

CODICE ETICO

Terza Edizione

approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 agosto 2025

Sommario

1	La Società.....	3
2	Premessa.....	3
3	I Destinatari del Codice Etico della Società.....	4
4	I principi fondamentali.....	4
4.1	I rispetto delle leggi.....	4
4.2	Dignità, uguaglianza e integrità.....	4
4.3	Efficacia, efficienza ed economicità.....	5
4.4	Diligenza professionale e spirito di collaborazione.....	5
4.5	Tracciabilità.....	5
4.6	Riservatezza dei dati sensibili.....	5
4.7	Conflitti di interesse.....	6
5	Rapporti interni.....	6
5.1	Selezione e gestione del personale (Dipendenti, Dirigenti e Collaboratori).....	6
6	Rapporti esterni.....	7
6.1	Rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità di vigilanza.....	7
6.2	Rapporti con partiti politici, organizzazioni sindacali e associazioni di categoria.....	8
6.3	Donativi, benefici o altre utilità.....	8
6.4	Rapporti con i Fornitori di beni e servizi.....	9
6.5	Gestione dei Rapporti con i Clienti.....	9
6.6	Prevenzione dei delitti di criminalità organizzata e rispetto dei programmi di sanzioni economiche e commerciali.....	9
7	Circolazione delle informazioni verso l'esterno.....	10
8	Dati contabili.....	10
8.1	Rispetto dei principi.....	10
8.2	Tracciabilità.....	10



8.3	Prevenzione dei delitti di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio	11
9	Salute, sicurezza sui luoghi di lavoro e ambiente.....	11
9.1	Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	11
9.2	Tutela ambientale	13
10	Regole di attuazione.....	13
10.1	Adozione e diffusione del Codice Etico della Società	13
10.2	Modifica ed entrata in vigore del Codice Etico	14
11	Vigilanza sull'osservanza e sul funzionamento del Codice Etico.....	14
12	Violazione del Codice Etico della Società	14
12.1	Gestione delle segnalazioni - Whistleblowing	14
12.2	I canali interni di segnalazione.....	14
12.3	Divieto di ritorsione	15
12.4	Policy informativa.....	15

CODICE ETICO



1 La Società

OCRIM S.p.A. (d'ora in poi anche "la Società" o "l'Azienda") è stata fondata nel marzo 1945 dal Cavaliere del Lavoro Guido Grassi, industriale molitorio per secolare tradizione familiare, per partecipare alla ricostruzione industriale del settore molitorio.

L'attività dell'Azienda ha ad oggetto la progettazione, costruzione, fornitura e installazione di macchine, impianti e sistemi di controllo, per industrie, quali: molini per la macinazione di cereali, mangimifici, silos e impianti di trasporto cereali.

OCRIM S.p.A. si sviluppa su due unità locali situate a Cremona. In quella di via Massarotti sono situati gli uffici e i reparti di produzione quali carpenteria, lavorazioni meccaniche, montaggio, verniciatura; e in quella di via Riglio sono ubicati i magazzini, la spedizione, il reparto di lavorazioni meccaniche, la falegnameria, il montaggio e l'ufficio gestione ricambi.

La Società gestisce una propria Scuola Tecnologica per la formazione professionale di tecnici, tecnologi e analisti del ramo molitorio provenienti da ogni parte del mondo.

Per tradizione, OCRIM è una società rivolta quasi completamente ai mercati esteri. L'attività commerciale viene svolta attraverso gli area manager che si avvalgono di una vasta rete di agenti e rappresentanti in tutti i Paesi del mondo.

Note di carattere amministrativo

Denominazione dell'azienda	OCRIM S.P.A.
Sede legale	Via Massarotti, 76 - Cremona (CR)
Sede operativa	Via Riglio, 19 - Cremona (CR)
Contatti	03724011 - info@ocrim.com

2 Premessa

Il presente Codice Etico (di seguito "Codice") è stato approvato dall'Organo Dirigente di OCRIM S.p.A. nella convinzione che l'attività di impresa non possa prescindere dall'etica nella conduzione degli affari e dal rispetto della legge.

Il valore e l'importanza del presente Codice sono rafforzati dalla previsione di una specifica responsabilità degli Enti, in conseguenza della commissione dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai fini del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" (d'ora in avanti anche il "Decreto" o "D.lgs. 231/2001").

In aggiunta al presente Codice, la Società ha adottato ai sensi del citato Decreto il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui il presente Codice costituisce parte integrante e che tiene in espresa considerazione le disposizioni di



cui alla norma internazionale UNI ISO 37001 denominata “Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione”.

La Società ha, altresì, implementato un Sistema di Gestione per la Qualità in accordo alla normativa internazionale UNI EN ISO 9001:2015, certificato da un ente terzo di certificazione.

3 I Destinatari del Codice Etico della Società

La Società ha adottato il presente Codice per formalizzare i valori etici fondamentali ai quali si ispira e ai quali l'Organo Dirigente, i Soci, i Dipendenti, i Dirigenti, nonché i Collaboratori, i Consulenti, i Fornitori, (coinvolti anche di fatto nelle attività della Società e considerate a rischio ai fini della citata normativa e che non si sono dotati di un proprio codice etico o di comportamento) e, in generale, tutti coloro che operano con e per la Società sulla base di un rapporto contrattuale anche temporaneo, si devono attenere nello svolgimento dei compiti e delle funzioni loro affidate.

L'osservanza delle prescrizioni del Codice Etico costituisce parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei Dipendenti, anche ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.¹, mentre la loro violazione da parte dei Destinatari costituisce, a seconda dei casi, un illecito disciplinare (sanzionabile nel rispetto della normativa applicabile) e/o un inadempimento contrattuale e può comportare il risarcimento dei danni eventualmente derivanti da tale violazione nei confronti della Società.

Ai Collaboratori, Consulenti e Fornitori della Società si richiede il rispetto dei fondamentali principi su cui si fonda il presente Codice, anche in forza di specifiche clausole apposte ai rispettivi strumenti contrattuali.

4 I principi fondamentali

4.1 I rispetto delle leggi

La Società rispetta le leggi comunitarie, nazionali, regionali, nonché i regolamenti vigenti.

I Destinatari sono tenuti ad osservare e rispettare le norme dell'ordinamento giuridico in cui operano e devono astenersi dal commettere violazioni.

4.2 Dignità, uguaglianza e integrità

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

Nello svolgimento delle proprie funzioni i Destinatari tengono una condotta ispirata alla trasparenza ed all'integrità morale, tenuto conto dei vari contesti sociali,

¹ “Art. 2104 c.c. Diligenza del prestatore di lavoro. – Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai Collaboratori dai quali gerarchicamente dipende”. “Art. 2105 c.c. Obbligo di fedeltà. - Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio”.



economici, politici e culturali di riferimento e, in particolare, ai valori di onestà, correttezza e buona fede.

I Destinatari lavorano con colleghi di qualsiasi nazionalità, cultura, religione, razza e ceto sociale. Non sono tollerate discriminazioni di alcun genere.

4.3 Efficacia, efficienza ed economicità

La Società svolge la propria attività secondo criteri di efficacia, efficienza ed economicità, attraverso l'uso ottimale delle risorse disponibili, nonché l'eliminazione di fattori di spreco.

Ogni Destinatario deve acquisire con diligenza la necessaria conoscenza delle norme di legge e regolamentari applicabili allo svolgimento delle proprie funzioni, come nel tempo vigenti: non sono tollerate condotte in contrasto con i predetti precetti né può giustificarsi in alcun modo la mancata conoscenza delle stesse.

Ciascun Dipendente osserva, oltre ai principi generali di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c., anche le prescrizioni comportamentali contenute nei contratti collettivi ad esso applicabili.

4.4 Diligenza professionale e spirito di collaborazione

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

Ogni Destinatario svolge la propria attività con la professionalità richiesta dalla natura dei compiti e delle funzioni esercitate, adoperando il massimo impegno e svolgendo con diligenza le necessarie attività di approfondimento ed aggiornamento.

4.5 Tracciabilità

Ciascun Destinatario deve conservare adeguata documentazione di ogni operazione effettuata, al fine di consentire un controllo in ordine alle motivazioni sottese ad ogni scelta e delle caratteristiche dell'operazione stessa, tanto nella fase di autorizzazione che di effettuazione, registrazione e verifica.

4.6 Riservatezza dei dati sensibili

La Società cura la raccolta dei dati utili per l'esercizio dell'attività.

È assolutamente vietato l'uso dei dati riservati per finalità diverse da quelle per le quali sono stati comunicati, salvo in caso di espressa autorizzazione e, comunque, sempre nella più rigorosa osservanza della legislazione vigente in materia.

La protezione delle informazioni e dei dati contenuti o archiviati nei supporti informatici deve essere assicurata dall'adozione di misure di sicurezza idonee allo scopo.

I dati e le informazioni acquisite sono trattati con strumenti automatizzati per il tempo strettamente necessario a conseguire gli scopi per cui sono stati raccolti.



4.7 **Conflitti di interesse**

I Destinatari, nell'espletamento delle proprie funzioni, evitano conflitti di interessi.

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

- cointeressenza (palese od occulta) in attività di concorrenti;
- strumentalizzazione della propria posizione funzionale per il perseguimento di interessi in contrasto con quelli della Società o per il perseguimento di interessi anche di natura personale;
- uso di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi della Società;
- assunzione di cariche sociali o svolgimento di attività lavorative di qualunque genere presso fornitori, concorrenti e terzi in genere in contrasto con gli interessi della Società.

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

5 **Rapporti interni**

5.1 **Selezione e gestione del personale (Dipendenti, Dirigenti e Collaboratori)**

Tutto il personale delle Società è assunto con regolare contratto di lavoro e il rapporto si svolge nel pieno rispetto della normativa contrattuale collettiva del settore di appartenenza, della normativa fiscale, previdenziale ed assicurativa, nonché delle disposizioni in materia di immigrazione.

Non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare, è vietato qualsiasi forma di intermediazione illecita o di sfruttamento della manodopera.

La lealtà, la capacità, la professionalità, la serietà, la preparazione e la dedizione del personale rappresentano valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi della Società.

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

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

È proibito qualsiasi atto di ritorsione nei confronti dei Destinatari che rifiutano di porre in essere condotte illecite o che lamentano o segnalano tali comportamenti.



Nell'ambito dello sviluppo delle risorse umane, la Società si impegna a creare e mantenere le condizioni necessarie affinché le capacità, le competenze, le conoscenze di ciascun Dipendente possano ulteriormente ampliarsi, al fine di assicurare l'efficace raggiungimento degli obiettivi della Società. Per tale ragione, la Società persegue una politica volta al riconoscimento dei meriti, nel rispetto delle pari opportunità.

In tale contesto, al Dipendente è richiesto di coltivare e sollecitare l'acquisizione di nuove competenze, capacità e conoscenze, nonché di operare, nello svolgimento della propria attività, nel pieno rispetto delle strutture organizzative, anche al fine di consentire una corretta ed ordinata attivazione della catena dei controlli interni e la formazione di un preciso ed articolato quadro delle responsabilità.

I Dipendenti non possono svolgere attività lavorative, anche saltuarie o gratuite, che impediscano o riducano l'adempimento dei compiti di ufficio o che contrastino con esso o che pregiudichino la reputazione della Società.

6 Rapporti esterni

6.1 Rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità di vigilanza

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

I predetti rapporti sono tenuti nel rispetto delle norme del presente Codice avendo particolare riguardo ai principi sopra richiamati.

In particolare, è vietato promettere, offrire o in alcun modo versare o fornire somme di denaro, beni in natura o altri benefici sia a soggetti pubblici che interlocutori privati con la finalità di:

- promuovere o favorire gli interessi della Società;
- ricevere un vantaggio negli affari;
- remunerare un vantaggio già ricevuto;
- accedere indebitamente ad una procedura o ad un intervento;
- assicurare, facilitare o accelerare una procedura legittimamente avviata o un intervento di routine o necessario.

Le predette prescrizioni non possono essere eluse ricorrendo a: i) fondi personali ii) aiuti o contribuzioni di qualsiasi tipo, quali incarichi, consulenze, sponsorizzazioni, opportunità di impiego, opportunità commerciali o di qualsiasi altro genere, ecc.

È inoltre fatto divieto di:

- tenere ed intraprendere tali comportamenti ed azioni nei confronti di coniugi, parenti od affini delle persone sopra descritte;



- tenere comportamenti comunque intesi ad influenzare impropriamente le decisioni dei soggetti che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione;
- fornire o promettere di fornire, sollecitare o ottenere informazioni e/o documenti riservati o comunque tali da poter compromettere l'integrità o la reputazione di una od entrambe le parti in violazione dei principi di trasparenza e correttezza professionale;
- far rappresentare le Società da un Consulente o da un soggetto "terzo" quando si possano creare conflitti d'interesse; in ogni caso costoro, ed il loro personale, sono soggetti alle stesse prescrizioni che vincolano i Destinatari;
- minacciare o compiere ritorsioni nei confronti di chi:
 - i. si sia rifiutato di prendere parte a qualsivoglia attività in relazione alla quale abbia ragionevolmente valutato che vi fosse un rischio di corruzione;
 - ii. abbia espresso sospetti o abbia effettuato segnalazioni in buona fede o sulla base di una convinzione ragionevole, di atti di corruzione tentati, effettivi o presunti.

I comportamenti descritti sono vietati sia nel corso del rapporto con la Pubblica Amministrazione o con la controparte privata, sia una volta che questi siano conclusi.

6.2 Rapporti con partiti politici, organizzazioni sindacali e associazioni di categoria

I rapporti con partiti politici, organizzazioni sindacali, associazioni di categoria e altri istituti portatori di interesse sono tenuti nel rispetto delle norme del presente Codice, avendo particolare riguardo ai principi di lealtà, onestà, correttezza, imparzialità ed indipendenza.

Nei rapporti con tali categorie sono vietati i comportamenti e le azioni descritte al paragrafo precedente ed in quello successivo.

Con partiti politici e organizzazioni sindacali sono consentite forme di collaborazione di tipo strettamente istituzionale finalizzate a contribuire alla realizzazione di eventi o di attività, quali l'effettuazione di convegni, seminari, studi, ricerche, ecc., sempreché non intese ad ottenere indebiti favori.

6.3 Donativi, benefici o altre utilità

È fatto divieto ai Destinatari di offrire, erogare, promettere o concedere a terzi nonché accettare o ricevere da terzi, direttamente o indirettamente, anche in occasioni di festività, donativi, benefici o altre utilità ed anche sotto forma di somme in denaro, beni o servizi.

In particolare, sono consentiti solo donativi di modico valore direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia.

I predetti donativi, comunque, devono essere tali da non poter ingenerare - nell'altra parte, ovvero, in un terzo estraneo ed imparziale - l'impressione che essi siano



finalizzati ad acquisire o concedere indebiti vantaggi, ovvero, tali da ingenerare comunque l'impressione d'illegalità o immoralità.

In ogni caso, tali donativi devono essere sempre documentati in modo adeguato. È comunque vietato sollecitare l'offerta o la concessione, ovvero, l'accettazione o la ricezione, di donativi di qualsiasi genere, anche se di modico valore.

6.4 Rapporti con i Fornitori di beni e servizi

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

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

- instaurare relazioni efficienti, trasparenti e collaborative, mantenendo un dialogo aperto e franco in linea con le migliori consuetudini commerciali;
- ottenere la collaborazione dei Fornitori nell'assicurare costantemente il più conveniente rapporto tra qualità, costo e tempi di consegna;
- esigere l'applicazione delle condizioni contrattualmente previste;
- richiedere ai Fornitori di attenersi ai principi del presente Codice Etico e includere nei contratti apposita previsione;
- operare nell'ambito della normativa vigente e richiederne il puntuale rispetto.

6.5 Gestione dei Rapporti con i Clienti

OCRIM S.p.A. pone tra i suoi obiettivi primari la qualità dei processi e dei prodotti. In particolare, la Società ha implementato un sistema di gestione qualità, in conformità alla norma internazionale di riferimento UNI EN ISO 9001:2015 e oggetto di specifica certificazione da parte di un Ente Terzo indipendente, al fine di garantire controlli qualità in tutte le fasi dei processi aziendali anche nell'ottica del miglioramento continuativo.

6.6 Prevenzione dei delitti di criminalità organizzata e rispetto dei programmi di sanzioni economiche e commerciali

La Società si astiene dall'intrattenere rapporti di qualsiasi natura, ancorché indiretti o per interposta persona, con soggetti (persone fisiche o giuridiche) che si sappia o si abbia ragione di sospettare facciano parte o svolgano attività di supporto in qualsiasi forma a favore di organizzazioni criminose di qualsiasi natura, comprese quelle di stampo mafioso, quelle dedite al traffico di esseri umani o allo sfruttamento del lavoro minorile, nonché di soggetti o gruppi che operino con finalità di terrorismo, tali dovendosi considerare le condotte che possano arrecare grave danno ad un Paese o ad un'organizzazione internazionale, compiute allo scopo di intimidire la popolazione o costringere i poteri pubblici o un'organizzazione internazionale a compiere o ad astenersi dal compiere un qualsiasi atto o destabilizzare o distruggere le strutture



politiche fondamentali, costituzionali, economiche e sociali di un Paese o di un'organizzazione internazionale.

La Società si impegna, altresì, per quanto consentito dalle applicabili disposizioni di legge e regolamentari, a rispettare i programmi e le misure restrittive relative a sanzioni economiche, finanziarie e commerciali basate su obiettivi di politica estera e di sicurezza nazionale adottate dall'Unione Europea e/o da singoli Stati Membri, dagli Stati Uniti d'America, dal Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite, nonché da altre organizzazioni di volta in volta individuate.

7 Circolazione delle informazioni verso l'esterno

L'informazione verso l'esterno deve essere veritiera, chiara e trasparente. I rapporti con la stampa ed i media in generale sono riservati esclusivamente all'Organo Dirigente della Società.

I Destinatari chiamati a fornire all'esterno notizie riguardanti obiettivi, attività, risultati tramite la partecipazione a pubblici interventi, seminari o la redazione di articoli e pubblicazioni in genere, sono tenuti ad ottenere l'autorizzazione del vertice della struttura organizzativa di appartenenza circa i testi, le relazioni predisposte e le linee di comunicazione, concordando e verificando i contenuti con la funzione competente.

È pertanto espresso divieto a chiunque altro diffondere notizie riservate inerenti progetti, trattative, iniziative, accordi, impegni, anche se futuri ed incerti, inerenti la Società che non siano di dominio pubblico.

I Destinatari devono inoltre astenersi dal diffondere notizie false o fuorvianti, che possano trarre in inganno la comunità esterna.

8 Dati contabili

8.1 Rispetto dei principi

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

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

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

8.2 Tracciabilità

A sostegno di ogni operazione deve conservarsi adeguata documentazione che consenta un'agevole registrazione contabile, la ricostruzione dell'operazione e l'individuazione di eventuali responsabilità.

Tale documentazione deve consentire di individuare il motivo dell'operazione che ha generato la rilevazione e la relativa autorizzazione. La documentazione di supporto deve essere agevolmente reperibile ed archiviata secondo opportuni criteri che ne



consentano una facile consultazione da parte sia di enti interni che esterni abilitati al controllo.

I Destinatari sono tenuti a collaborare alla corretta e tempestiva registrazione in contabilità di ogni attività di gestione e ad operare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente, in modo che il sistema amministrativo-contabile possa conseguire le proprie finalità.

8.3 Prevenzione dei delitti di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio

La Società esercita la propria attività nel pieno rispetto della vigente normativa antiriciclaggio e delle disposizioni emanate dalle competenti Autorità senza compiere operazioni sospette sotto il profilo della correttezza e della trasparenza.

9 Salute, sicurezza sui luoghi di lavoro e ambiente

9.1 Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

La Società dedica particolare attenzione alla prevenzione degli infortuni e alla tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.

Nello specifico, svolge la propria attività in condizioni tecniche, organizzative ed economiche tali da consentire che siano assicurati un'adeguata prevenzione e un ambiente di lavoro salubre e sicuro e garantisce un ambiente lavorativo conforme alle vigenti norme in materia di sicurezza e salute (D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.), mediante il monitoraggio, la gestione e la prevenzione dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa.

I principi e i criteri fondamentali di prevenzione, in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sono i seguenti:

- rispettare la legislazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro nel contenuto di tempo in tempo vigente;
- prevenire infortuni, le malattie professionali gli incidenti e i comportamenti pericolosi in generale;
- monitorare e - ove necessario - migliorare nel tempo le condizioni di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- combattere i rischi alla fonte;
- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- ridurre al minimo i rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica nell'adeguamento delle macchine, delle attrezzature e di ogni altro dispositivo in uso;



- rispettare i principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro e adeguare il lavoro all'uomo, in particolar modo per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature;
- definire metodi di lavoro e di produzione per attenuare il lavoro monotono, quello ripetitivo e ridurre gli effetti di questi sulla salute;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- fornire ai lavoratori i dispositivi di prevenzione e protezione individuale adeguati rispetto ai rischi da prevenire, alle condizioni di lavoro, alle esigenze e necessità del lavoratore;
- 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 prevenzione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori;
- garantire il controllo sanitario dei lavoratori;
- partecipare alle consultazioni ed alla riunione periodica in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- fornire adeguata e sufficiente informazione, formazione e addestramento ai lavoratori, dirigenti e preposti presenti;
- programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di buone prassi;
- prevedere misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato;
- utilizzare segnali di avvertimento e di sicurezza;
- regolare la manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti;
- garantire la sottoscrizione del contratto d'opera e di servizio e relativo Documento Unico di valutazione dei Rischi da interferenza in tutte le ipotesi previste dalla normativa, nonché effettuare preliminarmente alla sottoscrizione del contratto la verifica dei requisiti tecnico professionale delle ditte appaltatrici incaricate.

Ogni attività, sia a livello degli apicali (nel momento di prendere decisioni), sia ai livelli operativi (nel momento di attuarle), dovrà essere orientata al rispetto di questi principi.

Inoltre, i lavoratori sono tenuti a:

- utilizzare correttamente le macchine ed impianti, l'attrezzatura di protezione individuale, nonché i dispositivi di sicurezza;



- segnalare ogni situazione di lavoro che comporti un pericolo grave ed immediato, nonché ogni difetto dei sistemi di protezione;
- partecipare all'adempimento delle esigenze imposte in materia di protezione sanitaria per permettere al Datore di lavoro di garantire che l'ambiente e le condizioni di lavoro risultino sicuri e senza rischi;
- contribuire, insieme al Datore di lavoro, ai dirigenti (se presenti) ed ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

9.2 Tutela ambientale

La Società tiene sotto controllo le prescrizioni legali applicabili in campo ambientale, adoperandosi per il rispetto puntuale delle stesse anche mediante il coinvolgimento e la sensibilizzazione del personale direttamente coinvolto nella gestione degli impatti ambientali generati, nonché dei soggetti che, seppur estranei alla compagine aziendale, sono legati alla Società da rapporti negoziali per la gestione di attività ad impatto ambientale.

In particolare, la Società:

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

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

10 Regole di attuazione

10.1 Adozione e diffusione del Codice Etico della Società

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

Il Codice è diffuso, anche in formato elettronico, a tutte le risorse tramite apposita comunicazione dell'Organo Dirigente.

Ai nuovi assunti è consegnato il presente Codice Etico al fine di assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

La Società vigila, con attenzione, sull'osservanza del Codice predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo e intervenendo, se opportuno, con azioni correttive.



10.2 Modifica ed entrata in vigore del Codice Etico

Il Codice è soggetto a revisione da parte dell'Organo Dirigente della Società.

L'attività di revisione tiene conto dei contributi ricevuti dall'Organismo di Vigilanza, dai Dipendenti e da terzi, così come delle evoluzioni normative e delle più affermate prassi internazionali, nonché dell'esperienza acquisita nell'applicazione del Codice stesso.

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

Il presente Codice entra in vigore dalla data di approvazione dello stesso da parte dell'Organo Dirigente.

11 Vigilanza sull'osservanza e sul funzionamento del Codice Etico

Il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del presente Codice è affidato all'Organismo di Vigilanza (anche "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

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

L'OdV è obbligato alla massima riservatezza e opera secondo imparzialità, autorità, continuità, professionalità e autonomia.

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

12 Violazione del Codice Etico della Società

L'osservanza delle norme contenute nel presente Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i Dipendenti della Società, ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c., nonché per i Consulenti, i Collaboratori, i Fornitori e per quanti divengano Destinatari del presente Codice, con riferimento al rapporto contrattuale in essere.

12.1 Gestione delle segnalazioni - Whistleblowing

Allo scopo di garantire l'effettività del presente Codice, la Società ha predisposto dei canali di segnalazione tramite i quali tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali comportamenti illeciti posti in essere all'interno delle Società possano riferirli liberamente e in maniera assolutamente riservata.

12.2 I canali interni di segnalazione

Le segnalazioni possono essere presentate utilizzando i seguenti mezzi:

- via telematica, tramite l'applicazione dell'azienda Trusty Ag. (titolare della piattaforma), accedendo al link <https://kruzer.trusty.report/>;



- via telefonica, chiamando il numero 030/300083 (numero di riferimento della Kruzer S.r.l.);
- per corrispondenza, inviando una raccomandata R.R. al seguente indirizzo: Kruzer S.r.l., via Creta n. 26, Brescia.

Kruzer S.r.l. è stata formalmente nominata quale Gestore delle Segnalazioni.

12.3 Divieto di ritorsione

Nei confronti del Segnalante non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria collegata, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

Costituiscono ritorsioni, ad esempio:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

12.4 Policy informativa

Per ogni ulteriore dettaglio in tema di Whistleblowing si rinvia alla specifica Policy informativa presente sul sito internet aziendale.