

# Codice Etico di Comportamento



Documento approvato dal C.d.A.

Revisione 3

Il Codice Etico redatto dalla Aebi Schmidt Italia srl definisce un complesso di norme etiche e sociali al quale gli esponenti aziendali si devono attenere. Esso è stato realizzato come parte integrale del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di cui l'azienda si è dotata ai sensi del D.Lgs 231/01

QUESTO DOCUMENTO NON POTRA' ESSERE COPIATO, RIPRODOTTO O ALTRIMENTI PUBBLICATO IN TUTTO O IN PARTE SENZA CONSENSO SCRITTO DELLA **AEBI SCHMIDT ITALIA s.r.l.** (LEGGE 22-4-1941, N. 633-ART.2575 E SEGG.C.C.)

THIS DOCUMENT MAY NOT BE COPIED, REPRODUCED OF OTHERWISE PUBLISHED IN ITS ENTIRETY OR IN PART WITHOUT THE WRITTEN CONSENT OF THE COMPANY **AEBI SCHMIDT ITALIA s.r.l.** (LAW 22-4-1941, NO. 633-ART.2575 AND FOLLOWING SECTS. OF ITALIAN CIVIL LAW)

*Il presente **Codice Etico** ha lo scopo di definire con chiarezza e trasparenza l'insieme dei valori ai quali la Società **AEBI SCHMIDT ITALIA s.r.l.** si ispira per raggiungere i propri obiettivi di crescita, nonché l'insieme delle responsabilità che si assume verso tutti i soggetti interessati cioè la Società Controllante e più in generale il gruppo Multinazionale AEBI SCHMIDT di appartenenza e partecipate sia direttamente che indirettamente.*

*Tale scelta risulta indispensabile per garantire il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione della Società stessa. In tutte le attività la Società assume quale principio ispiratore il rispetto di tutte le leggi e delle normative di riferimento nei paesi in cui opera integrando il business nel rispetto dei partners e degli individui.*

*La Società considera **l'Onestà, l'Affidabilità, l'Imparzialità, la Lealtà, la Correttezza, la Buona Fede ed il Rispetto delle Leggi** quali fattori indispensabili per il proprio successo e riconosce inoltre l'importanza **della Responsabilità Etico-Sociale** nella conduzione delle proprie attività impegnandosi al rispetto degli interessi dei propri stakeholders e della collettività con la quale viene ad interagire.*

*Il presente Codice Etico è rivolto innanzitutto ai soggetti Apicali quali gli **Amministratori, Sindaci, Procuratori, Funzionari** che sotto la mia direzione e coordinamento rappresentano le società e si impegnano nel nome delle Aziende che rappresentano.*

*La Società, inoltre, si impegna a garantire la massima diffusione del Codice Etico e a fornire adeguati strumenti di informazione in relazione ai contenuti dello stesso prevedendone la pubblicazione sul proprio sito, la consegna di una copia a tutti i propri dipendenti e l'invio dello stesso a tutti i partners strategici con cui collabora, là dove lo si ritenga utile e necessario.*

*Chiedo pertanto a tutti i Dipendenti e Collaboratori e a tutti coloro che cooperano nell'esercizio delle nostre attività di impegnarsi ad osservare e a far osservare i principi elencati nel presente Codice ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.*

*Il Presidente del Consiglio di Amministrazione*

*This **Code of Ethics** has the purpose of clearly and transparently defining the group of values that AEBI SCHMIDT ITALIA s.r.l. takes as inspiration in achieving its growth objectives, as well as the group of responsibilities it holds towards all interested parties meaning the Controlling Company and more generally the AEBI SCHMIDT multinational group of which it is part, and direct or indirect subsidiaries.*

*This choice is indispensable for guaranteeing the company's good functioning, reliability, and reputation. In all its activities the Company's inspiring principle is respect for all relative laws and guidelines in the countries it is operating in, integrating its business with respect for its partners and individuals.*

*The Company considers **Honesty, Reliability, Impartiality, Loyalty, Propriety, Good Faith and Compliance with the Law** as indispensable factors for its success and in addition recognises the importance of **Social and Ethical Responsibility** in the performance of its activities undertaking to respect the interests of its stakeholders and the society with which it interacts.*

*This Code of Ethics is aimed at senior management such as the **Managers, Auditors, Proxies and Functionaries** who under my direction and coordination represent the company and act in the name of the Company they represent.*

*Additionally the company undertakes to guarantee the maximum circulation of its Code of Ethics and to supply the means of communication suitable for spreading the contents of this code, including publication on the company website, the provision of copies for all of its employees and sending copies to all of the strategic partners it collaborates with, where it is considered necessary and useful.*

*I therefore ask all Employees and Collaborators and everyone else who cooperates in the performance of our activities to undertake to follow and require others to follow the principles listed in the following Code in the area of their work and responsibility.*

*Board of Directors President*

*Aebi Schmidt Italia s.r.l. è il distributore in esclusiva per il mercato Italia dei prodotti AEBI e SCHMIDT.*

*Aebi Schmidt Group è leader tra i fornitori di soluzioni innovative e tecnologie dedicate sia alla pulizia, allo spazzamento e allo sgombero neve nell'ambito della viabilità urbana, extraurbana e aeroportuale, che alla manutenzione di pendii estremamente ripidi e terreni particolarmente impegnativi. L'offerta include veicoli, allestimenti e attrezzature scarrabili, oltre ai relativi servizi.*

*Nel sito [www.aebi-schmidt.com](http://www.aebi-schmidt.com) è disponibile l'Annual Report che raccoglie, per ogni anno, i dati significativi del Gruppo.*

*Con oltre 800 Milioni di fatturato e quasi 3.000 dipendenti Aebi Schmidt Group è presente a livello mondiale in 16 Paesi con proprie organizzazioni di vendita.*

*Il pensiero a lungo termine, l'azione responsabile, la sostenibilità ecologica e sociale di tutta la filiera, la responsabilità globale del prodotto e un chiaro impegno per la conservazione delle risorse sono e rimarranno saldamente ancorati alla strategia del Gruppo.*

### **La nostra visione**

Il gruppo Aebi Schmidt è leader globale per soluzioni intelligenti rivolte a clienti con esigenze particolari in ambito di pulizia e sicurezza di infrastrutture e aree impegnative.

### **La nostra missione**

Miglioriamo la performance dei nostri clienti con soluzioni affidabili e un servizio di prima classe.

I nostri collaboratori danno il meglio di sé in un ambiente caratterizzato da spirito di squadra, sviluppo a lungo termine e orientamento alla crescita.



## I nostri valori | Valori



### Eccellenza

#### Ci concentriamo sull'esito delle nostre azioni

- ... riconosciamo e realizziamo opportunità di business
- ... raggiungiamo i risultati e massimizziamo la redditività
- ... sviluppiamo personale e processi



### Innovazione

#### Apriamo nuove strade

- ... pensiamo fuori dagli schemi
- ... accettiamo i rischi e impariamo dagli errori
- ... perseguiamo soluzioni sostenibili
- ... incoraggiamo il miglioramento continuo



### Responsabilità

#### Ci assumiamo la responsabilità delle nostre azioni

- ... siamo affidabili e ci assumiamo responsabilità
- ... siamo degni di fiducia e manteniamo le promesse
- ... siamo aperti e onesti
- ... agiamo in modo etico e tollerante, rispettiamo le opinioni altrui



### Passione

#### Ci adoperiamo per fare la differenza

- ... ispiriamo gli altri
- ... siamo fieri di ciò che facciamo
- ... scegliamo un atteggiamento positivo
- ... sfidiamo i limiti



### Incentrati sul cliente

#### Superiamo le aspettative dei clienti

- ... costruiamo forti e sostenibili partnership
- ... rendiamo facile la collaborazione con noi
- ... pensiamo in termini di soluzioni
- ... ci concentriamo sulle esigenze del cliente



### Collaborazione

#### In team siamo più forti

- ... ci impegniamo in uno sforzo di gruppo
- ... lavoriamo in una rete globale
- ... utilizziamo le rispettive competenze
- ... traiamo beneficio dalle altre culture

**Indice**

1	PREMESSE .....	10
1.1	Le finalità e i destinatari .....	10
1.2	Il rapporto con gli stakeholders .....	11
1.3	Il valore della reputazione e della credibilità aziendale.....	11
1.4	Il valore contrattuale del Codice .....	11
1.5	Impegno per la responsabilità sociale .....	11
2	PRINCIPI GENERALI .....	12
2.1	Responsabilità.....	12
2.2	Trasparenza .....	12
2.3	Correttezza.....	12
2.4	Efficienza.....	12
2.5	Spirito di servizio.....	12
2.6	Concorrenza.....	13
2.7	Rapporti con la collettività e tutela ambientale .....	13
3	SISTEMA DI GOVERNO DELLA SOCIETA' .....	13
4	RAPPORTO CON I SOCI.....	15
5	RAPPORTI CON IL PERSONALE .....	15
5.1	Rapporti con il personale.....	15
5.2	Tutela della persona .....	15
5.3	Selezione del personale .....	17
5.4	Assunzione.....	17
5.5	Doveri del personale .....	17
5.6	Scritture contabili e registrazioni.....	17
5.7	Conflitto di interessi.....	17
5.8	Beni aziendali .....	17
5.9	Uso dei sistemi informatici .....	18
5.10	Regali, omaggi e altre utilità.....	18
5.11	Tutela della riservatezza .....	18
5.12	Riservatezza e gestione delle informazioni da parte del dipendente .....	18
5.13	Obblighi di informazione .....	19
5.14	Obblighi dei collaboratori .....	19
6	RAPPORTI CON I CLIENTI.....	19
6.1	Uguaglianza e imparzialità.....	19

6.2	Contratti e comunicazioni .....	19
6.3	Qualità e customer satisfaction.....	19
6.4	Interazione con i clienti .....	20
7	PARTECIPAZIONE ALLE GARE E RAPPORTI CON I COMMITTENTI.....	20
7.1	Partecipazione a procedure di confronto concorrenziale.....	20
7.2	Correttezza nelle trattative commerciali.....	20
8	RAPPORTI CON I FORNITORI .....	20
8.1	Scelta del fornitore .....	20
8.2	Trasparenza .....	21
8.3	Correttezza e diligenza nell'esecuzione dei contratti.....	21
8.4	Tutela dell'ambiente e dei profili etici.....	21
9	RAPPORTI CON LE AUTORITA' AMMINISTRATIVE .....	21
10	RAPPORTI CON L'AMBIENTE .....	22
11	RAPPORTI CON PARTITI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI E ASSOCIAZIONI .....	22
12	DIVIETO DI CONDOTTE CRIMINOSE CHE POSSONO COINVOLGERE LA SOCIETA' IN UN PROCEDIMENTO PENALE .....	22
12.1	Divieto di commissione di reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione.....	23
12.2	Divieto di commissione di reati contro l'imparzialità della pubblica amministrazione .....	23
12.3	Divieto di commissione di falsità nummarie .....	23
12.4	Divieto di commissione di reati societari.....	24
12.5	Divieto di commissione di delitti di criminalità organizzata .....	26
12.6	Divieto di commissione di reati con finalità di terrorismo .....	26
12.7	Divieto di commissione di reati contro la personalità individuale.....	26
12.8	Divieto di commissione di reati di market abuse .....	26
12.9	Divieto di commissione di delitti contro l'industria e il commercio .....	27
12.10	Divieto di commissione dei reati transnazionali.....	27
12.11	Tutela della salute e della sicurezza.....	28
12.12	Tutela dell'ambiente.....	28
13	MODALITÀ DI ATTUAZIONE E DI CONTROLLO DEL CODICE ETICO DI COMPORTAMENTO	
	28	
13.1	Generalità .....	28
13.2	Modello organizzativo .....	29
13.3	Aggiornamenti del Codice.....	29
13.4	Diffusione del Codice .....	29
13.5	Segnalazioni.....	29



## DISPOSIZIONI GENERALI

Il Codice Etico definisce il complesso di norme etiche e sociali al quale gli esponenti aziendali di AEBI SCHMIDT ITALIA s.r.l. si devono attenere. Esso è da interpretare inoltre come una motivazione forte del Management per il rispetto di regole di Qualità, Sociali ed Etiche nella condotta degli affari e nelle dinamiche di vita sociale dei collaboratori AEBI SCHMIDT ITALIA s.r.l. **Un comportamento etico, ossia rispettoso delle disposizioni di legge e dei valori delle persone e delle culture con le quali la nostra organizzazione ha deciso di avere relazioni commerciali e sociali, vuole essere per noi una scelta strategica.**

Questo per rispettare i convincimenti personali di ogni persona che con l'organizzazione collabori, per ridurre i rischi di impresa e per migliorare continuamente il valore e la reputazione della stessa.

Il presente Codice Etico, fortemente voluto dal management aziendale, esplicita e raccoglie i principi etici e gli impegni che da sempre ispirano la politica di AEBI SCHMIDT ITALIA s.r.l. e le condotte di coloro che, a vario titolo, operano nell'interesse della società.

- ✓ **Il dipendente si impegna** a rispettare il codice al momento dell'assunzione dell'incarico a lui affidato e a tenere una condotta ispirata ai principi di lealtà, imparzialità, integrità ed onestà.
- ✓ **Il dipendente evita** ogni atto o comportamento che violi o possa far ritenere violate le disposizioni di legge o di regolamento o contenute nel codice.
- ✓ **Il dipendente si adopera** affinché le relazioni con i colleghi siano ispirate ad armonia ed evita atti o comportamenti caratterizzati da animosità o conflittualità. In particolare, si adopera per fare sì che i rapporti siano impostati sulla fiducia e la collaborazione.
- ✓ **Il dipendente conforma** la propria attività e l'uso dei beni dell'Ufficio ai criteri di correttezza, economicità, efficienza ed efficacia.
- ✓ **Il dipendente dedica** al lavoro d'ufficio la giusta quantità di tempo e di impegno, evitando assenze o allontanamenti indebiti in conformità con il contratto di lavoro.
- ✓ **Il dipendente limita** ai casi di assoluta necessità l'eventuale uso per ragioni personali delle apparecchiature telefoniche, delle fotocopiatrici e degli elaboratori, anche in caso di ricezione di comunicazioni.
- ✓ **Il dipendente nelle relazioni verso l'esterno** si comporta in modo tale da determinare fiducia e collaborazione da parte dei soggetti che entrano in contatto con l'Ufficio; mostra cortesia e disponibilità nella comunicazione con il pubblico e cura la trattazione delle questioni in maniera efficiente e sollecita.
- ✓ **Il dipendente rispetta il segreto d'ufficio** e mantiene riservate le notizie e le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni e che non siano oggetto di trasparenza in conformità alla legge e ai regolamenti; esso si impegna inoltre alla riservatezza massima durante l'uso dei media (posta elettronica, telefoni cellulare, Facebook ed ogni altro strumento di comunicazione in suo possesso)
- ✓ **Il dipendente si obbliga a non impegnare l'azienda senza mandato e/o a millantare** conoscenze che non possiede allo scopo di chiudere affari o fare proposte di vendita.

## 1 PREMESSE

### 1.1 Le finalità e i destinatari

Il Codice Etico è stato predisposto per fornire valori, regole chiare e una guida per coloro che lavorano e collaborano con la nostra organizzazione e rappresenta la prima linea di difesa della nostra azienda; la chiara definizione dei valori di ciò che per noi è giusto e di ciò che non lo è.

Il codice etico applicato ad un sistema di controllo definito al MOG231 è un impegno concreto per il rispetto delle esigenze di tutte le parti interessate ed ha come fine primario evitare la commissione di comportamenti scorretti e di reati. Il presente codice è stato predisposto come strumento di contrasto alla crescita e la prevenzione di possibili reati e di comportamenti non corretti: tale documento si ritiene vincolante nei rapporti con gli stakeholders e può essere, se violato, motivo di chiusura contrattuale o sanzione disciplinare fino ai più alti livelli. Il presente Codice Etico di comportamento (il "Codice") è una dichiarazione pubblica di Aebi Schmidt Italia srl (di seguito "la Società") in cui sono individuati i principi generali e le regole comportamentali cui viene riconosciuto valore etico positivo.

Questo documento assimila e viene integrato dal Codice di Condotta applicato ai dipendenti del Gruppo Aebi Schmidt dalla casa madre.

Quale elemento di applicazione delle disposizioni dell'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ("D.Lgs 231"), il Codice di comportamento integra il quadro normativo al quale la Società è sottoposta.

Esso costituisce, inoltre, uno strumento con cui la Società, nel compimento della propria missione, si impegna a contribuire, conformemente alle leggi ed ai principi di lealtà e correttezza, allo sviluppo socioeconomico del territorio e dei cittadini attraverso l'organizzazione e l'erogazione delle proprie attività.

La Società ha anche adottato ai sensi del D.lgs. 231 un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" che esplicita l'insieme delle misure e delle procedure preventive e disciplinari idonee a ridurre il rischio di commissione di reati all'interno dell'organizzazione aziendale.

Il presente Codice ha lo scopo di indirizzare eticamente l'agire della Società e le sue disposizioni sono vincolanti, senza alcuna eccezione, per i comportamenti di tutti coloro che partecipano all'organizzazione imprenditoriale della Società e quindi, in particolare, degli amministratori, dei dirigenti, dei dipendenti, dei collaboratori, dei clienti, dei fornitori e di chiunque instauri, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, un rapporto con la Società (di seguito collettivamente individuati come i "destinatari").

Il Codice di comportamento, pur considerando le differenze sotto il profilo normativo, economico, sociale e culturale, si applica anche alle attività eventualmente svolte dalla Società all'estero.

Del Codice viene data ampia diffusione:

- internamente – mediante affissione in bacheca e invio via e-mail
- esternamente – mediante pubblicazione sul sito della Società e comunicazione ai principali interlocutori della Società (Agenti, Fornitori, Clienti, ecc.).

La Società si impegna, altresì, a richiamare l'osservanza delle disposizioni del presente Codice in tutti i rapporti economici da esso instaurati.

## 1.2 Il rapporto con gli stakeholders

Il Codice intende, in particolare, indirizzare la condotta della Società alla cooperazione e alla fiducia nei confronti degli stakeholders, cioè di quelle categorie di individui, gruppi e istituzioni il cui apporto risulti necessario per la realizzazione della missione aziendale e/o i cui interessi siano influenzati direttamente o indirettamente dalle attività dell'azienda. L'attività commerciale deve essere sempre improntata al rispetto degli operatori presenti sul mercato ed al rispetto delle regole di fair play con i concorrenti.

Comunicazioni e contratti con i clienti di **Aebi Schmidt Italia s.r.l.** devono essere chiari, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori, conformi alle normative vigenti, tali da non configurare pratiche elusive o comunque scorrette. Devono essere inoltre completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante, ai fini della decisione del cliente.

Lo stile di comportamento del personale di **Aebi Schmidt Italia s.r.l.**, nei confronti della clientela, è improntato alla disponibilità, al rispetto ed alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

L'attività di lobbying deve essere trasparente, ben identificabile e collegata alla tutela dei valori del presente codice.

## 1.3 Il valore della reputazione e della credibilità aziendale

La reputazione e la credibilità costituiscono delle risorse immateriali fondamentali. La buona reputazione e la credibilità aziendale favoriscono gli investimenti degli azionisti, i rapporti con le istituzioni locali, la fedeltà dei clienti, lo sviluppo delle risorse umane e la correttezza e affidabilità dei fornitori.

## 1.4 Il valore contrattuale del Codice

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della Società ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104, 2105 e 2106 del Codice Civile. La grave e persistente violazione delle norme del presente Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della l. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dai contratti collettivi di lavoro e dai codici disciplinari adottati dall'impresa.

## 1.5 Impegno per la responsabilità sociale

**Aebi Schmidt Italia s.r.l.** ha implementato un Sistema di gestione in conformità alla norma SA 8000 al fine di rendere sempre più "concreti ed effettivi" i principi di **responsabilità sociale** nella propria filiera produttiva.

Il modello SA8000 definisce i requisiti per un comportamento socialmente corretto delle organizzazioni nei confronti dei propri lavoratori, in particolare per quanto riguarda:

- il lavoro minorile e infantile,
- il lavoro obbligato,

- le condizioni per la salute e la sicurezza,
- la libertà d'associazione,
- la discriminazione,
- le pratiche disciplinari,
- la retribuzione e l'orario di lavoro.

**Aebi Schmidt Italia s.r.l.** ha ritenuto pertanto corretto conformarsi a questo standard, non solo per testimoniare in modo concreto il dovere di rispettare i diritti umani dei lavoratori in ogni tipo di processo ed organizzazione, ma anche per farsene promotore con i propri partner.

## 2 PRINCIPI GENERALI

### 2.1 Responsabilità

Nella realizzazione della missione aziendale i comportamenti di tutti i destinatari del presente Codice devono essere ispirati dall'etica della responsabilità. L'azienda ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in Italia e in tutti i Paesi in cui si trova ad operare. I destinatari del Codice sono tenuti al rispetto della normativa vigente; in nessun caso è ammesso perseguire o realizzare l'interesse dell'impresa in violazione delle leggi. L'azienda si impegna ad assicurare ai soggetti interessati un adeguato programma di informazione e formazione sul Codice etico di comportamento.

### 2.2 Trasparenza

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'esterno che all'interno dell'azienda. Il sistema di verifica e risoluzione dei reclami attuato nei confronti dei clienti deve permettere che le informazioni siano fornite attraverso una comunicazione, sia verbale che scritta, costante e tempestiva. Nella formulazione dei contratti di fornitura l'azienda elabora le clausole in modo chiaro e comprensibile, assicurando sempre il mantenimento della condizione di pariteticità con i clienti.

### 2.3 Correttezza

Il principio della correttezza implica il rispetto dei diritti, anche sotto il profilo della privacy, di tutti i soggetti che risultino coinvolti nella propria attività lavorativa e professionale. Ciò impone anche l'eliminazione di ogni possibile conflitto di interesse tra i dipendenti e l'azienda.

### 2.4 Efficienza

Il principio della efficienza richiede che in ogni attività lavorativa venga realizzata l'economicità della gestione delle risorse impiegate nelle forniture e nell'erogazione dei servizi e venga assunto l'impegno di offrire sempre un servizio adeguato alle esigenze del cliente.

### 2.5 Spirito di servizio

Il principio dello spirito di servizio implica che ciascun destinatario del Codice sia sempre orientato, nei propri comportamenti, alla condivisione della missione aziendale volta a fornire un servizio utile sia ai Clienti che alla collettività, i quali, nel loro insieme, devono poter beneficiare dei migliori standard di qualità.

## 2.6 Concorrenza

L'azienda intende sviluppare il valore della concorrenza adottando principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti di tutti gli operatori presenti sul mercato.

## 2.7 Rapporti con la collettività e tutela ambientale

L'azienda usufruisce fundamentalmente di manodopera locale è consapevole della incidenza delle proprie attività sullo sviluppo economico-sociale e sulla qualità della vita del territorio di riferimento. Per questa ragione l'azienda nello svolgimento della propria attività si impegna a salvaguardare l'ambiente circostante e a contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio.

## 3 SISTEMA DI GOVERNO DELLA SOCIETA'

Il sistema di governo adottato dalla Società è conforme alla normativa vigente ed è volto ad assicurare la massima collaborazione tra tutte le componenti aziendali, attraverso un temperamento armonico dei diversi ruoli di gestione, di indirizzo e di controllo.

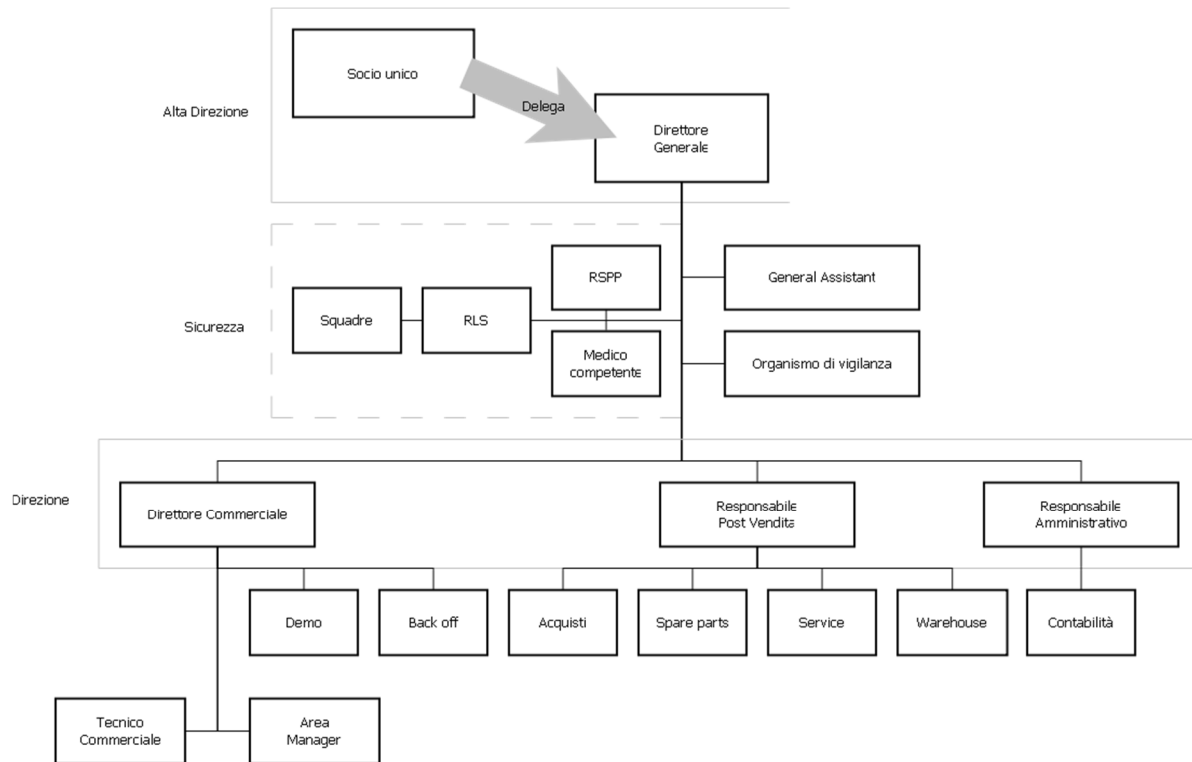
Tale sistema risulta orientato a garantire una conduzione responsabile dell'impresa e trasparente nei confronti del mercato, nella prospettiva di creazione del valore per i soci e del perseguimento delle finalità sociali ed ambientali definite d'intesa con gli enti locali di riferimento.

I componenti degli organi aziendali devono informare la propria attività ai principi di correttezza ed integrità, astenendosi dall'agire in situazioni di conflitto di interesse nell'ambito dell'attività da loro svolta nella Società. Ai componenti degli organi è altresì richiesto un comportamento ispirato ai principi di autonomia, di indipendenza e di rispetto delle linee di indirizzo che l'impresa fornisce nelle relazioni che essi intrattengono, per conto della stessa, con le Istituzioni Pubbliche e con qualsiasi soggetto privato.

E' richiesta la loro partecipazione assidua ed informata all'attività dell'impresa; essi sono tenuti a fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza per ragioni di ufficio e non possono avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali, diretti o indiretti; ogni attività di comunicazione deve rispettare le leggi e le pratiche di condotta e deve essere volta a salvaguardare le informazioni di price sensitive e di segreto industriale.

Ai componenti degli organi dell'impresa è richiesto il rispetto della normativa vigente e dei principi contenuti nel presente Codice. Gli obblighi di lealtà e riservatezza vincolano tali soggetti anche successivamente alla cessazione del rapporto con la Società.

La Società adotta, in ragione delle attività e della complessità organizzativa, un sistema di deleghe di poteri e funzioni che prevede, in termini espliciti e specifici, l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza come schematizzato nella figura sottostante.



Il CdA si impegna a approvare e mantenere aggiornati il presente Codice di Comportamento ed il Modello Organizzativo previsto dal D. Lgs. 231/2001 e a sottoporre questi documenti all'Assemblea ogni qual volta servisse.

Il CdA si impegna altresì ad individuare e definire l'Organismo di Vigilanza previsto dal D. Lgs. 231/2001 (vedi 13.2).

## 4 RAPPORTO CON I SOCI

La Società, consapevole dell'importanza del ruolo rivestito dai soci, si impegna a fornire informazioni accurate, veritiere e tempestive e a migliorare le condizioni della sua partecipazione, nell'ambito delle sue prerogative, alle decisioni societarie.

Costituisce impegno della Società tutelare e accrescere il valore della propria attività, a fronte dell'impegno posto dai soci con i loro investimenti, attraverso la valorizzazione della gestione, il perseguimento di elevati standard negli impieghi produttivi e della solidità del patrimonio. La Società si impegna altresì a salvaguardare e custodire le risorse ed i beni aziendali.

## 5 RAPPORTI CON IL PERSONALE

### 5.1 Rapporti con il personale

La Società riconosce il valore delle risorse umane, il rispetto della loro autonomia e l'importanza della loro partecipazione all'attività di impresa. **Aebi Schmidt Italia s.r.l.** pone il massimo impegno affinché l'ambiente di lavoro sia privo di qualsivoglia atto di discriminazione per motivi razziali, etnici, sessuali, nazionali o religiosi; altresì pone il massimo impegno affinché nell'ambiente di lavoro non si faccia propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, né che ci sia istigazione o commissione di atti di violenza o di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, anche qualora tali comportamenti si fondino sulla negazione, sulla minimizzazione o sull'apologia della Shoah, dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra.

### 5.2 Tutela della persona

E' richiesta la collaborazione di tutti al fine di mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e reputazione di ciascuno. I dipendenti che ritengano di aver subito discriminazioni possono riferire l'accaduto all'Organismo di Vigilanza e/o al proprio responsabile che procederà ad accertare l'effettiva violazione del Codice etico di comportamento. Non costituiscono discriminazioni quelle disparità motivabili sulla base di criteri oggettivi. Non vengono tollerati il lavoro forzato ed obbligatorio, quello minorile e rifiutiamo ogni discriminazione in base all'età, sesso, sessualità, stato di salute, razza, ripudiamo inoltre ogni forma di discriminazione nelle politiche di assunzione impedendo anche lo sfruttamento del lavoro sotto ogni forma.

Riconosciamo, invece, il merito, nelle prestazioni di lavoro e nelle potenzialità professionali, questi infatti i criteri determinanti per gli sviluppi retributivi e di carriera di ogni singola persona che appartiene al mondo **Aebi Schmidt Italia s.r.l.**

**Aebi Schmidt Italia s.r.l.** è impegnata ad assicurare ai propri dipendenti e collaboratori un ambiente di lavoro idoneo a salvaguardarne la salute, la sicurezza e l'integrità fisica e morale, in conformità alle leggi ed ai regolamenti vigenti, anche, in particolare, allo specifico fine di impedire i delitti di cui agli artt. 589 e 590, terzo comma, del codice penale (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro. In materia di salute e sicurezza sul lavoro, le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, sia operativo che apicale, sono assunte ed attuate sulla base dei seguenti principi e criteri fondamentali (ex art. 6 commi 1 e 2 della Direttiva europea n. 89/391):

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- 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;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dalla società per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari. Per la sicurezza e la salute del personale **Aebi Schmidt Italia s.r.l.** e dei collaboratori, il Responsabile Sicurezza ha la responsabilità di individuare le necessità e definire le attività da svolgere per garantire un ambiente di lavoro conforme a tutti i requisiti normativi e di legge ed idoneo al corretto svolgimento delle attività. In tale ambito si provvede a:

- valutare costantemente le condizioni di salute e sicurezza degli ambienti di lavoro ed i rischi correlati in ottemperanza alla normativa cogente;
- definire programmi di manutenzione delle infrastrutture al fine di garantirne la sicurezza e l'efficienza

I risultati, di tale attività sono registrati nel Documento di Valutazione del Rischio e Piano di emergenza e attraverso registrazioni tipiche del Sistema Qualità.

I Destinatari del presente Codice, ed in particolare il Datore di Lavoro ed i suoi eventuali delegati e subdelegati, i Dirigenti, i Preposti, i Lavoratori, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico competente ed il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, contribuiscono al processo di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi, fatti salvi gli obblighi e le responsabilità individuali ai sensi delle disposizioni di legge applicabili in materia.

Sussiste il divieto generale di utilizzo di sostanze alcoliche o stupefacenti. Vigè altresì il divieto di fumare nei luoghi di lavoro.



### **5.3 Selezione del personale**

Fermi restando gli obblighi derivanti dalle disposizioni vigenti, la selezione del personale è subordinata alla verifica della piena rispondenza dei candidati ad una sostanziale aderenza ai profili professionali richiesti dall'impresa, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

### **5.4 Assunzione**

L'assunzione del personale avviene sulla base di regolari contratti di lavoro, non essendo ammessa alcuna forma di rapporto lavorativo non conforme o comunque elusiva delle disposizioni vigenti.

### **5.5 Doveri del personale**

Il personale si impegna a rispettare gli obblighi previsti dal presente Codice e deve attenersi, nell'espletamento dei propri compiti, al rispetto della legge ed improntare la propria condotta ai principi di integrità, correttezza, fedeltà e buona fede.

### **5.6 Scritture contabili e registrazioni**

Coloro ai quali è affidato il compito di tenere le scritture contabili sono tenuti ad effettuare ogni registrazione in modo accurato, completo, veritiero e trasparente e a consentire eventuali verifiche da parte di soggetti, anche esterni, a ciò preposti.

Le evidenze contabili devono basarsi su informazioni precise e verificabili e devono rispettare pienamente le procedure interne in materia di contabilità. Ogni scrittura deve permettere di ricostruire la relativa operazione e deve accompagnarsi ad una adeguata documentazione.

Tutte le azioni riguardanti l'attività di impresa devono risultare da adeguate registrazioni che consentano di operare verifiche e controlli sul processo di decisione, autorizzazione e svolgimento.

Chiunque venga a conoscenza di eventuali omissioni, errori o falsificazioni è tenuto a darne notizia per iscritto all'Organismo di Vigilanza.

### **5.7 Conflitto di interessi**

Il dipendente deve mantenere una posizione di autonomia ed integrità al fine di evitare di assumere decisioni o svolgere attività in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi rispetto all'attività dell'impresa. Deve essere evitata qualsiasi attività che contrasti con il corretto adempimento dei propri compiti o che possa nuocere agli interessi e all'immagine dell'impresa.

Ogni situazione di conflitto di interessi, reale o potenziale, deve essere preventivamente comunicata al proprio responsabile che, secondo le modalità previste, informerà l'Organismo di Vigilanza.

### **5.8 Beni aziendali**

Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio. Non è ammesso l'uso difforme dei beni e delle risorse di proprietà dell'impresa. Ogni dipendente è direttamente e personalmente responsabile della protezione e dell'utilizzo legittimo dei beni e delle risorse a lui affidate per lo svolgimento delle proprie funzioni. L'impresa, nel rispetto delle leggi vigenti, adotta le misure necessarie al fine di impedire utilizzi distorti degli stessi.

## 5.9 Uso dei sistemi informatici

Rispetto all'utilizzo dei sistemi informatici ogni dipendente è responsabile della sicurezza dei sistemi utilizzati ed è soggetto alle disposizioni normative in vigore e alle condizioni dei contratti di licenza.

Salvo quanto previsto dalle leggi civili e penali, rientra nell'uso improprio dei beni e delle risorse aziendali l'utilizzo dei collegamenti in rete per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro o per inviare messaggi offensivi o che possano arrecare danno all'immagine dell'impresa.

Ogni dipendente è altresì tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici.

## 5.10 Regali, omaggi e altre utilità

Il dipendente non può chiedere, per sé o per altri, regali o altre utilità, né accettare quest'ultime, salvo quelle d'uso di modico valore<sup>1</sup> o conformi alle normali pratiche commerciali e di cortesia, da chiunque abbia tratto o che comunque possa trarre benefici dall'attività dell'impresa.

Il dipendente non può altresì offrire regali o altre utilità a tutti quei soggetti da cui possa acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile all'impresa. Non possono essere attribuiti vantaggi illeciti a clienti o fornitori pubblici e privati.

I regali e vantaggi offerti ma non accettati, che eccedano il valore modico, devono essere segnalati per consentire una adeguata valutazione da parte del responsabile di funzione, il quale, secondo le modalità previste, provvederà ad informare l'Organismo di Vigilanza dell'impresa. Tale norma non ammette deroghe neanche in quei Paesi in cui offrire doni di valore o altri benefici è consuetudine.

## 5.11 Tutela della riservatezza

L'impresa tutela la privacy dei propri dipendenti, secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare né diffondere, fatti salvi gli obblighi di legge, i relativi dati personali senza previo consenso dell'interessato. L'acquisizione, il trattamento e la conservazione di dette informazioni avvengono all'interno di specifiche procedure volte a garantire che persone non autorizzate possano venirne a conoscenza e il pieno rispetto delle norme a tutela della privacy.

Nel trattamento dei dati e delle informazioni vengono assicurati la separazione dei ruoli e delle responsabilità. I soggetti terzi che intervengono nel trattamento sono vincolati alla riservatezza. Tutti i dati e le informazioni ricevuti dai Destinatari del presente Codice Etico in relazione al proprio rapporto di lavoro o professionale sono strettamente riservati e rimangono di proprietà di **Aebi Schmidt Italia s.r.l.** Coloro che abbiano accesso a dati ed informazioni riservate riguardanti l'attività di **Aebi Schmidt Italia s.r.l.**, non possono usarli a proprio o altrui vantaggio, ma esclusivamente per l'esecuzione e nell'ambito del proprio ufficio o attività.

## 5.12 Riservatezza e gestione delle informazioni da parte del dipendente

Il dipendente è tenuto a mantenere riservate le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni in conformità alla legge, ai regolamenti e alle circostanze. Il dipendente deve osservare tale dovere di riservatezza anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro per il periodo di almeno un anno adoperandosi affinché vengano rispettati gli adempimenti previsti dalle vigenti

---

<sup>1</sup> Per modico valore si intende un valore commerciale all'acquisto non superiore a 250€

normative sulla privacy; egli deve altresì custodire con cura gli atti affidatigli che non dovranno mai essere ceduti ad altri. I comunicati ufficiali, in particolare ai media, possono essere effettuati solo da personale espressamente autorizzato a fornire dichiarazioni.

È fatto espresso divieto sia ai dipendenti che agli Agenti a millantare conoscenze e crediti al fine di condurre affari o di impegnare l'azienda prima che questa possa aver espresso un parere positivo nell'impegno promesso. È fatto espresso divieto ad usare nomi o titoli di collaboratori e dirigenti in colloqui telefonici, email, ed altro promettendo utilità prima di aver interpellato la direzione.

### **5.13 Obblighi di informazione**

Tutti i dipendenti sono tenuti a riferire con tempestività e riservatezza all'Organismo di Vigilanza ogni notizia di cui siano venuti a conoscenza nell'espletamento delle loro attività lavorative, circa violazioni di norme giuridiche, del Codice di comportamento o altre disposizioni aziendali che possano, a qualunque titolo, coinvolgere l'impresa.

I responsabili di funzione devono vigilare sull'operato dei propri dipendenti e devono informare l'Organismo di Vigilanza di ogni possibile violazione delle predette norme.

### **5.14 Obblighi dei collaboratori**

Le disposizioni di cui ai punti precedenti sono estese a tutti gli eventuali collaboratori, consulenti, agenti e mandatari dell'azienda.

## **6 RAPPORTI CON I CLIENTI**

### **6.1 Uguaglianza e imparzialità**

L'azienda si impegna a soddisfare i propri clienti in adempimento agli obblighi fissati dal Contratto di Fornitura.

L'azienda si impegna altresì a non discriminare i propri clienti.

L'azienda instaura con i clienti un rapporto caratterizzato da elevata professionalità e improntato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia, alla ricerca ed all'offerta della massima collaborazione.

### **6.2 Contratti e comunicazioni**

I contratti e le comunicazioni con i clienti devono essere:

- chiari, semplici e formulati con il linguaggio più vicino possibile a quello della clientela diffusa;
- conformi alle normative vigenti e alle indicazioni delle Autorità.

L'azienda si impegna a comunicare tempestivamente e nel modo più appropriato ogni informazione relativa ad eventuali modifiche e variazioni nella prestazione del servizio.

### **6.3 Qualità e customer satisfaction**

L'azienda si impegna a garantire il raggiungimento degli standard di qualità e sicurezza previsti e a monitorare periodicamente la qualità delle forniture e del servizio prestato al cliente anche attraverso azioni mirate intraprese dai propri agenti.

## **6.4 Interazione con i clienti**

L'azienda si impegna a favorire l'interazione con i clienti attraverso la gestione e risoluzione rapida di eventuali reclami e avvalendosi di appropriati sistemi di comunicazione.

L'impresa ripudia il contenzioso come strumento volto ad ottenere indebiti vantaggi e vi ricorre di propria iniziativa esclusivamente quando le sue legittime pretese non trovino nell'interlocutore la dovuta soddisfazione.

L'azienda tutela la privacy dei propri clienti, secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare, né diffondere, i relativi dati personali, economici e di consumo, fatti salvi gli obblighi di legge.

## **7 PARTECIPAZIONE ALLE GARE E RAPPORTI CON I COMMITTENTI**

### **7.1 Partecipazione a procedure di confronto concorrenziale**

Nel partecipare a procedure di confronto concorrenziale, l'impresa valuta attentamente la congruità e l'eseguibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni normative, tecniche ed economiche, facendo rilevare, ove possibile, tempestivamente le eventuali anomalie ed in nessun caso assumendo impegni contrattuali che possano mettere l'impresa nelle condizioni di dover ricorrere ad inammissibili risparmi sulla qualità della prestazione, sui costi del personale o sulla sicurezza del lavoro.

### **7.2 Correttezza nelle trattative commerciali**

Nei rapporti con la committenza l'impresa assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento degli stessi.

## **8 RAPPORTI CON I FORNITORI**

### **8.1 Scelta del fornitore**

Le modalità di scelta del fornitore devono essere conformi alle norme vigenti e alle procedure interne dell'impresa all'uopo previste.

La scelta del fornitore e l'acquisto di beni e servizi di qualsiasi tipo devono avvenire nel rispetto dei principi di concorrenza e pariteticità delle condizioni dei presentatori delle offerte e sulla base di valutazioni obiettive relative alla competitività, alla qualità, all'utilità, ai servizi abbinati ed al prezzo della fornitura.

Nella selezione l'impresa adotta criteri oggettivi e trasparenti previsti dalla normativa vigente e/o dal regolamento interno, non precludendo a nessuna azienda fornitrice, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere per aggiudicarsi un contratto con essa.

Nella selezione del fornitore l'impresa dovrà, altresì, tenere conto della capacità di garantire l'attuazione di sistemi di qualità aziendali adeguati, ove previsto, della disponibilità di mezzi e strutture organizzative e della capacità di far fronte agli obblighi di riservatezza.

Ogni procedura di selezione deve essere espletata nel rispetto delle più ampie condizioni di concorrenza ed ogni eventuale deroga a tale principio deve essere autorizzata e motivata.

L'impresa si riserva la possibilità di adottare un albo dei fornitori i cui criteri di qualificazione non costituiscono barriere all'entrata.

## **8.2 Trasparenza**

Le relazioni con i fornitori dell'impresa, comprensive dei contratti finanziari e di consulenza, sono regolate dalle norme del presente Codice e sono oggetto di costante ed attento monitoraggio da parte dell'impresa anche sotto il profilo della congruità delle prestazioni o dei beni forniti rispetto al corrispettivo pattuito.

## **8.3 Correttezza e diligenza nell'esecuzione dei contratti**

L'impresa ed il fornitore devono operare al fine di costruire un rapporto collaborativo e di reciproca fiducia. L'impresa si impegna ad informare in maniera corretta e tempestiva il fornitore riguardo alle caratteristiche dell'attività, alle forme e ai tempi di pagamento nel rispetto delle norme vigenti nonché delle aspettative della controparte, date le circostanze, le trattative ed il contenuto del contratto.

L'adempimento delle prestazioni contrattuali da parte del fornitore dovrà essere conforme ai principi di equità, correttezza, diligenza e buona fede e dovrà avvenire nel rispetto della normativa vigente.

## **8.4 Tutela dell'ambiente e dei profili etici**

L'impresa si impegna a promuovere, nell'ambito delle attività di approvvigionamento, il rispetto per le condizioni ambientali e ad assicurare che essa sia svolta in modo conforme ai principi etici richiedendo, per particolari forniture e servizi, requisiti di rilevanza sociale.

Con l'apposizione di specifiche clausole contrattuali l'impresa richiede ai fornitori, soprattutto se operanti nei cosiddetti "Paesi a rischio", un'idonea dichiarazione che attesti la loro adesione a specifici obblighi sociali e il loro impegno volto ad evitare la commissione dei reati contro la Pubblica Amministrazione e disastri ambientali riconducibili all'attività dell'impresa fornitrice.

## **9 RAPPORTI CON LE AUTORITA' AMMINISTRATIVE**

Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti istituzionali, questi sono intrattenuti esclusivamente attraverso referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dagli organismi aziendali e che non versino in situazioni di conflitto di interessi rispetto ai rappresentanti delle istituzioni stesse.

Omaggi o atti di cortesia e di ospitalità verso i rappresentanti di governi, pubblici ufficiali e pubblici dipendenti sono consentiti nella misura in cui, il modico valore di essi, non comprometta l'integrità, l'indipendenza e la reputazione di una delle parti.

In ogni caso questo tipo di spesa deve essere autorizzato e documentato in modo adeguato.

Nel corso di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione non vanno intraprese, direttamente o indirettamente, azioni che possano proporre opportunità di impiego e/o commerciali dalle quali derivino vantaggi, per sé o per altri, ai dipendenti della Pubblica Amministrazione o ai loro parenti o affini.

Nel caso in cui la Società sia rappresentata da un soggetto "terzo" nei rapporti con la Pubblica Amministrazione si applicano nei confronti del consulente e del suo personale le stesse direttive valide per l'azienda.

## **10 RAPPORTI CON L'AMBIENTE**

La politica ambientale della Società nasce dalla consapevolezza del ruolo strategico che la propria missione ha nello sviluppo sostenibile del territorio e che l'ambiente rappresenta un vantaggio competitivo in un mercato sempre più attento alla qualità dei prodotti e dei servizi.

Costituisce, inoltre, impegno dell'azienda la promozione, nelle sedi appropriate, dello sviluppo scientifico e tecnologico volto alla protezione ambientale e alla salvaguardia delle risorse attraverso l'adozione, nella gestione operativa, di criteri avanzati di salvaguardia e efficienza energetica.

L'azienda si impegna a gestire le proprie attività nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione. L'azienda ha sviluppato un sistema di gestione dell'ambiente in conformità con le norme di riferimento internazionali e tiene attiva tale certificazione.

## **11 RAPPORTI CON PARTITI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI E ASSOCIAZIONI**

L'azienda non contribuisce in alcun modo al finanziamento di partiti, dei movimenti, dei comitati e delle organizzazioni politiche e sindacali, dei loro rappresentanti e candidati, al di fuori dei casi previsti da normative specifiche. Il dipendente non può promettere o promuovere azioni in tal senso.

## **12 DIVIETO DI CONDOTTE CRIMINOSE CHE POSSONO COINVOLGERE LA SOCIETA' IN UN PROCEDIMENTO PENALE**

Il presente Codice etico di comportamento, oltre a rispondere alla specifica funzione di orientare la condotta negli affari dei Destinatari verso elevati standard deontologici, costituisce un fondamentale componente del Modello di organizzazione gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs 231.

La Società ritiene pertanto di dovere vietare espressamente quei comportamenti criminosi che possono comportare il coinvolgimento in sede penale della Società ai sensi del D.Lgs 231/01.

Nei paragrafi successivi vengono riprese per esteso le fattispecie di cui agli artt. 24, 24-bis, 25 e 25-ter del D.Lgs 231 (reati contro la Pubblica Amministrazione e reati societari), e 25-septies del D.Lgs 231 (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro) trattandosi di reati che potrebbero realisticamente ipotizzarsi in relazione all'attività della Società.

Per le altre fattispecie di reato, invece, richiamate negli artt. 24-ter, 25-bis, 25-bis.1, 25-quater, 25-quinquies, 25-sexies, 25-octies e 25-novies del D.Lgs 231 (criminalità organizzata, falso nummario, delitti contro l'industria e il commercio, reati terroristici, reati contro la libertà individuale, reati di abuso di mercato e ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, delitti in materia del diritto d'autore, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria), viene comunque sancito il divieto di commissione.

## **12.1 Divieto di commissione di reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione**

L'art. 24 del D.Lgs 231 richiama i seguenti reati: indebita percezione di erogazioni (art. 316-ter c.p.), truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640-c.p.), o per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.) e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640-ter c.p.).

Pertanto il Destinatario:

- non deve conseguire indebitamente, per sé o per altri, mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee;
- non deve procurare a sé o ad altri un profitto ingiusto con altrui danno, con artifici o raggiri, inducendo taluno in errore, se il fatto sia commesso a danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- non deve procurare a sé o ad altri un profitto ingiusto con altrui danno, con artifici o raggiri, inducendo taluno in errore, se il fatto riguarda contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee;
- non deve procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico, allorché il fatto sia commesso a danno dello Stato o di un altro ente pubblico.

## **12.2 Divieto di commissione di reati contro l'imparzialità della pubblica amministrazione**

L'art. 25 del D.Lgs 231 richiama i seguenti reati: concussione (art. 317 c.p.), corruzione (artt. 318 c.p. e 319 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter. c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.).

Pertanto, il Destinatario:

- non deve dare o promettere al pubblico ufficiale o all'incaricato di pubblico servizio denaro o altra utilità per fargli compiere un atto del suo ufficio o per un atto d'ufficio da lui già compiuto;
- non deve dare o promettere al pubblico ufficiale o all'incaricato di pubblico servizio denaro o altra utilità per fargli omettere o ritardare, o per aver omesso o ritardato, un atto contrario ai doveri d'ufficio;
- non deve dare o promettere al pubblico ufficiale o all'incaricato di pubblico servizio denaro o altra utilità per fargli compiere od omettere un atto del suo ufficio ovvero un atto contrario ai doveri d'ufficio, al fine di favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo.

## **12.3 Divieto di commissione di falsità nummarie**

È fatto divieto ai Destinatari di commettere i reati sottoelencati.

L'art. 25 bis del D.Lgs 231 richiama i seguenti reati: art. 453 c.p. (falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate) art. 454 c.p. (alterazione di monete), art. 455 c.p. (spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate), art. 457 c.p. (spendita di monete falsificate in buona fede) art. 459 c.p. (falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati) , art. 460 c.p. (contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo), art. 461 c.p. (fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata), art. 464 c.p. (uso di valori di bollo contraffatti o alterati). Tali reati potrebbero essere perpetrati contraffacendo o falsificando bolli al fine di chiudere offerte o presentare offerte con bolli falsificati.

## **12.4 Divieto di commissione di reati societari**

L'art. 25-ter del D.Lgs 231 richiama i seguenti reati: false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.), falso in prospetto (art. 2623 c.c.), falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione art. 2624 c.c.), impedito controllo (art. 2625 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), indebita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

Pertanto il Destinatario, ove munito della qualifica richiesta dalla legge:

- non deve, con l'intenzione di ingannare i soci o il pubblico al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, esporre fatti materiali non rispondenti al vero ancorché oggetto di valutazioni ovvero omettere informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale, o finanziaria della società (anche se le informazioni riguardino beni posseduti od amministrati dalla società per conto di terzi), in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione;
- non deve, con l'intenzione di ingannare i soci o il pubblico e al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, esponendo fatti materiali non rispondenti al vero ancorché oggetto di valutazioni, ovvero omettendo informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società (anche se le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto terzi), in modo idoneo ad indurre i destinatari sulla predetta situazione, cagionare un danno patrimoniale ai soci o ai creditori;
- non deve, allo scopo di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei prospetti ai fini della sollecitazione all'investimento o dell'ammissione alla quotazione nei mercati regolamentati, ovvero nei documenti da pubblicare in occasione delle offerte pubbliche di acquisto o di scambio, con la consapevolezza della falsità e l'intenzione di ingannare i destinatari del prospetto, esporre false informazioni od occultare dati o notizie in modo idoneo ad indurre in errore i suddetti destinatari;



- non deve, occultando documenti o con altri idonei artifici, impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, o ad altri organi sociali o alle società di revisione;
- non deve, fuori dai casi di legittima riduzione del capitale sociale, restituire, anche simultaneamente, i conferimenti ai soci o liberarli dall'obbligo di eseguirli,
- non deve ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero ripartire riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite;
- non deve, fuori dai casi consentiti dalla legge, acquistare o sottoscrivere azioni o quote sociali, o azioni o quote emesse dalla società controllante, cagionando una lesione del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge;
- non deve, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, effettuare riduzioni o del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, cagionando danno ai creditori,
- non deve, neanche in parte, formare o aumentare fittiziamente il capitale della società mediante attribuzione di azioni o quote sociali per somma inferiore al loro valore nominale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti ovvero del patrimonio della società nel caso di trasformazione;
- non deve, ripartendo i beni sociali tra i soci prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessario a soddisfarli, cagionare danno ai creditori;
- non deve, con atti simulati o fraudolenti, determinare la maggioranza in assemblea, allo scopo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto;
- non deve diffondere notizie false, ovvero porre in essere operazioni simulate o altri artifici concretamente idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari, quotati o non quotati, ovvero ad incidere in modo significativo sull'affidamento che il pubblico ripone nella stabilità patrimoniale di banche o di gruppi bancari;
- non deve, in corso con i responsabili della revisione, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nelle relazioni o in altre comunicazioni, con la consapevolezza della falsità e l'intenzione di ingannare i destinatari delle comunicazioni, attestare il falso o occultare informazioni concernenti la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società, ente o soggetto sottoposto a revisione, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari delle comunicazioni sulla predetta situazione;
- non deve, occultando documenti o con altri idonei artifici impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alla società di revisione;
- non deve, nelle comunicazioni alle autorità di vigilanza previste in base alla legge, al fine di ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza, esporre fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazioni, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria dei sottoposti alla vigilanza ovvero, allo stesso fine, occultare con altri mezzi fraudolenti, in tutto o in parte, fatti che avrebbero dovuto comunicare, concernenti la situazione medesima (anche se le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi);

- non deve, in qualsiasi forma, anche omettendo le comunicazioni dovute alle predette autorità, consapevolmente ostacolarne le funzioni.

## 12.5 Divieto di commissione di delitti di criminalità organizzata

È fatto divieto ai Destinatari di commettere i reati sotto elencati.

L'art. 24-ter del D.Lgs 231 richiama, tra gli altri, i seguenti reati: Associazione per delinquere (art. 416 c.p. ad eccezione del sesto comma), Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.), Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.). Particolare attenzione dovrà esser posta alla selezione dei fornitori in zone sensibili o alle società in black list o nei registri del ministero dell'interno. Particolare attenzione sarà inoltra dedicata alla selezione dei collaboratori con attenzione ai loro eventuali pregressi o appartenenze a liste sensibili o black list.

## 12.6 Divieto di commissione di reati con finalità di terrorismo

È fatto divieto ai Destinatari di commettere i reati sotto elencati.

L'art. 25-quater del D.Lgs 231 richiama i seguenti reati: delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, previsti nel codice penale, in leggi speciali e comunque commessi in violazione dell'art. 2 della Convenzione di New York. A tal fine è fatto divieto di commerciare con le società in black list (fornitori o clienti) e si chiede di vigilare su possibili segnalazioni di enti preposti al controllo di cui è necessario avere chiari indirizzi. Le attività da mettere in atto saranno condivise con OdV. Particolare attenzione sarà inoltra dedicata alla selezione dei collaboratori con attenzione ai loro eventuali pregressi o appartenenze a liste sensibili o black list.

## 12.7 Divieto di commissione di reati contro la personalità individuale

Con riferimento all'art. 25-quinquies del D. Lgs 231, che richiama i reati di cui agli artt. 600 - 601 - 602 e 583 bis del codice penale, la Società riconosce l'esigenza di tutelare la libertà individuale in tutte le sue forme e ripudia ogni manifestazione di violenza, soprattutto se volta a limitare la libertà personale, nonché ogni fenomeno di prostituzione e/o pornografia minorile.

La Società si impegna a promuovere, nell'ambito della propria attività ed in primis tra i propri dipendenti, collaboratori, fornitori e partner, la condivisione dei medesimi principi.

La società condanna i reati di razzismo e xenofobia in ogni forma e perseguirà chi utilizzando strumenti comunicativi della società ne farà propaganda. Con l'entrata in vigore della Legge n. 179 del 2017 è stato introdotto **l'obbligo per le società private e pubbliche amministrazioni** di attivare al proprio interno canali di segnalazione delle violazioni, di cui uno almeno con modalità informatiche circa il reato di Whistleblowing. Anche la recente direttiva europea del 16 aprile 2019 conferma tale previsione prevedendo **l'obbligatorietà per le aziende con più di 50 dipendenti** di dotarsi di canali sicuri di segnalazione (anche dal punto di vista informatico).

In merito a ciò è fattiva la possibilità di inviare comunicazioni nel caso si è in presenza di un reato previsto nell'elenco della normativa 231 alla società Ecoconsult Risk Management Consulting srl all'indirizzo [segreteria@ecoconsult.it](mailto:segreteria@ecoconsult.it) per denunciare tale reato con certezza assoluta di anonimato e protezione.

## 12.8 Divieto di commissione di reati di market abuse

È fatto divieto ai Destinatari di commettere i reati sotto elencati.

L'art. 25-sexies del D.lgs. 231 richiama i seguenti reati: abuso di informazioni privilegiate (art. 184 Testo Unico della Finanza) e manipolazione del Mercato (art. 185 Testo Unico della Finanza). È fatto cioè divieto di utilizzare informazioni privilegiate per manipolare il mercato a favore della azienda rappresentata.

## **12.9 Divieto di commissione di delitti contro l'industria e il commercio**

E' fatto divieto ai Destinatari di commettere i reati sotto elencati.

L'art. 25.bis.1 del D.Lgs 231 richiama, tra gli altri, i seguenti reati: turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 5156 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.) e frodi contro le industrie Nazionali (art. 514 c.p.). Il reato potrebbe sostanziarsi nell'utilizzo di pezzi di ricambio con segni mendaci venduti in confezioni o con marchi diversi da quelli della loro origine.

## **12.10 Divieto di commissione dei reati transnazionali**

È fatto divieto ai Destinatari di commettere i reati sottoelencati.

L'art. 10 della Legge 16 marzo 2006 n. 146 richiama i seguenti reati (quando soddisfino il requisito della transnazionalità): induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.); favoreggiamento personale (art. 378 c.p.); associazione per delinquere (art. 416 c.p.); associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.); riciclaggio (art. 648-bis c.p.); impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.); associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. n. 43/73); associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/90); disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, D.Lgs 286/98 e successive modifiche, commi 3, 3 bis, 3 ter e 5 del Testo Unico di cui al D.Lgs 25 luglio 1998 n. 286 e successive modificazioni). Il reato si potrebbe sostanziare nelle manipolazioni (se possibili) delle operazioni di *transfer pricing* o in reati commessi dagli apicali all'estero.

### **12.11 Tutela della salute e della sicurezza**

L'art. 25-sexies del D.Lgs 231 richiama i reati di Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro in relazione ai delitti di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Nell'ambito della propria attività, la Società persegue l'obiettivo di tutelare la sicurezza e la salute dei Destinatari, adottando tutte le misure previste dal D. Lgs 81/2008 e successivi aggiornamenti e, a tal fine, predisporre, attuare e mantenere aggiornato il Documento di Valutazione dei Rischi.

I Destinatari si impegnano a rispettare le misure di prevenzione e sicurezza poste in essere.

### **12.12 Tutela dell'ambiente**

L'azienda, fermo restando la normativa applicabile, adotta tutte le misure finalizzate a ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività.

Nella realizzazione della missione aziendale si impegna altresì a porre in essere misure volte a sensibilizzare l'attenzione ed il rispetto dell'ambiente da parte di tutti i Destinatari.

## **13 MODALITÀ DI ATTUAZIONE E DI CONTROLLO DEL CODICE ETICO DI COMPORTAMENTO**

### **13.1 Generalità**

Il sistema di controllo interno è realizzato attraverso l'insieme degli strumenti e delle procedure necessarie a indirizzare, gestire e verificare le attività della Società, orientandole al raggiungimento degli obiettivi aziendali ed alla prevenzione dei relativi rischi.

Il sistema di controllo nel suo insieme contribuisce a garantire il rispetto delle leggi, delle procedure interne, delle strategie e delle politiche aziendali, il conseguimento degli obiettivi prefissati, la tutela del patrimonio materiale e immateriale dell'azienda, la gestione aziendale secondo criteri di efficacia e di efficienza, nonché l'attendibilità delle informazioni contabili e gestionali verso l'interno e l'esterno dell'azienda.

A tal fine ogni operazione e transazione, debitamente autorizzata e registrata, è verificabile con il supporto di adeguata documentazione.

La responsabilità del buon funzionamento del sistema di controllo interno è riferita a tutti i Destinatari del Codice, nell'ambito delle funzioni svolte.

Ciascun dipendente è tenuto ad informare con tempestività il proprio Responsabile diretto dell'insorgenza di dinamiche che possano interferire sulla corretta gestione dell'attività lavorativa.

L'efficacia e la funzionalità del sistema di controllo interno sono garantite dalle attività di vigilanza e controllo svolte dalle funzioni aziendali competenti. Si svolgeranno allo scopo anche audit di sistema organizzati dall'Organismo di Vigilanza che come da regolamento avrà libero accesso – assistito – ai documenti della azienda e riferirà alla massima autorità di vertice.

### 13.2 Modello organizzativo

L'azienda si è dotata di un sistema di gestione e controllo dei rischi finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato individuate dal D. Lgs. 231/2001 (Modello organizzativo) cercando di perseguire le seguenti finalità:

- informare e sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle "aree di attività a rischio" sulla eventualità di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni definite, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici cui la Società si ispira nello svolgimento delle proprie attività;
- consentire alla società di intervenire tempestivamente, anche in via preventiva, attraverso il monitoraggio sulle aree di attività considerate a rischio, al fine di prevenire e/o contrastare la commissione di tali reati. A tal fine, fra l'altro, le procedure definite dal Modello stabiliscono la separazione delle funzioni, l'attribuzione di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e individuano le modalità di gestione delle risorse finanziarie
- individuare e definire i componenti e i compiti dell'Organismo di Vigilanza nell'osservanza di quanto richiesto dal D. Lgs. 231/2001

### 13.3 Aggiornamenti del Codice

La direzione generale può modificare o integrare il presente Codice, anche sulla scorta dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza. Di tali modifiche si dovrà poi procedere con delibera del CdA e comunicazione all'OdV.

### 13.4 Diffusione del Codice

La Società procede alla diffusione del Codice presso i Destinatari secondo le seguenti modalità:

- affissione all'albo aziendale;
- distribuzione del presente Codice di comportamento a tutti i dipendenti;
- distribuzione del presente Codice di comportamento a tutto il personale che opera direttamente o indirettamente per conto della Società stessa (ad esempio gli Agenti e i rappresentanti)

### 13.5 Segnalazioni

Tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, sono tenuti a segnalare per iscritto e in forma non anonima eventuali inosservanze del presente Codice e ogni richiesta di violazione del medesimo, da chiunque proveniente, all'Organismo di Vigilanza. Gli autori di segnalazioni palesemente infondate sono soggetti a sanzioni per procurato allarme.

L'azienda tutela gli autori delle segnalazioni contro le eventuali ritorsioni cui possono andare incontro per aver riferito di comportamenti non corretti e a mantenerne riservata l'identità, fatti salvi gli obblighi di legge.

Responsabile per l'applicazione e il rispetto del Codice di Comportamento dei dipendenti del Gruppo Aebi Schmidt è il responsabile delle risorse umane di Gruppo a cui andranno indirizzate eventuali richieste di chiarimento e segnalazioni.

### 13.6 Violazioni del Codice

Le violazioni del Codice Etico saranno perseguite con le modalità definite dal Sistema Sanzionatorio; in caso di grave e/o persistente violazione delle norme del Codice da parte dei suoi destinatari lede il rapporto di fiducia instaurato con l'impresa e può comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, il risarcimento del danno (se possibile per legge) e nei casi di grave inadempimento la risoluzione del rapporto di lavoro.

Con il termine "gravi inadempimenti" si individuano, ai fini del presente Codice, tutti quei comportamenti dai quali derivino danni a carico dell'azienda, diretti, indiretti o consequenziali se calcolabili.

Rispetto ai lavoratori dipendenti l'osservanza delle norme del Codice etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104, 2105 e 2106 del codice civile; il sistema sanzionatorio deve essere conforme con quanto previsto dalla legge 20 maggio 1970 n. 300, dalle specifiche normative di settore, ove esistenti, dalla contrattazione collettiva e dai codici disciplinari aziendali.

Qualora la violazione delle previsioni del presente Codice sia commessa da uno o più Amministratori, l'Organismo di Vigilanza dovrà darne immediata comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale/Sindaco Unico o alla proprietà esprimendo un parere sulla gravità dell'infrazione. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale/Sindaco Unico, provvederà ad adottare le opportune iniziative e, nei casi di gravi infrazioni, convocherà l'Assemblea per le deliberazioni ritenute necessarie.

I comportamenti messi in atto da terze parti in contrasto con i principi previsti dal presente Codice potranno essere, infine, sanzionati con la risoluzione del contratto, ai sensi dell'art. 1453 del Codice Civile e con richiesta di risarcimento degli eventuali danni procurati.

## NOTE CONCLUSIVE

Il presente Codice Etico è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 17 marzo **2023**.

Esso rappresenta i valori in cui la Società e le collegate si riconoscono e che vengono applicati nell'esercizio delle proprie attività.

Ogni dipendente e collaboratore che violi il Codice Etico potrà essere sottoposto ad azione disciplinare, alla revoca di poteri o funzioni, al deferimento alle autorità amministrative o giudiziarie competenti.

Qualsiasi variazione e/o integrazione dovrà essere approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Comunicazioni e segnalazioni possono essere inviate all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo: Organismo di Vigilanza [segnalazioni.odv@aebi-schmidt.com](mailto:segnalazioni.odv@aebi-schmidt.com) . *Il presente Codice Etico oltre che essere distribuito a tutti i dipendenti dovrà essere consegnato a tutti i nuovi collaboratori, essere citato in tutte le transazioni e divenire parte integrante del modo di pensare della Società AEBI SCHMIDT ITALIA s.r.l.*

Approvato il 17 marzo **2023** questo Codice etico è operativo dal 17 marzo **2023**.