



Rubinetteria SPA

Codice Etico

Tabella delle revisioni

| Revisione | Data | Descrizione | Redatto | Approvato |
|-----------|------------|-----------------|---------|-----------|
| 0 | 01/08/2022 | Prima emissione | HR | DG |

Ethical Code

Revision Table

| Revision | Date | Description | Drawn up | Approved |
|----------|------------|-------------|----------|----------|
| 0 | 01/08/2022 | First Issue | HR | DG |

INTRODUZIONE

Rubinetteria Paffoni è un'Azienda alla cui guida è da generazione la stessa Famiglia, per questo ha una forte identità alla cui base è da sempre uno << stile >> umano e professionale fatto di correttezza nei comportamenti, di equilibrio tra il rispetto per le persone e l'interesse per l'Azienda.

Cambiano le pratiche e gli scenari ma la coerenza con questi valori è e resterà il miglior biglietto da visita. Lo stile Paffoni, inteso come un reciproco arricchimento umano e professionale delle persone che vi lavorano, resterà immutato se tutti coloro che operano in Azienda continueranno a rispettare i basilari valori e principi di riferimento.

Per la Rubinetteria Paffoni il rispetto dei suddetti principi concorre a creare un ambiente ed una situazione favorevole alla prevenzione dei reati. Vogliamo essere un esempio per coloro che lavorano per noi e con noi, per i nostri partner e per i nostri clienti, con l'intento di rappresentare un modello di eccellenza, per la pianificazione di attività future, con l'impegno di perseguire la creazione di valore per gli anni a venire e a favore delle nuove generazione, un punto saldo di partenza e riferimento per i nostri stakeholder nel raggiungimento dei nostri obiettivi.

INTRODUCTION

Paffoni is a company that has been run by the same family for generation, which is why it has a strong identity at the base of which has always been a human and professional << style >> made up of fairness in behaviour, a balance between respect for people and interest in the company.

Practices and scenarios change but consistency with these values is and will remain the best business card. The Paffoni style, understood as a mutual human and professional enrichment of the people who work there, will remain unchanged if all those who work in the company continue to respect basic and reference values.

For Rubinetteria Paffoni, compliance with the aforementioned principles contributes to creating an environment and a situation favourable to the prevention of crimes.

We want to be an example for those who work for us and for our partners, for our customers and for ours, with the intention of representing a model of excellence, for planning future activities, with the commitment to produce the creation of value for the years to come and in favour of the new generations, a solid starting point and reference for our stakeholders in achieving our goals.

PREMESSA

Il presente documento, che costituisce parte integrante del Modello organizzativo ex D.lgs. 231/01, definisce i valori ed i principi di condotta rilevanti ai fini del buon funzionamento, dell'affidabilità, del rispetto di leggi e regolamenti nonché dell'immagine di Rubinetteria Paffoni Spa.

Esso contiene l'insieme dei diritti, dei doveri, e delle responsabilità delle parti interessate interne ed esterne della Società, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.

Tutti i soggetti che operano per il conseguimento degli obiettivi aziendali, siano essi soggetti in posizione apicale oppure dipendenti sono tenuti all'osservanza del presente Codice Etico nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

Il presente Codice si applica, nei punti di interesse, anche ad agenti, collaboratori, consulenti esterni che agiscono in nome e per conto di Rubinetteria Paffoni Spa.

PRINCIPIO ETICO GENERALE

1.1 - Che cos'è l'etica

L'«Etica» esprime l'insieme di norme di condotta – sia pubblica sia privata – seguite da una persona o da un gruppo di persone. È una parola usata in moltissimi contesti, e indica una riflessione su regole e principi da seguire nella vita pratica. Il raggio d'azione dell'etica, quindi, pur rinviando a un universo astratto (fatto di principi e valori), è tutt'altro che teorico: riguarda il quotidiano e si traduce in norme di comportamento.

Usando le parole del filosofo Immanuel Kant, si può definire «etico» il comportamento di colui che opera, guidato non da timori di punizione

o o speranze di ricompensa opportunistici, ma dalla propria ragione «in modo di trattare l'umanità, così nella sua persona come in quella di ogni altro, sempre insieme come un fine, mai semplicemente come un mezzo per raggiungere un fine».

1.2 – L'Etica Aziendale

Quando la riflessione sull'etica si sposta dall'agire individuale a un più ampio ambito organizzativo e di business, il concetto di responsabilità e consapevolezza individuale si lega inevitabilmente a quello di «Responsabilità Sociale d'Impresa» o «Cittadinanza d'Impresa».

Per Rubinetteria Paffoni la Responsabilità Sociale d'Impresa si configura come la capacità di integrare le proprie attività di business con il rispetto e la tutela degli interessi di tutti i partner e di tutti gli individui con cui si relaziona, con la salvaguardia delle risorse ambientali e la loro conservazione per le generazioni future.

In altre parole l'azione di Rubinetteria Paffoni è volta a perseguire il proprio

PREMISE

This document, which is an integral part of the Organizational Model pursuant to Legislative Decree 231/01, defines the values and principles of conduct relevant to the proper functioning, reliability, compliance with laws and regulations as well as the image of Rubinetteria Paffoni Spa.

It contains the set of rights, duties, and responsibilities of the internal and external interested parties of the Company, beyond and regardless of the provisions of the law.

All individuals who work to achieve corporate objectives, whether they are top managers or employees, are required to comply with this Code of Ethics in the conduct of business and company activities.

This Code also applies, in the points of interest, to agents, collaborators, external consultants acting in the name and on behalf of Rubinetteria Paffoni Spa.

GENERAL ETHICAL PRINCIPLE

1.1 - What is ethics?

"Ethics" expresses the set of rules of conduct - both public and private - followed by one person or a group of people. It's a word used in many contexts, and indicates a reflection on rules and principles to follow in practical life. The scope of ethics, therefore, while referring to an abstract universe (made up of principles and values), it is anything but theoretical: it concerns everyday life and translates into rules of behaviour.

Using the words of the philosopher Immanuel Kant, it can be defined as "ethical" the behaviour of the one who works, guided not by fears of punishment or opportunistic hopes of reward, but from one's own reason «in way of treating humanity, both in his person and in that of everyone other, always together as an end, never simply as a means to reach an end".

1.2 - Business Ethics

When the reflection on ethics shifts from individual action to a broader organizational and business scope, the concept of responsibility and individual awareness inevitably binds to that of "Corporate Social Responsibility" or "Corporate Citizenship". For Rubinetteria Paffoni, Corporate Social Responsibility is configured as the ability to integrate their business activities with respect and protecting the interests of all partners and all individuals with whom you are it relates to the safeguarding of environmental resources and their conservation for future generations. In other words, the action of Rubinetteria Paffoni is aimed at pursuing its

business considerando il rispetto dovuto a tutti gli esseri viventi e il valore delle cose inanimate, come fine del proprio agire e non come mezzo per raggiungere il profitto.

1.3 – Il Codice Etico

In ambito di business, l'assenza di una considerazione etica del proprio agire potrebbe portare a comportamenti «potenzialmente opportunistici», dettati dall'errata convinzione di stare facendo il bene dell'Azienda. Perciò appare evidente il valore di un Codice Etico volto a ribadire che in nessun modo la convinzione di agire a vantaggio dell'Azienda può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con principi e valori condivisi. Obiettivo primario del Codice Etico è rendere comuni e diffusi i valori in cui l'Azienda si riconosce, a tutti i livelli, facendo sì che chiunque, ogniqualevolta è chiamato a prendere una decisione, si ricordi con chiarezza che a essere in gioco non sono soltanto gli interessi, i diritti e i doveri propri, ma anche quelli degli altri. In altre parole si deve essere consapevoli che il benessere e il rispetto di tutti, devono essere sempre ed esplicitamente presi in considerazione in ogni fase dell'agire quotidiano.

1.4 – Lo “stile” Paffoni

Lo stile è un modo di comportarsi che «implica tante piccole cose». Oggi mettere insieme tutte queste «piccole cose» è necessario sia per chiarire al meglio la via dell'Azienda verso il futuro, sia per assumere la consapevolezza che, in un sistema industriale più responsabile e maturo, occorre competere con integrità. Tutto ciò significa fare bene e con dignità il proprio mestiere, avere rispetto delle regole, ma, anche e soprattutto, ispirarsi a principi e valori condivisi, che si richiamano al consenso e non all'obbedienza. La condivisione e l'applicazione dei principi raccolti in questo documento portano a definire lo «stile» Paffoni.

1.5 – Condivisione del Codice Etico

Questo documento vuole essere, quindi, un incentivo razionale per cercare di capire non solo cosa sia giusto fare, ma anche il «perché» sia necessario farlo.

L'obiettivo primario è quello di far sì che sia introdotta anche una valutazione etica, sia nel decidere i propri comportamenti sia nel valutare quelli degli altri, unendo in questo modo la sfera morale a quella manageriale, le responsabilità individuali a quelle dell'Azienda e la sfera personale a quella organizzativa: ossia tradurre il ragionamento in una concreta azione etica. Questo documento deve essere un «contratto morale» sottoscritto da tutti gli Esponenti Aziendali, dai collaboratori esterni e dai fornitori del Gruppo. Deve diventare un vincolo morale personale. Non rafforzerà direttamente la posizione competitiva, ma lo farà indirettamente se permetterà a tutti di adottare una visione etica e una cultura condivisa.

business by considering the respect due to all living beings and the value of inanimate things, as the end of its actions and not as a means to achieve profit.

1.3 - The Code of Ethics

In the business environment, the absence of an ethical consideration of one's actions could lead to "potentially opportunists", dictated by the mistaken belief that they are doing the good of the Company. Therefore the value of a Code of Ethics is evident aimed at reiterating that in no way the conviction of acting for the benefit of the Company can justify the adoption of conduct in contrast with shared principles and values. The primary objective of the Code of Ethics is to make the values in which the Company recognizes itself common and widespread, at all levels, ensuring that anyone, whenever called to make a decision, clearly remembers that it is not only their own interests, rights and duties, but also those of others. In other words, one must be aware of that well-being and respect of all, must always be explicitly taken into consideration at every stage of daily action.

1.4 - The Paffoni “style”

Style is a way of behaving that "involves many little things". Today, putting all these "little things" together is necessary both to better clarify the Company's path towards the future, and to become aware that, in a more responsible and mature industrial system, it is necessary to compete with integrity.

All this means doing your job well and with dignity, having respect for the rules, but, also and above all, be inspired by principles and shared values, which refer to consent and not to obedience.

The sharing and application of the principles collected in this document lead to define the Paffoni "style".

1.5 - Sharing the Code of Ethics

This document therefore wants to be a rational incentive to try to understand not only what is right to do, but also "why" it is necessary to do it.

The primary objective is to ensure that an ethical evaluation is also introduced, both in deciding one's own behaviour and in evaluating those of others, thus combining the moral sphere with the managerial one, individual responsibilities with those of the Company and the personal sphere to the organizational one: that is, translating reasoning into a concrete ethical action. This document must be a "moral contract" signed by all Company Representatives, external collaborators and Group suppliers. It must become a personal moral bond. It will not directly strengthen the competitive position, but it will do so indirectly if it allows everyone to adopt an ethical vision and a shared culture.

2 – VALORI

Rubinetteria Paffoni considera come punti irrinunciabili nella definizione dei propri valori la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU, la Carta della Terra redatta dall'Earth Council, le Convenzioni e raccomandazioni Internazionali del Lavoro emanate dall'ILO, ed i principi enunciati nel Global Compact proposto dall'ONU.

2.1 – Onestà e trasparenza

L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività Paffoni. I rapporti con gli stakeholder, a tutti i livelli, devono essere improntati a criterio e comportamenti di correttezza, coerenza, lealtà e reciproco rispetto, e Rubinetteria Paffoni con quest'ultimi dialoga in modo chiaro, trasparente, accurato e tempestivo.

2.2 – Responsabilità sociale

Rubinetteria Paffoni crede che la propria attività imprenditoriale, per potersi qualificare come eticamente responsabile, debba perseguire modelli di produzione che rispettino e salvaguardino i diritti umani, le capacità rigenerative della terra ed il benessere delle comunità, promuovendo lo sviluppo umano in modo equo e sostenibile, nella consapevolezza che la responsabilità sociale ed etica si estende anche alle comunità, soprattutto nei paesi in via di sviluppo.

2.3 – Centralità della persona – Diversità e Inclusione (D&I)

In coerenza con la sua visione etica, Paffoni intende sviluppare il valore di ogni persona, rispettandone l'integrità fisica, culturale e morale. Paffoni pone attenzione a tutti gli aspetti inerenti la vita delle persone, poiché è la vita umana ad ispirare l'attività della società. Paffoni supporta e rispetta i diritti umani nelle sue attività e sfera d'influenza, offre eguali opportunità per lo sviluppo delle sue persone e ne protegge la privacy. Paffoni non tollera alcuna forma di discriminazione o esclusione, per quanto attiene età, cultura, etnia, nazionalità, credo religioso, razza, opinione politica, stato civile, gravidanza, genere e orientamento sessuale, identità e/o espressione di genere, informazione genetica, salute o disabilità.

2.4 – Tutela del lavoro

Paffoni garantisce la libertà di associazione dei lavoratori e riconosce il diritto alla contrattazione collettiva. Si impegna a non usufruire, neppure indirettamente, sia del lavoro forzato e obbligatorio, sia del lavoro minorile. Rifiuta ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla nazionalità, opinioni politiche e credo religioso. Ripudia ogni forma di discriminazione nelle politiche di assunzione e nella gestione delle risorse umane. Paffoni si impegna a impedire ogni forma di mobbing e sfruttamento del lavoro, sia diretto che indiretto, e a riconoscere nel merito, nelle prestazioni di lavoro e nelle potenzialità professionali i criteri determinanti per gli sviluppi retributivi di carriera.

2. VALUES

Rubinetteria Paffoni considers the UN Universal Declaration of Human Rights, the Earth Charter drafted by the Earth Council, the International Labour Conventions and Recommendations issued by the ILO, and the principles set out in the Global Compact as essential points in defining its values. proposed by the UN.

2.1 - Honesty and transparency

Honesty is the fundamental principle for all Paffoni activities. Relations with stakeholders, at all levels, must be based on criteria and behaviours of correctness, consistency, loyalty and mutual respect, and Rubinetteria Paffoni communicates with the latter in a clear, transparent, accurate and timely manner.

2.2 - Social responsibility

Rubinetteria Paffoni believes that its managerial activity, in order to qualify as ethically responsible, must pursue production models that respect and safeguard human rights, the regenerative capacities of the earth and the well-being of communities, promoting human development in a fair and sustainable way. in the awareness that social and ethical responsibility also extends to communities, especially in developing countries.

2.3 - Centrality of the person - Diversity and Inclusion (D&I)

In line with its ethical vision, Paffoni intends to develop the value of each person, respecting their physical, cultural and moral integrity. Paffoni pays attention to all aspects related to people's lives, since it is human life that inspires the activity of the company. Paffoni supports and respects human rights in its activities and sphere of influence, offers equal opportunities for the development of its people and protects their privacy. Paffoni does not tolerate any form of discrimination or exclusion, as regards age, culture, ethnicity, nationality, religious belief, race, political opinion, marital status, pregnancy, gender and sexual orientation, identity and / or expression of gender, genetic information, health or disability.

2.4 - Labour protection

Paffoni guarantees the freedom of association of workers and recognizes the right to collective bargaining. It undertakes not to take advantage, even indirectly, of both forced and compulsory labour and child labour. Reject any discrimination based on age, sex, sexuality, health status, nationality, political opinions and religious beliefs. It rejects all forms of discrimination in hiring policies and in the management of human resources. Paffoni undertakes to prevent any form of mobbing and exploitation of work, both direct and indirect, and to recognize in merit, work performance and professional potential the determining criteria for career pay developments.

Paffoni reputa il rispetto delle normative nazionali ed internazionali come condizione vincolante e imprescindibile del proprio agire.

Si impegna pertanto, anche con attenta opera di prevenzione sulla consumazione di illeciti, a rispettare tali normative nonché le prassi generalmente riconosciute. Ispira inoltre le proprie decisioni ed i propri comportamenti alle possibili evoluzioni del quadro normativo.

3 - INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

La Società svolge la propria attività con onestà, integrità, nel rispetto dei principi etici e morali contenuti nel presente Codice e si impegna a non intraprendere o proseguire alcun rapporto con chiunque dimostri, anche attraverso il proprio comportamento, di non condividere il contenuto e lo spirito. I Destinatari dovranno, pertanto, attenersi ai principi di comportamento del presente Codice che la Società ha approvato e pubblicato al fine di aiutare tutti i destinatari a comportarsi in modo legale ed etico. La Società, inoltre, persegue il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui essa opera, a cui dovranno attenersi i Destinatari del presente Codice.

4 – CORRETTEZZA

4.1 - Ogni operazione e/o transazione, intesa nel senso più ampio del termine, deve essere legittima, autorizzata, coerente, congrua, documentata, registrata e in ogni tempo verificabile. Tutti coloro che effettuano le suddette operazioni devono garantire la rintracciabilità delle motivazioni che ne hanno consentito l'esecuzione, l'evidenza delle eventuali autorizzazioni e delle modalità di esecuzione dell'operazione medesima.

4.2 - I dipendenti e i soggetti che effettuano acquisti di beni e/o servizi, incluse anche le consulenze esterne, per conto della Società, devono agire nel rispetto dei principi di correttezza, economicità, qualità e liceità e operare con la diligenza del buon padre di famiglia. La Società, nella scelta dei propri fornitori, deve sempre seguire criteri oggettivi e documentabili e adottare comportamenti orientati al massimo vantaggio competitivo per la società, assicurando e garantendo al tempo stesso a tutti i fornitori lealtà, imparzialità e pari opportunità di collaborazione.

4.3 - Ogni Funzione/Direzione/Area aziendale è responsabile della veridicità, autenticità e originalità della documentazione prodotta e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza.

4.4 - Le attività di sponsorizzazione effettuate dalla Società devono essere destinate in favore di enti e/o organizzazioni di sicura affidabilità ed eticità, che forniscano adeguate garanzie in ordine alla corretta destinazione delle somme erogate.

5. CONFLITTO DI INTERESSI

5.1 - I Destinatari perseguono, nello svolgimento della propria attività e/o incarico, gli obiettivi e gli interessi generali di Rubinetteria Paffoni Spa, nel rispetto della vigente normativa e del presente Codice.

Paffoni considers compliance with national and international regulations as a binding and essential condition for its actions.

It therefore undertakes, also with careful prevention work on the consumption of offenses, to comply with these regulations as well as generally recognized practices. It also inspires its decisions and behaviours to the possible evolutions of the regulatory framework.

3 - INFORMATION AND COMMUNICATION

The Company carries out its business with honesty, integrity, in compliance with the ethical and moral principles contained in this Code and undertakes not to undertake or continue any relationship with anyone who demonstrates, even though their own behaviour, that they do not share its content and spirit. Recipients must, therefore, abide by the principles of conduct of this Code that the Company has approved and published in order to help all recipients to behave in a legal and ethical manner. The Company also pursues compliance with the laws and regulations in force in all the countries in which it operates, which the Recipients of this Code must comply with.

4 – FAIRNESS

4.1 - Each operation and / or transaction, understood in the broadest sense of the term, must be legitimate, authorized, consistent, congruous, documented, recorded and verifiable at any time. All those who carry out the aforementioned operations must ensure the traceability of the reasons that allowed their execution, the evidence of any authorizations and the methods of execution of the operation itself.

4.2 - Employees and subjects who purchase goods and / or services, including external consultants, on behalf of the Company, must act in compliance with the principles of correctness, cost-effectiveness, quality and lawfulness and operate with the diligence of a good father of family. The Company, in choosing its suppliers, must always follow objective and documentable criteria and adopt behaviours oriented towards the maximum competitive advantage for the company, ensuring and guaranteeing at the same time loyalty, impartiality and equal opportunities for collaboration to all suppliers.

4.3 - Each Function / Management / Business Area is responsible for the truthfulness, authenticity and originality of the documentation produced and the information provided in carrying out the activity within its competence.

4.4 - The sponsorship activities carried out by the Company must be destined in favour of entities and / or organizations of certain reliability and ethics, which provide adequate guarantees regarding the correct destination of the sums disbursed.

5. CONFLICT OF INTEREST

5.1 - The Recipients pursue, in carrying out their activity and / or assignment, the general objectives and interests of Rubinetteria Paffoni Spa, in compliance with current legislation and this Code.

5.2 I Destinatari sono tenuti ad evitare ogni attività o situazione di interesse personale che costituisce o possa costituire un conflitto tra gli interessi individuali e quelli della Società. In particolare, è vietato porre in essere comportamenti orientati allo sfruttamento delle informazioni privilegiate detenute dai soggetti appartenenti alla Società per motivi legati allo svolgimento delle proprie funzioni e competenze aziendali.

5.3 - Tutte le azioni e le operazioni compiute ed i comportamenti tenuti da ciascuno dei Destinatari nello svolgimento della funzione o dell'incarico, sono ispirati alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale, secondo le norme vigenti e le procedure interne, nonché alla correttezza, alla collaborazione, alla lealtà ed al reciproco rispetto.

5.4 - I Destinatari non utilizzano a fini personali beni e attrezzature di cui dispongono nello svolgimento della funzione o dell'incarico

5.5 - I Destinatari sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il Codice, i Principi Aziendali Paffoni ed i regolamenti interni. In nessun caso il perseguimento dell'interesse di Paffoni può giustificare una condotta non onesta e non conforme alla vigente normativa.

5.6 - I Dipendenti di Paffoni devono astenersi dallo svolgere attività in concorrenza con quelle di quest'ultima, rispettare le regole aziendali ed attenersi ai precetti del presente Codice, la cui osservanza è richiesta anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 del codice civile.

5.7 - È vietato porre in essere azioni e comportamenti in conflitto di interessi o in concorrenza con l'attività della società o, comunque, contrari alle finalità e agli interessi che la stessa persegue. Ai fini del presente principio è da ritenersi in "conflitto di interessi" con la Società chiunque sia titolare, per qualsiasi motivo, di un interesse contrario a quello della Società. Tutti coloro che operano per conto della Società hanno l'obbligo di astenersi dall'intrattenere rapporti con i terzi nel caso in cui sussistano tali conflitti.

5.8 - Ciascun Destinatario non accetta, né effettua, per sé o per altri, pressioni, raccomandazioni o segnalazioni, che possano recare pregiudizio a Paffoni o indebiti vantaggi per sé, Paffoni o per terzi.

5.9 - Qualora il Destinatario riceva da parte di un terzo un'offerta o una richiesta di benefici, salvo omaggi di uso commerciale o di modico valore, non accetta detta offerta, né aderisce a detta richiesta e ne informa immediatamente il proprio responsabile o il soggetto cui sia tenuto a riferire per le iniziative del caso.
I Destinatari informano senza ritardo i propri referenti delle situazioni o attività nelle quali potrebbero essere titolari di interessi o in conflitto con quelli di Paffoni.

5.2 Recipients are required to avoid any activity or situation of personal interest which constitutes or may constitute a conflict between individual interests and those of the Company. In particular, it is forbidden to engage in conduct aimed at exploiting privileged information held by subjects belonging to the Company for reasons related to the performance of their corporate functions and skills.

5.3 - All the actions and operations carried out and the behaviours held by each of the Recipients in the performance of the function or assignment, are inspired by legitimacy under the formal and substantive aspect, according to current regulations and internal procedures, as well as by correctness, to collaboration, loyalty and mutual respect.

5.4 - The Recipients do not use for personal purposes the goods and equipment they have at their disposal in carrying out their function or assignment

5.5 - The Recipients are required to diligently comply with the laws in force, the Code, the Paffoni Business Principles and internal regulations. In no case can the pursuit of Paffoni's interest justify conduct that is not honest and does not comply with current legislation.

5.6 - Employees of Paffoni must refrain from carrying out activities in competition with those of the latter, respect the company rules and abide by the precepts of this Code, the observance of which is also required pursuant to and for the purposes of art. 2104 of the civil code.

5.7 - It is forbidden to engage in actions and behaviours in conflict of interest or in competition with the company's business or, in any case, contrary to the purposes and interests it pursues. For the purposes of this standard, anyone who holds, for any reason, an interest contrary to that of the Company is to be considered in a "conflict of interest" with the Company. All those who work on behalf of the Company are obliged to refrain from having relations with third parties in the event of such conflicts.

5.8 - Each Recipient does not accept, nor make, for himself or for others, pressure, recommendations or reports, which could harm Paffoni or undue advantages for himself, Paffoni or for third parties.

5.9 - If the Recipient receives an offer or a request for benefits from a third party, except for gifts of commercial use or of modest value, he does not accept this offer, nor does he adhere to said request and immediately informs his manager or the subject, to whom he is required to report for the appropriate initiatives. The Recipients inform their contact persons without delay of situations or activities in which they could be holders of interests or in conflict with those of Paffoni.

6. RISERVATEZZA

È vietato diffondere notizie false sia all'interno sia all'esterno della Società concernenti la Società stessa, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti e i terzi che per essa operano. Tutte le informazioni relative ai dati aziendali devono essere gestite attraverso i canali istituzionali garantendo la tutela e la protezione dei dati aziendali trattati, il rispetto del segreto professionale e la salvaguardia delle informazioni riservate.

7. RELAZIONI DI AFFARI

I Destinatari che compiono atti per conto della Società in virtù di procure o di deleghe loro conferite devono agire nei limiti delle stesse. È vietato a tali soggetti al di fuori dei prefissati limiti e a tutti coloro che non hanno procure o deleghe, impegnare o far credere di poter impegnare la Società nell'espletamento dei loro compiti e delle loro attività. I Destinatari devono inoltre accertarsi che i soggetti con i quali intrattengono rapporti d'affari siano in possesso di legittimi poteri loro conferiti.

8. TUTELA DELLA CONCORRENZA

Paffoni sostiene il principio dell'economia di mercato; si impegna a esercitare una concorrenza leale e riconosce alle altre aziende lo stesso diritto. La Società sostiene le leggi sulla concorrenza che mirano a proteggere questo principio. In particolare:

- Paffoni stabilisce la propria politica commerciale in modo indipendente e non fissa alcun prezzo in accordo o collusione con i concorrenti;
- Paffoni non ripartisce clienti, territori o mercati in accordo o in collusione con i concorrenti;
- Paffoni instaura rapporti equi con i suoi clienti e fornitori, in conformità alle leggi che regolano la concorrenza.

9. RAPPORTI CON I CLIENTI

9.1 - La Società persegue il proprio successo di impresa sui mercati attraverso l'offerta di prodotti e servizi di qualità a condizioni competitive e nel rispetto delle norme poste a tutela della concorrenza leale.

9.2 - La Società riconosce che l'apprezzamento di chi richiede prodotti o servizi è di primaria importanza per il suo successo di impresa.

Paffoni si impegna pertanto a:

- osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti;
- fornire, con efficienza e cortesia, nei limiti delle previsioni contrattuali, prodotti di alta qualità che soddisfino o superino le ragionevoli aspettative del cliente;
- fornire accurate ed esaurienti informazioni circa i prodotti e servizi in modo che il cliente possa assumere decisioni consapevoli;
- attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di altro genere.

6 - CONFIDENTIALITY

It is forbidden to disseminate false information both inside and outside the Company concerning the Company itself, its employees, collaborators, consultants and third parties who work for it. All information relating to company data must be managed through institutional channels ensuring the protection and protection of company data processed, respect for professional secrecy and the safeguarding of confidential information.

7 - BUSINESS RELATIONS

Recipients who carry out acts on behalf of the Company by virtue of powers of attorney or delegation conferred on them must act within the limits of the same. It is forbidden for such persons outside the pre-established limits and for all those who do not have powers of attorney or proxies, to commit or make believe that they can engage the Company in the performance of their duties and activities. Recipients must also ensure that the subjects with whom they have business relations are in possession of the legitimate powers conferred on them.

8 - PROTECTION OF COMPETITION

Paffoni supports the principle of the market economy; undertakes to exercise fair competition and recognizes the same right to other companies. The Company supports competition laws that aim to protect this principle. In particular:

- Paffoni establishes its commercial policy independently and does not set any price in agreement or collusion with competitors;
- Paffoni does not distribute customers, territories or markets in agreement or in collusion with competitors;
- Paffoni establishes fair relationships with its customers and suppliers, in compliance with the laws governing competition.

9 - RELATIONS WITH CUSTOMERS

9.1 - The Company pursues its business success on the markets by offering quality products and services at competitive conditions and in compliance with the rules set up to protect fair competition.

9.2 - The Company recognizes that the appreciation of those who request products or services is of primary importance for its business success.

Paffoni therefore undertakes to:

- observe internal procedures for managing relationships with customers;
- supply, with efficiency and courtesy, within the limits of the contractual provisions, high quality products that meet or exceed the reasonable expectations of the customer;
- provide accurate and exhaustive information about products and services so that the customer can make informed decisions;
- be truthful in advertising or other communications.

10. RAPPORTI CON I FORNITORI

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto sono basate su una valutazione obiettiva della qualità e del prezzo del bene o del servizio, nonché delle garanzie di assistenza e di tempestività.

Nei rapporti di fornitura Paffoni si impegna a:

- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori;
- non precludere ad alcuna azienda fornitrice, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura presso Paffoni, adottando nella selezione criteri di valutazione oggettivi, secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- ottenere la collaborazione dei fornitori nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze dei clienti di Paffoni in termini di qualità, costo e tempi di consegna in misura almeno pari alle loro aspettative;
- mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali.

10 - RELATIONS WITH SUPPLIERS

The selection of suppliers and the determination of purchase conditions are based on an objective assessment of the quality and price of the good or service, as well as guarantees of assistance and timeliness.

In supply relationships, Paffoni undertakes to:

- observe the internal procedures for the selection and management of relations with suppliers;
- not preclude any supplier company, in possession of the required requisites, from competing to win a supply from Paffoni, adopting objective evaluation criteria in the selection, according to declared and transparent methods;
- obtain the collaboration of suppliers in constantly ensuring the satisfaction of the needs of Paffoni's customers in terms of quality, cost and delivery times to an extent at least equal to their expectations;
- maintain a frank and open dialogue with suppliers, in line with good business practices.

11- SALVAGUARDIA DELL'AMBIENTE

Nell'ambito della propria attività, Paffoni si ispira al principio di salvaguardia dell'ambiente e persegue l'obiettivo di tutelare la sicurezza e la salute dei Destinatari. Le attività di Paffoni devono essere gestite nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione. La ricerca e l'innovazione tecnologica devono essere dedicate in particolare alla realizzazione e promozione di prodotti e processi sempre più compatibili con l'ambiente e caratterizzati da una sempre maggiore attenzione alla sicurezza ed alla salute dei Destinatari.

11 - SAFEGUARDING THE ENVIRONMENT

As part of its business, Paffoni is inspired by the principle of protecting the environment and pursues the goal of protecting the safety and health of the Recipients. Paffoni's activities must be managed in full compliance with current legislation on prevention and protection.

Research and technological innovation must be dedicated in particular to the creation and promotion of products and processes that are increasingly compatible with the environment and characterized by increasing attention to the safety and health of the Recipients.

12 - SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Paffoni promuove la cultura della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, confermando il massimo impegno nel garantire tale cultura nelle proprie strutture. Paffoni, considerando il personale e le risorse umane come il più importante patrimonio aziendale, è impegnata a realizzare e mantenere ambienti e postazioni di lavoro sicuri per ogni dipendente. Nel rigoroso rispetto della normativa antinfortunistica vigente, sia nazionale che comunitaria, Paffoni opera per prevenire gli infortuni e le malattie professionali, adottando sistemi per la gestione della sicurezza focalizzati sulla prevenzione, mirando ad introdurre ad ogni livello aziendale una forte cultura della sicurezza sul lavoro. Paffoni fornisce ai propri dipendenti - a tutti i livelli e inquadramenti - formazione, informazioni generali e specifiche ed ogni altro supporto che consenta di lavorare in condizioni di salute e sicurezza e di attuarne la relativa cultura.

Paffoni fa sì che vengano eseguite le valutazioni dei rischi e che si adottino adeguate misure correttive per evitare rischi per la salute, la sicurezza umana e per le stesse attività aziendali. Paffoni inoltre promuove l'elaborazione e l'applicazione di piani di emergenza per la scrupolosa gestione degli eventuali rischi residui. Con il monitoraggio di tutti gli aspetti delle attività lavorative aziendali, Paffoni opera affinché le macchine, i processi, i sistemi e le prassi di lavoro siano migliorati costantemente al fine di ottimizzare le prestazioni in materia di sicurezza ed antinfortunistica.

12 - HEALTH AND SAFETY AT WORK

Paffoni promotes a culture of health and safety in the workplace, confirming the utmost commitment to guaranteeing this culture in its structures. Paffoni, considering personnel and human resources as the most important corporate asset, is committed to creating and maintaining safe environments and workstations for each employee. In strict compliance with the national and EU accident prevention regulations in force, Paffoni works to prevent accidents and occupational diseases, adopting safety management systems focused on prevention, aiming to introduce a strong workplace safety culture at every company level.

Paffoni provides its employees - at all levels and positions - with training, general and specific information and any other support that allows them to work in health and safety conditions and to implement the related culture.

Paffoni ensures that risk assessments are carried out and that adequate corrective measures are adopted to avoid risks to health, human safety and to the company activities themselves. Paffoni also promotes the development and application of emergency plans for the scrupulous management of any residual risks. By monitoring all aspects of company work activities, Paffoni works to ensure that machines, processes, systems and work practices are constantly improved in order to optimize performance in terms of safety and accident prevention.

Cultura della salute e sicurezza per Paffoni vuol dire considerare l'antifortunistica e la salute degli ambienti di lavoro come fondamentale priorità di cui tenere conto anche nella selezione dei propri fornitori e di conseguenza Paffoni chiede ai propri fornitori di adottare standard simili di sicurezza. Paffoni chiede inoltre la stretta e rigorosa osservanza delle misure antifortunistiche ai terzi che operano nelle sue strutture e si assicura che coloro che vi accedono dispongano delle corrette

informazioni in materia di sicurezza e siano adeguatamente equipaggiati per eseguire in modo sicuro le loro mansioni all'interno degli ambienti Paffoni.



13- POLITICHE IN MATERIA DI LAVORO E PARI OPPORTUNITA'

13.1 - La Società offre a tutti i lavoratori le stesse opportunità di lavoro cosicché tutti possano godere di un equo trattamento basato su criteri di merito. Parimenti l'individuazione e la scelta del personale da assumere deve avvenire valutando le specifiche competenze, il profilo professionale e le capacità tecniche e psico-attitudinali del candidato rispondenti alle esigenze e necessità aziendali. Tutte le informazioni acquisite durante la fase di selezione dei candidati sono strettamente collegate al riscontro dei requisiti richiesti, nel rispetto della persona e delle sue opinioni. La Funzione Risorse Umane, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione del personale e per garantire il rispetto delle pari opportunità di tutti i soggetti interessati.

13.2 - La Società si impegna affinché nella propria organizzazione aziendale gli obiettivi annuali prefissati per la attribuzione di incentivi economici ai dirigenti e ai dipendenti o ai collaboratori che operano per la Società, siano focalizzati su risultati specifici, concreti, misurabili e relazionati con il tempo previsto per il loro raggiungimento.



14 - COMPORTAMENTI MOLESTI SUL LUOGO DI LAVORO Paffoni esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo a molestie, intendendosi come tali:

- la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o di gruppi di lavoratori;
- la ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- l'ostacolo a prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale.



13- POLITICHE IN MATERIA DI LAVORO E PARI OPPORTUNITA'

13.1 - La Società offre a tutti i lavoratori le stesse opportunità di lavoro cosicché tutti possano godere di un equo trattamento basato su criteri di merito. Parimenti l'individuazione e la scelta del personale da assumere deve avvenire valutando le specifiche competenze,

Culture of health and safety for Paffoni means considering accident prevention and the health of the workplace as a fundamental priority to be taken into account also in the selection of its suppliers and consequently Paffoni asks its suppliers to adopt similar safety standards. Paffoni also requests the strict and rigorous observance of the accident prevention measures to third parties operating in its facilities and ensures that those who access them have the correct information on safety matters and are adequately equipped to perform their duties safely within the premises. Paffoni environments.



13 - LABOR POLICIES AND EQUAL OPPORTUNITIES

13.1 - The Company offers all workers the same job opportunities so that everyone can enjoy fair treatment based on merit criteria. Likewise, the identification and choice of personnel to be hired must be done by evaluating the specific skills, professional profile and technical and psycho-aptitude skills of the candidate that meet the needs and requirements of the company. All the information acquired during the selection phase of the candidates is strictly connected to the verification of the requisites requested, respecting the person and his / her opinions. The Human Resources Department, in limits of available information, adopts appropriate measures to avoid favouritism, nepotism or forms of cronyism in the phases of selection and recruitment of personnel and to ensure respect for equal opportunities for all stakeholders.

13.2 - The Company undertakes to ensure that in its corporate organization the annual objectives set for the attribution of economic incentives to managers and employees or collaborators who work for the Company are focused on specific, concrete, measurable and time-related results for their achievement.



14 - HARMFUL BEHAVIOR IN THE WORKPLACE

Paffoni requires that no harassment is given in internal and external work relationships, meaning as such:

- the creation of an intimidating, hostile or isolating work environment towards individuals or groups of workers;
- unjustified interference with the performance of other people's work;
- the obstacle to the individual job prospects of others for mere reasons of personal competitiveness.



13 - LABOR POLICIES AND EQUAL OPPORTUNITIES

13.1 - The Company offers all workers the same job opportunities so that everyone can enjoy fair treatment based on merit criteria. Likewise, the identification and choice of personnel to be hired must be done by evaluating the specific skills,

il profilo professionale e le capacità tecniche e psico-attitudinali del candidato rispondenti alle esigenze e necessità aziendali. Tutte le informazioni acquisite durante la fase di selezione dei candidati sono strettamente collegate al riscontro dei requisiti richiesti, nel rispetto della persona e delle sue opinioni. La Funzione Risorse Umane, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione del personale e per garantire il rispetto delle pari opportunità di tutti i soggetti interessati.

13.2 - La Società si impegna affinché nella propria organizzazione aziendale gli obiettivi annuali prefissati per la attribuzione di incentivi economici ai dirigenti e ai dipendenti o ai collaboratori che operano per la Società, siano focalizzati su risultati specifici, concreti, misurabili e relazionati con il tempo previsto per il loro raggiungimento.

14 - COMPORTAMENTI MOLESTI SUL LUOGO DI LAVORO

Paffoni esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo a molestie, intendendosi come tali:

- la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o di gruppi di lavoratori;
- la ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- l'ostacolo a prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale.

15. ABUSO DI SOSTANZE ALCOLICHE O STUPEFACENTI

Paffoni richiede ai propri Destinatari di contribuire a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità altrui.

E' consapevole che l'abuso di alcool, droghe ed altre sostanze consimili da parte dei dipendenti può condizionare negativamente l'efficacia delle loro prestazioni di lavoro e può avere serie conseguenze dannose per loro stessi, per la sicurezza, efficienza e produttività dei colleghi.

E' politica Paffoni impegnarsi nel realizzare e mantenere un ambiente di lavoro sicuro, sano e produttivo per tutti i suoi dipendenti. L'uso improprio di medicinali ad effetto psicotropo, l'utilizzo ed il possesso improprio, la distribuzione o la vendita di alcool e sostanze stupefacenti, nei locali aziendali è strettamente proibito e costituisce motivo per un'appropriata azione disciplinare che può condurre - nel rispetto delle garanzie di legge riconosciute ai lavoratori - alla sanzione disciplinare prevista del contratto applicabile. Anche se la politica fa esplicito riferimento all'alcool e alle droghe, la sua applicazione è estesa anche agli inalanti ed a tutte le altre forme di abuso di sostanze stupefacenti. La Paffoni è anche consapevole che la dipendenza da alcool e droga è una condizione curabile, pertanto, coloro che ritengano di essere dipendenti delle sopraccitate sostanze sono invitati a ricorrere ad un consiglio medico al fine di valutare l'eventuale necessità di intraprendere un trattamento terapeutico appropriato prima che tale stato possa influire negativamente sulla propria capacità lavorativa ovvero risultare di pericolo all'incolumità propria, dei colleghi di lavoro e di terzi nonché alla sicurezza

professional profile and technical and psycho-aptitude skills of the candidate that meet the needs and requirements of the company. All the information acquired during the selection phase of the candidates is strictly connected to the verification of the requisites requested, respecting the person and his / her opinions. The Human Resources Department, in limits of available information, adopts appropriate measures to avoid favouritism, nepotism or forms of cronyism in the phases of selection and recruitment of personnel and to ensure respect for equal opportunities for all stakeholders.

13.2 - The Company undertakes to ensure that in its corporate organization the annual objectives set for the attribution of economic incentives to managers and employees or collaborators who work for the Company are focused on specific, concrete, measurable and time-related results for their achievement.

14 - HARMFUL BEHAVIOR IN THE WORKPLACE

Paffoni requires that no harassment is given in internal and external work relationships, meaning as such:

- the creation of an intimidating, hostile or isolating work environment towards individuals or groups of workers;
- unjustified interference with the performance of other people's work;
- the obstacle to the individual job prospects of others for mere reasons of personal competitiveness.

15 - ABUSE OF ALCOHOLIC OR DRUGS

Paffoni requires its Recipients to help keep the work environment respectful of the sensitivity of others. It is aware that the abuse of alcohol, drugs and other similar substances by employees can negatively affect the effectiveness of their work performance and can have serious consequences for themselves, for the safety, efficiency and productivity of colleagues.

It is Paffoni's policy to commit to creating and maintaining a safe, healthy and productive work environment for all its employees. The improper use of drugs with psychotropic effect, the improper use and possession, distribution or sale of and narcotic substances, in the company premises is strictly prohibited and constitutes a reason for an appropriate disciplinary action that lead - in the guarantees of law recognized to workers - to the disciplinary sanction provided for in the applicable contract. Although the policy explicitly refers to alcohol and drugs, its application also extends to inhalants and all other forms of drug abuse. Paffoni is also aware that alcohol and drug addiction is a cure condition, therefore, those who believe they are addicted to the aforementioned substances are invited to seek medical advice in order to assess the possible need to undertake appropriate treatment before that this state may adversely affect one's ability to work or be a danger to one's own safety, that of work colleagues and third parties as well as to the safety of company assets. As part of the health surveillance of the Employer provided for by Legislative Decree 81/08, the worker can carry out a medical examination on request,

degli asset aziendali. Nell'ambito della sorveglianza sanitaria del Datore di Lavoro prevista dal D.Lgs. 81/08, il lavoratore può effettuare una visita medica su richiesta, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, che siano suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica, nel rispetto di tutte le garanzie previste dalla vigente normativa legale e contrattuale nonché della riservatezza della persona. Oltre a quanto previsto al punto precedente, qualora lo stato di soggezione del dipendente a sostanze alcoliche o stupefacenti sia tale da costituire un potenziale pericolo - nell'espletamento di particolari compiti oggetto della prestazione dovuta - all'incolumità propria ovvero a quella dei colleghi di lavoro, di terzi o alla sicurezza nei luoghi di lavoro, il Datore di Lavoro si riserva la facoltà di mutare le mansioni assegnate nel rispetto dei limiti previsti dalla legge e previo giudizio di idoneità alla nuova mansione del medico competente ai sensi del D.Lgs. 81/2008.

Durante l'attività lavorativa è proibita l'assunzione di bevande alcoliche, droghe o sostanze consimili. Si raccomanda altresì che i dipendenti evitino eventuali abusi o l'assunzione (nel caso di sostanze stupefacenti) anche al di fuori del periodo lavorativo in quanto gli effetti ad esse conseguenti potrebbero perdurare ed inficiare la successiva prestazione lavorativa.

Il Datore di Lavoro si riserva di effettuare, nelle modalità e nei limiti previsti dalla legge, controlli sull'eventuale esistenza nei locali e/o uffici aziendali di sostanze stupefacenti od alcool richiedendo, qualora necessario l'intervento delle autorità competenti per i conseguenti provvedimenti.

16 – CONTROLLO E TRASPARENZA CONTABILE

16.1 La Società condanna qualsiasi comportamento, da chiunque posto in essere, volto ad alterare la chiarezza, la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge, dirette ai soci, al pubblico e alla società incaricata della revisione contabile. Tutti i soggetti chiamati alla formazione dei suddetti atti sono tenuti a verificare, con la dovuta diligenza, la correttezza dei dati e delle informazioni che saranno recepite per la redazione degli atti sopra indicati. Tutte le poste di bilancio, la cui determinazione e quantificazione presuppone valutazioni discrezionali delle Funzioni/Direzioni preposte, devono essere supportate da idonea documentazione e da scelte legittime, condivise e in ogni tempo sostenibili.

16.2 È vietata ogni tipo di operazione societaria suscettibile di cagionare un danno ingiusto ai creditori. È vietato porre in essere qualsiasi comportamento volto a cagionare una lesione all'integrità del patrimonio sociale.

16.3 - La Società esige che gli Amministratori, i Consulenti e i Dipendenti tengano una condotta corretta e trasparente finalizzata a fornire informazioni veritiere e corrette a soddisfazione di qualsiasi richiesta avanzata da parte di tutti gli altri Organi Sociali e della Società di Revisione, nell'esercizio delle loro rispettive funzioni istituzionali. I destinatari dovranno seguire le stesse regole di comportamento anche in occasione di verifiche e di ispezioni da parte delle Autorità Pubbliche competenti, mantenendo pertanto un atteggiamento di massima disponibilità e di collaborazione nei confronti degli organi ispettivi e di controllo. È vietato ostacolare, in qualunque modo, le funzioni delle Autorità Pubbliche di vigilanza che entrino in contatto con la Società per via delle loro funzioni istituzionali.

if it is considered by the competent doctor related to occupational risks or to his health conditions, which are susceptible worsening due to the work carried out, in order to express the judgment of suitability for the specific job, in compliance with all the guarantees provided by the current legal and contractual regulations as well as the confidentiality of the person. In addition to the provisions of the previous point, if the employee's state of subjection to alcohol or drugs is such as to constitute a potential danger - in the performance of particular tasks subject to the performance due - to their own safety or that of work colleagues, of third parties or safety in the workplace, the Employer reserves the right to change the tasks assigned in compliance with the limits established by law and subject to a judgment of suitability for the new task of the competent doctor pursuant to Legislative Decree 81 / 2008.

During work, the intake of alcoholic beverages, drugs or similar substances is prohibited. It is also recommended that employees avoid any abuse or taking (in the case of drugs) even outside the working period as the resulting effects could persist and affect subsequent work performance. The Employer reserves the right to carry out, in the manner and within the limits established by law, checks on the possible existence in the premises and / or company offices of drugs or alcohol, requesting, if necessary, the intervention of the competent authorities for the consequent measures.

16 - CONTROL AND ACCOUNTING TRANSPARENCY

16.1 The Company condemns any conduct, by anyone, aimed at altering the clarity, correctness and truthfulness of the data and information contained in financial statements, reports or other corporate communications required by law, addressed to shareholders, to the public and to the company in charge of the audit. All persons called upon to draw up the aforementioned documents are required to verify, with due diligence, the correctness of the data and information that will be received for the drafting of the aforementioned documents. All the items in the financial statements, whose determination and quantification presupposes discretionary assessments by the relevant Departments / Departments, must be supported by suitable documentation and by legitimate, shared and sustainable choices at all times.

16.2 Any type of corporate transaction likely to cause unfair damage to creditors is prohibited. It is forbidden to engage in any conduct aimed at causing damage to the integrity of the corporate assets.

16.3 - The Company requires that the Directors, Consultants and Employees behave correctly and transparently aimed at providing truthful and correct information to satisfy any request made by all the other Corporate Bodies and the Independent Auditors, in the exercise of their respective institutional functions. The recipients must follow the same rules of conduct also on the occasion of checks and inspections by the competent Public Authorities, thus maintaining an attitude of maximum availability and collaboration towards the inspection and control bodies. It is forbidden to obstruct, in any way, the functions of the Public Supervisory Authorities that come into contact with the Company due to their institutional functions.

16 – CONTROLLO E TRASPARENZA CONTABILE

16.1 La Società condanna qualsiasi comportamento, da chiunque posto in essere, volto ad alterare la chiarezza, la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge, dirette ai soci, al pubblico e alla società incaricata della revisione contabile. Tutti i soggetti chiamati alla formazione dei suddetti atti sono tenuti a verificare, con la dovuta diligenza, la correttezza dei dati e delle informazioni che saranno recepite per la redazione degli atti sopra indicati. Tutte le poste di bilancio, la cui determinazione e quantificazione presuppone valutazioni discrezionali delle Funzioni/Direzioni preposte, devono essere supportate da idonea documentazione e da scelte legittime, condivise e in ogni tempo sostenibili

16.2 È vietata ogni tipo di operazione societaria suscettibile di cagionare un danno ingiusto ai creditori. È vietato porre in essere qualsiasi comportamento volto a cagionare una lesione all'integrità del patrimonio sociale.

16.3 - La Società esige che gli Amministratori, i Consulenti e i Dipendenti tengano una condotta corretta e trasparente finalizzata a fornire informazioni veritiere e corrette a soddisfazione di qualsiasi richiesta avanzata da parte di tutti gli altri Organi Sociali e della Società di Revisione, nell'esercizio delle loro rispettive funzioni istituzionali. I destinatari dovranno seguire le stesse regole di comportamento anche in occasione di verifiche e di ispezioni da parte delle Autorità Pubbliche competenti, mantenendo pertanto un atteggiamento di massima disponibilità e di collaborazione nei confronti degli organi ispettivi e di controllo. È vietato ostacolare, in qualunque modo, le funzioni delle Autorità Pubbliche di vigilanza che entrino in contatto con la Società per via delle loro funzioni istituzionali.

17. DISPOSIZIONI ATTUATIVE – DIVULGAZIONE

Il presente Codice deve essere portato a conoscenza degli Organi sociali e dei suoi componenti, dei Dipendenti della Società, dei Consulenti e Collaboratori e di tutti coloro che possano agire per conto della Società.

Il presente Codice è pubblicato nella rete aziendale.

Tutti i citati soggetti sono tenuti ad apprendere i contenuti e a rispettarne le regole. Affinché chiunque possa uniformare i suoi comportamenti a quelli qui descritti, Rubinetteria Paffoni assicurerà un adeguato programma di formazione e una continua sensibilizzazione dei valori e nelle norme etiche contenute nel codice.

18 – DISPOSIZIONI SANZIONATORIE – CONSEGUENZE DISCIPLINARI

18.1 - L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del Codice Civile, sopra riportato. La violazione delle norme del Codice potrà costituire inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

16 - CONTROL AND ACCOUNTING TRANSPARENCY

16.1 The Company condemns any conduct, by anyone, aimed at altering the clarity, correctness and truthfulness of the data and information contained in financial statements, reports or other corporate communications required by law, addressed to shareholders, to the public and to the company in charge of the audit. All persons called upon to draw up the aforementioned documents are required to verify, with due diligence, the correctness of the data and information that will be received for the drafting of the aforementioned documents. All the items in the financial statements, whose determination and quantification presupposes discretionary assessments by the relevant Departments / Departments, must be supported by suitable documentation and by legitimate, shared and sustainable choices at all times.

16.2 Any type of corporate transaction likely to cause unfair damage to creditors is prohibited. It is forbidden to engage in any conduct aimed at causing damage to the integrity of the corporate assets.

16.3 - The Company requires that the Directors, Consultants and Employees behave correctly and transparently aimed at providing truthful and correct information to satisfy any request made by all the other Corporate Bodies and the Independent Auditors, in the exercise of their respective institutional functions. The recipients must follow the same rules of conduct also on the occasion of checks and inspections by the competent Public Authorities, thus maintaining an attitude of maximum availability and collaboration towards the inspection and control bodies. It is forbidden to obstruct, in any way, the functions of the Public Supervisory Authorities that come into contact with the Company due to their institutional functions.

17 - IMPLEMENTING PROVISIONS - DISCLOSURE

This Code must be brought to the attention of the corporate bodies and its members, of the Company's employees, of the Consultants and Collaborators and of all those who may act on behalf of the Company. This Code is published on the corporate network.

All the aforementioned subjects are required to learn its contents and to respect its rules. In order for anyone to standardize their behaviour with those described here, Rubinetteria Paffoni will ensure an adequate training program and continuous awareness of the values and ethical standards contained in the code.

18 - PENALTY PROVISIONS - DISCIPLINARY CONSEQUENCES

18.1 - Compliance with the rules of the Code must be considered an essential part of the contractual obligations of the Employees pursuant to and for the purposes of Article 2104 of the Civil Code, referred to above. Violation of the rules of the Code may constitute a breach of the primary obligations of the employment relationship or a disciplinary offense, in compliance with the procedures provided for by art. 7 of the Workers' Statute, with all legal consequences, also with regard to the preservation of the employment relationship, and may entail compensation for damages deriving from the same.

18.2 L'osservanza del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai Collaboratori e/o dai soggetti aventi relazioni d'affari con l'impresa. La violazione delle norme del Codice potrà essere considerato inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

18.2 Compliance with the Code must be considered an essential part of the contractual obligations assumed by the Collaborators and / or by subjects having business relations with the company. Violation of the rules of the Code may be considered non-fulfilment of contractual obligations, with all legal consequences, including in relation to the termination of the contract and / or the assignment and may result in compensation for damages deriving from the same

19 – INTERVENTI MODIFICATIVI

Qualsiasi modifica e/o integrazione al presente Codice dovrà essere apportata con le stesse modalità adottate per la sua approvazione iniziale.

19 - AMENDMENTS

Any changes and / or additions to this Code must be made in the same way as for its initial approval.

20. Appendice di dettaglio ai fini del D.Lgs. 231/2001

Il richiamo che viene fatto di seguito ad articoli di legge o norme specifiche dell'ordinamento giuridico italiano è conseguenza dell'inserimento del Codice Etico quale elemento dell'ambiente generale di controllo definito e formalmente esplicitato ai sensi del Decreto Legislativo 231/01.

A tal riguardo Rubinetteria Paffoni è consapevole del fatto che l'integrità e i valori etici sono elementi essenziali dell'ambiente di controllo della propria organizzazione e che essi incidono significativamente sulla progettazione, sull'amministrazione e sull'operatività quotidiana del proprio business. Affinché non vi siano incertezze o fraintendimenti su ciò che Paffoni richiede agli Esponenti Aziendali rispetto a tali aspetti, il presente Codice e il modo in cui esso è inserito nella struttura di controllo dell'organizzazione saranno oggetto di ricorrenti azioni di formazione e comunicazione affinché lo stesso entri sempre più a far parte di una cultura aziendale consapevole, diventando così patrimonio comune condiviso a tutti i livelli.

20 – DETAILED APPENDIX FOR THE PURPOSES OF Legislative Decree 231/2001

The reference that is made following articles of law or specific rules of the Italian legal system is a consequence of the inclusion of the Code of Ethics as an element of the general control environment defined and formally explained in accordance with Legislative Decree 231/01.

In this regard, Rubinetteria Paffoni is aware of the fact that integrity and ethical values are essential elements of the control environment of your organization and that they significantly affect the design, administration and daily operation of your business. In order that there are no uncertainties or misunderstandings about what Paffoni requires of the Company Representatives with respect to these aspects, this Code and the way in which it is inserted in the control structure of the organization will be the subject of recurrent training and communication actions so that it become more and more part of a conscious corporate culture, thus becoming a common heritage shared at all levels.

Rubinetteria Paffoni

L'Amministratore Delegato