

CODICE ETICO

1. INTRODUZIONE

1.1. Premessa

T.M. E. - Termomeccanica Ecologia S.p.A. (di seguito “TME”) è una società che da anni opera nel mercato nazionale ed internazionale, nel settore della progettazione e costruzione di impianti di produzione di energia verde (rifiuti solidi urbani e fonti rinnovabili quali biomasse, biogas e fonti eoliche) e di impianti per il trattamento tecnologico dell’acqua (potabilizzazione, dissalazione e depurazione). T.M. E. - Termomeccanica Ecologia S.p.A. considera che produrre ricchezza costituisca lo scopo ed insieme la giustificazione dell’essere azienda, nel rispetto degli interessi legittimi di tutti i soggetti, interni ed esterni, applicando i principi di onestà, lealtà, correttezza ed affidabilità che le sono propri. Ed è proprio alla luce dei principi ispiratori che indirizzano l’azione di TME che la stessa società ha deciso di adottare il presente Codice Etico.

1.2. Significato dell’adozione del Codice Etico

Il presente Codice Etico è stato elaborato per assicurare che i valori etici fondamentali di TME siano chiaramente definiti e costituiscano l’elemento base della cultura aziendale, nonché per individuare lo standard di comportamento di Amministratori, Dipendenti e di coloro i quali, in virtù di specifici mandati o procure, rappresentano l’azienda verso i terzi nella conduzione degli affari e delle loro attività.

Il Codice Etico costituisce, quindi, una guida ed un supporto per Amministratori e Dipendenti, al fine di metterli in grado di perseguire nella maniera più efficace gli scopi dell’Azienda. Rappresenta inoltre un elemento fondamentale del modello organizzativo di controllo interno.

1.3. Struttura del Codice Etico

Il presente Codice Etico è un documento ufficiale approvato dal Consiglio di Amministrazione di T.M.E. - Termomeccanica Ecologia S.p.A.. Esso è costituito da:

- i *principi generali*, che definiscono in modo astratto i principali valori di riferimento a cui TME si attiene nel compimento delle proprie attività;
- i *criteri di condotta* che devono essere adottati da TME e dagli altri soggetti destinatari di tale Codice Etico;
- le *norme* alle quali TME e gli altri soggetti devono attenersi allo scopo di prevenire rischi di comportamento contrari ai dichiarati valori etici di TME.

Il Codice Etico è un documento in continua evoluzione. Tutti i soggetti destinatari possono contribuire alla sua stesura o al suo miglioramento, attraverso i modi e le forme descritte.

1.4. Ambito di applicazione del Codice Etico

Sono destinatari del Codice Etico, obbligati a osservare i principi con le relative regole attuative e sottoposti a sanzioni per violazione delle sue disposizioni: gli Azionisti di controllo, i Dirigenti, i Sindaci, nonché qualsiasi soggetto eserciti la gestione e il controllo di TME.

Sono, altresì, destinatari obbligati del Codice Etico, sottoposti a sanzioni per violazione delle sue disposizioni, tutti i Dipendenti e i Collaboratori, anche occasionali di TME.

Sono, altresì, destinatari obbligati del Codice Etico Consulenti-fornitori di servizi professionali, i Partners delle iniziative di TME e chiunque svolga attività in nome e per conto di TME o sotto il controllo di essa.

Sono destinatari non obbligati e, quindi, non sottoposti a sanzione per violazione delle disposizioni del presente Codice Etico, gli Azionisti, i Consulenti e i Partners fuori dai casi sopra indicati e tutti i Portatori di interesse nei confronti di TME (clienti, finanziatori, collettività, Pubbliche Amministrazioni).

Il rispetto e la condivisione dei principi enunciati nel presente Codice Etico da parte di chi non è obbligato potrebbero costituire un criterio di scelta adottato da TME nel selezionare i soggetti con cui intrattenere i rapporti.

Il Codice Etico contiene i principi essenziali che ispireranno i Codici Etici che verranno adottati da tutte le società partecipate da TME, ed è quindi vincolante per i comportamenti dei relativi Dipendenti e Collaboratori.

Le norme del presente Codice Etico hanno validità in Italia, nonché in tutti i Paesi in cui TME opera.

1.5. Reperibilità del Codice Etico

Il Codice è portato a conoscenza di tutti i dipendenti attraverso l'affissione nelle bacheche ed in altri luoghi accessibili, verrà pubblicato nell'Intranet aziendale e sarà consultabile anche sul sito Internet di TME.

2. PRINCIPI GENERALI

2.1 Rispetto delle norme giuridiche

Nell'ambito della loro attività gli Amministratori, i Dipendenti e i Collaboratori comunque denominati di TME sono tenuti a rispettare le leggi vigenti, **il Codice Etico** e tutte le procedure ed i regolamenti interni. E' interesse precipuo di TME che gli obiettivi aziendali vengano conseguiti rispettando tutte le normative vigenti.

Imparzialità e non discriminazione

Nel definire le strategie aziendali e nell'assumere ogni decisione o linea di condotta deve essere evitata ogni forma di discriminazione basata, in particolare su razza, nazionalità, sesso, età, salute, opinioni politiche o sindacali, convinzioni religiose.

Correttezza

TME mantiene un contegno irreprensibile, agendo secondo diligenza e buona fede e rispettando gli impegni assunti.

Lealtà e conflitti d'interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività di interesse di TME deve essere perseguito esclusivamente l'interesse della società; conseguentemente devono essere ridotte al minimo le situazioni ove i soggetti coinvolti siano in conflitto di interesse.

Si ha conflitto di interesse quando in una determinata operazione venga coinvolto un soggetto portatore di un interesse che sia per sé o per altri in conflitto, anche potenziale, con l'interesse sociale.

Pertanto, i dipendenti e gli altri soggetti destinatari devono evitare ogni possibile conflitto d'interesse, con particolare riferimento a interessi personali o familiari (per esempio: l'esistenza di partecipazioni finanziarie o commerciali con fornitori, clienti o concorrenti; vantaggi impropri derivanti dal ruolo svolto all'interno del Gruppo; possesso o negoziazione di titoli, ecc..).

In ogni caso, al soggetto in conflitto di interesse è fatto obbligo di tempestiva e specifica comunicazione al responsabile dell'ufficio e/o dell'unità organizzativa da cui dipende o con cui collabora.

Trasparenza

TME fornisce ai propri interlocutori le notizie e i chiarimenti necessari ed opportuni, assicurando verità di informazione, trasparenza di azione e piena credibilità.

Riservatezza

TME assicura la riservatezza delle informazioni e dei dati personali oggetto di trattamento e si astiene da comportamenti non conformi alla legislazione sulla *privacy*. A tal fine TME garantisce un elevato livello di sicurezza nella selezione e nell'uso dei propri sistemi di Information Technology, destinati al trattamento di dati personali e di informazioni riservate.

Allo stesso modo tutti coloro che vengono coinvolti nell'esercizio dell'impresa non possono utilizzare le notizie e/o i dati aziendali per fini non inerenti allo svolgimento della propria attività.

In particolare, tutti i dipendenti e gli altri soggetti destinatari sono rigorosamente tenuti ad osservare le leggi vigenti in materia di abuso di informazioni riservate, ed in nessuna circostanza devono utilizzare per i propri scopi informazioni non

di dominio pubblico, acquisite in funzione della loro posizione all'interno della TME, o perché in rapporti di affari con TME.

Le conoscenze sviluppate da TME costituiscono una fondamentale risorsa che ogni dipendente e destinatario deve tutelare. In caso di divulgazione impropria di tali conoscenze TME potrebbe subire un danno sia patrimoniale sia di immagine.

Pertanto i dipendenti e gli altri destinatari sono tenuti a non rivelare a terzi informazioni riguardanti le conoscenze tecniche, tecnologiche e commerciali di TME, se non nei casi in cui tale rivelazione sia autorizzata dai superiori o sia richiesta da leggi o da altre disposizioni regolamentari, o laddove sia espressamente prevista da specifici accordi contrattuali con cui le controparti si siano impegnate a utilizzarle esclusivamente secondo le finalità per cui dette informazioni sono trasmesse e a mantenerne la confidenzialità.

Gli obblighi di confidenzialità di cui al Codice permangono anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Cooperazione

TME promuove la cooperazione e la reciproca collaborazione riconoscendo il valore delle risorse umane impiegate nell'attività aziendale, allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio professionale di ciascun dipendente e collaboratore.

Tutela dell'ambiente e responsabilità sociale dell'impresa

L'impegno che TME ha nei riguardi dell'ambiente è volto alla salvaguardia delle risorse naturali e a sostenere, in un'ottica di lungo periodo, le comunità locali.

TME vuole trasmettere a tutti i destinatari di questo documento una mentalità rivolta all'attenzione verso il territorio al fine di preservare le risorse e limitare gli impatti sull'ambiente. In particolare, TME si impegna a ridurre al minimo l'impatto ambientale dei propri impianti e processi produttivi.

Proteggere l'ecosistema e contribuire allo sviluppo economico e sociale dei luoghi sono i principali obiettivi che TME vuole perseguire.

Equità e integrità nei rapporti con la P.A.

Nella gestione di qualsiasi rapporto o contatto con esponenti delle Pubbliche Amministrazioni deve essere garantita equità di trattamento e integrità di condotta, nel pieno rispetto delle funzioni istituzionali. TME respinge ogni pressione, favoritismo, trattamento "particolare" volto all'ottenimento di benefici non dovuti o gratuiti nell'interesse personale di chi opera, del soggetto pubblico e/o della stessa TME.

Qualità

TME orienta la propria attività al soddisfacimento delle richieste dei propri Partner, coerentemente indirizzando la propria attività ai più elevati standard di qualità dei propri prodotti

3. CRITERI DI CONDOTTA

3.1. Condotta nei rapporti con gli azionisti e con il mercato

T.M. E. - Termomeccanica Ecologia S.p.A. considera che il mercato sia l'unico contesto in cui sia possibile verificare e selezionare le organizzazioni capaci di produrre ricchezza attraverso il libero confronto competitivo.

TME considera quindi il libero mercato quale contesto necessario al suo successo ed auspica e favorisce l'affermarsi di regole e prassi che impediscano l'instaurarsi di posizioni dominanti o qualsiasi distorsione delle pratiche concorrenziali.

TME adotta un sistema di Corporate Governance conforme a quanto previsto dalla legge e garantisce nei confronti dei soci, nonché del mercato in generale, la più completa informazione e trasparenza dei processi decisionali, nonché attuativi, delle scelte imprenditoriali di gestione.

È fatto assoluto divieto ai destinatari del presente Codice Etico di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dall'art. 25-ter del D. Lgs. n. 231 del 2001 e porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che, sebbene non costituiscano di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, siano posti in essere a supporto della realizzazione di tali fattispecie. Tutti i destinatari, nell'ambito delle funzioni e attività svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo e sono tenuti a comunicare in forma scritta, al superiore e all'Organismo di Vigilanza, le eventuali omissioni, falsificazioni o irregolarità contabili delle quali fossero venuti a conoscenza.

3.2. Condotta nella attività degli organi sociali e nella organizzazione sociale

3.2.1. Attività degli organi sociali

L'attività degli organi sociali di TME è improntata al pieno rispetto delle regole dettate dallo Statuto e dalla legislazione vigente. Questi amministrano e gestiscono TME secondo i principi di trasparenza, correttezza e nel rispetto di tutti gli obblighi di comunicazione che la legge prescrive, sia nei confronti degli organi di vigilanza che di qualsiasi altro destinatario.

Le persone che rivestono cariche sociali all'interno della TME, oltre a rispettare, nello svolgimento delle responsabilità e funzioni attribuite, i principi di condotta di cui al presente Codice Etico, hanno il dovere di:

- partecipare regolarmente alle riunioni cui sono invitate ad intervenire;

- espletare gli incarichi attribuiti con lealtà e correttezza, nel rispetto della normativa vigente;
- favorire la comunicazione e la corretta informazione all'interno della Società facendo uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza per ragioni d'ufficio. Ogni attività di comunicazione deve sia rispettare le leggi e le pratiche di condotta interne sia essere volta a salvaguardare le informazioni aziendali e il segreto industriale;
- non avvalersi della loro posizione per ottenere indebiti vantaggi personali, diretti o indiretti. I doveri sopra elencati devono essere rispettati anche successivamente alla cessazione del rapporto con la Società.

Inoltre, la società è gestita in modo che si realizzi la massima salvaguardia del suo patrimonio sociale, a tutela dei soci, dei creditori e degli investitori.

3.2.2 Controllo Interno

La Società riconosce l'importanza del controllo interno inteso come un processo che ha come obiettivo primario quello del continuo miglioramento e che, pertanto, è finalizzato ad agevolare la realizzazione degli obiettivi aziendali, salvaguardare le risorse, assicurare la conformità alle leggi e ai regolamenti applicabili, e a predisporre bilanci e dati economico-finanziari attendibili, veritieri e corretti.

In questo senso, le procedure aziendali interne regolano lo svolgimento delle principali operazioni e transazioni, garantendo l'evidenza dei principi di legittimità, autorizzazione, coerenza, corretta documentazione e tracciabilità.

In termini generali, ogni operazione deve essere supportata da adeguata, chiara e completa documentazione da conservare agli atti, in modo da consentire in ogni momento il controllo su motivazioni e caratteristiche dell'operazione medesima e la precisa individuazione di chi, nelle diverse fasi, l'ha autorizzata, effettuata, contabilizzata e verificata.

Per questo motivo, la Società si impegna a creare e sviluppare nel tempo un insieme di strumenti, procedure e meccanismi idonei a gestire il funzionamento ed il monitoraggio dell'organizzazione, ben consapevole che un adeguato sistema di controllo interno rappresenta un elemento che caratterizza una buona gestione aziendale.

Tutti i destinatari del Codice Etico devono:

- agire per la gestione di un efficace sistema di controllo interno;
- osservare le procedure previste dai protocolli, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e funzioni.

L'Organo dirigente, responsabile del sistema del controllo interno, ha il compito di valutare e contribuire al miglioramento dei processi di *risk management* e di *governance*, verificando che il sistema di controllo interno sia efficace, efficiente e salvaguardi il patrimonio aziendale nonché la conformità e il rispetto di leggi, regolamenti e procedure interne. Tale funzione ha altresì il dovere di portare a conoscenza di dirigenti, amministratori e sindaci, a seconda della gravità dell'evento verificatosi, il mancato rispetto dei principi del presente Codice Etico, delle regole definite nelle procedure interne aziendali e delle prescrizioni normative che la Società deve adempiere.

3.2.3. Organismo di Vigilanza *ex* D.lgs 231/2001

E' istituito all'interno di TME un Organismo di Vigilanza composto da tre (3) componenti cui è demandato il compito di vigilanza e monitoraggio in materia di attuazione del Codice Etico. Tale Organismo si occupa in particolare di:

- monitorare costantemente l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, anche attraverso l'accoglimento delle eventuali segnalazioni e suggerimenti;
- segnalare eventuali violazioni del Codice Etico di significativa rilevanza;
- esprimere pareri vincolanti in merito all'eventuale revisione del Codice Etico o delle più rilevanti politiche e procedure aziendali, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico stesso.

3.3. Condotta nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

3.3.1. Rapporti con Pubblici ufficiali, impiegati pubblici e concessionari di pubblico servizio

TME nello svolgimento delle trattative e di qualsiasi altra attività volta all'aggiudicazione di contratti da stipularsi con la P.A. o qualsiasi altro ente incaricato dello svolgimento di un pubblico servizio, deve comportarsi con lealtà, correttezza e trasparenza, ed aggiudicarsi i contratti puntando sulla qualità tecnica ed economica della propria offerta in un'onesta competizione.

TME non deve creare il minimo sospetto di voler influenzare indebitamente la trattativa e voler ottenere il relativo contratto con mezzi diversi dalla qualità dell'offerta.

Durante le attività di negoziazione di contratti pubblici agli Amministratori, ai Sindaci, ai Dipendenti e ai Collaboratori di TME è vietato:

- dare o promettere doni, danaro o altri vantaggi a pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio in modo da influenzare l'imparzialità del loro giudizio professionale;
- scambiare informazioni sulle offerte tecnico-economiche con gli altri partecipanti della gara, anche se Partners commerciali di TME nello svolgimento di altra attività;
- stringere intese con gli altri partecipanti, anche se Partners di TME nello svolgimento di altra attività;
- inviare documenti falsi o artatamente formulati, attestare requisiti inesistenti, o dare garanzie non rispondenti al vero. Costituisce violazione della politica istituzionale di TME adottare condotte che configurano il reato di corruzione, anche nei Paesi Esteri in cui tali condotte non fossero punite o altrimenti vietate. Tuttavia, in quei Paesi in cui l'offerta di doni a clienti od altri, è possibile agire in tal senso purché i doni siano di natura appropriata e di modico valore e che si agisca pur sempre nel rispetto delle leggi.

Per evitare di dare o ricevere qualunque pagamento indebito, gli Amministratori, i Dipendenti e i Collaboratori, in tutte le loro trattative, devono rispettare i seguenti principi riguardanti la documentazione e la conservazione delle registrazioni:

- tutti i pagamenti e gli altri trasferimenti di valuta fatti da/a TME anche dall/all'estero, devono essere accuratamente ed integralmente registrati nei libri contabili e nelle scritture obbligatorie;
- tutti i pagamenti devono essere effettuati solo ai destinatari e per le attività contrattualmente formalizzate e/o deliberate dal Consiglio di Amministrazione.
- non devono essere create registrazioni false, incomplete o ingannevoli e non devono essere istituiti fondi segreti e non registrati (c.d. "fondi neri") e neppure possono essere depositati fondi in conti personali o non appartenenti a TME.
- non deve essere fatto nessun uso non autorizzato dei fondi, delle risorse, oppure del personale di TME. Ai fini dell'applicazione del presente documento sono da considerarsi Pubbliche Amministrazioni: lo Stato italiano e le sue amministrazioni, gli enti pubblici territoriali e gli altri enti pubblici, nonché l'Unione Europea e tutte le sue amministrazioni.

Sarà compito dell'Organismo di Vigilanza indagare sulla veridicità dei sospetti e, in caso di riscontro positivo, prendere gli opportuni provvedimenti per evitare la commissione di reati.

3.3.2. Finanziamenti, erogazioni pubbliche o qualsiasi profitto a carico della P.A.

T.M. E. - Termomeccanica Ecologia S.p.A. non può trarre vantaggi a carico delle Pubbliche Amministrazioni, se non tramite l'aggiudicazione lecita di rapporti contrattuali, tramite provvedimenti ottenuti lecitamente, ovvero tramite erogazioni di provvidenze di qualsiasi natura conseguite debitamente e destinate alle finalità per cui sono concesse.

Da ciò discende che gli Amministratori, i Sindaci, i Dipendenti e i Collaboratori di TME non devono in nessun modo conseguire ingiustamente profitti a danno della P.A. In particolare questi non devono:

- ricevere indebitamente contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo in qualunque modo denominate, concessi o erogati da parte delle P.A., tramite l'utilizzo o la presentazione di documenti falsi o mendaci, o mediante l'omissione di informazioni dovute;
- utilizzare contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati alla realizzazione di opere pubbliche o allo svolgimento di attività di pubblico interesse, per scopi diversi da quelli per cui sono concessi;
- procurare indebitamente qualsiasi altro tipo di profitto (licenze, autorizzazioni, sgravi di oneri anche previdenziali, agevolazioni fiscali, o mancato pagamento di contributi previdenziali, ecc.) né a sé, né a TME, né a nessun altro, a danno delle Pubbliche Amministrazioni, con mezzi che costituiscano artifici e raggiri;

- intraprendere attività economiche, conferire incarichi professionali, dare o promettere doni, denaro, o altri vantaggi, a Pubblici ufficiali coinvolti in procedimenti amministrativi che possono comportare vantaggi per TME;
- alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico della P.A. o intervenire senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi, contenuti in uno dei suddetti sistemi.

3.4. Condotta nei rapporti con i terzi

3.4.1. Rapporti economici con partiti politici, organizzazioni sindacali ed associazioni

I contributi economici a partiti politici e/o ad organizzazioni sindacali e/o ad associazioni a scopo politico possono essere versati solo laddove siano ritenuti ammissibili e leciti dall'ordinamento giuridico dello Stato italiano o di altro Stato, previa specifica approvazione da parte dei massimi vertici della società. Non sono ammessi contributi politici illegali, in forma diretta o indiretta a beneficio di ufficiali pubblici, partiti politici o candidati politici. Resta inteso che i dipendenti di TME potranno contribuire personalmente; tuttavia, in nessun caso, potranno richiedere all'azienda il rimborso o il pagamento di tali contributi.

3.4.2. Contributi e sponsorizzazioni

TME può aderire alle richieste di contributi limitatamente a proposte provenienti da enti e associazioni *no profit* oppure che siano di elevato valore culturale o benefico.

Le attività di sponsorizzazione possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente dello sport, dello spettacolo e dell'arte.

In ogni caso, nella scelta di aderire, TME presta particolare attenzione verso ogni possibile conflitto di interesse di ordine personale o aziendale.

3.4.3 Omaggi, regalie e altre forme di benefici

Non è ammessa alcuna forma di regalo, dono, pagamento, omaggio, a qualsivoglia titolo, che possa essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o che sia rivolta ad acquisire trattamenti di favore nell'adozione di decisioni o conduzione di qualsiasi attività legata o inerente alla Società. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri, o a loro familiari o conoscenti, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio. In via del tutto eccezionale, possono essere accettati solo regali o doni di carattere puramente simbolico e, comunque, di modico valore.

Le disposizioni che precedono concernono sia i regali promessi od offerti, sia quelli ricevuti, intendendosi per regalo qualsiasi tipo di beneficio, anche indiretto

(a titolo meramente esemplificativo: partecipazione gratuita a convegni, promessa di un'offerta di lavoro, ecc.).

Gli omaggi della Società si caratterizzano per essere volti a promuovere iniziative di carattere culturale, sportivo e umanitario o la brand image aziendale. I regali offerti, salvo quelli di modico valore, devono essere documentati in modo adeguato per consentire verifiche e devono essere autorizzati dai Responsabili di Unità Organizzativa e/o dalle Unità Organizzative di TME o di Holding competenti e segnalati all'Organismo di Vigilanza.

I destinatari del presente Codice Etico che ricevano regali o benefici non rientranti nelle fattispecie consentite sono tenuti a darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza, che ne valuterà l'appropriatezza e provvederà ad adottare i provvedimenti che riterrà più opportuni.

Offrire o accettare inviti a fiere, mostre, incontri o ad altri eventi simili al fine di sviluppare buone relazioni d'affari e promuovere l'immagine della TME è consentito, entro i limiti accettabili, solo alle persone che, di volta in volta, saranno espressamente autorizzate e purché non siano volti a condizionare l'indipendenza e l'imparzialità di terzi in scelte che si trovino ad assumere e che riguardino, anche solo indirettamente, la TME.

3.4.4 Rapporti con i mezzi di comunicazione

Tutte le notizie e le comunicazioni verso l'esterno della TME devono essere accurate e divulgate, previa autorizzazione, solo dalle funzioni aziendali a ciò delegate.

Le comunicazioni della TME verso l'ambiente esterno devono essere veritiere, chiare, trasparenti e non ambigue o strumentali.

È fatto divieto ai destinatari del presente Codice Etico di:

- assumere impegni di qualsivoglia natura di fronte a richieste provenienti dalla stampa o da altri comuni mezzi di informazione, se non previa debita autorizzazione. In ogni caso, ogni richiesta deve essere raccolta e valutata attentamente;
- fornire informazioni ai rappresentanti dei mass media senza espressa autorizzazione delle funzioni aziendali competenti.

Le persone che sono chiamate a divulgare verso l'esterno qualsiasi tipo di informazione riguardante obiettivi, strategie e risultati relativi alla TME in occasione di partecipazione a convegni, pubblici eventi o per la redazione di pubblicazioni, sono tenute ad ottenere la preventiva autorizzazione della funzione gerarchicamente superiore e della funzione preposta ai rapporti con i mass media (o direttamente del vertice aziendale) in modo tale da concordare e condividere i contenuti delle dichiarazioni espresse in coerenza con le politiche aziendali e con i piani di sviluppo interno.

I rapporti con i mass media devono essere sempre improntati al rispetto della legge, del Codice Etico e dei relativi protocolli aziendali, con il primario obiettivo di tutelare l'immagine della Società.

In nessun caso è ammesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi.

3.5. Condotta nei rapporti con i Dipendenti

TME considera che il raggiungimento dello scopo d'impresa sia innanzi tutto conseguenza della capacità espressa nell'organizzare e valorizzare le necessarie competenze professionali e la creatività imprenditoriale delle risorse umane presenti in azienda. Esse pertanto costituiscono la base del valore azienda, insieme ai prodotti consolidati della loro operatività quali i modelli organizzativi, le tecnologie produttive e quelle specifiche di prodotto.

Tutti i rapporti con i Dipendenti sono regolati da appositi contratti, in adempimento dei quali TME fornisce tutte le informazioni necessarie a definire le caratteristiche delle mansioni e delle attività da svolgere, gli elementi normativi che regolano il rapporto instaurato e i compensi spettanti.

Tutti i Dipendenti devono agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi con la sottoscrizione del contratto di lavoro, assicurando le prestazioni richieste ed uniformando i propri comportamenti all'osservanza della Legge, dello Statuto, dei regolamenti e della normativa interna, dei contratti di lavoro, dei codici di comportamento di categoria e aziendali, nonché del Codice Etico.

TME, attraverso un'idonea attività di comunicazione e di formazione, porta a conoscenza dei propri Dipendenti i contenuti e le previsioni del Codice Etico.

Dipendenti in posizione di responsabilità

Chiunque rivesta il ruolo di “capo” deve rappresentare un esempio, attraverso il comportamento deve dimostrare la validità dei concetti espressi nel Codice Etico e la loro attuabilità. Nell'agire quotidiano deve dimostrare ai propri collaboratori che il rispetto del Codice è fondamentale nel proprio lavoro, e non è in contrapposizione con gli obiettivi di business.

Selezione del personale

Nella scelta dei propri Dipendenti TME si attiene a criteri di correttezza e buona fede ed incentra la selezione sulla rispondenza dei profili dei candidati alle esigenze aziendali presenti e future, salvaguardando le pari opportunità per tutti i soggetti interessati, senza discriminazione alcuna.

Costituzione del rapporto di lavoro

Il personale è assunto con contratto di lavoro, nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva. Non è consentita alcuna posizione di lavoro irregolare o di “lavoro nero”.

Gestione del personale

TME offre a tutti i propri Dipendenti le medesime opportunità di accesso e sviluppo professionale, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento equo basato esclusivamente su criteri di merito.

L'organizzazione dell'azienda deve essere tesa a facilitare l'apporto creativo delle professionalità in un contesto di chiara definizione dei ruoli, dei diritti e dei "doveri" rispetto al "sistema azienda".

Sicurezza e salute

La Società si impegna a promuovere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i lavoratori; inoltre, opera per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Tutti i collaboratori sono tenuti allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute, sicurezza e ambiente, nonché al rispetto di tutte le misure richieste dalle procedure interne.

La protezione e la salvaguardia della salute dei lavoratori è obiettivo primario della Società, perseguito attraverso:

- l'analisi dei rischi correlati alle attività lavorative ed ai processi produttivi;
- l'adozione delle "buone pratiche" e delle migliori tecnologie;
- l'adozione di adeguate misure di prevenzione, protezione e sorveglianza sanitaria;
- il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- una costante e appropriata formazione e informazione.

Particolare attenzione viene posta nell'acquisto e nell'utilizzo di dispositivi idonei a tutelare la salute dei lavoratori e di prodotti che non siano pericolosi/nocivi.

Conformemente alla normativa attualmente in vigore, è applicato il divieto di fumo in tutti gli ambienti di lavoro.

Tutela della privacy

Le informazioni, i dati, le conoscenze acquisite, elaborate e gestite dai destinatari nell'esercizio della propria attività lavorativa devono rimanere strettamente riservate e opportunamente protette e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate, né all'interno né all'esterno di TME, se non nel rispetto della normativa vigente e delle procedure aziendali.

Ogni soggetto che si trovi a trattare dati e informazioni, deve evitare ogni comportamento idoneo a rivelare informazioni di proprietà della Società e non ancora pubbliche. In particolare, si presterà particolare attenzione a:

- mantenere riservate le notizie e le informazioni ricevute nell'esercizio delle proprie funzioni e che non siano oggetto di pubblicità;
- osservare il dovere di riservatezza anche dopo la cessazione dal servizio;
- consultare i soli documenti ai quali si è autorizzati ad accedere e farne un uso conforme alle proprie mansioni, consentendone l'accesso solo a coloro che ne abbiano titolo e in conformità alle prescrizioni impartite;
- evitare di divulgare informazioni o esporre fatti non rispondenti al vero;
- evitare di impedire od ostacolare lo svolgimento di attività di verifica attribuite legalmente agli organi sociali o alle autorità di vigilanza competenti;

- prevenire l'eventuale dispersione di dati osservando le misure di sicurezza impartite, custodendo con ordine e cura gli atti affidati ed evitando di effettuare copie non necessarie.

In particolare, per gli aspetti quali la gestione del sistema informatico, la gestione, custodia e distruzione dei documenti cartacei e dei dati residenti su supporto magnetico e, più in generale, per tutti gli aspetti inerenti alla tutela e trattamento dei dati personali, i destinatari devono fare riferimento alle procedure adottate dalla TME..

Integrità e tutela della persona

TME si impegna a tutelare l'integrità fisica ed il profilo morale dei Dipendenti a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento vessatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni, delle sue preferenze.

Non sono tollerate molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti che possono turbare la sensibilità della persona.

3.6. Condotta nei rapporti con i Collaboratori esterni

Le disposizioni relative ai dipendenti di cui al precedente paragrafo 3.5, si applicano, in quanto compatibili, anche ai rapporti con i collaboratori esterni.

3.7. Condotta nei rapporti con i Fornitori, Appaltatori e Subappaltatori

Costituisce specifica politica di TME negoziare in buona fede e in modo trasparente con tutti i potenziali Fornitori, Appaltatori, Subappaltatori nonché evitare anche solo la parvenza di porre in essere trattative ingiustificatamente parziali.

Le forniture, gli appalti e i subappalti devono essere motivati da effettive esigenze aziendali e la scelta della controparte contrattuale deve in ogni caso essere effettuata tenendo esclusivamente conto di parametri tecnici ed economici. La selezione dei contraenti deve essere mirata esclusivamente a soggetti che diano precise garanzie di affidabilità e di idoneità tecnica per lo svolgimento delle prestazioni di volta in volta richieste.

Sarà cura ed onere degli organi interni di TME preposti alle fasi di selezione, gestione e controllo della controparte contrattuale, richiedere e mantenere aggiornati nel tempo ed accertare tutti gli elementi utili al fine di qualificare la controparte sotto il profilo della idoneità tecnica e professionale, e ciò anche ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dalle leggi vigenti in materia della salute ed integrità nei posti di lavoro, richiedendo informazioni quali, a titolo esemplificativo, l'organizzazione aziendale, il personale utilizzato, le precedenti esperienze con altre aziende del settore, dati di bilancio, l'incidenza percentuale del prezzo sul fatturato annuale.

In particolare, nel caso di Fornitori, Appaltatori, Subappaltatori che già operino e collaborino con TME occorrerà verificare, prima dell'effettivo incarico, che tali soggetti abbiano ad eseguire regolarmente le prestazioni contrattuali e che

non siano intervenuti mutamenti nell'organizzazione aziendale tali da compromettere un esatto adempimento delle prestazioni richieste.

L'esecuzione delle prestazioni da parte dei Fornitori, Appaltatori, Subappaltatori, deve essere improntata ad assoluta trasparenza ed in ogni momento TME avrà diritto e titolo per procedere ad un controllo finalizzato a verificare l'effettiva esecuzione delle prestazioni e l'adempimento di tutti gli obblighi contrattuali.

L'importo della fornitura e delle opere commissionate deve essere commisurata all'effettivo valore delle prestazioni dedotte in contratto.

Nella scelta dei Fornitori, Appaltatori, Subappaltatori e nella stipulazione del relativo contratto dovranno essere rispettate tutte le norme di legge e le regole in materia di subappalti, specie nel settore dei contratti ad evidenza pubblica.

In ogni contratto stipulato con i Fornitori, Appaltatori, Subappaltatori dovrà essere formalizzato, a pena di risoluzione del contratto e di risarcimento di tutti i danni provocati, l'impegno da parte della controparte contrattuale ad uniformarsi a tutti i principi del presente Codice Etico e a rispettare tutte le norme di legge.

E' vietata qualsiasi forma di raccomandazione o di pressione sugli organi di TME competenti a scegliere i Fornitori, gli Appaltatori e i Subappaltatori e/o finalizzata ad orientare la decisione di questi ultimi in materia difforme dagli interessi aziendali. Ogni comportamento contrario alle leggi dei Paesi in cui la TME opera deve ritenersi in contrasto con gli interessi aziendali e verrà perseguito dalla società.

3.8. Condotta dei Dipendenti e dei Collaboratori nei confronti di TME

Ciascun dipendente e collaboratore deve evitare comportamenti contrari all'etica aziendale, come individuata nel presente Codice Etico che si riflettano sull'immagine e sulla reputazione dell'impresa. Ogni dipendente e collaboratore deve conoscere e attuare quanto previsto da TME in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

Ciascun dipendente e collaboratore deve evitare le situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interesse ed astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sia venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie attività.

In ogni caso al dipendente e collaboratore in potenziale conflitto di interesse è fatto specifico obbligo di comunicazione al responsabile dell'ufficio e/o dell'unità organizzativa da cui dipende o con cui collabora.

In via generale, ogni dipendente e collaboratore di TME è tenuto ad operare con la diligenza richiesta e necessaria per tutelare le risorse aziendali, evitando utilizzi impropri che possano essere causa di danno o di riduzione dell'efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda. Parimenti è cura dei Dipendenti e dei Collaboratori non solo proteggere tali beni, ma anche impedirne l'uso fraudolento o improprio, a vantaggio loro o di terzi.

4. MECCANISMI DI ATTUAZIONE

Ai fini di una corretta interpretazione e applicazione di questo Codice Etico e dello svolgimento delle relative procedure attuative e disciplinari, è istituito l'Organismo di Vigilanza. Questi assolve i compiti di:

- 1) vigilanza sull'osservanza, funzionamento e aggiornamento dei Modelli ai sensi del D.lgs 231/2001;*
- 2) interpretazione e rispetto del Codice Etico.*

L'Organismo di Vigilanza ha autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Deve verificare il rispetto di questo Codice Etico e dei suoi principi da parte di tutti i destinatari.

Tutti i Dipendenti e i Collaboratori di TME che venissero a conoscenza di trasgressioni del Codice Etico e/o delle leggi, nonché di qualsiasi procedura o misura necessaria per realizzare il modello organizzativo-gestionale di cui al D.lgs 231/2001, hanno l'obbligo di informarne tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

I responsabili dei singoli uffici devono riferire, almeno ogni dodici mesi, sul regolare svolgimento delle procedure operative nel rispetto di questo Codice Etico.

A chiunque volesse ricorrere all'Organismo di Vigilanza sono garantiti l'anonimato e la massima riservatezza nel trattamento delle informazioni ricevute.

I Dipendenti e i Collaboratori sono tenuti a cooperare senza riserve alle fasi istruttorie e a fornire tutte le informazioni in loro possesso riguardanti tali violazioni, indipendentemente dal fatto che esse siano considerate rilevanti. Chiunque può riferire all'Organismo di Vigilanza i dubbi in merito alle disposizioni del presente Codice Etico o all'applicazione di dette disposizioni e delle procedure interne sottostanti.

5. SANZIONI

A prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato, ogni trasgressore delle singole regole di condotta prescritte da questo Codice Etico sarà punibile con sanzioni disciplinari, che possono comportare anche la risoluzione del rapporto di lavoro o del contratto di collaborazione.

A tal fine, TME si impegna:

- nei confronti dei Dipendenti, ad emanare dettagliata descrizione delle sanzioni ad essi applicabili, conformemente a quanto stabilito dallo Statuto dei Lavoratori e dalle procedure previste dai contratti collettivi di lavoro;
- nei confronti dei Collaboratori, a prevedere quale clausola risolutiva espressa di ogni singolo contratto di collaborazione la violazione delle norme del presente Codice Etico;

Nei confronti degli Amministratori la violazione di una norma del presente Codice Etico potrebbe costituire giusta causa di revoca.

Qualunque violazione da parte dei principali Fornitori, Appaltatori, Subappaltatori dei principi ispiratori del presente Codice Etico dovrà essere contestata da TME agli stessi e consentirà a TME di esercitare la facoltà di dichiarare la risoluzione del contratto o dei contratti. Tale clausola risolutiva espressa dovrà essere inserita in ogni contratto con i principali Fornitori, Appaltatori e Subappaltatori di TME.

6. VIGENZA E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

Il presente Codice Etico entra in vigore dalla data della sua approvazione da parte del Consiglio di amministrazione ovvero dal 19 luglio 2018 e annulla e sostituisce quello in precedenza approvato in data 29 aprile 2005.

La Società si impegna a diffondere il presente Codice Etico, nonché ogni sua revisione e/o variazione, con mezzi adeguati ed appropriati, al fine di garantire una esatta conoscenza dello stesso da parte di tutti i soggetti interessati.