



Regina Catene Calibrate S.p.A. Via Monza, 90 - 23870 Cernusco Lombardone (LC)
Telefono +39 039.99801 Fax +39 039.9905229 www.reginachain.net

Codice di Condotta Regina

Lettera del Presidente

Regina Catene Calibrate S.p.A. ("Regina") è uno dei principali produttori di catene per applicazioni industriali e motociclistiche. Regina ha 7 filiali estere e opera in tutto il mondo. I nostri dipendenti, attivi a livello globale, provengono da una vasta gamma di culture aziendali. Questo incrementa notevolmente la diversità culturale all'interno dell'azienda.

In questo contesto, riteniamo necessario, con questo Codice di Condotta, definire un sistema aziendale di valori e principi che devono servire a tutti i dipendenti come linea guida per la loro condotta. In aggiunta agli standard etici che fissiamo per noi stessi, il nostro Codice di Condotta indica che vogliamo rispettare le leggi e i regolamenti in patria e all'estero.

Il seguente Codice di Condotta vuole definire e regolamentare standard minimi vigenti all'interno del Gruppo Regina e dimostrare l'impegno e la responsabilità a livello globale della nostra azienda nei confronti della società. Non è però possibile declinare ogni possibile situazione specifica che potrebbe verificarsi nella vita lavorativa quotidiana. Pertanto, il Codice di Condotta deve essere considerato come una linea guida a cui le azioni di tutti i dipendenti - indipendentemente dalla posizione e dall'area di responsabilità - dovrebbero essere orientate.

Vi chiediamo di utilizzare i seguenti principi come guida del vostro agire, al fine di garantire l'eccellente reputazione della nostra società e dei nostri servizi anche in futuro.

Il processo di attuazione sarà supportato dal Dottor Matteo Pizzoccaro (Vice President Risorse Umane e Organizzazione). Egli sarà a vostra disposizione ogni qualvolta avrete un dubbio sulla coerenza di un comportamento con la legge o con il nostro Codice, e la confidenzialità vi sarà sempre garantita. Tuttavia, i dubbi dovrebbero sempre essere discussi in prima battuta con i diretti superiori e, per quanto possibile, risolti.

Vi preghiamo di sostenerci attivamente nell'implementazione del Codice di Condotta.

Cernusco Lombardone, 14 novembre 2017

Carlo Garbagnati

President and CEO



Sommario

1.DISPOSIZIONI GENERALI	4
1.1. Preambolo	4
1.2. Ambito di Applicazione e destinatari del Codice	5
1.3. Diffusione	5
2. PRINCIPI ETICI GENERALI	6
<i>Rispetto della normativa vigente</i>	6
<i>Onestà e correttezza</i>	6
<i>Riservatezza</i>	6
<i>Trasparenza</i>	6
<i>Responsabilità sociale</i>	7
<i>Rispetto della dignità delle persone e pari opportunità</i>	7
<i>Sicurezza e salvaguardia della salute</i>	7
<i>Lavoro individuale e di squadra</i>	8
<i>Impegno per lo sviluppo sostenibile e tutela dell'ambiente</i>	8
<i>Concorrenza leale</i>	8
<i>Corruzione</i>	9
<i>Commercio internazionale</i>	9
<i>Tutela dei diritti dell'infanzia</i>	9
<i>Libertà di associazione e di contrattazione collettiva</i>	9
<i>Trasparenza delle RegISTRAZIONI Contabili</i>	9
<i>Antiriciclaggio</i>	10
3. CRITERI DI CONDOTTA	10
3.1 Criteri di condotta nei rapporti con i soci	10
3.2 Criteri di condotta nelle relazioni tra i collaboratori e la società	10
<i>Assunzione e inserimento delle persone</i>	10
<i>Consulenze e servizi professionali</i>	11
<i>Informazioni confidenziali</i>	11
<i>Tutela dei dati personali e della Privacy</i>	11
<i>Computer e mezzi di comunicazione</i>	11
<i>L'utilizzo e la protezione dei beni aziendali</i>	11
<i>Conflitto di interessi</i>	12



<i>Spese di rappresentanza</i>	12
<i>Rapporti con la Pubblica Amministrazione</i>	12
<i>Rapporti con le Autorità Giudiziarie</i>	13
3.4 Criteri di condotta nelle relazioni con fornitori, consulenti e partner commerciali	13
3.5 Criteri di condotta nei rapporti con i clienti	13
3.6 Criteri di condotta nei rapporti infragruppo	14
4. LE MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO	14
4.1 L'efficacia del Codice verso i soggetti Terzi	14
4.2 Il valore contrattuale del Codice.....	14
4.3 Le regole di condotta dei Vertici Aziendali.....	15
4.4 Gli obblighi dei Responsabili di Funzione.....	15
4.5 Gli obblighi dei dipendenti.....	15
4.6 La segnalazione di una violazione.....	16
4.7 Indagini sulle violazioni.....	16
4.8 Applicazione del Codice e conseguenze disciplinari	16
4.9 Costituzione e compiti dell'Organismo di Vigilanza	17
4.10 Contatti del responsabile Compliance	17



1.DISPOSIZIONI GENERALI

1.1. Preambolo

Scopo dell'impresa è il proprio sviluppo, perseguito nel rispetto dei principi e valori fondanti la buona gestione, e perciò sostenibile sotto ogni aspetto, economico finanziario, competitivo, sociale, ambientale. Il profitto e la salvaguardia dell'equilibrio economico-finanziario sono condizioni irrinunciabili di autonomia, continuità e sviluppo dell'impresa. Il profitto non è il fine dell'impresa, ma obiettivo necessario per far fronte agli investimenti richiesti per produrre innovazioni e mantenere vitale l'impresa e per remunerare in modo equo gli azionisti. Il profitto fertile, frutto di innovazione e responsabilità, non va confuso con altre forme di appropriazione e accumulazione economico-finanziaria.

I molteplici interessi e obiettivi convergenti nell'impresa trovano composizione armonica nella ricerca del bene dell'impresa in sintonia con il bene degli stakeholder e di tutte le società del gruppo.

Come azienda attiva a livello internazionale, Regina persegue gli interessi economici di vari soggetti (tra cui dipendenti, clienti, fornitori e azionisti). A questo proposito, Regina e le sue controllate (di seguito definite congiuntamente come "Regina" o "Gruppo") devono prestare attenzione a una vasta gamma di condizioni sociali, politiche e giuridiche, sia in patria che all'estero. Anche infrazioni apparentemente minori della legge da parte di dipendenti, collaboratori e dirigenti possono alterare sensibilmente la reputazione del Gruppo e infliggere danni considerevoli - anche finanziari.

Per tali ragioni Regina da sempre riconosce e rispetta i seguenti principi fondamentali nel proprio modo di "fare impresa".

- Innovazione e responsabilità sono i valori cardine che qualificano il modo di fare bene impresa nell'interesse di tutti gli stakeholder e della collettività.
- Umanità, lungimiranza strategica, efficienza operativa e promozione di imprenditorialità diffusa danno forma alla governance, al contesto organizzativo e ai comportamenti dell'impresa innovativa e responsabile.
- Il soddisfacimento dei bisogni dei clienti attuali e prospettici guida e alimenta l'innovazione a tutto tondo.
- I Collaboratori, con le loro potenzialità di apprendimento e creatività, sono la risorsa più preziosa dell'impresa. La loro crescita umana e professionale è fondamentale per la longevità e sostenibilità dell'impresa stessa.
- La comunità circostante e l'ambiente sono risorse preziose da preservare e alimentare con iniziative di vario tipo, culturali, sociali, ecologiche. Queste consentono di innovare la complessiva strategia di sviluppo dell'impresa, con impensabili conseguenze positive sulle performance economiche.
- Onestà, correttezza, trasparenza, legalità, rispetto delle persone in quanto tali, qualunque sia il ruolo, il rango e la situazione per cui si entra in relazione, improntano l'agire dell'impresa e dei suoi collaboratori interni ed esterni. Le imprese responsabili operano nel rispetto della legge, dei regolamenti e del codice etico, andando al di là di quanto la lettera delle norme prescrive ove lo sviluppo lo richieda.

Il Codice di Condotta (di seguito anche solo "Codice") descrive i valori, i principi e le regole che guidano la condotta imprenditoriale di Regina e ha l'obiettivo di assicurarne il rispetto in tutta l'azienda e di creare un ambiente di lavoro caratterizzato da una condotta integra, rispettosa, leale e responsabile.



Il Codice, pertanto, costituisce il complesso dei riferimenti in termini di diritti e doveri morali per la corretta identificazione della responsabilità etico sociale dell'impresa e dei quali il Gruppo pretende la più rigorosa osservanza da parte di tutti i soggetti presenti in azienda, ed in generale, da tutti coloro che collaborano con essa per il perseguimento della sua missione aziendale.

Con tale Codice, il Gruppo non intende definire analiticamente i comportamenti da adottare di fronte a tutte le situazioni nelle quali è possibile trovarsi, bensì fornire generali indirizzi di carattere etico-comportamentale cui conformarsi nella esecuzione delle proprie attività, nonché contribuire a prevenire la realizzazione degli illeciti amministrativi dipendenti dai reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.. In ogni caso, in presenza o in mancanza di specifiche disposizioni, è assolutamente necessario che i soggetti coinvolti nelle operazioni aziendali si ispirino ai più elevati standard di comportamento, ai quali il Gruppo a sua volta uniforma la propria condotta. In nessun modo la convinzione di agire nell'interesse o a vantaggio del Gruppo può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi indicati nel Codice.

Il Codice di condotta costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalle società del Gruppo, ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (di seguito anche solo "Modello"), al fine di prevenire la realizzazione degli illeciti amministrativi dipendenti dai reati ivi considerati.

Il controllo del suo integrale rispetto è affidato all' "Organismo di Vigilanza" (vedi par. 4.9).

1.2. Ambito di Applicazione e destinatari del Codice

Il Codice di condotta si applica alle società del Gruppo ed è conseguentemente vincolante per tutti i rispettivi collaboratori, intesi come Amministratori, membri del Collegio Sindacale, dirigenti, dipendenti, e per tutti i soggetti "Terzi" che a diverso titolo intrattengono rapporti con le società del Gruppo (di seguito "Destinatari").

I Destinatari sono pertanto chiamati a conoscere il Codice e a tutelare e preservare, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l'immagine del Gruppo, nonché l'integrità del suo patrimonio economico ed umano.

1.3. Diffusione

Regina s'impegna a garantire una puntuale diffusione interna ed esterna del Codice mediante:

- a) distribuzione del documento a tutti i componenti degli organi sociali, a tutti i dipendenti e ai soci anche attraverso la pubblicazione del Codice nella intranet aziendale;
 - b) accessibilità per i Terzi Destinatari (fornitori, partner commerciali etc..) nell'apposita sezione del sito.
- L'organo amministrativo, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, predispone e conduce periodiche iniziative di formazione e di aggiornamento sui principi del presente Codice e sulle materie connesse.

Nei contratti con i Terzi Destinatari è, inoltre, prevista l'introduzione di clausole e/o la sottoscrizione di dichiarazioni volte sia a formalizzare l'impegno al rispetto del Modello e del presente Codice, sia a disciplinare le sanzioni di natura contrattuale, per l'ipotesi di violazione di tale impegno.

Ai collaboratori di Regina viene chiesto di attestare di aver preso attenta visione del Codice, di averlo letto e compreso.



2. PRINCIPI ETICI GENERALI

Regina definisce esplicitamente le regole di condotta nei rapporti con partner commerciali, fornitori, dipendenti, concorrenti, governi e autorità.

Più chiaramente le società del Gruppo, nella consapevolezza delle proprie responsabilità etico, sociali e comportamentali, assumono i seguenti principi etici fondamentali.

Rispetto della normativa vigente

Regina, nello svolgimento delle proprie attività, agisce nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nei territori in cui opera, del Codice, del Modello e delle norme interne aziendali.

Pertanto tutti i soggetti che collaborano con Regina sono tenuti a conoscere le disposizioni di legge vigenti nella propria area di responsabilità aziendale e, in caso di dubbio, sono tenuti a chiedere un parere legale a chi ne ha la competenza.

Onestà e correttezza

Regina imposta le relazioni con i clienti, i fornitori, i collaboratori e tutti i soggetti Terzi con cui ha rapporti nel rispetto delle regole di correttezza, lealtà, collaborazione e reciproco rispetto.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse del Gruppo può giustificare un comportamento non onesto.

Riservatezza

Le conoscenze e le informazioni acquisite direttamente da dirigenti e collaboratori durante la propria attività per Regina, o acquisite in maniera casuale, sono un elemento essenziale per il successo commerciale del Gruppo. Regina investe notevoli risorse umane e finanziarie nello sviluppo di prodotti e servizi innovativi e nella formazione dei suoi collaboratori. La tutela delle innovazioni così sviluppate garantisce il successo di Regina tra i concorrenti. Queste rappresentano pertanto un patrimonio a cui deve essere riservata una tutela particolare.

Segreti aziendali o commerciali delle aziende dei partner commerciali di Regina devono essere anch'essi protetti da divulgazioni non autorizzate.

Tutti i collaboratori e i dirigenti di Regina e delle sue controllate hanno l'obbligo di impedire che tali conoscenze e informazioni, che rappresentano segreti aziendali o commerciali, vengano divulgate all'esterno dell'azienda, ad esempio attraverso la diffusione non autorizzata di dati personali in trattative con terze parti. Inoltre, ogni collaboratore che abbia accesso a queste informazioni dovrebbe accertarsi sulla possibilità che tali informazioni e conoscenze siano adatte all'acquisizione di diritti di proprietà industriale.

Segreti aziendali o commerciali delle aziende dei partner commerciali di Regina devono essere anch'essi protetti da divulgazioni non autorizzate.

Regina richiede, altresì, che le informazioni ottenute non siano utilizzate per interessi propri al fine di trarne indebito vantaggio secondo modalità contrarie alla legge o in modo da provocare danno ai diritti, al patrimonio ed agli obiettivi del Gruppo.

Trasparenza

Regina si impegna a fornire a tutti i suoi interlocutori, in modo chiaro, completo e tempestivo, le informazioni relative alle azioni condotte a tutti i livelli d'impresa. Per il Gruppo essere trasparenti significa adottare strumenti di gestione aperti al dialogo con i propri interlocutori con l'obiettivo di



corrispondere alle attese di informazione e conoscenza degli impatti economici, sociali e ambientali delle attività aziendali.

Responsabilità sociale

Il Gruppo considera prioritaria la propria funzione sociale, assumendo come valori della propria azione:

- a) lo sviluppo e la tutela della professionalità, del proprio personale, perseguendo una politica fondata sulle pari opportunità e sui meriti;
- b) la sicurezza sul lavoro, perseguendola anche attraverso la definizione di specifiche procedure ed il controllo e della loro corretta implementazione;
- c) la tutela della salute, adottando tutte le misure necessarie per garantire l'integrità fisica di tutti i prestatori di lavoro e la tutela i diritti umani riconosciuti a livello internazionale;
- d) la tutela ambientale, promuovendo lo sviluppo delle proprie attività volto a valorizzare le risorse naturali e a preservare l'ambiente per le generazioni future.
- e) la responsabilità nella conduzione degli affari, assicurando il rispetto dei principi di integrità e trasparenza e contrastando qualsiasi fenomeno di corruzione o favoritismo.

Rispetto della dignità delle persone e pari opportunità

Regina rispetta i diritti fondamentali delle persone tutelandone l'integrità morale e garantendo pari opportunità. Il successo commerciale di Regina dipende in larga misura dai suoi dipendenti. È nell'interesse dell'azienda che in Regina prevalgano condizioni di lavoro eque a livello globale.

L'obbligo di creare condizioni di lavoro eque esclude ogni forma di discriminazione dei lavoratori a causa di sesso, orientamento sessuale, politico, religioso, origine, colore della pelle o altre caratteristiche personali. Regina ha fatto propria la massima di dedicare particolare attenzione alle pari opportunità delle minoranze presenti in azienda.

Il Gruppo assicura, altresì, condizioni di lavoro rispettose delle regole comportamentali della buona educazione. Inoltre, agisce affinché nell'ambiente di lavoro non si verificano episodi di intimidazione, mobbing o stalking.

Sicurezza e salvaguardia della salute

Il Gruppo si impegna ad agire scrupolosamente nel rispetto delle norme vigenti in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro, nonché a favorirne l'applicazione all'interno dell'azienda.

Regina si impegna, altresì, a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando una maggiore consapevolezza dei rischi e promuovendo condotte responsabili da parte di tutti i dipendenti.

Il Gruppo cerca costantemente di sviluppare prodotti e processi innovativi e di elevata qualità per i propri clienti. A questo proposito, la sicurezza del prodotto ha alta priorità.

Regina effettua inoltre un controllo costante dei locali e dei relativi impianti che ha in proprietà o in affitto o dei quali disponga a qualsiasi titolo, anche al di là degli obblighi di legge e della prevenzione dei rischi considerati imminenti, per garantire i livelli più elevati di sicurezza ed igiene nell'ambiente di lavoro.



Lavoro individuale e di squadra

Il lavoro deve essere impostato sui rapporti di fiducia e collaborazione, nel rispetto delle direttive aziendali e delle relazioni tra colleghi e nel rispetto formale dei ruoli previsti dall'organigramma.

Il lavoro di gruppo va promosso e stimolato. Gli interessi personali non devono essere anteposti agli obiettivi sociali.

Impegno per lo sviluppo sostenibile e tutela dell'ambiente

Regina si impegna ad agire nel rispetto delle normative vigenti, applicando le migliori tecnologie disponibili, a favorire e programmare uno sviluppo delle proprie attività volto ad ottimizzare l'utilizzo delle risorse naturali, preservare l'ambiente anche per le generazioni future ed a sostenere iniziative per una diffusa protezione dell'ambiente.

In coerenza con la propria linea di attenzione alle problematiche ambientali e territoriali, Regina si impegna, in particolare:

- a) all'osservanza della normativa posta a tutela dell'ambiente;
- b) all'adozione di sistemi di gestione ambientale e di qualità certificati;
- c) all'aggiornamento tecnologico costante degli impianti al fine di garantire la riduzione dei fattori inquinanti;
- d) alla minimizzazione degli impatti ambientali diretti ed indiretti causati dall'attività degli impianti produttivi;
- e) all'adozione di tecnologie eco-efficienti.

Concorrenza leale

Le società del Gruppo intendono tutelare il valore della concorrenza leale astenendosi da comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione dominante.

Il sostegno e l'incoraggiamento della concorrenza leale sono in linea con la politica aziendale di Regina. Il Gruppo si attiene a tutte le leggi antitrust nazionali, sovranazionali e straniere, alle leggi per la tutela della proprietà intellettuale, in particolare ai diritti di proprietà industriale di terze parti, e alla legge contro la concorrenza sleale. Concordare il prezzo a priori o altri accordi illeciti con i concorrenti sono pertanto vietati, così come sono vietati gli accordi con i concorrenti per la ripartizione del mercato.

Tutte le persone a cui è stata data la responsabilità di gestire un business o un'unità produttiva sono tenute a selezionare attentamente i dipendenti a cui dovranno essere affidati compiti in cui la concorrenza rappresenta un aspetto rilevante, a informarli costantemente relativamente al divieto di limitare la concorrenza, a controllare il rispetto di tale divieto attraverso misure appropriate e a sottolineare le gravi conseguenze giuridiche della violazione delle leggi anti-trust per le società e le persone che le mettono in atto.

Ogni soggetto che collabora con il Gruppo deve essere consapevole che le infrazioni alle regole di concorrenza non sono in alcun modo tollerate da Regina e devono quindi essere evitate senza eccezioni. Questo vale anche per il rispetto delle leggi a tutela della proprietà intellettuale e in particolare al rispetto dei diritti di proprietà industriale di terzi.

Tutte le transazioni commerciali devono essere totalmente documentabili e irreprensibili in accordo con le norme stabilite dalla legge e con i regolamenti applicabili a Regina.



Corruzione

Regina si oppone alla corruzione nei rapporti di affari sia in patria che all'estero. Questo vale sia nei rapporti con funzionari e rappresentanti della politica e della magistratura, sia nei rapporti con membri del consiglio di amministrazione, direttori e dipendenti di altre società.

A tutti coloro che collaborano con il Gruppo è fatto divieto di promettere o concedere alcun vantaggio personale o benefici a membri dei consigli di amministrazione, direttori o dipendenti di altre società, funzionari, rappresentanti politici o giudici in cambio di trattamenti di favore.

Oltre a ciò, i collaboratori di Regina non accettano alcun regalo, né inviti che si discostino dalle prassi abituali adottate dal Gruppo (ad esempio, vacanze) né altra concessione diretta o indiretta di vantaggi indebiti e si astengono dal concedere tali vantaggi indebiti a concorrenti, consulenti, clienti, fornitori, prestatori di servizi e altri partner commerciali di Regina.

Commercio internazionale

Per tutte le società del Gruppo le norme che disciplinano le transazioni commerciali internazionali relativamente ai propri prodotti e servizi sono vincolanti. Questo è il motivo per cui Regina e le sue controllate si attengono a tutti i divieti di esportazione e importazione come anche alle autorizzazioni soggette a riserva previste dal diritto nazionale o internazionale.

Tutela dei diritti dell'infanzia

Regina condanna ogni forma di sfruttamento dei bambini. Il Gruppo non si avvale del lavoro infantile e sostiene l'eliminazione dello sfruttamento dello stesso. Tutti i dipendenti di Regina devono soddisfare i requisiti minimi di età per il lavoro, come definiti dalle leggi locali e dalle convenzioni internazionali per la tutela dei diritti dell'infanzia.

Regina si adopera affinché si accresca la consapevolezza relativa a tale sfruttamento, e coopererà con le autorità preposte all'applicazione della legge, indirizzando alle stesse ogni caso di sfruttamento di cui avesse notizia.

Libertà di associazione e di contrattazione collettiva

Regina rispetta il diritto dei propri dipendenti di costituire, iscriversi o non iscriversi a un'organizzazione sindacale, senza il timore di ritorsione, intimidazione o molestia. Quando i lavoratori sono rappresentati da un sindacato legalmente riconosciuto, le società del Gruppo si impegnano a stabilire un dialogo costruttivo con i loro rappresentanti liberamente scelti.

Regina riconosce il diritto alla contrattazione collettiva e si impegna a contrattare in buona fede con i rappresentanti dei lavoratori.

Trasparenza delle RegISTRAZIONI Contabili

Per Regina un reporting onesto e trasparente, sia all'interno del Gruppo, sia verso l'esterno, è essenziale. Tutti i collaboratori di Regina sono quindi tenuti ad effettuare una rendicontazione meticolosa, veritiera, attendibile e puntuale all'interno del Gruppo.



La falsificazione o l'alterazione di documenti contabili o l'approvazione consapevole di documentazione falsa, comporta grave responsabilità per il/i soggetto/i interessato/i.

La documentazione finanziaria deve rispecchiare esattamente i fatti di gestione delle società del Gruppo ed essere redatta in conformità ai criteri indicati dalla legge ed ai principi di contabilità applicabili e generalmente accettati.

È proibito nascondere o occultare deliberatamente la reale natura di qualsiasi fatto aziendale registrato nei libri contabili e/o ometterne la segnalazione; ciò vale altresì per ogni documento aziendale idoneo ad influire sulla rappresentazione della situazione economica del Gruppo.

Antiriciclaggio

Regina si attiva affinché la propria attività economica e finanziaria non divenga strumento per favorire, neppure potenzialmente attività illecite ed organizzazioni criminali e terroristiche.

Il Gruppo applica sempre le normative antiriciclaggio nazionali ed internazionali.

Le società del Gruppo procedono, dunque, a verificare con la massima diligenza le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, sui fornitori, sui partner e consulenti, al fine di accertare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con loro rapporti d'affari.

Regina verifica, inoltre, che le operazioni di cui è parte non presentino, anche solo potenzialmente, il rischio a favorire il ricevimento, la sostituzione o l'impiego di danaro o di beni derivanti da attività criminali.

3. CRITERI DI CONDOTTA

3.1 Criteri di condotta nei rapporti con i soci

Il perseguimento degli scopi societari nel rispetto dei principi di legalità ed efficienza rappresenta la principale modalità con cui i soci sono garantiti per l'iniziativa economica posta in essere.

Il Gruppo crea le condizioni affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole e promuove la parità di informazione.

3.2 Criteri di condotta nelle relazioni tra i collaboratori e la società

Ciascuna società del Gruppo attribuisce la massima importanza a tutti coloro che prestano la propria attività lavorativa in favore di Regina, contribuendo direttamente allo sviluppo aziendale.

Ogni decisione relativa al rapporto di lavoro con i propri collaboratori è assunta dalle società del Gruppo secondo criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali, evitando ogni forma di nepotismo o di favoritismo nei processi di selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale.

Regina chiede a tutti i collaboratori, ciascuno per quanto di competenza, di adottare comportamenti coerenti coi suddetti principi, garantendo professionalità, dedizione, lealtà, spirito di collaborazione e rispetto reciproco.

Assunzione e inserimento delle persone

La ricerca e selezione del personale da assumere è effettuata unicamente in base a criteri di oggettività e trasparenza, assicurando pari opportunità ed evitando qualsiasi favoritismo.

Tutto il personale è assunto con regolare contratto di lavoro nel rispetto della legislazione applicabile nel luogo di assunzione; è espressamente vietata e non tollerata qualsiasi forma di lavoro irregolare.



Consulenze e servizi professionali

I consulenti ed i lavoratori temporanei esterni, nonché i fornitori, hanno l'obbligo di osservare gli stessi standard di comportamento dei dipendenti di Regina quando conducono affari con o per conto delle Società del Gruppo.

Coloro che agiscono in nome e/o per conto di Regina sono tenuti a mantenere e tutelare l'immagine di serietà, rispettabilità e correttezza del Gruppo.

Informazioni confidenziali

Tutti i Destinatari del Codice devono salvaguardare le informazioni confidenziali di Regina ed utilizzarle solo all'interno della società e nell'esclusivo interesse della stessa.

Il termine "informazioni confidenziali" indica informazioni relative alle attività sia attuali che programmate delle Società del Gruppo che non siano state rese pubbliche e che, se utilizzate o rese pubbliche indebitamente, potrebbero recare danno a Regina.

Informazioni confidenziali possono essere, in via semplificativa e non tassativa, i segreti commerciali e il *know-how*, le invenzioni, i programmi e le strategie sia di marketing che di vendita, le informazioni sui clienti e fornitori, le strategie per determinare i prezzi e gli acquisti, i dati finanziari, i processi e le tecniche di produzione, software informatici, protocolli di servizi e di nuovi prodotti.

Tutela dei dati personali e della Privacy

Regina presta attenzione al rispetto delle norme in materia di protezione dei dati personali e richiede lo stesso ai suoi collaboratori.

Ciascuna società del Gruppo garantisce il trattamento dei dati personali relativi ai suoi stakeholder secondo i criteri previsti dalla normativa vigente in materia di privacy, limitando la circolazione interna dei dati personali ai soggetti aventi un effettivo interesse aziendale a conoscerli e utilizzarli; quest'ultimi sono tenuti a riservare alle informazioni delle quali vengono a conoscenza il trattamento più adeguato a tutelare le legittime aspettative degli interessati riguardo alla loro riservatezza, dignità ed immagine.

Computer e mezzi di comunicazione

Ogni collaboratore del Gruppo è tenuto ad adottare le misure necessarie per assicurare la sicurezza del proprio computer e di qualsiasi altro supporto informatico.

Le risorse delle società del Gruppo non devono essere adoperate per scopi illegali, per recare disturbo, né essere utilizzate in modo offensivo per altri.

L'utilizzo del computer e dei mezzi di comunicazione deve essere in linea con le politiche aziendali, e ogni previsione in tema di privacy, diritti d'autore, marchi di fabbrica e segreti commerciali.

L'utilizzo e la protezione dei beni aziendali

Ogni collaboratore di Regina ha il dovere di operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.



Conflitto di interessi

E' dovere di tutti i collaboratori di Regina evitare possibili conflitti di interesse tra i propri interessi privati (diretti o indiretti, o attraverso parti correlate o imprese) e gli interessi delle società del Gruppo.

Durante la conduzione di qualsiasi attività devono sempre evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse, intendendo con tale termine sia il caso in cui un collaboratore persegua un interesse diverso dalla missione di impresa o si avvantaggi "personalmente" di opportunità d'affari dell'impresa, sia il caso in cui i rappresentanti dei clienti/istituzioni pubbliche/fornitori, agiscano nei loro rapporti con il Gruppo in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione.

La prevenzione dei conflitti di interesse richiede che i collaboratori di Regina impediscano che vi sia anche solo l'impressione di un trattamento preferenziale nelle transazioni commerciali con concorrenti, consulenti, clienti, fornitori, prestatori di servizi e altri partner commerciali del Gruppo riconducibile alla personale vicinanza ad alcuni dei soggetti indicati.

Regina non fa donazioni dirette o indirette a organizzazioni politiche, partiti politici o singoli politici.

In ipotesi di conflitto di interessi, anche solo potenziale, i Destinatari del codice informano senza indugio il responsabile per la Compliance (vedi par. 4.10) o l'Organismo di Vigilanza. In tal caso, gli interessi di Regina hanno sempre la priorità.

3.3. Criteri di condotta nei rapporti con la collettività

Regali e benefici

È espressamente vietata qualsiasi forma di regalo che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia o che sia diretta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile al Gruppo. In particolare, è proibita qualsiasi forma di regalo a soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione o a loro familiari. Tale regola di condotta riguarda sia i regali promessi ed offerti, sia quelli ricevuti.

Si evidenzia che per regalo si intende qualunque tipo di beneficio (sconti fuori dalla prassi commerciale di Regina, promessa di un'offerta di lavoro ecc.).

I regali offerti - eccetto quelli di modico valore - devono essere gestiti e autorizzati secondo i processi aziendali e devono essere adeguatamente documentati.

In ogni caso Regina si astiene da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dai codici etici delle aziende o degli enti con cui ha rapporti.

Spese di rappresentanza

Le spese relative a pasti, viaggi e intrattenimenti offerti a terzi, devono essere di modico valore e devono essere sostenute per motivi commerciali giustificati.

Tutte le spese devono effettuarsi in conformità alle leggi in vigore e alle politiche adottate da Regina.

Rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti tra le società del Gruppo e la Pubblica Amministrazione debbono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle leggi, dei regolamenti applicabili, oltre che delle specifiche politiche in materia approvate da Regina e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e l'immagine del Gruppo.



L'assunzione di impegni e la gestione delle relazioni, di qualsiasi genere, con la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali o i soggetti incaricati di pubblico servizio sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte ed al personale autorizzato.

È espressamente vietata qualsiasi dazione o promessa di danaro o altra utilità effettuata per scopi illegali o per ottenere vantaggi. Questa linea di comportamento si applica non solo ai pagamenti e/o alle promesse dirette, ma anche a quelle indirette fatte in qualsiasi forma, anche da parte di consulenti o terzi. Ove esista un dubbio, i Destinatari deve rivolgersi al proprio superiore, al responsabile Compliance o all'Organismo di Vigilanza.

Rapporti con le Autorità Giudiziarie

In caso di partecipazione a procedimenti giudiziari (amministrativi, civili o penali), Regina si impegna ad agire nel rispetto della legge e delle norme del presente Codice.

È fatto divieto, in particolare, agli organi sociali e ai collaboratori muniti di delega a rappresentare Regina in giudizio, di promettere o dare denaro od altra utilità a magistrati, giudici, addetti alla cancelleria e testimoni al fine di condizionare l'esito del processo in senso favorevole a Regina.

3.4 Criteri di condotta nelle relazioni con fornitori, consulenti e partner commerciali

Le società del Gruppo ritengono che valori quali correttezza, professionalità, efficienza, serietà e affidabilità costituiscano la base per l'instaurazione di un valido rapporto con i fornitori, consulenti e partner commerciali.

La selezione dei fornitori, consulenti e partner commerciali deve essere basata su criteri oggettivi e trasparenti previsti dalla normativa vigente e dal regolamento interno, senza precludere a nessuna azienda in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi un contratto con la singola società.

Nella selezione del fornitore, ciascuna società considera la capacità di garantire l'attuazione di sistemi di qualità aziendali adeguati, la disponibilità di mezzi e strutture organizzative e la capacità di far fronte agli obblighi di riservatezza.

Ogni procedura di selezione viene espletata nel rispetto delle più ampie condizioni di concorrenza e ogni eventuale deroga a tale principio deve essere autorizzata e motivata; ogni procedura deve sempre essere documentata in modo tale da consentire la ricostruzione e la verificabilità di ogni operazione.

Oltre a ciò è vietato offrire o corrispondere a fornitori, consulenti o partner indebiti compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico e comunque estranei alle normali relazioni di cortesia, nell'intento di favorire illecitamente gli interessi del Gruppo.

3.5 Criteri di condotta nei rapporti con i clienti

La soddisfazione dei Clienti costituisce un obiettivo primario per Regina: il raggiungimento di tale traguardo deve essere perseguito nel pieno rispetto delle norme comportamentali fissate.

Nei confronti dei Clienti, Regina s'impegna altresì a svolgere la propria attività promozionale attraverso specifiche procedure, in modo da favorire la corretta e piena comprensione delle caratteristiche dei servizi offerti.

Gli eventuali reclami pervenuti sono trattati in modo celere e corretto e rappresentano lo spunto per interventi migliorativi di tipo organizzativo e procedurale.



3.6 Criteri di condotta nei rapporti infragruppo

Regina richiede alle società del Gruppo:

- a) di uniformarsi ai valori del proprio Codice e di collaborare in modo leale per il perseguimento degli obiettivi aziendali, nel rispetto della legge e delle normative vigenti;
- b) di evitare di porre in essere comportamenti che, ancorché adottati nel proprio esclusivo interesse, risultino pregiudizievoli per l'integrità o l'immagine di una delle società del Gruppo;
- c) di cooperare nell'interesse degli obiettivi comuni, favorendo la comunicazione tra le società del Gruppo, sollecitando e utilizzando le sinergie infragruppo;
- d) che la circolazione delle informazioni all'interno del Gruppo avvenga conformemente ai principi di veridicità, lealtà, correttezza, completezza, chiarezza, trasparenza, prudenza, nel rispetto dell'autonomia di ciascuna società e degli specifici ambiti di attività.

In nessun caso è consentito avere comportamenti che risultino pregiudizievoli per l'integrità, l'autonomia o l'immagine di ogni società del Gruppo.

4. LE MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

4.1 L'efficacia del Codice verso i soggetti Terzi

Chiunque, anche agendo in nome e/o per conto del Gruppo, entri in contatto con soggetti Terzi con i quali il Gruppo intenda intraprendere rapporti giuridici o sia con gli stessi tenuto ad avere rapporti di natura istituzionale, sociale, politica o di qualsivoglia natura, ha l'obbligo di:

- a) informare tali soggetti degli impegni e degli obblighi imposti dal Codice;
- b) esigere il rispetto degli obblighi riguardanti la loro attività;
- c) adottare le iniziative utili a garantire l'osservanza del Codice da parte dei soggetti Terzi.

4.2 Il valore contrattuale del Codice

Il Codice, considerato nel suo complesso e unitamente a tutte le specifiche procedure attuative approvate da Regina, deve considerarsi parte integrante dei Contratti di Lavoro subordinato in essere e da stipulare, ai sensi dell'art. 2104 Codice Civile.

La violazione di tali disposizioni integrerà quindi un illecito di natura disciplinare e, come tale, potrà essere perseguito e sanzionato dalla Società ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della L. 300/1970; detto illecito potrà comportare, tra l'altro, il risarcimento dei danni procurati al Gruppo.

Quanto ai collaboratori, consulenti, partner commerciali ed agli altri soggetti Terzi, la sottoscrizione o, comunque, l'adesione alle disposizioni e ai principi previsti dal Codice rappresentano una "*conditio sine qua non*" della stipulazione di contratti di qualsiasi natura fra le società del Gruppo e tali soggetti; pertanto le disposizioni approvate, rese note ed accettate costituiscono parte integrante dei contratti stessi.

In ragione di quanto precede, eventuali violazioni da parte dei soggetti Terzi di specifiche disposizioni del Codice legittimano l'interruzione da parte di Regina dei rapporti contrattuali in essere con detti soggetti e possono altresì essere individuate ex ante come cause di risoluzione espressa del contratto ai sensi dell'art. 1456 Codice Civile.

La Società demanda all'Organismo di Vigilanza la funzione di "Garante" del Codice.



4.3 Le regole di condotta dei Vertici Aziendali

Il Consiglio di Amministrazione, i responsabili di Funzioni di Regina, nonché i sindaci sono tenuti al rispetto del presente Codice e ad uniformare la propria attività a valori di onestà, lealtà, correttezza ed integrità, condividendo consapevolmente la missione del Gruppo.

Spetta al Consiglio di Amministrazione dare concreta attuazione ai principi contenuti nel presente Codice, rafforzando la fiducia e la coesione cui si ispira l'operatività aziendale.

Anche i dirigenti sono chiamati a promuovere attivamente l'attuazione del Codice attraverso un monitoraggio attento e costante.

4.4 Gli obblighi dei Responsabili di Funzione

Ogni Responsabile di Funzione aziendale ha l'obbligo di:

- a) rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri sottoposti;
- b) curare l'osservanza del Codice da parte dei medesimi;
- c) adoperarsi affinché i dipendenti comprendano che il rispetto delle disposizioni contenute nel Codice costituisce parte integrante e sostanziale della loro prestazione lavorativa;
- d) riferire tempestivamente all'Organismo di Vigilanza, eventuali segnalazioni di violazioni o richieste di chiarimenti avanzate dai dipendenti;
- e) impedire qualsiasi forma di ritorsione all'interno delle proprie Funzioni, a danno di lavoratori o collaboratori che abbiano collaborato all'osservanza o all'implementazione concreta del Codice.

4.5 Gli obblighi dei dipendenti

Ad ogni dipendente è richiesta la conoscenza delle disposizioni contenute nel Codice e delle norme di legge di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione.

I dipendenti hanno l'obbligo di:

- a) rispettare il Codice ed astenersi da comportamenti contrari a tali disposizioni e norme;
- b) rivolgersi in caso di dubbi ai propri diretti superiori, all'Organismo di Vigilanza o al responsabile Compliance per i necessari chiarimenti sulle modalità applicative del Codice o delle normative di riferimento;
- c) riferire tempestivamente ai propri diretti superiori, all'Organismo di Vigilanza o al responsabile Compliance eventuali notizie in merito a possibili violazioni del Codice, salvo che le irregolarità rilevate coinvolgano lo stesso titolare dell'ufficio; in tal caso le notizie dovranno essere riferite a soggetti sovraordinati al "diretto superiore" coinvolto;
- d) collaborare con Regina all'interno di indagini volte a verificare, ed eventualmente sanzionare, possibili violazioni.

Se un dipendente avesse evidenza di una possibile violazione del Codice di condotta da parte sua o di un altro dipendente, dovrebbe prima verificarla e chiarirla all'interno dell'ambiente di lavoro. Se questo non fosse possibile, o se non dovesse sembrare opportuno, ogni dipendente ha la possibilità di contattare l'Organismo di Vigilanza, i propri superiori o il responsabile Compliance incaricato di monitorare i principi enunciati nel presente Codice.

Tutti i dipendenti di Regina devono essere consapevoli che non verranno assolutamente tollerate violazioni del Codice e che queste potrebbero avere conseguenze disciplinari o legali a seconda della gravità della violazione.



4.6 La segnalazione di una violazione

I Destinatari delle disposizioni contenute nel presente Codice sono tenuti a segnalare qualsiasi comportamento che sia, anche solo potenzialmente, in contrasto con le disposizioni del presente Codice nelle modalità espressamente previste nella Parte Generale del Modello 231 della Società.

Conformemente a quanto previsto in materia di Whistleblowing dal D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, i soggetti che vogliono effettuare delle segnalazioni potranno avvalersi degli specifici canali informativi protetti, così come previsto dalla procedura sul “Sistema di Whistleblowing” disciplinata nella Parte Generale del Modello adottato da Regina.

4.7 Indagini sulle violazioni

Tutte le violazioni saranno sottoposte immediatamente a indagine e trattate con il massimo riserbo; in particolare, per quanto concerne i dipendenti, le indagini saranno effettuate secondo le disposizioni di legge e contrattazione collettiva in materia di procedimento disciplinare.

È fatto divieto alla persona che ha comunicato la violazione di condurre indagini preliminari in proprio ed è tenuta a comunicare le notizie di cui è in possesso in merito a tali condotte solo ai propri superiori o all’Organismo di Vigilanza.

4.8 Applicazione del Codice e conseguenze disciplinari

Eventuali violazioni del presente Codice potrebbero avere gravi ripercussioni sul Gruppo.

Ogni dipendente dovrà pertanto informare prontamente il proprio superiore ovvero l’Organismo di Vigilanza di qualsiasi attività di cui sia a conoscenza che costituisca o possa costituire violazione delle regole di condotta o dei valori qui enunciati.

Violazioni delle regole di condotta del presente Codice da parte dei dipendenti potranno comportare l’applicazione di sanzioni disciplinari, in conformità alle regole di legge, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito, il “CCNL”) e dello stesso Codice.

Una volta rilevata una possibile violazione del presente Codice, Regina aprirà un procedimento disciplinare nei confronti del dipendente secondo le modalità e i termini di cui all’art. 7, L. 300/70 e del CCNL.

In particolare, le infrazioni disciplinari alle norme del CCNL e eventuale regolamento aziendale e al Codice potranno essere punite, tenuto conto della gravità delle mancanze, secondo quanto descritto nell’apposito paragrafo del modello organizzativo.

Come già previsto nel paragrafo 4.2, eventuali violazioni del Codice da parte dei soggetti Terzi con i quali Regina abbia rapporti di collaborazione, consulenza professionale o partnership commerciale, legittimano l’interruzione da parte delle società del Gruppo dei rapporti contrattuali in essere con detti soggetti e possono altresì essere individuate ex ante come cause di risoluzione espressa del contratto ai sensi dell’art. 1456 del Codice Civile.

Regina richiede ai propri dipendenti e agli ulteriori Destinatari indicati nel Modello e dalla normativa in materia di Whistleblowing di comportarsi con correttezza e buona fede anche per quanto riguarda la segnalazione di qualsiasi violazione della legge o delle politiche aziendali: non saranno tollerate ritorsioni contro i soggetti che abbiano prestato in buona fede una segnalazione relativa ad una delle violazioni in parola o che abbiano partecipato all’investigazione di una presunta violazione.



L'irrogazione delle sanzioni, sentito l'Organismo di Vigilanza, compete all'Organo amministrativo o al soggetto titolare del potere disciplinare.

4.9 Costituzione e compiti dell'Organismo di Vigilanza

La nomina dell'Organismo di Vigilanza compete all'organo amministrativo delle società del Gruppo.

All'Organismo di vigilanza sono demandati i seguenti compiti:

- vigilare sul rispetto del Codice di Condotta;
- formulare le proprie osservazioni in merito alle problematiche di natura etica che dovessero insorgere nell'ambito delle decisioni aziendali;
- formulare le proprie osservazioni in merito alle eventuali esigenze di adeguamento del Codice;
- coordinare la revisione periodica del Codice, anche con proposte di aggiornamento;
- supportare le Società nell'interpretazione ed attuazione del Codice;
- segnalare agli organi aziendali competenti, nell'ambito dell'attività di reporting prevista dal Modello adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 eventuali violazioni del Codice, verificando l'eventuale applicazione di sanzioni da parte delle funzioni competenti.

4.10 Contatti del responsabile Compliance

Di seguito i dati di contatto del responsabile compliance:

Matteo Pizzoccaro

Regina Catene Calibrate S.p.A.

Via Monza 90

23870 Cernusco Lombardone (LC)

Tel: +39 039 9980222

Fax: +39 039 9980276

Matteo.pizzoccaro@reginachain.net

Questo Codice di Condotta perché non resti solo “carta”, richiede che i valori in esso contenuti non siano rispettati a parole o con una semplice sottoscrizione, ma con i fatti, in un diuturno impegno a migliorare l'impresa e a migliorarsi. Così si intraprende un cammino di “apprendimento col fare” che non finisce mai e mantiene viva la tensione che dai valori sprigiona.