

1) PREMESSA

La mission di MBI Metal Bushings Italia s.p.a. è incentrata sulla crescita aziendale, sulla creazione di valore e sulla soddisfazione dei Clienti, attraverso la fornitura di prodotti e di servizi di qualità, nel rispetto:

- dei legittimi interessi delle categorie di soggetti coinvolti nei processi aziendali,
- delle pratiche di equità e correttezza nella gestione del rapporto di lavoro,
- delle norme sulla sicurezza dei lavoratori,
- delle norme relative all'ambiente,
- delle leggi e delle disposizioni regolamentate applicabili ai suoi diversi campi di attività.

Il presente Codice Etico è parte vincolate ai fini del raggiungimento della mission aziendale.

2) POLITICA ETICA

Il direttivo della MBI Metal Bushings Italia s.p.a., nello svolgimento della propria attività d'impresa, esige che tutte le parti coinvolte interne ed esterne adeguino la loro condotta coerentemente alle seguenti linee guida:

a. Centralità della persona

Il rispetto dell'integrità fisica e morale della persona è un interesse primario da tutelare.

Occorre evitare ogni forma discriminazione, sotto l'aspetto del sesso, dell'età, del luogo di nascita, della scelta politica, del livello culturale, del credo religioso, delle tendenze sessuali e di tutto ciò che può concorrere a non dare pari opportunità nel rapporto lavorativo.

Inoltre, occorre contrastare ogni forma di fastidio e soprusi, in termini di prepotenze, vessazioni, minacce, ripicche, molestie sessuali e di tutto ciò che può impedire un normale svolgimento delle proprie attività in un clima di serenità, decenza e rispetto.

Infine, occorre puntare ad un costruttivo impegno lavorativo, interessando tutti i lavoratori in relazione alle relative capacità, competenze e disponibilità.

b. Onestà, correttezza e trasparenza

Ogni azione, operazione e transazione attuata da ogni amministratore, dipendente, collaboratore e ogni altro soggetto operante all'interno e all'esterno dell'Azienda deve essere ispirata ai principi di onestà correttezza e trasparenza.

A riguardo il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti e a tutti i livelli decisionali ed esecutivi è un principio imprescindibile.

In particolare, tutti le parti coinvolte non devono mai assumere comportamenti tali da implicare la corruzione o il riciclaggio di proventi da attività criminali in qualsivoglia forma o modo.

In aggiunta è vietato ai dipendenti e alle altre parti coinvolte offrire o ricevere omaggi commerciali, regali o altre utilità che possano costituire violazioni di leggi o regolamenti, o siano in contrasto con il presente Codice, o possano, se resi pubblici, costituire un pregiudizio, anche solo d'immagine, all'azienda. Qualsiasi situazione che possa costituire o possa generare un possibile conflitto d'interesse deve essere immediatamente riferita al proprio superiore gerarchico.

c. Riservatezza

MBI Metal Bushings Italia s.p.a. assicura la riservatezza delle informazioni e dei dati sensibili in proprio possesso e l'osservanza della normativa in materia di dati personali.

Tutte le informazioni a disposizione dell'azienda sono trattate nel rispetto della riservatezza e della privacy dei soggetti interessati.

Pertanto, i dipendenti e le altre parti coinvolte sono tenuti a non rivelare a terze informazioni riguardanti le conoscenze tecniche, tecnologiche e commerciali dell'azienda, così come altre informazioni non pubbliche

relative all'azienda, se non nei casi in cui tale informazione sia richiesta da Leggi o da altre disposizioni regolamentate.

d. Rispetto dei Diritti del lavoro

MBI Metal Bushings Italia s.p.a. si impegna nell'evitare l'impiego del lavoro minorile ed ogni forma di sfruttamento, affinché il lavoro possa svolgersi in condizioni dignitose nel rispetto della persona, in relazione al corretto impiego delle conoscenze e capacità personali con il giusto livello retributivo.

In particolare, le assunzioni devono avvenire nel rispetto della normativa in ambito lavoristico; preventivamente all'assunzione, dipendenti e collaboratori devono essere edotti su retribuzione, orario di lavoro, sede di lavoro, regole e procedure interne.

L'azienda si impegna inoltre a non instaurare rapporti d'affari con fornitori che impieghino lavoro minorile.

e. Rispetto della Salute, Sicurezza e Ambiente

Le attività aziendali sono svolte riducendo al minimo qualsiasi tipo di impatto ambientale, adottando soluzioni in grado di prevenire gli infortuni e le patologie professionali, e comunque minimizzare, per quanto tecnicamente possibile ed economicamente compatibile, la loro possibilità d'accadimento.

3) CODICE DI CONDOTTA

Il presente Codice di Condotta è rivolto a finalizzare per il personale i contenuti richiamati dalla Politica Etica sopra definita.

Premessa

La motivazione e la professionalità del personale sono un fattore essenziale per il mantenimento della competitività, la creazione di valore e la soddisfazione della clientela.

Rapporti con i colleghi di lavoro

Ogni dipendente deve adoperarsi per mantenere un ambiente di lavoro decoroso e per rispettare la dignità di ogni individuo con il quale viene ad interagire.

In particolare, è fatto divieto assumere comportamenti intimidatori, vessatori e offensivi nei confronti di colleghi o collaboratori al fine di emarginarli o screditarli nell'ambiente di lavoro.

Qualsiasi violazione sarà soggetta all'applicazione di misure sanzionatorie e/o disciplinari commisurate alla gravità della violazione.

Pertanto, ogni dipendente è tenuto a:

- applicare le disposizioni del Codice riguardanti la loro specifica mansione;
- astenersi da ogni condotta che possa ledere o comprometterne l'onestà, l'imparzialità o la reputazione del Gruppo;
- segnalare tempestivamente eventuali violazioni al Codice;
- consultare il Referente per ottenerne chiarimenti circa l'interpretazione del Codice;
- partecipare attivamente, al fine di trarre il massimo beneficio, ad eventuali attività di formazione;
- collaborare attivamente alle eventuali indagini svolte in relazione a violazioni del Codice mantenendo il più stretto riserbo circa l'esistenza di dette indagini.

Soggetti in posizioni di responsabilità

Chiunque rivesta il ruolo di responsabile, a tutti i livelli, deve dimostrare con il proprio comportamento che il rispetto delle disposizioni contenute nel Codice è un aspetto fondamentale e prioritario dell'attività lavorativa, accertandosi che i dipendenti siano consapevoli che i risultati di business non vanno mai disgiunti dal rispetto delle disposizioni del Codice.

	CODICE ETICO	Rev. 01 del 05/06/2025 pag. 3 di 5
--	---	--

Ogni soggetto in posizione di responsabilità ha l'obbligo di segnalare ogni caso di mancata osservanza del Codice, oltre ad avere la responsabilità di assicurare la tutela di coloro che avessero effettuato la segnalazione di violazioni del Codice.

Molestie

L'azienda considera assolutamente inaccettabile, oltre che deplorabile, qualsiasi tipo di molestia e/o comportamento indesiderato che abbia lo scopo e l'effetto di violare la dignità della persona a cui tali molestie o comportamenti sono rivolti, sia all'interno sia all'esterno del posto di lavoro.

Pari opportunità

L'azienda si impegna a offrire pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale a tutti i dipendenti. Il responsabile di ogni ufficio deve garantire che per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, quali l'assunzione, la formazione, la retribuzione, le promozioni, i trasferimenti e la cessazione del rapporto stesso, i dipendenti siano trattati in modo conforme alle loro capacità di soddisfare i requisiti della mansione, evitando ogni forma di discriminazione fondata sull'età, il sesso, lo stato di salute, la nazionalità, l'orientamento sessuale, le opinioni politiche e le fedi religiose dei suoi dipendenti.

Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti

L'azienda richiede ai propri dipendenti e collaboratori di contribuire a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità altrui.

Sarà pertanto considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudizio di tali caratteristiche ambientali, nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro:

- prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
- consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

L'azienda si impegna a favorire le azioni sociali previste in materia dalla contrattazione collettiva.

Utilizzo dei beni aziendali

I dipendenti sono tenuti a utilizzare i beni, materiali e immateriali, di cui abbiano la disponibilità in modo efficiente e con modalità idonee a proteggerne il valore.

Ogni utilizzo improprio e/o non autorizzato può essere perseguibile penalmente e/o civilisticamente, e nei casi più gravi può generare conseguenze in fini della conservazione del posto di lavoro.

Rapporti con i Clienti e la Pubblica Amministrazione

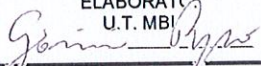
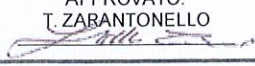
L'assunzione di impegni verso i Clienti e la Pubblica Amministrazione ed in generale con le Istituzioni è riservata esclusivamente alle funzioni aziendali preposte ed autorizzate, nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione del Gruppo.

L'azienda, attraverso i propri dipendenti o rappresentanti, non deve promettere od offrire a Clienti, Pubblici Ufficiali o a dipendenti di Istituzioni Pubbliche, denaro, beni o altre utilità di vario genere al fine di promuovere e favorire i propri interessi o gli interessi dell'azienda.

Atti di cortesia commerciale, quali omaggi o forme di ospitalità, o qualsiasi altra forma di beneficio, anche sotto forma di liberalità, sono consentiti soltanto se di modico valore e tali da non compromettere l'integrità e la reputazione delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore terzo ed imparziale, come atti destinati ad ottenere vantaggi e favori in modo improprio. In ogni caso tali atti devono essere sempre autorizzati e adeguatamente documentati.

Rapporti con i Fornitori

I processi di approvvigionamento sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo.

ELABORATO U.T. MBI 	APPROVATO: T. ZARANTONELLO 	DATA: 05/06/2025
--	---	------------------

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto sono basate su una valutazione obiettiva della qualità, del prezzo e della capacità di fornire e garantire servizi di livello adeguato.

Ai soggetti preposti alla funzione approvvigionamento è fatto divieto di:

- ricevere alcuna forma di corrispettivo da parte di chiunque per l'esecuzione di un atto del proprio ufficio o contrario ai doveri d'ufficio;
- subire alcuna forma di condizionamento da parte di terzi estranei al Gruppo e dallo stesso non autorizzati, per l'assunzione di decisioni e/o l'esecuzione di atti relativi alla propria attività lavorativa;
- accettare omaggi o altre forme di beneficio che non siano ascrivibili alle normali relazioni di cortesia (vedi sopra).

Partecipazione in organizzazioni sindacali e/o partiti politici

Qualsiasi rapporto dell'azienda con organizzazioni sindacali, partiti politici e loro rappresentanti o candidati deve essere improntato ai più elevati principi di trasparenza e correttezza.

Eventuali contributi economici da parte dell'azienda sono ammessi solo se previsti da disposizioni di legge, previa autorizzazione della Direzione.

Eventuali contributi economici da parte di dipendenti dell'azienda, così come l'attività da essi prestata, sono da intendersi esclusivamente versati a titolo personale e volontario.

Rispetto della sicurezza ed ambiente

Ogni dipendente deve rispettare le prescrizioni aziendali in materia ambientale, in particolare quelle relative ai rifiuti, allo stoccaggio dei materiali, agli sversamenti e alle emissioni.

Ogni dipendente deve rispettare le prescrizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro in particolare sull'impiego dei dispositivi di protezione e rispetto delle procedure operative relative alla sicurezza sul posto di lavoro; inoltre non deve porre gli altri dipendenti di fronte a rischi inutili che possano provocare danni alla loro salute o incolumità fisica.

4) DISPOSIZIONI APPLICATIVE

Ambito di applicazione

I principi e le disposizioni del Codice si intendono vincolanti per gli amministratori, i dipendenti e tutti coloro che intrattengono rapporti, di qualunque natura, anche temporanea, con una società dell'azienda.

Approvazione

Il Codice è approvato dalla Direzione dell'azienda ed è soggetto a revisione a fronte dei contributi di parti terze, delle evoluzioni normative e nonché dell'esperienza acquisita nella sua applicazione.

Divulgazione

Il Codice è portato a conoscenza di tutti i destinatari, come sopra definiti, mediante:

- affissione nelle bacheche dei luoghi di lavoro,
- pubblicazione nel sito internet di MBI Metal Bushings Italia s.p.a. dal quale è liberamente scaricabile.

Referente

Al fine di favorire la diffusione e la piena applicazione del Codice, MBI Metal Bushings Italia s.p.a. ha previsto l'identificazione di un Referente nella figura del Responsabile delle Risorse Umane.

Il Referente si impegna a:

- garantire l'applicazione del presente Codice da parte di tutte le categorie di dipendenti;
- fornire i necessari chiarimenti e supporto per l'applicazione
- gestire nella massima riservatezza le segnalazioni ricevute;
- segnalare alla Direzione eventuali violazioni del presente Codice.

Segnalazioni

Tutti i Destinatari possono segnalare ogni violazione o sospetto di violazione del Codice al Referente, per iscritto e in forma anonima e non, attraverso:

- le apposite cassette dislocate all'interno di ogni stabilimento,
- mezzo posta al seguente indirizzo:

M.B.I. Metal Bushings Italia S.p.A.

Via Brescia, 65 - 36040 Torri di Quartesolo (VI) - Italy

Tali segnalazioni dovranno essere sufficientemente precise e circostanziate e riconducibili ad un definito evento o area.

Il Referente garantisce la riservatezza agli autori delle segnalazioni.

Inoltre, provvederà a valutare le segnalazioni ricevute al fine di adottare il provvedimento più opportuno e nell'ipotesi di accertata violazione del Codice, riporterà la segnalazione e gli eventuali suggerimenti alla Direzione.

Sanzioni

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del Codice Civile, sopra riportato. La violazione delle norme del Codice potrà costituire inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

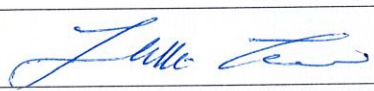
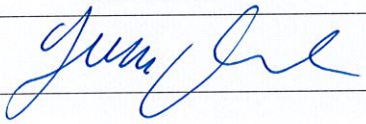
L'osservanza del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai Collaboratori e/o dai soggetti aventi relazioni d'affari con l'impresa. La violazione delle norme del Codice potrà essere considerato inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

Informazioni

Tutti i possibili Destinatari potranno rivolgersi al Referente per qualsiasi chiarimento relativo all'interpretazione o all'applicazione delle linee guida indicate nel presente Codice.

A tutte le richieste di chiarimenti verrà data una tempestiva risposta ed in particolare ogni contributo sarà valutato positivamente.

LA DIREZIONE

<i>Zarantonello Tiziano</i>	<i>Marchesin Luca</i>	<i>Data</i>
		05/06/25