



RESPONSABILITÀ SOCIALE E CODICE DI CONDOTTA

02	Aggiornamento meccanismo reclamo, impatto ambientale, diritti umani	26/05/2023	Massimo Conte	Luca Guidi	BoD
01	Introduzione di nuove nozioni in Principi di Business, Diritti Umani e Pratiche Aziendali	15/03/2020	Luca Guidi		BoD
00	Prima stesura	20/01/2020	Luca Guidi		
Edition Nr°	Description	Date	Written by	Verified by	Approved by



Sommario

1. Definizione	4
2. Ambito di applicazione del Codice di Condotta PEI	4
3. Principi di Business	4
3.1. Conformità legale	4
3.2. Rapporti con Partner Commerciali	4
3.3. Competizione Leale e anti-trust	4
3.4. Controlli sulle esportazioni e sanzioni economiche	5
3.5. Contrasto alla criminalità organizzata	5
3.6. Accounting e Reporting	5
3.7. Privacy	5
3.8. Divulgazione di informazioni	6
3.9. Proprietà intellettuale e parti contraffatte	6
3.10. Contrasto al contrabbando	6
3.11. Conflitto di Interessi	6
3.12. Meccanismo di reclamo	6
3.13. Rimedio	7
3.14. Non ritorsione	7
3.15. Coinvolgimento Politico	7
4. Principi Ambientali	7
4.1. Efficienza delle Risorse	7
4.2. Principio di Precauzione	8
4.3. Impatto ambientale	8
4.4. Biodiversità, uso del suolo e deforestazione	8
4.5. Diritti fondiari e sfratto forzato	8
4.6. Decarbonizzazione	8
5. Diritti Umani e Pratiche Aziendali	8
5.1. Diritti Umani	8
5.2. Non Discriminazione	9
5.3. Lavoro minorile/giovani lavoratori e lavoro forzato	9
5.4. Ambiente di Lavoro	9



5.5.	Salari e prestazioni previdenziali	9
5.6.	Orario di lavoro	9
5.7.	Assunzione etica	10
5.8.	Libertà di associazione e diritto alla collettività	10
5.9.	Rispetto reciproco	10
5.10.	Molestie	10
5.11.	Diversità, equità, inclusione e diritti delle donne	10
5.12.	Diritti fondiari e sfratto forzato	10
5.13.	Forze di sicurezza private o pubbliche	11
6.	Gestione responsabile della catena di fornitura	11
	Approvvigionamento responsabile di materie prime e minerali	11
7.	Responsabilità dei dirigenti e dei dipendenti	11



1. Definizione

Il Codice di Condotta è un documento generale di riferimento che stabilisce e descrive i problemi di natura etica e le pratiche aziendali più appropriate.

2. Ambito di applicazione del Codice di Condotta PEI

Il Codice formalizza i principi che PEI si impegna di adottare nei confronti dei propri dipendenti, dei partner commerciali e dei collaboratori.

3. Principi di Business

3.1. Conformità legale.

In ciascun Paese in cui opera, PEI ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

3.2. Rapporti con Partner Commerciali

I rapporti commerciali di PEI devono essere improntati alla correttezza commerciale. PEI non deve offrire premi o benefici in violazione delle leggi applicabili o di pratiche commerciali ragionevoli e generalmente accettate da Clienti, potenziali Clienti, autorità, agenzie governative e che possano essere interpretati come tentativo di influire indebitamente in una relazione commerciale, professionale o amministrativa.

Parimenti, risulta totalmente proibito sfruttare una relazione personale allo scopo di influire indebitamente su un'autorità o funzionario pubblico.

È inoltre vietato offrire, promettere o consegnare un qualcosa di valore, ma anche richiederlo, accettarlo o riceverlo come corrispettivo per l'esecuzione o la mancata esecuzione di una qualsiasi azione a beneficio o a vantaggio per terzi.

3.3. Competizione Leale e anti-trust

PEI difende la concorrenza leale nel mercato e si oppone a qualsiasi comportamento tendente a restringere la concorrenza in qualsiasi forma.

PEI non autorizza i propri dipendenti a stipulare accordi anticoncorrenziali e intese con i concorrenti. Accordi con altre società, come per esempio fornitori, clienti e distributori, possono essere soggetti a restrizioni antitrust, nel caso in cui il partner commerciale abbia una posizione forte di mercato.



3.4. Controlli sulle esportazioni e sanzioni economiche

PEI opera solo entro i confini delle transazioni riconosciute consentite dalle normative nazionali o internazionali sul controllo delle esportazioni: in particolare PEI si impegna a non produrre ed esportare beni soggetti a restrizioni (es. beni a duplice uso, beni che possono essere utilizzati per la pena di morte; beni militari, armi contemplate dal TULPS in vigore, armi da fuoco ecc.), sostanze che riducono lo strato di ozono e prodotti contenenti le stesse, gas fluorurati, flora o fauna o beni ottenuti utilizzando specie di fauna e flora protette, pelli e pellicce di cani e gatti, e prodotti con essi ottenuti, beni soggetti a controllo/autorizzazione di beni culturali, sostanze stupefacenti o psicotrope ai sensi delle vigenti disposizioni nazionali e comunitarie, sostanze chimiche pericolose, rifiuti, precursori di droghe, e di non esportare in paesi sottoposti a embargo o inseriti nella lista nera.

3.5. Contrasto alla criminalità organizzata

PEI condanna fermamente e combatte con tutti gli strumenti a sua disposizione qualsiasi forma di criminalità organizzata, anche a carattere mafioso.

Particolare impegno sarà profuso dalla Società nella verifica dei doverosi requisiti di onorabilità ed affidabilità in capo alle controparti commerciali (quali ad esempio fornitori, consulenti, appaltatori, Organizzati della rete di vendita ed assistenza, Clienti).

Nessun rapporto commerciale verrà intrapreso o proseguito con controparti commerciali di cui sia anche solo sospettata l'appartenenza o la contiguità ad organizzazioni criminali, o che siano sospettati di agevolare in qualsiasi forma, anche occasionale, l'attività di organizzazioni criminali.

3.6. Accounting e Reporting

Le transazioni finanziarie di PEI devono essere registrate in conformità con le pratiche contabili generalmente accettate e le registrazioni contabili devono mostrare la natura di tutte le transazioni in modo corretto e non fuorviante. PEI fornirà una divulgazione aperta, veritiera, pertinente, comprensibile e tempestiva in accordo con obblighi di legge.

3.7. Privacy

Pei opera attualmente in conformità con le disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, (Regolamento Generale sulla Protezione dei dati, anche noto come "GDPR"), nonché al D.lgs. 196/2003, come riformato dal D.lgs. 101/2018.

Nell'ambito dello svolgimento della sua attività imprenditoriale, PEI raccoglie una quantità significativa di dati personali e di informazioni riservate.

PEI adotta le misure di sicurezza necessarie per garantire la riservatezza e la sicurezza dei dati in proprio possesso. I provvedimenti adottati riguardano il seguente ambito: tutela delle aree e dei locali rilevanti per la loro custodia e accessibilità, gestione strumenti elettronici (backup dati, antivirus, aggiornamento sistema operativo e software utilizzato, gruppo di continuità, firewall e sistemi antintrusione, gestione della manutenzione degli strumenti elettronici).



PEI garantisce un sistema di identificazione e autenticazione per ciascuno degli incaricati che trattano dati personali; vengono impartite istruzioni scritte agli incaricati, finalizzate al controllo e alla custodia, per tutto il ciclo necessario allo svolgimento delle operazioni di trattamento dei dati e documenti contenenti dati personali, sia elettronici che cartacei. Vengono tracciati gli ingressi delle Persone ammesse, a qualsiasi titolo, oltre l'orario di chiusura degli uffici, nei luoghi contenenti gli archivi relativi a dati sensibili o giudiziari.

3.8. Divulgazione di informazioni

PEI garantisce la riservatezza dei dati, dei documenti e delle informazioni riguardanti trattative commerciali, procedure, transazioni e contratti. Ciascun dipendente è tenuto a salvaguardare la natura privata e riservata delle informazioni acquisite nell'ambito delle proprie mansioni lavorative, e a sottoscrivere un accordo confidenziale in cui si specifica che non può divulgare e / o consentire la visione a terzi di informazioni sui dati riguardanti prototipi, manufatti, progetto di cui è venuto a conoscenza nell'attività lavorativa e si impegna a non divulgare in alcun modo dati, informazioni, notizie, materiali e a evitare qualsiasi cosa che permetta ad altri di beneficiarne.

3.9. Proprietà intellettuale e parti contraffatte

PEI lavora al fine di proteggere la proprietà intellettuale dell'azienda e di terzi. Durante lo sviluppo di nuove soluzioni e comunque prima che un prodotto venga immesso sul mercato, PEI effettua l'esame di anteriorità relativo ad eventuali brevetti esistenti che possono anticipare l'attività inventiva, evitando così il rischio di contraffazione. Laddove la ricerca evidenzia una reale innovazione, PEI procede al deposito di uno o più brevetti, individuando caso per caso l'area geografica in cui depositare il brevetto. Queste attività proteggono il cliente da parti contraffatte.

3.10. Contrasto al contrabbando

PEI La Società condanna fermamente ogni forma di contrabbando e vieta di condurre affari con soggetti implicati a qualsiasi titolo in vicende di contrabbando o che, comunque, non si attengono alle disposizioni normative in materia. Gli eventuali rapporti con l'Agenzia delle Dogane devono essere improntati ai principi di correttezza, massima collaborazione e trasparenza.

3.11. Conflitto di Interessi

I lavoratori di PEI devono condurre le proprie attività private ed esterne e a perseguire i propri interessi finanziari, in modo che non si verifichi un conflitto con gli interessi di PEI. L'eventuale insorgere di un tale conflitto di interessi deve essere immediatamente segnalato dalla persona oggetto del conflitto al suo diretto superiore.

3.12. Meccanismo di reclamo

PEI ha istituito una procedura (vedi procedura "SODDISFAZIONE E SEGNALAZIONI RESPONSABILITÀ SOCIALE") che definisce le modalità di gestione delle segnalazioni relative:



- al rispetto del codice di condotta
- al miglioramento delle performance di carattere sociale dell'Organizzazione
- alle difformità rispetto alle procedure o politiche adottate.

È possibile sollevare dubbi relativi all'etica aziendale in modo anonimo, riservato e senza ritorsioni.

Inoltre, i rapporti possono essere inviati via e-mail a:

rs@peimobility.com

La relazione deve contenere i seguenti elementi:

1. Dipartimento a cui si riferisce il rapporto;
2. Data / periodo a cui si riferisce il rapporto;
3. Indicazione delle principali persone coinvolte;
4. Descrizione dei fatti;
5. Dati sull'informatore (informazioni volontarie);
6. Qualsiasi documento da allegare che possa essere utile per la relazione.

3.13. Rimedio

PEI provvede o collabora a porre rimedio attraverso processi legittimi quando le attività commerciali causano o contribuiscono a impatti ambientali o sociali negativi.

3.14. Non ritorsione

PEI evita qualsiasi forma di minaccia, intimidazione, aggressione fisica o attacco legale nei confronti delle parti interessate, compresi coloro che esercitano i loro diritti legali di libertà di espressione, associazione, manifestazione e protesta pacifica contro le loro attività commerciali.

3.15. Coinvolgimento Politico

PEI osserva la neutralità nei confronti dei partiti politici e dei candidati. Né il nome né i beni di PEI devono essere utilizzati per promuovere gli interessi di partiti o candidati politici.

4. Principi Ambientali

4.1. Efficienza delle Risorse

Prodotti e processi di PEI devono essere progettati in modo tale che l'energia, le materie prime ed i prodotti chimici siano utilizzate in modo efficiente e che i prodotti di scarto e residui siano ridotti al minimo durante il processo produttivo, ma anche durante l'intero ciclo di vita dei prodotti.



4.2. Principio di Precauzione

PEI supporta il principio di precauzione evitando materiali e metodi che presentano rischi per l'ambiente e la salute, qualora siano disponibili alternative adeguate.

4.3. Impatto ambientale

PEI si impegna a rispettare tutte le leggi e le norme applicabili in materia di salvaguardia ambientale e di prevenzione dell'inquinamento vigenti nel Paese in cui svolge la propria attività. PEI si impegna a ridurre i propri impatti ambientali, relativi ai prodotti, ai processi ed anche alla catena di fornitura: l'efficienza delle risorse, richiamata al paragrafo 4.1, si associa alla volontà di ridurre le emissioni in atmosfera, l'emissione di gas refrigeranti (e, nel complesso, l'impronta carbonica aziendale), e di attenzionare la catena di fornitura, per garantire un approvvigionamento sostenibile. A evidenza di tali impegni è stata emessa e divulgata una politica ambientale (ENV-001) in cui sono dichiarati questi principi.

4.4. Biodiversità, uso del suolo e deforestazione

Il PEI sarà attivo per il mantenimento degli ecosistemi, in modo che flora e fauna non vadano perse e che gli habitat naturali non subiscano danni irreparabili. Nell'ambito dei piani di Green Deal dell'Unione Europea per proteggere gli ecosistemi e la biodiversità, la Commissione Europea ha proposto una nuova legge per arrestare la deforestazione e ridurre al minimo l'impatto dell'UE sulle foreste di tutto il mondo. La proposta di legge prevede che le aziende che vendono prodotti legati alla deforestazione e al degrado forestale (ad esempio il cuoio) debbano garantire che siano "esenti da deforestazione" prima di immetterli sul mercato europeo o di esportarli dall'UE.

4.5. Diritti fondiari e sfratto forzato

Il PEI evita gli sgomberi forzati e la privazione della terra, delle foreste e dell'acqua nell'acquisizione, nello sviluppo o in altri usi della terra, delle foreste e dell'acqua.

4.6. Decarbonizzazione

I PEI si impegnano a contribuire alla riduzione delle emissioni di gas serra della catena del valore di un'azienda.

5. **Diritti Umani e Pratiche Aziendali**

5.1. Diritti Umani

All'interno della sua sfera di influenza, PEI sostiene e rispetta la protezione dei diritti umani proclamati a livello internazionale e garantisce di non essere complice di violazioni dei diritti umani.



5.2. Non Discriminazione

PEI assume e tratta i propri dipendenti in modo da non discriminare in termini di sesso, razza, religione, età, disabilità, orientamento sessuale, nazionalità, opinione politica, affiliazione sindacale, origine sociale o etnica.

In nessuna situazione sono consentiti test medici o esami fisici di qualsiasi lavoratore o potenziale lavoratore a fini di discriminazione.

5.3. Lavoro minorile/giovani lavoratori e lavoro forzato

PEI non tollera alcun tipo di forma di lavoro forzato, obbligatorio o minorile. L'età minima per l'impiego è, secondo le leggi locali sul lavoro, l'età di completamento della scuola dell'obbligo.

5.4. Ambiente di Lavoro

Le condizioni necessarie per un ambiente di lavoro sicuro e sano sono fornite a tutti i dipendenti PEI. L'attenzione per la salute e sicurezza dei propri lavoratori, dei subappaltatori e di tutto il personale che si trova ad operare nei siti PEI è una priorità aziendale ed una esigenza imprescindibile. L'impegno ad:

- attivare tutte le azioni necessarie per minimizzare i rischi ed evitare lesioni, malattie correlate al lavoro o incidenti che possono compromettere l'incolumità delle persone, promuovendo anche attività di sensibilizzazione e informazione di dipendenti, collaboratori e fornitori,
- progettare, gestire e mantenere le strutture, gli impianti ed i mezzi in modo sicuro

è documentato all'interno della politica salute e sicurezza (HSP-001).

5.5. Salari e prestazioni previdenziali

PEI garantisce il riconoscimento dell'inquadramento e della retribuzione previsto dai CCNL Nazionali applicati; la retribuzione è pertanto adeguata a coprire le esigenze di base e consentire un tenore di vita dignitoso per i lavoratori e le loro famiglie, il che include il rispetto dei salari minimi, la retribuzione degli straordinari, il congedo per malattia e le prestazioni previdenziali.

5.6. Orario di lavoro

La gestione dell'orario di lavoro è in linea con i CCNL applicabili, non vengono superate le 250 di straordinario annue per ogni lavoratore, e, anche in caso di lavoro in giornata festiva viene garantito 1 giorno di riposo settimanale.



5.7. Assunzione etica

PEI si impegna a non ingannare o frodare i potenziali lavoratori in merito alla natura del lavoro, a non chiedere ai lavoratori di pagare spese di assunzione e/o confiscare, distruggere, nascondere e/o negare l'accesso ai passaporti e ad altri documenti di identità rilasciati dal governo dei lavoratori. All'inizio dell'assunzione, i lavoratori devono ricevere un contratto scritto o una notifica di assunzione in una lingua a loro ben comprensibile, che indichi in modo chiaro e veritiero, i loro diritti e le loro responsabilità.

5.8. Libertà di associazione e diritto alla collettività

PEI garantisce il diritto di tutti i lavoratori di formare e aderire a sindacati e contrattare collettivamente. La libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva sono rispettati in tutti i siti sotto l'influenza di PEI. I rappresentanti dei lavoratori non sono soggetti a discriminazione e hanno accesso a tutti luoghi di lavoro necessari per svolgere le loro funzioni di rappresentanza (vedi anche cap.5.2 "Non Discriminazione")

5.9. Rispetto reciproco

PEI promuove con energia ed incoraggia il rispetto reciproco tra i colleghi e tra le nostre aziende e i nostri partner commerciali; combattiamo con forza contro ambienti di lavoro intimidatori, offensivi o ostili.

5.10. Molestie

PEI garantisce che non vi sia alcun trattamento duro e disumano, comprese molestie sessuali, abusi sessuali, punizioni corporali, coercizione mentale o fisica o abuso verbale dei lavoratori; né ci deve essere la minaccia di un tale trattamento.

5.11. Diversità, equità, inclusione e diritti delle donne

PEI incoraggia una cultura solidale e inclusiva e il rispetto delle pari opportunità a tutti i livelli della forza lavoro e della dirigenza, compresi i consigli di amministrazione, senza distinzioni di genere, stato civile, identità di genere e orientamento affettivo-sessuale, stato di salute, fede religiosa, opinioni politiche e sindacali, origine etnica, nazionalità, età e condizione di diversa abilità. L'azienda è contraria a qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità viene rispettato anche in fase di assunzione o dimissione e in caso di promozione e formazione.

5.12. Diritti fondiari e sfratto forzato

PEI evita lo sfratto forzato e la privazione di terreni, foreste e acque nell'acquisizione, nello sviluppo o in altri usi di terreni, foreste e acque.



5.13. Forze di sicurezza private o pubbliche

PEI non utilizza forze di sicurezza private o pubbliche per proteggere il progetto commerciale se, l'impiego di tali forze, può portare a violazioni dei diritti umani.

6. Gestione responsabile della catena di fornitura

Approvvigionamento responsabile di materie prime e minerali

PEI si approvvigiona in modo responsabile per le materie prime utilizzate, sviluppando un sistema di gestione che promuove la tracciabilità e la trasparenza della catena di approvvigionamento e attua misure di due diligence, in conformità con le linee guida dell'OSCE sul dovere di diligenza, per una catena di approvvigionamento responsabile delle materie prime e dai minerali provenienti da zone di conflitto e ad alto rischio. L'impegno ad un approvvigionamento responsabile delle materie prime e dei minerali utilizzati, mantenendo la tracciabilità e la trasparenza sulla catena di fornitura, è espresso anche all'interno della Politica ambientale (ENV-001).

7. Responsabilità dei dirigenti e dei dipendenti

È responsabilità dei responsabili PEI, comunicare e dimostrare il contenuto e lo spirito di questo documento all'interno dell'organizzazione ed incoraggiare i dipendenti a rivelare comportamenti che potrebbero non essere conformi a questi principi.

L'approvazione esplicita o implicita di azioni discutibili non sarà tollerata.

Le segnalazioni di violazioni di questo codice possono essere effettuate in forma anonima e riservata alla Direzione Generale. Le persone che segnalano violazioni in buona fede non saranno soggette a ritorsioni.

Il presente Codice di condotta sarà applicato in modo tempestivo e coerente. Il mancato rispetto delle sue disposizioni può comportare un'azione disciplinare.

Giorgio Tabellini

(Chairman)