

→ the Art of Creating Plants



S i s t e m a Q A S - 2 3 1

[LINK TO ENGLISH TRANSLATION](#)

Codice Etico

Regolamento Aziendale Interno e Codice Disciplinare ai sensi dello Statuto dei Lavoratori e del D.lgs 231/2001

INDICE

1. SCOPO
2. APPLICABILITÀ E DOCUMENTI
3. DIRITTI DEL LAVORATORE
4. OBBLIGHI ESSENZIALI DEL LAVORATORE
5. ORARI DI LAVORO E PAUSE
6. NORME COMPORTAMENTALI
7. PERMESSI E FERIE
8. INFORTUNI E MALATTIE
9. VARIAZIONI ANAGRAFICHE
10. RAPPORTI CON L'ESTERNO
11. SISTEMA SANZIONATORIO
12. CONCLUSIONI

	Revisione 0	Revisione 1	Revisione 2	Revisione 3	Revisione 4	Revisione 5
Compilato da	RPE, APE, RQAS	RPE, APE, RQAS	RPE, APE, RQAS	RPE, APE, RQAS		
Data	01/07/2009	06/07/2010	21/10/2014	21/07/2016		
Verificato da	//	//	OdV	OdV		
Data	//	//	21/10/2014	21/07/2016		
Approvato da	Valerio Alfonso	Valerio Alfonso	Valerio Alfonso	Valerio Alfonso		
Data	01/07/2009	06/07/2010	21/10/2014	21/07/2016		

1. Scopo

Prisma Impianti S.p.A., nell'intento di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e dell'attività aziendale, ha ritenuto coerente con la propria Politica Aziendale procedere alla attuazione del presente Codice Etico.

Tale iniziativa è stata assunta anche nella convinzione che il Codice Etico possa rappresentare un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e/o per conto di Prisma, affinché seguano, nell'esercizio delle proprie attività, dei comportamenti corretti e leali.

2. Applicabilità e Documenti

Il presente Codice Etico è stato adottato da Prisma Impianti S.p.A. a completamento del suo Sistema di Gestione per la Qualità, l'Ambiente e la Sicurezza dei lavoratori. E' inoltre elemento essenziale del modello di organizzazione previsto e disciplinato dal D.lgs n. 231/01 che PRISMA Impianti S.p.A. ha adottato con delibera del 21/10/2014.

Si precisa che il presente Codice è applicabile a partire dalla sua approvazione a tutti gli ambiti societari e a tutti i Destinatari come definiti nel Modello Organizzativo Ex, D. Lgs. 231/01 ovvero:

“gli amministratori e tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione anche di fatto della Società, i dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, incluso il personale dirigente), i collaboratori esterni sottoposti alla direzione o vigilanza del management aziendale di Prisma e tutti coloro che operino direttamente o indirettamente nell'interesse o per conseguire gli obiettivi di Prisma Impianti”.

Documento base di riferimento è il Manuale QAS-231.

3. Diritti del Lavoratore

Prisma Impianti tutela la dignità, la salute e la sicurezza dei propri collaboratori, impegnandosi a garantire pari opportunità di lavoro senza alcuna distinzione basata su etnia, religione, opinioni, nazionalità, sesso e condizioni sociali.

In particolare, la Società cura la formazione tecnica, professionale ed umana dei lavoratori come dichiarato nella Politica Aziendale e si impegna a creare un ambiente di lavoro collaborativo.

4. Obblighi Essenziali del Lavoratore

Omissis.

5. Orari di Lavoro e Pause

Omissis.

6. Norme Comportamentali

Omissis.

7. Permessi e Ferie

Omissis.

8. Infortuni e Malattie

Omissis.

9. Variazioni Anagrafiche

Omissis.

10. Rapporti con l'Esterno

REGALI, BENEFICI E PROMESSE DI FAVORI

Prisma fa espresso divieto a tutti coloro che operano nell'interesse aziendale, di accettare, offrire o promuovere, anche indirettamente denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti, in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali o soggetti privati, al fine di influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità.

Nei rapporti commerciali con clienti e fornitori è vietato dare e ricevere denaro, doni, beni, servizi, prestazioni, favori, omaggi e regalie. E' escluso dal divieto il "merchandise" ordinario (calendari, penne, chiavi usb) consegnato dai fornitori, a patto che tali oggetti non abbiano un valore superiore ai 50€ complessivi.

CONDOTTA NEGLI AFFARI

Un corretto e trasparente rapporto con clienti e fornitori rappresenta un aspetto rilevante del successo e dell'immagine della Società; pertanto è intenzione della Prisma Impianti proseguire in tale direzione nell'ambito dei rapporti commerciali che intrattiene, nell'esercizio della propria attività, con altri soggetti economici.

In particolare, la selezione dei fornitori e gli acquisti di merci, beni e servizi devono avvenire secondo le procedure interne, utilizzando la forma scritta e nel rispetto della struttura gerarchica della Società.

In ogni caso la selezione deve avvenire esclusivamente sulla base di parametri obiettivi quali la qualità, la convenienza, il prezzo, la capacità e l'efficienza.

MINERALI DA CONFLITTO

I minerali provenienti da zone di conflitto, altresì noti come "Conflict Minerals" sono minerali e relativi derivati estratti nella provincia orientale della Repubblica democratica del Congo (RDC) e nei paesi limitrofi, il cui ricavato è potenzialmente destinato a finanziare direttamente o indirettamente gruppi armati impegnati nella guerra civile, dando luogo a gravi abusi sociali e

ambientali. Nel mese di luglio 2010, gli Stati Uniti hanno approvato la legge di riforma finanziaria Dodd – Frank. L’articolo 1502 della legge obbliga tutte le aziende statunitensi quotate in borsa e i rispettivi fornitori a divulgare la catena di custodia relativa all'uso di tali minerali (stagno, tantalio, tungsteno e oro).

Prisma Impianti sostiene gli sforzi volti a eliminare l'uso dei minerali provenienti da zone di conflitto.

Prisma Impianti non acquisisce tali minerali direttamente dai fornitori. Come tale, Prisma Impianti ha attuato procedure volte ad assicurare che anche i metalli specifici utilizzati nella propria catena di fornitura provengano esclusivamente da aree di scavo e fonderie ubicate al di fuori di tali paesi, o da aree di scavo e fonderie certificate da enti esterni indipendenti come “conflict free” qualora provenienti dalle zone interessate. In particolare:

- I fornitori devono soddisfare tali requisiti nel quadro delle rispettive catene logistiche e identificare l'origine dei suddetti minerali.
- Prisma Impianti richiede a tutti gli operatori di fornire la dichiarazione relativa ai minerali provenienti da zone di conflitto tramite il modulo EICC/GeSI Conflict Minerals Reporting Template.
- Prisma Impianti continuerà a svolgere regolarmente la dovuta diligenza e sorvegliare i propri fornitori per verificare la conformità con questa politica.

11. Sistema Sanzionatorio

L’inosservanza, da parte di un qualsiasi Destinatario, delle disposizioni contenute nel C.C.N.L. Industria Metalmeccanica, nel Codice Etico e nel resto dei documenti che compongono il Sistema QAS-231 può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all’applicazione dei seguenti provvedimenti:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento

Il datore di lavoro non adotterà alcun provvedimento disciplinare nei confronti dei Destinatari senza aver preventivamente contestato l’addebito e senza aver sentito la difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere disposti prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali i Destinatari potranno presentare le proprie giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà disposto entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte. I Destinatari potranno presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente. La prescrizione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

AMMONIZIONI SCRITTE, MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il Destinatario che:

- Non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;
- Senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- Compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- Mostri scarso riguardo per le proprietà aziendali, come autoveicoli e strumentazione;
- Violi ripetutamente le procedure operative previste dal Sistema QAS-231;
- Violi qualsiasi legge, norma o prescrizione in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro;
- Violi qualsiasi legge, norma o prescrizione in materia di Tutela dell'Ambiente;
- Esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- Per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione;
- Venga trovato in stato di manifesta ebbrezza o alterazione, durante l'orario di lavoro;
- Fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
- Contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- Esegua nell'azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda, con uso di attrezzature dell'azienda stessa;
- In altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto e regolamento o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza del luogo di lavoro.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

LICENZIAMENTI PER MANCANZE

LICENZIAMENTO CON PREAVVISO

In tale provvedimento incorre il Destinatario che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle precedenti non siano così gravi da rendere applicabile il licenziamento senza preavviso. A titolo esemplificativo e non esaustivo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- Insubordinazione ai superiori;
- Consapevole violazione di leggi, norme o prescrizioni in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro;
- Consapevole violazione di leggi, norme o prescrizioni in materia di Tutela dell'Ambiente;
- Sensibile danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- Esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'azienda;
- Rissa negli edifici della Società;
- Abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo;
- Assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o ripetute assenze ingiustificate per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;

LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

In tale provvedimento incorre il Destinatario che provochi all'azienda grave danno morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono reato a termine di legge o illecito ex D.Lgs. n. 231/01.

A titolo esemplificativo e non esaustivo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- Grave insubordinazione ai superiori;
- Mobbing o molestie ai danni di colleghi;
- Consapevole violazione di leggi, norme o prescrizioni in materia di Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro ovvero di Tutela Ambientale, che possa mettere in pericolo la salute e la sicurezza e/o l'ambiente;
- Furto nell'azienda;
- Trafugamento di schemi elettrici, di disegni, di codice software o di altri oggetti, informazioni commerciali e/o documenti di proprietà dell'azienda;
- Danneggiamento volontario del materiale dell'azienda o del Cliente;
- Abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;
- Fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- Esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;

- Rissa all'interno degli stabilimenti del Cliente.

ALTRE SANZIONI

PRISMA vuole continuare a essere un punto di riferimento sicuro e affidabile per tutti coloro che intrattengono o intratterranno rapporti con essa.

Per tutti i Destinatari che non sono legati a Prisma Impianti da un rapporto di lavoro dipendente, si applica la sanzione contrattuale della risoluzione del contratto (ex art. 1453 c.c.) e del risarcimento degli eventuali danni, per ogni violazione alle regole del Modello Organizzativo.

Di conseguenza, in ogni contratto verrà inserita la seguente clausola:

“PRISMA ha adottato un Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/01, integrandolo nel proprio Manuale del Sistema Integrato QAS-231. I contenuti del Codice Etico completo di Quadro Sanzionatorio sono pubblicati sul sito internet della società, ovvero www.prismagroup.it. L'accettazione e la scrupolosa osservanza delle regole pertinenti in esso contenute sono quindi condizioni essenziali per l'instaurazione e la prosecuzione del rapporto contrattuale, e la loro inosservanza è considerata grave inadempimento contrattuale che potrà legittimare la risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1453 c.c., e la conseguente azione di risarcimento dei danni”.

12. Conclusioni

Il presente Codice Etico si applica a tutti i Destinatari, ai quali viene richiesta una condotta in linea con i principi sopra indicati e con i valori espressi nella Politica Aziendale.

Ogni Destinatario può segnalare le infrazioni al regolamento con ogni mezzo previsto dalle procedure facenti parte del Sistema QAS-231 ovvero anche direttamente all'Organismo di Vigilanza, il quale propone al datore di lavoro, previa verifica, un eventuale provvedimento in linea con il Sistema Sanzionatorio sopra esposto.

Code of Ethics

Internal Rules

In compliance with the Workers' Statute and Italian Law

1. PURPOSE
2. APPLICABILITY AND DOCUMENTS
3. GENERIC WORKERS' RIGHTS
4. GENERAL WORKERS' OBLIGATIONS
5. WORKING HOURS AND BREAKS
6. RULES OF CONDUCT
7. HOLIDAYS AND LEAVES
8. ACCIDENTS AND ILLNESS
9. PERSONAL DATA CHANGES
10. EXTERNAL RELATIONSHIP
11. SANCTIONING SYSTEM
12. CONCLUSIONS

	Revision 0	Revision 1	Revision 2	Revision 3	Revision 4	Revision 5
Issued by	RPE, APE, RQAS	RPE, APE, RQAS	RPE, APE, RQAS	RPE, APE, RQAS		
Date	01/07/2009	06/07/2010	21/10/2014	21/07/2016		
Verified by	//	//	OdV	OdV		
Date	//	//	21/10/2014	21/07/2016		
Approved by	Valerio Alfonso	Valerio Alfonso	Valerio Alfonso	Valerio Alfonso		
Date	01/07/2009	06/07/2010	21/10/2014	21/07/2016		

1. Purpose

Prisma Impianti S.p.A., in order to ensure the fairness and transparency in conducting its own business, and to be compliant with its own Company Policy, have considered necessary to implement this Code of Ethics.

This initiative was also taken believing that this document will provide a valuable tool to increase the awareness of all those who work on behalf of Prisma Impianti S.p.A. about the need to follow, in carrying out their activities, a correct and loyal behaviour.

2. Applicability and Documents

This Code of Ethics was adopted by Prisma Impianti SpA (the Company) to integrate its Management System for Quality, Environment and Occupational Health & Safety. It's also an essential element of the Organizational Model, provided for and regulated by Legislative Decree no 231/01, that Prisma Impianti S.p.A. has adopted since the 21st of October 2014.

Please note that this Code is applicable since its approval in all corporate areas and more in detail it is addressed to the following Recipients:

- administrators and all who represent and manages the Company (either because appointed or because effectively conducting those tasks)
- employees (meaning all those who are linked to the Company by an employment relationship, including the senior staff)
- external collaborators subject to the management or to the supervising of the Company. management
- all those involved directly or indirectly to achieve the interests and/or the objectives of the Company.

Basic reference document is the Prisma Impianti QAS-231 Manual.

3. Employees' Rights

The Company protects the dignity, the health and the safety of its employees. The Company is committed to ensure equal employment opportunities to all the employees without any discrimination based on ethnicity, religion, nationality, gender and social conditions.

More specifically, the Company is focused to give opportunities of technical training and personal and professional growth to the workers as stated in the Company Policy. The Company is also committed to create a cooperative work environment.

4. Employee' Main Obligations

Omitted.

5. Working Hours and Breaks

Omitted.

6. Rules of Conduct

Omitted.

7. Holidays and Leaves

Omitted.

8. Accidents / Illness

Omitted.

9. Personal Data changes

Omitted.

10. External Relationship

GIFTS, BENEFITS AND FAVOUR PROMISES

The Company forbids to all those who operate in the Company interests to accept, offer or solicit – directly or indirectly – money, gifts, goods, services, or undue favours, in their relations with public officials or private individuals, in order to influence decisions and to obtain favourable treatment, undue benefits or for any other purpose.

During the business relationship with customers and suppliers is not permitted to give and receive money, gifts, goods, services, benefits, favours and gratuities. Ordinary merchandise (calendars, pens, USB pen-drives) offered by suppliers can be accepted providing that the value do not exceed 50 euro.

CONDUCT OF BUSINESS

A fair and transparent relationship with customers and suppliers is a relevant aspect for the success and image of our Company, so the aim of Prisma Impianti is to continue in this direction basing on these principles all the relationship with other economic actors.

More in detail, the selection of suppliers and purchases of materials, goods and services must be done in accordance with internal procedures, using the written form and fully respecting the permissions hierarchy of the Company.

In any case, the choice shall be done solely on the basis of objective parameters such as quality, convenience, price, capacity and efficiency.

CONFLICT MINERALS

The minerals from conflict zones, also known as "Conflict Minerals" are minerals and derivatives extracted in the eastern province of the Democratic Republic of Congo (DRC) and neighbouring countries, the proceeds of which has the potential to finance directly or indirectly armed groups engaged in the civil war, resulting in serious social and environmental abuses. In July 2010, the United States has approved the financial reform bill Dodd – Frank. Article 1502 of the Act requiring all US publicly traded companies and their suppliers to disclose the chain of custody regarding the use of such minerals (tin, tantalum, tungsten and gold).

Prisma Impianti supports efforts to eliminate the use of minerals from conflict zones.

Prisma Impianti does not acquire these minerals directly from its suppliers. As such, Prisma Impianti has implemented procedures to ensure that the specific metals used in their supply chain

are derived solely from mining areas and smelters located outside of these countries or mining areas and smelters certified by independent external bodies as "conflict free" if coming from the areas concerned. More in detail:

- Suppliers must meet these requirements as part of their supply chain and identify the source of these minerals.
- Prisma Impianti requires that all operators provide the statement of minerals from conflict zones through the EICC/GeSI Conflict Minerals Reporting Template module.
- Prisma Impianti will continue to regularly carry out due diligence and monitoring its own suppliers to verify compliance with this policy.

11. Disciplinary System

The violation by the employee of any of the provisions contained in the National Working Contract, in this Code of Ethics and in the rest of the documents that compose the QAS-231 system may cause, according to the severity of the infraction, one of the following measures:

- verbal warning;
- written warning;
- fine not exceeding three hours' retribution calculated on the minimum wage;
- suspension from work and retribution up to a maximum of three days;
- dismissal.

The employer will not apply any disciplinary sanction against an employee without giving him/her a notice and without hearing his/her defence.

Except for the verbal warning, the complaints shall be delivered in written form and the disciplinary sanctions can be applied only after 5 days from the written notice. The 5 days are the time span during which the employee may present his arguments.

If the sanctions will not be taken within 6 days from the given justifications, such justifications will be assumed as accepted.

The worker may submit his justifications both in written or verbal form. The sanction imposed by the employer must be justified and communicated in a written form.

WRITTEN WARNINGS, FINES AND SUSPENSIONS

An employee can be sanctioned with written warning, fine or suspension if he/she:

- does not be present at work or leave his jobs without any justification or not justify the absence on the day after the beginning of the absence;
- start working with delays not justified or suspend the work without reasons or stop working before the scheduled time;
- performs minor insubordination against the Managers;
- misuses Company assets such as vehicles and equipment;
- repeatedly violates the operational procedures provided by the QAS-231 system;
- violate any law, rule, standard or prescription related to Occupational Health and Safety;
- violate any law, rule, standard or prescription related to Environmental Protection;
- realizes negligently or with deliberate slowness the assigned work;
- causes damages the plant equipment or the processing material due to carelessness or negligence;
- is found in a state of obvious drunkenness or alteration, during the working hours;
- outside the Company performs for third parties the same work of the Company;

- does not observe the no-smoking policy, where it exists and it is communicated by proper notice;
- realizes little works on behalf of third parties, outside of working hours, without subtracting any material but with the use of the Company equipment;
- otherwise violates the Working Contract or this Code of Ethics or commits any failure that would prejudice the discipline, morals, hygiene and safety of the workplace.

The written warning will be applied for minor deficiencies; the fine and suspension for the most important ones.

DISMISSAL FOR MISCONDUCT

DISMISSAL WITH NOTICE

In this measure incurs the employee who commits breaches to the discipline and to the work diligence, that despite being more relevant than the previous ones are not so serious to justify the application of the dismissal without notice. By way of example the following behaviours could lead to the dismissal with notice:

- Insubordinate behaviour against superiors;
- Conscious violation of laws, rules and prescription referred to Operational Health and Safety in the workplace;
- Conscious violation of laws, rules and prescription referred to Environmental Protection in the workplace;
- Relevant wrongful damage to plant equipment or processing material;
- Execution within the Company premises – and without permission – of works for his/her own interest or on behalf of third parties without use of Company material;
- Brawl in the Company premises;
- Abandonment of the workplace without permission, done by employees with assigned tasks of surveillance, custody, control;
- Unjustified absence lasting four consecutive days or repeated absences for three times a year on the day after an holiday or vacation.

DISMISSAL WITHOUT NOTICE

Any employee can be dismissed without notice when he/she causes serious moral or material damages to the Company or he/she causes during his work actions that constitute a crime by law or offense according to Italian Legislative Decree no. 231/01. By way of example the following cases can lead to dismissal without notice:

- Serious insubordinate behaviour against superiors;
- Mobbing or harassments against colleagues;

- Conscious violation of Operational Health and Safety or Environment Protection laws, rules and prescription in the workplace that could put in danger the health and safety of others;
- Burglary inside the Company's or the Client's premises;
- Theft of Company's intellectual property such as electrical diagrams, drawings, software code or other items, business information and/or whatsoever document;
- To cause voluntary damage to the Company's or Client's equipment and materials;
- Workplace abandonment – or whatsoever action – which may put in danger the safety of persons and/or plants.
- To smoke where it can cause prejudice to the personnel safety and/or to the safety of installations
- Execution within the Company premises – and without permission – of relevant works for his/her own interest or on behalf of third parties with use of Company material;
- Brawl inside the Client premises.

OTHER SANCTIONS

PRISMA IMPIANTI wants to continue to be a safe and reliable point of reference for all the stakeholders involved in its business.

For all the Parts that are not related to Prisma Impianti by an employment relationship, it may apply the contractual termination penalty – according to art. 1453 Italian Civil Code – and the compensation for any caused damage for any breach of the rules of the Organization Model.

Consequently, any contract/agreement will include the following clause:

"PRISMA adopted a Model of Organization and Management under Italian Legislative Decree no. 231/01, integrating it in the "Manual of the System QAS-231". The Code of Ethics including the Sanctioning System is published on the Company's website, at web address www.prismagroup.it. The acceptance and strict observance of the relevant rules contained in the Code of Ethics are therefore essential conditions for the establishment and continuation of the contractual relationship. Any failure to comply with the Code of Ethics is considered a serious breach of the contract that could justify the termination of the contract according to art. 1453 Italian Civil Code, and the subsequent action for compensation of the caused damages."

2. Conclusions

This Code of Ethics applies to all the Recipients – as defined in point 2) of this document – who are required to act in line with its prescriptions and in accordance with the principles and values expressed in the Company Policy.

Each recipient can report infringements to this Code of Ethics by any means described in the procedures that are part of QAS-231 System or directly reporting to the Supervisory Board. The Supervisory Board, after due investigation and verification, proposes to the employer all the measures in line with the Disciplinary System above detailed.