

CODICE ETICO **CODE OF ETHICS**



Quello che tu puoi fare
è solo una goccia nell'oceano,
ma è ciò che dà significato alla tua vita.

*What you can do
is just a drop in the ocean,
but it is what gives a meaning to your life.*

Albert Schweitzer

BOLZONI 
The Material Handling Group 

BOLZONI S.p.A.

Headquarters
I-29027 Casoli di Podenzano
Piacenza - **Italy**
Tel: +39-0523-55-55-11
sales.it@bolzonigroup.com

AURAMO OY

PL1001 (Yrittäjänkatu 4)
FIN-04401 Järvenpää - **Finland**
Tel: +358-9-82-931
sales.fi@bolzoni-auramo.com

MEYER GmbH

Gittertor 14
D-38259 Salzgitter - **Germany**
Tel: +49-5341-803-0
info@meyer-world.com

EUROPE

BOLZONI Sarl

Rue Avogadro
Technopôle de Forbach-Sud
F-57600 Forbach - **France**
Tel: +33-3-87-84-65-40
sales.fr@bolzonigroup.com

MEYER GmbH

Mühlenstr. 74
D-41352 Korschenbroich -
Germany
Tel: +49-2161-999-36-0
info@meyer-world.com

BOLZONI ITALIA S.r.l.

Via del Mandorlo, 28
I-59100 Prato - **Italy**
Tel: +39-0574-57-13-53
info.italia@bolzonigroup.com

BOLZONI AURAMO BV

Waterbeemd 6a
NL-5705 DN Helmond
Industrieterrein nr. 8955
The Netherlands
Tel: +31-492-50-97-77
sales.benelux@bolzoni-auramo.com

BOLZONI AURAMO

POLSKA Sp. z o.o.
Tokarska 9C
PL-20-210 Lublin - **Poland**
Tel: +48-81-44-65-491
sales.pl@bolzoni-auramo.com

BOLZONI Portugal Lda

Rua do Cobre lote 108
Parque Ind Vale do Alecrim
P-2950-403 Palmela - **Portugal**
Tel: +351-21-238-7340
sales.pt@bolzonigroup.com

LLC "Hans H. Meyer OOO"

Krasnogo Mayka Str. 26
Moscow, 117570 - **Russia**
Tel: +7-495-374-54-34
Mob: +7-916-444-4016
info@bolzonigroup.ru

BOLZONI AURAMO S.L.

c/ Segre, 8-10
P.I. Pla d' en Coll
E-08110 Montcada i Reixac
Barcelona - **Spain**
Tel: +34-938-648-633
sales.es@bolzoni-auramo.com

BOLZONI AURAMO AB

Beckasinvägen 9A
SE-803 09 Gävle - **Sweden**
Tel: +46-26-64-72-30
sales.se@bolzoni-auramo.com

BOLZONI Ltd

Unit 10, Taurus Park
Europa Boulevard
Warrington Cheshire WA5 7ZT
United Kingdom
Tel: +44-1925-62-45-70
sales.uk@bolzoni.net

CEMAT trading, spol. s r.o.

Cs. armady 184
CZ-735 51 Bohumin - Pudlov
Czech Republic
Tel: +420-596-092-333
cemat@cemat.cz

MEYER Hungaria Kft.

H-1029 Budapest Rézsű u. 41.
Hungary
Tel: +36-6-13-765-584
meyer@meyerhungaria.hu

RAEDER FFT.

Csépi út 2644/9 H-2316 Tököl
Hungary
Tel: +36-20-347-0270
ertebsites@bolzoni-auramo.hu

MEYER Polska

Lawendowa 23
PL-60-175 Poznan - **Poland**
Tel: +48-61-82-833-39
bartek.kazmierczak@meyerpolska.pl

LIFT SYSTEMS S.r.l.

Sos. Bucuresti-Targoviste 22N
RO-013505 Bucuresti, sector 1
Romania
Tel: +40-31-4048-039
office@liftsystems.ro

MCGOWAN ENGINEERING Ltd

Lightburn Road - Cambuslang
Glasgow G72 7XS - **Scotland** (U.K.)
Tel: +44-141-641-3648 /2359
info@mcgowaneng.co.uk

CEMAT s.r.o.

Sucianska cesta 31
SK-036 08 Martin
Slovak Republic
Tel: +421-43-430-25-63
cemat@cemat.sk

BAMY Hidrolik Ekipmanlar

ve Ticaret Ltd. Sti.
Zahitbey Sok No:12 D:1
TR-34724 Kalamis, Kadikoy
Istanbul - **Turkey**
Tel: +90-216-34-53-383
bilgi@ba-my.com

AMERICA

BOLZONI AURAMO CANADA

Ltd
211 Avenue Labrosse, Point-
Claire
Quebec H9R 1A3 - **Canada**
Tel: +1-800-685-78 71 (Canada
only)
Tel: +1-514-685-78 71
sales.ca@bolzoni-auramo.com

BOLZONI AURAMO Inc.

17635 Hoffman Way
Homewood, Illinois 60430 - **USA**
Tel: +1-800-358 54 38 (USA
only)
Tel: +1-708-957 88 09
sales.us@bolzoni-auramo.com

ANVAL S.A.

Avda.La Dehesa 1201 - Of. 810
Edificio Oriente - CP 769 0277
Lo Barnechea - Santiago - **Chile**
Tel: +56-2-951-6907
sales@anval.cl

ASIA

Bolzoni (HEBEI)

Forks Manufacturing Co., Ltd.
Industrial Base of Long Hua
Town
Jing County Hebei Province
P.R.China
Tel: +86-0318-5835-388
sales@bolzoni-auramo.com.cn

Bolzoni-Auramo (WUXI)

Forklift Truck Attachment Co., Ltd.
Antai 2nd Road NO. 2566,
Xishan District, Wuxi, Jiangsu,
214106
P.R.China
Tel: +86-510-8853-5365
sales@bolzoni-auramo.com.cn

Factory Products

17/3, 3rd floor,
J.C. Road Cross
560002 Bangalore - **India**
Tel: +91 80 22128463
factoryproducts@airtelmail.in

PT. A&T Engineering

Jl. Raden Inten No. 66F
Jakarta – Timur 13440 -
Indonesia
Tel: +62-21-8661-2611
adrius@at-engineering.co.id

Saudi Power Line Trading Co

Ltd.
P.O. Box 31759,
Al-Khobar 31959 - **Kingdom of**
Saudi
Arabia
Tel: +966-3-897-8444
info@powerline-sa.com

RFA Industries Pte. Ltd

16 Chin Bee Drive
619864 - **Singapore**
Tel: +65-6862-3011
enquiry@rfa-industries.com

AFRICA

BOLZONI AURAMO

SOUTH AFRICA (Pty) Ltd
9, Indiana Street, Apex Ext 3,
Benoni
South Africa
Tel: +27-11-421-07-38
scontat@bolzoni-auramo.com

MHE Consultants cc

18 Kyalami Boulevard,
Kyalami Business Park
Kyalami - **South Africa**
Tel: +27-11-466-8311
michael@mheconsultants.co.za

OCEANIA

BOLZONI AURAMO (Pty) Ltd

Unit 2, 8-10 Avalli Road
Prestons NSW 2170 - **Australia**
Tel: 1300-265-966 (Australia only)
Tel: +612-8798-2774
sales.au@bolzoni-auramo.com
RT Equipment Limited
58, Hobill Avenue
Manukau City,
Auckland - **New Zealand**
Tel: +64-9-262-07-21
danielc@rtequipment.co.nz

Responsible for development
Ms. Luciana Manco لمانكو@bolzoni-auramo.com
(Human Resources Department)

PRINCIPI ETICI

Il Codice Etico (in seguito il “Codice”) di Bolzoni S.p.A. (in seguito la “Società” o anche “BOLZONI”) definisce i valori ed i principi su cui si fonda l’attività della stessa nonché delle società controllate appartenenti al Gruppo BOLZONI (in seguito anche “Gruppo BOLZONI”)

- La Società e il Gruppo BOLZONI hanno come principio imprescindibile il rispetto di leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui operano. Tale impegno dovrà valere anche per consulenti, Fornitori, Clienti e per chiunque abbia rapporti con la Società e con il Gruppo BOLZONI.
- Tutte le persone che agiscono in nome e per conto della Società e del Gruppo BOLZONI devono agire secondo lealtà, buona fede, diligenza, efficienza e correttezza. La soddisfazione delle richieste dei Clienti e il perseguimento di interessi della Società sono fondamentali nello svolgimento delle attività della stessa.
- La Società e il Gruppo BOLZONI garantiscono il rispetto della personalità e della dignità di ciascun dipendente, anche impegnandosi a prevenire discriminazioni di qualsiasi tipo.

Destinatari di tale Codice sono gli amministratori, tutte le persone legate alla Società e al Gruppo BOLZONI da rapporti di lavoro subordinato e tutti coloro che operano per la Società e per il Gruppo BOLZONI qualunque sia il rapporto che li lega agli stessi.

La Società adotta un SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITA’ SOCIALE che nell’insieme delle misure previste garantisce IL VALORE ETICO e delle scelte. La scelta di implementare un SISTEMA DI GESTIONE PER

ETHIC PRINCIPLES

The Code of Ethics (hereunder also as the “Code”) of Bolzoni S.p.A. (hereunder as the “Company” or “BOLZONI”) defines the values and principles in which is based the Company’s activity, as well as the activities of the controlled companies belonging to BOLZONI Group (hereunder as “BOLZONI Group”).

- *The Company and BOLZONI Group’s fundamental principle is the respect of the laws and regulations in force in all countries where they act. This duty shall even bind Consultants, Suppliers, Customers and everyone who conducts business with the Company and BOLZONI Group.*
- *All the people acting in the name and on Company and BOLZONI Group’s behalf shall act loyally, in good faith, due diligence, efficiency and correctness. The satisfaction of the Customer’s requests and the accomplishment of social interests are fundamental in the activities of the Company.*
- *The Company and BOLZONI Group ensure that the personality and dignity of every employee is respected, even undertaking itself to prevent any kind of discrimination.*

Recipients of this Code are the directors, all the people bound to the Company and BOLZONI Group by employment contracts and everyone acting on Company and BOLZONI Group’s behalf, whatever is the relationship with the Company and BOLZONI Group.

Furthermore the Company joins the SYSTEM OF SOCIAL ACCOUNTABILITY MANAGEMENT, which thanks to the established set of measures, guarantees the ETHICAL VALUE and the choices of the Company. The decision to implement a management system for

LA RESPONSABILITA' SOCIALE secondo la norma internazionale SA8000:2014 (in seguito "SA8000") testimonia l'impegno che ci assumiamo con un'iniziativa che ci vede tra i primi aderenti in ambito Nazionale ed Internazionale, così come testimonia la convinzione che il mantenere un approccio SOCIALMENTE RESPONSABILE sia la via migliore per lo sviluppo delle Aziende e per le Persone che in esse operano.

Per questo la Società si impegna nel rispetto di tutti i requisiti previsti dalla SA8000 ma anche delle leggi nazionali ed internazionali in materia e delle convenzioni sui diritti dell'uomo e sui diritti dei bambini, perseguendo gli obiettivi di un corretto impatto sociale, attraverso un miglioramento continuo del nostro approccio per non accontentarci mai di quanto ottenuto.

Il nostro obiettivo è quello di fare in modo che i principi del sistema SA 8000 siano nel tempo condivisi all'intero Gruppo BOLZONI.

QUESTA È LA SCELTA CHE ABBIAMO FATTO E CHE CONTINUEREMO NEL TEMPO.

SOCIAL ACCOUNTABILITY in accordance with SA8000:2014 (hereunder as "SA8000") procedures is evidence of the commitment we have undertaken towards an activity which places us among the very first supporters of this project both nationally and internationally, and also witnesses our firm belief that maintaining a SOCIALLY RESPONSIBLE approach is the best way for developing the Company and the People working in it.

For this reason the Company is committed to the fulfillment of all the requirements laid down by SA8000 as well as the national and international laws on this subject and International Conventions on Human Rights and on Children's Rights, and to pursuing the objectives of a fair, social impact by means of a continuous improvement in our approach, never satisfied with our achievements.

Our commitment is to make the principles of SA8000 be shared within the entire BOLZONI Group.

THIS IS THE CHOICE WE HAVE MADE AND WHICH WE WILL CONTINUE IN THE FUTURE.

Roberto Scotti
President and Chief Executive Officer
Bolzoni SpA

INDICE

LA STORIA
LO SCOPO
LE DEFINIZIONI
IL LAVORO INFANTILE
IL LAVORO OBBLIGATO
SALUTE, SICUREZZA ED AMBIENTE
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE
DISCRIMINAZIONE
RAPPORTI INTERNI
ORARIO DI LAVORO
REMUNERAZIONI
RAPPORTI CON I TERZI
INFORMAZIONI
PRATICHE DISCIPLINARI
SISTEMA DI GESTIONE
RIFERIMENTI NORMATIVI
UNA GOCCIA IN PIÙ
IL FUTURO

INDEX

THE HISTORY
THE SCOPE
DEFINITIONS
CHILD LABOUR
FORCED LABOUR
HEALTH, SAFETY AND ENVIRONMENT
FREEDOM OF ASSOCIATION AND RIGHT
TO COLLECTIVE BARGAINING
DISCRIMINATION
INTERNAL RELATIONS
WORKING HOURS
REMUNERATION
RELATIONS WITH THIRD PARTIES
INFORMATION
DISCIPLINARY PRACTICES
MANAGEMENT SYSTEM
REFERENCES TO REGULATIONS
ONE MORE DROP
THE FUTURE

LA STORIA

Nasciamo dal desiderio e dalla volontà di riscatto e di ricostruzione dell'ultimo dopoguerra. Sulla CULTURA DEL FARE tipica di quegli anni, i due fondatori, Luigi e Livio Bolzoni, hanno basato lo sviluppo della Società. La produzione iniziale è orientata ad apparecchi di sollevamento dei carichi e ad attrezzature per l'agricoltura. Già dagli inizi degli anni '50, tale produzione si orienta verso i carrelli elevatori e pinze per il trasporto.

Negli anni i valori di base non sono stati mai dimenticati e, tra questi, il rispetto delle leggi è sempre stato costante. Ne sono prova l'assoluta mancanza di rilievi sostanziali da parte degli Organi di Vigilanza preposti e degli Enti certificatori.

Oggi il Gruppo BOLZONI, di cui la Società è l'azienda leader, attraverso l'acquisizione dei marchi Auramo, Brudi e Meyer è il maggior produttore di attrezzature per carrelli elevatori in Europa e secondo a livello Mondiale.

L'attenzione alla realizzazione di prodotti di qualità è la stessa da 50 anni e la certificazione del Sistema di gestione per la Qualità (ottenuta e mantenuta dal 1994) dimostra l'impegno al miglioramento continuo. Impegno che, negli anni attuali, si inserisce anche nella ricerca di un'attenzione maggiore nel confronto dell'Impatto Sociale.

THE HISTORY

We are the result of the desire and the will to revive and reconstruct present during the years immediately after the Second World War. The two founders, Luigi and Livio Bolzoni based the development of the Company on the typical attitude during those years of 'rolling up one's sleeves'. Initially the production was orientated towards equipment for lifting loads and agricultural attachments. By the early 50s the production had already changed to fork lift trucks and transport clamps. Over the years the basic values were never forgotten and, amongst these, the observance of the law has always been constant. The proof of this lies in the total absence of important infringements to regulations reported by the Supervising Authorities in charge and by the Auditing Boards. Today the BOLZONI Group, of which the Company is the leader, thanks to the acquisition of the Auramo, Brudi and Meyer brands, is the largest manufacturer of attachments for fork lift trucks in Europe and second in the World.

The attention given to manufacturing quality products has been maintained over the last 50 years and the Certification of Quality Management system (obtained in 1994 and since maintained) shows the commitment towards a continuous improvement. In recent years, this commitment has also been extended towards a greater attention with regards to the Social Impact.

LO SCOPO

L'adozione di principi etici garantisce un approccio socialmente responsabile della Società e dell'intero Gruppo BOLZONI sia nei confronti dei Collaboratori e delle loro famiglie, sia nei confronti della collettività nella quale operano la Società ed il Gruppo BOLZONI.

La Società si è quindi dotata di un Codice Etico, con lo scopo di:

- definire con chiarezza i valori cui si ispira l'attività della Società e del Gruppo;
- garantire lo sviluppo, il mantenimento ed il rafforzamento delle politiche e delle procedure atte a tutelare l'impatto sociale;
- dimostrare e dare evidenza alle parti interessate, siano esse interne o esterne all'organizzazione, del rispetto delle normative vigenti nazionali e internazionali e dell'organizzazione di azioni di miglioramento relative, in particolare, a:
 - standard lavorativi;
 - diritti umani;
 - tutela dell'ambiente.

L'adozione del Codice Etico risulta essere rilevante anche ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e costituisce parte integrante del "Modello di organizzazione, gestione e controllo".

THE SCOPE

The adoption of ethic principles guarantees a socially responsible approach of the Company and of the entire BOLZONI Group towards our Working Team, their families and the community in which the Company and BOLZONI Group operate.

As a consequence, the Company has adopted an Code of Ethics with the scope of:

- *defining clearly the values on which is based the Company and BOLZONI Group's activity;*
- *ensuring the development, the maintenance and the reinforcement of those policies and procedures suitable for safeguarding the social impact;*
- *to show and give evidence to the interested parties, both inside and outside the organisation, of the observation of the current national and international regulations and the planning of improvement actions especially with regards to:*
 - *working standards ;*
 - *human rights;*
 - *environment protection.*

The adoption of this Code of Ethics is relevant also for preventing the offences provided into the Legislative Decree 231/2001 and becomes an integral part of the "Model of organization, management and control".

LE DEFINIZIONI

DEFINITIONS

1. Società e Gruppo BOLZONI: Bolzoni S.p.A. e le società controllate dalla stessa inclusi amministratori, dirigenti, management, supervisor e l'organico non-dirigenziale, siano essi assunti direttamente, a contratto, o altrimenti rappresentanti le società.

2. Giovane lavoratore: Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e che non abbia compiuto i 18 anni.

3. Bambino: Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più elevata.

4. Lavoro infantile: Qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quella(e) specificata(e) nella definizione di bambino sopra riportata, eccetto quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

5. Contratto collettivo: Un contratto che specifica i termini e le condizioni di lavoro, negoziato tra un'organizzazione (per esempio un datore di lavoro) o un gruppo di datori di lavoro ed una o più organizzazioni dei lavoratori.

6. Azione correttiva: Un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità individuata.

7. Azione preventiva: Un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità potenziale.

8. Lavoro forzato o obbligato: Ogni lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente e che è prestato sotto la minaccia di punizione o ritorsione, o come forma di pagamento di un debito.

9. Lavoratore a domicilio: Una persona che ha

1. Company and BOLZONI Group:

Bolzoni S.p.A. and the Controlled Companies including directors, executives, management, supervisors and non-management staff, whether directly employed, contract workers or otherwise representing the companies.

2. Young worker: *Any worker under the age of 18 but over the age of a child, as defined above*

3. Child: *Any person under 15 years of age, unless the minimum age for work or mandatory schooling is higher by local law, in which case the stipulated higher age applies in that locality.*

4. Child labour: *Any work performed by a child younger than the age(s) specified in the above definition of a child, except as provided for by ILO Recommendation 146.*

5. Collective bargaining agreement: *A contract specifying the terms and conditions for work, negotiated between an organisation (e.g. employer) or group of employers and one or more worker organisation(s).*

6. Corrective action: *Action to eliminate the cause(s) and root cause(s) of a detected non-conformance.*

7. Preventive action: *Action to eliminate the cause(s) and root cause(s) of a potential non-conformance.*

8. Forced or compulsory labour: *All work or service that a person has not offered to do voluntarily and is made to do under the threat of punishment or retaliation or that is demanded as a means of repayment of debt.*

9. Home worker: *A person who is contracted by*

un contratto con l'organizzazione o con un suo fornitore, sub-fornitore, subappaltatore, ma che non lavora presso i loro locali.

10. Tratta di essere umani: Il reclutamento, trasferimento, alloggio o accoglienza di persone mediante l'uso di minacce, forza, raggirio, o altre forme di coercizione, a scopo di sfruttamento.

11. Parti interessate: Individuo o gruppo interessato alle, o che subisce l'influenza delle, performance sociali e/o attività dell'organizzazione.

12. Salario dignitoso: La retribuzione ricevuta per una settimana standard di lavoro da parte di un lavoratore in un determinato luogo, sufficiente a permettergli di sostenere uno standard di vita dignitoso per lui e per la sua famiglia. Gli elementi che contraddistinguono uno standard di vita dignitoso comprendono cibo, acqua, abitazione, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, vestiario e altre necessità essenziali incluso l'essere preparati ad eventi inattesi.

13. Non-conformità: Non soddisfacimento di un requisito

14. Organizzazione: Qualsiasi ente, a scopo di business o meno, responsabile dell'applicazione dei requisiti del presente standard, incluso tutto il personale impiegato dallo stesso.

15. Personale: Tutti gli individui dipendenti da un'organizzazione o con altro tipo di rapporto contrattuale, inclusi ma non limitati a: direttori, dirigenti, manager, supervisori, impiegati, operai e lavoratori con qualsiasi forma di contratto, come guardie di sicurezza, addetti mensa, addetti ai dormitori e alle pulizie

16. Lavoratore: Tutto il personale senza responsabilità di gestione

17. Agenzia per l'impiego privata: Qualunque ente, indipendente dalle autorità pubbliche, che fornisce uno o più dei seguenti servizi a mercato:

the organisation or by its supplier, sub-supplier or subcontractor, but does not work on their premises.

10. Human trafficking: *The recruitment, transfer, harbouring or receipt of persons, by means of the use of threat, force, deception or other forms of coercion, for the purpose of exploitation.*

11. Interested parties: *An individual or group concerned with or affected by the social performance and/or activities of the organisation.*

12. Living Wage: *The remuneration received for a standard work week by a worker in a particular place sufficient to afford a decent standard of living for the worker and her or his family. Elements of a decent standard of living include food, water, housing, education, health care, transport, clothing, and other essential needs including provision for unexpected events.*

13. Non-conformance: *Non-compliance with a requirement.*

14. Organisation: *The entirety of any business or non-business entity responsible for implementing the requirements of this Standard, including all personnel employed by the organisation.*

15. Personnel: *All individuals employed or contracted by an organisation, including but not limited to directors, executives, managers, supervisors, workers and contract workers such as security guards, canteen workers, dormitory workers and cleaning workers.*

16. Worker: *All non-management personnel.*

17. Private employment agency: *Any entity, independent of the public authorities, which provides one or more of the following labour market services:*

- incontro tra domanda e offerta di lavoro, senza che l'agenzia diventi una parte del rapporto di lavoro che ne potrà scaturire;
- impiego di lavoratori con la finalità di renderli disponibili a una terza parte, che assegna loro delle mansioni e ne supervisiona l'esecuzione.

18. Azioni di rimedio per il lavoro infantile:

Ogni forma di sostegno ed azioni necessarie a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che siano stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e il cui lavoro sia terminato.

19. Valutazione del rischio: Un processo per identificare le politiche e le prassi di un'organizzazione inerenti la salute, la sicurezza e le politiche del lavoro, e attribuire una priorità ai rischi associati.

20. Rappresentante(i) dei lavoratori SA8000:

Uno o più rappresentante(i) liberamente eletto(i) dai lavoratori per facilitare la comunicazione con il(i) rappresentante(i) della direzione e con il senior management su tematiche relative a SA8000. Nei siti sindacalizzati, il(i) rappresentante(i) deve(devono) essere membro(i) del(i) sindacato(i) riconosciuto(i), se questo(i) sceglie(scelgono) di ricoprire tale ruolo. Nel caso in cui il(i) sindacato(i) non individui(individuino) un rappresentante o l'organizzazione non sia sindacalizzata, i lavoratori possono a tale scopo eleggere liberamente il(i) proprio(i) rappresentante(i).

21. Performance sociale: Il raggiungimento da parte di un'organizzazione, attraverso il miglioramento continuo, della piena e sostenibile conformità a SA8000.

22. Coinvolgimento delle parti interessate: La

- *Matching offers of and applications for employment, without the agency becoming a party to the employment relationship(s) which may occur;*
- *Employing workers with a view to making them available to a third party entity, which assigns their tasks and supervises the execution of these tasks*

18. Remediation of child labourers: All support and actions necessary to ensure the safety, health, education and development of children who have been subjected to child labour, as defined above, and whose work has been terminated.

19. Risk assessment: A process to identify the health, safety and labour policies and practices of an organisation and to prioritise associated risks.

20. SA8000 worker representative(s): One or more worker representative(s) freely elected by workers to facilitate communication with the management representative(s) and senior management on matters related to SA8000. In unionised facilities the worker representative(s) shall be from the recognised trade union(s), if they choose to serve. In cases where the union(s) does not appoint a representative or the organisation is not unionised, workers may freely elect the worker representative(s) for that purpose.

21. Social performance: An organisation's achievement of full and sustained compliance with SA8000 while continually improving.

22. Stakeholder engagement: The participation of interested parties, including but not limited to

partecipazione delle parti interessate, incluse ma non limitate a: l'organizzazione, i sindacati, i lavoratori, le organizzazioni dei lavoratori, i fornitori, gli appaltatori, i compratori, i consumatori, gli investitori, le ONG, i media ed i rappresentanti dei governi locali e nazionali.

23. Fornitore/subappaltatore: Qualunque ente o individuo(i) nella catena di fornitura che fornisce direttamente all'organizzazione beni o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione dei beni e servizi dell'organizzazione

24. Sub-fornitore: Qualunque ente o individuo(i) nella catena di fornitura che rifornisce il fornitore di beni e/o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione di beni o servizi dell'organizzazione o di un suo fornitore

25. Organizzazione dei lavoratori:

Un'associazione autonoma e volontaria di lavoratori organizzata allo scopo di promuovere e difendere i diritti e gli interessi dei lavoratori.

the organisation, trade unions, workers, worker organisations, suppliers, contractors, buyers, consumers, investors, NGOs, media and local and national government officials.

23. Supplier/subcontractor: *Any entity or individual(s) in the supply chain that directly provides the organisation with goods or services integral to, utilised in or for the production of the organisation's goods or services.*

24. Sub-supplier: *Any entity or individual(s) in the supply chain that provides the supplier with goods and/or services integral to, utilised in or for the production of the supplier's or the organisation's goods or services.*

25. Worker organisation: *An autonomous voluntary association of workers organised for the purpose of furthering and defending the rights and interests of workers.*

IL LAVORO INFANTILE

Il bene più prezioso per l'Umanità sono i bambini: loro saranno la società del domani, saranno coloro che danno un senso al nostro essere vissuti.

I bambini sono il vero valore e deve essere permesso loro di crescere e formarsi in un ambiente idoneo fino al momento in cui saranno pronti per divenire autonomi.

Questo, prima di tutto, significa rispondere ai loro bisogni fisici ed intellettuali. E per questo motivo, la Società e il Gruppo BOLZONI, non solo non fa ricorso al lavoro infantile, né al lavoro di minori che non abbiano terminato gli studi obbligatori, ma utilizza Fornitori che a loro volta non ne fanno ricorso.

L'attenzione alla protezione dei bambini e dei giovani risiede anche nel rispetto dell'APPRENDISTATO come forma di sviluppo ed acquisizione di competenze lavorative per i giovani e non come possibilità di utilizzare lavoro sottopagato.

La Società ed il Gruppo BOLZONI si impegnano, inoltre, a destinare i giovani lavoratori ad attività appropriate alla loro età e che non comportino condizioni pericolose e rischi per la sicurezza personale.

La Società ed il Gruppo BOLZONI hanno previsto una serie di misure di rimedio e di recupero da applicarsi nel caso si presentassero situazioni di lavoro infantile.

CHILD LABOUR

Children are mankind's most precious gift: they are tomorrow's society, they will give a meaning to our lives.

Children are the true value and they must be allowed to grow and be educated in a suitable environment until they are ready to be independent.

Above all, this means to satisfy their physical and intellectual needs. For this reason, the Company and BOLZONI Group not only avoid engaging child labour, or minors who have not completed their compulsory education, but also uses only Suppliers who observe the same rules.

The attention given to protecting the children and the young is also to be found in the observance of APPRENTICESHIP as a form of growth and acquirement of working skills for the young and not as a possibility of using underpaid workers. The Company and BOLZONI Group are also committed to allocating young workers to activities appropriate to their age and which do not involve dangerous conditions and risks to their personal safety.

The Company and BOLZONI Group have planned a series of remedy and recovery measures to be applied if situations involving child labour should occur.

LAVORO OBBLIGATO

Anche attraverso il lavoro, gli individui hanno l'opportunità di manifestare la propria natura e le proprie inclinazioni. La Società ed il Gruppo BOLZONI vedono il lavoro non solo come primaria e fondamentale forma di sostentamento ma anche come espressione e manifestazione dell'individualità delle persone.

Per questo, la Società ed il Gruppo BOLZONI non prevedono e non ammettono, né presso il suo sito produttivo, né presso i siti produttivi dei propri Fornitori, Subfornitori e subappaltatori, lo sfruttamento ed il ricorso al lavoro obbligato, in qualunque forma esso sia.

Tutto il personale che collabora direttamente o indirettamente con la Società ed il Gruppo BOLZONI lo fa a titolo spontaneo, come dimostrato dalla sottoscrizione di regolari contratti e percepisce, per le prestazioni offerte, una remunerazione adeguata (si veda capitolo sulla remunerazione)

FORCED LABOUR

Individuals have the opportunity of revealing their nature and inclinations even through work. The Company and BOLZONI Group consider the work not only as the primary and fundamental form of livelihood but also as the expression and the demonstration of a person's personality.

For this reason the Company and BOLZONI Group do not engage in or support, nor in its own production plant nor in those of its Suppliers, Sub-Suppliers and Sub-Contractors, the use of forced labour, under any form whatsoever.

All staff collaborating either directly or indirectly with the Company and BOLZONI Group does so spontaneously, as demonstrated by the signing of formal contracts and receives, in exchange for the services offered, a suitable remuneration (see chapter regarding remuneration)

SALUTE, SICUREZZA ED AMBIENTE

La Società e il Gruppo BOLZONI considerano la salute di ogni individuo un bene prezioso. Per questo La Società e il Gruppo BOLZONI sono sensibili alla tutela e alla dignità del luogo di lavoro nonché alla sua sicurezza e alla sicurezza della attività che in esso vengono compiute, così come all'impatto che la sua produzione ha sull'equilibrio ecologico circostante. Ecco perché la Società ed il Gruppo BOLZONI:

- si impegnano a rispettare le normative vigenti in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e di tutela dell'ambiente;
- mantengono istruzioni operative per lo svolgimento di attività pericolose o l'utilizzo di attrezzature particolari;
- pianificano e svolgono formazione continua per tutti i propri Collaboratori;
- eseguono e registrano la manutenzione ordinaria e straordinaria (avvalendosi di aziende specializzate) dei macchinari di produzione;
- effettuano, periodicamente, analisi di rischio ed indagini ambientali sulle emissioni;
- si interessano che l'arredo degli uffici sia di forma ergonomica al fine di garantire la corretta postura, così come che il posizionamento dei computer sia tale da non danneggiare la vista e che nei locali grande spazio sia destinato all'illuminazione naturale;
- si preoccupano che la temperatura degli ambienti di lavoro sia controllata in estate e in inverno attraverso impianti di refrigerazione e di riscaldamento.

Inoltre, per quanto riguarda l'ambiente di lavoro, viene effettuata una periodica derattizzazione;

HEALTH, SAFETY AND ENVIRONMENT

The company and BOLZONI Group consider each individual's health as a precious gift. For this reason the Company and BOLZONI Group are responsive to the safeguard and the decorum of the workplace as well as its safety and the safety of all the activities performed therein, as well as to its production impact on the surrounding environmental equilibrium. That is why the Company and BOLZONI Group:

- *undertake to fulfill all the applicable laws on safety on worksites and environment protection;*
- *maintain operating instructions for the execution of dangerous activities or the use of special equipment;*
- *plan and carry out constant training for all its Working Team;*
- *perform and record the ordinary and extraordinary maintenance (using specialized companies) on machinery in production;*
- *carry out periodic risk analysis and environmental investigations regarding discharges;*
- *provide for a office furniture with an ergonomic design that guarantees a correct position as well as that the computer is correctly positioned in order to avoid harming the eyes and that in large spaces there is sufficient natural light;*
- *take care of having a controlled temperature in the working place in summer and winter time by means of cooling and heating systems.*

Furthermore, with regards to the working area, a

vengono messi a disposizione locali comuni (bagni, spogliatoi e mensa) puliti, dotati di acqua potabile e accessibili anche ai portatori di handicap.

periodic rat extermination is carried out; common rooms are available (toilets, locker rooms and canteen) which are clean, equipped with drinking water and can even be used by disabled persons.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE **FREEDOM OF ASSOCIATION & RIGHT TO COLLECTIVE BARGAINING**

La società e il Gruppo BOLZONI incentivano il ricorso ad ogni forma di aggregazione dei Collaboratori. Per questo garantisce, anche attraverso la messa a disposizione della propria struttura, la libera associazione e la costituzione di rappresentanze sindacali; i rappresentanti dei lavoratori sono liberamente e democraticamente eletti dai lavoratori stessi. Inoltre, per favorire la comunicazione, sono posizionate bacheche, nonché spazi di affissione libera, nei pressi degli orologi di timbratura.

La Società opera nel rispetto della contrattazione collettiva, a seguito della quale è arrivata alla stesura del contratto integrativo aziendale.

Nessuna discriminazione o trattamento particolare è riservato ai rappresentanti sindacali che, anche dopo la loro nomina, hanno mantenuto o migliorato il loro livello retributivo e la loro mansione.

Inoltre, al fine di favorire la socializzazione, i momenti di incontro e di condivisione anche al di fuori dell'ambiente di lavoro, la Società ed il Gruppo BOLZONI promuovono attività ricreative che coinvolgono non solo i Collaboratori, ma anche i loro familiari.

The Company and BOLZONI Group stimulate all forms of aggregation between its Working Team. For this reason and by putting its premises at the disposal of its Working Team, it guarantees the freedom of association and the election of trade union representatives; the workers' representatives are freely and democratically chosen by the workers themselves. Moreover, to facilitate communication, notice boards and spaces for free messages are positioned near the clocking areas.

The Company operates in the full respect of the collective bargaining, followed by the preparation of the supplementary company contract. Nor discrimination nor special treatment is given to the trade union representatives who, even after their nomination, maintain or improve their pay level and duties.

Furthermore, in order to encourage socialization and contacts even outside the work place, the Company and BOLZONI Group promote recreational activities involving not only the Working Team, but also their families.

DISCRIMINAZIONE

La Società e il Gruppo BOLZONI considerano tutti gli individui, indipendentemente da razza, sesso, ideologie (politiche o religiose che siano), età, origine nazionale, ceto sociale ed orientamento sessuale, uguali fra di loro ed, in quanto persone, portatori degli stessi diritti.

L'unico criterio, utilizzato all'interno della Società e del Gruppo BOLZONI per la scelta dei Collaboratori, e della loro funzione all'interno di reparti ed uffici, è quello basato sul profilo professionale, le competenze, le conoscenze e le esperienze nonché sulle loro attitudini professionali.

Per questo motivo, la Società ed il Gruppo BOLZONI rivolgono le proprie selezioni e ricerche del personale a qualunque individuo avente le caratteristiche richieste.

Nel rispetto delle Pari Opportunità, la Società ha promosso l'assunzione di personale femminile che, in ambito produttivo, svolge, a pieno titolo, funzioni fino ad ora tradizionalmente riservate al personale maschile.

La Società e il Gruppo BOLZONI si impegnano, inoltre, compatibilmente con i turni e gli orari lavorativi, a dare libero spazio all'osservanza dei precetti religiosi, purché questi rispettino le regole interne di sicurezza e di ordine. Per questo, all'interno dell'organizzazione, non sono permesse né favorite forme di discriminazione tra i Collaboratori e tra i Responsabili e i Collaboratori. La Direzione, anzi, si impegna al richiamo formale di chiunque assuma atteggiamenti non rispettosi delle individualità dei colleghi.

La Società ed il Gruppo BOLZONI prestano particolare attenzione nella assunzione di personale appartenente alle categorie protette.

DISCRIMINATION

The Company and BOLZONI Group consider all individuals equal, irrespective of race, sex, ideologies (whether they be political or religious), age, origin, class and sexual preference, and, as such, having the same rights.

The only standard, used within the Company and BOLZONI Group for its Working Team selection of and their functions in the different production areas and offices, is based on the professional profile, skills, knowledge and experience as well as professional attitudes.

For this reason, the Company and BOLZONI Group extend personnel selection and research to all individuals having the required characteristics.

In observance of Equal Opportunities, the Company has promoted the recruitment of female staff in the production area for jobs traditionally done by men.

Furthermore, shifts and working hours permitting, the Company and BOLZONI Group are committed to giving the freedom to observe religious precepts, as long as they are in respect of the internal safety and order rules.

For this reason, within the organization, forms of discrimination between Working Team members themselves and also between Managers and Working Team are neither allowed nor encouraged. Actually, the Management undertakes to officially reprimand anyone with a disrespectful behavior towards the individuality of colleagues.

The Company and BOLZONI Group are particularly interested in hiring people belonging to protected categories.

Furthermore, the Company and BOLZONI Group shall not subject personnel to pregnancy tests

Inoltre la Società ed il Gruppo BOLZONI, non sottopongono il personale a test di gravidanza in alcuna circostanza. *under any circumstances.*

RAPPORTI INTERNI

La Società ed il Gruppo BOLZONI riconoscono il valore dei propri Collaboratori, attraverso la tutela della loro integrità fisica e morale e favorendo un continuo accrescimento delle competenze tecniche e professionali.

La Società ed il Gruppo BOLZONI improntano la selezione, retribuzione e formazione dei Collaboratori a criteri di professionalità, competenza e merito.

Come specificato nel capitolo relativo alla discriminazione, la Società ed il Gruppo BOLZONI rifiutano ogni forma di discriminazione sia per quanto riguarda la selezione, sia durante il rapporto di lavoro.

La Società ed il Gruppo BOLZONI, inoltre, promuovono un clima interno rispettoso della dignità e della personalità dell'individuo. In particolare la Società ed il Gruppo BOLZONI sono particolarmente sensibili alla tutela e dignità del luogo di lavoro ed alla sua sicurezza, rifiutano forme di lavoro minorile e non ammettono il ricorso a lavoro obbligato.

INTERNAL RELATIONS

The Company and BOLZONI Group acknowledge the value of human resources by safeguarding the physical and moral integrity of its Working Team and encouraging development of technical and professional skills.

The Company and BOLZONI Group base the selection of its Working Team, retribution and training on professionalism, competence and worthiness criteria.

As specified in the chapter referred to discrimination, The Company and BOLZONI Group refuse any form of discrimination, both during the selection and during the employment relation.

Furthermore, The Company and BOLZONI Group promote a spirit respectful of the individual's dignity and personality. In particular the Company and BOLZONI Group are particularly sensitive to the safeguard and the decorum of the workplace and its safety, refuse any form of child labour and do not admit the use of forced labour.

ORARIO DI LAVORO

L'efficienza di un'organizzazione passa anche attraverso la corretta organizzazione del lavoro ed il rispetto dei tempi. Ai suoi Collaboratori e così come ai suoi Fornitori, la Società ed il Gruppo BOLZONI chiedono la flessibilità e la capacità di adeguarsi alle esigenze aziendali. Questo significa che è richiesto ad ogni Collaboratore produttivo il rispetto degli orari di lavoro e la disponibilità, a seconda delle esigenze del mercato, di fornire lavoro straordinario. Così come viene richiesto ad ogni altro collaboratore di lavorare per obiettivi e di gestire il proprio orario lavorativo in funzione di essi.

La Società ed il Gruppo BOLZONI tendono a non fare ricorso diffuso al lavoro straordinario.

WORKING HOURS

The efficiency of a company is also achieved through the right organisation of the work and the working hours. The Company and BOLZONI Group ask both its Working Team and its Suppliers for the flexibility and capacity to adapt to the company's requirements. This means that the Working Team involved in production is required to observe working hours and be prepared to work overtime, according to market requirements. In the same way, other staff members are requested to work for the achievement of targets and to handle their working hours accordingly.

The Company and BOLZONI Group tend to reduce a widespread adoption of overtime work.

REMUNERAZIONI

Il diritto ad una vita dignitosa passa anche attraverso un'equa retribuzione che permetta più del solo soddisfacimento dei bisogni primari.

REMUNERATION

The right to a dignified life is achieved through a fair pay giving something more than just the possibility of satisfying primary needs.

La retribuzione base riconosciuta ai Collaboratori della Società e del Gruppo BOLZONI è in linea o superiore a quella prevista dalla legge o dai contratti applicabili.

Inoltre, la remunerazione dei Collaboratori è anche basata sulla efficienza, la qualità e il raggiungimento degli obiettivi condivisi.

La Società e il Gruppo BOLZONI non utilizzano accordi contrattuali di “sola manodopera”, contratti a termine, e/o programmi di falso apprendistato volti ad evitare l’adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di sicurezza sociale.

The basic pay given to the Company and BOLZONI Group’s Working Team is in line or higher than the one provided by the applicable laws or agreements.

Furthermore, the remuneration granted to the Working Team is also based upon the efficiency, the quality and the achievement of agreed goals.

The Company and BOLZONI Group’s not use labour-only contracting arrangements, consecutive short term contracts, and/or false apprenticeship schemes to avoid fulfilling its obligations to personnel under applicable laws pertaining to labour and social security legislation and regulations.

RAPPORTI CON I TERZI

RAPPORTI CON I CLIENTI

La Società e Il Gruppo BOLZONI si propongono l'obiettivo primario di soddisfare i propri Clienti e di instaurare e mantenere con essi rapporti durevoli, improntati a generali valori di correttezza, onestà, efficienza e professionalità. Pertanto, coloro che operano nei confronti dei Clienti si assumono l'obbligo di:

- rispettare impegni ed obblighi assunti nei confronti dei Clienti;
- fornire informazioni veritiere, semplici e complete, evitando il ricorso a qualsiasi pratica ingannevole e/o scorretta;

RAPPORTI CON I FORNITORI

I rapporti con i Fornitori sono tesi ad instaurare relazioni efficienti, trasparenti e collaborative. A tal fine, i rappresentanti della Società e del Gruppo BOLZONI si impegnano a collaborare con i Fornitori per assicurare il più conveniente rapporto tra qualità, costo e tempi di consegna. La scelta dei Fornitori si ispira a principi di obiettività, competenza, economicità, trasparenza e correttezza, nel rispetto delle procedure interne.

Ai Fornitori, pertanto, si chiede:

- il rispetto di leggi, usi e consuetudini in materia di lavoro;
- il rispetto dei principi previsti in tale Codice, anche attraverso l'inserimento di una clausola apposita nei contratti.
- L'obiettivo della Società e del Gruppo BOLZONI è quello di instaurare dei rapporti duraturi di partnership con i Fornitori e Subfornitori tendenti a far diventare la

RELATIONS WITH THIRD PARTIES

RELATIONS WITH CLIENTS

The Company and BOLZONI Group indicate as its leading purpose to satisfy their Customers and to establish and maintain with them long lasting relationships based upon general values as correctness, honesty and professionalism. Therefore, those acting towards the Customers undertake to:

- *respect commitments and duties hired towards the Customers;*
- *provide true, simple and complete information, avoiding any misleading and/or erroneous information;*

RELATIONS WITH SUPPLIERS

Relationships with Suppliers aim to establish efficient, transparent and collaborative relations. To that purpose, the Company and BOLZONI Group's representatives undertake to co-operate with Suppliers in order to assure the most convenient quality, cost and delivery time ratio. Choice of suppliers shall be made objectively and shall be based on competence, and best prices according to principles of transparency and correctness in line with internal procedures. Therefore, Suppliers are asked to:

- *respect law, custom and usages about labour matters;*
- *observe the principles provided in this Code, even through inserting in the agreements a clause suitable to this end.*
- *The Company and Group BOLZONI tend to build a cooperative relation with their Suppliers so that the Company and BOLZONI Group become the Customer Best*

Società ed il Gruppo BOLZONI quale loro
Customer Best Choice.

Non ci limitiamo a darci delle regole interne di condotta, ma sensibilizziamo i nostri Fornitori affinché facciano altrettanto con i Subfornitori. Per questo, all'interno del nostro sistema di valutazione delle prestazioni dei Fornitori non teniamo solo presenti gli aspetti qualitativi e di puntualità (per altro molto importanti sia per il nostro business che per la soddisfazione dei nostri Clienti) ma introduciamo anche la valutazione del rispetto delle norme del Codice Etico. In questo modo chiediamo ai nostri Fornitori di allinearsi con noi nell'impegno, attraverso il rispetto di quanto richiesto dalla SA8000, dalla legislazione nazionale e da tale Codice.

PROBLEMATICHE ED AZIONI CORRETTIVE

Con riferimento alla Società, ci sforziamo di cogliere i sintomi di possibili problematiche e di gestire in modo adeguato le segnalazioni di comportamenti non coerenti con il nostro Modello.

Se a seguito di verifiche ispettive interne, o da confronti con organizzazioni esterne, si riscontrino problematiche di ampio impatto, non esiteremo ad aprire Azioni di rimedio organiche, volte all'eliminazione delle cause presenti e di tutte le possibili cause future.

Così come siamo pronti ad impedire qualsiasi discriminazione conseguente ad eventuali segnalazioni.

Choice of their Suppliers and Sub-suppliers

We do not merely establish internal rules of conduct, but we also involve our Suppliers so that they do the same with the Sub-Suppliers. For this reason, within our Suppliers performance evaluation system we do not consider only the quality and punctuality aspects (which are however very important both for our business and also for the satisfaction of our customers) but we also include the evaluation of the observance of the Code of Ethics. In this way we ask our Suppliers to fall in line with our commitment by means of the observance of the requirements established by SA8000 of the national law and of this Code.

PROBLEMS AND CORRECTIVE ACTIONS

With reference to the Company, we make an effort to detect possible problems and to adequately handle notice of incoherent behaviour with respect to our Model.

If, subsequent to an internal inspection, or discussion with external organisations, issues of great impact are disclosed, we would not hesitate to proceed with other Remedial actions aimed at eliminating the present causes as well as all the possible future ones.

Likewise, we are prepared to prevent any discrimination resulting from possible reports.

INFORMAZIONI

La redazione del bilancio e di qualsiasi altro tipo di documentazione contabile rispetta le leggi e le regolamentazioni vigenti e deve essere ispirata al principio della trasparenza, rappresentando i fatti di gestione con chiarezza, veridicità e correttezza nel rispetto delle procedure interne.

Tutte le informazioni cd. *price sensitive* e *business sensitive* non dovranno essere divulgate e dovranno essere gestite nel rispetto di quanto previsto da leggi e regolamenti applicabili, con riferimento particolare alla disciplina delle società quotate in Italia. Tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano per conto della Società e del Gruppo BOLZONI sono tenuti a mantenere la massima riservatezza sui documenti, sul *know-how*, sui progetti di ricerca, sulle operazioni aziendali ed in genere su tutte le informazioni riguardanti la Società e il Gruppo BOLZONI apprese in ragione della propria attività.

INFORMATION

The Company's and Controlled Companies Annual Reports and any other type of accounting reports must comply with current regulations and must be based on the principle of transparency, representing clearly, truly and correctly corporate facts accordingly the internal procedures.

All the price sensitive and business sensitive information must not be released and shall be managed pursuant to the applicable laws and rules, with particular reference to the Italian Listed Companies Regulations.

All persons that, for any reasons, act on the Company and BOLZONI Group's behalf, shall keep confidential all documents, know-how, research projects, Company's commercial operations and all of the Company's and BOLZONI Group's information are exposed to because of their activity.

LE PRATICHE DISCIPLINARI

Il rispetto delle regole e dei codici interni sono alla base di un'organizzazione efficiente. È per questo che la Società ed il Gruppo BOLZONI investono risorse e tempo per la formazione dei propri Collaboratori, per la comunicazione delle regole, per la distribuzione e l'applicazione delle procedure aziendali.

La formazione e la sensibilizzazione vengono visti dalla Società e dal Gruppo BOLZONI come la strada più efficiente per evitare errori, sia in termini produttivi che comportamentali. La Società ed il Gruppo BOLZONI credono nel potere della incentivazione piuttosto che nella punizione.

Ciò non di meno, in presenza di forti mancanze o comportamenti palesemente scorretti da parte di Collaboratori, sono previste forme di richiamo e provvedimenti disciplinari a norma di legge.

L'osservanza del Codice Etico si aggiunge all'obbligo di adempiere ai doveri generali di lealtà, correttezza ed esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede. Eventuali violazioni saranno considerate inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare e comporteranno l'adozione di provvedimenti disciplinari proporzionati in relazione alla gravità o al grado di colpa.

Pur ritenendolo del tutto superfluo, considerata la nostra realtà sociale, specifichiamo, secondo il dettato delle SA8000 che in nessun caso e per nessun motivo, tali provvedimenti potranno esplicitarsi come punizioni fisiche, coercizioni mentali o fisiche o abusi verbali. Tale principio sarà valido, oltre che per la Società, anche per tutte le società del Gruppo BOLZONI.

DISCIPLINARY PRACTICES

The observance of the internal rules and codes is at the basis of an efficient organisation. It is for this reason that the Company and BOLZONI Group invest resources and time for training its Working Team, for the communication of its rules, for the distribution and the application of company procedures.

Training and making people aware are seen by the Company and BOLZONI Group as the most efficient way to avoid errors, in terms of production and behaviour. The Company and BOLZONI Group believe in the power of incentives rather than punishments.

Nevertheless, in the case of serious faults or manifestly uncivil behaviour by members of the Working Team, forms of warning and disciplinary measures are foreseen in accordance with the law.

The observance of the Code of Ethics is further to the duty to fulfil all general duties of loyalty, correctness and execution of the employee contract, in good faith. Eventual violations shall entail disciplinary procedures proportionate to the gravity of violation, or the degree of negligence involved.

Even though we consider it unnecessary, in view of the society we live in, we would like to specify that, as established in SA8000 in no way and for no reason may these measures be interpreted as corporal punishments, mental or physical coercion or verbal abuse. This principle shall be valid not only for the Company, but also for all the companies of BOLZONI Group.

SISTEMA DI GESTIONE

LA POLITICA

Il nostro intento nell'assumere un comportamento Socialmente Responsabile è ribadito dal presente Codice Etico .

La posizione di tale impegno è volutamente di primo piano e ad essa si vuole conferire valore di presentazione della Società e del Gruppo BOLZONI.

Per mantenere l'attualità e l'adeguatezza di questo Codice, la Direzione della Società si impegna alla revisione ogniqualvolta sia necessario, così come si impegna alla sua diffusione sia presso i Fornitori che in ambito del Gruppo BOLZONI.

COINVOLGIMENTO E VERIFICA DA PARTE DELLA DIREZIONE DELLA SOCIETÀ

La Direzione della Società non riveste un mero ruolo di verifica e di controllo sull'andamento del Modello organizzativo (in seguito anche "Modello") e del Sistema di Responsabilità Sociale ma ne rappresenta un protagonista attivo, partecipando sia ai momenti di pianificazione e di lancio di iniziative, sia alla risoluzione delle criticità.

Proprio attraverso l'integrazione del Modello e del Sistema di Responsabilità Sociale all'interno del Sistema di gestione della Qualità, in essere presso la Società (attivo e certificato da anni), riusciamo a garantire la raccolta dei dati ed il monitoraggio dell'andamento del Modello e del Sistema di Responsabilità Sociale. In questo modo, al fianco dei dati relativi alla produzione, alle non conformità e ai reclami, vengono presentati i dati relativi all'efficienza e all'efficacia (oltre che all'attualità) del Modello e del Sistema di Responsabilità Sociale.

È sulla base di questi dati e della loro analisi che

MANAGEMENT SYSTEM

OUR POLICY

Our intention in the adoption of a Socially Responsible behaviour is emphasized in the beginning of this Code of Ethics .

The position of this commitment is deliberately in the foreground and aims to be a presentation value of the Company and BOLZONI Group. To maintain this Code updated and adequate, the Management of the Company undertakes to revise it whenever necessary and also to publicize it to Suppliers and also within BOLZONI Group.

COMPANY'S MANAGEMENT INVOLVEMENT AND INSPECTION

The Management of the Company does not merely have a checking role in the progress of the Model of organization (hereunder also as the "Model") and the Social Responsibility System but also plays an active leading role, taking part in both the planning and the launching of the activities, and also finding solutions to critical situations.

Thanks to the integration of the Model and the Social Responsibility System within the Company's Quality Control System (activated and certified years ago), in force in the Company, we are able to guarantee data collection and monitoring of the performance of the Model and the Social Responsibility System of the Company. In this way, alongside the data on production, non-conformities and complaints, information is also available regarding efficiency and effectiveness (as well as the updating status) of the Model and the Social Responsibility System.

la Direzione della Società, in accordo con i vari Responsabili, definisce azioni di miglioramento ed eventuali azioni preventive al fine di incrementare i benefici e rimuovere le criticità.

PIANIFICAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE

Il Modello ed il Sistema di Responsabilità Sociale della Società sono mantenuti "vivi", efficienti ed adeguati alla realtà della Società stessa anche grazie a una corretta fase di pianificazione e di implementazione delle attività pianificate. A questo scopo, tutte le azioni di miglioramento sono opportunamente definite, negli obiettivi e nelle modalità di raggiungimento, all'interno di piani di miglioramento che documentano anche lo stato di implementazione. A tutto il personale della Società vengono trasmessi i concetti e le regole inserite all'interno di tale Codice Etico e del Sistema di Responsabilità Sociale attraverso incontri formativi periodici nonché scambi diretti di opinioni con i Responsabili ed i Rappresentanti. Il Codice Etico verrà anche diffuso a tutte le società del Gruppo BOLZONI, che dovranno ispirare i propri comportamenti a quanto previsto dallo stesso. Inoltre, le società del Gruppo BOLZONI si adegueranno nel tempo ai principi di cui al Modello ed al Sistema di Responsabilità Sociale. Particolare attenzione viene riservata alla formazione (e quindi la creazione della consapevolezza) per i Collaboratori neoassunti. Lo stato del Modello e del Sistema di Responsabilità Sociale e le esigenze di adeguamento o di miglioramento sono sondati nella Società attraverso periodiche verifiche ispettive interne nonché attraverso il monitoraggio di aspetti chiave definiti nell'ambito dei momenti di Riesame del Sistema stesso.

It is on the basis of this data and of its analysis that the Company's Management, in agreement with the various Managers, defines the actions for improvements and possible precautionary measures in order to increase the benefits and remove the difficulties.

PLANNING AND IMPLEMENTATION

The Model and the Social Responsibility System of the Company are kept 'alive', efficient and in line with the Company's reality also thanks to a correct planning phase and the implementation of the planned activities. To this end, all the improvement actions are suitably defined, with regards to goals and the methods for achieving them, within improvement plans which also document the state of implementation. The concepts and the rules included in this Code of Ethics and in the Social Responsibility System are transmitted to all personnel of the Company by means of periodic training sessions as well as direct exchanges of opinion with the people in charge and the Representatives. The Code of Ethics shall be delivered to all the companies of BOLZONI Group, which shall conform their behaviours to the principles indicated therein. Furthermore, over time all the companies of BOLZONI Group shall also comply with the same principles, as indicated in the Model and the Social Responsibility System of the Company. Special attention is paid to training (and consequently the building up of awareness) for newly recruited staff members. The state of the Model and of the Social Responsibility System and the need for adjustments or improvements are sounded out within the Company by means of periodical internal inspections as well as the monitoring of key aspects defined during the Re-examination of the same System.

Qualora ritenuto opportuno, viene richiesto ai Collaboratori la nomina di un loro rappresentante al fine di facilitare la comunicazione con la Direzione e la risoluzione delle criticità.

COMUNICAZIONE

Riteniamo che solo rendendo partecipi del nostro Codice Etico tutte le parti interessate potremo ottenere un'impostazione completa e corretta. Per questo motivo poniamo particolare attenzione nell'informare e formare il nostro personale. Inoltre mettiamo a disposizione di tutte le parti interessate il presente Codice, simbolo del nostro impegno. Per tale ragione, una formazione specifica in merito al Modello ed al Sistema di Responsabilità Sociale viene condotta presso i Collaboratori della Società. Ci impegniamo a dare visibilità dello stato del nostro sistema di Responsabilità Sociale comunicandone i risultati del monitoraggio ed il rispetto dei requisiti, non solo all'interno ma anche a tutte le altre parti interessate (come Fornitori, Clienti, ONG, etc.). Le forme di comunicazione sono di volta in volta definite a seconda delle esigenze particolari.

ACCESSO ALLA VERIFICA

La Società ed Il Gruppo BOLZONI sono disposti a dare accesso alle parti interessate nonché ai propri Fornitori, quando specificato contrattualmente, ai propri stabilimenti per fini di verifica.

DOCUMENTI E REGISTRAZIONI

Le nostre regole di comportamento sociale sono veicolate all'interno della Società mediante le Procedure Gestionali del nostro Sistema Qualità ed in quanto tali, sono gestite e distribuite con esse ed in conformità alle regole del Sistema di gestione della Qualità. Allo stesso modo, i criteri

Should it be necessary, the Working Team may be requested to appoint a representative of its for easing the communication with the Management and the issues solving,

COMMUNICATION

We believe that only by involving all those concerned in our Code of Ethics can we achieve a complete and correct layout. For this reason we pay particular attention to informing and training our staff. Furthermore, this Code, the symbol of our commitment, is available to all those involved. For this reason, a specific training activity, regarding the Model and the Social Responsibility System, is carried out within the Company's Working Team. We undertake to make the state of our system clearly visible to all by publicizing the monitoring results and the observance of requirements, not only internally but also to all those interested outside BOLZONI Group (like Suppliers, Clients, NGO, etc.). The communication means are defined each time according to the particular needs.

ACCESS FOR VERIFICATION

The Company and BOLZONI Group are prepared to give access to their plants for the verification by all those interested in including their Suppliers where specified by contract.

DOCUMENTS AND RECORDS

Our social conduct rules are channelled within the Company into the Management Procedures of our Quality System and as such, they are handled and distributed together and in accordance with the rules of the Quality Management System. In the same way, the

per le evidenze, le raccolte di dati e le registrazioni sfruttano tutta la modulistica del Sistema Qualità ed in esse sono integrate, ai sensi della gestione.

criteria for trials, data collection and records use the same set of forms as the Quality System and are included in it with regards to handling.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Social Accountability 8000:2014
- ILO Convenzioni 1 (Orario di Lavoro– Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell’Orario di Lavoro)
- ILO Convenzioni 29 e 105 (Lavoro Obbligato e Vincolato)
- ILO Convenzione 87 (Libertà di Associazione)
- ILO Convenzione 98 (Diritto alla Organizzazione e Contrattazione Collettiva)
- ILO Convenzioni 100 e 111 (Parità di retribuzione, per lavoro uguale, tra manodopera maschile e femminile; Discriminazione)
- ILO Convenzione 102 (Standard Minimi – Sicurezza Sociale)
- ILO Convenzione 131 (Fissare il Salario minimo)
- ILO Convenzione 135 (Convenzione dei Rappresentanti dei Lavoratori)
- ILO Convenzione 138 e Raccomandazione 146 (Età Minima e Raccomandazione)
- ILO Convenzione 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- ILO Convenzione 159 (Riabilitazione Professionale e Impiego delle Persone Disabili)
- ILO Convenzione 169 (Gruppi Indigeni e Tribali)
- ILO Convenzione 177 (Lavoro a domicilio)
- ILO Convenzione 181 (Agenzie per l'impiego private)
- ILO Convenzione 182 (peggiori forme di lavoro minorile)
- ILO Convenzione 183 (Protezione della Maternità)
- ILO codice pratico per HIV/AIDS e il Mondo del Lavoro

NORMATIVE ELEMENTS

- *Social Accountability 8000:2014*
- *ILO Convention 1 (Hours of Work – Industry) and Recommendation 116 (Reduction of Hours of Work)*
- *ILO Conventions 29 (Forced Labour) and 105 (Abolition of Forced Labour)*
- *ILO Convention 87 (Freedom of Association)*
- *ILO Convention 98 (Right to Organise and Collective Bargaining)*
- *ILO Conventions 100 and 111 (Equal remuneration for male and female workers for work of equal value; Discrimination)*
- *ILO Convention 102 (Social Security- Minimum Standards)*
- *ILO Convention 131 (Minimum Wage Fixing)*
- *ILO Convention 135 (Workers’ Representatives Convention)*
- *ILO Convention 138 and Recommendation 146 (Minimum Age and Recommendation)*
- *ILO Convention 155 and Recommendation 164 (Occupational Safety and Health)*
- *ILO Convention 159 (Vocational Rehabilitation and Employment/Disabled Persons)*
- *ILO Convention 169 (Indigenous and Tribal Peoples)*
- *ILO Convention 177 (Home Work)*
- *ILO Convention 182 (Worst Forms of Child Labour)*
- *ILO Convention 182 (Worst Forms of Child Labour)*
- *ILO Convention 183 (Maternity Protection)*
- *ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work Universal Declaration of Human Rights*
- *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*
- *The International Covenant on Civil and*

- Dichiarazione Universale Diritti Umani
 - Convenzione Internazionale sui Diritti economici, sociali e culturali
 - Convenzione Internazionale sui Diritti civili e politici
 - Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino
 - Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne
 - Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
 - Costituzione della Repubblica Italiana
 - D.Lgs 231/2001;
 - Contratto Collettivo Nazionale Lavoro Metalmeccanici
 - Contrattazione Integrativa Aziendale
 - Normativa e Legislazione vigente in materia di lavoro, previdenza, sicurezza ed assistenza sociale
- Political Rights*
 - *The United Nations Convention on the Rights of the Child*
 - *The United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*
 - *The United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*
 - *The Constitution of the Italian Republic;*
 - *Legislative Decree 231/2001;*
 - *Engineering Industry Workers National Contract*
 - *Company Supplementary Bargaining*
 - *Rules and Regulations in force regarding work, social security, safety and welfare services*

UNA GOCCIA IN PIÙ

Il presente Codice è basato su valori etici di tutela della persona e dell'ambiente che fin

ONE MORE DROP

The present Code is based on Ethic values both of Individuality and Environment Protection that

dall'origine hanno ispirato l'attività della Società e del Gruppo BOLZONI.

In particolare, il Codice costituisce una evoluzione della Carta dei Valori Aziendali in essere fin dal 2003.

Inoltre, ispirati dai medesimi valori descritti nel Codice, la Società ed il Gruppo BOLZONI hanno avviato da tempo iniziative volte alla risoluzione di problemi concreti dei propri Collaboratori.

In particolare, si ricordano i seguenti programmi:

- sostegno economico per la scolarizzazione dei giovani;
- sostegno alla mobilità professionale interna;
- sostegno alla salute dei Collaboratori;
- attivazione di attività ricreative per il tempo libero dei Collaboratori;
- aiuto ai Collaboratori appartenenti a categorie protette;
- considerazione delle esigenze delle famiglie anche attraverso la flessibilità dell'orario lavorativo, quando compatibile con le esigenze aziendali;
- remunerazione dei Collaboratori in linea o superiore ai minimi di legge o contrattuali;
- remunerazione dei Collaboratori anche basata sulla efficienza, la qualità e il raggiungimento degli obiettivi condivisi;
- sostegno alla formazione professionale.

since the beginning the same values have inspired the activity of the Company and BOLZONI Group.

In particular, the Code is a step further from Charter of Company's Values established since 2003.

Moreover accordingly the same values, the Company and BOLZONI Group have carried on initiatives for resolving their Working Team's day by day issues.

In particular, it is recorded the following programs:

- *Economical support to children schooling;*
- *Professional internal mobility support;*
- *Safety support of their Working Team;*
- *Promotion of recreational activities;*
- *Support of their Working Team belonging to disabled people;*
- *Consideration of families needs through a working hours flexibility in accordance with company's needs;*
- *Grant a remuneration in line or higher than the one provided by the applicable laws or agreements;*
- *Grant remuneration also based upon the efficiency, the quality and the achievement of agreed goals;*
- *Support the professional growth.*

IL FUTURO

Il presente Codice Etico è una idea che assume in sé un nuovo modo di essere società e gruppo, di concepire e definire gli ambiti e i ruoli che una

THE FUTURE

This Code of Ethics is an idea which represents a new way of being a company and group, conceiving and defining the areas and the roles

Impresa moderna deve sapere interpretare. Una organizzazione di carattere produttivo, legata quindi alla logica e all'economia di mercato, può scoprire, alzando i propri orizzonti, di essere, inoltre, socialmente significativa. Per questo, il futuro della Società e del Gruppo BOLZONI conferma in modo continuativo gli impegni assunti con tale Codice in un'ottica di massima attenzione agli aspetti umani, sociali, ambientali, nell'ambito del lavoro; con l'intenzione di integrare al proprio interno le diverse istanze che possono fare di una società moderna, attiva, capace di lavorare al meglio e nel rispetto delle Persone: UN ENTE ETICAMENTE PRODUTTIVO.

which a modern Business should be able to play. A manufacturing organisation, connected therefore to the logic and economy of the market, by raising its horizons, can also discover to be socially important. For this reason, the future of the Company and BOLZONI Group continuously confirms the commitments undertaken with this Code with the utmost attention to human, social, environmental aspects in the working place; with the intention of integrating the different expectations which can turn a modern, active company, capable of working at its best and in full respect of People into: AN ETHICALLY PRODUCING ORGANISATION