INDICE

INTRODUZIONE....2
DESTINATARI....3
PARTE I – PRINCIPI ETICI GENERALI....3
Articolo 1 – Trasparenza....3
Articolo 1.2. – La trasparenza come valore per la sicurezza alimentare....4
Articolo 1.3 – La trasparenza contabile....4
Articolo 2 – Legalità e Correttezza....5
Articolo 2.1. – Rispetto delle leggi nei rapporti interni....5
Articolo 2.1.1. – Doveri dei dipendenti....5
Articolo 2.1.2. – Doveri delle figure che compongono il vertice della compagine sociale....6
Articolo 2.2 – Legalità e Correttezza nel Codice Etico Aziendale: un impegno per la prevenzione dei reati....6
Articolo 2.2.1 – Prevenzione della corruzione: un impegno concreto....6
Rapporti con la Pubblica Amministrazione:....7
Rapporti con Partiti Politici, Organizzazioni Sindacali e Associazioni:....7
Contributi e Sponsorizzazioni:....7
Articolo 2.2.2. – Tutela della salute....7
Articolo 2.2.3. – Ambiente: un impegno strategico per valorizzare l'Azienda....8
Articolo 2.2.4 – Concorrenza leale....8
Articolo 3 – Efficienza....9
Articolo 4 – Spirito di servizio....9
Articolo 5 – Dignità....9
Articolo 5.1 – Tutela della persona....9
Articolo 6 – Valorizzazione professionale e collaborazione tra colleghi....9
PARTE II – CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDERS....10
ETICA NELLE RELAZIONI INTERNE....10
Articolo 7 – Modalità di selezione del personale ed assunzione....10
Articolo 8 – Gestione del personale....10
Articolo 9 – Valorizzazione e formazione delle risorse....10
Articolo 10 – Gestione delle informazioni....11
Articolo 11 – Conflitto di interessi....11
Articolo 12 – Utilizzo dei beni Aziendali....12
ETICA NELLE RELAZIONI CON GLI AZIONISTI....12
Articolo 13 – Rapporti con gli Azionisti....12
ETICA NEI RAPPORTI CON I CLIENTI....13
Articolo 14 – Uguaglianza ed imparzialità....13
Articolo 15 – Contratti e comunicazioni con i clienti....13
Articolo 16 – Qualità e *customer satisfaction*....13
ETICA NEI RAPPORTI CON I COMMITTENTI....13
Articolo 17 – Rapporti con i Committenti....13
ETICA NEI RAPPORTI CON I FORNITORI....14
Articolo 18 – Scelta del fornitore: trasparenza, equità e qualità....14
Articolo 19 – Tutela degli aspetti etici nelle forniture....14
Articolo 20 – Obblighi per il personale che cura gli approvvigionamenti....15
Articolo 20.1 – Imparzialità....15
Articolo 20.2 – Riservatezza....15
Articolo 20.3 – Indipendenza e dovere di astensione....16
Articolo 20.4 – Regali ed altre utilità....16
Articolo 20.5 – Attività collaterali....16
Articolo 20.6 – Esecuzione del contratto....16
PARTE III – MODALITÀ DI ATTUAZIONE E DI CONTROLLO DEL CODICE ETICO....17
Articolo 21 – Attuazione del Codice Etico....17
Articolo 22 – Organi preposti al Controllo Interno....17
Articolo 23 – La violazione del Codice Etico....17
Articolo 24 - Sanzioni....18

LISTA DELLE REVISIONI			
N°	**Data**	**Pagine**	**Oggetto**
00	04/04/2025	1 - 19	Integrazione nel SGI del codice etico esistente
Redatto	AMM		
Verificato	ODV		
Approvato	PRES		

INTRODUZIONE

Il presente Codice Etico contiene i principi etici e le regole generali che, analogamente a quelle legali, regolamentari e contrattuali, caratterizzano l'organizzazione e l'attività di Plastic Legno S.p.a. (di seguito anche: Azienda).
Convincimento della Plastic Legno S.p.a. è che l'etica nella conduzione degli affari sia anche condizione necessaria per il successo dell'impresa. Grazie ai suoi valori primari, Plastic Legno trasmette un messaggio di lealtà, correttezza e rispetto che si manifesta sia nei suoi rapporti interni, che in quelli esterni.
Il presente Codice rappresenta altresì presupposto del modello organizzativo e di controllo delle attività aziendale ai sensi del d.lgs. 231/2001, adottato da Plastic Legno a far data dal 2011. Per questo motivo, Plastic Legno si impegna affinché i contenuti del Codice Etico trovino nell'attività aziendale completa e fattiva applicazione.
La mancata osservanza del Codice Etico, dei principi e delle regole ivi previsti, può essere segnalata tramite il sistema di *whistleblowing*.
Il presente Codice deve ritenersi vincolante per l'Azienda e per tutti i suoi esponenti aziendali, dipendenti e collaboratori. Si richiede inoltre che tutti i principali "*stakeholders*" (quali, ad esempio, imprese collegate, fornitori e clienti significativi) si attengano, nell'ambito della loro autonoma operatività e, in particolare, nei rapporti con Plastic Legno, ai principi enunciati nel Codice.
L'Azienda non intratterrà rapporti con soggetti che non intendano operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente e/o che rifiutino di comportarsi secondo i principi etici e le regole di comportamento previste nel presente Codice.
Ed infatti, come sopra già ribadito, le disposizioni del Codice sono vincolanti per i comportamenti di tutti: Amministratori dell'Azienda, Dirigenti, dipendenti, consulenti e di chiunque vi instauri, a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, in Italia o all'estero, rapporti di collaborazione o di partnership.

I **destinatari** delle norme del Codice sono tenuti ad osservare le prescrizioni in esso contenute e ad adeguare i propri comportamenti e le proprie azioni ai principi espressi.
L'Azienda si impegna a richiamare l'osservanza delle disposizioni del presente Codice in tutti i rapporti da essa instaurati e a dare al medesimo la maggiore diffusione possibile.

Il rispetto delle leggi e dei regolamenti rappresenta lo *standard* minimo di conformità cui chi si interfaccia con Plastic Legno è tenuto a rispettare.

A tal fine, il Codice è messo a disposizione di qualunque interlocutore dell'Azienda.
L'inosservanza dei comportamenti cui l'Azienda attribuisce esplicitamente valore etico è proporzionalmente sanzionata, ricorrendone gli estremi, sotto il profilo civile, penale e disciplinare.

DESTINATARI

Il presente Codice si applica a tutti coloro che, a vario titolo, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, operano nell'interesse della società, nonché a tutti i suoi clienti e fornitori.
I principi e le regole espressi nel presente Codice Etico devono essere interpretati in coerenza con la normativa di legge vigente e, a livello aziendale, vengono attuati attraverso le politiche, i protocolli e le procedure aziendali, comprese quelli del Modello Organizzativo previsto e disciplinato ex D.Lgs. 231/01.
Gli Amministratori ed i Dirigenti hanno il dovere di conoscere i contenuti del Codice Etico, di adottare comportamenti coerenti con i suoi contenuti e di essere d'esempio per i propri collaboratori.
I Dipendenti devono osservare le indicazioni espresse nel Codice Etico come parte essenziale delle obbligazioni contrattuali che scaturiscono dal rapporto di lavoro per gli effetti di cui all'art. 2104 del Codice Civile.
La violazione dei principi espressi nel presente Codice può costituire inadempimento contrattuale e/o illecito disciplinare e, se del caso, può comportare il risarcimento dei danni eventualmente derivanti alla Società da tale violazione, in conformità alla vigente normativa e ai contratti collettivi, come di volta in volta applicabili.
Destinatari del presente Codice Etico sono anche tutti i soggetti esterni con cui la società si interfaccia per necessità lavorative. Anch'essi hanno dovere di osservare gli obblighi nascenti dal presente Codice.

PARTE I – PRINCIPI ETICI GENERALI

Costituiscono principi etici generali dell'Azienda i principi di trasparenza, legalità, correttezza, efficienza, spirito di servizio, dignità, collaborazione tra colleghi, valorizzazione professionale, concorrenza, salute e ambiente. I principi etici generali coinvolgono l'operato di tutti i destinatari delle disposizioni del Codice.

Il rispetto dei principi generali sopra enunciati si declinano nelle diverse forme che di seguito verranno analizzate e che nella loro valutazione complessiva formano il Codice di Comportamento che Plastic Legno applica al proprio interno e che ritiene doveroso far rispettare anche ai soggetti terzi che con lei si interfacciano.

Articolo 1 – Trasparenza

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, chiarezza e completezza dell'informazione, ma non solo: la trasparenza aziendale è la capacità con cui l'operato di una organizzazione viene reso disponibile e valutabile sia dall'interno che dall'esterno e si esprime nel valore e nella qualità percepita tanto dai componenti interni dell'Azienda quanto dagli *stakeholders*.
Per questo motivo, Plastic Legno si è sempre impegnata a fornire informazioni chiare e complete, adottando una comunicazione, verbale o scritta, di facile e immediata comprensione.
Per Plastic Legno la trasparenza è importante perché consente di diffondere in maniera chiara la cultura aziendale a chiunque venga in contatto con la Sua realtà. Inoltre, il rispetto del principio di trasparenza consente una facile comunicazione degli obiettivi e delle condivise scelte strategiche, nonché nella gestione dei progetti e dei processi aziendali.
Nelle informazioni rese nei confronti dei clienti, così come nella formulazione dei contratti, l'Azienda comunica in modo chiaro e comprensibile, assicurando sempre il mantenimento di condizioni paritetiche.

Articolo 1.2. – La trasparenza come valore per la sicurezza alimentare

Il principio di trasparenza si estrinseca anche nel valore che Plastic Legno dà alla propria attività: essendo impegnati prevalentemente nel settore della produzione di imballaggi per le industrie alimentari, Plastic Legno ha sempre riconosciuto l'importanza per la sicurezza e la qualità dei propri prodotti, valorizzando non solo l'importanza dei propri clienti, ma anche del consumatore ultimo. Per questo motivo negli anni l'Azienda ha ritenuto di fondamentale importanza adattare i propri standard produttivi conseguendo certificazioni riconosciute internazionalmente quale ad esempio la *"Food Safety System Certification 22000 FSSC 22000, version 5.1"* (Schema di certificazione per i sistemi relativi alla sicurezza alimentare costituito dai seguenti elementi: ISO 22000:2018, ISO/TS 22002-4:2013 e i requisiti addizionali definiti dallo schema FSSC 22000 (Versione 5.1)).

Articolo 1.3 – La trasparenza contabile

La trasparenza contabile è un pilastro fondamentale per l'Azienda. Si basa sulla veridicità, accuratezza e completezza delle informazioni che alimentano le registrazioni contabili. Ogni operazione aziendale è supportata da una documentazione adeguata e di cui vengono conservati gli atti. Questo consente di:

- Effettuare registrazioni contabili fluide e precise;
- Identificare chiaramente i responsabili di ogni operazione;
- Ricostruire accuratamente qualsiasi transazione, minimizzando il rischio di errori di interpretazione.

È fondamentale che ogni registrazione contabile rifletta esattamente quanto riportato nella documentazione di supporto. Ogni dipendente ha la responsabilità di garantire che la propria documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici.
Qualsiasi dipendente che dovesse venire a conoscenza di omissioni, falsificazioni o negligenze nella contabilità o nella documentazione su cui si basano le registrazioni contabili, è tenuto a segnalarle tempestivamente al proprio superiore o all'Organismo di Vigilanza.

La trasparenza contabile non è solo un pilastro dell'etica aziendale, ma assume un'importanza ancora maggiore alla luce del D.Lgs. 231/2001.

La trasparenza nel sistema contabile consente di:

- Prevenire i reati legati alla disciplina prevista nel modello organizzativo 231/2001: Registrazioni contabili accurate e complete permettono di identificare e contrastare condotte illecite, come la corruzione, la frode e l'appropriazione indebita.
- Tutelare la reputazione aziendale: La trasparenza contabile ispira fiducia negli *stakeholders*, rafforzando la reputazione e immagine di Plastic Legno sul mercato.
- Ridurre il rischio di sanzioni: La trasparenza contabile facilita i controlli da parte degli organi competenti, minimizzando il rischio di sanzioni e procedimenti penali a carico dell'Azienda e dei suoi dirigenti.

In particolare, ai sensi del D. Lgs. 231/2001 la trasparenza contabile rappresenta un elemento essenziale di un "Modello 231" efficace, in quanto consente di:

- Identificare i rischi connessi alle diverse aree aziendali;
- Implementare misure di controllo adeguate a mitigare tali rischi;

- Monitorare l'efficacia del Modello 231 e apportare le necessarie modifiche.

In definitiva, la trasparenza in materia contabile non solo è un requisito di legge, ma rappresenta anche una scelta etica che contribuisce a creare un ambiente aziendale sano e legale, favorendo la crescita sostenibile dell'impresa nel lungo periodo.

Articolo 2 – Legalità e Correttezza

Il principio di legalità impone a tutti i Destinatari del presente Codice il pieno rispetto, nell'ambito dell'attività lavorativa resa a favore dell'Azienda, delle leggi e dei regolamenti vigenti in Italia e nei paesi in cui essa opera.
Il principio di correttezza implica il rispetto da parte di tutti, nell'espletamento nella propria attività lavorativa e professionale, dei diritti di ciascun soggetto coinvolto.
Tale rispetto è da intendersi anche sotto il profilo della Privacy. Ciò impone anche il rifiuto di qualsiasi situazione che crei discriminazione nei confronti del personale, o possibili conflitti di interesse tra l'Azienda e coloro che prestano la propria attività nell'interesse della medesima.

Articolo 2.1. – Rispetto delle leggi nei rapporti interni

Plastic Legno rispetta le disposizioni nazionali e internazionali in materia di occupazione ed è contraria ad ogni forma di lavoro irregolare. Per questo motivo, vi è un impegno costante nel contrastare e respingere, tanto in fase di selezione che di assunzione del personale, quanto nella gestione del rapporto di lavoro, qualunque forma di discriminazione fondata sul sesso, sulla religione, sull'età, sulla razza, sulla condizione sociale, sulla nazionalità. In questo modo l'Azienda rispetta l'obbiettivo prefissato di garantire pari opportunità, attivandosi nella rimozione di eventuali ostacoli per la realizzazione effettiva di tali obbiettivi.

L'Azienda si impegna a tutelare l'integrità psico-fisica di dipendenti e dei collaboratori, nel rispetto della loro personalità, prevenendo qualsiasi situazione da cui possa derivare sul luogo di lavoro una situazione di malessere. Inoltre, è politica interna di Plastic Legno promuovere un clima in cui ognuno interagisca con gli altri colleghi onestamente, con dignità e rispetto reciproco. Pertanto, i dipendenti sono tenuti a porre in essere una condotta costantemente rispettosa dei diritti e della personalità dei colleghi e dei terzi in generale.

Nel garantire un ottimale posto di lavoro, dando valore ed importanza alle persone che collaborano con l'Azienda, Plastic Legno ha sempre dato fondamentale importanza alla sicurezza dei luoghi di lavoro, mettendo a disposizione dei propri collaboratori luoghi sicuri ove svolgere la propria attività, consegnando il materiale antinfortunistico e fornendo un'adeguata formazione a tutti i propri dipendenti in base alle mansioni svolte da ognuno.

Articolo 2.1.1. – Doveri dei dipendenti

A ciascun dipendente viene chiesta la conoscenza dei principi generali del Codice Etico e delle norme di riferimento che regolano l'attività, nell'ambito della sua funzione.
In tema di sicurezza sul lavoro, tutti i dipendenti sono tenuti a rispettare e attuare le misure antinfortunistiche adottate dall'azienda.

Ogni dipendente deve familiarizzare con le norme e le procedure di sicurezza aziendali, partecipando ai corsi di formazione e seguendo le istruzioni fornite dai responsabili.
I DPI (dispositivi di protezione individuale) devono essere utilizzati in modo corretto e conforme alle istruzioni, per proteggersi dai rischi specifici del proprio lavoro.
I dipendenti dell'Azienda hanno l'obbligo di astenersi da qualsiasi comportamento *contra lege,* nonché di rispettare tutte le disposizioni presenti nel Codice. In caso di necessità di chiarimenti in merito alle disposizioni ivi previste, i dipendenti devono rivolgersi ai propri superiori. Va poi ribadito che Plastic Legno quale soggetto che ha adottato il modello organizzativo e di controllo ex normativa 231, ha predisposto un idoneo canale "*Whistleblowing"* (facilmente rintracciabile tramite il sito) agevolando così il passaggio informativo circa le violazioni in materia di 231 e garantendo la riservatezza circa l'identità del Segnalante.

Articolo 2.1.2. – Doveri delle figure che compongono il vertice della compagine sociale

Le figure di vertice della compagine sociale sono tenute ad osservare, come tutti i dipendenti, la normativa vigente e il presente Codice.
Sono tenute, altresì, a vigilare sull'osservanza della normativa e del Codice da parte dei dipendenti, adottando a tal fine i provvedimenti e i controlli necessari. I controlli sono effettuati anche in forma diretta e con cadenza temporale, adeguati alla tipologia di attività da verificare.
Il Dirigente collabora attivamente ad ogni controllo effettuato dall'Azienda, da autorità amministrative o giudiziarie.

Articolo 2.2 – Legalità e Correttezza nel Codice Etico Aziendale: un impegno per la prevenzione dei reati

La legalità e la correttezza rappresentano i pilastri fondamentali su cui si basa l'etica aziendale. Il rispetto delle leggi e dei regolamenti, unito a un comportamento corretto e trasparente in ogni operazione, è essenziale per costruire un ambiente di lavoro sano e sicuro, tutelando la reputazione dell'Azienda e prevenendo i reati.
Il Codice Etico aziendale, in linea con i principi del D.lgs. 231/2001, declina la legalità e la correttezza in modo concreto e articolato, fornendo indicazioni precise per orientare il comportamento di tutti i dipendenti.
In particolare, come in seguito verrà declinato, l'Azienda si impegna a prestare particolare attenzione alle normative in materia di anticorruzione, tutela della salute e sicurezza sul lavoro, protezione ambientale e concorrenza leale.
Inoltre, come previsto dal Modello 231, ogni violazione del Codice Etico e della normativa espressamente prevista nel d.lgs. 231/2001 dev'essere segnalata tempestivamente all'Organismo di Vigilanza.

Articolo 2.2.1 – Prevenzione della corruzione: un impegno concreto

La lotta alla corruzione rappresenta un pilastro fondamentale dell'etica aziendale, in linea con i principi del D.lgs. 231/2001.

La Plastic Legno rifiuta categoricamente qualsiasi forma di corruzione. È assolutamente vietato accettare o offrire denaro, doni, favori o qualsiasi altra utilità per influenzare indebitamente il proprio operato o quello di altri. Ciò include anche pagamenti "sottobanco", sponsorizzazioni non genuine, viaggi gratuiti o altri benefici non giustificati. I dipendenti devono astenersi da qualsiasi comportamento che possa essere percepito come un tentativo di corruzione, anche se non porta a un atto concreto.

Inoltre, l'Azienda si impegna a formare e sensibilizzare i dipendenti sui principi di corretta condotta nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i Partiti Politici, le Organizzazioni Sindacali e le Associazioni, promuovendo una cultura aziendale basata sulla trasparenza etica e la legalità.

Ogni interazione con la Pubblica Amministrazione deve avvenire in modo trasparente, onesto e documentato.

Rapporti con la Pubblica Amministrazione:

L'assunzione di impegni con la Pubblica Amministrazione è riservata esclusivamente a funzioni aziendali preposte e autorizzate, nel rispetto delle normative e dei regolamenti vigenti. Ogni contatto è documentato per garantire la massima trasparenza e tutelare l'integrità e la reputazione dell'Azienda. Sono vietate qualsiasi forma di corruzione, attiva o passiva, e i comportamenti collusivi. È inoltre vietato offrire denaro, doni o altre utilità a dipendenti pubblici, anche di modico valore, se non nel rispetto delle procedure aziendali e senza che ciò possa essere interpretato come tentativo di ottenere favori illegittimi. È vietato effettuare pagamenti illeciti a funzionari pubblici o terzi per influenzare decisioni o ottenere trattamenti di favore. È vietato promettere impieghi, vantaggi o altre utilità a dipendenti pubblici. È vietato cercare di influenzare le decisioni della Pubblica Amministrazione in modo improprio, anche durante le trattative d'affari. L'azienda non deve farsi rappresentare da soggetti che potrebbero creare conflitti d'interesse nei rapporti con la Pubblica Amministrazione. Qualsiasi violazione o tentativo di violazione delle norme sopracitate, da parte dell'Azienda o di terzi, deve essere tempestivamente segnalato al proprio superiore o all'Organismo di Vigilanza.

Rapporti con Partiti Politici, Organizzazioni Sindacali e Associazioni:

L'azienda non finanzia partiti politici, movimenti, comitati, organizzazioni politiche o sindacali, né loro rappresentanti o candidati. È vietato esercitare pressioni su esponenti politici e non è consentito erogare contributi a organizzazioni con cui potrebbe esserci un conflitto d'interesse.

Contributi e Sponsorizzazioni:

L'azienda può aderire a richieste di contributi solo da enti e associazioni senza scopo di lucro, con statuti e atti costitutivi regolari, che svolgano attività di elevato valore culturale, sociale o benefico o che coinvolgano un significativo numero di cittadini. Le sponsorizzazioni possono riguardare temi come il sociale, l'ambiente, lo sport, lo spettacolo e l'arte, ma solo per eventi per i quali l'azienda collabora alla progettazione. La scelta delle proposte cui aderire considera attentamente ogni possibile conflitto d'interesse. La gestione di contributi e sponsorizzazioni è regolata da un'apposita procedura per garantire coerenza e trasparenza.

Articolo 2.2.2. – Tutela della salute

La Plastic Legno considera la salute e il benessere dei propri dipendenti valori fondamentali. Per questo si impegna a creare un ambiente di lavoro sicuro, salubre e rispettoso della dignità di ogni persona. Vengono adottate tutte le misure necessarie per prevenire i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, attraverso la valutazione dei rischi, l'utilizzo di adeguati dispositivi di protezione individuale e collettiva e la formazione continua del personale. I dipendenti sono incoraggiati a segnalare tempestivamente qualsiasi situazione di pericolo o rischio per la salute e la sicurezza. L'azienda si impegna a migliorare continuamente le proprie prestazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, attraverso l'aggiornamento costante delle proprie politiche e procedure, l'investimento in tecnologie innovative e la formazione continua del personale. La tutela della

salute e del benessere dei dipendenti è un impegno prioritario per l'Azienda, che si traduce in azioni concrete e misurabili volte a creare un ambiente di lavoro sicuro, salubre e rispettoso della dignità di ogni persona.

Articolo 2.2.3. – Ambiente: un impegno strategico per valorizzare l'Azienda

La Plastic Legno pone la tutela dell'ambiente al centro della propria strategia ed infatti, nell'ottica di un miglioramento continuo l'azienda impronta la propria attività concentrandosi sulla prevenzione dell'inquinamento, la minimizzazione dei rischi e l'adozione di pratiche sostenibili. L'azienda valorizza le risorse naturali e l'energia, impiegandole in modo efficiente, riducendo gli sprechi e promuovendo il ricorso alle fonti rinnovabili. In quest'ottica, la progettazione e l'implementazione dei processi produttivi e delle attività aziendali seguono criteri rigorosi di prevenzione dell'inquinamento, riduzione degli impatti ambientali e tutela della salute e sicurezza. Non solo, la Plastic Legno negli anni ha adottato programmi di miglioramento concreti, con particolare attenzione all'efficienza idrica, alla minimizzazione delle emissioni, al contenimento degli sprechi energetici – avendo predisposto un impianto fotovoltaico ad autoconsumo – e alla riduzione dell'impatto visivo e acustico. Vi è un continuo controllo per valutare gli aspetti ambientali nell'attività aziendale, che permette all'Azienda di sanare le criticità riscontrate.

L'Azienda opera attraverso un sistema integrato di gestione della sicurezza e dell'ambiente, sia all'interno che all'esterno dei luoghi di lavoro. È garantito il pieno rispetto della legislazione ambientale e di sicurezza vigente, mantenendosi aggiornata sugli sviluppi del panorama normativo.

I dipendenti di tutti i livelli sono formati e sensibilizzati sulle tematiche ambientali, di sicurezza e salute, al fine di accrescere la consapevolezza e il senso di responsabilità verso questi temi.

La tutela dell'ambiente è un valore fondamentale per l'Azienda, che si integra con i principi etici e con la responsabilità sociale d'impresa. L'Azienda è consapevole che il rispetto dell'ambiente è un requisito fondamentale per la propria sostenibilità e per il successo a lungo termine.

Articolo 2.2.4 – Concorrenza leale

Sempre nel rispetto dei principi che governano l'etica aziendale, la Plastic Legno si astiene da qualsiasi condotta sleale che possa falsare la concorrenza o danneggiare i consumatori. Infatti, l'Azienda compete lealmente con i propri concorrenti, basandosi sul valore dei propri prodotti e servizi e sulla qualità dell'offerta. Inoltre, nell'ottica di corretta ed efficiente attuazione del Modello Organizzativo 231, l'Azienda pone in essere una serie di procedure e di controlli interni necessari per garantire il rispetto delle norme antitrust e per tutelare l'azienda da eventuali illeciti.

Va poi ribadito che l'Azienda è impegnata a mantenere un elevato standard di etica nella concorrenza e a promuovere una cultura di rispetto delle regole tra i propri dipendenti. La concorrenza leale è un valore fondamentale per l'Azienda, che contribuisce a garantire un mercato libero e competitivo a beneficio dei consumatori.

Articolo 3 – Efficienza

Il principio dell'efficienza richiede che in ciascuna attività lavorativa sia posta la migliore qualità professionale secondo gli standard più avanzati di ciascun settore.
Nelle prestazioni e nell'erogazione dei servizi dovranno sempre essere perseguiti l'impegno ad offrire un servizio adeguato alle esigenze del cliente e gli standard più avanzati di economicità nella gestione delle risorse impiegate.
La Plastic Legno è impegnata a migliorare continuamente le proprie prestazioni in termini di efficienza e responsabilità, misurando i risultati e adottando azioni correttive quando necessario.

Articolo 4 – Spirito di servizio

Il principio dello spirito di servizio implica la fondamentale condivisione della missione aziendale.
Ciò comporta che ciascun destinatario delle disposizioni del Codice si ispiri costantemente, nei propri comportamenti, all'obiettivo ultimo di fornire un servizio di alto valore sociale e di utilità alla collettività, la quale deve beneficiare dei migliori standard di qualità, alle più eque condizioni economiche e normative, senza alcuna arbitraria discriminazione.

Articolo 5 – Dignità

L'azienda sostiene la dignità umana e il totale e incondizionato rispetto dei diritti umani ovunque operi, sostenendo il rispetto dell'uguaglianza e l'abolizione dello sfruttamento del lavoro minorile.

Articolo 5.1 – Tutela della persona

L'Azienda tutela, anche in ossequio al generale obbligo di cui all'art. 2087 c.c. gravante sul Datore di Lavoro, l'integrità morale dei dipendenti garantendo condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.
Non sono ammesse condotte che possono essere ritenute moleste e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona.
Non sono tollerate discriminazioni legate all'età, al genere, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose.
L'Azienda si impegna perché l'ambiente lavorativo sia un luogo ove viene valorizzata non solo la crescita della persona professionalmente, ma anche personalmente.
Vi è una particolare attenzione alla tutela dei lavoratori da atti di violenza psicologica, contrastando qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio.
Particolare attenzione viene poi posta sulla materia della sicurezza del lavoro come già sopra ribadito. Non si accetta alcun compromesso nel campo della tutela della salute e della sicurezza dei propri dipendenti. Nessun dipendente deve esporre gli altri (interni o esterni) a rischi che possano provocare danni alla loro salute o incolumità fisica.
Inoltre, l'Azienda condanna qualsiasi condotta di *mobbing* promuovendo un ambiente di lavoro positivo e sostenibile, dove la dignità e il rispetto siano i valori chiave per il raggiungimento degli obiettivi comuni.

Articolo 6 – Valorizzazione professionale e collaborazione tra colleghi

Le risorse umane costituiscono il fattore fondamentale per lo sviluppo e la crescita delle attività aziendali. Per questo motivo Plastic Legno tutela e promuove la crescita professionale allo scopo di accrescere il patrimonio di competenze possedute. Non solo, l'Azienda nell'ottica di creare un ambiente di lavoro positivo e stimolante incentiva la collaborazione tra i colleghi creando *team* di lavoro. In questo modo si cercano di valorizzare le

abilità di ognuno in favore di un gruppo di lavoro e di sviluppare capacità comunicative efficaci di condivisione di informazioni e a coordinarsi per raggiungere gli obiettivi comuni.

PARTE II – CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDERS

ETICA NELLE RELAZIONI INTERNE

Articolo 7 – Modalità di selezione del personale ed assunzione

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.
La modalità di selezione ed assunzione del personale è volta ad evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo. In particolare, si cerca di evitare che il selezionatore sia legato da vincoli di parentela o consanguineità con il candidato. Per questo motivo, il personale addetto alle selezioni è tenuto a dichiarare la presenza, tra i candidati, di propri parenti o consanguinei, astenendosi dal partecipare alla fase di reclutamento.
Il personale è assunto con regolare contratto e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare né alcuno sfruttamento di forme di collaborazione particolari.
Alla costituzione del rapporto di lavoro ciascun collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro e dai contratti aziendali;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute, associati all'attività lavorativa.

Articolo 8 – Gestione del personale

L'Azienda evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori.
Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra i profili attesi e profili posseduti dai collaboratori (per esempio, in caso di promozione o trasferimento) e/o su considerazioni di merito (per esempio, assegnazione degli incentivi in base ai risultati raggiunti).
L'accesso ai ruoli e agli incarichi è stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità; inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro è favorita la flessibilità nell'organizzazione.

Articolo 9 – Valorizzazione e formazione delle risorse

I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione si leve per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori (ad esempio: la *job rotation*, affiancamento a personale esperto, esperienze finalizzate alla copertura di incarichi di maggiore responsabilità).
In quest'ambito, riveste particolare importanza la comunicazione da parte dei responsabili dei punti di forza e di debolezza del collaboratore, in modo che quest'ultimo possa tendere al miglioramento delle proprie competenze anche attraverso una formazione mirata.
L'Azienda mette a disposizione di tutti i collaboratori strumenti informativi e formativi, sia in sede che a distanza, con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e la professionalità del personale.

La formazione è somministrata a gruppi o a singoli collaboratori sulla base di specifiche esigenze di sviluppo professionale.
Il percorso formativo di ciascun dipendente è presente sul sistema informatico del personale al fine di rilevare il grado di fruizione della formazione e per disegnare i successivi percorsi formativi.

Articolo 10 – Gestione delle informazioni

Ciascun dipendente deve conoscere e attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.
Ciascuno è tenuto ad elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta.
L'Azienda tutela altresì la *privacy* di ciascun dipendente, in conformità a quanto previsto dalla legge ed in particolare dal Regolamento (UE) 2016/679 ("GDPR"), e adotta standard che prevedono il divieto di comunicare e diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato e stabiliscono le regole per il controllo delle norme a protezione della *privacy*.

Articolo 11 – Conflitto di interessi

Un conflitto di interesse si verifica quando un soggetto si trova in una situazione in cui i propri interessi personali, ovvero quelli di un familiare o di un soggetto ad esso legato, potrebbero influenzare il suo giudizio o le sue azioni nell'ambito del suo ruolo aziendale.
Per questo motivo tutti sono tenuti ad evitare situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interesse.
In particolare, possono determinare conflitto di interesse le seguenti situazioni:

- **Interessi finanziari:** Avere interessi finanziari diretti o indiretti in fornitori, clienti, concorrenti o altre società con cui l'Azienda ha rapporti d'affari.
- **Relazioni personali:** Avere stretti rapporti di parentela, affinità o amicizia con persone che ricoprono ruoli di responsabilità in fornitori, clienti, concorrenti o altre società con cui l'Azienda ha rapporti d'affari.
- **Attività extra-aziendali:** Svolgere attività lavorative, professionali o di altro tipo per conto di fornitori, clienti, concorrenti o altre società con cui l'azienda ha rapporti d'affari.
- **Ricezione di doni o favori:** Ricevere doni, favori o altre utilità da fornitori, clienti, concorrenti o altre società con cui l'Azienda ha rapporti d'affari.

I dipendenti, collaboratori, amministratori e altri soggetti legati all'Azienda sono tenuti ad evitare situazioni di conflitto di interesse prendendo tutte le opportune misure volte ad evitare il verificarsi di tali situazioni.

Nel caso in cui si manifesti, anche solo all'apparenza, un caso di conflitto di interessi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile, il quale, secondo le modalità previste, informa l'Organismo di Vigilanza che ne valuta, caso per caso, l'effettiva esistenza.
Il dipendente è tenuto a dare informazioni circa le attività svolte al di fuori del rapporto di lavoro, nel caso in cui queste possano apparire in conflitto di interessi con l'Azienda.

Articolo 12 – Utilizzo dei beni Aziendali

Ciascuno è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.

In particolare, ciascun dipendente deve:

- evitare usi privati dei beni aziendali;
- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'Azienda.

Ciascuno è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente il proprio responsabile o Unità preposte, di eventuali minacce o eventi dannosi per l'Azienda.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ciascuno è tenuto a:

- utilizzarle secondo le indicazioni e per gli scopi per i quali vengono messe a disposizione;
- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendale, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non inviare messaggi di posta elettronica minatori o ingiuriosi, non incorrere in linguaggi di basso livello, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- non navigare su siti internet con contenuti indecorosi o offensivi.

ETICA NELLE RELAZIONI CON GLI AZIONISTI

Articolo 13 – Rapporti con gli Azionisti

Riconoscendo il ruolo fondamentale degli Azionisti, Plastic Legno si impegna a costruire un rapporto di fiducia e collaborazione basato su trasparenza, comunicazione e reciproco rispetto.

L'Azienda fornisce informazioni chiare, complete e tempestive sulla situazione finanziaria, patrimoniale e strategica della società, attraverso canali di comunicazione dedicati e assemblee periodiche e rimane sempre disponibile a rispondere alle domande degli azionisti e a fornire loro ogni informazione utile.

Plastic Legno incoraggia il dialogo e la partecipazione attiva degli azionisti alle decisioni societarie, creando un ambiente aperto e inclusivo.

Inoltre, viene garantito l'esercizio effettivo di tutti i diritti sociali degli azionisti, con particolare attenzione al diritto di voto, il diritto di informazione e il diritto di prelazione.

Promuove un trattamento equo e non discriminatorio di tutte le categorie di azionisti, garantendo parità di opportunità e tutela degli interessi di ogni singolo investitore.

Plastic Legno si impegna a tutelare e ad accrescere il valore dell'attività,

perseguendo una gestione efficiente e responsabile, valorizzando le risorse aziendali e applicando elevati standard negli impieghi produttivi.

Tutela il patrimonio aziendale con attenzione e lungimiranza, garantendo la stabilità e la solidità della società.

Plastic Legno si impegna a costruire un futuro solido e duraturo insieme ai propri azionisti, basato sulla fiducia, la collaborazione e la reciproca soddisfazione.

ETICA NEI RAPPORTI CON I CLIENTI

Articolo 14 – Uguaglianza ed imparzialità

L'Azienda si impegna a soddisfare i propri clienti in adempimento agli obblighi fissati dalla normativa vigente, dagli obblighi contrattuali e dagli standard di qualità prefissati.
L'Azienda si impegna altresì a non discriminare i propri clienti, ad instaurare un rapporto caratterizzato da elevata professionalità, orientato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia, alla ricerca e all'offerta della massima collaborazione.
Per questo motivo Plastic Legno si impegna a trattare tutti i clienti con uguaglianza e imparzialità, indipendentemente dalle loro caratteristiche personali, come razza, etnia, nazionalità, genere, orientamento sessuale, religione, disabilità o qualsiasi altra condizione protetta dalla legge.
Come nei rapporti con i propri collaboratori l'Azienda condanna qualsiasi comportamento che determini una discriminazione o molestia, sia verbale che fisica nei confronti di qualsiasi cliente. Nel caso in cui un cliente si senta discriminato da un qualsiasi soggetto della compagine aziendale può presentare un reclamo formale. Tutte le denunce saranno esaminate attentamente e verranno prese le opportune misure.

Articolo 15 – Contratti e comunicazioni con i clienti

I contratti e le comunicazioni con i clienti devono essere:

- formulate con un linguaggio chiaro e semplice;
- conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette;
- complete, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente;

Sulla base degli scopi prefissati e dei destinatari delle comunicazioni, di volta in volta, verrà valutata la scelta dei canali di contatto (missive, telefono, e-mail) più idonei alla trasmissione dei contenuti.
Infine, è cura dell'Azienda comunicare in maniera tempestiva ogni informazione relativa a:

- eventuali modifiche al contratto;
- eventuali variazioni delle condizioni economiche e tecniche di erogazione del servizio e/o vendita;
- esiti di verifiche compiute nel rispetto degli standard richiesti dalle Autorità di controllo.

Articolo 16 – Qualità e *customer satisfaction*

Plastic Legno pone la qualità e la *customer satisfaction* al centro della propria *mission*. L'Azienda ritiene che la soddisfazione dei propri clienti sia fondamentale per il successo e si impegna a fornire prodotti e servizi di altissima qualità. Ciò significa realizzare prodotti e servizi affidabili, durevoli e sicuri, che offrano ai clienti un valore reale. Vengono rispettati rigorosamente i processi produttivi e di controllo qualità per garantire che tutti i prodotti ed i servizi soddisfino standard elevati. Plastic Legno ha adottato un sistema di gestione della qualità conforme agli standard internazionali. Per questo motivo, vengono utilizzate tecnologie all'avanguardia volte a controllare la qualità dei prodotti a fine di identificare e correggere rapidamente eventuali difetti.
Plastic Legno ha conseguito la certificazione UNI EN ISO 9001:2015 e nell'ottica di un costante miglioramento, raccoglie regolarmente i *feedback* dei clienti monitorando i livelli di *customer satisfaction*.

ETICA NEI RAPPORTI CON I COMMITTENTI

Articolo 17 – Rapporti con i Committenti

L'Azienda valuta attentamente la congruità e la fattibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni normative, tecniche ed economiche, in modo da rilevare tempestivamente le anomalie e in nessun

caso assumendo impegni contrattuali che possano mettere la società nelle condizioni di dover ricorrere ad inammissibili risparmi sulla qualità della prestazione, sui costi del personale o sulla sicurezza del lavoro. Nei rapporti con la committenza, l'Azienda assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento degli stessi.

ETICA NEI RAPPORTI CON I FORNITORI

Articolo 18 – Scelta del fornitore: trasparenza, equità e qualità

Plastic Legno gestisce la selezione dei fornitori secondo rigorosi principi di trasparenza, equità e qualità, in linea con le normative vigenti e con i più alti standard etici. La scelta del fornitore avviene attraverso un processo aperto e competitivo, che garantisce pari opportunità a tutti i potenziali fornitori che soddisfano i requisiti richiesti. La scelta si basa su criteri oggettivi e trasparenti, definiti in modo chiaro. I criteri di valutazione includono aspetti quali la competitività economica, la qualità dei prodotti o servizi offerti, l'utilità per l'Azienda e l'affidabilità del fornitore.

Inoltre, i fornitori selezionati devono garantire adeguati sistemi di qualità aziendale, disporre di mezzi e strutture organizzative idonee.

Ogni procedura di selezione è condotta nel rispetto di ampie condizioni di concorrenza. Eventuali deroghe a questo principio sono autorizzate e motivate solo in casi eccezionali e nel rispetto delle normative vigenti.

Le procedure di selezione dei fornitori che l'Azienda adotta sono atte ad instaurare relazioni durature e vantaggiose per entrambe le parti, basate sulla reciproca fiducia e sul rispetto dei principi di etica e responsabilità sociale.

La stipula di un contratto con un fornitore deve basarsi sempre su rapporti di estrema chiarezza, evitando forme di dipendenza. Così, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- qualsiasi contratto il cui importo stimato risulti superiore al 50% del volume d'affari del fornitore deve essere comunicato all'Azienda;
- di norma, sono evitati i progetti vincolanti di lungo periodo con contratti a breve termine che necessitano di continui rinnovi con revisione dei prezzi, oppure contratti di consulenza senza un adeguato trasferimento di *know-how*;
- non è ritenuto corretto indurre un fornitore a stipulare un contratto a lui sfavorevole lasciandogli intendere un successivo contratto più vantaggioso.

L'Azienda provvede a monitorare la congruità delle prestazioni o dei beni forniti rispetto al corrispettivo pattuito. A tal fine, è previsto:

- la separazione funzionale, ove possibile, tra l'unità richiedente la fornitura e l'unità stipulante il contratto;
- un sistema adeguato di ricostruzione della documentazione a supporto delle scelte adottate;
- la conservazione delle informazioni e dei documenti contrattuali per periodi stabiliti dalle normative vigenti e richiamati nelle procedure interne di acquisto.

Articolo 19 – Tutela degli aspetti etici nelle forniture

La scelta di fornitori affidabili e responsabili è fondamentale per costruire relazioni di fiducia a lungo termine e per operare in modo sostenibile e rispettoso dei principi etici.

A tal fine l'Azienda nei contratti con i fornitori richiede:

- Rispetto dei diritti umani e dei principi di parità di trattamento e non discriminazione: L'Azienda seleziona fornitori che si impegnano a rispettare i diritti umani fondamentali di tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro razza, etnia, nazionalità, genere, orientamento sessuale, religione o qualsiasi altra condizione personale.
- Tutela del lavoro minorile: L'Azienda non collabora con fornitori che impiegano manodopera minorile in violazione delle leggi e dei regolamenti locali e internazionali.
- Condizioni di lavoro sicure e salubri: L'Azienda richiede ai propri fornitori di garantire ai propri dipendenti condizioni di lavoro sicure e salubri, nel rispetto delle normative vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
- Salari e benefici adeguati: L'Azienda si impegna a collaborare con fornitori che offrono ai propri dipendenti salari e benefici adeguati, in linea con gli standard di vita del paese in cui operano.
- Trasparenza e tracciabilità: L'Azienda richiede ai propri fornitori di adottare sistemi di gestione che garantiscano la trasparenza e la tracciabilità della filiera produttiva, al fine di prevenire fenomeni come lo sfruttamento del lavoro o la produzione di beni contraffatti.

Al fine di valutare il rispetto delle condizioni sopra indicate, Plastic Legno effettua regolari controlli per verificare che i propri fornitori rispettino gli impegni etici assunti. In caso di violazioni, l'Azienda si riserva il diritto di intraprendere le opportune azioni correttive, che possono includere la sospensione o la risoluzione del contratto.

Articolo 20 – Obblighi per il personale che cura gli approvvigionamenti

Articolo 20.1 – Imparzialità

Il personale di Plastic Legno è tenuto a garantire la massima parità di trattamento a tutte le imprese che entrano in contatto con l'Azienda. Questo significa astenersi da qualsiasi comportamento che possa:

- Creare disparità di trattamento: È vietato qualsiasi atto che possa favorire o danneggiare ingiustamente un'impresa rispetto ad un'altra.
- Compiere azioni arbitrarie: Le decisioni devono essere basate su criteri oggettivi e trasparenti, evitando qualsiasi arbitrarietà o favoritismo.

In concreto, Plastic Legno e tutto il suo personale si impegna a:

- Trattare tutte le imprese con rispetto e cortesia;
- Fornire informazioni complete e accurate;
- Valutare le proposte e le richieste in modo imparziale e obiettivo;
- Non divulgare informazioni riservate di un'impresa a un'altra;
- Non accettare favori o regali da rappresentanti di imprese.

Articolo 20.2 – Riservatezza

Il personale di Plastic Legno, al fine di tutelare la riservatezza delle informazioni comunicate dalle imprese che entrano in contatto con l'Azienda si astiene dal diffondere e dall'utilizzare, a scopo personale, le informazioni di

cui dispone per ragioni d'ufficio, fermo restando il rispetto delle norme e dei regolamenti posti a tutela del diritto di informazione e di accesso.

Articolo 20.3 – Indipendenza e dovere di astensione

Il personale che cura gli approvvigionamenti non svolge alcuna attività contrastante con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio ed evita ogni coinvolgimento in situazioni che possano nuocere agli interessati o all'immagine dell'Azienda. Deve rendere nota la propria partecipazione ad organizzazioni o ad altri organismi le cui attività si intersechino con lo svolgimento dell'attività negoziale propria dell'ufficio.
Il personale adibito agli approvvigionamenti, pur nel rispetto dei doveri imposti dalla condizione di lavoratore subordinato, opera in posizione di autonomia ed evita di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi con l'Azienda.

Articolo 20.4 – Regali ed altre utilità

Nel rispetto del principio che governano l'etica aziendale, il personale addetto agli approvvigionamenti non chiede né accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità di rilevante entità economica offerti da fornitori, appaltatori o ditte concorrenti.
Il dipendente non accetta dai fornitori, dagli appaltatori e da qualsivoglia contraente dell'Azienda, per uso e/o vantaggio personale o di terzi, utilità spettanti all'acquirente in relazione all'acquisto di beni e servizi per ragioni di ufficio.

Articolo 20.5 – Attività collaterali

Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'Azienda, che abbiano con la stessa rapporti commerciali, retribuzioni o altre prestazioni in denaro o in natura, né incarichi di collaborazione in qualsivoglia forma e/o modalità, senza averne dato preventiva comunicazione scritta al Dirigente.

Articolo 20.6 – Esecuzione del contratto

La valutazione del rispetto delle condizioni contrattuali è effettuata in modo oggettivo e deve risultare da documentazione scritta.

PARTE III – MODALITÀ DI ATTUAZIONE E DI CONTROLLO DEL CODICE ETICO

Articolo 21 – Attuazione del Codice Etico

L'organo societario deputato a provvedere alla gestione e conduzione dell'amministrazione della PLASTIC LEGNO S.p.a. è costituito dall'attuale Consiglio di Amministrazione.

Nel quadro dei compiti di direzione generale ad esso attribuiti, il Consiglio di Amministrazione, per quanto concerne l'attuazione del Codice Etico approvato con delibera assembleare, provvede ad adottare in seno all'Azienda ogni misura atta a:

- promuovere la conoscenza del Codice Etico;
- sensibilizzare tutti i soggetti che entrano in contatto con l'Azienda sulle questioni etiche;
- consentire la corretta applicazione dei principi e dei criteri di condotta del Codice Etico;
- monitorare il clima aziendale e accertare il grado di applicazione dei principi enunciati nel Codice Etico;
- sviluppare e diffondere procedure atte a garantire la concreta realizzazione degli scopi e l'osservanza dei principi del Codice Etico;
- accertare i casi di violazione dei principi e dei criteri di condotta del Codice Etico
- sanzionare le violazioni commesse da parte di qualunque soggetto inserito nel quadro aziendale, nel rispetto dei contratti di lavoro, resosi responsabile di condotte contrarie ai principi sottesi al Codice Etico.

Articolo 22 – Organi preposti al Controllo Interno

Il compito di vigilare sull'osservanza del Codice Etico è affidato in via di principalità all'Organismo di Vigilanza, (organo istituzionalmente preposto al monitoraggio del funzionamento e osservanza del Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla PLASTIC LEGNO S.p.A. ai sensi del D.lgs. 231/2001 e successive modificazioni), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'Organismo di Vigilanza opera con imparzialità, autorità, continuità, professionalità, autonomia e a tal fine:

- è libero di accedere a tutte le fonti di informazione della PLASTIC LEGNO S.p.A.;
- ha facoltà di prendere visione di documenti e consultare dati;
- suggerisce eventuali aggiornamenti del Codice Etico, anche sulla base delle segnalazioni fornite dai dipendenti;
- può effettuare controlli, anche periodici, sull'osservanza del Codice Etico.

L'Organismo comunica periodicamente i risultati della propria attività al Consiglio di Amministrazione, segnalando con tempestività tutti i casi di violazione del Codice Etico.

Articolo 23 – La violazione del Codice Etico

I destinatari del presente Codice Etico sono tenuti ad informare tempestivamente per iscritto l'Organismo di Vigilanza, o in alternativa il proprio responsabile, il quale a sua volta procederà alla comunicazione all'Organismo di Vigilanza, quando siano a conoscenza di violazioni anche solo potenziali del presente Codice.

La PLASTIC LEGNO S.p.a., al fine di facilitare le segnalazioni e comunicazioni, ha predisposto un idoneo canale "*Whistleblowing*" (facilmente rintracciabile tramite il sito) agevolando così il passaggio informativo circa le violazioni in materia di 231 e del Codice Etico.

In ogni caso Plastic Legno si impegna, anche con la collaborazione dell'Organismo di Vigilanza, affinché coloro che hanno effettuato le segnalazioni non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, l'adeguata riservatezza di tali soggetti (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di Legge che impongano diverso trattamento).

Non sono ammesse segnalazioni in forma anonima.

L'Organismo di Vigilanza ascolterà separatamente l'autore della segnalazione e il soggetto responsabile della pretesa violazione.

Articolo 24 - Sanzioni

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art.2104 del Codice Civile.
Essa deve altresì considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte anche dai collaboratori non subordinati e/o soggetti aventi relazioni d'affari con l'Azienda.
Nel rispetto della disciplina civile, penale ed amministrativa, l'accertata violazione del presente Codice può costituire motivo di determinazione di sanzioni disciplinari da parte degli organi competenti.
Nell'ambito dei contratti di collaborazione professionale e fornitura di beni, servizi e lavoro, saranno inserite clausole risolutive espresse in relazione ai comportamenti che siano risultati contrari ai principi del presente Codice.
L'indicazione specifica delle sanzioni è contenuta all'interno del corrispondente paragrafo del vigente "Modello di Organizzazione" istituito ai sensi del D.lgs. 231/2001" ed approvato dal C.d.A. della PLASTIC LEGNO S.p.a. nel corso della seduta del Consiglio del 21/11/2011.

Castellamonte, 31.07.2024

Il legale rappresentate
Laura Matilde Maria Sunino