

POLITICA ETICA DELLA STAMET S.P.A.

DICHIARAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

OBIETTIVI.

La Direzione della STAMET S.p.A. nella persona del Direttore Generale, rende pubblica, con il presente documento, la “Politica Etica” dopo averne verificato l’adeguatezza agli scopi che l’Azienda intende perseguire nel rispetto dei principi di responsabilità morale, etica e sociale e nell’osservanza della legislazione cogente applicabile e/o volontaria sottoscritta.

È aspettativa dell’Azienda che i fornitori, coinvolti nella catena di approvvigionamento del prodotto/servizio oggetto della attività della STAMET S.p.A., si attivino per applicare al loro interno i medesimi principi.

RESPONSABILITÀ SOCIALE DI IMPRESA.

La Direzione s’impegna a:

- mettere a disposizione tutte le risorse umane, strutturali e tecniche necessarie per lo sviluppo e l’applicazione di quanto esposto nella politica etica;
- stabilire adeguati programmi di formazione, attuazione, controllo e miglioramento;
- definire un “Codice Etico” per individuare con chiarezza e trasparenza i valori cui l’Azienda si ispira nel perseguire i propri obiettivi e strategie e di evidenziare gli strumenti e i mezzi idonei a far sì che gli stessi siano rispettati.

La Direzione, nella stesura della Politica Etica, ha tenuto presente i principi applicabili ricavati dai seguenti strumenti e/o documenti riconosciuti a livello nazionale e internazionale:

- “Dichiarazione Universale dei Diritti Umani” adottata dall’Assemblea Generale dell’ONU;
- “Convenzioni e raccomandazioni” emesse dall’Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- “D. Lgs. 231/2001” Codice Etico relativo alla responsabilità amministrativa d’impresa e successive integrazioni;
- “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)” applicabile alle Aziende Metalmeccaniche;
- “Decalogo OCSE sull’etica in finanza” dichiarazione sulla correttezza, integrità e trasparenza nella gestione delle aziende;
- Regolamentazione emessa dal SEC sulla base della Dodd-Frank Section 1502 circa i prodotti contenenti *conflict minerals* stagno, tantalio, tungsteno e oro utilizzati nell’industria Automotive.

Il Direttore Generale richiede che, sia l’ambiente di lavoro interno che la catena di fornitura, garantiscano il loro impegno nel rispetto dei seguenti requisiti:

- Orario di lavoro, salario e discriminazione: rispettare il diritto a un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto, secondo il Contratto nazionale del lavoro per i metalmeccanici applicato in Italia (CNL), creando un ambiente di lavoro privo di discriminazioni in particolare di sesso, razza, età, religione, opinione politica, nazionalità e classe sociale;
- Salute e sicurezza dei lavoratori: tutelare la salute e la sicurezza di tutti i lavoratori nei luoghi di lavoro nel rispetto del D. Lgs. 81/08 “Testo unico sulla sicurezza” e successive modifiche;
- Tutela dell’Ambiente: considerare il rispetto dell’ambiente, la prevenzione di ogni forma d’inquinamento e la gestione delle risorse un impegno costante nel rispetto del D. Lgs. 152/2006 “Norme in materia ambientale” e successive modifiche e nel rispetto della Norma Uni En 14001 secondo la quale l’Azienda è certificata;
- Ambiente di lavoro: rispettare la libertà e la dignità dei dipendenti con assenza di qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale;
- Condizioni di lavoro: mantenere un ambiente di lavoro libero da bevande alcoliche e da sostanze stupefacenti, non impiegare lavoro infantile e minorile ed evitare ogni forma di lavoro forzato e obbligato;

PETIC Rev.
Data
Emessa da

1
15/11/19
DG

- Libertà di associazione: rispettare il diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva;
- Rapporti con l'esterno: mantenere rapporti ispirati a correttezza e integrità con Clienti e Fornitori, con la pubblica amministrazione, con i partiti politici, con i sindacati e con le istituzioni;
- Condotta negli affari: improntare tutti i rapporti d'affari con lealtà e integrità intrattenendoli senza alcun conflitto tra interessi aziendali e personali, mantenendo il diritto alla privacy di Clienti, fornitori e dipendenti
- Politica di "whistle-blowing": utilizzarla come strumento mediante il quale garantire tutela a chi segnala non conformità in buona fede e non per interesse personale. L'obiettivo che lo strumento si propone è quello di prevenire la realizzazione di irregolarità all'interno dell'organizzazione e di coinvolgere tutti gli stakeholders e il pubblico, in generale, in un'attività di contrasto della non-compliance alle normative e attraverso una partecipazione attiva e responsabile, assicurare l'anonimato delle segnalazioni di non conformità a leggi o regolamenti, politiche, norme o procedure aziendali (quali, ad esempio, episodi di frode, di corruzione, o altre violazioni del Codice Etico o del Modello 231).

Il Direttore Generale si attiva in prima persona affinché la Politica Etica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli dell'organizzazione e ne assicura il periodico monitoraggio e riesame, allo scopo di mantenerne la continua adeguatezza nella realtà aziendale, a seguito dell'evoluzione dell'innovazione e per una continua crescita sostenibile. Il documento di politica etica è reso disponibile al pubblico mediante consegna diretta a chi ne fa richiesta, agli operatori e fornitori mediante distribuzione e/o affissione e pubblicazione.

CODICE ETICO.

I. Principi generali

La STAMET S.p.A., nello svolgimento della propria attività, si ispira ai principi etici di seguito enunciati, dei quali richiede l'osservanza da parte di tutti i Destinatari (Dipendenti, Fornitori, Collaboratori e Pubblica Amministrazione). L'Azienda svolge i propri compiti nel rispetto delle normative comunitarie, nazionali e internazionali, respingendo la corruzione e ogni pratica illegale. L'Azienda conferma il proprio deciso rifiuto ad ogni rapporto con organizzazioni criminali, individui criminali o con soggetti che fanno ricorso a comportamenti contrari alla legge. Ogni dirigente, dipendente, collaboratore e, in generale, ogni Destinatario del presente Codice Etico deve impegnarsi al rispetto delle leggi, dei regolamenti e di ogni altra norma giuridica in vigore nell'ambito territoriale in cui la STAMET S.p.A. opera. L'Azienda non inizierà o proseguirà alcun rapporto con chi non intenda uniformarsi a tale principio o comunque di fatto non vi si uniformi.

Il perseguimento degli obiettivi Aziendali avviene nella consapevolezza della responsabilità etico – sociale implicata dalla conduzione dell'attività della STAMET S.p.A. e nel rispetto dei diritti e dei legittimi interessi della collettività in cui l'Azienda opera e dei soggetti (individui, gruppi, associazioni, istituzioni, sindacati) che risultano coinvolti nella medesima attività. A tal fine l'Azienda intende perseguire i propri scopi nel modo migliore rispettando tutte le leggi vigenti e i principi di onestà, rettitudine, lealtà, buona fede, correttezza, trasparenza e affidabilità, criteri ispiratori cui deve uniformarsi tutta la sua attività. La STAMET S.p.A. considera la propria immagine e la propria reputazione valori che devono essere, anche in quanto patrimonio comune, tutelati e sviluppati attraverso la piena diffusione, condivisione e osservanza dei principi etici e di comportamento contenuti nel presente Codice Etico. L'Azienda non tollera richieste, pressioni o minacce volte a ottenere comportamenti contrari alle leggi, ai regolamenti e a tutte le altre disposizioni normative di carattere cogente in vigore o alle convinzioni morali, religiose e politiche dei singoli soggetti e rifugge da ogni discriminazione basata sull'età, sul sesso, sull'orientamento sessuale, sullo stato di salute e d'integrità fisica, sulla razza, sulla nazionalità, sulle convinzioni religiose e politiche. Attività e comportamenti di tutti i coinvolti devono, analogamente, rifuggire da qualsiasi genere di discriminazione. La STAMET S.p.A. si pone altresì come obiettivo strategico quello di operare costantemente per la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, conseguentemente promuovendo presso tutti i dipendenti e i collaboratori esterni l'impegno all'osservanza dei detti principi con lo scopo di garantire condizioni di lavoro rispondenti alle disposizioni legislative vigenti e il miglioramento della qualità di vita nell'ambiente lavorativo per la tutela della sicurezza e della salute. A tal fine, i dipendenti, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano al processo di

PETIC Rev.
Data
Emessa da

1
15/11/19
DG

prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi, in conformità alle norme applicabili. L'Azienda riconosce nella corretta applicazione della legislazione vigente e nel rispetto della normativa ad essa connessa, unitamente all'attività di informazione e formazione dei lavoratori ed al coinvolgimento degli stessi, gli strumenti indispensabili per il raggiungimento, mantenimento e miglioramento di condizioni di lavoro e dell'ambiente che consentano la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, dei collaboratori e dei terzi presenti presso le loro strutture. Il puntuale rispetto di tutte le Procedure che regolano lo svolgimento delle attività nelle aree maggiormente esposte al rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto 231 è requisito indispensabile per il buon funzionamento sia delle singole Procedure che del presente Codice Etico. Pertanto, i Destinatari chiamati al rispetto delle singole Procedure/Regole e del Codice Etico, devono scrupolosamente rispettarle, astenendosi categoricamente dal porre in essere qualsivoglia attività che, direttamente o indirettamente, ne minaccia gli scopi e le finalità.

2. Principi di trasparenza e correttezza

Tutte le operazioni effettuate in nome, per conto e nell'interesse della STAMET S.p.A. sono adeguatamente tracciate in modo tale da consentire sempre la ricostruzione del processo decisionale loro sottostante e l'individuazione dei soggetti che vi hanno concorso nonché di coloro i quali hanno effettuato le attività stesse, al fine di effettuare gli opportuni controlli in ordine alla liceità, coerenza e congruità dell'operazione stessa. Tutte le informazioni e i dati in possesso della STAMET S.p.A. sono trattati nel rispetto della vigente normativa sulla tutela della riservatezza (D. Lgs. 196/2003) ed è fatto assoluto divieto di utilizzare e trattare informazioni e dati per finalità personali o, comunque, per finalità o con modalità diverse da quelle consentite e autorizzate. E' inoltre fatto obbligo di rispettare scrupolosamente le regole sulla tutela del mercato e della concorrenza, nell'ambito dei rapporti e delle relazioni intercorrenti. La STAMET S.p.A. garantisce a tutti i soggetti per qualsiasi ragione interessati alla sua attività un'informazione chiara, precisa, puntuale e trasparente e tale informazione è fornita dalle funzioni allo scopo preposte e a tal fine dirigenti e dipendenti interessati si impegnano a fornire dati veritieri ed esaustivi.

3. Principi di lealtà

Il rapporto della STAMET S.p.A. è improntato a lealtà, rispetto e fiducia reciproca, garantiti anche dall'impegno al pieno rispetto degli obblighi rispettivamente assunti con il contratto di lavoro e con ogni altra forma di rapporto contrattuale nonché del contenuto del presente Codice Etico. Tutti i dipendenti si impegnano ad eseguire i loro incarichi al meglio delle proprie capacità e possibilità, e l'Azienda si impegna a non sottoporre i dipendenti a carichi di lavoro che causino stress, perdita di fiducia in se stessi, perdita della serenità necessaria ad adempiere i loro compiti. Qualora i dipendenti non avessero le competenze necessarie per i compiti assegnati o a causa di eventuali aggiornamenti devono chiedere supporto tramite formazione o addestramento, allo scopo di ridurre al minimo il rischio di disagi all'Azienda o a qualsiasi parte interessata alle attività dell'Azienda. Tutti i dipendenti non possono ricevere alcun corrispettivo da parte di alcuno per il compimento di un atto di loro competenza, né cedere ad alcuna forma di condizionamento esterno nell'espletamento dei loro incarichi. E' fatto divieto di utilizzare informazioni o notizie acquisite nell'espletamento delle proprie mansioni per qualsiasi fine estraneo a quello per cui hanno ricevuto tali informazioni.

4. Conflitto di interessi

Tutti i Dipendenti devono evitare qualsiasi situazione che possa dar luogo a conflitti d'interesse, anche solo apparenti. Nei casi di conflitto, anche solo apparente, i dipendenti devono astenersi dall'assumere o dal concorrere ad assumere decisioni nonché dal compiere atti (anche di natura preliminare e/o preparatoria) che coinvolgano, direttamente o indirettamente, interessi propri e, per quanto è dato conoscere, del coniuge, di conviventi, di parenti entro il terzo grado o affini entro il secondo. Essi si astengono in ogni altro caso in cui sussistano gravi ragioni di convenienza e quando le decisioni coinvolgano direttamente interessi di società proprie o di appartenenza o con cui hanno rapporti commerciali. Qualsiasi attività autonoma (naturalmente non in

PETIC Rev.
Data
Emessa da

1
15/11/19
DG

conflitto di interesse con l'Azienda) può essere svolta dai dipendenti a condizione che venga svolta al di fuori dell'orario di lavoro (per i lavoratori il cui straordinario è pagato a forfait resta inteso che lo straordinario non può superare il numero di ore stabilito dalle norme nazionali e di settore stabilite) e che non pregiudichi le prestazioni fisiche e mentali durante gli orari di lavoro in azienda.

5. Rapporti con e tra i dipendenti e Whistle blowing

La STAMET S.p.A. richiede che i propri dipendenti conoscano e osservino, per quanto di loro competenza, le prescrizioni del Codice Etico e ne promuovano la conoscenza presso i neo-assunti nonché presso i terzi interessati dall'applicazione del Codice Etico con i quali vengano in contatto per ragioni del loro ufficio.

I dipendenti sono tenuti a segnalare ogni violazione del Codice Etico di cui vengano a conoscenza (Whistle blowing): nessuna forma di ritorsione, né alcuna decisione sfavorevole o punitiva sarà avviata nei confronti di chi informi in buona fede di una sospetta violazione. Al contrario, la STAMET S.p.A. considererà infrazione disciplinare qualunque segnalazione infondata effettuata in mala fede al fine di arrecare nocimento a colleghi e/o collaboratori. Le segnalazioni di comportamenti in ipotesi, lesivi delle norme dettate dal Codice Etico potranno essere effettuate, nelle modalità descritte al paragrafo 13. Saranno prese in considerazione le segnalazioni, anche in forma anonima. Ai soggetti che provvederanno a segnalare asserite violazioni di disposizioni del presente Codice Etico è garantita la massima riservatezza, compatibilmente con le esigenze di accertamento della fondatezza dei fatti denunciati e, in ogni caso, la non sottoposizione ad azioni e/o comportamenti vessatori o discriminatori, diretti o indiretti, ad opera dei Destinatari del presente Codice Etico. La STAMET S.p.A. pone la massima e costante attenzione nella valorizzazione delle risorse umane. A tal fine considera il criterio meritocratico, la competenza professionale, l'onestà e la correttezza di comportamento i fondamenti privilegiati per l'adozione di ogni decisione concernente la carriera e ogni altro aspetto relativo al dipendente. I Dipendenti sono tenuti a porre in essere una condotta costantemente rispettosa dei diritti e della personalità dei colleghi, dei collaboratori e dei terzi, indipendentemente dalla loro posizione gerarchica e devono utilizzare correttamente i beni aziendali messi a loro disposizione salvaguardando, in generale, il valore del patrimonio associativo.

6. Rapporti con i collaboratori e con i consulenti

La STAMET S.p.A. procede all'individuazione e alla selezione dei collaboratori e dei consulenti con assoluta imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio. Comportamenti contrari ai principi espressi nel Codice Etico saranno considerati grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali.

7. Rapporti con i terzi

La STAMET S.p.A. nel contatto con i terzi, impronta i relativi rapporti al rispetto, alla cortesia, alla disponibilità, alla serietà professionale, alla correttezza, alla chiarezza, all'imparzialità, alla trasparenza, attenendosi scrupolosamente alle norme di legge, ai principi del presente Codice Etico e alle Procedure/Regole e altrettanto richiedendo ai Dipendenti i quali sono tenuti a evitare qualunque situazione di conflitto d'interessi, rifuggendo altresì da arbitrarie e ingiustificate discriminazioni.

8. Rapporti con i fornitori

Nei rapporti di fornitura di beni e di prestazione di servizi, la STAMET S.p.A. opera nel rispetto della normativa e dei principi del presente Codice Etico e delle Procedure/Regole adottate nel rispetto dei principi di lealtà e imparzialità cui si informa tutta l'attività allo scopo di garantire un mutuo e corretto vantaggio. Gli addetti alle relazioni con i fornitori e con i prestatori di servizi devono procedere alla selezione degli stessi e alla gestione dei relativi rapporti secondo criteri d'imparzialità e di correttezza, evitando situazioni di conflitto d'interesse (anche potenziale) e prontamente segnalando al datore di lavoro l'esistenza o l'insorgenza di tali situazioni.

PETIC Rev.
Data
Emessa da

1
15/11/19
DG

9. Rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Istituzioni

Nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione e con le Pubbliche Istituzioni con le quali mantenga contatti per lo svolgimento delle proprie attività e per il perseguimento degli obiettivi e strategie aziendali la STAMET S.p.A. adotta la più rigorosa osservanza delle normative comunitarie, nazionali e associative applicabili. Per Pubblica Amministrazione e per Pubbliche Istituzioni s'intendono tutte le autorità, enti, istituti, istituzioni, di ogni ordine e grado, appartenenti a qualsivoglia ordinamento, sia nazionale (incluse pubbliche amministrazioni locali e territoriali, agenzie, commissioni e autorità indipendenti) che comunitario e/o internazionale. La gestione di trattative, l'assunzione d'impegni e l'esecuzione di rapporti di qualsiasi genere con la Pubblica Amministrazione, con enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse o comunque di rapporti di lavoro i Dipendenti non devono assolutamente cercare di influenzare impropriamente le decisioni dell'Istituzione interessata, al fine di ottenere il compimento di atti non conformi o contrari ai doveri di ufficio, in particolare offrendo o promettendo, direttamente o indirettamente, doni, denaro, favori o utilità di qualunque genere, salvo il caso in cui siano d'uso (ad esempio in occasione delle festività) e in ogni caso siano di modico valore. Il Dipendente che dovesse ricevere indicazioni di operare in tal senso è tenuto a darne immediata comunicazione al Direttore Generale o al Direttore di stabilimento. E' severamente vietato offrire o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi tipologia di rapporto intrattenuto direttamente con la Pubblica Amministrazione. La STAMET S.p.A. non si farà rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da soggetti che possano versare in situazione di conflitto di interessi, i quali comunque, laddove incaricati, dovranno immediatamente comunicare alla STAMET S.p.A., nel caso in cui questa non ne sia a conoscenza o comunque l'abbia ignorata, le specifiche circostanze idonee anche solo potenzialmente a dare luogo a conflitto di interessi. Qualsiasi violazione, effettiva o anche soltanto potenziale deve essere tempestivamente segnalata.

10. Rapporti con le Autorità di vigilanza e di controllo

La STAMET S.p.A. impronta i propri rapporti con le Autorità di vigilanza e di controllo alla massima collaborazione, nel pieno rispetto del loro ruolo istituzionale, impegnandosi a dare sollecita esecuzione alle loro prescrizioni.

E' fatto divieto assoluto di interferire in qualsivoglia modo e con qualsivoglia mezzo nelle libere e autonome decisioni delle citate Autorità.

11. Rapporti con le Organizzazioni sindacali

La STAMET S.p.A. non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, a organizzazioni sindacali, né a loro rappresentanti o dipendenti se non nelle forme e nei modi previsti dalle normative vigenti, e impronta le relazioni con le medesime a principi di correttezza e di collaborazione.

12. Rapporti con la stampa e con gli altri mezzi di comunicazione

La STAMET S.p.A. si rivolge agli organi di stampa e di comunicazione di massa unicamente attraverso gli organi associativi e le funzioni associative a ciò delegati, in un atteggiamento di massima correttezza, disponibilità e trasparenza, nel rispetto della politica di comunicazione da loro definita.

13. Provvedimenti

Allo scopo di assicurare un'effettiva e piena applicazione del Codice Etico, la STAMET S.p.A. s'impegna a vigilare sull'effettiva osservanza delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico e, in caso di accertata violazione, ad adottare i provvedimenti più opportuni quali Procedimenti sanzionatori e sanzioni per i dipendenti. Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e dalle Procedure/Regole in uso in STAMET S.p.A. costituisce inadempimento agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare. Il rispetto delle disposizioni del presente Codice Etico rientra fra le obbligazioni contrattuali assunte, anche ex art. 2104 c.c., dai dipendenti al momento della stipula del contratto di lavoro. La loro violazione

PETIC Rev.
Data
Emessa da

1
15/11/19
DG

da luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 c.c. Il Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) è lo strumento complementare per la gestione dell'attività etica della STAMET S.p.A. Il contenuto del CCNL dovrà essere applicato nelle varie situazioni previste nel contratto e in particolare i provvedimenti disciplinari saranno applicati seguendo le modalità previste nel CCNL. Tali sanzioni saranno applicate sulla base delle rilevanze che assumono le singole fattispecie considerate e saranno proporzionate in base alla loro gravità. L'accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza della funzione Risorse Umane a ciò preposta e delegata e ad approvazione del Direttore Generale.

Qualora fosse necessario, per qualsiasi ragione, comunicare una violazione o il dubbio sul mancato rispetto di un principio esposto in questo codice etico (con particolare attenzione al concetto di whistleblowing), si precisa che la comunicazione avviene nella seguente modalità: comunicazione anonima o nominativa (a discrezione di chi effettua la comunicazione) su foglio in formato word scritto al computer da consegnare a mano alla Proprietà Aziendale, per qualsiasi segnalazione riguardi come inadempiente uno dei dipendenti, fornitori o consulenti.

Il Direttore Generale



PETIC Rev.	1
Data	15/11/19
Emessa da	DG