

CODICE ETICO AZIENDALE

1. INTRODUZIONE

Il nostro Codice di etica aziendale si fonda sui nostri *core values*, fornisce numerosi dettagli sui comportamenti attesi e guida la nostra cultura della compliance, condotta etica e responsabilità. Il Codice inizia con un'affermazione semplice: agiamo sempre con integrità e in conformità con la legge. Oltre a essere la cosa giusta da fare e a proteggere Ghimas S.p.a. (d'ora in poi Ghimas), agire con integrità e nel rispetto delle leggi migliora le nostre prestazioni e riflette la nostra personalità come azienda, per i nostri clienti, business partner e per l'opinione pubblica, con l'obiettivo di risultare attraenti per le nuove professionalità e giovani talenti.

Con il nostro impegno per l'ambiente e per uno sviluppo sostenibile, vorremmo contribuire a costruire un futuro migliore.

I principi espressi nel presente Codice Etico sono obbligatori e vincolanti per Ghimas. Essi identificano i comportamenti da adottare per diffondere i valori principali nei luoghi di lavoro, per promuovere e tutelare il buon nome dell'azienda e per operare in ottemperanza alle leggi e normative in vigore. In particolare, il presente Codice etico deve essere interpretato come un Codice Deontologico attraverso il quale Ghimas enuncia e chiarisce le proprie responsabilità ed impegni etico/sociali verso i vari stakeholder interni ed esterni, anche alla luce delle previsioni del D.Lgs. 231/2001.

Ognuno di noi è personalmente responsabile di agire in modo etico e rispettare sempre la legge, il Codice di etica aziendale, le policy e le procedure di Ghimas. Le violazioni incrinano il rapporto di fiducia con Ghimas e con i nostri clienti e possono concludersi in azioni disciplinari che includono il licenziamento, ma anche in possibili responsabilità legali.

Tutti i collaboratori di Ghimas devono garantire che le loro decisioni siano conformi con i requisiti del Codice Etico. Anche ai nostri partner viene chiesto di operare nell'osservanza del Codice Etico quando interagiscono con la nostra azienda o quando operano per nome e per conto di Ghimas.

2. MODALITÀ DI ATTUAZIONE

Tutti i collaboratori e partner di Ghimas dovranno rispettare:

- i principi e i contenuti del nostro Codice Etico;
- tutte le corrispondenti procedure interne, in particolare la politica anticorruzione;
- ogni altra norma locale che ha attinenza con le questioni etiche.

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i collaboratori e partner sia interni che esterni.

Periodicamente ogni dipendente sarà informato e formato sui requisiti del Codice Etico e sarà loro richiesto di dichiarare la propria accettazione del Codice Etico.

Ghimas ha nominato un consulente esterno avente le funzioni di:

- monitoraggio, aggiornamento e revisione periodica del Codice;
- verifica della corretta applicazione del Codice;

- ricezione, analisi e decisione sulle segnalazioni di violazione del Codice;
- gestione dello sviluppo delle attività di comunicazione e formazione sul Codice.

Ogni violazione del Codice viene gestita con rigore, attraverso indagini specifiche e la successiva adozione di misure disciplinari, compreso il licenziamento e l'avvio di eventuali azioni legali.

3. RISPETTO DELLE PERSONE

Per Ghimas è fondamentale:

- valorizzare la diversità e l'unicità dei contributi individuali;
- promuovere un ambiente affidabile, aperto e inclusivo e trattare ogni persona attenendosi ai valori aziendali;
- dimostrare un'attitudine positiva e promuovere un clima di collaborazione e sostegno reciproco;
- essere eticamente corretti e onesti e ispirare fiducia dicendo solo ciò che si intende davvero e fare coincidere comportamenti e parole, assumendosi la responsabilità delle proprie azioni.

I collaboratori di Ghimas sono un fattore indispensabile per il successo. Per questo motivo desideriamo che i dipendenti si sentano in un ambiente sicuro, nel quale è garantito il rispetto dei propri diritti e la valorizzazione del proprio talento.

3.1. SELEZIONE DEL PERSONALE

La valutazione del personale da assumere è effettuata esclusivamente sulla base del profilo professionale e psico-attitudinale dei candidati.

Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psico-attitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

La Direzione Human Resources (HR), nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione (per esempio, evitando che il selezionatore sia legato da vincoli di parentela con il candidato), nonché conflitti di interesse.

Ghimas offre a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento equo, basato su criteri di merito, senza discriminazione alcuna.

Ghimas si impegna a creare un ambiente di lavoro tale da disincentivare condotte discriminatorie, atteggiamenti interpersonali, ingiuriosi o diffamatori.

Ghimas si impegna inoltre a non favorire in alcun modo candidati segnalati da soggetti terzi, ovvero da clienti della Società.

3.2. COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E TUTELA DELLA PRIVACY

Assumiamo il personale solo ed esclusivamente con regolare contratto di lavoro nel rispetto di tutti gli elementi normativi e retributivi previsti dalla legge e dal CCNL. Non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare né nella società Ghimas, né da parte di fornitori e collaboratori.

Inoltre, Ghimas non si serve di lavoro minorile o forzato, né ha stipulato o stipula contratti con fornitori o subappaltatori che se ne servono.

La privacy dei dipendenti, collaboratori, è garantita dal rispetto della normativa di riferimento e dal divieto di esercitare sui dipendenti qualunque forma di controllo non consentita dalle leggi.

In particolare, è esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei collaboratori. Tali standard prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla Legge, di comunicare/diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato e stabiliscono le regole per il controllo, da parte di ciascun collaboratore, delle norme e leggi a protezione della privacy e trattamento dei dati ai sensi della normativa vigente in materia di privacy.

Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve un'adeguata formazione e informazione in merito ai seguenti aspetti:

- Codice Etico;
- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa. Tali informazioni sono presentate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione.

3.3. GESTIONE DEL PERSONALE

I dirigenti e i responsabili delle funzioni aziendali hanno il compito di assicurare il rispetto delle pari opportunità anche nella gestione del rapporto di lavoro, nel mantenere i luoghi di lavoro privi di discriminazioni, assicurando trattamenti equi basati su criteri di merito e identificando e risolvendo tempestivamente qualsiasi problema al riguardo.

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro dei collaboratori 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 o favori personali ovvero qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice.

È inoltre politica di Ghimas promuovere un clima interno in cui ogni Dipendente interagisca verso gli altri colleghi, onestamente, con dignità e rispetto reciproco. Un clima fatto di gruppi di lavoro in cui le risorse umane comunichino apertamente, agevola il raggiungimento delle mete e degli obiettivi di Ghimas e promuove la crescita personale.

3.4. SALUTE E SICUREZZA

L'obiettivo di Ghimas è garantire condizioni di lavoro che rispettino tutti gli standard di salute e sicurezza. Inoltre, ci impegniamo a diffondere la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza sui rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori. Ghimas opera per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché l'interesse degli altri stakeholders.

L'obiettivo di Ghimas è proteggere le risorse umane, patrimoniali e finanziarie della Società, ricercando costantemente le sinergie necessarie, non solo all'interno della Società, ma anche con i fornitori, le imprese e i clienti coinvolti.

A tal fine Ghimas realizza interventi di natura tecnica e organizzativa attraverso:

- una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;

- un continuo miglioramento dell'attività di prevenzione;
- il tempestivo approntamento/aggiornamento delle misure e dei mezzi necessari;
- l'adozione delle migliori tecnologie;
- il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- l'apporto di interventi formativi e di comunicazione.

Ghimas, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa in materia di sicurezza applicabile, ai fini di cui sopra, ispira la sua condotta ai seguenti principi:

- eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, loro riduzione al minimo;
- valutazione rischi che non possono essere evitati;
- rispetto dei principi ergonomici nella 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;
- considerazione del grado di evoluzione della tecnica;
- dare priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- fornire istruzioni adeguate 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 l'azienda, sia ai livelli apicali che a quelli operativi, in particolare quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate, si attiene a tali principi.

3.5. USO/ABUSO DI ALCOL, SOSTANZE STUPEFACENTI, PSICOTROPE E TOSSICOTROPE

Ogni dipendente si impegna ad astenersi dal consumo di suddette sostanze prima e durante il lavoro.

Relativamente all'uso di sostanze alcoliche si fa riferimento ai limiti stabiliti dall'articolo 186 del Codice della Strada. La disposizione interessa i soggetti muniti di patenti B, C, D ed E, con particolare enfasi per coloro che utilizzano abitualmente auto mezzi aziendali.

Ricordiamo che secondo la legge, gli eventuali controlli svolti dal Medico Competente, sono da effettuarsi su segnalazione del datore di lavoro, del lavoratore stesso o di qualsiasi altro soggetto che abbia contatto con il presunto, nel caso in cui si verificano situazioni anomale.

3.6. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE

In Ghimas i dipendenti sono liberi di creare ed affiliarsi ad organizzazioni che promuovano e tutelino gli interessi del lavoro dipendente.

La libertà di affiliazione vale per tutti i dipendenti, anche per i contratti a termine e in somministrazione.

Non è tollerato alcun tipo di discriminazione nei confronti di chi decide di affiliarsi ad un sindacato.

3.7. DISCRIMINAZIONE E MOLESTIE

È nostro impegno garantire condizioni di lavoro appropriate, assicurare il rispetto delle pari opportunità e mantenere i luoghi di lavoro privi di discriminazioni. Desideriamo creare un ambiente in cui tutti i dipendenti vengano trattati equamente e godano delle stesse opportunità di crescita, caratterizzato da spirito di aiuto reciproco e di arricchimento culturale.

Ghimas non ritiene ammissibile né tollererà alcuna forma di discriminazione e, in particolare, si esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si dia luogo a molestie, intendendo come tali:

- La creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti dei singoli o gruppi di lavoratori;
- L'ostacolo a prospettive di lavoro altrui per motivi di competitività personale;
- La situazione in cui si condizionano, all'accettazione di favori sessuali, determinazioni, iniziative e decisioni aziendali rilevanti in qualunque modo per la vita lavorativa del destinatario;
- Le proposte di relazioni interpersonali private, condotte nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento, le quali abbiano la capacità, in relazione alla specificità della situazione, di turbare la serenità del destinatario con obiettive implicazioni sulla sua posizione lavorativa;
- Quallsivoglia condotta che – per modalità, circostanze, tempo e luogo – possa comportare, sia con riferimento a colleghi pari livello, che a persone tra loro in rapporto gerarchico, una lesione della dignità e dell'onore personale.

Ghimas non tollererà alcuna forma di ritorsione nei confronti dei Dipendenti che abbiano lamentato modalità di discriminazione o di molestia, né nei confronti dei lavoratori che abbiano fornito notizie in merito.

È, inoltre, fatto divieto assoluto di distribuire, divulgare, diffondere o pubblicizzare, detenere su supporti informatici o cartacei, presso i locali di Ghimas, i magazzini, le pertinenze di essa, o qualsiasi altro luogo che comunque sia alla stessa riconducibile, materiale pedopornografico od immagini virtuali realizzate utilizzando immagini di minori.

3.8. RISPETTO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI LOTTA CONTRO LE FORME ED ESPRESSIONI DI XENOFobia E RAZZISMO

Ghimas ha come valore imprescindibile il rispetto della normativa sulla lotta contro talune forme ed espressioni di razzismo e xenofobia.

Essa pertanto ripudia qualunque attività che possa comportare la propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, l'istigazione a commettere o la commissione di atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, anche quando tali comportamenti si manifestino con la negazione, la minimizzazione in modo grave o l'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra.

Ogni dipendente che, nello svolgimento della propria attività lavorativa, venga a conoscenza della commissione di atti o comportamenti di razzismo e xenofobia, così come sopra individuati, deve, salvi gli obblighi di legge, darne immediata notizia ai propri superiori e al consulente esterno.

4. COMBATTERE LA CORRUZIONE

4.1. Conflitto di interessi

Tutte le attività condotte da e per conto di Ghimas non devono implicare un conflitto di interessi e tutti i collaboratori sono tenuti ad evitare di avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi il collaboratore è tenuto a darne immediata comunicazione per iscritto anche attraverso e-mail, al proprio responsabile e all'Organo di Vigilanza (attraverso gli appositi canali di comunicazione/whistleblowing) nonché ad astenersi dalla conduzione dello specifico affare e/o processo aziendale.

Inoltre, prima di accettare un incarico di funzionario, consigliere, sindaco in un'altra azienda ovvero cariche pubbliche presso Enti dello Stato, che possano ravvisare anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi, è necessario ottenere l'approvazione dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il collaboratore è tenuto, inoltre, a dare informazioni circa le attività svolte al di fuori del tempo di lavoro, nel caso in cui queste possano apparire in conflitto di interessi con Ghimas.

Rappresentano situazioni di conflitto di interessi:

- stipulare un contratto con un'azienda di proprietà di un proprio familiare senza che esso sia sottoposto alla valutazione da parte dell'ufficio acquisti;
- accettare denaro o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con Ghimas;
- decidere di un'assunzione, promozione o riconoscimento economico di un parente e/o convivente;
- partecipare al processo di valutazione delle performance lavorative che riguardano coniugi, parenti o persone legate da legami sentimentali.

4.2. INTERESSI DEGLI AMMINISTRATORI

Qualora un amministratore abbia un interesse per conto proprio o di terzi in una determinata operazione della Società deve darne notizia al Consiglio di Amministrazione precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata. Se si tratta di amministratore delegato deve altresì astenersi da compiere l'operazione. Se si tratta di amministratore unico deve darne notizia alla prima assemblea utile. Nei casi di cui sopra la deliberazione del Consiglio di Amministrazione deve adeguatamente motivare le ragioni e la convenienza per la Società dell'operazione informando altresì tempestivamente i consulenti esterni dedicati.

4.3. REGALI, OMAGGI, BENEFICI

Ghimas adotta un approccio «tolleranza zero» verso qualsiasi forma di tangenti e si impegna a mantenere un ambiente professionale in cui la corruzione non possa verificarsi. Tutti i dipendenti nei rapporti di affari con i terzi sono tenuti ad un comportamento etico e rispettoso delle Leggi, improntato alla massima correttezza ed integrità.

Non è ammessa alcuna forma di regalo, omaggio o beneficio che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile a Ghimas sia verso clienti che nei rapporti con i fornitori, agenti, distributori e/o dipendenti e collaboratori. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo, omaggio o beneficio a funzionari pubblici italiani ed esteri, revisori, consiglieri, sindaci o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

4.4. CONTRIBUTI E SPONSORIZZAZIONI

Le attività di sponsorizzazione possono essere realizzate previa definizione di appositi accordi e verifica dell'onorabilità del soggetto beneficiario e dell'evento/iniziativa promossa, evitando di elargire sponsorizzazioni a controparti di cui sia anche solo sospettata l'appartenenza ad organizzazioni criminali o la commissione di reati in materia di riciclaggio.

4.5. TRASPARENZA DELLA CONTABILITA'

Il sistema contabile di Ghimas risponde ai principi generalmente accolti di verità, accuratezza, completezza e trasparenza del dato registrato.

I destinatari del presente Codice si impegnano ad astenersi da qualsiasi comportamento, attivo od omissivo, che violi direttamente o indirettamente i principi normativi e le procedure interne che attengono la formazione dei documenti contabili e la loro rappresentanza all'esterno. In modo particolare i Destinatari del Codice si impegnano a collaborare affinché ogni operazione, transazione, sia tempestivamente e correttamente registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge e dai principi contabili applicabili, nonché, se del caso debitamente autorizzata e verificata.

I destinatari del presente Codice Etico sono tenuti a conservare e a rendere disponibile, per ogni operazione e transazione effettuata, adeguata documentazione di supporto al fine di consentirne:

- l'accurata registrazione contabile;
- l'immediata individuazione delle caratteristiche e motivazioni sottostanti;
- l'agevole ricostruzione formale e cronologica;
- la verifica del processo di decisione, autorizzazione e realizzazione in termini di legittimità, coerenza e congruità, nonché l'individuazione delle responsabilità.

I destinatari del suddetto Codice che vengano a conoscenza di casi di omissione, falsificazione, o trascuratezza nelle registrazioni contabili o nelle documentazioni di supporto sono tenuti a riferirne tempestivamente al proprio superiore e ai consulenti esterni dedicati.

4.6. UTILIZZO DEI BENI AZIENDALI

Ogni collaboratore è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili in linea con le procedure operative previste. Ogni collaboratore è responsabile delle risorse a lui affidate e ha il dovere di segnalare eventuali minacce o eventi dannosi.

5. TUTELA DELLE INFORMAZIONI

5.1. INFORMAZIONI RISERVATE

Le informazioni sono una parte vitale del nostro successo. Le informazioni, in caso di uso improprio, possono arrecare gravi danni alle nostre attività. Alcune informazioni riguardanti Ghimas vengono classificate come riservate in quanto altamente sensibili, tra queste vi sono i risultati finanziari, i piani strategici o aspetti tecnici/ produttivi legati ai nostri prodotti. Una volta rese pubbliche tali informazioni sono da considerare non più riservate.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo sono da considerarsi Informazioni Riservate:

Ghimas S.p.A. – Via Domenico Cimarosa, 85 - 40033 Casalecchio di Reno (Bologna) Italia
Tel. +39 051575353 – Fax +39 051 575568 Web. www.ghimas.com E-mail: info@ghimas.it

P.IVA 00499021202 – Reg. Imprese BO e C.F. 00290990373 – R.E.A. Bologna n. 75369 – Cap. Soc. € 126.000 i.v

- progetti di acquisizioni, fusioni, scissioni, ecc.;
- piani strategici, budget, business plan, investment planning e ogni atto che incide sulle strategie di impresa;
- ogni informazione su nuovi prodotti e su materiali tecnologicamente avanzati;
- informazioni sull'ingresso o l'uscita in/da un settore di business;
- cambiamenti nel personale strategico della società;
- operazioni sul capitale della società;
- sviluppi significativi nelle vertenze legali o sindacali.

5.2. INFORMAZIONI SULLA CONCORRENZA

Gestire il business in modo onesto è come una strada a doppio senso. Infatti, siamo tenuti a rispettare le informazioni altrui quando vogliamo che la concorrenza rispetti le nostre.

Ghimas non mette in atto comportamenti illeciti, o comunque sleali, allo scopo di impossessarsi di segreti commerciali, non assume dipendenti provenienti da società concorrenti al fine di ottenere informazioni di carattere confidenziale, né induce il personale o i clienti a rivelare informazioni che non possono divulgare.

5.3. MASS MEDIA

I rapporti con i mass media sono improntati al rispetto del diritto all'informazione. La comunicazione di dati ed informazioni deve essere veritiera, accurata, chiara e trasparente, e deve essere eseguita dalle funzioni aziendali delegate a tale responsabilità. Le informazioni riguardanti Ghimas dirette ai mass media possono essere divulgate solamente dalle funzioni aziendali a ciò delegate o con l'autorizzazione di queste.

5.4. OPERAZIONI CON PARTI CORRELATE

Ghimas adotta regole che assicurano trasparenza e correttezza sostanziale e procedurale nelle operazioni in potenziale conflitto di interesse (cosiddette "operazioni con parti correlate"), nel rispetto della normativa applicabile e delle relative procedure.

5.5. ANTIRICICLAGGIO E AUTORICICLAGGIO

La politica di Ghimas impone l'applicazione di procedure efficaci contro il riciclaggio di denaro sia per conformarsi alle Leggi vigenti e sia per tutelare la Società dall'essere utilizzata come strumento per svolgere questo tipo di pratiche illecite.

Pertanto, tutti i collaboratori di Ghimas a qualsiasi titolo non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare ricettazione, riciclaggio (vale a dire l'accettazione o il trattamento) di introiti di attività delittuose in qualsiasi forma o modo, ovvero in operazioni di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

In particolare, i destinatari del Codice Etico sono tenuti al rispetto di tutte le disposizioni nazionali e internazionali in tema di riciclaggio ed è fatto loro espresso divieto di svolgere, ovvero di consentire ad altri di svolgere, attività criminali o comunque illecite.

In relazione al reato di auto-riciclaggio, Ghimas vieta a tutti i suoi collaboratori a qualsiasi titolo, il trasferimento, la sostituzione, o l'impiego in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, di somme di denaro derivanti dalla commissione di un delitto non colposo ovvero

provenienti da attività illecite quali ad esempio, l'evasione fiscale, la corruzione e l'appropriazione di beni sociali, in modo tale da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

6. ONESTÀ NEI RAPPORTI CON L'ESTERNO

6.1. RELAZIONI CON I FORNITORI

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per Ghimas, alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore, alla lealtà ed imparzialità, alla correttezza e alla trasparenza.

Ottenere la collaborazione dei fornitori nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze dei clienti Ghimas in termini di qualità, costo e tempi di consegna in misura anche superiore alle loro aspettative. È buona norma in particolar modo per quanto riguarda acquisti di prodotti e/o servizi non ricorrenti o di rilevante importo, ovvero di beni non valutati in sede di budget (ex tra-budget), ottenere e conservare nei propri archivi, le offerte ricevute da diversi fornitori non legati tra loro da rapporti di controllo, collegamento, e/o stessa direzione e coordinamento e valutare le stesse in base a:

- qualità;
- affidabilità;
- servizio;
- prezzo;
- altri fattori rilevanti.

Nella scelta dei fornitori non sono ammesse ed accettate pratiche indebite tali da favorire o sfavorire un fornitore rispetto ad un altro. Desideriamo inoltre che le aziende con cui collaboriamo si attengano ai medesimi standard etici che noi stessi siamo impegnati a mantenere.

6.2. RAPPORTI CON ENTI, ISTITUZIONI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI

I nostri rapporti professionali possono implicare contatti con altri soggetti tra cui: enti, istituzioni e organizzazioni sindacali. I rapporti con tali soggetti sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò delegate e devono essere improntati alla massima trasparenza, chiarezza, imparzialità ed indipendenza, tali da non indurre a interpretazioni falsate, ambigue o fuorvianti da parte dei soggetti istituzionali, privati e pubblici con i quali si intrattengono relazioni a vario titolo.

6.3. RAPPORTI INFRAGRUPPO

Le relazioni infragruppo devono essere improntate a principi di veridicità, lealtà, correttezza, completezza, chiarezza, trasparenza e prudenza.

Il presente Codice Etico incoraggia la cooperazione tra le società del gruppo, la comunicazione e lo sfruttamento delle sinergie infragruppo.

È fondamentale che le informazioni condivise all'interno del gruppo siano accurate e veritiere, e che le transazioni finanziarie e i flussi economici siano tracciabili.

Il presente Codice Etico vieta comportamenti che potrebbero danneggiare l'immagine o l'integrità del gruppo o di una delle sue società.

6.4. RISPETTO PER L'AMBIENTE

Ghimas si impegna a salvaguardare l'ambiente quale bene primario. Ghimas, ritenendo l'esigenza di tutela ambientale, a beneficio della collettività e delle generazioni future, imprescindibile, adotta le misure più idonee a preservare l'ambiente stesso promuovendo e programmando lo sviluppo delle attività in coerenza con tale obiettivo. Ghimas, a tal fine, si impegna a minimizzare l'impatto ambientale e paesaggistico delle proprie attività nel rispetto tanto della normativa vigente, quanto dei progressi della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

6.5. RAPPORTI CON LE AUTORITÀ DI PUBBLICA VIGILANZA

Tutti i Destinatari del presente Codice si impegnano ad osservare scrupolosamente la disposizione emanata dalle competenti Istituzioni o Autorità di pubblica Vigilanza per il rispetto della normativa vigente sul settore connesso all'attività aziendale.

I Destinatari, inoltre, si impegnano a collaborare con tali Autorità ed ottemperare ad ogni richiesta nell'ambito e nei limiti delle loro funzioni, evitando comportamenti di tipo ostruzionistico.

6.6. EFFICACIA ESTERNA DEL CODICE ETICO

Chiunque, agendo in nome e per conto di Ghimas, entri in contatto con soggetti terzi, con i quali la Società intenda intraprendere relazioni commerciali o sia con la stessa tenuta ad avere rapporti di natura istituzionale, sociale, politica o di qualsiasi natura, ha l'obbligo di:

- a) informare tali soggetti degli impegni e obblighi del Codice;
- b) esigere il rispetto degli obblighi del codice nello svolgimento delle loro attività;
- c) adottare le disposizioni di natura interna previste in caso di rifiuto dei soggetti terzi di adeguarsi al Codice.

6.7. SANZIONI

L'osservanza del Codice deve considerarsi inoltre parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti, dai dirigenti, dai collaboratori, dagli amministratori e dai soggetti aventi relazioni d'affari con l'impresa.

L'osservanza del Codice Etico e di Condotta da parte dei dipendenti e dei dirigenti si aggiunge all'obbligo di adempiere ai doveri generali di lealtà, di correttezza, di esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede, secondo quanto contemplato anche dalle legislazioni nazionali in vigore nei diversi paesi in cui Ghimas S.p.A opera (ad. es. in Italia è richiesta anche ai sensi e per gli effetti di cui agli art. 2104 e 2105 del Codice Civile). La violazione delle norme del Codice Etico e di Condotta costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, nel rispetto delle procedure previste dalle normative e regolamenti vigenti nei diversi paesi dove Ghimas Spa opera (per l'Italia dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970 n. 300 cd Statuto dei Lavoratori).

Nei confronti dei collaboratori, degli amministratori e dei soggetti terzi, la violazione delle norme del Codice Etico e di Condotta costituisce inadempimento grave delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 1453 del Codice Civile, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

Luogo e Data

Casalecchio di Reno, 01 Settembre 2025

Firma



Alberto Poletti

General manager Ghimas Spa