







Codice Etico Comportamentale

Ranzato Impianti s.r.l.

INDICE DELLE REVISIONI					
REV.	DATA	OGGETTO	REDATTO	VERIFICATO	ADOTTATO
0	20/06/2018	Prima Stesura	G. Favaro	L. Zanini (Coop. Soc. Dieffe)	Amm.Unico A. Ranzato
01	20/06/2023	Aggiorn. LOGO e pag.7-8 indirizzo e-mail	Stefania Sembeni (Coordinatore SGI) 	Stefania Sembeni (Coordinatore SGI) 	Amm.Delegato A. Ranzato 
02	24/11/2025	Inclusione dei principi del Codice Etico TSG Group	Michaela Ravazzolo (Ref 231) 	Stefania Sembeni (Coordinatore SGI) 	Amm.Delegato Mauro Zanzottera 

Approvata dal Consiglio di amministrazione
con Verbale del Consiglio del 12/01/2026

SOMMARIO

1.	Premessa	3
2.	TSG ETHICAL CODE OF CONDUCT (TECC).....	3
2.1.	OBIETTIVO	3
2.2.	RESPONSABILITÀ	3
2.3.	PROCEDURA	4
A.	HSSE	4
B.	LE PERSONE.....	5
C.	BEST PRACTICES NELLO SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ D'IMPRESA	7
3.	I PRINCIPI E LE PROCEDURE DI RANZATO IMPIANTI S.R.L....	11
3.1.	Rispetto delle leggi	11
3.2.	Centralità della persona	11
3.3.	Innovazione di prodotto.....	12
3.4.	Lotta alla contraffazione	12
3.5.	Correttezza	12
3.6.	Riservatezza.....	13
3.7.	Trasparenza	13
3.8.	Rapporti con la Pubblica Amministrazione	13
3.9.	Sicurezza e Salute sul Lavoro	13
3.10.	Tutela ambientale.....	14
3.11.	Utilizzo appropriato delle risorse aziendali	15
3.12.	Trattamento dei dati personali.....	15
4.	ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO.....	16
4.1.	Compiti dell'Organismo di Vigilanza	16
4.2.	WHISTLEBLOWING	16
4.3.	Procedimento disciplinare.....	16
4.4.	Sanzioni	16

1. Premessa

Le Società del Gruppo TSG sono dotate di un Codice Etico Comportamentale che comprende alcuni principi generali comuni a tutte le società del Gruppo TSG, che sono descritti nel **TSG Ethical Code of Conduct (TECC)**, e alcuni principi specifici ulteriori adottati localmente dalle singole società del gruppo.

Il presente Codice Etico Comportamentale si compone, quindi, di due parti.

Una prima parte in cui vengono delineati i principi generali e le procedure comuni a tutte le società del Gruppo TSG, descritti al punto 2 che segue (con relativa appendice), e una seconda parte che contiene gli ulteriori principi e le procedure adottate localmente da questa società, descritti al punto 3 e 4.

2. TSG ETHICAL CODE OF CONDUCT (TECC)

2.1. OBIETTIVO

Il Codice Etico Comportamentale adottato dal Gruppo TSG o TSG Ethical Code of Conduct (nel seguito, per brevità **"TECC"**) completa ed è parte integrante del **"Company Plan"** e dei precedenti documenti relativi alle principali politiche aziendali da seguire nella conduzione dell'attività d'impresa.

Il TECC fissa i principi basilari di condotta da seguire nella gestione dell'attività d'impresa e le linee guida per tutti/e i/le dipendenti e le società facenti parte del Gruppo TSG (di seguito la **"Società"**).

In aggiunta e in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa, tutti/e i/le dipendenti devono essere guidati/e dai fondamentali principi di onestà e di correttezza nella conduzione dell'attività della Società e osservare i doveri cui sono tenuti/e nei confronti di soci, dipendenti, clienti, fornitori, funzionari della Pubblica Amministrazione e del pubblico in generale.

Il TECC regola l'attività di tutte le società del Gruppo TSG e dovrà essere attuato dalla direzione generale e locale e dai seguenti specifici Uffici: Risorse Umane (di seguito **"HR"**), Corporate Social Responsibility (di seguito **"CSR"**) e Qualità, Salute, Sicurezza e Ambientale (di seguito **"HSSE"**).

Sulla base dei principi della Società, così come rappresentati nel Company Plan, il TECC è parte integrante delle policy di Corporate Social Responsibility del Gruppo TSG ed è organizzato su tre aree: HSSE, persone e attività d'impresa.

2.2. RESPONSABILITÀ

Tutti/e i/le manager (quali l'amministratore/amministratrice delegato/a, gli/le altri/e amministratori/amministratrici e i/le direttori/direttrici) si impegnano a divulgare il contenuto del presente Codice ai/alle responsabili e ai/alle dipendenti operanti nelle unità di loro competenza, e operano al fine di dare esecuzione alle disposizioni ivi contenute.

Ogni dipendente è tenuto/a a comprendere e osservare il TECC. I/Le dipendenti non sono tenuti/e ad avere tutte le necessarie conoscenze delle leggi che regolamentano le loro responsabilità. Tuttavia, i/le dipendenti con compiti di rilevante responsabilità devono operare con buon senso e capacità di giudizio, avere un'adeguata conoscenza operativa delle attività consentite relativamente alle mansioni da loro svolte e consultare il/la diretto/a responsabile o l'Ufficio Risorse Umane per qualsiasi questione che possa dar luogo ad interrogativi.

Verranno costantemente adottate tutte le misure atte ad assicurare la conoscenza e il rispetto del presente documento, tra le quali la distribuzione del TECC a tutti/e i/le dipendenti e la

traduzione dello stesso nella lingua della Società.

Le attività specificamente vietate sono dettagliate nel TECC e i/le dipendenti che ricoprono posizioni di responsabilità e coordinamento saranno incaricati/e dai dipartimenti di HR/CSR/HSSE di rispondere, ogni anno, a specifici questionari sull'osservanza delle disposizioni del TECC. I/Le dipendenti sono tenuti/e a segnalare qualsiasi fatto riguardante una situazione nella quale sono o potrebbero ritrovarsi implicati/e, che potrebbe costituire un atto vietato o comportare un potenziale conflitto di interessi.

Ogni dipendente che abbia commesso un'evidente infrazione delle leggi in vigore o delle linee guida contenute nel presente Codice Etico Comportamentale sarà soggetto/a a provvedimenti disciplinari che potranno includere richiamo verbale, ammonizione scritta, multa, sospensione dal lavoro o licenziamento, avuto riguardo alla gravità del reato o della violazione commessa.

Inoltre, provvedimenti disciplinari si applicheranno a qualsiasi manager che ordini o che approvi la commissione di infrazioni o che sia a conoscenza delle stesse e non agisca prontamente per impedirle e correggerle, in applicazione delle presenti linee guida.

2.3. PROCEDURA

A. HSSE

TSG vuole essere riconosciuta come un'azienda leader in materia di HSSE. Il nostro principale dovere è quello di osservare la legislazione nazionale nei Paesi in cui operiamo. Tutti i/le manager conoscono i rischi HSSE associati alle loro attività e sono consapevoli che l'HSSE è una loro responsabilità.

Dai/Dalle nostri/e manager ci attendiamo impegno e capacità di direzione e da tutti/e i/le dipendenti ci attendiamo eguale impegno e che giochino un ruolo attivo rispetto alle politiche di HSSE.

1) SALUTE, SICUREZZA E PREVENZIONE

È nostra ferma intenzione evitare qualsiasi grave incidente sul lavoro che potrebbe recare danno ai/alle nostri/e dipendenti oppure avere ripercussioni negative sulla sicurezza e la salute generale.

Siamo fermamente convinti che ogni genere di incidente possa essere evitato.

Ci proponiamo di migliorare costantemente sia la nostra capacità di risposta agli incidenti, sia le nostre prestazioni in materia di sicurezza, a beneficio dei/delle nostri/e dipendenti e dei/delle nostri/e clienti, con l'obiettivo di arrivare alla totale eliminazione degli incidenti.

La Società si prende cura dei/delle dipendenti e li/le equipaggia con dispositivi di protezione adeguati per lavorare in condizioni di sicurezza. La Società fornisce ai/alle dipendenti la formazione necessaria per comprendere i rischi e aver cura della loro salute e sicurezza e di quella altrui.

La Società vieta il consumo di alcool e di droga durante l'orario di lavoro e all'interno delle sedi della Società. L'igiene sul posto di lavoro e, in particolare, il divieto di consumo di droghe e di alcool durante l'orario di lavoro stesso fanno parte della nostra cultura aziendale, in cui ciascuno/a diventa un esempio per gli altri.

I festeggiamenti celebrativi in cui è consuetudine il consumo di bevande alcoliche leggere, come ad esempio lo spumante, devono rimanere un'eccezione e richiedono l'autorizzazione della direzione al fine di prevenire qualsiasi tipo di eccesso che possa

contravvenire alla legislazione nazionale, ai regolamenti interni o al benessere individuale dei/delle dipendenti.

Ci assicuriamo che i/le nostri/e fornitori/fornitrici e collaboratori/collaboratrici esterni/e siano competenti e selezionati/e conformemente ai criteri HSSE. La Società fornisce assistenza a fornitori/fornitrici, distributori/distributrici e partner, sotto forma di pareri, audit e verifiche, per assicurarsi che questi/e ultimi/e abbiano compreso e applicato le regole in materia HSSE, il cui rispetto è richiesto tanto dalla Società stessa quanto dai/dalle clienti della stessa.

2) AMBIENTE

La vocazione di TSG è di costruire un'impresa sostenibile e redditizia nel tempo, nel rispetto delle persone e dell'ambiente.

Proteggiamo l'ambiente, le risorse naturali e la biodiversità. Ci proponiamo di offrire ai/alle clienti, tramite le nostre sedi, i nostri prodotti e i nostri servizi, gli standard più elevati di protezione ambientale.

I/Le nostri/e dipendenti e i/le nostri/e collaboratori/collaboratrici lavorano secondo metodi compatibili con la tutela dell'ambiente. Essi/e vengono informati/e sulla normativa in materia ambientale e sulle norme relative alla gestione dei rifiuti.

Miglioriamo il controllo e la gestione del consumo energetico, in modo da ridurre l'inquinamento, le emissioni di gas serra e la produzione finale di rifiuti. A tal fine, TSG si impegna al rispetto delle normative ambientali internazionali in materia.

3) LA GESTIONE HSSE

TSG adotta un approccio pragmatico ed efficace della HSSE, basato su Sistemi di Gestione HSSE strutturati (a livello globale e locale). Tutti/e i/le manager prendono misure adeguate e fissano obiettivi e azioni pertinenti per mitigare i rischi HSSE nell'esercizio dell'attività di propria competenza.

Ogni attività svolta sotto la supervisione della Società è ispirata ai principi contenuti nel documento "Politica e Impegni HSSE" di TSG, così come applicati da ciascuna società del gruppo.

A livello locale, i sistemi di gestione HSSE sono verificati mediante audit con l'obiettivo di eliminare le difformità individuate e di conformarsi alla Politica e agli Impegni HSSE del Gruppo TSG.

Gli obiettivi raggiunti e le tematiche di maggiore interesse in materia di HSSE vengono segnalati periodicamente al Consiglio di Amministrazione e alle unità operative nazionali e locali. Gli incidenti e i "quasi infortuni" (near-misses) verificatisi sono studiati al fine di aumentare la consapevolezza dei relativi rischi, nonché di individuare e quindi condividere le prassi da seguire in tali casi.

I/Le Direttori/Direttrici dei dipartimenti HSSE del Gruppo TSG formano una rete tanto a livello internazionale, quanto nazionale e locale, nella quale vengono discusse tutte le priorità e le problematiche in tema di HSSE. I modelli di azione, finalizzati a minimizzare i rischi in tale ambito, vengono definiti e migliorati al fine di rafforzare continuamente la nostra politica in materia di HSSE.

B. LE PERSONE

Noi di TSG abbiamo sempre creduto che il rispetto della persona sia la chiave del nostro

successo e che i/le nostri/e esperti/e e i/le nostri/e talenti siano molto più che una semplice risorsa: intorno a loro è costruito il nostro modello di business e la nostra strategia CSR.

Abbiamo a cuore il benessere dei/delle nostri/e dipendenti e siamo costantemente impegnati nell'aiutare la loro crescita personale, stimolando il loro desiderio di crescita e fornendo i mezzi tecnici per il raggiungimento dei loro obiettivi. Il nostro proposito è di raggiungere un alto livello di qualità nelle nostre politiche di risorse umane, tale da attrarre lavoratori/lavoratrici sempre più capaci, che siano portatori/portatrici dei nostri stessi valori etici, di trasparenza e responsabilità.

1) BUONE PRATICHE DI GESTIONE DEL PERSONALE

- Parità di trattamento / Rispetto della diversità: i/le dipendenti vengono selezionati/e, reclutati/e, assunti/e, gestiti/e e promossi/e sulla base del merito e dell'abilità individuale relativamente alla mansione assegnata. La Società sostiene la diversità e vieta la discriminazione su qualsiasi base, sia essa etnico-razziale, religiosa, basata sulla nazionalità, sul genere, sull'età o sull'orientamento sessuale, così come previsto dalla legislazione nazionale.
- Sensibilizzazione e prevenzione di abusi e molestie: la Società garantisce a tutti/e i/le dipendenti un ambiente di lavoro esente da ogni forma di molestia o intimidazione, inclusa quella sessuale, nel rispetto della legislazione nazionale.
- Divieto di ritorsione: è vietata qualsiasi azione della Società contro uno/a o più dipendenti, posta in essere per ritorsione contro l'opposizione del/della/dei/delle dipendenti a discriminazioni o violazioni di diritti riconosciuti dall'ordinamento

2) ULTERIORI IMPEGNI

- Privacy dei/delle dipendenti della Società: tutti/e i/le dipendenti godono del diritto alla privacy con riferimento all'utilizzo dei beni personali di loro proprietà che vengano introdotti nelle sedi locali di TSG, salvo che si tratti di attività non consentita dalle norme di legge o dai regolamenti aziendali. Nella misura consentita dalla normativa nazionale, la Società ha facoltà di leggere e ispezionare qualsiasi documento relativo ai beni aziendali, siano essi di proprietà della Società o da questa affittati.
- Lavoro minorile: in linea con la tutela internazionale accordata al lavoro minorile, nell'ambito della difesa dei diritti umani fondamentali, la Società osserva le norme in materia di lavoro minorile in ciascuno dei Paesi nei quali esercita la propria attività.
- Denuncia di atti illeciti (whistleblowing): il whistleblowing è la segnalazione di un atto illecito effettuato da un/una dipendente o da un/una manager. Ogni qual volta un/una dipendente della Società abbia il sospetto che sia stato commesso un atto illecito che coinvolga in qualsiasi modo la Società, i/le suoi/sue clienti e fornitori/fornitrici, dovrà immediatamente segnalare tale atto. Affinché la segnalazione venga presa in considerazione, la stessa dovrà essere formulata nelle modalità descritte nella prossima sezione.
- Divulgazione volontaria di irregolarità: i/le dipendenti sono tenuti/e a segnalare tempestivamente l'esistenza di pratiche scorrette, irregolarità o violazioni del presente Documento al/alla responsabile della competente unità locale o alla dirigenza della consociata TSG presso cui prestano la propria attività lavorativa. La direzione prenderà le misure necessarie per correggere o porre rimedio a

qualsiasi violazione al presente Documento, nonché per impedire che si verifichino nuovamente tali violazioni.

3) PROCESSO DI GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING (Descrizione del canale di segnalazione del gruppo TSG¹)

Il Gruppo TSG mette a disposizione dei/delle propri/ie dipendenti un canale per la segnalazione delle violazioni del TECC che consistano in atti di corruzione o clientelismo. Le potenziali violazioni possono essere segnalate dai/dalle dipendenti tramite il “Portale per la segnalazione della corruzione nelle società del gruppo TSG” accessibile al seguente link:- https://whistleblowing_italia.tsg-solutions.com.

Dopo la compilazione, il modulo verrà inviato al seguente indirizzo e-mail whistleblowing@tsg-solutions.com. Le segnalazioni saranno gestite con la massima riservatezza dai/dalle responsabili/e del dipartimento legale e dall’Ufficio Risorse Umane e finanziario del Gruppo TSG (in Francia), unici/uniche destinatari/ie delle segnalazioni inviate.

Segnalazioni false o non veritiere possono esporre la persona che le ha inviate a sanzioni disciplinari e/o a un procedimento penale.

Ad ogni modo, le segnalazioni effettuate in buona fede, anche nel caso in cui si accerti che non corrispondano al vero, non daranno luogo ad alcuna sanzione.

C. BEST PRACTICES NELLO SVOLGIMENTO DELL’ATTIVITÀ D’IMPRESA

I/Le lavoratori/lavoratrici sono tenuti/e ad operare nel rispetto dei più alti valori etici e morali, sia nei loro rapporti con la Società, sia in quelli con i/le clienti, il pubblico, i funzionari della Pubblica Amministrazione e i/le propri/ie colleghi/e, ovunque questi/e si trovino.

Pertanto, i/le lavoratori/lavoratrici TSG nell’esercizio dell’attività d’impresa sono tenuti/e al rispetto della normativa nazionale e internazionale e all’osservanza delle seguenti regole etiche:

1) GESTIONE DEI FONDI AZIENDALI

Sono vietate le seguenti attività:

Corruzione – si intende il comportamento tenuto da quel/la dipendente della Società che proponga, direttamente o indirettamente, ad un funzionario pubblico nazionale o straniero (quali, a titolo di esempio, il soggetto avente pubblica autorità, colui che esercita funzioni relative a pubblici servizi, oppure i/le dipendenti di un ente o società pubblica, ecc.) oppure ad un soggetto privato (ad esempio, un/una professionista, l’operatore/operatrice in ambito sociale, il/la rappresentante e/o mandante e/o procuratore/procuratrice di una persona fisica o giuridica) una offerta, promessa, regalo e/o il conseguimento di qualsiasi vantaggio per sé o per gli altri, affinché ponga in essere o si astenga da fare oppure in ragione del fatto che abbia già posto in essere o si sia astenuto/a dal porre in essere un comportamento a cui era tenuto/a per legge o in ragione delle sue funzioni.

Esempi di comportamenti da evitare:

Prima di aggiudicarti un grosso contratto, il/la tuo/a cliente ti chiede di invitare lui/lei e sua moglie/suo marito per un fine settimana in un Hotel a cinque stelle → devi dire

¹ Come si vedrà nel punto 3, la Società è dotata anche di altri canali di segnalazione gestiti a livello locale.

di no

Il/La tuo/a cliente ha un ruolo politico importante all'interno di un partito politico, durante una gara, ti chiede gentilmente di dare un contributo finanziario al suo partito politico → devi dire di no

Con l'obiettivo di far comprendere pienamente i comportamenti da evitare, nel rispetto della politica anti-corruzione adottata dalla Società, i/le lavoratori/lavoratrici riceveranno periodicamente la formazione necessaria, mediante l'apposito canale on-line messo a disposizione dalla Società.

In proposito, è possibile consultare l'appendice al presente Codice, relativamente alla procedura denominata "Politica anticorruzione del Gruppo TSG", alla quale devono aderire tutti/e i/le dipendenti.

Tangenti – si intende il comportamento di chi offre beni di valore, quali il denaro o informazioni confidenziali collegate all'attività d'impresa, nel corso di trattative commerciali con clienti in essere o in divenire, nonché con pubblici ufficiali o funzionari pubblici, al fine di facilitare il raggiungimento di un accordo.

Donazioni politiche – è il comportamento di chi effettua una donazione in nome della Società ad un partito politico volta a finanziare il partito stesso.

Registri e relazioni – si intende il comportamento del/della dipendente che tenga in modo inaccurato e/o incompleto e/o non veritiero la documentazione della Società, ivi espressamente compresi i registri commerciali e contabili della Società stessa.

A tal proposito è possibile consultare la Procedura, denominata "Aspetti finanziari e Segnalazione delle Anomalie", facendone richiesta all'Amministrazione.

Frode, furto o condotte analoghe - È severamente vietata qualsiasi azione di un/una dipendente che costituisca furto, frode, falsificazione, appropriazione indebita, utilizzo illecito o non autorizzato, false dichiarazioni, peculato, distrazione con riferimento a beni o fondi di proprietà sia della Società, sia di dipendenti, fornitori o clienti.

Anche a tal proposito è possibile consultare la Procedura, denominata "Aspetti finanziari e Segnalazione delle Anomalie", facendone richiesta all'Amministrazione.

Intrattenimento – È vietato organizzare qualsiasi intrattenimento eccessivo, ivi espressamente comprese cene, spettacoli teatrali, eventi sportivi e attività analoghe, su richiesta anche implicita di un/una cliente, di un funzionario della pubblica amministrazione, di un/una fornitore/fornitrice, nonché di qualsiasi altro soggetto che intrattenga rapporti commerciali con la Società. Ciò non impedisce di intrattenere i/le clienti o gli/le ospiti della Società conformemente alle normali prassi commerciali d'uso nel luogo in cui è ubicata la sede della Società o di una sua unità locale.

Regali – È altresì vietato effettuare regali a terzi, tranne che si tratti di regali il cui valore non superi quello d'uso nella prassi commerciale del luogo in cui si trova la sede della Società o la sua unità locale. Sono sempre proibiti i regali in denaro di qualsiasi valore.

2) CONFLITTI DI INTERESSE

I/Le dipendenti della Società sono tenuti/e ad evitare situazioni in cui i loro interessi personali possano risultare in conflitto o anche solo sembrare in conflitto con quelli della Società.

Sono vietate le seguenti attività:

Accettare omaggi - Accettare da chiunque omaggi, favori o forme di intrattenimento che siano di valore superiore a quello d'uso nel luogo in cui si trova la sede della Società o la sua unità locale. È assolutamente vietato accettare offerte in denaro di qualsiasi valore.

Interessi finanziari personali – I/Le dipendenti della Società sono tenuti/e a evitare di (i) possedere titoli o vantare personali interessi finanziari per un valore superiore all'uno per cento del valore complessivo dei titoli di una società concorrente o fornitrice della Società stessa oppure (ii) possedere titoli o vantare personali interessi finanziari per un valore superiore al dieci per cento del proprio patrimonio personale in una società concorrente o fornitrice della Società stessa.

Nepotismo - L'acquisto di beni o servizi da fornitori che abbiano un legame di parentela o affinità con un/una dipendente, salvo che non siano state seguite le procedure prescritte per l'equa selezione del fornitore e per la sottoscrizione del relativo contratto. Si considera nepotismo anche l'assunzione di parenti o affini di un/una dipendente qualora questi non siano i/le candidati/e maggiormente qualificati/e per la posizione.

Concorrenza – È fatto divieto ai/alle dipendenti della Società di intraprendere qualsiasi attività che sia in concorrenza con quella esercitata dalla Società.

Informazioni confidenziali – È vietato l'uso di informazioni confidenziali. Si considerano informazioni confidenziali quelle informazioni che non sono generalmente note al pubblico e che possano dare al/alla dipendente un ingiusto vantaggio nell'acquisto o nella vendita di azioni, titoli e/o quote della Società o di un'altra società (per esempio nella prospettiva dell'acquisto da parte della Società di un'altra società, o nell'ipotesi della vendita della Società).

3) VIOLAZIONI DELLA NORMATIVA ANTITRUST

Così come previsto dalla normativa vigente, qualsiasi accordo o comportamento che comporti l'imposizione dei prezzi di vendita, restrizioni territoriali, la restrizione delle vendite tra distributori, la differenziazione di prezzi praticati ai clienti, l'accordo di vendita o di distribuzione in esclusiva dei prodotti della Società, l'accordo che vincoli la vendita di un prodotto all'acquisto di un altro prodotto, può costituire una violazione della normativa antitrust, nonché un atto di concorrenza sleale.

4) TRANSAZIONI COMMERCIALI INTERNAZIONALI

La Società è una società multinazionale che esercita la propria attività a livello internazionale e che, in quanto tale, deve conformarsi alle disposizioni nazionali di tutti i Paesi nei quali hanno luogo le singole transazioni commerciali.

Foreign Corrupt Practices Act (Legge sulle pratiche di corruzione all'estero) - Sono vietati i pagamenti o i tentativi di pagamento finalizzati a influenzare un atto o una decisione ufficiale, ad assicurare un vantaggio indebito o ad indurre una persona ad utilizzare la sua influenza presso un governo o una Pubblica Amministrazione all'estero al fine di ottenere, mantenere o acquisire un vantaggio per la Società.

Boicottaggi esteri - La Società deve aderire ai boicottaggi esteri imposti dalle norme e dagli accordi internazionali che siano giuridicamente vincolanti per la Società.

È possibile consultare l'elenco aggiornato dei Paesi soggetti a sanzioni da parte degli

Stati Uniti e dell'Unione europea al seguente link: <https://sanctio.com/en>

5) DIRITTI DI PROPRIETÀ INTELLETTUALE - PROTEZIONE DEL PATRIMONIO E DEL VALORE DELLA SOCIETÀ

I/Le dipendenti sono tenuti/e a proteggere i beni della Società e a rispettare gli accordi interni di riservatezza e quelli riguardanti la proprietà intellettuale. Chiunque sia interessato/a può consultare l'“Accordo di non divulgazione e sulla proprietà intellettuale” facendone richiesta all'Amministrazione.

Protezione dei software e della proprietà intellettuale, acquisizione e distribuzione

– I Software installati sui computer ed i diritti di proprietà intellettuale sono importanti risorse per la Società e, come tali, dovranno essere registrati in un apposito elenco e l'uso che ne verrà fatto potrà essere oggetto di controllo in qualsiasi momento da parte della Società per motivi di sicurezza.

Informazioni commerciali riservate - Le informazioni commerciali riservate sono una importante risorsa per la Società e dovranno essere protette e gestite in modo adeguato. Le informazioni commerciali riservate dovranno essere identificate e contraddistinte dalla dicitura "Confidenziale".

6) DUE DILIGENCE DI SOGGETTI TERZI

In accordo con i valori del Gruppo TSG, per l'esercizio della propria attività d'impresa, la Società è intenzionata a selezionare i/le partner commerciali sulla base dei valori di integrità, etica, capacità e competenza.

Nel corso del processo di selezione dei/delle propri/ie intermediari/ie e dei/delle fornitori/fornitrici, e comunque prima della conclusione di un accordo con un/una cliente, la Società eseguirà la due diligence di tale soggetto, nelle modalità previste dalla relativa procedura (vedi “Due Diligence di Soggetti Terzi”, consultabile mediante richiesta all'Amministrazione).

I/Le fornitori/fornitrici selezionati/e dalla Società mediante detta procedura saranno tenuti/e al rispetto del Codice di Condotta Fornitori di TSG.

3. I PRINCIPI E LE PROCEDURE DI RANZATO IMPIANTI S.R.L.

Ad integrazione di tutti i principi esposti nei precedenti paragrafi, Ranzato TSG Group Company adotta i seguenti ulteriori principi e procedure, che sono parte integrante del suo Codice Etico Comportamentale.

3.1. Rispetto delle leggi

Ranzato Impianti S.r.l. ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi ed in generale delle normative e dei regolamenti vigenti in Italia ed in tutti i paesi in cui si trova ad operare.

In nessun caso, è ammesso perseguire o realizzare l'interesse della Società in violazione delle leggi, e dei regolamenti vigenti.

3.2. Centralità della persona

Ranzato Impianti S.r.l. crede fermamente nella importanza delle persone quale elemento centrale e fondamentale dalla crescita della Società.

La Società opera valorizzando le peculiari qualità dei propri collaboratori attraverso lo svolgimento delle attività quotidiane e curandone la crescita delle professionalità e capacità, è costantemente impegnata per rendere l'ambiente di lavoro favorevole al diffondersi di positività e ottimismo e a condividere con i collaboratori le proprie strategie, puntando ad obiettivi sempre più ambiziosi.

La Società si impegna:

- a rispettare i diritti umani fondamentali;
- a prevenire lo sfruttamento minorile;
- a non utilizzare il lavoro forzato o eseguito in condizioni di schiavitù o servitù.
- a non impiegare cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno non sia in regola con le normative vigenti.

La Società esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo a:

- riduzione o mantenimento in stato di soggezione mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità, approfittarsi di una situazione di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona;
- molestie di alcun genere, quali ad esempio, la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli lavoratori o gruppi di lavoratori, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui e la creazione di ostacoli e impedimenti alle prospettive professionali altrui;
- molestie sessuali, intendendo come tali la subordinazione delle possibilità di crescita professionale o di altro vantaggio alla prestazione di favori sessuali, o le proposte di relazioni interpersonali private che, per il fatto di essere sgradite al destinatario, possano urtarne la serenità;
- alcuna forma di razzismo e xenofobia, anche in forma di istigazione alla discriminazione razziale, etnica e religiosa.

Ciascun Destinatario deve astenersi dal prestare la propria attività sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti o che sortiscano analogo effetto, e di consumare tali sostanze nel corso della prestazione lavorativa. Saranno equiparati ai casi precedenti gli stati di dipendenza cronica da alcool e stupefacenti, che abbiano incidenza sulla prestazione lavorativa e che possano turbare il normale svolgimento della stessa.

E' fatto assoluto divieto di utilizzare le strutture aziendali per favorire, in qualunque modo, la circolazione di sostanze stupefacenti e di materiale pornografico nonché di detenerli presso i locali della Società, i magazzini, le pertinenze di essa, o in qualsiasi altro luogo che comunque sia alla medesima riconducibile.

E' fatto inoltre assoluto divieto di favorire in alcun modo il crimine organizzato e transnazionale.

La Società non tollera alcun comportamento tra colleghi, collaboratori ed in generale Destinatari del presente Codice Etico, tale da configurarsi sostanzialmente come forma di aggressione sia essa fisica o verbale, intendendosi come tale la discussione il cui tono e linguaggio utilizzati non siano conformi alle regole comportamentali di un "buon padre di famiglia".

3.3. Innovazione di prodotto

Ranzato Impianti S.r.l. ricerca una costante innovazione di prodotto, al fine di individuare soluzioni innovative, efficaci e sostenibili che portino valore aggiunto sia all'immagine complessiva aziendale sia al cliente finale che all'ambiente.

La Società in tal senso si impegna a garantire ai propri Clienti i migliori standard qualitativi di prodotto ed a fornire un'assistenza professionale ed efficiente da parte di tutto il proprio personale. L'obiettivo è quello di soddisfare e tutelare i Clienti e dare seguito alle loro segnalazioni per migliorare la qualità dei servizi offerti.

3.4. Lotta alla contraffazione

Ranzato Impianti S.r.l. condanna e vieta tutti i comportamenti volti alla contraffazione di brevetti, disegni, modelli e all'uso degli stessi.

La Società si impegna a non utilizzare o commercializzare prodotti industriali con marchi, segni distintivi, contraffatti o alterati oppure non conformi a quanto richiesto dalle normative cogenti e da quanto rappresentato o garantito al cliente

3.5. Correttezza

I Destinatari devono agire correttamente al fine di evitare qualsiasi situazione di conflitto di interessi, ovvero situazioni in cui il perseguimento del proprio interesse sia in contrasto con gli interessi e la missione della Società.

Operare in modo leale e corretto impegnandosi a selezionare i propri agenti, fornitori e sub-fornitori ed interlocutori anche in considerazione delle specifiche capacità di garantire:

- il rispetto del presente Codice Etico e del Modello Organizzativo 231/01;
- rispetto della normativa in materia di lavoro (incluso ciò che attiene il lavoro minorile e delle donne), la salute e sicurezza dei lavoratori, i diritti sindacali o comunque di associazioni di rappresentanza;
- rispetto dell'ambiente e delle normative vigenti in materia.
- disponibilità di mezzi e strutture organizzative idonee;
- competenza e professionalità riscontrabili in fornitura di materiali di elevato standard qualitativo;

A tal fine sono previste specifiche procedure funzionali alla documentazione dell'iter di selezione dei soggetti di cui sopra, integrate nel Modello di Organizzazione 231/01 e nei Sistemi di gestione Qualità UNI EN ISO 9001, Ambiente UNI EN ISO 14001 Salute e Sicurezza ISO 45001 e SA8000 Responsabilità sociale di cui la Società è dotata.

La Società si impegna a rispettare le regole del mercato astenendosi da comportamenti tali da generare distorsioni ed in tal senso si astiene dal diffondere informazioni non veritiere e dal realizzare forme di comunicazione, marketing, e promozioni ingannevoli o basate su elementi di ambiguità, tali da configurare situazioni di concorrenza sleale. In tal senso vengono rifiutati comportamenti contrari a questo principio, siano essi collusivi e/o di abuso di posizione dominante. Una leale competizione sul mercato è intesa da Ranzato Impianti S.r.l. quale realizzazione ed offerta di servizi di qualità, che rispondano alle esigenze dei Clienti e siano conformi oltre che alle promesse contrattuali anche alle aspettative degli stessi.

La correttezza dell'Azienda si esprime altresì nella ricerca assoluta del puntuale adempimento di tutte le obbligazioni contratte nei confronti di soggetti terzi fornitori.

3.6. Riservatezza

Ranzato Impianti S.r.l. si impegna a rispettare la privacy dei destinatari, nel rispetto delle normative vigenti, nell'ottica di evitare la comunicazione o la diffusione di dati personali in assenza dell'assenso dell'interessato.

L'obbligo di riservatezza deve essere rispettato anche al di fuori dell'orario di lavoro ed al termine dello specifico rapporto contrattuale con la medesima Società.

3.7. Trasparenza

Per Ranzato Impianti S.r.l. il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'esterno che all'interno della Società.

Nel rispetto di tale principio ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, congrua e coerente e conforme ai processi di decisione, autorizzazione e svolgimento come specificati dal Modello Organizzativo 231/01.

3.8. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Ranzato Impianti S.r.l. ispira i propri rapporti con le Pubbliche Amministrazioni ai principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza espressi dal nostro ordinamento, avuto specifico riguardo alle finalità espresse dal D.lgs 231/01.

La Società non ammette atti di corruzione o di istigazione alla corruzione nei confronti della Pubblica Amministrazione, sia commessi direttamente da esponenti aziendali, sia commessi tramite soggetti che agiscono per conto della Società stessa. A tal fine il Modello Organizzativo 231/01 prevede specifiche misure e procedure volte a prevenire ed evitare ogni fenomeno di corruzione e concussione o altre condotte idonee ad integrare il pericolo di commissione di siffatti reati.

È fatto divieto assoluto a tutti i destinatari diretti ed indiretti del presente Codice Etico la ricerca e l'instaurazione di relazioni personali di favore, influenza, ed ingerenza idonee a condizionare, direttamente o indirettamente, l'esito del rapporto con funzionari della Pubblica Amministrazione ed in generale l'offerta di danaro, di beni o di altre utilità a tali rappresentanti, anche per interposta persona, allo scopo di promuovere o favorire indebitamente gli interessi della Società.

3.9. Sicurezza e Salute sul Lavoro

Ranzato Impianti S.r.l. si impegna a tutelare, a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i destinatari del presente Codice Etico.

Ranzato Impianti S.r.l. adotta un Sistema di gestione Salute e Sicurezza ISO 45001 certificato e annualmente verificato da Organismi di terza parte di rilievo internazionale.

I principi cui Ranzato Impianti S.r.l. si ispira e che rende noti a tutti i lavoratori, così come individuati

dall'art. 2 del D.lgs. 81/2008, anche tramite specifica formazione sono i seguenti:

- la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- la riduzione dei rischi alla fonte;
- la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- il controllo sanitario dei lavoratori (ove previsto dalla normativa vigente);
- l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti (ove presenti all'interno dell'organizzazione);
- l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- l'istruzione adeguate ai lavoratori;
- la partecipazione e consultazione dei lavoratori alla valutazione del rischio aziendale e all'implementazione delle misure di prevenzione e protezione;
- la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza alla valutazione del rischio aziendale e all'implementazione delle misure di prevenzione e protezione;
- la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

3.10. Tutela ambientale

Ranzato Impianti S.r.l. considera l'ambiente un valore primario e gestisce le attività aziendali nel pieno rispetto della normativa vigente con un impegno costante verso la tutela dell'ambiente, della salute e sicurezza delle persone: una missione che ogni giorno spinge la Società a pensare i propri servizi in un'ottica sempre più sostenibile.

Nello svolgimento delle loro funzioni è richiesto a tutti i destinatari del presente Codice Etico l'impegno a conformarsi alla vigente normativa in materia di tutela e protezione dell'ambiente e a promuovere una conduzione delle proprie attività nel pieno rispetto dell'ambiente con un corretto utilizzo delle risorse disponibili.

3.11. Utilizzo appropriato delle risorse aziendali

Ranzato Impianti S.r.l. promuove un uso appropriato e responsabile delle risorse aziendali da parte di tutti i Destinatari interni del presente Codice Etico.

Deve essere prestata costante attenzione a non sprecare beni o risorse dell'azienda, con particolare riferimento ai mezzi di cui l'azienda è dotata.

Nessun supporto informatico, ivi compresa la rete internet, può essere utilizzato per scopi differenti da quelli propri della mission aziendale e comunque in violazione dei principi espressi dal presente Codice Etico.

Ranzato Impianti S.r.l. nel mettere a disposizione linee telefoniche, sistemi di posta elettronica nonché l'accesso a Internet per lo svolgimento delle attività aziendali, rifiuta qualunque utilizzo di tali supporti che possa in qualunque modo ledere la dignità, il decoro e la reputazione di chicchessia.

L'accesso a tali risorse, messe a disposizione dalla Società, deve servire all'attività lavorativa ed è fatto divieto servirsi di questi sistemi:

- per vedere o inviare materiali osceni, istiganti all'odio, discriminatori o molesti;
- per il gioco d'azzardo o altre attività illegali;
- per caricare e scaricare software in violazione dei diritti d'autore, e/o software riservato che potrebbe essere soggetto a controlli di esportazione;
- per un'attività economica non associata a Ranzato Impianti S.r.l.;
- La posta elettronica, i messaggi telefonici e ogni tipo di informazione memorizzata sulle apparecchiature di Ranzato Impianti S.r.l. sono considerati di proprietà dell'azienda.

3.12. Trattamento dei dati personali

La privacy di dipendenti e collaboratori è tutelata mediante l'adozione di adeguate regole di trattamento e conservazione dei dati personali.

Il trattamento dei dati personali è ammesso soltanto nel rispetto della legislazione vigente e, comunque, offrendo agli stessi la più ampia informativa ed assistenza.

Attuazione e controllo sul rispetto del codice etico

4. ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO

4.1. Compiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs. 231/01 ha il compito di vigilare circa eventuali violazioni dei doveri previsti nel presente Codice Etico, direttamente o tramite soggetti delegati, con la collaborazione delle diverse Funzioni aziendali a ciò preposte dalle procedure speciali vigenti, con i mezzi e le modalità di cui al Modello Organizzativo 231/01.

4.2. WHISTLEBLOWING

Ranzato TSG Group Company si è dotata di una procedura specifica per la gestione, a livello locale, delle segnalazioni per violazioni del presente Codice Etico Comportamentale.

Tutti i Destinatari hanno la responsabilità e l'obbligo di segnalare immediatamente ogni violazione del presente Codice Etico, sospetta, probabile o effettiva, all'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs 231/01 e disciplinato dal Modello Organizzativo di cui Ranzato Impianti S.r.l. si è dotata.

Non verranno adottati provvedimenti disciplinari o azioni punitive nei confronti di chi abbia segnalato, in buona fede, una sospetta violazione del Codice Etico, rivelatasi poi insussistente a seguito delle indagini svolte dall'O.d.V. preposto in tal senso, salvo che la segnalazione rivelatasi infondata non sia stata effettuata con dolo o colpa grave.

La Società ha attivato a tal fine gli opportuni canali di comunicazione dedicati per agevolare il processo di segnalazione all'O.d.V.; come previsto dal Modello Organizzativo 231/01 sono stati predisposti:

- apposita casella di posta elettronica odv.ranzato@gmail.com presso la quale possono essere inviate le eventuali segnalazioni in ordine al mancato rispetto del Codice Etico e del Modello Organizzativo 231/01;
- tramite cartella "Whistleblowing Ranzato" sul sito web aziendale, apribile solo dall'O.d.V., su cui inviare eventuali segnalazioni anonime, ovvero quelle nelle quali non sia possibile risalire all'identità del mittente.

4.3. Procedimento disciplinare

L'Organismo di Vigilanza trasmette all'Organo Amministrativo i risultati delle indagini svolte, anche sulla base di segnalazioni di cui al p.to 4.2, con eventuali proposte per l'applicazione delle possibili sanzioni disciplinari.

L'irrogazione delle sanzioni resta di competenza dell'Organo Amministrativo nei limiti di quanto stabilito dal Modello Organizzativo 231/01.

4.4. Sanzioni

L'Organo Amministrativo, tenuto conto della gravità della condotta tenuta dal soggetto risultato coinvolto in una delle attività illecite previste dal presente Codice Etico ed eventualmente previste come causa d'imputazione di responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs 231/01, prenderà i provvedimenti opportuni, indipendentemente da eventuali esercizi dell'azione penale da parte dell'autorità giudiziaria.

Nell'erogazione delle sanzioni l'organo competente non mancherà di tener conto:

- delle circostanze in cui si sono svolti i comportamenti illeciti;
- della tipologia dell'illecito perpetrato;

- della gravità della condotta tenuta;
- dell'eventualità che i comportamenti integrino esclusivamente un tentativo di violazione;
- dell'eventuale recidività del soggetto.

Nei casi più gravi, i comportamenti in violazione del presente Codice Etico potranno essere considerati:

- per i dipendenti, un inadempimento rilevante ai fini del licenziamento così come previsto dal CCNL di riferimento;
- per gli amministratori, giusta causa per revoca del mandato con effetto immediato;
- per i fornitori di beni e servizi, causa di risoluzione con effetto immediato del contratto per inadempimento grave ai sensi dell'art. 1453 C.C.
- In queste ipotesi la Società ha diritto al risarcimento dei danni eventualmente patiti a causa della condotta illecita realizzata.



Via Germania, 34
35127 Padova
Tel +39 049 5848686

Casella e-mail O.d.V. odv.ranzato@gmail.com

tramite cartella "[Whistleblowing Ranzato](#)" sul sito web aziendale,
