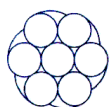


ALPES

ALPES s.r.l.
MODELLO ORGANIZZATIVO
CE - CODICE ETICO


Rev. n. 01
del
04/01/2020

CODICE ETICO – CE



INDICE DEI CONTENUTI

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| INDICE DEI CONTENUTI | 2 |
| 1 STRUTTURA DEL CODICE ETICO E AMBITO DI APPLICAZIONE | 3 |
| 1.1 INTRODUZIONE AI VALORI ETICI | 3 |
| 1.2 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001 | 3 |
| 2 I PRINCIPI E LE NORME DEL CODICE ETICO | 4 |
| 2.1 NORME GENERALI DI COMPORTAMENTO | 4 |
| 2.2 I PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO | 4 |
| 2.2.1 ONESTÀ | 4 |
| 2.2.2 LEGALITÀ | 4 |
| 2.2.3 TRASPARENZA | 5 |
| 2.2.4 RESPONSABILITÀ VERSO LA COLLETTIVITÀ | 5 |
| 2.3 NORME PER I DESTINATARI | 5 |
| 2.3.1 CORRETTEZZA | 5 |
| 2.3.2 RISERVATEZZA | 5 |
| 2.3.3 RISPETTO DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA | 5 |
| 2.3.4 TRACCIABILITÀ DI OPERAZIONI E TRANSAZIONI | 6 |
| 2.3.5 COMUNICAZIONE VERSO L'ESTERNO | 6 |
| 3 I PRINCIPI ETICI NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE E COLLABORATORI | 6 |
| 3.1 CRITERI GENERALI DI CONDOTTA | 6 |
| 3.2 SELEZIONE E RECLUTAMENTO DEL PERSONALE | 6 |
| 3.3 FORMALIZZAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E GESTIONE DEL DIPENDENTE | 7 |
| 3.4 FORMAZIONE DELLE RISORSE | 8 |
| 3.5 SICUREZZA, SALVAGUARDIA DELLA SALUTE E DELLE CONDIZIONI DI LAVORO | 8 |
| 3.6 TUTELA DELLA PERSONA | 9 |
| 4 ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO | 10 |
| 5 SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI | 10 |

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
|  | ALPES s.r.l. MODELLO ORGANIZZATIVO CE - CODICE ETICO | Rev. n. 01 del 04/01/2020 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|

1 STRUTTURA DEL CODICE ETICO E AMBITO DI APPLICAZIONE

1.1 INTRODUZIONE AI VALORI ETICI

Il presente documento, Codice Etico (in seguito “Codice”), definisce i valori ed i principi di condotta rilevanti per ALPES S.r.l. (in seguito anche “società”) nell’ambito delle sue attività e le eventuali sue società controllate e collegate ai fini del buon funzionamento, dell'affidabilità, del rispetto di leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui la società opera, nonché della sua reputazione.

Esso contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità nei confronti delle parti interessate interne ed esterne (dipendenti, dirigenti, clienti, fornitori, collaboratori interni ed esterni e membri degli organi sociali compreso l'Organismo di Vigilanza).

La società si occupa della produzione di funi d'acciaio, estrusione di materie plastiche, trafilatura di fili in acciaio.

I principi etici, che saranno enunciati nel presente Codice Etico, sono rilevanti ai fini della prevenzione, per impedire la realizzazione dei reati ex D.Lgs. 231/2001 e costituiscono un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

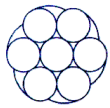
Tutti i soggetti che operano per il conseguimento degli obiettivi della società sono tenuti, senza eccezione, all'osservanza del presente Codice Etico, nella conduzione degli scopi e delle attività della società; tali soggetti prendono il nome di “destinatari” del Codice Etico.

In nessun caso, il perseguimento di un interesse o di un vantaggio per la società può giustificare un comportamento non corretto.

Il codice Etico è approvato dal massimo vertice della società.

1.2 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001

Nasce dalla ratifica ed esecuzione di Atti internazionali elaborati in base all'articolo K. 3 del Trattato dell'Unione europea, quali la convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, fatta a Bruxelles il 26 luglio 1995, nonché di altre convenzioni delle Comunità europee e OCSE per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti anche privi di personalità giuridica

**ALPES**

ALPES s.r.l.
MODELLO ORGANIZZATIVO
CE - CODICE ETICO

Rev. n. 01
del
04/01/2020

2 I PRINCIPI E LE NORME DEL CODICE ETICO

2.1 NORME GENERALI DI COMPORTAMENTO

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente eseguita, registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. Ciò significa che ciascuna azione ed operazione deve avere una registrazione adeguata e deve essere supportata da un'idonea documentazione, al fine di poter procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che ne attestino le caratteristiche e le motivazioni ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, verificato l'operazione stessa.

Tutti i soggetti devono ispirare la loro attività ai principi dell'onestà e della correttezza professionale, rispettando le leggi e le normative vigenti e orientando le loro azioni ai principi, agli obiettivi ed agli impegni richiamati nel presente Codice.

Tutte le operazioni e transazioni compiute devono essere ispirate al rispetto delle norme vigenti, alla massima correttezza gestionale, alla completezza e trasparenza delle informazioni e alla legittimità sia formale che sostanziale. Devono, inoltre, essere compiute nel rispetto delle istruzioni e delle procedure, nonché entro i limiti delle deleghe ricevute. Tutti i soggetti devono in ogni caso astenersi dal porre in essere o dal tentare di porre in essere comportamenti che possano integrare i reati c.d. "Presupposto" indicati nel Decreto.

2.2 I PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO

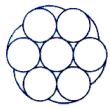
2.2.1 ONESTÀ

L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività della società, per le sue iniziative, e costituisce valore essenziale della gestione organizzativa.

I rapporti con i portatori di interessi, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

2.2.2 LEGALITÀ

La società si impegna a rispettare tutte le norme, le leggi, le direttive ed i regolamenti nazionali ed internazionali e tutte le prassi generalmente riconosciute, inoltre ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico affidatogli.



ALPES

ALPES s.r.l.
MODELLO ORGANIZZATIVO
CE - CODICE ETICO

Rev. n. 01
del
04/01/2020

2.2.3 TRASPARENZA

La società si impegna ad operare in modo chiaro e trasparente, senza favorire alcun gruppo di interesse o singolo individuo, evitando situazioni ingannevoli nelle operazioni compiute per conto della società.

2.2.4 RESPONSABILITÀ VERSO LA COLLETTIVITÀ

La società, consapevole del proprio ruolo sociale sul territorio di riferimento, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, intende operare nel rispetto delle comunità locali e nazionali, sostenendo iniziative di valore culturale e sociale.

2.3 NORME PER I DESTINATARI

I soggetti tenuti al rispetto del Codice Etico vengono definiti “Destinatari”, come già definiti nell’ introduzione, e sono tenuti ai seguenti principi:

2.3.1 CORRETTEZZA

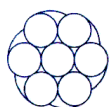
Rispetto delle regole deontologiche e professionali applicabili alle operazioni compiute per conto della società.

2.3.2 RISERVATEZZA

Riservatezza delle informazioni conosciute e trattamento dei dati anche Sensibili così come definiti dal Regolamento (UE) 2016.679 (Legge Privacy) esclusivamente nell’ambito e per i fini delle proprie attività lavorative, in occasione delle operazioni compiute per conto della società.

2.3.3 RISPETTO DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA

Nelle relazioni interne ed esterne non sono ammessi comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio basato su opinioni politiche e sindacali, religione, origini razziali o etniche, nazionalità, età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute e in genere qualsiasi caratteristica intima della persona umana.

**ALPES**

ALPES s.r.l.
MODELLO ORGANIZZATIVO
CE - CODICE ETICO

Rev. n. 01
del
04/01/2020

2.3.4 TRACCIABILITÀ DI OPERAZIONI E TRANSAZIONI

Ciascuna azione ed operazione deve avere una registrazione adeguata e deve essere supportata da idonea documentazione al fine di poter procedere in ogni momento nell'effettuazione di controlli che ne attestino le caratteristiche e le motivazioni ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

2.3.5 COMUNICAZIONE VERSO L'ESTERNO

Ogni attività di comunicazione deve rispettare le leggi e le regole di condotta professionale e deve essere realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività; in nessun caso è permesso di divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi.

3 I PRINCIPI ETICI NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE E COLLABORATORI


3.1 CRITERI GENERALI DI CONDOTTA

Il dipendente dovrà agire lealmente nell'osservanza degli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro, di quanto previsto dal Codice Etico e dalle normative della società, assicurando elevati standard delle prestazioni rese. Dovrà assolutamente evitare comportamenti tali da danneggiare i beni della società, il rapporto con le parti interessate e l'immagine verso l'esterno. Le decisioni, assunte da ciascuno, devono basarsi su principi di sana e prudente gestione, valutando in modo oculato i rischi potenziali, nella consapevolezza che le scelte personali contribuiscono al raggiungimento di positivi risultati della società.

Tutte le operazioni e transazioni dovranno essere ispirate alla massima correttezza dal punto di vista della gestione, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale.

3.2 SELEZIONE E RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

La valutazione delle candidature deve essere effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati, alle esigenze ed ai requisiti della società, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati, rifiutando qualunque forma di favoritismo, nepotismo o clientelismo, favorendo processi decisionali e valutativi basati sui criteri oggettivi comunemente condivisi.

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
|  | ALPES s.r.l. MODELLO ORGANIZZATIVO CE - CODICE ETICO | Rev. n. 01 del 04/01/2020 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|

Le informazioni richieste ai candidati devono essere strettamente collegate alla verifica del profilo professionale e psicoattitudinale del singolo, nonché alla verifica del rispetto dei requisiti di legge nazionali ed internazionali e dell'idoneità in relazione alla prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, sempre in conformità ai principi di non discriminazione e di tutela dei dati personali, definiti nel presente Codice Etico e previsti dalla legge. La privacy del dipendente è tutelata adottando standard che specificano la tipologia delle informazioni da richiedere al dipendente e le relative modalità di trattamento e conservazione. È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, preferenze, gusti personali e, in generale, informazioni dei collaboratori non attinenti alle finalità di selezione del personale e gestione del rapporto di lavoro secondo i criteri indicati nel presente Codice Etico. Tali standard prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare o diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato.


3.3 FORMALIZZAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E GESTIONE DEL DIPENDENTE

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Tutto il personale aziendale favorisce la massima collaborazione e trasparenza nei confronti del neoassunto, affinché quest'ultimo abbia chiara consapevolezza dell'incarico attribuitogli; alla costituzione del rapporto di lavoro ogni dipendente deve ricevere accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione di appartenenza, responsabilità del proprio ruolo e mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro o da contratti di collaborazione;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare comportamenti contrari a norme di legge e politiche della società.

Tali informazioni sono presentate al dipendente in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione.

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
|  | ALPES s.r.l. MODELLO ORGANIZZATIVO CE - CODICE ETICO | Rev. n. 01 del 04/01/2020 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro dei dipendenti richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro.

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice Etico. È assicurato il coinvolgimento dei dipendenti nello svolgimento del lavoro, anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi della società. Il dipendente dovrebbe partecipare a tali momenti con spirito di collaborazione e indipendenza di giudizio.

3.4 FORMAZIONE DELLE RISORSE

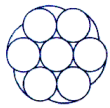
La società mette a disposizione di tutti i dipendenti strumenti informativi e formativi con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze ed implementare il valore professionale del personale. Viene svolta una formazione istituzionale, erogata in determinate occasioni/momenti; ad esempio, per i neoassunti, formazione relativa alla sicurezza sul lavoro, al D.Lgs. 231/2001 ed alla relativa prevenzione dei rischi, formazione mirata sulla base di esigenze specifiche.

3.5 SICUREZZA, SALVAGUARDIA DELLA SALUTE E DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

La società si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza e salute sul lavoro sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori.

La società favorisce condizioni di lavoro che tutelino l'integrità psico-fisica delle persone mettendo a disposizione luoghi di lavoro conformi alle vigenti normative in materia di salute e sicurezza. Il dipendente, comunque, dovrà rispettare tutte le leggi e gli standard applicabili in materia di sicurezza e protezione ambientale ed attenersi alle politiche della società.

In relazione ai reati colposi previsti dall'art. 25-septies del D.Lgs. n. 231/2001, la società esplicherà chiaramente e renderà noti, mediante un documento formale, i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro; tali principi e criteri verranno individuati per:




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

Tali principi sono utilizzati dall'impresa 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.

Tutta la società, sia ai livelli apicali che a quelli operativi, deve attenersi a questi principi, in particolare quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate.

3.6 TUTELA DELLA PERSONA

La società si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo non sono tollerati atti di violenza fisica o psicologica, molestie sessuali, qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze. Il dipendente, che ritenga di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità,

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
|  | ALPES s.r.l. MODELLO ORGANIZZATIVO CE - CODICE ETICO | Rev. n. 01 del 04/01/2020 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|

alle opinioni politiche e alle credenze religiose etc., può segnalare l'accaduto all'Organismo di Vigilanza che valuterà la violazione del Codice Etico.

4 ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO

Spetta all'Organismo di Vigilanza facilitare e promuovere la conoscenza del Codice per mezzo di apposite attività di comunicazione e diffusione attraverso programmi di informazione e formazione definiti secondo le regole stabilite dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

Inoltre lo stesso provvede alla periodica revisione del Codice Etico, ricevendo e analizzando le segnalazioni di violazione del Codice Etico da parte di tutte le parti interessate.

Il Codice Etico viene distribuito a tutti i dipendenti in fase di assunzione ed a tutti i soggetti terzi che entrano in rapporto di affari con la società anche per parti o estratti di relativo interesse.

E' nella responsabilità di ciascun dipendente consultare il proprio responsabile diretto per qualsiasi chiarimento relativo all'interpretazione o all'applicazione delle regole di comportamento contenute nel Codice Etico.


5 SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI

Ogni comportamento contrario alla lettera e allo spirito del Codice sarà sanzionata in funzione alla gravità delle eventuali infrazioni commesse, in conformità con quanto previsto dal sistema disciplinare definito dal Modello Organizzativo, cui si rimanda, di cui il Codice Etico è parte integrante.

Il sistema disciplinare è rivolto ai dipendenti, dirigenti, fornitori, clienti, collaboratori interni ed esterni e ai membri degli organi sociali compreso l'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne le sanzioni, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali e/o le previsioni della contrattazione collettiva e dei codici disciplinari della società laddove applicabili.

La definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della corretta applicabilità di un modello organizzativo e di controllo ispirato a principi di liceità, trasparenza ed etica. Tale principio, inoltre, trova un'ulteriore conferma nel

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
|  | ALPES s.r.l. MODELLO ORGANIZZATIVO CE - CODICE ETICO | Rev. n. 01 del 04/01/2020 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|

fondamento normativo del D.Lgs. 231/2001, al fine della valenza di difesa del modello stesso rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Qualora non si rispettassero le norme contenute nel presente Codice e nelle altre disposizioni vigenti in materia di prevenzione degli illeciti, si applicheranno i provvedimenti sanzionatori previsti nel Modello Organizzativo, anche se l'evento "non etico" non giungesse a compimento.

La contestazione, l'accertamento delle infrazioni e l'applicazione di sanzioni disciplinari sono a carico degli organi di governo della società, nel rispetto dei poteri conferiti, nei limiti delle deleghe e competenze.

Le infrazioni da parte di soggetti terzi saranno sanzionate secondo i criteri indicati nelle specifiche clausole contrattuali che devono essere previste.