

ITALIAN GASKET SPA

CODICE ETICO

2025

INDICE

1. CHI SIAMO E LA NOSTRA MISSIONE	3
2. IL CODICE ETICO E IL NOSTRO IMPEGNO	3
3. I DESTINATARI	4
4. I NOSTRI VALORI	4
Crediamo che il principio di legalità sia il primo dei diritti e il primo dei doveri	4
Preserviamo l'unicità delle persone con cui lavoriamo	5
Ci assumiamo le nostre responsabilità imprenditoriali e sociali	5
Ci impegniamo a salvaguardare l'ambiente	6
Crediamo che l'innovazione sia il motore del progresso sostenibile	6
Garantiamo la qualità con impegno, professionalità e spirito di collaborazione	7
5. I PRINCIPI FONDAMENTALI DI CONDOTTA	7
I rapporti con le nostre risorse umane	7
I rapporti con i soggetti esterni all'azienda	11
6. DATI CONTABILI	15
Rapporti con sindaci e revisori	16
7. REGOLE DI ATTUAZIONE DEL CODICE	17
Adozione, diffusione ed eventuali modifiche	17
8. MISURE DISCIPLINARI PER VIOLAZIONI DEL CODICE	17
Violazioni del codice etico	17
Segnalazioni	18
Sanzioni	18

1. CHI SIAMO E LA NOSTRA MISSIONE

Italian Gasket S.p.A. è una società di proprietà della famiglia Bergomi che, dal 1984 opera nella produzione e commercializzazione di prodotti in elastomero.

La Società ha sede a Paratico, in provincia di Brescia, e detiene tre stabilimenti che, strategicamente locati, forniscono un mercato globale.

Fanno parte del Gruppo:

- dal 2022, Camuna Stampi S.r.l. che si occupa della progettazione e realizzazione di stampi per gomma, materie plastiche, ferro e silicone;
- dal 2023, CGM S.p.A. società specializzata nella produzione e vendita di macchine e stampi nonché nell'attività di stampaggio di materie plastiche per vari settori, dal biomedicale all'automotive.

Attraverso la condivisione delle proprie conoscenze e competenze tecniche, anche queste ultime hanno contribuito a far crescere il Gruppo che ha così potuto incrementare notevolmente le possibili soluzioni offerte ai nostri clienti contribuendo così alla realizzazione della missione definita anni fa che era quella di garantire la qualità in senso assoluto nel rispetto dell'ambiente e dei nostri valori etici, focalizzandoci in formazione, ricerca, sviluppo e tecnologia, per essere il partner di riferimento e di fiducia dei nostri clienti.

Ora Italian Gasket S.p.A. ha intrapreso un nuovo percorso fondato sulla definizione del proprio scopo che è ***“valorizzare la persona a tal punto da ispirarla all'eccellenza per contribuire al miglioramento del Mondo”***.

2. IL CODICE ETICO E IL NOSTRO IMPEGNO

Siamo convinti che solo il rispetto della legge, l'integrità e l'etica nella conduzione degli affari e nella gestione dei rapporti con tutti gli stakeholder consentano di creare valore condiviso e di garantire il successo sostenibile dell'impresa.

Per Italian Gasket e per le Società facenti parte del Gruppo, il Codice Etico rappresenta il principale documento-guida che orienta le decisioni e aiuta ad agire in coerenza con i valori che fondano la nostra storia e la nostra cultura aziendale.

Oltre ad impegnarci per primi a rispettare i valori e i principi del presente Codice, ci impegniamo a selezionare solo interlocutori e attori lungo la catena di fornitura che facciano altrettanto, sia per tutelare la reputazione della Società, consolidata in quarant'anni di impegno e serietà, sia per contribuire a generare un impatto positivo ancora più ampio.

Il valore e l'importanza del Codice Etico sono rafforzati dalla previsione di una specifica responsabilità degli Enti, in conseguenza della commissione dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai fini del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*.

3.I DESTINATARI

Sono da intendersi “Destinatari” del presente Codice gli Amministratori, i Sindaci, i Dipendenti, gli Agenti, i Consulenti, i Collaboratori, i Fornitori e tutti coloro che operano direttamente e indirettamente per il Gruppo, in Italia e all'estero.

Ci impegniamo ad essere un esempio responsabile ed a diffondere, attraverso programmi di formazione, la cultura del rispetto dei diritti delle persone, della società e dell'ambiente in cui operiamo.

Ci riserviamo di valutare le misure più idonee da adottare nei confronti di quei Destinatari che violino le disposizioni contenute nel Codice Etico, che sono a tutti gli effetti parte integrante delle obbligazioni contrattuali e misura del livello di diligenza nell'esecuzione delle obbligazioni.

4.I NOSTRI VALORI

CREDIAMO CHE IL PRINCIPIO DI LEGALITÀ SIA IL PRIMO DEI DIRITTI E IL PRIMO DEI DOVERI

Intendiamo il principio di legalità in senso ampio, in quanto ci impegniamo a rispettare qualsiasi norma, regolamento e prassi di settore vigente in Italia o nei paesi in cui operiamo.

Ci impegniamo a rispettare con lealtà e correttezza qualsiasi accordo, contratto, impegno preso e procedura interna all'azienda.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare azioni non conformi alla normativa vigente ed al Codice Etico, al quale deve riconoscersi valore primario ed assoluto.

PRESERVIAMO L'UNICITÀ DELLE PERSONE CON CUI LAVORIAMO

Ci impegniamo a riconoscere e a rispettare la dignità personale, la sfera privata e i diritti umani fondamentali di qualsiasi individuo.

Non tolleriamo alcun tipo di discriminazione per nazionalità, cultura, religione, sesso, razza e cetto sociale, ma crediamo nella forza arricchente delle diversità.

Non tolleriamo discriminazioni di genere, né qualsiasi forma di violenza fisica o psicologica.

Crediamo nell'unicità dei contributi che ogni persona mette a disposizione della Società e la consideriamo un patrimonio prezioso da preservare e sviluppare. A tal fine, crediamo che sia fondamentale che le persone che lavorano con noi siano ascoltate ed accompagnate in un percorso di valorizzazione e crescita personale.

Crediamo che il luogo di lavoro debba essere uno spazio in cui le persone possano sentirsi apprezzate, libere di esprimersi e parte di un progetto in cui credono e al quale siano felici di dare un contributo, grazie anche alle proprie inclinazioni e competenze.

Crediamo nel potere del dialogo aperto e rispettoso, che caratterizza il lavoro di squadra e consente di trovare le migliori soluzioni.

CI ASSUMIAMO LE NOSTRE RESPONSABILITÀ IMPRENDITORIALI E SOCIALI

Nello svolgimento della nostra attività, ci impegniamo a garantire la massima trasparenza e integrità morale, tenuto conto dei vari contesti sociali, economici, politici e culturali di riferimento e, in particolare, ai valori di onestà, correttezza e buona fede.

Ci impegniamo a conservare sempre adeguata documentazione di ogni operazione effettuata, al fine di consentire un controllo in ordine alle motivazioni sottese ad ogni scelta e delle caratteristiche dell'operazione stessa, tanto nella fase di autorizzazione, che di effettuazione, registrazione e verifica.

Ci impegniamo a rendicontare tutte le informazioni rilevanti, finanziarie e non finanziarie, al fine di instaurare un dialogo trasparente e chiaro con tutti i nostri stakeholder, nonché di monitorare e migliorare continuamente non solo le performance economiche, ma anche il nostro impatto sulla vita delle persone, sul buon funzionamento della comunità e sull'ambiente.

CI IMPEGNIAMO A SALVAGUARDARE L'AMBIENTE

Il rispetto dell'ambiente non rappresenta un semplice adempimento normativo, ma un doveroso comportamento verso l'intera collettività, le risorse naturali e la biodiversità.

Ci impegniamo pertanto a:

- garantire un miglioramento duraturo nella gestione degli impatti significativi sull'ambiente, anche grazie al monitoraggio annuale svolto ai fini della rendicontazione di sostenibilità;
- mantenere le certificazioni ambientali;
- progettare e implementare i processi produttivi secondo criteri atti a conseguire il minore consumo energetico tecnicamente possibile, prestando particolare attenzione alla riduzione degli sprechi e all'uso razionale delle risorse;
- prevenire l'inquinamento ed a ridurre gli impatti ambientali, le emissioni e il rumore;
- prevenire possibili eventi accidentali, adottando a tal fine le migliori tecniche e prassi di riferimento;
- assicurare la gestione responsabile di approvvigionamento di materie prime;
- favorire, ove tecnicamente possibile, il riutilizzo e il riciclo dei materiali impiegati e gestire i rifiuti nel rispetto delle leggi cogenti;
- aiutare i nostri clienti nell'ecodesign di soluzioni e prodotti che migliorino il loro impatto ambientale;
- formare e sensibilizzare i nostri dipendenti al fine di far loro acquisire consapevolezza sugli impatti ambientali, nonché sui rischi connessi alla propria attività;
- sottoporci ad audit periodici per verificare il rispetto della normativa ambientale, applicabile alla realtà aziendale.

CREDIAMO CHE L'INNOVAZIONE SIA IL MOTORE DEL PROGRESSO SOSTENIBILE

Siamo una Società che affronta con entusiasmo e coraggio le sfide del cambiamento, che si appassiona a trovare soluzioni all'avanguardia per migliorare la qualità e la sostenibilità dei nostri prodotti.

Investiamo nelle nuove tecnologie e grazie al lavoro del nostro dipartimento di Ricerca & Sviluppo ci impegniamo ad offrire anche ai nostri clienti prodotti e servizi di alta ingegneria che migliorino in particolare il loro impatto ambientale.

GARANTIAMO LA QUALITÀ CON IMPEGNO, PROFESSIONALITÀ E SPIRITO DI COLLABORAZIONE

Ci impegniamo a svolgere il nostro lavoro con impegno, passione e con la professionalità richiesta dalla natura dei compiti e delle funzioni esercitate, assumendoci le responsabilità che competono ad ognuno di noi in ragione delle proprie mansioni.

Crediamo che impegno e professionalità siano ingredienti fondamentali ma che possano contribuire all'eccellenza solo se accompagnati anche da spirito di collaborazione, sia con i colleghi sia con soggetti esterni, in primis con i propri fornitori e con le associazioni di settore.

Collaborazione è lavoro sinergico volto al conseguimento efficiente di un obiettivo comune: creare valore condiviso per l'intera comunità.

5.1 PRINCIPI FONDAMENTALI DI CONDOTTA

Instauriamo relazioni trasparenti e responsabili con tutti i nostri stakeholder, interni ed esterni, perché contribuiscano a costruire la sostenibilità della nostra impresa ed a creare con noi valore per la comunità a cui apparteniamo.

Di seguito, elenchiamo sinteticamente i principi fondamentali di condotta che devono essere rispettati dalla Società e dagli stakeholder citati, mentre per tutte le regole dettagliate che regolamentano i singoli rapporti si rimanda ai contratti e alle procedure in essere.

I RAPPORTI CON LE NOSTRE RISORSE UMANE

Il rapporto di lavoro si svolge nel rispetto della normativa contrattuale collettiva applicabile e della normativa previdenziale, fiscale ed assicurativa; per la costituzione del rapporto di lavoro il collaboratore/dipendente è chiamato a sottoscrivere, unitamente al contratto, l'impegno al rispetto dei principi definiti nel Codice Etico.

PROCESSO DI SELEZIONE: MERITOCRAZIA E PARI OPPORTUNITÀ

Ci impegniamo a selezionare le persone nel rispetto dei nostri valori, delle procedure interne, delle pari opportunità e senza discriminazione alcuna, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta.

VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE

Ci impegniamo a creare e mantenere le condizioni necessarie affinché le capacità, le competenze, le conoscenze di ciascun dipendente possano continuamente ampliarsi, al fine di assicurare l'efficace raggiungimento degli obiettivi aziendali ma anche la sua crescita professionale e personale.

In quest'ottica, ci impegniamo a definire ogni anno specifici piani di crescita e sviluppo del personale, al fine di fornire un orientamento chiaro rispetto al proprio ruolo e ai propri compiti e avere un'assegnazione condivisa di eventuali premi correlati ai risultati.

In tale contesto, al dipendente è richiesto di coltivare e sollecitare l'acquisizione di nuove competenze, capacità e conoscenze, nonché di operare, nello svolgimento della propria attività, nel pieno rispetto delle strutture organizzative, anche al fine di consentire una corretta ed ordinata attivazione della catena dei controlli interni e la formazione di un preciso ed articolato quadro delle responsabilità.

SISTEMA DI REMUNERAZIONE

Fermo restando il rispetto di norme imperative, il sistema delle remunerazioni, a qualsiasi livello, sia nella parte monetaria che in quella costituita da benefit, è ispirato al principio sulla base del quale la remunerazione è equa e dignitosa e viene determinata unicamente sulla base di valutazioni attinenti alla formazione, alla professionalità specifica, all'esperienza acquisita, al merito dimostrato e al raggiungimento degli obiettivi assegnati. È vietata anche la mera prospettazione di incrementi nella remunerazione, di altri vantaggi o di progressione in carriera, quale contropartita di attività difformi dalle leggi, dal presente Codice e dalle norme e regole interne, anche limitatamente alla competenza.

Ci impegniamo a riconoscere alla totalità dei dipendenti assunti a tempo indeterminato un premio di risultato convertibile in welfare nonché l'accesso ad un sistema premiante che preveda l'erogazione di un premio variabile legato ad obiettivi (MBO).

Ci impegniamo a garantire occasioni mensili di confronto reciproco con il nostro personale al fine di orientare le attività per il raggiungimento degli obiettivi e per ricevere suggerimenti e proposte.

FORMAZIONE

Ci impegniamo a garantire un piano di formazione per tutti i dipendenti, monitorato dal Responsabile del Personale nel "Piano di Addestramento Generale.

Ci impegniamo ad erogare formazione volta alla sensibilizzazione nonché alla preparazione tecnica riguardo a specifici temi di sostenibilità, in particolare ambientale.

AMBIENTE DI LAVORO

Per garantire la serenità di ogni dipendente, riteniamo essenziale garantire serietà e rispetto nella vita di tutti i giorni.

Per tale ragione, non tolleriamo alcun episodio di discriminazione o di molestia e violenza e ci impegniamo ad adottare misure serie nei confronti di chiunque abbia posto in essere condotte di questo tipo. Pertanto, pretendiamo che tutti i lavoratori collaborino affinché venga garantito un clima di serenità, rispetto e gratificazione reciproci.

In particolare, la Società riconosce come fondamentale il contrasto alle Molestie Sessuali, poiché lavorare in un ambiente sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati al rispetto della libertà e dignità della persona è un diritto fondamentale di tutte le persone di Italian Gasket S.p.A.: per questo motivo la Società si impegna a rimuovere ogni ostacolo all'attuazione di tali diritti, poiché le Molestie Sessuali compromettono la salute, la fiducia, il morale e la motivazione lavorativa di chi le subisce. Per "*Molestie Sessuali*" si intende ogni atto o comportamento indesiderato– fisico, verbale, non verbale - a connotazione sessuale o fondato sul sesso, che offenda la libertà, la dignità e l'invulnerabilità della persona cui è rivolto. La distinzione tra il comportamento amichevole e le Molestie Sessuali è, quindi, rimesso alla discrezionalità ed al giudizio di chi le subisce: è, quindi, la natura indesiderata e/o reiterata della molestia che rende tale comportamento inaccettabile e da contrastare, indipendentemente dalle giustificazioni fornite dall'autore. La Società condanna tutte le forme di Molestie Sessuali, soprattutto se esse incidono su scelte inerenti all'assunzione, all'accesso alla formazione professionale, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o a qualsiasi altra decisione attinente all'occupazione o all'estinzione del rapporto di lavoro e/o creano un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante. Laddove una persona ritenga di aver subito Molestie Sessuali può riferire l'accaduto al proprio responsabile, all'Organismo di vigilanza o tramite segnalazione (anche in forma anonima) al sistema di whistleblowing, adottato in attuazione del D.lgs. 24/2023 (Direttiva comunitaria n. 2019/1937).

TUTELIAMO LA SALUTE E LA SICUREZZA DELLE PERSONE

La prevenzione degli infortuni e la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro costituiscono tematiche alle quali, per la loro valenza, siamo estremamente sensibili e dedichiamo da sempre una particolare attenzione.

Garantiamo un ambiente lavorativo conforme alle vigenti norme in materia di sicurezza e salute (D. Lgs. 81/08), mediante il monitoraggio, la gestione e la prevenzione dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività professionale. Attraverso l'attività dell'Organismo di Vigilanza, garantiamo, inoltre, un adeguato coordinamento fra gli adempimenti imposti dalla normativa di cui al D. Lgs. 231/01 e s.m.i.

I principi e i criteri fondamentali di prevenzione, in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sono i seguenti:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- ridurre al minimo i rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- combattere i rischi alla fonte;
- rispettare i principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, adeguando il lavoro alla persona in particolar modo per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro, la scelta delle attrezzature, la definizione dei metodi di lavoro e di produzione e cercando di ridurre al minimo possibile il lavoro monotono e/o ripetitivo;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- fornire ai lavoratori i dispositivi di prevenzione e protezione individuale adeguati rispetto ai rischi da prevenire, alle condizioni di lavoro, alle esigenze e necessità del lavoratore;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di prevenzione individuale;
- effettuare costante attività di formazione, informazione ed addestramento poiché queste risultano essere, in una con il corretto uso dei DPI, fondamentali strumenti di prevenzione e di protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori;
- garantire il controllo sanitario dei lavoratori;
- partecipare alle consultazioni ed alla riunione periodica in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro
- programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di buone prassi;

- prevedere misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato;
- utilizzare segnali di avvertimento e di sicurezza;
- regolare la manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.
-

La formazione e l'addestramento specifico devono avvenire in occasione della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione, qualora si tratti di somministrazione di lavoro; in occasione del trasferimento o cambiamento di mansioni, della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie e di nuove sostanze e preparati pericolosi. L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro. La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti è periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi. Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Ogni attività della Società e dei singoli soggetti, a qualunque livello, deve essere orientata al rispetto di questi principi sopraindicati.

I lavoratori sono tenuti a utilizzare correttamente le macchine e gli impianti, l'attrezzatura di protezione individuale, nonché i dispositivi di sicurezza. Segnalare ogni situazione di lavoro che comporti un pericolo grave ed immediato, nonché ogni difetto dei sistemi di protezione rappresenta un dovere specifico di tutte le persone che operano all'interno della Società, poiché, solo con una costante collaborazione reciproca, si può giungere a tutelare in modo costante e proattivo la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro: contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro è un obiettivo irrinunciabile.

Inoltre, ci impegniamo a offrire ai nostri lavoratori programmi di prevenzione da malattie e di tutela della loro salute e benessere, supportando altresì realtà locali specifiche.

I RAPPORTI CON I SOGGETTI ESTERNI ALL'AZIENDA

PREMESSA GENERALE IN ORDINE A CONFLITTI DI INTERESSE E DONATIVI

Nell'espletamento delle proprie funzioni, è obbligo di tutti evitare i conflitti di interessi.

Sono da considerarsi in conflitto, tra le altre, le seguenti situazioni:

- cointeressenza (palese od occulta) in attività di fornitori, clienti, concorrenti;
- strumentalizzazione della propria posizione funzionale per il perseguimento di interessi personali o di interessi in contrasto con quelli della Società;
- uso di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi della Società;
- assunzione (direttamente o indirettamente) di cariche sociali o svolgimento (direttamente o indirettamente) di attività lavorative di qualunque genere presso clienti, fornitori, concorrenti e terzi in genere in contrasto con gli interessi della Società.

Ogni situazione potenzialmente idonea a generare un conflitto di interessi o, comunque, a pregiudicare la capacità di assumere decisioni nel migliore interesse della Società deve essere immediatamente comunicata dal Destinatario al proprio referente interno o all'Organismo di Vigilanza e determina, in ogni caso, l'obbligo di astenersi dal compiere atti connessi o relativi a tale situazione.

È fatto divieto di offrire, erogare, promettere o concedere a terzi nonché accettare o ricevere da terzi, direttamente o indirettamente, anche in occasioni di festività, donativi, benefici o altre utilità ed anche sotto forma di somme in denaro, beni o servizi.

Sono consentiti solo donativi di modico valore direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia commerciale e di buona consuetudine nell'imminenza di particolari ricorrenze e/o festività, concessi con mero spirito di liberalità e, comunque, tali da non poter ingenerare, nell'altra parte ovvero in un terzo estraneo ed imparziale, l'impressione che essi siano finalizzati ad acquisire o concedere indebiti vantaggi, ovvero tali da ingenerare, comunque, l'impressione d'illegalità o d'immoralità. In ogni caso, tali donativi devono sempre essere effettuati in conformità alle regole contenute nelle procedure aziendali e documentate in modo adeguato.

È, comunque, vietato sollecitare l'offerta o la concessione ovvero l'accettazione o la ricezione di donativi, di qualsiasi genere, anche se di modico valore.

Qualsiasi Destinatario che, nell'ambito delle proprie funzioni, stipuli contratti con terzi deve vigilare affinché tali contratti non prevedano o implicino donativi in violazione del presente Codice.

RAPPORTI CON I PARTNER D’AFFARI E CONTROPARTI CONTRATTUALI (FORNITORI, CLIENTI)

Nello sviluppo delle iniziative con i partner d’affari, ci impegniamo a:

- instaurare rapporti esclusivamente con partner che godano di una reputazione rispettabile e la cui cultura etica aziendale sia comparabile alla nostra;
- assicurare la trasparenza degli accordi ed evitare la sottoscrizione di patti o accordi contrari alla legge;
- mantenere con i partner rapporti trasparenti e collaborativi; segnalare tempestivamente all’Organismo di Vigilanza ogni comportamento del partner che appaia contrario ai principi etici di cui al presente Codice.

Ci impegniamo a svolgere le attività con le controparti contrattuali ispirati dai principi di onestà, lealtà, disponibilità e trasparenza, sorrette dai criteri di competenza, professionalità, dedizione ed efficienza.

La selezione dei fornitori di beni o di servizi e, comunque, l’acquisto di beni e servizi di qualsiasi tipo sono effettuati dalle apposite funzioni a ciò delegate, sulla base di criteri oggettivi e documentabili, improntati alla ricerca del miglior equilibrio tra vantaggio economico e qualità della prestazione. Per quanto riguarda la selezione di nuovi fornitori, ci impegniamo ad effettuare la scelta anche sulla scorta di parametri che verifichino e misurino il loro livello di sostenibilità.

Nei rapporti con i fornitori, ci ispiriamo ai principi di trasparenza, eguaglianza, lealtà e libera concorrenza. In particolare, ci impegniamo a:

- instaurare relazioni efficienti, trasparenti e collaborative, mantenendo un dialogo aperto e franco in linea con le migliori consuetudini commerciali;
- ottenere la collaborazione dei fornitori nell’assicurare costantemente il più conveniente rapporto tra qualità, costo e tempi di consegna;
- esigere l’applicazione delle condizioni contrattualmente previste;
- richiedere ai fornitori di attenersi ai principi del presente Codice Etico e includere nei contratti apposita previsione;
- operare nell’ambito della normativa vigente, anche in materia ESG e richiederne il puntuale rispetto.

Anche nel rapporto con i clienti ci ispiriamo ai principi di trasparenza, eguaglianza, lealtà e libera concorrenza.

Ci impegniamo, anche attraverso specifiche procedure interne, a mantenere elevati standard di

qualità dei nostri prodotti e servizi ed a massimizzare la soddisfazione della clientela. Trattiamo con la massima tempestività ed attenzione eventuali reclami.

Improntiamo il nostro operato alla puntuale osservanza delle leggi (italiane e dei Paesi in cui siamo attivi), delle regole di mercato e dei principi ispiratori della concorrenza leale. Crediamo infatti che una concorrenza corretta e leale costituisca elemento fondamentale per lo sviluppo sostenibile dell'impresa e del mercato.

Ci impegniamo ad astenerci da pratiche commerciali scorrette e, in nessun modo, la convinzione di agire a vantaggio della Società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con questi principi nonché dal diffondere notizie false o fuorvianti, che possano trarre in inganno la comunità esterna.

RAPPORTI CON GOVERNI, ISTITUZIONI ED UFFICI PUBBLICI O AVENTI FUNZIONI PUBBLICHE

I rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Pubbliche Istituzioni sono tenuti dagli Amministratori o dai Responsabili a ciò espressamente autorizzati ovvero dalle persone da essi delegate, nel rispetto delle norme del presente Codice, nonché dello statuto sociale e delle leggi speciali, avendo particolare riguardo ai principi di correttezza, trasparenza ed efficienza.

In particolare, a mero titolo esemplificativo, sono vietati i seguenti comportamenti intrapresi sia in Italia che all'estero:

- promettere, offrire o in alcun modo versare o fornire somme, beni in natura o altri benefici (salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore e comunque conformi alla normale pratica commerciale), anche a seguito di illecite pressioni, a titolo personale a pubblici funzionari o ad interlocutori privati, quando siano incaricati di pubblico servizio, con la finalità di promuovere o favorire gli interessi della Società. Le predette prescrizioni non possono essere eluse ricorrendo a forme diverse di aiuti o contribuzioni, quali incarichi, consulenze, pubblicità, sponsorizzazioni, opportunità di impiego, opportunità commerciali o di qualsiasi altro genere, ecc.;
- tenere ed intraprendere tali comportamenti ed azioni nei confronti di coniugi, parenti od affini delle persone sopra descritte;
- tenere comportamenti comunque intesi ad influenzare impropriamente le decisioni dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della pubblica amministrazione;
- fornire o promettere di fornire, sollecitare o ottenere informazioni e/o documenti riservati o comunque tali da poter compromettere l'integrità o la reputazione di una od entrambe le parti in violazione dei principi di trasparenza e correttezza professionale;

- far rappresentare la Società da un consulente o da un soggetto “terzo” quando si possano creare conflitti d’interesse; in ogni caso costoro, ed il loro personale, sono soggetti alle stesse prescrizioni che vincolano i Destinatari.

I comportamenti descritti sono vietati sia nel corso della trattativa d’affari, richiesta o rapporto con la pubblica amministrazione sia una volta che questi siano conclusi, se tenuti nei confronti dei funzionari che hanno trattato o preso decisioni per conto della pubblica amministrazione.

RAPPORTI CON PARTITI POLITICI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI E ALTRE ASSOCIAZIONI PORTATRICI DI INTERESSI

I rapporti con partiti politici, organizzazioni sindacali e altre associazioni portatrici di interessi sono tenuti dagli Esponenti Aziendali a ciò autorizzati ovvero dalle persone da essi delegate, nel rispetto delle norme del presente Codice, nonché dello statuto sociale e delle leggi speciali, avendo particolare riguardo ai principi di imparzialità ed indipendenza.

Nei rapporti con tali categorie sono vietati i comportamenti e le azioni descritti al paragrafo precedente.

Sono consentite forme di collaborazione di tipo strettamente istituzionale finalizzate a contribuire alla realizzazione di eventi o di attività, quali l’effettuazione di convegni, seminari, studi, ricerche, ecc, sempreché non intese ad ottenere indebiti favori.

6. DATI CONTABILI

REGISTRAZIONI CONTABILI

Le scritture contabili sono tenute secondo i principi di trasparenza, verità, completezza, chiarezza, precisione, accuratezza e conformità alla normativa vigente. A sostegno di ogni operazione deve conservarsi adeguata documentazione, che consenta un’agevole registrazione contabile, la ricostruzione dell’operazione e l’individuazione di eventuali responsabilità.

La Società impone il rispetto di tutte le normative applicabili e, in particolare, le regolamentazioni relative alla redazione dei dati consuntivi e ad ogni tipo di documentazione amministrativo-contabile obbligatoria.

La contabilità è impostata su principi contabili di generale accettazione e rileva sistematicamente gli accadimenti derivanti dalla gestione della Società.

Nell'ambito della predisposizione del bilancio, la Società si impegna a valutare e registrare gli elementi economico-patrimoniali nel rispetto dei criteri di ragionevolezza e prudenza, illustrando con chiarezza, nella relativa documentazione, i criteri che hanno guidato la determinazione del valore delle poste di bilancio e garantendo il rispetto degli stessi;

Per ogni rilevazione contabile che riflette una transazione societaria deve essere conservata un'adeguata documentazione di supporto.

Tale documentazione deve consentire di individuare il motivo dell'operazione che ha generato la rilevazione e la relativa autorizzazione. La documentazione di supporto deve essere agevolmente reperibile ed archiviata secondo opportuni criteri che ne consentano una facile consultazione da parte sia di enti interni che esterni abilitati al controllo.

In particolare, i revisori, sia interni che esterni, devono avere libero accesso a dati, documenti ed informazioni necessarie per lo svolgimento delle loro attività. È fatto espresso divieto di impedire od ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alla società di revisione.

RAPPORTI CON SINDACI E REVISORI

La Società impronta i propri rapporti con i Sindaci ed i Revisori alla massima diligenza, professionalità, trasparenza, collaborazione, disponibilità e nel pieno rispetto del loro ruolo istituzionale, dando puntuale e sollecita esecuzione alle prescrizioni ed agli eventuali adempimenti richiesti.

I dati ed i documenti sono resi disponibili in modo preciso ed in un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo in modo da fornire informazioni accurate, complete, fedeli e veritiere evitando e comunque segnalando, nella forma e nei modi idonei, situazioni di conflitto di interesse.

7. REGOLE DI ATTUAZIONE DEL CODICE

ADOZIONE, DIFFUSIONE ED EVENTUALI MODIFICHE

Il Codice etico è affisso con adeguato risalto nella bacheca aziendale.

Una copia digitale viene distribuita al Personale in servizio attuale e futuro, ed è comunque portato a conoscenza di tutti i dipendenti in luogo accessibile, con le modalità più appropriate. Può, inoltre, essere richiesto all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza cura la formazione periodica sul Codice Etico e sul Modello ex D.Lgs. 231/2001.

Il Codice è soggetto a revisione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

L'attività di revisione tiene conto dei contributi ricevuti da dipendenti e da terzi, così come delle evoluzioni normative e delle più affermate prassi internazionali, nonché dell'esperienza acquisita nell'applicazione del Codice stesso.

Le eventuali modifiche al Codice introdotte a seguito di tale attività di revisione sono pubblicate e rese disponibili con le medesime modalità di divulgazione sopra riportate.

8. MISURE DISCIPLINARI PER VIOLAZIONI DEL CODICE

VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

L'osservanza dei valori e dei principi contenuti nel presente Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i nostri dipendenti, ai sensi dell'articolo 2104 del Codice civile, nonché per gli Agenti, i Consulenti, i Collaboratori e per quanti divengano destinatari del presente Codice, con riferimento al rapporto contrattuale in essere.

SEGNALAZIONI

Il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del presente Codice è affidato all'Organismo di Vigilanza (anche "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, nominato ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Fermo restando il rispetto di ogni tutela prevista dalle normative o dai contratti collettivi vigenti e fatti salvi gli obblighi di legge, l'Organismo di Vigilanza è legittimato a ricevere richieste di chiarimenti nonché notizie di potenziali o attuali violazioni del presente Codice.

L'OdV è obbligato alla massima riservatezza ed opera secondo imparzialità, autorità, continuità, professionalità, autonomia. L'Organismo di Vigilanza opera, inoltre, con ampia discrezionalità e con il completo appoggio dei vertici della Società, con i quali collabora in assoluta indipendenza.

Allo scopo di garantire l'effettività del presente Codice, abbiamo predisposto una specifica procedura interna che regola i canali di informazione tramite i quali tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali comportamenti illeciti posti in essere all'interno della Società possano riferire, liberamente, direttamente ed in maniera assolutamente riservata, all'Organismo di Vigilanza.

La segnalazione di ogni comportamento non conforme ai principi del Codice Etico deve essere comunicata al seguente indirizzo di posta elettronica: segnalazioniigspa@gmail.com

L'Organismo di Vigilanza effettua i relativi accertamenti eventualmente anche avvalendosi delle competenti funzioni aziendali e provvede ad informarne gli organi competenti all'irrogazione delle sanzioni disciplinari.

Tutte le segnalazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza sono gestite in assoluta confidenzialità, a pena di revoca del mandato ai componenti del medesimo Organismo. I segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

SANZIONI

Attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, la Società provvede ad irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Codice e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

Le sanzioni per i dipendenti della Società sono coerenti con le misure indicate nel CCNL “Gomma e Plastica” (di seguito CCNL) e sono dettagliate nel medesimo contratto (affisso nella bacheca aziendale), nonché nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società.

Le infrazioni realizzate dai Destinatari che non siano dipendenti sono comunicate tempestivamente ed in forma scritta all’Organismo di Vigilanza da chiunque ne venga a conoscenza.

Ogni comportamento posto in essere nell’ambito di un rapporto contrattuale dai collaboratori, revisori, consulenti, partner, controparti ed altri soggetti esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Codice potrà determinare, grazie all’attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale.