



***CODICE
ETICO***

Approvato dall'organo Amministrativo
in data 02/06/2020

Indice

Oesse: la nostra storia	04
La Vision di Oesse	05
Finalità e destinatari	06
Parte prima:	08
Valori e comportamenti in Oesse	
1) Entusiasmo	
2) Rispetto	
3) Responsabilità	
4) Integrità	
Principi etici	09
1) Integrità, trasparenza e coerenza	
2) Lealtà e fedeltà	
3) Legalità	
4) Riservatezza	
5) Rispetto della dignità della persona	
6) Meritocrazia e competenze	
7) Tutela di salute e sicurezza sul luogo di lavoro	
8) Tutela ambientale	
9) Pari opportunità	
10) Imparzialità e assenza di conflitti di interesse	
Parte seconda: Regole di condotta	12
1) Etica nella gestione degli affari	
2) Etica del lavoro e tutela e valorizzazione dei dipendenti	
Parte terza: Norme di attuazione	18
1) Doveri dei dirigenti	
2) Doveri dei dipendenti	
3) Diffusione e formazione	
Parte quarta: Linee guida del sistema sanzionatorio	19
1) Segnalazione delle violazioni	
2) Entrata in vigore	

OESSE: LA NOSTRA STORIA

Oesse nasce nel 1996 a Pordenone come trading specializzato nella selezione e nell'acquisto nel mercato europeo di componentistica qualitativa per compressori rotativi destinati a committenti internazionali. Nell'esplorare il modo della componentistica, il fondatore coglie nello scambiatore in alluminio l'opportunità per avviare un proprio business indirizzato alla clientela europea. Nei primissimi anni 2000 Oesse, da sempre votata al cambiamento e all'innovazione, avvia un proprio ufficio di progettazione e dà vita a una prima unità produttiva embrionale fino a divenire leader nel settore della compressoristica come fornitore di scambiatori in alluminio inglobando l'intero processo produttivo.

Oesse ha affermato le proprie capacità e il proprio brand nel tempo attraverso un accresciuto know-how ed è ora uno dei player europei di riferimento nello scambio termico industriale, servendo la più referenziata clientela estera, nei settori delle macchine movimento terra, agricole, piuttosto che industriali e on e off-road, raffreddando i più prestigiosi brand di motori endotermici.

Il successo di Oesse è riconosciuto per la particolare specializzazione nella progettazione e nella produzione di scambiatori in alluminio a flusso

incrociato, di tipo plates and bars, saldobrasati sottovuoto, completi di gruppo di ventilazione e interfaccia predisposta all'installazione diretta a bordo macchina; un'eccellenza italiana nelle soluzioni personalizzate per OEM.

Recentemente Oesse, da sempre sensibile agli orientamenti organizzativi aziendali e al miglioramento continuo, ha incluso l'innovazione sostenibile tra le sue strategie principali per creare valore duraturo e condiviso. Ha posto al centro dei suoi obiettivi anche l'affermazione dei valori etici e comportamentali lungo tutta la propria filiera per perseguire e promuovere principi di onestà nei rapporti con fornitori e clienti, di massima qualità nella realizzazione del prodotto e di rispetto delle risorse proprie e altrui, prestando attenzione in particolare alla comunità sociale e all'ambiente.

Oesse intende condividere questo impegno con tutti i portatori di interesse coinvolti nella propria catena del valore.

LA VISION DI OESSE

“SIAMO L'IMPRONTA DI ECCELLENZA”

Oesse vuole essere un'impresa testimone di uno stile di crescita sostenibile in grado di trasmettere il suo impegno nell'attuare scelte consapevoli per guidare l'innovazione dei processi industriali e del prodotto verso soluzioni attente a preservare le risorse attraverso solide relazioni con gli stakeholder. Per questo Oesse ha interpretato il suo percorso di crescita sostenibile all'interno del framework della Triple Bottom Line inserendo nel suo focus obiettivi sociali e ambientali oltre a quello di profitto.

1. Una forma di rispetto verso i propri clienti

In grado di sintetizzare nella progettazione delle unità di raffreddamento concetti di valore universalmente riconosciuti e condivisibili volti a rafforzare rapporti duraturi celebrati da soddisfazioni condivise.

2. Una fonte di energia

Espressa dalla capacità di mettere in moto grandi cambiamenti attraverso l'intelletto delle persone, stimolato da un ambiente lavorativo favorevole e sensibile a preservare le risorse ambientali. Per questo Oesse si propone e persegue un'eccellenza sostenibile che “contamina” tutta la catena del valore.

3. Catena del valore

A partire dai fornitori fino ai clienti, passando per tutti gli stakeholder coinvolti. Anche per questo, Oesse valuta e sceglie i propri fornitori valorizzando la tracciabilità di origine del materiale, la conformità del loro operato a leggi e regolamenti, il rispetto dei diritti di proprietà industriale e intellettuale altrui e l'utilizzo sostenibile e rispettoso di tutte le risorse, escludendo qualsiasi forma di sfruttamento.

FINALITÀ E DESTINATARI

I valori che ispirano Oesse vengono trasferiti nel Codice Etico che identifica un nucleo di principi e norme di comportamento condivisi, quale riferimento costante dell'agire quotidiano di tutti i suoi destinatari perché Oesse è profondamente convinta che l'eccellenza si costruisca giorno per giorno rispettando le norme e valorizzando e salvaguardando persone e ambiente.

Solo attraverso un FARE ETICO e responsabile si può creare valore per tutti gli stakeholder coinvolti: dipendenti, clienti, fornitori, partner commerciali e comunità.

È responsabilità di tutte le persone che rappresentano Oesse, di chi svolge le funzioni di amministrazione, di dipendenti e di collaboratori osservare i principi e le politiche del Codice Etico, promuoverne la divulgazione ed essere esempio di concreta applicazione del Codice stesso.

Obiettivo di questo Codice è la diffusione all'interno e all'esterno di Oesse dei valori in cui crediamo e dei principi e norme di comportamento di cui il Codice si compone. I principi e le norme di comportamento del Codice Etico si applicano, senza alcuna eccezione, agli amministratori di Oesse, a coloro i quali la rappresentano, a tutti i dipendenti, ai collaboratori autonomi che prestano la propria attività lavorativa in assenza

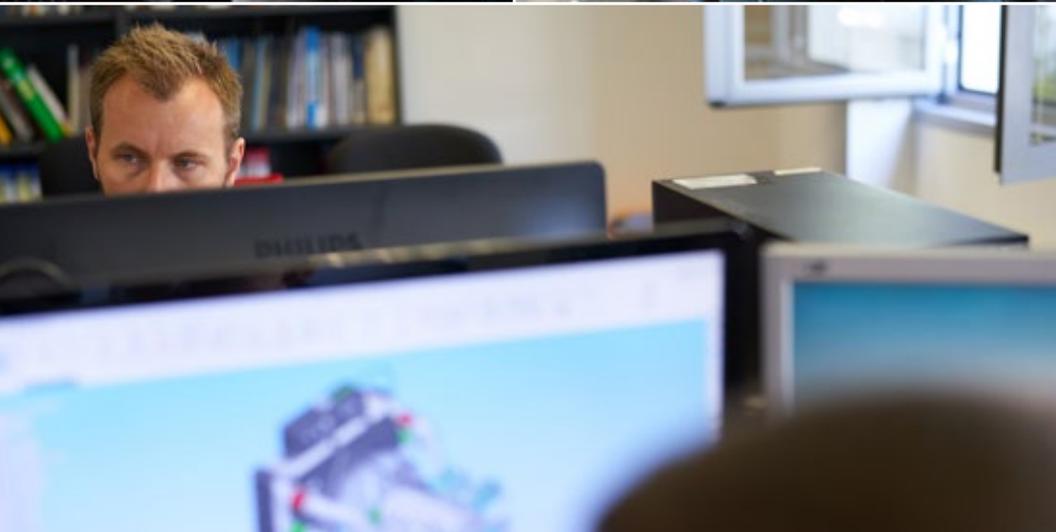
di vincolo di subordinazione (quali, ad esempio, agenti e consulenti), ai fornitori ed ai clienti di Oesse, nonché a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, vi instaurano rapporti di lavoro o d'affari, od operano per perseguirne gli obiettivi (anche "Destinatari").

Il presente Codice Etico si compone di quattro parti:

- 1) Valori e comportamenti in Oesse e principi etici;
- 2) Regole di condotta;
- 3) Norme di attuazione;
- 4) Linee guida del sistema sanzionatorio.

Oesse si impegna a:

- assicurarne la divulgazione rendendolo accessibile e disponibile a tutti i destinatari e attuando adeguati programmi di formazione;
- assicurarne la periodica revisione al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile e della normativa vigente;
- adottare adeguate procedure per la segnalazione, la verifica e la risposta a eventuali violazioni;
- adottare un sistema sanzionatorio adeguato a reprimere eventuali violazioni di quanto previsto nel Codice Etico;
- assicurare la riservatezza sull'identità di chi segnala eventuali violazioni, fatti salvi gli obblighi di legge.



Parte prima: Valori e comportamenti in Oesse



RISPETTO

- Rispettare le persone per comportamenti assunti, competenze, meriti e interessi, valorizzano le peculiarità individuali
- Rispettare l'ambiente favorendone il miglioramento, partendo dall'ambiente aziendale, fatto di valori, regole e processi
- Conquistarsi il rispetto delle persone attraverso la correttezza nei rapporti e il proprio impegno, rispettando obiettivi e scadenze



ENTUSIASMO

- Dimostrare inarrestabili curiosità e interesse ad approfondire nuovi temi
- Porsi in modo empatico nei confronti degli altri ed essere testimonial dello spirito aziendale, attraverso il sorriso
- Affrontare e proporre nuove sfide con passione e ottimismo



INTEGRITÀ

- Essere consapevoli dei propri meriti e riconoscere i propri limiti ed errori, perseverando nel miglioramento e mantenendo lucidità critica
- Essere coerenti con le finalità e i valori aziendali nel rispetto dell'autenticità delle proprie idee e del proprio modo di agire
- Operare in trasparenza e semplicità, perseguendo gli obiettivi assegnati nei tempi stabiliti



RESPONSABILITÀ

- Promuovere il miglioramento continuo con disponibilità e condivisione, coinvolgendo i colleghi
- Svolgere la propria attività con diligenza e competenze in continuo aggiornamento
- Dimostrare fedeltà e affidabilità verso l'organizzazione
- Essere uno stimolo positivo e trascinante: l'esempio di atteggiamenti costruttivi e produttivi

Parte prima: Principi etici

Di seguito vengono indicati i principi etici sui quali si basano i quattro valori cardine di cui Oesse intendere rendersi testimone e all'interno dei quali si declinano gli stili etici comportamentali espressi nella carta dei valori.

1. Integrità, trasparenza e coerenza

I rapporti con e i comportamenti dei Destinatari del Codice Etico devono essere improntati ai principi di onestà, correttezza, integrità, trasparenza e reciproco rispetto; attuando comportamenti coerenti con la mission e la vision di Oesse.

2. Lealtà e fedeltà

Oesse si impegna a mantenere un rapporto di fiducia e di fedeltà reciproca con tutti i Destinatari. I rapporti fra i Destinatari e Oesse devono essere improntati alla massima lealtà, che consiste nella fedeltà alla parola data e ai patti, nell'agire con senso di responsabilità, nella valorizzazione e salvaguardia del patrimonio aziendale e nell'applicazione di un atteggiamento di completa buona fede in ogni attività o decisione. L'obbligo di fedeltà comporta per ogni dipendente, agente o collaboratore il divieto di:

- operare in situazione di conflitto con gli interessi di Oesse;
- svolgere attività comunque contrarie o incompatibili agli interessi di Oesse.

3. Legalità

Oesse nell'ambito delle sue attività e nella conduzione dei suoi affari assume, come principi ispiratori, il rispetto della legge e delle normative

dei Paesi dove opera, nonché delle norme interne, in un quadro di integrità, correttezza e riservatezza. Si propone inoltre di conciliare la ricerca della competitività sul mercato con il rispetto delle normative sulla concorrenza e di promuovere, in un'ottica di sostenibilità, responsabilità sociale e di tutela ambientale, il corretto e funzionale utilizzo delle risorse, in conformità con gli obiettivi dettati da un'innovazione strategica sostenibile.

4. Riservatezza

Le informazioni di Oesse che hanno carattere di riservatezza non devono essere acquisite, usate o comunicate se non dalle persone a tal fine autorizzate. A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo, sono considerate informazioni riservate: i progetti di lavoro, compresi i piani commerciali, industriali e strategici, le informazioni riguardo al know-how e ai processi tecnologici, le operazioni finanziarie, le strategie operative, le strategie di investimento e di disinvestimento, i risultati operativi, i dati personali dei dipendenti e le liste di clienti, fornitori e collaboratori. Tali informazioni rappresentano una componente strategica del patrimonio aziendale e, come tali, vanno tutelate e gestite con la necessaria cautela. Pertanto, tutti i collaboratori sono tenuti a:

- astenersi dal divulgare all'esterno qualsiasi informazione riguardante Oesse che non sia di pubblico dominio, sia durante, che dopo la cessazione del rapporto di lavoro;
- prendere sempre tutte le necessarie precauzioni per impedire la divulgazione di

Parte prima: Principi etici

informazioni riservate;

- custodire con diligenza le informazioni confidenziali e i dispositivi che le contengono;
- richiedere ai destinatari esterni di informazioni aziendali riservate di rispettarne il carattere confidenziale;
- evitare e impedire ogni utilizzo, divulgazione o comunicazione, senza specifica autorizzazione e senza il rispetto delle procedure aziendali, di conoscenze, informazioni e dati sopra citati per fini estranei allo svolgimento del proprio incarico o, comunque, per trarne un vantaggio personale o a favore di terzi.

5. Rispetto della dignità della persona

Oesse rispetta i diritti fondamentali delle persone tutelandone l'integrità morale e garantendo eguali opportunità. Oesse condanna qualsiasi attività che possa comportare lo sfruttamento o la riduzione in stato di soggezione di qualsiasi individuo e riconosce l'importanza primaria della tutela dei minori e della repressione di ogni forma di lavoro minorile. Nelle relazioni sia interne che esterne non sono ammessi comportamenti aventi contenuto discriminatorio basato su opinioni politiche o sindacali, religione, razza, nazionalità, età, sesso e orientamenti sessuali, stato di salute o qualsiasi altra caratteristica intima della persona in genere. A tal fine, Oesse si propone di mantenere e incentivare un ambiente di lavoro positivo, ispirato alla tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona, nonché a principi di correttezza nei rapporti interpersonali, che consenta a tutti i dipendenti e collaboratori di svolgere al meglio la propria attività lavorativa. È pertanto vietato:

- attuare comportamenti che possano creare un clima intimidatorio od offensivo nei confronti di colleghi o collaboratori;
- tenere comportamenti che possano ledere la sensibilità altrui;

- attuare azioni ritorsive contro qualsiasi dipendente che in buona fede si opponga o denunci eventuali casi di discriminazione, molestia o offesa alla persona;
- porre in essere atti di abuso della propria autorità nei confronti di un dipendente di grado inferiore.

Oesse si impegna alla rigorosa osservanza delle normative e dei contratti collettivi, nel rispetto e in collaborazione con le rappresentanze sindacali e in uno spirito costruttivo delle relazioni industriali. Consapevole del fatto che i dipendenti rappresentino la risorsa più importante per il successo a lungo termine, Oesse si impegna costantemente nello sviluppo di un ambiente lavorativo che consenta a tutti i dipendenti di svolgere le proprie mansioni al meglio, assegnando a ciascuna risorsa il ruolo più adeguato. Ogni attività compiuta in azienda deve essere rispettosa delle leggi e delle procedure interne, nonché corretta, completa, autorizzata e documentabile.

6. Meritocrazia e competenze

Oesse si impegna a formare i propri dipendenti, svilupparne le competenze (anche in termini di efficienza ed efficacia) e valorizzare e valutare hard e soft skill di ciascuno sulla base dei meriti e dei risultati sia individuali sia del team di lavoro.

7. Tutela di salute e sicurezza sul luogo di lavoro

Oesse promuove condizioni e ambienti di lavoro che tutelino l'integrità psico-fisica delle persone, impegnandosi a diffondere in azienda una cultura della sicurezza, che sviluppi nei Destinatari consapevolezza dei rischi e che promuova comportamenti responsabili da parte di tutti. Oesse opera costantemente per preservare la salute e la sicurezza dei lavoratori anche attraverso la definizione e l'implementazione di adeguati standard di riferimento. Oesse

riconosce nella corretta applicazione della legislazione vigente e nel rispetto della normativa tecnica a essa connessa, unitamente all'attività di informazione e formazione dei lavoratori e al coinvolgimento degli stessi, gli strumenti indispensabili per il raggiungimento, il mantenimento e il miglioramento di condizioni di lavoro e ambiente che consentano la tutela di sicurezza e salute dei dipendenti, dei collaboratori e dei terzi. Ogni Destinatario deve osservare le disposizioni legislative e interne finalizzate alla tutela di salute e sicurezza.

8. Tutela ambientale

Oesse rispetta le leggi e i regolamenti vigenti in materia ambientale e contribuisce allo sviluppo sostenibile del territorio, anche attraverso l'uso delle migliori tecnologie disponibili, il costante monitoraggio dei processi aziendali e l'individuazione delle soluzioni industriali di minor impatto ambientale in termini di emissioni e/o consumi energetici.

In particolare, Oesse si impegna a:

- programmare un accurato e costante monitoraggio dei progressi scientifici e dell'evoluzione normativa in materia ambientale;
- promuovere i valori della formazione e della condivisione dei principi dell'innovazione strategica sostenibile tra tutti i soggetti operanti nell'impresa, apicali o sottoposti, e con gli stakeholder a vario titolo coinvolti.

9. Pari opportunità

Lo sviluppo professionale e la gestione dei dipendenti e collaboratori sono basati sul principio di pari opportunità. Il riconoscimento dei risultati raggiunti, delle potenzialità professionali e delle competenze espresse dai dipendenti costituiscono i criteri essenziali per gli avanzamenti di carriera e retributivi. Oesse si impegna a mettere a disposizione dei propri

dipendenti adeguati strumenti e opportunità di crescita professionale.

10. Imparzialità e assenza di conflitti di interesse

I Destinatari devono evitare situazioni e/o attività che possano condurre a conflitti di interesse con quelli di Oesse o che potrebbero interferire con la loro capacità di prendere decisioni imparziali, nella salvaguardia del miglior interesse dell'azienda. Ciascun Destinatario è tenuto a segnalare a Oesse le specifiche situazioni e attività in cui egli sia, direttamente o indirettamente, titolare di interessi economici e finanziari in conflitto con gli interessi di Oesse.

Parte seconda: Regole di condotta

Le regole di condotta hanno lo scopo di indicare i comportamenti da tenersi nello svolgimento delle attività aziendali al fine di rispettare i contenuti dei principi etici.

Esse si articolano in:

- 1) Etica nella gestione degli affari;
- 2) Etica del lavoro e tutela e valorizzazione dei dipendenti.

1. Etica nella gestione degli affari

Oesse gestisce i propri affari applicando i principi etici identificati in questo Codice e richiede ai Destinatari di conformarsi a tali principi in ogni circostanza, indipendentemente dalla rilevanza dell'affare e dalle condizioni di mercato.

a) Sistema di controllo interno

Oesse reputa fondamentale elemento della propria organizzazione un adeguato sistema di controllo interno, che contribuisca al miglioramento dell'efficienza delle operazioni aziendali e relativamente al quale i collaboratori di Oesse siano adeguatamente sensibilizzati. Per "sistema di controllo interno" si intende l'insieme degli strumenti e processi necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'azienda, atti ad assicurare con ragionevole certezza:

- il raggiungimento degli obiettivi aziendali;
 - la salvaguardia dei beni aziendali;
 - l'adozione di procedure che garantiscano il rispetto della normativa vigente e che siano conformi alle direttive interne;
 - l'efficienza, l'efficacia e l'economicità delle attività aziendali;
 - l'affidabilità e l'accuratezza delle informazioni che circolano all'interno dell'azienda o che sono divulgate ai terzi e al mercato;
 - la riservatezza delle informazioni aziendali che non siano state oggetto di diffusione al pubblico.
- Tutti i dipendenti e i collaboratori di Oesse,

nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, sono tenuti a partecipare attivamente al corretto e miglior funzionamento del sistema di controllo interno. La responsabilità di attuare un efficace sistema di controllo interno è affidata a tutta la struttura organizzativa.

b) Trasparenza della contabilità

Oesse riconosce l'importanza di trasparenza, accuratezza e completezza delle informazioni contabili e si impegna a garantire un sistema amministrativo-contabile affidabile nel rappresentare correttamente i fatti di gestione e nel fornire gli strumenti per identificare, prevenire e gestire, nei limiti del possibile, rischi di natura finanziaria e operativa.

Tutte le operazioni di Oesse devono essere registrate e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

In particolare, le rilevazioni contabili devono essere basate su informazioni precise, esaustive e verificabili, devono riflettere la natura dell'operazione cui fanno riferimento nel rispetto dei principi esterni (norme di legge, principi contabili), delle politiche e procedure interne, e devono essere corredate dalla documentazione di supporto necessaria a consentire analisi e verifiche obiettive.

Il principio di ragionevolezza e prudenza deve guidare tutte le valutazioni e stime economico-finanziarie e le relative registrazioni.

Tutti i Destinatari sono tenuti a operare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente, in modo che il sistema amministrativo-contabile possa conseguire le finalità sopra descritte.

È fatto espresso divieto di esporre nei bilanci, nelle relazioni e nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge fatti materiali non

corrispondenti al vero (anche se oggetto di valutazione) e di omettere informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria di Oesse.

È vietato qualsiasi comportamento atto a impedire od ostacolare lo svolgimento di tutte le attività di controllo o revisione legalmente attribuite ai soci, agli altri organi sociali o alla società di revisione.

c) Relazioni con i clienti

Oesse si impegna affinché la propria attività soddisfi e tuteli i propri clienti e li renda parte integrante della CATENA DEL VALORE e della propria FILIERA ETICA.

Nelle comunicazioni ai clienti, compresi i messaggi pubblicitari, Oesse persegue i seguenti obiettivi:

- chiarezza e semplicità;
- conformità alle normative vigenti, condannando il ricorso a pratiche elusive o comunque scorrette;
- completezza, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente;
- verità e trasparenza, escludendo il ricorso a modalità di informazione ingannevoli.

Il comportamento di Oesse e dei propri dipendenti nei confronti dei clienti è improntato a disponibilità, rispetto e cortesia, nell'ottica di un rapporto leale e di elevata professionalità.

I contratti stipulati con i clienti sono redatti in modo chiaro e completo, utilizzando un linguaggio facilmente comprensibile.

Oesse, tramite i suoi amministratori, dipendenti e collaboratori si impegna nei rapporti con i clienti a:

- non discriminare arbitrariamente i clienti, né cercare di sfruttare indebitamente posizioni di forza a loro svantaggio;

- dare tempestivo riscontro ai reclami dei clienti e valutare i loro suggerimenti;
- richiedere ai clienti di rispettare i principi del Codice Etico e includere nei contratti l'obbligazione espressa di attenersi;
- segnalare tempestivamente al proprio superiore qualsiasi comportamento di un cliente che appaia contrario ai principi del presente Codice Etico.

d) Relazioni con i fornitori

Anche con riferimento a fornitori e collaboratori esterni Oesse persegue finalità inclusive degli stessi nella propria CATENA DEL VALORE e nella propria FILIERA ETICA.

La scelta dei fornitori e l'acquisto di beni e servizi sono effettuati dalle competenti funzioni aziendali nel rispetto dei principi di imparzialità e indipendenza e sulla base di obiettivi requisiti di integrità, qualità, efficienza ed economicità.

Con riferimento particolare ai servizi di consulenza o fornitura specialistica verrà dato adeguato valore, nella scelta, anche al rapporto fiduciario esistente con il fornitore.

A tutti i fornitori viene richiesto di:

- rispettare le leggi e le regolamentazioni in materia di lavoro e di adottare tutte le misure più opportune per contribuire al rispetto del pianeta e perseguire un'innovazione sostenibile;
- non effettuare, nei confronti del proprio personale, discriminazioni di razza, nazionalità, sesso e religione;
- non fare ricorso, nell'espletamento della propria attività, allo sfruttamento di manodopera minorile o di detenuti non consenzienti (lavoro forzato);
- prendere visione del Codice Etico e impegnarsi al rispetto dello stesso.

Oesse si impegna a favorire gli scambi

Parte seconda: Regole di condotta

commerciali con i fornitori che adottano un Codice Etico coerente e compatibile con quello di Oesse e si impegna altresì a non avviare forme di collaborazione con i fornitori che non intendano accettare tali condizioni. Nei contratti di fornitura verranno inserite apposite clausole che prevedano per Oesse la facoltà di adottare ogni idonea misura (ivi compresa la risoluzione del contratto) nel caso in cui il fornitore violi le norme di legge, di contratto o del presente Codice Etico.

e) Relazioni con i collaboratori esterni

Ai collaboratori esterni (agenti, consulenti, rappresentanti, ecc.) è richiesto di osservare i principi del presente Codice Etico così com'è richiesto ai dipendenti.

Tutti i dipendenti di Oesse, in relazione alle proprie mansioni, devono:

- valutare con attenzione l'opportunità di avvalersi di collaboratori esterni;
- selezionare solo collaboratori di adeguata qualificazione professionale;
- ottenere dai collaboratori esterni la garanzia del soddisfacimento del più conveniente rapporto tra livello di prestazione, qualità, costi e tempi;
- operare nell'ambito delle leggi e normative vigenti;
- mantenere un dialogo con i collaboratori esterni, in linea con le migliori consuetudini commerciali;
- richiedere ai collaboratori esterni di rispettare i principi del Codice Etico e includere nei contratti l'obbligazione espressa di attenersi;
- segnalare tempestivamente al proprio superiore qualsiasi comportamento di un collaboratore esterno che appaia contrario ai principi del presente Codice Etico.

f) Relazioni con autorità e pubblica amministrazione

Le trattative d'affari e i rapporti con gli enti

pubblici, le pubbliche amministrazioni e gli interlocutori istituzionali in genere devono essere condotti in conformità alla legge e nel rispetto dei principi di lealtà, correttezza, trasparenza e verificabilità.

Oesse condanna ogni fenomeno corruttivo e si impegna ad adottare tutte le più opportune misure per prevenire ed evitare la commissione dei reati contro la pubblica amministrazione richiamati nel D. Lgs. N. 231/2001.

La negoziazione e la contrattazione con la pubblica amministrazione è riservata esclusivamente alle funzioni aziendali preposte e a tal fine autorizzate, nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni normative e dei regolamenti applicabili, con astensione da qualsiasi forma di pressione – esplicita o meno – finalizzata a ottenere indebiti vantaggi e ciò anche al fine di non compromettere l'integrità e la reputazione di Oesse.

La documentazione prodotta a seguito di rapporti d'affari intrattenuti con la pubblica amministrazione deve essere conservata e opportunamente archiviata a norma di legge. Oesse condanna ogni comportamento contrario ai principi del presente Codice, sia se posti in essere direttamente dai componenti degli Organi sociali o dai dipendenti, sia se posti in essere attraverso collaboratori esterni o terzi.

g) Sponsorizzazioni e contributi

Oesse può riconoscere contributi e liberalità in favore di soggetti (ad es. associazioni senza fini di lucro) regolarmente costituiti ai sensi di legge e che promuovano i principi etici di Oesse. Le attività di sponsorizzazione e i contributi possono riguardare eventi e iniziative a carattere sociale, scientifico, culturale, sportivo e artistico. Nel selezionare le iniziative da sostenere, Oesse opera in modo da evitare ogni possibile

situazione di conflitto di interessi a livello personale o aziendale.

h) Concorrenza e Proprietà Intellettuale

Oesse si astiene da comportamenti anticoncorrenziali e rispetta le norme per la tutela della concorrenza e del mercato. Agli effetti del presente Codice Etico, si intende per comportamento anticoncorrenziale qualsiasi comportamento ingannevole, fraudolento o sleale, contrario alla libera concorrenza o altrimenti lesivo delle norme della buona fede e correttezza nei rapporti giuridici.

Oesse riconosce il valore della concorrenza nel mercato e si impegna a rispettare le normative antitrust applicabili nei paesi ove opera.

Nell'ambito della leale concorrenza, Oesse rispetta i diritti di proprietà intellettuale di terzi; pertanto è fatto divieto ai Destinatari di porre in essere violazioni di tali diritti (marchi, disegni e modelli, brevetti, diritti di autore) o atti di concorrenza sleale, quali ad esempio l'imitazione servile di prodotti di terzi. Oesse richiede l'impegno di tutti i Destinatari per la tutela dei marchi aziendali che rappresentano un patrimonio inestimabile per Oesse e per la continuità aziendale, così come di tutti gli altri diritti di proprietà intellettuale.

Devono pertanto essere tassativamente evitati comportamenti in violazione di quanto sopra.

2. Etica del lavoro: tutela e valorizzazione dei collaboratori

a) Selezione del personale

La valutazione e selezione del personale è effettuata secondo correttezza, trasparenza, rispettando i principi sanciti dal Codice Etico e senza alcuna forma di discriminazione e/o sfruttamento coniugando aspettative e potenzialità delle risorse con le esigenze di Oesse, in particolare quella di reperire sul mercato competenze e professionalità non presenti in azienda che assicurino la crescita e lo sviluppo aziendali.

Ricerca e selezione del personale sono effettuate rispettando la privacy e la dignità dei candidati e in base a criteri di oggettività, trasparenza e meritocrazia, garantendo pari opportunità ed evitando favoritismi.

Tutto il personale è assunto con regolare contratto di lavoro nel rispetto della legislazione applicabile.

Il personale riceve adeguate informazioni in relazione alle norme che regolano il suo rapporto di lavoro, alle norme e procedure di prevenzione relative alla sicurezza e salute sul luogo di lavoro, alle politiche aziendali e alle norme del Codice Etico di Oesse, al fine di garantirne un'immediata conoscenza e di favorire una rapida integrazione nella vita e nella cultura dell'azienda.

b) Sviluppo professionale

Oesse è consapevole che le PERSONE sono una delle sue principale risorse.

Oesse reputa che la collaborazione di persone motivate e di elevata professionalità rappresenti un fattore strategico di fondamentale importanza; si pone pertanto l'obiettivo di attuare un sistema di gestione e sviluppo delle risorse umane che consenta di offrire a tutti i lavoratori, a parità di condizioni, le medesime opportunità di

Parte seconda: Regole di condotta

miglioramento e crescita professionale. Il principio cardine del sistema di gestione e sviluppo delle risorse umane di Oesse è costituito da un rapporto basato sull'ascolto e sullo sviluppo delle competenze trasversali. Costantemente nell'arco dell'anno si attivano percorsi formativi individuali e di team che sono fondamentali nella strutturazione di momenti di crescita condivisa poiché basati sullo scambio e sul confronto di diversi punti di vista.

Si stimolano idee, incoraggiando la loro attuazione e si creano dei momenti di team building, fondamentali per la strutturazione della propria crescita individuale e di team, prediligendo attività che vadano a rafforzare con azioni pratiche il contributo di Oesse alla comunità nella quale è inserita. Oesse promuove l'aggiornamento e la crescita professionale dei lavoratori, sia attraverso la promozione di iniziative di formazione sia mediante il trasferimento del proprio know-how e della propria esperienza ai dipendenti.

c) Remunerazione

Oesse remunera i propri dipendenti e collaboratori in base alla professionalità, al ruolo e ai risultati raggiunti, con l'obiettivo di mantenere un ambiente competitivo in costante confronto con il mercato in cui opera. La determinazione e gli aumenti di retribuzione avvengono nell'osservanza dei principi etici e delle norme di legge e contrattuali vigenti, con modalità chiare, eque e comunicate ai lavoratori basate su principi meritocratici.

d) Comunicazione interna

Oesse reputa la comunicazione interna e lo scambio di informazioni ed esperienze quali elementi essenziali per l'efficace funzionamento dell'azienda. La comunicazione interna è responsabilità primaria e diretta di ciascun

responsabile di funzione nell'ambito di una corretta gestione delle relazioni interpersonali con i suoi collaboratori.

e) Tutela dei beni aziendali

I dipendenti e i collaboratori hanno la responsabilità della protezione dei beni aziendali loro assegnati e devono operare con diligenza per tutelarli, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure aziendali. È assolutamente vietato ai dipendenti e ai collaboratori di fare o consentire ad altri un uso improprio dei beni e delle risorse aziendali. In particolare, ogni dipendente e collaboratore deve:

- utilizzare con scrupolo e diligenza i beni a lui affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di inefficienza o pregiudizio per l'interesse aziendale.

La crescente dipendenza dalla tecnologia informatica richiede inoltre di assicurare disponibilità, sicurezza, integrità e massima efficienza di questa particolare categoria di beni. I dipendenti e i collaboratori di Oesse sono tenuti, durante l'orario lavorativo, a usare gli strumenti informatici a loro disposizione esclusivamente per finalità aziendali e mai per ragioni private e/o personali, nel rispetto delle normative vigenti e delle procedure aziendali.

Oesse condanna tutte le condotte illecite in relazione ai sistemi informatici, tra cui l'utilizzo di software non autorizzati o privi di licenza, la falsità nei documenti informatici pubblici o privati, l'accesso abusivo a un sistema informatico o telematico, la detenzione o diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici, l'intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche, ecc.



Parte terza: Norme di attuazione

1. Doveri dei dirigenti

Il dirigente è tenuto a conoscere le norme contenute nel presente Codice (oltre alle norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione, derivanti dalla legge o da procedure e regolamenti interni) e accettare gli impegni derivanti dal presente Codice Etico.

È tenuto a comportarsi in maniera tale da costituire un esempio per i dipendenti e i collaboratori di Oesse e a indirizzarli in modo tale che percepiscano l'osservanza del Codice Etico come parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro.

È tenuto a vigilare affinché i dipendenti e i collaboratori osservino i predetti obblighi, adottando a tal fine i provvedimenti e i controlli necessari. I controlli sono effettuati anche in forma diretta e con periodicità adeguata alla tipologia di attività da verificare.

Il dirigente collabora attivamente a ogni controllo effettuato dall'amministrazione, da autorità amministrative o dall'autorità giudiziaria e adotta ogni necessaria misura per porre fine alle violazioni del Codice avendo facoltà di ricorrere ai provvedimenti disciplinari previsti dalla legge nel rispetto dei diritti, anche sindacali, dei lavoratori.

2. Doveri dei dipendenti

Il Codice Etico costituisce parte integrante del rapporto di lavoro; tutti i destinatari si impegnano conseguentemente a:

- agire in linea con quanto indicato nel Codice Etico;
- segnalare tutte le violazioni del Codice Etico non appena ne vengano a conoscenza;
- informare adeguatamente i terzi circa gli obblighi imposti dal Codice Etico, esigerne il rispetto e adottare idonee iniziative in caso di mancato adempimento.

3. Diffusione e formazione

Oesse si impegna a diffondere adeguatamente tra i dipendenti e i collaboratori il contenuto del Codice e i principi che lo ispirano attraverso la pubblicazione sul sito internet aziendale e attraverso la consegna dello stesso, su supporto cartaceo e/o invio a mezzo mail.

L'organo amministrativo ha la responsabilità di predisporre e attuare appropriati mezzi di comunicazione interna per la divulgazione e la conoscenza del Codice Etico attraverso, ad esempio, la predisposizione e realizzazione di un piano di formazione per dipendenti e apicali. Analoghi mezzi di comunicazione vengono predisposti per rendere noto all'esterno di Oesse i contenuti del Codice Etico, quale – ad esempio – la pubblicazione del documento sul sito internet di Oesse.

In particolare, Oesse si impegna affinché ogni dipendente o collaboratore – e in generale tutti i Destinatari – venga opportunamente informato che il rispetto e l'osservanza del Codice, nonché delle regole e procedure aziendali, costituiscono precisi obblighi contrattuali, con ogni conseguente provvedimento sanzionatorio in caso di violazione degli stessi, sulla base delle normative nazionali applicabili.

Parte quarta: Linee guida del sistema sanzionatorio

La violazione dei principi fissati nel presente Codice compromette il rapporto fiduciario tra Oesse e i propri stakeholder.

Tali violazioni saranno quindi immediatamente perseguite da Oesse in maniera incisiva e tempestiva, mediante l'adozione di provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati.

Relativamente ai lavoratori subordinati, l'osservanza dei principi contenuti nel presente Codice è parte integrante delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 2104 c.c., la cui violazione comporta l'irrogazione di sanzioni disciplinari fino al licenziamento per giusta causa (in caso di violazione giudicata particolarmente grave), secondo le norme nazionali applicabili e fatta comunque salva l'eventuale adozione di misure sanzionatorie diverse connesse a responsabilità di altra natura.

Le violazioni del presente Codice commesse da parte di coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o da chi esercita, anche di fatto, poteri di gestione e controllo, comportano l'irrogazione di sanzioni – in conformità alle norme nazionali applicabili – fino alla sospensione temporanea o alla revoca dalla carica sociale, nei casi più gravi. È fatta comunque salva l'eventuale adozione di misure sanzionatorie diverse connesse a responsabilità di altra natura.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale o civile, in quanto le regole di condotta imposte dal Codice Etico sono efficaci indipendentemente dagli illeciti che eventuali condotte improprie possano determinare.

L'inosservanza del presente Codice Etico assume rilievo anche con riferimento all'assegnazione degli incarichi e alla collocazione del dipendente, nonché ai fini della valutazione e della corresponsione di eventuali premi

o incentivi economici. Con riferimento ai collaboratori autonomi, non soggetti al vincolo di subordinazione, Oesse provvederà a inserire apposite clausole contrattuali che prevedano l'obbligo di rispettare i principi e le norme di comportamento contenute nel presente Codice, sanzionando le eventuali violazioni anche con la risoluzione del contratto, nei casi più gravi. Resta fermo il diritto di Oesse di esercitare tutte le azioni che riterrà opportune per il risarcimento del danno subito in conseguenza del comportamento in violazione del Codice Etico.

1. Segnalazione delle violazioni

Il rispetto delle prescrizioni del presente Codice è affidato alla prudente, ragionevole e attenta sorveglianza di ciascuno dei Destinatari, nell'ambito dei rispettivi ruoli e funzioni all'interno dell'azienda.

Tutti i Destinatari sono invitati a riportare ai loro diretti superiori i fatti e le circostanze potenzialmente in contrasto con i principi e le prescrizioni del presente Codice.

Oesse adotterà ogni necessaria misura per porre fine alle violazioni, potendo ricorrere a qualsiasi provvedimento disciplinare nel rispetto della legge e dei diritti dei lavoratori, ivi inclusi i diritti sindacali.

Nessuno potrà essere sottoposto a procedimento disciplinare in caso di segnalazioni errate effettuate in buona fede.

2. Entrata in vigore

Il presente Codice Etico è stato adottato ed approvato dall'Amministratore Unico di **Oesse e entra in vigore il 02/06/2020** con il proposito di venire periodicamente rivisto ed aggiornato.



Oesse Srl

Via Maestri del Lavoro, 81/83
33080 Porcia (PN) – Italy



P +39 0434 922958
F +39 0434 590046



info@oesse.com
www.oesse.com