

CODICE ETICO & DI CONDOTTA

CONTENUTI

INTRODUZIONE	2
DESTINATARI	2
NORME GENERALI	3
POLITICA DI SALUTE E SICUREZZA	3
LAVORO MINORILE	4
LAVORO FORZATO	5
DISCRIMINAZIONE E POLITICHE DEL PERSONALE	6
RAPPORTI INTERNI E PROTEZIONE DELLA RISERVATEZZA	8
PROTEZIONE AMBIENTALE	9
RESPONSABILITÀ SOCIALE	9
RISERVATEZZA E CONFORMITÀ ALLA LEGISLAZIONE SULLA PROTEZIONE DEI DATI	10
PRINCIPI IN MATERIA DI ANTIRICICLAGGIO E ANTITERRORISMO	10
LEALTÀ E CONFLITTO DI INTERESSI	11
INFORMAZIONI E INFORMAZIONI RISERVATE	11
PROTEZIONE E SICUREZZA DEI DATI	12
PROTEZIONE DELLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE	12
RESPONSABILITÀ FINANZIARIA	13
RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI	13
NON-CONFORMITÀ	14

INTRODUZIONE

Il presente documento, elaborato con il contributo dei diversi Dipartimenti Aziendali, costituisce innanzitutto una formalizzazione di un insieme di valori comuni e condivisi, ai quali l'azienda ha aderito da quando è stata fondata e sui quali ha costruito sin dal principio la sua credibilità verso una varietà di portatori d'interesse con cui si è trovata ad interagire.

MONT.EL SRL considera l'etica nella conduzione degli affari una condizione essenziale per il suo successo competitivo nonché per una crescita duratura e sostenibile.

Riteniamo che la costante applicazione dei principi contenuti nel presente documento rappresenti un serio impegno per tutti coloro che, in qualità di dipendenti e/o di collaboratori, operano per l'Azienda.

DESTINATARI

Le norme del Codice Etico si applicano, senza eccezione alcuna, agli Organi Aziendali, al personale dipendente, ai collaboratori esterni, ai partner commerciali dell'Azienda, ai fornitori e a tutti coloro che mantengono rapporti con **MONT.EL SRL**, ovunque essi operino.

2

L'osservanza di tali principi è quindi condizione fondamentale per iniziare e/o proseguire rapporti di collaborazione con la Società.

In primo luogo, compete ai vertici aziendali dare concretezza ai valori ed ai principi contenuti nel Codice, adempiendo alle proprie responsabilità assunte internamente ed esternamente.

Infatti, l'esistenza di codici scritti e la loro disponibilità per il personale non ne assicura l'osservanza: il rispetto delle norme di comportamento non è intrinseco all'esistenza di detti codici, ma piuttosto assicurato dalle azioni e dagli esempi posti in essere dai vertici stessi.

Risulta, quindi, centrale il ruolo degli Organi Aziendali, cui è demandata la concreta implementazione dei principi del Codice, nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. In particolare, gli Amministratori Aziendali sono tenuti a conformarsi ai principi del Codice nel proporre e realizzare qualsiasi decisione che abbia riflessi sui valori patrimoniali, gestionali e tecnologici dell'azienda, oltreché sul benessere dei dipendenti che con il loro lavoro contribuiscono ai risultati dell'Azienda.

NORME GENERALI

MONT.EL SRL si attiene, come principio imprescindibile, al rispetto delle leggi, dei regolamenti e di ogni altra disposizione normativa vigente nei Paesi in cui opera. Oltre a ciò, l'Azienda si attiene rigorosamente ai principi, agli obiettivi e alle regole delineate dal presente Codice. Tale impegno è richiesto non solo al personale, ma anche ai collaboratori esterni, ai fornitori e a tutti coloro che intrattengono rapporti con **MONT.EL SRL**.

MONT.EL SRL non tollera la violazione di questi principi, lotta contro la corruzione materiale e morale che ne possa minare l'integrità e stabilisce gli strumenti organizzativi atti a prevenire la violazione dei principi sanciti dal Codice, vigilando sulla loro osservanza ed effettiva implementazione.

POLITICA DI SALUTE E SICUREZZA

MONT.EL SRL considera l'impegno verso i suoi lavoratori essenziale per lo sviluppo dell'organizzazione. A tal fine, il rispetto della salute, della sicurezza individuale e collettiva e dell'ambiente è un principio fondamentale nel perseguimento dell'oggetto sociale: il raggiungimento di questo intento orienta le decisioni aziendali ed i comportamenti individuali di tutti i dipendenti. **MONT.EL SRL** s'impegna ad implementare interventi mirati a:

- individuare, valutare e gestire i rischi per la salute e la sicurezza;
- formare ed informare il personale esposto ai suddetti rischi;
- controllare e migliorare le metodologie e le condizioni di lavoro.

La responsabilità di ogni destinatario verso i propri collaboratori e colleghi impone la massima cura per la prevenzione dei rischi d'infortunio. Ciascun destinatario pertanto deve porre la massima attenzione nello svolgimento della propria attività, osservando strettamente tutte le misure di sicurezza e di prevenzione stabilite, per evitare ogni possibile rischio per sé, per i propri colleghi e terze parti.

La politica della salute e sicurezza occupazionali vuole raggiungere i seguenti obiettivi basilari:

- ❖ rispetto della legislazione in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
MONT.EL SRL s’impegna a garantire il mantenimento dell’integrità dell’ambiente di lavoro, anche attraverso l’analisi dei rischi, al fine di assicurare le condizioni di sicurezza e d’igiene sul lavoro, in conformità ai requisiti definiti dalle norme nazionali (Decreto Legislativo nr. 81/2008), nelle convenzioni e raccomandazioni internazionali;
- ❖ miglioramento continuo della salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- ❖ prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali sul luogo di lavoro;
- ❖ corsi di aggiornamento per il personale su questioni di salute e di sicurezza sul lavoro;
- ❖ diffusione della presente politica e degli obiettivi stabiliti dalla Direzione tra i dipendenti, appaltatori e visitatori;
- ❖ diffusione all’interno dell’Azienda, anche attraverso i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, dei programmi di attuazione per la sicurezza sul lavoro;
- ❖ valutazione preventiva delle implicazioni per la sicurezza di nuovi processi e/o di nuovi impianti e/o sistemi da installare;
- ❖ integrazione delle problematiche inerenti alla salute e alla sicurezza occupazionali all’interno delle normali attività decisionali e gestionali; la gestione della salute e sicurezza sul lavoro coinvolge tutti i soggetti operanti in **MONT.EL SRL**, dal Datore di Lavoro ai lavoratori, ciascuno secondo le proprie attribuzioni e competenze.

Gli obiettivi in materia di salute e sicurezza occupazionali sono definiti annualmente dalla Direzione e vengono diffusi ai lavoratori tramite i loro rappresentanti e sono resi disponibili per la consultazione sia ai dipendenti che a portatori d’interesse esterni.

LAVORO MINORILE

MONT.EL SRL s’impegna a non utilizzare lavoratori minorenni all’interno della propria forza lavoro e a combatterne l’utilizzo da parte di fornitori e sub-fornitori, in conformità ai requisiti più restrittivi definiti dalle norme nazionali, nella Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino, nella Dichiarazione Universale sui Diritti Umani, raccomandazioni e convenzioni.

LAVORO FORZATO

MONT.EL SRL s’impegna a diffondere il principio del divieto assoluto di ricorrere a forme di lavoro obbligato tra i propri dipendenti, fornitori e sub-fornitori, in conformità ai requisiti più restrittivi definiti nella legislazione nazionale, nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, convenzioni e raccomandazioni internazionali. Pertanto, durante la fase di assunzione, l’Azienda richiede di non lasciare qualsiasi tipo di documento in formato originale o versare depositi in denaro.

Al contrario, per il principio della totale trasparenza nella gestione del personale, **MONT.EL SRL** è sempre disponibile a fornire:

- delucidazioni ai dipendenti riguardanti le voci contributive e di salario che risultassero non chiare;
- una copia dei documenti attestanti la legittimità del rapporto di lavoro.

La tutela dei lavoratori per **MONT.EL SRL** è un elemento essenziale, e per tale motivo non stipula accordi o contratti che tendano a violare la legislazione vigente.

I destinatari del Codice Etico, ciascuno sulla base del proprio ruolo, devono:

- garantire e supportare la tutela della libertà individuale e della dignità umana, quali valori fondamentali che consentono l’affermazione della personalità umana;
- contrastare il fenomeno dello sfruttamento della manodopera dei lavoratori, anche astenendosi dall’intrattenere rapporti commerciali e/o stipulare contratti con soggetti o terze parti che se ne avvalgono;
- assicurare che il personale sia impiegato alle dipendenze dell’Azienda conformemente a previsioni di retribuzione, contribuzioni di sicurezza sociale, orari di lavoro, periodi di riposo, ecc., nonché agli altri diritti in materia di lavoro e sindacali che sono riconosciuti ai lavoratori da leggi, regolamenti vigenti e da accordi di contrattazione collettiva nazionale e locale o territoriale.

DISCRIMINAZIONE E POLITICHE DEL PERSONALE

MONT.EL SRL s’impegna ad implementare e ad assicurare, all’interno della propria organizzazione e tra i propri fornitori e sub-fornitori, il principio di parità di trattamento per razza, ceto, nazionalità, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, affiliazione sindacale o politica nel corso di tutte le iniziative aziendali, in conformità ai requisiti più restrittivi definiti dalla legislazione nazionale, dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, dalla Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne, nonché da altre convenzioni e raccomandazioni internazionali, ed in particolare:

- ❖ durante la fase di assunzione, tramite la definizione, per quanto possibile, di parametri oggettivi in termini di formazione, addestramento, abilità ed esperienza, in relazione alla funzione assegnata;
- ❖ in relazione alla remunerazione;
- ❖ nella definizione delle attività formative e di addestramento, erogate sulla base delle effettive necessità lavorative;
- ❖ nella promozione, capitalizzando le effettive competenze ed abilità raggiunte dal lavoratore dipendente;
- ❖ nelle procedure di licenziamento o pensionamento, effettuando le scelte sulla base delle necessità aziendali, che vengono delineate in una maniera quanto più oggettivamente dimostrabile;
- ❖ nel permettere al proprio personale aziendale, compatibilmente con le esigenze lavorative e la legislazione di riferimento applicabile, di seguire principi o pratiche connessi a razza, ceto, nazionalità, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, nonché affiliazione sindacale o politica;
- ❖ nel promuovere tutti i principi sopra esposti e soprattutto nel contrastare qualsiasi tipo di comportamento, inclusi i gesti, linguaggio o contatto fisico che siano in evidente contraddizione con i valori del presente Codice Etico.

Al di là di tali requisiti basilari, l'Azienda s'impegna a creare le condizioni per un ambiente di lavoro che possa valorizzare e accrescere le capacità dei singoli collaboratori e l'espressione del loro potenziale. **MONT.EL SRL** ritiene che i propri dipendenti siano un patrimonio importante da sviluppare attraverso politiche fondate su rispetto, fiducia e apprezzamento.

La creazione di un ambiente lavorativo ostile mediante molestie sessuali è strettamente proibita in ogni luogo di lavoro di **MONT.EL SRL**, che s'impegna a mantenere un ambiente di lavoro professionale, libero da comportamenti inappropriati ed irrispettosi e da comunicazioni di natura sessuale.

Ogni membro del personale di **MONT.EL SRL** è tenuto ad evitare la possibilità di molestie sessuali mediante l'adeguamento del proprio comportamento alle regole di condotta aziendale e prevenendo comportamenti inappropriati da parte di terze parti, riferendo e comunicando eventuali comportamenti scorretti ai Responsabili. Qualsiasi persona che creda di aver subito una molestia sessuale, o che è venuta a conoscenza di un'effettiva o sospetta molestia sessuale contro un'altra, deve immediatamente riferire di tale condotta al Responsabile. Tutte le segnalazioni dovranno essere gestite tempestivamente e mantenute confidenziali. Qualsiasi tipo di ritorsione, contro chiunque abbia segnalato o sia in procinto di segnalare o che abbia partecipato in qualsiasi maniera nell'indagine, nella procedura o nella testimonianza inerente all'indagine, è vietata. Se un'indagine rivela che una Segnalazione risulta valida, dev'essere garantita una rapida assistenza e l'adozione di misure disciplinari appropriate volte a fermare senza ritardo la molestia sessuale.

RAPPORTI INTERNI E PROTEZIONE DELLA RISERVATEZZA

Da parte loro, i collaboratori dovranno operare in piena conformità ai ruoli e alle responsabilità loro assegnati.

I rapporti tra colleghi, che operano a qualunque livello gerarchico, devono essere improntati al rispetto reciproco, alla trasparenza, alla correttezza ed alla buona fede, senza alcuna forma di discriminazione.

In particolare, ai Responsabili di Dipartimento è demandato un ruolo di esempio a tal riguardo verso tutti gli altri collaboratori.

La mutua collaborazione tra le parti coinvolte in una stessa attività o operazione rappresenta un principio indispensabile per la Società ed un fattore critico per il suo successo.

All'interno dell'ambiente aziendale, i rapporti tra colleghi devono mirare alla costruzione di un clima di reciproca cordialità e collaborazione professionale.

Il diritto alla riservatezza è un diritto di ciascun collaboratore e dipendente e, come tale, deve essere rispettato, specialmente in relazione alle disposizioni previste dal Decreto Legislativo nr. 196/2003 e successive modifiche e integrazioni (i.e., cosiddetta normativa in materia di "privacy"), nonché secondo le procedure stabilite e le istruzioni impartite dai rappresentanti aziendali competenti a riguardo.

MONT.EL SRL adotta misure appropriate affinché la gestione, internamente, e la comunicazione, esternamente, di informazioni di qualsiasi natura e a qualsiasi titolo avvenga in conformità alla normativa vigente nonché ai principi di trasparenza e correttezza.

I dipendenti devono, per parte loro, mantenere la discrezione su tutte le informazioni delle quali siano venuti a conoscenza nell'esercizio della propria funzione all'interno dell'Azienda.

PROTEZIONE AMBIENTALE

MONT.EL SRL conduce la propria attività e persegue i propri obiettivi rispettando l'ambiente e la legislazione vigente in tale materia.

L'Azienda riconosce la gestione ambientale come una fra le maggiori priorità, assegna chiari ruoli e responsabilità, e mantiene vigile la comunicazione con le parti interessate interne e/o esterne.

A tal fine, **MONT.EL SRL** segue con particolare attenzione l'evoluzione della legislazione nazionale ed Europea su materie ambientali.

L'Azienda s'impegna:

- a conformarsi alla legislazione nazionale e internazionale vigente su temi ambientali;
- a promuovere lo sviluppo e la diffusione di tecnologie ecologicamente efficienti;
- ad aumentare la consapevolezza tra il proprio personale, affinché sia conscio degli aspetti ed impatti ambientali connessi alle proprie attività e s'impegni ad operare nel pieno rispetto dell'ambiente, contribuendo in tal modo al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

RESPONSABILITÀ SOCIALE

MONT.EL SRL è consapevole dell'influenza, anche indiretta, che le proprie attività possono avere sulle condizioni, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività nel suo complesso, nonché dell'importanza dell'accettazione sociale da parte delle comunità in cui opera.

Per questa ragione, **MONT.EL SRL** intende condurre i propri investimenti in una maniera eco-sostenibile, con la finalità del più ampio rispetto per le comunità locali e nazionali, anche sostenendo iniziative di valore culturale e sociale al fine di ottenere un miglioramento della propria reputazione e dell'accettazione della propria posizione sociale.

L'Azienda s'impegna a mantenere con le Pubbliche Autorità locali, nazionali e sovranazionali relazioni ispirate alla piena collaborazione e trasparenza, e nel rispetto della reciproca autonomia.

RISERVATEZZA E CONFORMITÀ ALLA LEGISLAZIONE SULLA PROTEZIONE DEI DATI

MONT.EL SRL tutela la riservatezza delle informazioni e dei dati in proprio possesso, operando nel rispetto delle Leggi e dei Regolamenti vigenti in materia.

Tutto il personale, di ogni ordine e grado, e collaboratori esterni, sono tenuti al rispetto di tale principio, anche dopo la cessazione del rapporto lavorativo.

L'obbligo di riservatezza sulle informazioni confidenziali acquisite è imposto anche ai soggetti con cui intrattiene rapporti contrattuali o di altro genere, per mezzo di specifiche clausole contrattuali o mediante la sottoscrizione di patti di riservatezza.

MONT.EL SRL adotta le opportune salvaguardie affinché la gestione, internamente, e le comunicazioni, verso l'esterno, di informazioni di qualsiasi tipo e a qualsiasi titolo avvenga nel pieno rispetto delle Leggi e dei Regolamenti vigenti nonché dei principi di trasparenza e correttezza.

PRINCIPI IN MATERIA DI ANTIRICICLAGGIO E ANTITERRORISMO

MONT.EL SRL riconosce il primario valore dei principi di ordine democratico e di libera determinazione politica costituzionalmente riconosciuti dallo Stato Italiano.

È pertanto proibito e del tutto estraneo a **MONT.EL SRL** qualsiasi comportamento che possa costituire o essere collegato ad attività terroristica o di eversione dell'ordine democratico dello Stato o che possa costituire o essere collegato a reati transnazionali afferenti all'associazione criminale, anche di tipo mafioso, il riciclaggio, l'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, l'incitamento a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Ogni dipendente o collaboratore che, nello svolgimento della propria attività lavorativa, venga a conoscenza della commissione di atti o comportamenti che possano costituire attività terroristica di qualunque genere o connessa ai reati transnazionali sopra indicati, di aiuto o finanziamento a tali attività o comunque di eversione dell'ordine democratico deve, fatti salvi gli obblighi legali, darne immediata notizia ai propri superiori.

LEALTÀ E CONFLITTO DI INTERESSI

Ciascun dipendente e collaboratore, ad ogni livello, è tenuto a comportarsi in un modo che sia leale e corretto verso l'Azienda.

È pertanto fatto espresso divieto, ad ognuno dei soggetti precedentemente individuati, porre in essere, all'interno o all'esterno dell'Azienda, attività o comportamenti i quali:

- possano in qualunque modo arrecare pregiudizio agli interessi di **MONT.EL SRL**;
- implicino l'ottenimento di benefici diretti o indiretti a favore del dipendente, di suoi familiari o di altre terze parti usufruendo o abusando dei beni, delle risorse, del know-how e del ruolo o funzione ricoperta all'interno della Società.

Conflitti d'interesse, eventualmente esistenti o potenziali, devono essere dichiarati con trasparenza al superiore gerarchico in linea diretta dai dipendenti che si ritengono coinvolti.

INFORMAZIONI E INFORMAZIONI RISERVATE

Sono classate come "Informazioni" tutti i dati, documenti, conoscenze, ed elaborati di qualsiasi natura, in qualsiasi formato, e su qualsiasi supporto, riferiti o riferibili a **MONT.EL SRL** o alle attività di **MONT.EL SRL** a qualunque titolo ed in qualsiasi contesto, oltre che a soci, amministratori, dirigenti e dipendenti.

Sono definite "Informazioni Confidenziali (o Riservate)" quelle informazioni che, in aggiunta a corrispondere alla definizione sopra precisata, non possono oggettivamente considerarsi di pubblico dominio.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si considerano Informazioni Riservate quelle informazioni che riguardano: know-how; processi tecnologici; piani commerciali, industriali e strategici; operazioni finanziarie e strategiche; elenchi di clienti, fornitori, collaboratori e le relative condizioni economico-commerciali; dati personali di dipendenti e collaboratori. Quale regola generale, tutte le Informazioni e le Informazioni Riservate devono essere accessibili esclusivamente a dipendenti o ad altre parti specificatamente abilitate, nei limiti strettamente necessari allo svolgimento delle mansioni e delle funzioni affidate.

Tali soggetti hanno l'obbligo di tenere come assolutamente confidenziali e di non utilizzare se non per gli usi aziendali consentiti, tutte le Informazioni e le Informazioni Riservate di cui sono a conoscenza o a cui hanno accesso.

Tutti i dipendenti devono mantenere la più stretta discrezione sulle Informazioni, anche se non espressamente qualificate come Riservate o classificate, e sulle Informazioni Riservate di cui dovessero venire a conoscenza, dando immediata notizia di tale circostanza al diretto riporto gerarchico e, in ogni caso, implementando ogni attività tesa ad evitare l'ulteriore divulgazione a terze parti di tali Informazioni.

Nessuna Informazione ordinaria o Informazione Riservata può essere rivelata dai dipendenti a terze parti, o diversamente può essere utilizzata dai dipendenti o da soggetti direttamente o indirettamente collegati ad essi, per realizzare operazioni di natura personale. Qualsiasi violazione da parte di dipendenti **MONT.EL SRL** di uno qualsiasi dei principi sopra menzionati si configura come una grave inadempienza verso l'Azienda.

PROTEZIONE E SICUREZZA DEI DATI

La protezione delle risorse aziendali, a partire dal capitale umano così come per il patrimonio materiale e immateriale, è d'importanza vitale per l'Azienda e per tutti i suoi portatori d'interesse. Partendo da questa convinzione, ci impegniamo a sviluppare, applicare e diffondere all'interno dell'Azienda le migliori pratiche di identificazione, gestione e mitigazione dei rischi di sicurezza, rispettando i diritti umani e mantenendo la convinzione che efficaci strategie di prevenzione e protezione costituiscano un valore etico oltre che uno economico nelle attività gestionali e commerciali dell'Azienda.

PROTEZIONE DELLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE

Per proteggere i costanti investimenti fatti nell'ambito della Ricerca e Sviluppo, il know-how maturato e consolidato nel corso degli anni e il vantaggio competitivo acquisito grazie alle innovazioni introdotte, si ritiene fondamentale proteggere la proprietà intellettuale.

In quest'ottica, **MONT.EL SRL** s'avvale di domande di brevetto depositate.

RESPONSABILITÀ FINANZIARIA

MONT.EL SRL crede fortemente che l'impresa socialmente responsabile debba perseguire l'obiettivo del profitto e dell'economicità della gestione e l'obiettivo più ampio di generare valore non solo per gli azionisti o i soci, ma per tutti i portatori d'interesse.

In quest'ottica, assistiti da uno studio di contabilità, garantiamo e controlliamo la corretta gestione contabile e la correttezza delle registrazioni ovvero l'accuratezza dei registri. Ogni anno fiscale, un regolare bilancio viene redatto e depositato.

RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI

I rapporti con i Clienti devono mirare alla migliore qualità nel prodotto fornito.

Tali rapporti devono essere basati su principi di mutua trasparenza e di rispetto delle regole del mercato e della concorrenza. Le politiche commerciali devono essere conformi alle legislazioni applicabili nelle giurisdizioni competenti e devono essere implementate sulla base di documentazione atta a comprovare i diritti delle parti in termini di reciprocità.

Le trattative con i Clienti devono essere condotte secondo principi di reciproca correttezza commerciale, buona fede e rispetto degli impegni assunti.

I rapporti con i Fornitori devono essere principalmente rivolti all'ottenimento delle migliori prestazioni ai prezzi più convenienti, rispettando specificità e libere negoziazioni con i Fornitori.

La selezione dei Fornitori e la negoziazione delle condizioni di acquisto di beni e servizi per conto di **MONT.EL SRL** deve avvenire in modo trasparente e sulla base di parametri di concorrenzialità, obiettività, correttezza, prezzo, qualità, garanzie offerte e, in ogni caso, considerando parametri oggettivi di creazione del valore per l'Azienda.

Pressioni di qualunque tipo nella scelta dei Fornitori devono essere tassativamente respinte e segnalate al Superiore gerarchico.

Non è consentito ai dipendenti di qualsiasi funzione e livello ottenere alcun vantaggio personale, o benefici per il tramite di interposta persona, quale conseguenza diretta o indiretta dei rapporti con i Fornitori.

In particolare, è proibito accettare regali o altre utilità a beneficio che possano essere percepiti come un modo per influenzare l'imparzialità e l'integrità delle proprie decisioni.

NON-CONFORMITÀ

Ogni dipendente è tenuto a rispettare quanto previsto dal Codice Etico: comportamenti e attività lavorative di ciascun dipendente devono essere conformi alle disposizioni in esso contenute.

Il Codice Etico intende assolvere una funzione non esclusivamente normativa ma soprattutto di orientamento, etico e comportamentale, mirando al superamento di un approccio puramente sanzionatorio, per raggiungere una diffusa, volontaria e spontanea adesione a principi condivisi nella gestione delle relazioni lavorative, all'interno ed all'esterno dell'Azienda.

È quindi auspicata e auspicabile la piena e volontaria adesione ai contenuti del Codice Etico di **MONT.EL SRL** da parte di tutti coloro che ne sono direttamente o indirettamente coinvolti e da terze parti interessate.

I controlli relativi all'applicazione del Codice Etico sono demandati:

- a ciascun Dipendente;
- a ciascun Responsabile di Funzione;
- alla Direzione Aziendale.

In particolare, la Direzione Aziendale è responsabile per monitorare la corretta applicazione del presente Codice Etico, attraverso il coordinamento con le varie funzioni e reparti aziendali competenti.

Eventuali notifiche o segnalazioni e informazioni relative all'applicazione del presente Codice Etico possono essere presentate alla Direzione dell'Azienda.

Qualsiasi violazione, effettiva o potenziale, commessa da dipendenti di **MONT.EL SRL** o da terze parti dev'essere segnalata al Superiore gerarchico in linea diretta, affinché siano attivate le funzioni interne competenti.

Eventuali sanzioni saranno applicate in conformità alle disposizioni legislative in materia di lavoro, impiego e delle norme effettivamente vigenti.