

Altopascio, 24/12/2020

Oggetto: Introduzione al Codice Etico Microtest

Microtest S.r.l., in linea con il proprio Sistema di Gestione Integrato (ISO 9001:2015; ISO 14001:2015; SA 8000:2014), aderisce al *Codice di Condotta della Industry Responsible Business Alliance* (precedentemente Electronic Industry Citizenship Coalition) versione 6.0 e lo assume come proprio Codice Etico debitamente integrato con quanto previsto dalle normative vigenti.

Il *Codice di Condotta della Industry Responsible Business Alliance* fornisce standards globali norme per un sistema di gestione volto ad assicurare che le condizioni di lavoro nella supply chain siano sicure, che i lavoratori siano trattati con rispetto e dignità e che le relazioni commerciali siano rispettose dell'ambiente e eticamente corrette. Il suddetto codice contiene anche i principi inerenti alla libera scelta dell'occupazione e alla libertà di associazione, a orari di lavoro ragionevoli, a salari equi e benefits, all' assenza di discriminazioni sul posto di lavoro, al divieto di lavoro minorile.

Il nostro business si fonda sui principi di onestà e integrità: questi principi ci hanno guidato nella storia, ci siamo sempre tenuti fedeli ad essi ed intendiamo continuare ad osservarli fedelmente.

Giuseppe Amelio

President and C.E.O.

CODICE DI CONDOTTA

Il presente Codice di condotta (di seguito anche “Codice Etico” o “Codice”) contiene una serie di norme volte a garantire che le condizioni di lavoro nell’industria elettronica o nelle industrie la cui componente chiave è l’elettronica e relative filiere di fornitura, siano sicure ed improntate al rispetto ed alla dignità dei lavoratori e che l’attività d’impresa sia basata sull’etica e sulla responsabilità ambientale. Il presente Codice si applica alla Società Microtest S.r.l. (di seguito anche “Microtest” o la “Società”) nonché alle società dalla stessa controllate, direttamente ovvero indirettamente.

Ai fini di questo Codice, rientrano nell’industria elettronica tutte quelle organizzazioni che progettano, commercializzano, producono o forniscono beni e servizi che sono utilizzati per fabbricare dispositivi elettronici. Qualsiasi azienda del settore elettronico può adottare volontariamente il Codice e applicarlo successivamente alla propria filiera di fornitura ed ai subappaltatori, inclusi i fornitori di produzione terziarizzata.

Per adottare il Codice e acquisire lo stato di partecipante, un’azienda deve dichiarare il proprio sostegno al Codice e impegnarsi attivamente per garantire la conformità al Codice e alle sue norme, sulla base di un sistema di gestione descritto nel presente documento.

I partecipanti sono tenuti a considerare il Codice come un’iniziativa globale per la filiera di fornitura. Come requisito minimo, i partecipanti devono esigere l’accettazione e l’adozione del Codice anche dai propri fornitori diretti.

Fondamentale per l’adozione del Codice è la consapevolezza che l’azienda, in tutte le sue attività, debba agire nel pieno rispetto delle leggi, delle norme e dei regolamenti dei Paesi in cui operi. Il Codice, in più, incoraggia i partecipanti ad andare oltre la mera conformità legale, ricorrendo a norme riconosciute a livello internazionale per progredire in termini di responsabilità sociale ed ambientale e di etica aziendale. La conformità al Codice non può in alcun caso causare una violazione delle leggi locali. In linea con i Principi guida dell’ONU su imprese e diritti umani, le disposizioni di questo Codice sono derivate dai principali standard internazionali in materia di diritti umani, inclusa la Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e la Dichiarazione universale dei diritti umani dell’ONU.

RBA mira a ottenere regolarmente il contributo di tutti i soggetti interessati nello sviluppare e implementare costantemente il Codice di condotta.

Il Codice è formato da sei sezioni. Nelle Sezioni A, B, e C sono delineate rispettivamente le norme in materia di condizioni di lavoro, salute e sicurezza e ambiente. La Sezione D contiene le norme riguardanti l’etica aziendale; la Sezione E indica gli aspetti fondamentali di un sistema accettabile per la gestione della conformità al Codice stesso; la Sezione F contiene le disposizioni finali.

A. CONDIZIONI DI LAVORO

Microtest si impegna a difendere i diritti umani dei lavoratori e a trattarli con dignità e rispetto, in base agli standard della comunità internazionale. Ciò vale per tutti i lavoratori, siano essi temporanei, migranti, studenti, a contratto, dipendenti diretti o lavoratori di qualsiasi altro tipo. La

Società assume l'impegno a porre in essere condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psicofisica dei lavoratori ed al rispetto della loro personalità, favorendo lo scambio di informazioni ed esperienze per ottenere un continuo accrescimento delle competenze tecniche. In quest'ottica vengono promossi appositi programmi di formazione e aggiornamento al fine di garantire un'adeguata competenza professionale del personale. I lavoratori o i potenziali lavoratori devono essere dotati di soluzioni ragionevoli per le pratiche religiose e non devono essere sottoposti ad alcuna visita medica e/o esami fisici che potrebbero essere condotti in maniera discriminatoria.

Pari opportunità sono garantite per tutti i soggetti anche al momento di ricerca e selezione del personale in base a criteri oggettivi di competenza e professionalità.

È altresì espressamente vietata qualsiasi pratica discriminatoria nella formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale.

L'attenzione che Microtest rivolge verso i propri dipendenti riguarda:

- il rispetto delle normative contrattuali in vigore per la disciplina dei rapporti di lavoro, autonomi e subordinati;
- la formazione dei propri dipendenti e alla loro crescita umana e professionale all'interno della Società;
- la comunicazione ai propri dipendenti circa l'andamento e le prospettive di sviluppo aziendali;
- la tutela della salute dei propri dipendenti dando applicazione a tutta la normativa vigente in tema di sicurezza;
- l'inserimento di ciascun dipendente all'interno delle migliori condizioni possibili per portare a termini obiettivi in linea con la funzione;
- la promozione di una condizione in grado di favorire la libera espressione dei propri dipendenti senza alcun tipo di condizionamento.

Le norme per le condizioni di lavoro su cui si basa il presente Codice sono le seguenti:

1) Libera scelta dell'occupazione

È vietato ricorrere alla manodopera forzata, vincolata (incluso il vincolo per debiti) o impegnata con contratto, ai detenuti utilizzati come lavoratori coatti o sfruttati, alla schiavitù e al traffico di essere umani. Rientrano tra le pratiche vietate il trasportare, il dare illegalmente rifugio, il reclutare, il trasferire e l'accogliere persone mediante il ricorso a minacce, violenza, coercizione, sequestro o frode a scopo di sfruttamento. Non devono esserci restrizioni irragionevoli sulla libertà di movimento dei lavoratori, né all'interno delle strutture gestite dalla Società né per l'ingresso o l'uscita da tali strutture. Come parte del processo di assunzione, la Società deve fornire ai lavoratori un contratto di lavoro scritto nella loro lingua madre che contenga una descrizione dei termini e delle condizioni di lavoro, prima della partenza dal proprio Paese di origine e non devono essere permessi cambiamenti o sostituzioni nel contratto di lavoro all'arrivo nel Paese ricevente, a meno che questi cambiamenti non siano fatti per soddisfare la legge locale e fornire termini equi o migliori. Tutto il lavoro deve essere volontario e i lavoratori devono essere liberi in qualsiasi momento di lasciare il lavoro o di terminare il proprio impiego. I datori di lavoro e le agenzie di collocamento del personale non devono trattenere, distruggere, occultare, confiscare o impedire ai lavoratori di accedere ai propri documenti di identità o di

immigrazione, quali documenti di identificazione rilasciati da enti governativi, passaporti o permessi di lavoro, eccetto nei casi in cui ciò sia richiesto dalla legge. I lavoratori non dovranno essere obbligati a pagare le commissioni dei datori di lavoro o delle agenzie di collocamento del personale, né altre commissioni relative alla loro assunzione. In caso si riscontri il pagamento di tali commissioni da parte dei lavoratori, essi avranno diritto al rimborso.

2) Lavoro minorile

Microtest condanna il lavoro minorile e si impegna a promuovere alle parti interessate, sia interne che esterne, le azioni finalizzate allo sviluppo della cultura di tutela dei giovani sul lavoro.

Nel dettaglio, la Società si impegna a:

- assumere solo persone che abbiano compiuto i 18 anni d'età;
- rispettare la normativa che tutela le esigenze connesse agli studenti lavoratori;
- attivare forme di collaborazione con gli istituti scolastici ed universitari, per favorire percorsi formativi (stage in azienda) finalizzati a facilitare l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro;
- promuovere forme di collaborazione con Organismi Non Governativi (ONG) per il sostegno delle politiche a tutela dei minori.

Se il personale della Società viene a conoscenza di impiego di lavoro infantile presso fornitori, subfornitori o clienti si devono attivare procedure di comunicazioni interne per allertare immediatamente gli organi direttivi che provvederanno a contattare tempestivamente le Autorità competenti per segnalare la condotta illecita posta in essere dalla controparte.

Se i dipendenti della Società vengono a conoscenza di impiego di giovani lavoratori presso terzi devono essere attivate procedure al fine di assicurarsi che ai lavoratori suddetti non vengano assegnati compiti o mansioni che potrebbero compromettere la loro salute e/o sicurezza, compresi i turni notturni e gli straordinari.

3) Orario di lavoro

Gli studi sulle prassi lavorative mettono in stretta correlazione lo stress con una minore produttività, un maggiore avvicendamento del personale e l'incremento di infortuni e malattie. Le ore lavorative non devono superare il limite massimo previsto dalla legislazione locale. Inoltre, la settimana lavorativa non deve superare le 60 ore, straordinari inclusi, fatta eccezione per situazioni di emergenza o di natura straordinaria. Ai lavoratori deve essere concesso almeno un giorno di riposo ogni sette giorni.

4) Retribuzioni e benefici previdenziali

Microtest prevede che venga fornita ai lavoratori una dichiarazione che, per ogni stipendio, includa informazioni dettagliate e comprensibili per verificare la compensazione per il lavoro svolto nel periodo di riferimento. La retribuzione dei lavoratori deve essere conforme a tutte le normative in vigore, incluse quelle riguardanti i salari minimi, gli straordinari e i benefici previdenziali di legge. In osservanza delle leggi locali, gli straordinari devono essere retribuiti a

una tariffa superiore a quella oraria normale. Non è consentito decurtare il salario a titolo di misura disciplinare. Per ogni periodo di retribuzione, i lavoratori dovranno ricevere buste paga tempestive e comprensibili, che includano sufficienti informazioni per consentire una verifica accurata della retribuzione per le attività svolte. Ogni utilizzo di lavoratori temporanei o in outsourcing dovrà rispettare i limiti imposti dalle leggi locali.

5) Diritto a un trattamento umano e tutela della persona

Microtest salvaguardia l'integrità morale dei propri lavoratori dipendenti e garantisce, altresì, condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. È pertanto vietata ogni forma di trattamento crudele e disumano dei lavoratori; rientrano nelle pratiche inammissibili le molestie e gli abusi sessuali, le punizioni corporali, gli atteggiamenti di violenza psicologica, le aggressioni verbali e le semplici minacce di simili trattamenti comunque lesive della persona, delle sue preferenze e dei suoi convincimenti. Le politiche e procedure disciplinari a sostegno dei suddetti principi vengono chiaramente definite e comunicate ai lavoratori.

6) Divieto di discriminazione

Microtest si impegna per garantire un ambiente di lavoro privo di molestie e di discriminazioni. Nel corso del rapporto lavorativo (per quanto riguarda ad esempio promozioni, ricompense ed accesso alla formazione), le aziende devono evitare ogni forma di discriminazione in base a razza, colore della pelle, età, genere, orientamento sessuale, identità ed espressione di genere, etnia o nazionalità di origine, presenza di eventuali disabilità, stato di gravidanza, religione, affiliazione politica, appartenenza a un sindacato, stato di reduce, informazioni genetiche protette o stato civile. L'attività di selezione viene svolta, nel pieno rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia di tutela e protezione dei dati personali della controparte, al fine di garantire i diritti in tema di privacy dei candidati, con garanzia di oggettività e trasparenza, senza alcuna forma di favoritismo e senza discriminazioni di alcun genere. Inoltre, nella fase di assunzione lavoratori e candidati non devono essere sottoposti a esami medici o fisici che potrebbero essere utilizzati in modo discriminatorio.

7) Libertà di associazione

In conformità alla legislazione vigente, è garantito il diritto di tutti i lavoratori a formare o ad associarsi a un sindacato di loro scelta, a farsi rappresentare in contrattazioni collettive e partecipare a manifestazioni e assemblee pacifiche, o di astenersi da tali forme di associazione e partecipazione. I lavoratori e/o i loro rappresentanti sindacali devono essere in grado di comunicare apertamente e di esprimere le proprie opinioni e preoccupazioni alla dirigenza in merito alle condizioni di lavoro e alle prassi direttive, senza timore di subire ritorsioni, intimidazioni o vessazioni.

8) Standard di comportamento

I dipendenti della Società, nelle relazioni tra di loro e con i loro superiori, devono tenere un comportamento rispettoso, considerando le gerarchie, le disposizioni aziendali nonché le eventuali condizioni di difficoltà dovute a ragioni di salute, età o problemi familiari dei colleghi. Ogni dipendente e collaboratore è tenuto ad utilizzare con cura, diligenza e parsimonia i beni aziendali messi a sua disposizione. Nello specifico, sono richiesti comportamenti responsabili, tali da evitare utilizzi impropri da cui potrebbero diversamente derivare danni diretti o indiretti agli interessi della Società.

B. SALUTE E SICUREZZA

Microtest promuove, oltre a ridurre al minimo gli infortuni e le malattie legati alle condizioni di lavoro, un ambiente di lavoro salubre e sicuro necessario per garantire la qualità dei prodotti e servizi, la continuità della produzione, il morale dei lavoratori e la loro lealtà nei confronti della Società. Ciascun dipendente è chiamato ad osservare scrupolosamente tutte le misure di sicurezza ed igiene prescritte dalle procedure interne e dalla normativa vigente in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, al fine di salvaguardare la propria incolumità e quella dei propri collaboratori, colleghi e terzi. Sistemi di gestione riconosciuti come lo standard OHSAS 18001 e le Linee guida dell'ILO sulla sicurezza e la salute sul lavoro sono stati utilizzati come riferimento nel redigere il Codice e possono essere un'utile fonte di ulteriori informazioni.

Le norme per la salute e la sicurezza su cui si basa il presente Codice sono le seguenti:

1) Sicurezza sul lavoro

L'esposizione potenziale dei lavoratori a pericoli per la sicurezza (ad es. da agenti chimici, da fonti di energia, elettrica o di altro tipo, da incendio, da circolazione di veicoli e da caduta) deve essere identificata e valutata, e controllata tramite l'adozione di opportune misure ingegneristiche ed impiantistiche, interventi di manutenzione preventiva, procedure amministrative di sicurezza inclusi i dispositivi di bloccaggio ed etichettatura (lockout/tagout) e attività di formazione continua in materia di sicurezza. Laddove i pericoli non possano essere adeguatamente controllati con tali misure collettive, i lavoratori devono essere dotati di appropriati dispositivi di protezione individuale, in buono stato di manutenzione, e di materiali informativi sui rischi associati a tali pericoli derivanti da attività lavorative. Microtest si adopera per utilizzare le tecnologie più idonee a prevenire l'insorgere di eventuali situazioni rischiose e per fornire una costante attività di formazione e di aggiornamento ai propri lavoratori. Devono essere prese misure ragionevoli per rimuovere donne incinte/che allattano da condizioni di lavoro potenzialmente pericolose, rimuovere o ridurre qualsiasi rischio per la salute e la sicurezza sul posto di lavoro per le donne incinte e le madri che allattano tra cui quelli associati agli specifici compiti lavorativi provvedendo anche a sistemazioni ragionevoli per le madri che allattano.

2) Preparazione alle emergenze

Si individuano e si valutano le potenziali situazioni ed eventi di emergenza e si utilizzano le apposite strategie per ridurre al minimo l'impatto, adottando appositi piani e procedure di gestione, tra cui: segnalazione e allarmi di emergenza; evacuazione dei dipendenti; formazione

ed esercitazioni dei lavoratori; adozione di dispositivi idonei per la rilevazione ed estinzione incendi; individuazione di vie di fuga idonee, libere e non ostruite. Tali procedure sono incentrate sull'obiettivo di ridurre al minimo i rischi per la vita, l'ambiente e i beni di proprietà.

3) Infortuni e malattie professionali

La Società individua procedure e sistemi volti a prevenire, gestire, monitorare e segnalare gli infortuni e le malattie professionali, incluse misure volte a:

- incoraggiare la segnalazione da parte dei lavoratori;
- classificare e registrare i casi di malattia e infortunio;
- prestare le necessarie cure mediche;
- indagare sui casi specifici e adottare misure correttive volte a eliminarne le cause;
- facilitare il reinserimento al lavoro.

4) Igiene industriale

L'esposizione dei lavoratori agli agenti chimici, biologici e fisici deve essere rilevata, valutata e controllata secondo la gerarchia dei controlli. Potenziali pericoli vengono eliminati o controllati tramite l'adozione di opportune misure ingegneristiche ed impiantistiche e l'adozione di controlli amministrativi. Laddove i rischi non possano essere adeguatamente controllati con tali misure collettive, i lavoratori vengono provvisti di dispositivi di protezione individuale, adeguati e mantenuti in buono stato. Programmi di protezione includono materiali informativi sui rischi associati a questi pericoli.

5) Attività fisicamente impegnative

L'esposizione dei lavoratori ai pericoli insiti nelle attività fisicamente impegnative, tra cui la movimentazione manuale o ripetitiva di materiali e il sollevamento di carichi pesanti, la prolungata permanenza in piedi e l'assemblaggio altamente ripetitivo o richiedente forza fisica, viene identificata, valutata e controllata.

6) Sicurezza delle macchine

I macchinari utilizzati per la produzione o per altri scopi sono esaminati per rilevare eventuali pericoli per la sicurezza. Laddove i macchinari presentino un rischio di infortunio per i lavoratori, è obbligatorio fornire e mantenere in buono stato dispositivi di protezione fisica, interblocchi e barriere.

7) Servizi igienici, cibi e alloggi

Ai lavoratori si garantisce la disponibilità di servizi igienici puliti e di acqua potabile, nonché adeguati livelli di igiene nella preparazione e conservazione dei cibi e dei locali in cui assumere i pasti. Eventuali dormitori messi a disposizione dalla Società o da un'agenzia di collocamento del

personale devono essere mantenuti in condizioni adeguate di pulizia e sicurezza; devono inoltre essere dotati di uscite di emergenza idonee, di acqua calda per lavarsi, di riscaldamento e ventilazione adeguati, di sistemazioni individuali e sicure per conservare oggetti personali e di valore e di uno spazio personale ragionevole, oltre a garantire una ragionevole libertà di accesso e di uscita.

8) Comunicazioni in materia di salute e sicurezza

Microtest si impegna a fornire ai propri dipendenti un'adeguata comunicazione sulle informazioni relative alla sicurezza nella lingua del lavoratore o in una lingua che il lavoratore possa comprendere. Le informazioni in materia di salute e sicurezza devono essere chiaramente esposte in forma scritta nella struttura aziendale e collocate in un luogo facilmente visibile e accessibile da parte dei lavoratori. La formazione è fornita a tutti i lavoratori prima dell'inizio del lavoro e, in seguito, regolarmente. I lavoratori devono essere incoraggiati a segnalare problemi di sicurezza.

C. RESPONSABILITÀ AMBIENTALE

Microtest riconosce che la responsabilità ambientale è parte integrante della fabbricazione di prodotti di qualità e che gli effetti negativi dell'attività di produzione sulla comunità, sull'ambiente e sulle risorse naturali delle operazioni di produzione devono essere ridotti al minimo. Sistemi di gestione riconosciuti come lo standard ISO 14001 e il Sistema comunitario di ecogestione e audit (EMAS) sono stati utilizzati come riferimento nel redigere il Codice e possono essere un'utile fonte di ulteriori informazioni.

Le norme per la responsabilità ambientale su cui si basa il presente Codice sono le seguenti:

1) Autorizzazioni Ambientali e rendicontazione

La Società si impegna ad ottenere, conservare e aggiornare tutte le autorizzazioni ambientali (ad es. monitoraggio degli scarichi), le certificazioni, le omologazioni richieste per l'attività aziendale, osservando anche i requisiti operativi e di rendicontazione.

2) Prevenzione dell'inquinamento e salvaguardia delle risorse

Le emissioni e gli scarichi di inquinanti e la generazione di rifiuti devono essere minimizzati o eliminati all'origine oppure adottando prassi quali l'aggiunta di apparecchiature per il controllo dell'inquinamento, la modifica di processi di produzione, di manutenzione e di controllo degli impianti o altri mezzi idonei. L'uso di risorse naturali tra cui l'acqua, i combustibili fossili, i minerali e i prodotti della foresta vergine, deve essere risparmiato o adottando prassi quali la modifica dei processi di produzione, di manutenzione e di controllo degli impianti, la sostituzione, il riutilizzo, la conservazione, il riciclo dei materiali, o tramite altri mezzi idonei.

3) Sostanze pericolose

Le sostanze chimiche e altri materiali che presentano un rischio per gli esseri umani o l'ambiente devono essere identificati, etichettati e gestiti al fine di garantire che la gestione, la movimentazione, lo stoccaggio, l'utilizzo, il riciclo o il riutilizzo e lo smaltimento avvengano in condizioni di sicurezza.

4) Rifiuti solidi

Microtest garantisce un approccio chiaro e sistematico per identificare, gestire, ridurre, smaltire o riciclare in modo responsabile i rifiuti solidi (non pericolosi).

5) Emissioni in atmosfera

Le emissioni in atmosfera di composti chimici organici volatili, di aerosol, di agenti corrosivi, di particolati, di prodotti chimici dannosi per lo strato di ozono e dei prodotti della combustione che siano stati generati dalle attività produttive devono essere caratterizzate, regolarmente monitorate, controllate e trattate come previsto prima di essere convogliate. La Società dovrà condurre un monitoraggio periodico delle prestazioni dei sistemi di controllo delle proprie emissioni in atmosfera.

6) Restrizioni di utilizzo dei materiali

La Società rispetta tutte le leggi e i regolamenti in vigore riguardo a divieti o limitazioni all'utilizzo di specifiche sostanze nei prodotti e nelle attività produttive, inclusa l'etichettatura a fini del recupero e dello smaltimento.

7) Gestione delle acque

La Società deve implementare un programma di gestione delle acque che ne documenti, caratterizzi e monitori le fonti, gli usi e gli scarichi; che cerchi opportunità per ridurre i consumi d'acqua e ne controlli i canali di contaminazione. In caso di sversamenti occasionali o eventi di contaminazione degli scarichi, la Società provvede all'immediato contenimento ed eliminazione della fonte potenzialmente inquinante e gestisce il materiale assorbente come rifiuto. Tutte le acque reflue devono essere caratterizzate, monitorate, controllate e trattate come previsto, prima di essere scaricate o smaltite. Viene altresì effettuato un monitoraggio di routine delle prestazioni dei sistemi di trattamento delle acque reflue e di contenimento per garantire prestazioni ottimali.

8) Consumi energetici ed emissioni di gas serra

I consumi energetici e tutte le emissioni di gas serra relative agli Ambiti 1 e 2 devono essere registrati e documentati, in ogni sede operativa locale e/o a livello centrale in tutta la Società. Le misure di controllo implementate da Microtest per la riduzione del consumo energetico sono:

- il monitoraggio dei consumi energetici;
- la sensibilizzazione al personale riguardo l'efficienza energetica;
- la manutenzione periodica delle apparecchiature.

Inoltre Microtest stabilisce che nelle valutazioni dei fornitori esistenti e nelle valutazioni per la scelta dei nuovi fornitori venga tenuto in considerazione il rispetto dei requisiti normativi ambientali.

D. PRINCIPI ETICI

Il compimento di qualsiasi operazione o attività della Società deve essere improntato al rispetto dei principi di legalità, integrità, lealtà, trasparenza, collaborazione e responsabilità sociale.

L'Amministratore, i collaboratori e i dipendenti sono tenuti ad agire nel totale rispetto delle norme e delle leggi vigenti, oltre che del Codice e delle disposizioni interne aziendali.

Al fine di e di assumersi le proprie responsabilità sociali e avere successo nel mercato, la Società è tenuta a far valere i più rigorosi standard di condotta etica, inclusi:

1) Integrità nelle attività commerciali

In tutte le sue interazioni commerciali, la Società deve sempre operare nel rispetto dei più rigorosi standard di integrità ed adottare una politica di tolleranza zero che vieti qualsiasi forma di corruzione, estorsione e appropriazione indebita. Microtest, pur non avendo preclusioni verso alcun cliente o specifica categoria di clienti, non intrattiene, direttamente o indirettamente, relazioni con persone che abbia motivo di ritenere appartenenti ad organizzazioni criminali od altrimenti operanti al di fuori della legalità.

2) Nessun indebito vantaggio

È vietato promettere, offrire, autorizzare, dare o accettare omaggi o favori eccedenti i normali trattamenti di cortesia o le comuni pratiche commerciali, né direttamente, né per il tramite di terza persone. In caso di offerta di regali destinati a dipendenti, collaboratori, dirigenti, esponenti della Pubblica Amministrazione, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, è fatto obbligo di darne immediata e preventiva comunicazione al proprio responsabile, Amministratore Delegato o agli organi analoghi.

Allo stesso modo, i Destinatari del presente Codice che, nell'esercizio delle proprie funzioni, ricevano da clienti o da esponenti della Pubblica Amministrazione, doni, viaggi o altre utilità di non modico valore e che possano dare adito alla possibilità di conflitti di interesse con i clienti medesimi, hanno obbligo di darne tempestiva notizia al proprio responsabile e all'Amministrazione Delegata.

3) Divulgazione di informazioni

Tutte le operazioni commerciali devono essere condotte con la massima trasparenza e devono essere accuratamente registrate nelle scritture contabili della Società. Le informazioni relative a condizioni di lavoro, salute e sicurezza, prassi ambientali, attività commerciali, struttura, situazione finanziaria e risultati della Società devono essere dichiarate in conformità ai regolamenti in vigore e alle prassi in uso nel settore. È inaccettabile falsificare la

documentazione e rilasciare false dichiarazioni sulle condizioni o le prassi utilizzate nella supply chain.

4) Proprietà intellettuale

Microtest rispetta i diritti di proprietà intellettuale; il trasferimento di tecnologie e know-how deve essere svolto in modo da tutelare tali diritti di proprietà e proteggere le informazioni dei clienti e dei fornitori.

5) Correttezza dell'attività d'impresa, della pubblicità e della concorrenza

L'attività d'impresa, la pubblicità e la concorrenza devono essere improntate a criteri di correttezza.

6) Protezione dell'identità e divieto di ritorsioni

Ad eccezione di quanto proibito dalla legge vigente, devono essere adottati programmi volti a garantire la riservatezza, l'anonimato e la protezione di fornitori e dipendenti che agiscono da informatori. La Società si deve dotare di un processo comunicativo interno che consenta ai dipendenti di esprimere le proprie perplessità senza timore di ritorsioni.

7) Approvvigionamento responsabile di minerali

Microtest deve dotarsi di un'ideologia politica che garantisca in modo ragionevole che il tantalio, lo stagno, il tungsteno e l'oro presenti nei prodotti da loro fabbricati non finanzino né favoriscano, direttamente o indirettamente, gruppi armati responsabili di gravi violazioni dei diritti umani nella Repubblica Democratica del Congo o nei Paesi limitrofi. La Società deve sincerarsi dell'origine e della catena di custodia di tali minerali e comunicare ai clienti le misure di due diligence adottate se i clienti lo richiedono.

8) Relazioni con i fornitori

Al fine di incrementare il valore della Società e diffondere nell'intera "supply chain" i principi per una gestione etica, Microtest adotta procedure e registrazioni appositamente predisposte per valutare e monitorare l'impegno dei fornitori a rispettare la propria politica di Responsabilità Sociale, a condividere i concetti espressi nel presente Codice Etico e se necessario a implementare nel tempo, anche con il nostro supporto, i miglioramenti necessari.

In particolare con i fornitori valgono, ove applicabili, i principi che riguardano:

- correttezza dei rapporti con il proprio personale e rispetto delle norme vigenti in tema di sicurezza sul lavoro, antinfortunistica e previdenza; correttezza nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- rispetto di tutte le norme in materia di antiriciclaggio, antiterrorismo e in generale di pubblica sicurezza;
- rispetto delle norme in tema di sicurezza ambientale, con specifico riferimento anche alle norme applicabili in relazione ai processi produttivi ed economici loro propri;

- osservanza dei dettami normativi in materia giuslavoristica, in punto di corretta retribuzione del personale del fornitore, del rispetto degli orari di riposo settimanali, delle ferie e dell'aspettativa obbligatoria, oltre che la salvaguardia di condizioni lavorative non degradanti ovvero repressive;
- rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- in generale rispetto di tutte le normative a ciascuno applicabili.

9) Conferimento di incarichi professionali a collaboratori esterni

La Società valuta attentamente la necessità di avvalersi di collaboratori esterni (consulenti, intermediari, agenti, etc.) selezionandoli in base a criteri di adeguata qualificazione professionale e reputazione (integrità morale), competenza, trasparenza e correttezza. A questi ultimi è richiesta la scrupolosa osservanza ed applicazione delle disposizioni contenute nel presente Codice. In particolare tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo loro corrisposte, dovranno essere sempre adeguatamente documentate e proporzionate all'attività professionale prestata, alla luce anche delle condizioni di mercato.

10) Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Le relazioni con gli uffici e gli esponenti della Pubblica Amministrazione devono essere gestite e condotte sempre nel rigoroso rispetto delle norme previste dalle leggi e dai regolamenti e in modo tale che da tali relazioni non derivi alcuna violazione dei principi contenuti nel presente Codice Etico. Richiamando quanto esposto ai paragrafi precedenti, è fatto espresso divieto di promettere o versare o concedere somme di denaro, beni in natura o altri benefici, anche a titolo personale o per interposta persona, con finalità di favorire interessi della Società, nonché carpire informazioni riservate o cercare di instaurare relazioni personali di favore, ingerenza, influenza, tali da condizionare direttamente o indirettamente gli esiti dei rapporti stessi.

11) Rapporti con i Clienti

La Società si propone di perseguire la soddisfazione dei propri clienti, sia in termini di qualità del prodotto sia di eccellenza del servizio.

La Società è attenta alle richieste dei clienti e ne prende in considerazione gli eventuali suggerimenti o reclami.

12) Riservatezza

Microtest riconosce l'importanza della protezione dei dati personali e considera la loro tutela uno degli obiettivi principali della propria attività e, pertanto, assicura la riservatezza delle informazioni e dei dati personali trattati nello svolgimento della propria attività. Tali dati e informazioni non possono essere usati per finalità diverse da quelle per le quali sono stati raccolti e sulle quali gli interessati siano stati informati e, ove necessario, ne abbiano esplicitamente dato il loro consenso. La Società adotta misure di sicurezza tecniche e

organizzative adeguate al fine di evitare la indebita diffusione, la perdita o la distruzione di tali informazioni e dati.

13) Tutela e trattamento dei dati personali

La Società si impegna, nel completo rispetto della normativa applicabile, a tutelare i dati personali acquisiti, custoditi e trattati nell'ambito della propria attività, attenendosi ai criteri di liceità, correttezza e trasparenza del trattamento, pertinenza alle finalità dichiarate e perseguite, minimizzazione del trattamento, esattezza dei dati, limitazione della conservazione, nonché al rispetto delle basi giuridiche per il trattamento dei dati. La Società, inoltre, tutela i diritti degli interessati tra i quali la possibilità di accedere, prendere visione, chiedere correzione e cancellazione dei dati, nonché la possibilità di opporsi e ottenere la limitazione del trattamento.

E. SISTEMI DI GESTIONE

I Partecipanti devono adottare o stabilire un sistema di gestione il cui ambito applicativo sia in relazione ai contenuti di questo Codice. Tale sistema di gestione deve essere concepito in modo da garantire: (a) la conformità alle leggi e ai regolamenti in vigore, nonché ai requisiti dei clienti riguardo le attività e i prodotti del Partecipante; (b) l'osservanza di questo Codice; e (c) l'individuazione e il contenimento dei rischi operativi relativi al Codice stesso. Il sistema deve inoltre facilitare il miglioramento continuo.

Il sistema di gestione deve contenere i seguenti elementi:

1) Impegno formale della Società

Una dichiarazione di politica di responsabilità sociale e ambientale che affermi l'impegno del Partecipante alla conformità e al miglioramento continuo, firmata dalla Direzione e affissa pubblicamente nelle strutture aziendali nella lingua locale.

2) Responsabilità della Direzione

La Società indica con chiarezza il Rappresentante o i Rappresentanti della Direzione responsabili per l'implementazione dei sistemi di gestione e dei programmi ad essi associati. Il rappresentante della Direzione verifica periodicamente lo stato del sistema di gestione.

3) Requisiti di legge e dei clienti

Un processo volto a identificare, monitorare e recepire le leggi e i regolamenti in vigore e i requisiti dei clienti, inclusi i requisiti di questo stesso Codice.

4) Valutazione e gestione dei rischi

Un processo volto a identificare i rischi di conformità legale, ambientali, per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché quelli legati alle prassi lavorative e all'etica associati alle attività operative della Società. Determinazione dell'importanza relativa di ciascun rischio e

adozione di idonee misure di controllo procedurali e fisiche, volte a contenere i rischi individuati e a garantire la conformità a leggi e norme in vigore.

5) Obiettivi di miglioramento

Obiettivi prestazionali scritti, target e piani di implementazione volti a migliorare i risultati di Microtest in campo sociale e ambientale, inclusa la periodica valutazione dei risultati ottenuti nel raggiungere tali obiettivi.

6) Formazione

Programmi di formazione per dirigenti e lavoratori, volti a implementare le politiche, le procedure e gli obiettivi di miglioramento della Società, oltre che a ottemperare ai requisiti di legge e normativi in vigore.

7) Comunicazione

Un processo per comunicare ai lavoratori, ai fornitori e ai clienti informazioni chiare e precise sulle politiche, le prassi, le aspettative e i risultati della Società.

8) Feedback, partecipazione e reclamo del lavoratore

Processi continui, tra cui un meccanismo effettivo di reclamo, volti a valutare il recepimento da parte dei dipendenti o le violazioni delle prassi e condizioni contemplate in questo Codice, a ottenerne un riscontro e a favorire un costante miglioramento.

9) Verifiche e valutazioni

Periodiche autovalutazioni volte ad accertare la conformità ai requisiti di legge e normativi, ai contenuti del Codice e alle clausole contrattuali dei clienti in materia di responsabilità sociale e ambientale.

10) Processo per le azioni correttive

Un processo volto a correggere tempestivamente le deficienze individuate nel corso di valutazioni, ispezioni, indagini e verifiche interne o esterne.

11) Documentazione e registri

Creazione e conservazione di documenti e registri per garantire la conformità normativa e l'osservanza dei requisiti aziendali unitamente a un'adequata riservatezza a fini di tutela della privacy.

12) Responsabilità dei fornitori

Un processo volto a comunicare i requisiti del Codice ai fornitori e a monitorare la loro conformità allo stesso.

F. DISPOSIZIONI FINALI

1) Supervisione delle attività e monitoraggio del rispetto del Codice

La Società ha provveduto, in relazione alle proprie specifiche caratteristiche e complessità organizzative, ad istituire opportuno soggetto preposto a garantire l'attuazione delle disposizioni del Codice Etico.

Tale soggetto, avvalendosi anche del contributo di esperti esterni se e quando ritenuto opportuno:

- accerta la corretta applicazione del Codice attraverso un apposito sistema di reporting;
- effettua indagini in merito a notizie di potenziali o attuali violazioni del Codice e provvede a dare comunicazione degli eventuali esiti alla Direzione del Personale e all'Organo amministrativo, al fine di adottare le più opportune misure sanzionatorie;
- segnala all'Organo amministrativo la necessità di eventuali modifiche e/o aggiornamenti;
- promuove iniziative aventi per fine una diffusa e approfondita conoscenza e comprensione del Codice;
- esprime pareri in merito alla revisione delle procedure operative e delle direttive interne allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice.

2) Violazioni del Codice

Poiché l'osservanza dei principi e delle regole del presente Codice costituisce parte essenziale ed integrante delle obbligazioni contrattuali facenti capo ai dipendenti, ai terzi collaboratori ed all'Amministratore Delegato della Società, la violazione delle sopraesposte disposizioni costituisce inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione, ovvero illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge o di contratto, in ordine pure alla risoluzione del contratto o dell'incarico e all'eventuale risarcimento dei danni. In caso di accertata violazione di una o più disposizioni del presente Codice, la Società assume l'impegno a comminare le sanzioni disciplinari secondo coerenza, imparzialità, uniformità e proporzionalmente alla violazione contestata, nel rispetto dei limiti fissati dalle norme locali e dalla contrattazione collettiva di riferimento, ove esistente. Per quanto concerne i lavoratori autonomi ed i terzi, la violazione delle disposizioni e dei principi contenuti nel presente Codice potrà comportare anche la risoluzione del contratto in ottemperanza alla legislazione vigente.

3) Segnalazioni di reati ovvero di irregolarità nell'ambito del rapporto di lavoro (c.d. Whistleblowing)

Le segnalazioni inerenti eventuali condotte illecite poste in essere dai dipendenti della Società nonché da soggetti terzi che abbiano rapporti con la Società possono essere effettuate attraverso due distinti canali e con le seguenti modalità:

- o posta cartacea all'indirizzo: Microtest S.r.l. (c/a Consiglio di Amministrazione)
- o posta elettronica all'indirizzo: odv@microtest.net

Tali canali sono resi noti ai destinatari del Codice Etico e ai quali potranno essere inviate le eventuali segnalazioni e il cui accesso è riservato al solo componente dell'Organismo.

Le modalità di trasmissione delle segnalazioni sono volte a garantire la massima riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti.

La Società garantisce la tutela dei segnalanti contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (applicazione di misure sanzionatorie, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Al contempo la Società si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere.

La Società assicura in tutti i casi la riservatezza e l'anonimato del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.