



Codice Etico Aziendale

18 luglio 2022

Autore: Studio Legale Giannangeli/ Studio Legale Alpeggiani – Direzione HR

Codice Etico Aziendale

INDICE

- 1. PREMESSA**
 - a. L'Azienda
 - b. I valori di Ecopol
 - c. Il Codice Etico
 - d. Destinatari e ambito di applicazione del Codice
- 2. PRINCIPI GENERALI**
 - a. Conformità a leggi e regolamenti
 - b. Modelli e regole di comportamento
 - c. Diffusione ed osservanza del Codice Etico
- 3. DIPENDENTI, POLITICA DELL'OCCUPAZIONE E TUTELA DELLA PRIVACY**
 - a. Le condizioni determinanti
 - b. Le politiche di selezione
 - c. Lo sviluppo delle professionalità
 - d. Dipendenti e Codice Etico
 - e. Ambiente di lavoro e tutela della privacy
- 4. TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DEI LUOGHI E DELLE CONDIZIONI DI LAVORO**
 - a. Obblighi dei Destinatari
- 5. TUTELA DELL'AMBIENTE**
 - a. Obblighi dei Destinatari
- 6. CONFLITTO DI INTERESSE**
 - a. Interessi aziendali ed individuali
 - b. Prevenzione dei conflitti di interesse
 - c. Obbligo di non concorrenza
- 7. TRASPARENZA DELLA CONTABILITÀ**
 - a. Trasparenza contabile
- 8. TUTELA DEL PATRIMONIO SOCIALE**
- 9. LA PROTEZIONE E L'USO DEI BENI AZIENDALI**
 - a. Sistemi informatici aziendali, internet e posta elettronica
 - i. Strumenti informatici
 - ii. Utilizzo della rete internet
 - iii. Posta elettronica
 - iv. Monitoraggio e controlli
 - b. Telefonia
 - c. Proprietà industriale
- 10. RAPPORTI CON L'ESTERNO**
 - a. Rapporti con Autorità e Istituzioni Pubbliche
 - i. Rapporti con Autorità e Pubbliche Amministrazioni
 - ii. Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali
 - iii. Regali, benefici e promesse di favori
 - b. Rapporti con clienti, fornitori e appaltatori
 - i. Condotta negli affari

- ii. Regali, dazioni e benefici
- c. Rapporti con i concorrenti
- d. Rapporti con il mercato
 - i. Informazioni privilegiate

11. RAPPORTI CON I MASS MEDIA E GESTIONE DELLE INFORMAZIONI

- a. Modalità di condotta
- b. Obbligo di riservatezza
- c. Protezione dei dati personali

12. GESTIONE DEI FONDI PUBBLICI

13. VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO E SISTEMA SANZIONATORIO

- a. Attuazione del Codice Etico
- b. Segnalazione delle violazioni
- c. Linee guida del sistema sanzionatorio

1. PREMESSA

a. L'Azienda

Il presente codice etico (di seguito, il “**Codice Etico**”) ha lo scopo di identificare, descrivere e diffondere i valori e i principi etici che guidano e ispirano Ecopol S.p.a. e le sue filiali sia italiane che estere (di seguito, “**Ecopol**” o la “**Società**”) nello svolgimento della propria attività e a cui la stessa deve attenersi nella propria organizzazione interna così come nei rapporti con soggetti terzi.

La Società è un'azienda leader nel settore della produzione di materiali plastici biodegradabili e idrosolubili in alcool polivinilico (PVA). I prodotti realizzati da Ecopol sono utilizzati in molteplici ambiti e settori quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la cura della casa, il settore dei prodotti agrochimici e delle costruzioni.

Il raggiungimento degli obiettivi aziendali è perseguito da parte di tutti i soggetti coinvolti quali, amministratori, dipendenti, collaboratori e da tutti coloro che a vario titolo collaborano con Ecopol e che si conformano a criteri di lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza, nel rispetto delle regole di mercato e dei principi della concorrenza leale, nonché nell'assoluta osservanza delle leggi e delle normative vigenti applicabili, tra cui si annovera il d.lgs. 231/01 in materia di responsabilità amministrativa degli enti dipendente da reato, allo specifico fine di prevenire efficacemente la commissione di reati nell'ambito della propria attività di impresa.

b. I valori di Ecopol

Ecopol, nello svolgimento della propria attività, intende promuovere un approccio al lavoro diverso, innovativo e consapevole, che abbia un impatto positivo sulla società e che tuteli l'ambiente, contribuendo ad uno sviluppo veramente sostenibile.

I principali valori che fondano l'attività di Ecopol:

- **Etica:** Ecopol è consapevole che limitarsi ad applicare le leggi non sia sufficiente, occorre anche rendere comuni, diffusi e condivisi i principi etici e la cultura in cui la Società si riconosce. Chiunque sia chiamato ad assumere una decisione per la società, dovrà tenere presente che sono contemplati non solo gli interessi, i diritti e i doveri propri ma anche quelli degli altri soggetti che a vario titolo lavorano per Ecopol, comportandosi di conseguenza.
- **Uguaglianza:** Ecopol rifiuta ogni forma di discriminazione e sfruttamento, promuove le pari opportunità nell'accesso al lavoro e sostiene l'inclusione delle persone a prescindere dalla loro etnia, origine, genere, orientamento sessuale, età, religione, status, abilità fisica. Ecopol ritiene che rispettare la diversità e promuovere l'inclusione non sia solo giusto ma contribuisca ad ottenere dei vantaggi competitivi, creando una forza lavoro più motivata nell'adozione delle migliori decisioni.
- **Onestà e trasparenza:** nel rapporto con i clienti, i fornitori e/o istituzioni nella rendicontazione della propria attività, Ecopol garantisce che vengano fornite informazioni veritiere, chiare e complete. Parimenti, tutti coloro che contribuiscono al perseguimento degli obiettivi di Ecopol sono tenuti ad adottare condotte ispirate alla trasparenza, pur nel rispetto degli obblighi di riservatezza richiesti dalle leggi e dalle norme di gestione aziendale.
- **Competenze e qualità:** Ecopol ricerca l'eccellenza e promuove lo sviluppo di standard qualitativi sempre più elevati nell'interesse di tutti i suoi *stakeholder*.
- **Spirito di squadra:** Ecopol favorisce il lavoro di gruppo e ritiene che il gruppo sia in grado di creare nuovo valore, lavorando per un obiettivo comune, aiutando chi si trova in condizioni di difficoltà e valorizzando il contributo dei singoli in un processo di continuo apprendimento.
- **Tutela dell'ambiente:** Per Ecopol la tutela dell'ambiente è parte integrante del suo modo di fare impresa. La Società si impegna a salvaguardare l'ambiente in considerazione dei diritti delle generazioni future, garantendo la massima compatibilità delle attività aziendali con il territorio circostante e la popolazione. A tal fine Ecopol investe periodicamente nelle attività di ricerca e sviluppo al fine di adottare le migliori tecnologie che salvaguardino l'ambiente e che realizzino prodotti ecologici ed eco-compatibili. Ecopol si propone di redigere un report relativo alla sostenibilità dei propri stakeholders conformemente alle politiche CSR.

- **Innovazione:** L'innovazione costituisce un aspetto fondamentale per Ecopol, la quale presta molta attenzione ad ogni evoluzione nel campo della tecnica e della tecnologia cercando di fornire il proprio contributo innovativo al servizio della Società e del bene comune.
- **Sostenibilità:** Ecopol intende operare per garantire uno sviluppo responsabile di lungo periodo, impiegando responsabilmente le risorse, nella piena consapevolezza dei legami e delle interazioni esistenti tra le diverse dimensioni dell'attività di impresa e dell'impatto che la stessa può avere sull'ambiente e sul territorio. Costituisce un obiettivo primario di Ecopol quello di implementare periodicamente un sistema di sviluppo sostenibile basato sulla condivisione della creazione di valore, sia all'interno sia all'esterno dell'azienda.

c. Il Codice Etico

Al fine di instaurare e mantenere un rapporto di fiducia con le istituzioni pubbliche, i partner, i clienti ed i fornitori, la Società ha ritenuto opportuno e necessario adottare ed emanare un Codice Etico che ribadisce i valori sopra descritti cui devono attenersi i propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo, accettandone le regole e le responsabilità conseguenti.

Il Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Ecopol con delibera del **18 Luglio 2022**, deve essere interpretato come una "carta dei diritti e dei doveri fondamentali" attraverso la quale la Società enuncia e chiarisce le proprie responsabilità e i propri impegni etici e sociali, anche alla luce delle disposizioni introdotte dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Al Codice Etico vengono attribuite:

- **una funzione di legittimazione:** il Codice Etico esplicita i doveri e le responsabilità della società nei confronti dei dipendenti e dei collaboratori affinché questi ultimi possano ritrovare in essa un riconoscimento delle loro aspettative;
- **una funzione cognitiva:** il Codice Etico, attraverso l'enunciazione di principi astratti e generali e di regole di comportamento, consente di riconoscere i comportamenti non etici e di indicare le corrette modalità di esercizio delle funzioni e dei poteri attribuiti a ciascuno;
- **una funzione preventiva:** la codificazione dei principi etici di riferimento e delle regole di comportamento basilari cui tutti devono uniformarsi costituisce l'espressa dichiarazione dell'impegno serio ed effettivo della società a rendersi garante del rispetto della legalità, con particolare riferimento alla prevenzione degli illeciti;
- **una funzione di incentivo:** il Codice Etico, imponendo l'osservanza dei principi e delle regole in esso contenute, contribuisce allo sviluppo di una coscienza etica e rafforza la reputazione della società. Analogamente, dall'osservanza dei principi e delle norme del Codice Etico dipende la reputazione di tutto il management e del personale dipendente e il rapporto di fiducia reciproca tra questi e la società.

Nell'ambito del sistema di controllo interno, il Codice Etico costituisce presupposto e riferimento del sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni in esso previste.

La verifica sulla attuazione del Codice Etico e sulla sua applicazione è di competenza del Consiglio di Amministrazione e del Management aziendale, i quali potranno anche farsi promotori di proposte di integrazione o modifica dei contenuti.

Il Consiglio di Amministrazione di Ecopol si impegna, anche attraverso l'individuazione di specifici organi interni, a:

- assicurare l'aggiornamento costante del Codice Etico, in relazione alla sua concreta efficacia ed al mutamento delle esigenze aziendali e della normativa vigente;
- svolgere verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme del Codice Etico, valutando i fatti ed assumendo – in caso di accertata violazione – adeguate misure sanzionatorie;
- garantire da possibili ritorsioni di qualunque genere derivanti dall'aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice Etico.

d. Destinatari e ambito di applicazione del Codice Etico

Il Codice Etico deve essere osservato da tutti gli Amministratori, i Sindaci, i Revisori legali dei conti, il Management, i Dipendenti, i Collaboratori, i Consulenti, i mandataria, i gestori, i *partner* commerciali, i fornitori e tutti coloro che, a vario titolo, intrattengono rapporti con Ecopol, di seguito definiti collettivamente i “Destinatari”.

Ciascun Destinatario è obbligato a conoscere il Codice Etico, a contribuire attivamente alla sua attuazione, promozione e a segnalarne eventuali carenze e/o violazioni. La Società si impegna a promuovere la conoscenza del Codice Etico nei confronti dei Destinatari con adeguate procedure di informazione e formazione.

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali la Società intrattiene relazioni di affari. L’osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Destinatari.

Ecopol condanna qualsiasi comportamento in violazione dei valori, dei principi e delle disposizioni dettate dal Codice Etico anche laddove tale comportamento sia sorretto dalla convinzione di agire a vantaggio o nell’interesse della Società.

2. PRINCIPI GENERALI

a. Conformità a leggi e regolamenti

Ecopol opera nell’assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti nei paesi in cui svolge la propria attività, in conformità ai principi fissati nel Codice Etico ed alle procedure previste dalle normative interne.

L’integrità morale è un dovere costante di tutti coloro che lavorano per l’azienda e caratterizza i comportamenti di tutta l’organizzazione.

I Destinatari, nonché coloro che a vario titolo operano con la Società, sono pertanto tenuti, nell’ambito delle rispettive competenze, a conoscere ed osservare le leggi ed i regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui la medesima opera. In tale contesto rientra anche l’attenzione ed il rispetto delle normative che regolano la concorrenza, sia sul mercato nazionale che a livello internazionale.

I rapporti con le Autorità di quanti operano per l’azienda devono essere improntati alla massima correttezza, trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto delle leggi e delle normative e delle loro funzioni istituzionali.

b. Modelli e regole di comportamento

Tutte le attività lavorative di coloro che operano per la Società devono essere svolte con impegno professionale, rigore morale e correttezza gestionale, anche al fine di tutelare l’immagine di Ecopol.

I comportamenti ed i rapporti di tutti coloro che a vario titolo operano nell’interesse della Società, all’interno ed all’esterno della stessa, devono essere ispirati a trasparenza, correttezza e reciproco rispetto.

A tal fine, la Società si è dotata di un *Regolamento Comportamentale* che racchiude tutte le norme alle quali i soggetti che, a vario titolo, operano per la Società devono attenersi. Il regolamento sopra menzionato è finalizzato a favorire l’inserimento lavorativo ed il benessere di chi lavora, nel rispetto della dignità di ciascuno e contro ogni forma di discriminazione. I valori a cui si ispira la Società consistono:

- nel rispetto della persona e della sua dignità;
- nel contrasto ad ogni forma di discriminazione;
- nella incentivazione di una cultura volta alla Diversity & Inclusion;
- nella promozione dell’onestà intellettuale e morale;
- nel decoro;
- nella correttezza e nella lealtà nei rapporti professionali a qualunque livello;
- nella consapevolezza di attuare uno sviluppo economico/sociale/territoriale sostenibile nel rispetto dei principi indicati dalla Agenda 2030.

In tale contesto i soggetti apicali di Ecopol devono per primi rappresentare con il loro operato un esempio per tutti i Dipendenti e Collaboratori, attenendosi, nello svolgimento delle proprie funzioni, ai principi ispiratori del Codice Etico e del *Regolamento Comportamentale*, curandone la diffusione tra i Destinatari e sollecitandoli a presentare richieste di chiarimenti o proposte di aggiornamento ove necessario.

Con particolare riferimento agli Amministratori e al Management, inoltre, Ecopol richiede che questi si adoperino attivamente al fine di proporre e realizzare i progetti, gli investimenti e le azioni industriali, commerciali e gestionali utili a conservare ed accrescere il patrimonio economico, tecnologico e professionale dell'azienda.

La Società garantisce altresì, sui fenomeni e sulle scelte aziendali, la disponibilità di un supporto informativo tale da consentire alle funzioni ed agli organi societari, agli enti di revisione contabile e di controllo interno, nonché alle autorità di vigilanza, di svolgere la più ampia ed efficace attività di controllo.

c. Diffusione ed osservanza del Codice Etico

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico sia ai soggetti interni della stessa (Amministratori, eventuali e futuri Dirigenti, Dipendenti e Collaboratori a vario titolo) che ai soggetti esterni (partner commerciali e finanziari, Consulenti, Clienti e Fornitori) attraverso tutti i canali a disposizione (affissione in bacheca, consegna a tutto il personale in carica e ai neoassunti, pubblicazione sul sito aziendale, mediante invio digitale tramite mail aziendale e/o in assenza, privata) richiedendo a tutti il rispetto e l'osservanza dei principi in esso contenuti.

Come peraltro previsto dal Regolamento Disciplinare Aziendale, in caso di inosservanza la Società applicherà ai primi le sanzioni disciplinari a tal fine previste, mentre per i secondi potrà avvalersi della risoluzione contrattuale in virtù di specifica clausola risolutiva espressa da inserirsi nei futuri contratti con parti terze, ove ritenuto opportuno e/o necessario.

I Destinatari sono pertanto tenuti a conoscere il contenuto del Codice Etico, chiedendo e ricevendo dalle funzioni aziendali preposte gli opportuni chiarimenti in merito alle sue interpretazioni; i Destinatari sono altresì tenuti ad osservarne il dettato nonché a contribuire alla sua attuazione, segnalando eventuali carenze e violazioni (anche solo tentate) di cui siano venuti a conoscenza.

3. DIPENDENTI, POLITICA DELL'OCCUPAZIONE E TUTELA DELLA PRIVACY

a. Le condizioni determinanti

Le persone costituiscono un elemento indispensabile per l'esistenza della Società nonché un fattore cruciale per competere con successo sul mercato. L'onestà, la lealtà, la capacità, la professionalità, la serietà, la preparazione tecnica e la dedizione del personale rientrano pertanto tra le condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi aziendali e rappresentano le caratteristiche richieste da Ecopol ai propri Amministratori, Direttori, Dipendenti e Collaboratori a vario titolo.

Ecopol garantisce l'integrità fisica, psicofisica e morale dei suoi Dipendenti, Collaboratori, favorendo condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri.

La Società intrattiene esclusivamente rapporti di lavoro regolari e conformi ai vigenti contratti nazionali e si impegna a non instaurare alcun rapporto di lavoro con soggetti privi di permesso di soggiorno o con permesso di soggiorno scaduto e a non svolgere alcuna attività atta a favorire l'ingresso illecito, in Italia, di soggetti clandestini. La Società si impegna altresì a verificare, durante tutto il rapporto lavorativo, che i lavoratori provenienti da paesi terzi siano in regola con il permesso di soggiorno e, in caso di scadenza dello stesso, abbiano provveduto a rinnovarlo. La Società si impegna, inoltre, ad assicurarsi con apposite clausole contrattuali che i soggetti terzi con cui collabora si avvalgano anch'essi di lavoratori in regola con la normativa in materia di permesso di soggiorno.

b. Le politiche di selezione

Al fine di contribuire allo sviluppo degli obiettivi di impresa, ed assicurare che tali obiettivi siano da tutti perseguiti nel rispetto dei principi etici e dei valori cui Ecopol si ispira, la politica aziendale è volta a selezionare ciascun dipendente, consulente, collaboratore a vario titolo secondo i valori e le caratteristiche sopra enunciate. Nell'ambito della selezione – condotta nel rispetto delle pari opportunità e senza alcuna discriminazione di carattere razziale, sessuale e di genere, politico, sindacale o religioso – Ecopol opera affinché le risorse acquisite corrispondano ai profili effettivamente necessari alle esigenze aziendali, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta. Le informazioni richieste nella fase di valutazione del personale sono strettamente connesse alla verifica della corrispondenza dei requisiti professionali e psicoattitudinali in relazione alle esigenze della Società.

In particolare, sono requisiti imprescindibili per Ecopol:

- possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità;
- limitatamente alle figure apicali, non aver riportato nei 5 anni precedenti condanne passate in giudicato e/o sanzioni disciplinari per i reati specifici previsti dagli articoli dal 24 al 25-quindecies del D.Lgs. 231/01;
- non versare in una situazione di conflitto tra gli interessi personali e quelli aziendali, intendendo per personali anche gli interessi di eventuali società nelle quali il dichiarante possiede una partecipazione, impegnandosi inoltre a dichiarare eventuali conflitti che dovessero sorgere durante il suo incarico, avvisando senza indugio il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società.

All'atto della costituzione del rapporto di lavoro, Ecopol fornisce in maniera accurata tutte le informazioni necessarie, con riferimento in particolare a caratteristiche e requisiti della funzione e delle mansioni da svolgere, norme e procedure aziendali connesse all'attività lavorativa, aspetti normativi e retributivi.

c. Lo sviluppo delle professionalità

Nell'evoluzione del rapporto di lavoro Ecopol si impegna a creare e mantenere le condizioni necessarie affinché le capacità e le conoscenze di ciascuno possano ulteriormente ampliarsi nel rispetto di tali valori, seguendo una politica basata sul riconoscimento dei meriti e delle pari opportunità e prevedendo specifici programmi volti all'aggiornamento professionale ed all'acquisizione di maggiori competenze. In ragione di ciò, al dipendente è richiesto di coltivare e sollecitare l'acquisizione di nuove competenze, capacità e conoscenze, mentre le funzioni apicali ed i responsabili preposti devono porre la massima attenzione nel valorizzare ed accrescere la professionalità dei propri collaboratori creando le condizioni per lo sviluppo delle loro capacità e la realizzazione delle loro potenzialità, evitando ogni forma di discriminazione e, in particolare, discriminazioni per razza, sesso, età, nazionalità, religione e convinzioni personali. A tale fine la Società ha adottato un sistema di valutazione delle performances mediante scheda valutazione e colloquio di feedback.

La Società si attende che il Management, i Dipendenti e i Collaboratori cooperino reciprocamente per mantenere in azienda un clima di rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno ed intervengano per impedire atteggiamenti ingiuriosi o diffamatori.

d. Dipendenti e Codice Etico

Attraverso proprie funzioni e risorse dedicate, Ecopol promuove e cura costantemente la conoscenza del Codice Etico e dei relativi aggiornamenti, nonché delle aree di attività delle diverse funzioni con attribuzioni di responsabilità, linee di dipendenza gerarchica, descrizione dei compiti e formazione del personale. L'informazione e la conoscenza del Codice Etico avvengono, in primo luogo, attraverso la distribuzione di apposita documentazione a tutti coloro che interagiscono con la Società la quale, in tal caso, richiede agli stessi interlocutori – al momento della consegna del materiale informativo sul Codice Etico – la sottoscrizione di dichiarazione di presa visione della documentazione ricevuta.

In secondo luogo, la Società prevede per i propri Dipendenti una formazione ed un aggiornamento sui temi del Codice Etico a cura delle funzioni responsabili. Il personale potrà comunque, in qualsiasi momento, chiedere agli organi preposti chiarimenti e delucidazioni in merito ai contenuti del Codice Etico.

e. Ambiente di lavoro e tutela della privacy

Ecopol si impegna a creare un ambiente di lavoro che garantisca, a tutti coloro che a qualunque titolo interagiscono con la Società, condizioni rispettose della dignità personale e dove le caratteristiche dei singoli non possano dare luogo a discriminazioni o condizionamenti.

In particolare, i Dipendenti della Società:

- non devono prestare servizio sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti;
- devono evitare comportamenti che possano creare un clima intimidatorio o offensivo nei confronti di colleghi o sottoposti al fine di emarginarli o screditarli nell'ambiente di lavoro.

A tale proposito, la Società, nel rispetto della legislazione vigente, si impegna alla tutela della privacy in tema di informazioni sensibili (ad esempio concernenti la salute, la religione, opinioni politiche, ecc.).

In particolare, il rispetto della dignità del lavoratore dovrà essere assicurato anche attraverso il rispetto della privacy nella corrispondenza e nelle relazioni interpersonali tra Dipendenti, attraverso il divieto di interferire o intromettersi o controllare, anche a distanza, ogni forma di comunicazione, in violazione delle prescrizioni indicate dalla normativa di settore adottata dalla Società.

Chiunque ritenga di aver subito molestie o di essere stato discriminato per qualsivoglia motivo (esemplificativamente per l'età, il sesso, la razza, lo stato di salute, la nazionalità, le condizioni economiche, le opinioni politiche e le credenze religiose), ovvero di aver subito una violazione della privacy, può segnalare l'accaduto all'Organismo di Vigilanza, che valuterà l'effettiva violazione del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico e provvederà ad attivare di volta in volta le misure ritenute più idonee a ripristinare un sereno ambiente di lavoro, garantendo al contempo la riservatezza dei soggetti coinvolti e l'anonimato di chi ha effettuato la segnalazione.

4. TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DEI LUOGHI E DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

Ecopol, certificata ISO 45001, garantisce la tutela e la sicurezza sui luoghi di lavoro per il proprio personale e per i terzi, impegnandosi nella tutela della incolumità e della salute delle persone che lavorano negli ambienti della Società anche oltre i limiti imposti dalla normativa vigente. Ogni Destinatario non deve porre gli altri Destinatari di fronte a rischi inutili che possano provocare danni alla loro salute o incolumità fisica. La Società persegue l'obiettivo di garantire una gestione efficace di salute e sicurezza che considera fattori decisivi per il suo successo. Tutti coloro che lavorano per la Società sono responsabili della buona gestione di salute e sicurezza.

Ai Destinatari viene chiesto di rispettare le regole interne e di segnalare tempestivamente eventuali carenze e il mancato rispetto delle norme.

Le decisioni assunte dalla Società in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro sono ispirate ai seguenti principi:

- prevenire i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- adottare le migliori tecnologie di lavoro;
- dare priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori;
- svolgere interventi formativi e di comunicazione.

a. Obblighi dei Destinatari

Ciascun Destinatario, in ragione della propria funzione, è tenuto a rispettare e far rispettare le disposizioni e le istruzioni impartite dalla Società ai fini della protezione collettiva e individuale, ad indossare i dispositivi di protezione individuale (DPI) ove richiesto dalla mansione svolta, ad utilizzare correttamente le apparecchiature, le attrezzature di lavoro, le sostanze e preparati pericolosi e i dispositivi di sicurezza, a segnalare eventuali problemi di dispositivi e apparecchiature, unitamente ad altre eventuali condizioni di pericolo, a segnalare immediatamente le pericolosità riscontrate nell'impiego di sostanze pericolose, a non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza, a non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza o che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori e a sottoporsi alle visite mediche e ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente.

5. TUTELA DELL'AMBIENTE

Ecopol è altresì certificata ISO 14001, ed è da sempre impegnata a migliorare l'impatto ambientale e paesaggistico delle proprie attività, nonché a prevenire i rischi per le popolazioni e per l'ambiente, non solo nel rispetto della normativa vigente, ma tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

Lo scopo è di contribuire a realizzare prodotti di valore impegnandosi a progettare e adottare processi produttivi innovativi che tendano all'ottimizzazione delle risorse e a promuovere il benessere e la piena soddisfazione dei propri Dipendenti e Collaboratori.

La gestione operativa deve fare riferimento a criteri di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica, perseguendo il miglioramento continuo delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro e di protezione ambientale.

In particolare, Ecopol definisce i seguenti obiettivi prioritari:

- gestire le attività utilizzando le risorse naturali in maniera efficiente, promuovendo e sviluppando modelli produttivi che minimizzino gli impatti sull'ambiente legati ai consumi di energia e acqua, alla produzione e allo smaltimento di rifiuti e residui di lavorazione, nonché alle emissioni di gas "a effetto serra";
- orientare le scelte di gestione in modo da incentivare l'adozione di strategie sostenibili e l'utilizzo dell'energia da fonti rinnovabili;
- migliorare il metodo di rilevazione, calcolo e tracciabilità dei dati ambientali, con particolare riferimento alle emissioni di CO2 e allo smaltimento dei rifiuti e scarti del processo produttivo.

Ecopol garantisce, in termini di impatto ambientale, elevati standard qualitativi dei propri prodotti mediante:

- l'adesione volontaria alle norme di riferimento per i sistemi di gestione ambientale ISO;
- l'assenza di ingredienti di origine animale intenzionalmente aggiunti, rendendo così il film solubile in acqua Ecopol adatto alle certificazioni K (Kosher) e Halal;
- la sottoposizione dei propri prodotti a test di eco-compatibilità, rendendo così il film generato adatto ai prodotti dei clienti in quanto garantisce la riduzione dell'impatto ambientale degli stessi e il conseguente ottenimento delle principali certificazioni ecologiche tra le quali la Ecocert;
- la sottoposizione dei propri prodotti a test di ecotossicità, secondo le linee guida dell'OCSE, e a test biodegradabilità secondo gli standard ASTM, ISO e OECD.
- la predisposizione di un Report di Sostenibilità che dia evidenza delle iniziative aziendali volte a rendere operative le aree di intervento (SDG's) identificate dalla Agenda 2030 dell'ONU.

a. Obblighi dei Destinatari

Ai Destinatari è richiesta attiva collaborazione ed un miglioramento continuo nella tutela dell'ambiente. Ciascun Destinatario e chiunque collabori con la Società è tenuto a rispettare e far rispettare le disposizioni e le istruzioni impartite per il rispetto delle normative vigenti in materia ambientale, a utilizzare gli appositi spazi per la raccolta e la gestione dei rifiuti e del materiale da smaltire, a seguire e rispettare le direttive impartite dalla Società nell'utilizzo e nella manutenzione delle attrezzature di lavoro, a segnalare eventuali problemi che possano compromettere il rispetto delle disposizioni impartite, a non compiere di propria iniziativa operazioni e a non tenere comportamenti che non siano di propria competenza o che possano comunque compromettere la sicurezza ambientale.

6. CONFLITTO DI INTERESSE

a. Interessi aziendali ed individuali

Tra Ecopol ed i propri Dipendenti e Collaboratori sussiste un rapporto di piena fiducia, nell'ambito del quale è dovere primario di questi ultimi utilizzare i beni dell'impresa e le proprie capacità lavorative per la realizzazione dell'interesse societario, in conformità ai principi fissati nel Codice Etico.

In tale prospettiva gli Amministratori, il Management, i Dipendenti ed i Collaboratori a vario titolo di Ecopol devono evitare ogni situazione ed astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale a quelli della Società o che possa interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni

nell'interesse della stessa. Il verificarsi di situazioni di conflitto d'interessi, oltre ad essere in contrasto con le norme di legge e con i principi fissati nel Codice Etico, risulta pregiudizievole per l'immagine e l'integrità aziendale.

I Destinatari sono tenuti altresì a evitare situazioni in cui eventuali interessi personali possano influenzare l'imparzialità e/o l'eticità del comportamento e devono astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui siano venuti a conoscenza in virtù dello svolgimento delle proprie funzioni.

I Destinatari devono quindi escludere ogni possibilità di sovrapporre o comunque incrociare, strumentalizzando la propria posizione funzionale, le attività economiche rispondenti ad una logica di interesse personale e/o familiare e le mansioni che ricoprono all'interno della società.

b. Prevenzione dei conflitti di interesse

Al fine di evitare situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi, la Società al momento dell'assegnazione dell'incarico o di avvio del rapporto di lavoro richiede ai propri Amministratori, Dipendenti e Collaboratori a vario titolo di sottoscrivere un'apposita dichiarazione che esclude la presenza di situazioni di conflitto tra l'interesse del singolo e quello aziendale, come intesi al precedente paragrafo 3.b del presente Codice Etico.

In particolare, gli Amministratori devono dare notizia agli altri Amministratori di ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbiano in una determinata operazione della Società.

Ecopol richiede peraltro che chiunque abbia notizia di situazioni di conflitto di interessi ne dia – tramite le modalità previste dai protocolli specifici – tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

c. Obbligo di non concorrenza

La Società riconosce e rispetta il diritto dei suoi Amministratori, del Management, dei Dipendenti e Collaboratori a partecipare ad affari o attività di altro genere al di fuori di quelle svolte nell'interesse della Società, a condizione che tali attività siano (i) consentite dalla legge, (ii) non incidenti sull'attività professionale svolta a vantaggio di Ecopol e (iii) compatibili con gli obblighi assunti nei confronti della Società stessa.

7. TRASPARENZA DELLA CONTABILITÀ

a. Trasparenza contabile

Veridicità, accuratezza, completezza e chiarezza sono i criteri essenziali che caratterizzano la redazione di qualsivoglia documento contabile di Ecopol, in modo da rappresentare fedelmente i fatti di gestione economica, patrimoniale e finanziaria anche al fine di garantire a soci e terzi la possibilità di avere un'immagine chiara della situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'impresa.

Nel caso di elementi economico-patrimoniali fondati su valutazioni, queste devono essere effettuate nel rispetto dei criteri di ragionevolezza e prudenza, illustrando con chiarezza documentale i criteri che hanno portato alla determinazione del valore del bene.

Chiunque venga a conoscenza di possibili omissioni, falsificazioni, irregolarità nella tenuta della contabilità e della documentazione a supporto, o comunque di violazioni dei principi fissati dal Codice Etico e dalla normativa interna, è tenuto a riferirne tempestivamente all'Organismo di Vigilanza. Le citate violazioni incrinano il rapporto di fiducia con la società, assumono rilievo sotto il profilo disciplinare e saranno adeguatamente sanzionate.

È vietato qualsiasi comportamento finalizzato a impedire od ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o revisione attribuite ai soci e agli organi sociali verso cui sono garantite la massima collaborazione e trasparenza.

8. TUTELA DEL PATRIMONIO SOCIALE

Ecopol si adopera affinché l'impiego delle risorse disponibili sia effettuato in conformità della normativa vigente, dei contenuti dello statuto e dei valori del Codice Etico al fine di garantire, accrescere e rafforzare il patrimonio aziendale, tutelare la Società stessa, i soci, i creditori ed il mercato.

A tutela dell'integrità del patrimonio sociale, salvi i casi in cui lo consenta espressamente la legge, è fatto espresso divieto di:

- restituire in qualsiasi forma i conferimenti o liberare i soci dall'obbligo di eseguirli;
- ripartire utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero riserve non distribuibili per legge;
- effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni violando le norme poste a tutela dei creditori;
- formare o aumentare fittiziamente il capitale sociale;
- soddisfare, in caso di liquidazione, le pretese dei soci in danno dei creditori sociali.

Al fine di prevenire le fattispecie sopra richiamate Ecpol, nell'ambito dell'organizzazione aziendale, si adopera per la diffusione e la conoscenza delle norme di legge e del Codice Etico, prevedendo specifici programmi d'informazione ed aggiornamento per gli Amministratori, il Management, i Dipendenti e Collaboratori sui reati in materia societaria.

9. LA PROTEZIONE E L'USO DEI BENI AZIENDALI

Il patrimonio aziendale di Ecpol è costituito da beni materiali, quali immobili, infrastrutture, attrezzature e macchinari, e beni immateriali, quali informazioni riservate, *know-how*, conoscenze tecniche, diritti di licenza, marchi e brevetti.

La protezione e conservazione di questi beni costituisce un valore fondamentale per la salvaguardia degli interessi societari.

Gli Amministratori, il Management, i Dipendenti e i Collaboratori sono personalmente responsabile del mantenimento di tale sicurezza. L'utilizzo dei beni deve essere funzionale allo svolgimento delle attività aziendali o agli scopi autorizzati dalle funzioni aziendali interessate.

a. Sistemi informatici aziendali, internet e posta elettronica

L'utilizzo delle risorse informatiche e telematiche aziendali deve ispirarsi ai principi di legalità, diligenza e correttezza. Ecpol si è dotata di un *Regolamento per l'utilizzo dei sistemi informatici* che stabilisce le regole che i Destinatari, che fanno uso dei sistemi informatici aziendali, devono adottare al fine di evitare comportamenti inconsapevoli e/o scorretti che possano provocare danni alla Società, ad altri Destinatari o a partner commerciali.

i. Strumenti informatici

Ai sensi del predetto regolamento, i PC e gli altri strumenti elettronici e/o informatici ed i relativi programmi e/o applicazioni affidati da Ecpol ai Destinatari sono strumenti di lavoro, pertanto vanno custoditi in modo appropriato e possono essere utilizzati solo per fini professionali e non anche per scopi personali. Non è consentito installare sui PC e/o sugli altri strumenti elettronici e/o informatici software non distribuiti e/o non espressamente autorizzati dalla Società né collegare ai PC o agli altri strumenti elettronici periferiche hardware o dispositivi non ammessi da Ecpol.

ii. Utilizzo della rete internet

Fermo quanto previsto nel sopra menzionato regolamento, ai Destinatari che fanno uso dei sistemi informatici aziendali non è consentito navigare in siti il cui contenuto potrebbe configurare in capo a Ecpol l'insorgere di uno dei reati della specie di quelli previsti dal Decreto, nonché in quelli che possono rivelare le opinioni politiche, religiose, sindacali, l'identità di genere nonché l'orientamento sessuale del Destinatario.

Ai suddetti soggetti, inoltre, non è permessa la partecipazione, per motivi non professionali, a forum e a registrazioni in guest book, nonché l'utilizzo di *chat line*, di bacheche elettroniche anche utilizzando pseudonimi (o *nicknames*), il cui contenuto sia contrario all'ordine pubblico ed al buon costume; non è consentita la memorizzazione neanche temporanea di documenti informatici di natura oltraggiosa e/o discriminatoria per sesso, età, lingua, religione, razza, origine etnica o nazionale, invalidità, ceto, opinione e appartenenza sindacale e/o politica, identità di genere o orientamento sessuale o comunque tali da configurare la commissione di reati della specie di quelli previsti dal Decreto.

Nell'ottica di incentivare il *well being* l'Azienda si è dotata di un *Regolamento per lo Smart Working* ove disciplina l'attività lavorativa svolta da remoto da parte del proprio collaboratore, con una particolare attenzione al tema

della tutela dei dati aziendali, mediante creazione di canali protetti di comunicazione azienda-collaboratore remoto, caratterizzati da VPN.

iii. Posta elettronica

A tutti i Destinatari che fanno uso dei sistemi informativi aziendali non è consentito utilizzare la posta se non per motivi strettamente legati alla propria attività lavorativa. E' inoltre vietato inviare o memorizzare messaggi (interni ed esterni) di natura oltraggiosa del comune senso morale e/o discriminatoria per ragioni di sesso, età, lingua, religione, razza, origine etnica o nazionale, invalidità, ceto, opinione e appartenenza sindacale e/o politica, identità di genere o orientamento sessuale, né è consentito l'utilizzo dell'indirizzo di posta elettronica aziendale per la partecipazione a dibattiti o forum, il cui contenuto sia contrario all'ordine pubblico o al buon costume.

iv. Monitoraggio e controlli

Poiché, in caso di violazioni contrattuali e giuridiche, sia Ecolpol, sia il singolo Destinatario che faccia uso dei sistemi informativi della Società sono potenzialmente perseguibili con sanzioni, anche di natura penale, la Società verificherà, nei limiti consentiti dalle norme di legge e dal *Regolamento per l'utilizzo dei sistemi informatici*, il rispetto delle regole e l'integrità del proprio sistema informatico.

b. Telefonia

Gli apparecchi di comunicazione telefonica di Ecolpol, siano essi fissi o mobili, devono essere utilizzati a fini esclusivamente professionali, salvo diversi accordi o direttive aziendali.

c. Proprietà industriale

Know-how, conoscenze tecniche, diritti di licenza, marchi, brevetti e altri diritti di proprietà industriale simili costituiscono un patrimonio centrale e imprescindibile dell'azienda. In particolare, grazie agli investimenti effettuati dalla Società nell'ambito della ricerca e dell'innovazione, la stessa è diventata titolare di un insieme di conoscenze segrete di notevole valore. La sicurezza, ovvero la protezione e conservazione di questi beni, costituisce un principio fondamentale per la salvaguardia degli interessi aziendali. A tal fine la Società si è dotata del c.d. *Regolamento Tutela Know How* che si propone di classificare le suddette conoscenze in (i) informazioni strettamente segrete, (ii) informazioni segrete e (iii) informazioni confidenziali (di seguito, le "Informazioni"), le quali sono conoscibili da parte dei Lavoratori¹ in base al c.d. criterio di segmentazione ossia in base alla mansione e alla funzione ricoperta da ogni Lavoratore autorizzato ad accedervi. In ossequio al suddetto regolamento, il trattamento delle Informazioni è consentito solo se è garantita l'adozione delle misure di sicurezza ivi previste quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la creazione e l'archiviazione di *files* mediante specifici *software* presenti sui *server* della Società, l'adozione di *software antimalware*, di sistemi di *firewalling* nonché di sistemi di *back-up*. Il predetto regolamento disciplina le regole di riservatezza sulle Informazioni da rispettare sia nell'ambito dei rapporti tra la Società e i Lavoratori sia nell'ambito dei rapporti tra la Ecolpol e soggetti terzi.

10. RAPPORTI CON L'ESTERNO

a. Rapporti con Autorità e Istituzioni Pubbliche

i. Rapporti con Autorità e Pubbliche Amministrazioni

I rapporti di Ecolpol con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o con ogni altro soggetto che operi per conto della Pubblica Amministrazione, centrale e periferica, di organi legislativi, di istituzioni comunitarie, di organizzazioni pubbliche internazionali e di qualsiasi Stato estero, nonché i rapporti con la magistratura, con le autorità pubbliche di vigilanza e con altre autorità indipendenti e con *partner* privati concessionari di un pubblico servizio o partecipati da capitale pubblico, devono essere intrattenuti e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure interne e nel rispetto dei

¹ Il *Regolamento Tutela Know How* definisce Lavoratori tutti gli individui persone fisiche legati alla Società, o a società terzi e legate alla Società, da un accordo di riservatezza ovvero da un rapporto di lavoro subordinato, senza distinzione di funzione, inquadramento e/o livello, nonché ogni altro collaboratore o consulente a prescindere dal rapporto contrattuale, presenti o futuri, senza alcuna eccezione, nonché coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente collaborano o collaboreranno con la Società.

principi di lealtà, correttezza, trasparenza, veridicità e verificabilità delle informazioni fornite e/o assunte, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti.

Sono vietati pagamenti illeciti e sono proibite pratiche di corruzione, favoritismi, comportamenti collusivi, sollecitazioni dirette e/o indirette anche attraverso promesse di vantaggi personali, adottate nei confronti di qualunque soggetto appartenente alla Pubblica Amministrazione o comunque esercente funzioni pubbliche.

Attenzione e cura devono essere poste nei rapporti con i soggetti sopra indicati, in particolare nelle operazioni relative a: gare d'appalto, contratti, autorizzazioni, licenze, concessioni, richieste e/o gestione e utilizzazione di finanziamenti comunque denominati di provenienza pubblica (regionale, nazionale, comunitaria o internazionale), gestione di commesse, rapporti con autorità di vigilanza o altre autorità indipendenti, enti previdenziali, enti addetti alla riscossione dei tributi, organi di procedure fallimentari, procedimenti civili, penali o amministrativi, ecc.

Al fine di non compiere atti in contrasto con le norme di legge o comunque pregiudizievoli dell'immagine e dell'integrità della Società, le operazioni sopra richiamate e la correlata gestione delle risorse finanziarie devono essere autorizzate ed attuate nel rispetto delle leggi e dei principi del Codice Etico e ogni operazione o transazione commerciale deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

ii. Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

Ecopol non favorisce o discrimina direttamente o indirettamente alcuna organizzazione di carattere politico o sindacale. La Società si astiene dal fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, ad eccezione di quanto dovuto in forza di specifiche disposizioni di legge.

iii. Regali, benefici e promesse di favori

Così come ribadito nel *Regolamento Comportamentale*, Ecopol vieta a tutti coloro che operano nel proprio interesse, in proprio nome o conto di accettare, consegnare, offrire o promettere, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti (anche in termini di opportunità di impiego) in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o soggetti privati, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite, così come instaurare nei loro confronti relazioni personali di favore, influenza o ingerenza.

È fatto, più in generale, divieto assoluto di interferire in qualsivoglia modo e con qualsivoglia mezzo nelle libere e autonome decisioni dei pubblici ufficiali o degli incaricati di pubblico servizio o, in ogni caso, dei pubblici dipendenti.

I rapporti intercorrenti tra la Società e le Autorità sono improntati ai principi di leale collaborazione, correttezza, trasparenza, completezza, veridicità e verificabilità delle informazioni fornite. I Destinatari non devono in alcun modo ostacolare, anche tramite omissione delle informazioni dovute, l'esercizio delle Autorità e la corretta amministrazione della giustizia.

I contatti con i soggetti sopraindicati sono intrattenuti dagli organi della Società a ciò deputati.

Quanto sin qui espresso non è consentito nemmeno in forma indiretta, tramite familiari o interposte persone, ovvero sotto celate forme, mediante sponsorizzazioni, incarichi, consulenze, pubblicità e simili.

Eventuali richieste, offerte di denaro o di favori di qualunque tipo (ivi compresi omaggi o regali di non modico valore) avanzate o ricevute da coloro che operano per conto di Ecopol nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (italiana o estera) o con soggetti privati devono essere portate immediatamente a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza e del vertice aziendale per l'adozione degli opportuni provvedimenti correttivi e/o cautelativi.

b. Rapporti con clienti, fornitori e appaltatori

i. Condotta negli affari

Il rapporto corretto e trasparente con clienti, fornitori e appaltatori rappresenta l'aspetto rilevante del successo della Società. La selezione dei suddetti soggetti e gli acquisti di beni, merci e servizi devono avvenire secondo i principi del presente Codice Etico e delle procedure interne, utilizzando la forma scritta, che ne assicuri la

tracciabilità, e nel rispetto della struttura gerarchica dell'azienda. In ogni caso la selezione deve avvenire esclusivamente sulla base di parametri obiettivi quali la capacità, la qualità, l'efficienza, la convenienza, l'affidabilità, il prezzo e, dove richiesto, requisiti specifici.

I Destinatari, per quanto di loro competenza, sono tenuti a controllare che i fornitori uniformino costantemente la loro condotta agli standard del Codice Etico, manifestando una particolare sensibilità alle tematiche legate alla sostenibilità e alla tutela dell'ambiente. Nel caso vi siano fondati dubbi sul comportamento etico ed il rispetto dei predetti principi da parte di un fornitore, Ecopol adotterà senza indugio le opportune misure, ivi inclusa la risoluzione dei contratti in essere e la preclusione di ulteriori opportunità di collaborazione.

ii. Regali, dazioni e benefici

Conformemente altresì alle disposizioni contenute nel *Regolamento Attività di Rappresentanza* e nel *Regolamento Spese di Rappresentanza* adottati dalla Società, nei rapporti di affari con clienti e fornitori sono vietate dazioni, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità che, per natura e/o valore possano in qualche modo compromettere l'immagine dell'azienda o essere interpretati come finalizzati ad ottenere un indebito trattamento di favore nei confronti di Ecopol. In ogni caso, eventuali omaggi, atti di cortesia e di ospitalità devono essere comunicati e sottoposti alla autorizzazione del riporto diretto

Ai sensi del *Regolamento Comportamentale*, ai Dipendenti è fatto divieto non solo di accettare regali o altre utilità sotto qualunque forma nei rapporti – di natura sovraordinata o subordinata – intercorrenti tra gli stessi ma anche da parte di soggetti esterni che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività della Società ad eccezione dei regali o altre utilità, sotto qualunque forma, di modico valore² effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali.

c. Rapporti con i concorrenti

Nella gestione del *business* e dei rapporti di affari, Ecopol si ispira ai principi di lealtà, legalità, correttezza, trasparenza, efficienza e rispetto dei mercati e della concorrenza.

La Società persegue in modo particolare il proprio successo di impresa sul mercato attraverso l'offerta di prodotti e servizi innovativi e competitivi e nel rispetto di tutte le norme nazionali ed internazionali poste a tutela della leale concorrenza.

In particolare, nell'ambito della vigente disciplina nazionale ed internazionale in tema di concorrenza, le attività di Ecopol ed i comportamenti dei Destinatari le cui azioni possano essere in qualche modo riferibili alla Società devono ispirarsi alla più completa autonomia ed indipendenza rispetto alle condotte dei concorrenti.

d. Rapporti con il mercato

i. Informazioni privilegiate

Ogni informazione ed altro materiale ottenuto da un Destinatario in relazione alla propria attività lavorativa è strettamente di proprietà di Ecopol.

Ai sensi della normativa vigente, *Insider* è la persona che, in ragione dell'esercizio di una funzione, di una professione o di un ufficio ha accesso alle informazioni privilegiate riguardanti la Società, come può risultare, in particolare, dalla partecipazione a decisioni, incontri, presentazioni e discussioni informali.

Per tale ragione è fatto divieto, quando in relazione alle funzioni svolte si è a conoscenza di informazioni rilevanti non di pubblico dominio, di utilizzare dette informazioni a proprio vantaggio e di quello di familiari, conoscenti e, in generale, di terzi.

11. RAPPORTI CON I MASS MEDIA E GESTIONE DELLE INFORMAZIONI

a. Modalità di condotta

² Ai sensi del *Regolamento Comportamentale* adottato dalla Società il modico valore è fissato in Euro 150,00, in forma non cumulata annuale

I rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione ed informazione e, più in generale, gli interlocutori esterni, devono essere intrattenuti solo da soggetti espressamente delegati, in conformità all'organizzazione e alle procedure adottate dalla società. Qualsiasi richiesta di notizie da parte della stampa o dei mezzi di informazione ricevuta dal personale di Ecopol deve essere comunicata alla Direzione aziendale che fornirà adeguate istruzioni sulle informazioni da diffondere. Tale aspetto è altresì previsto e disciplinato dal *Regolamento Attività di Rappresentanza*.

La comunicazione verso l'esterno deve seguire i principi guida di veridicità, correttezza, trasparenza, prudenza e deve essere volta a favorire la conoscenza delle politiche aziendali e dei programmi e progetti della società. I rapporti con i mass media devono essere improntati al rispetto della legge e del presente codice di comportamento.

b. Obbligo di riservatezza

È fatto divieto a tutti i Destinatari di trattare ed utilizzare informazioni relative a Ecopol, comunque apprese e detenute a qualsiasi titolo, per fini diversi da quelli consentiti dalla legge o che esulino dall'ordinario svolgimento dei propri compiti professionali, ad esempio per perseguire fini privati o vantaggi personali o di terzi.

Ai Destinatari è fatto altresì divieto di:

- richiedere indebitamente notizie sui documenti interni, sul *know-how*, sui progetti di ricerca e sviluppo, su eventuali brevetti, sulle operazioni aziendali e, in generale, su tutte le informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa;
- divulgare all'esterno informazioni riservate attinenti a Ecopol;
- rilasciare qualsivoglia dichiarazione coinvolgente la Società, senza la previa specifica autorizzazione dell'organo competente, che stabilisca le modalità di comunicazione nel rispetto della normativa e dei regolamenti vigenti;
- fare copie di documenti contenenti informazioni aziendali o rimuovere documenti od altro materiale archiviato o copie degli stessi dalle postazioni di lavoro, eccettuati i casi in cui ciò sia necessario per eseguire compiti specifici;
- distruggere impropriamente documenti e informazioni aziendali.

In particolare, costituiscono informazioni riservate o segrete quelle oggetto di specifiche normative o regolamentazioni in quanto attinenti, ad esempio, a invenzioni, scoperte scientifiche o tecnologiche, tecnologie protette o nuove applicazioni industriali, nonché quelle contrattualmente secretate. Costituiscono inoltre informazioni riservate tutte le notizie apprese nello svolgimento di attività lavorative, o comunque in occasione di esse, la cui diffusione ed utilizzazione possa provocare un pericolo o un danno alla Società e/o un indebito guadagno del dipendente.

Ecopol rende disponibile pubblicamente documenti specifici da utilizzare al fine di presentare la Società. L'utilizzo di tali documenti deve essere comunque effettuato in maniera tale da rappresentare in maniera completa e veritiera quanto in essi contenuto.

Tutti i documenti aziendali, i messaggi di posta elettronica e altri materiali contenenti informazioni aziendali, nonché tutti i materiali redatti con l'uso di tali documenti, sono di proprietà della Società e devono essere restituiti all'azienda in qualsiasi momento su richiesta della medesima o al termine del rapporto di lavoro.

Il dovere di riservatezza deve essere osservato anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

La violazione dei doveri di riservatezza da parte dei Destinatari inficia gravemente il rapporto fiduciario con l'azienda e può determinare l'applicazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

c. Protezione dei dati personali

Unitamente alle disposizioni previste dal *Regolamento Tutela Know How* di cui sopra, la Società inoltre definisce e aggiorna periodicamente specifiche procedure per la protezione delle informazioni riservate, nonché di quelle che rilevano in materia di trattamento dei dati personali. Ecopol presta particolare attenzione all'attuazione dei principi e delle prescrizioni in materia di protezione e tutela dei dati personali previste dal Regolamento europeo n. 679/2016 ("GDPR"), nonché alle prescrizioni e alle linee guida fornite di tempo in tempo dall'Autorità Garante per la protezione dei dati personali e dal Comitato europeo per la protezione dei dati, in ossequio alle quali adotta le misure più adeguate ex art. 32 del GDPR.

La Società si è dotata di una struttura organizzativa di gestione dei dati personali (di Dipendenti, Collaboratori, fornitori, clienti, e di ogni altro soggetto che entri in rapporto con Ecopol) che prevede idonee e preventive misure di sicurezza per tutte le banche dati nelle quali sono raccolti e custoditi dati personali, al fine di evitare rischi di distruzione e perdite oppure di accessi non autorizzati o di trattamenti non consentiti, oltre ad una specifica formalizzazione dei ruoli dei soggetti coinvolti. In particolare, ciascun Dipendente e Collaboratore di Ecopol è tenuto a conformarsi rigorosamente alle indicazioni fornitegli quale soggetto autorizzato al trattamento dei dati personali degli interessati e alle misure di sicurezza adottate dalla Società a tutela degli stessi.

I dati personali sono conservati per il periodo di tempo strettamente necessario in rapporto alle finalità perseguite da Ecopol, quindi, distrutti in modo conforme alle politiche aziendali, nel rispetto delle norme contenute nel GDPR e delle indicazioni specificamente fornite a tal fine dalla Società titolare dello specifico trattamento.

Ecopol si è, infine, dotato di procedure interne volte a consentire l'esercizio dei diritti degli interessati dal trattamento dei dati personali, secondo le prescrizioni del GDPR.

12. GESTIONE DEI FONDI PUBBLICI

Ecopol condanna ogni comportamento finalizzato a conseguire – da parte dello Stato, della Pubblica Amministrazione, degli organismi europei o di altro ente pubblico – qualsiasi tipo di contributo, finanziamento, mutuo agevolato o altra erogazione, per mezzo di dichiarazioni e/o documenti alterati o falsificati o per il tramite di informazioni omesse o, più in generale, tramite artifici o raggiri volti ad indurre in errore l'ente erogatore. Tutti i fatti rappresentati, le dichiarazioni rilasciate e la documentazione presentata a corredo di domande per l'ottenimento delle suddette erogazioni devono essere corretti, veritieri, accurati, completi e verificabili.

È vietato destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi contributi, sovvenzioni e finanziamenti ottenuti dallo Stato, dalla Pubblica Amministrazione o da altro ente pubblico o dagli organismi europei anche di modico valore.

13. VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO E SISTEMA SANZIONATORIO

a. Attuazione del Codice Etico

Come già rappresentato, tutti i Destinatari sono tenuti ad apprendere i contenuti del presente Codice Etico e rispettarne le previsioni. Il presente Codice Etico è pubblicato sul sito web della Società: www.ecopol.com.

Ecopol si impegna a promuovere e mantenere un adeguato sistema di controllo interno al fine di garantire il rispetto del Codice Etico e di presidiare eventi o circostanze che potrebbero generare violazioni di quest'ultimo.

La responsabilità di realizzare e sovrintendere all'efficace attuazione di un sistema di controllo interno è comune a ogni livello della struttura organizzativa di Ecopol; di conseguenza, tutti i Destinatari, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, sono impegnati nel definire e nel partecipare attivamente al corretto funzionamento del sistema di controllo interno.

L'osservanza delle norme del presente Codice Etico è da ritenersi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i Dipendenti ai sensi dell'art. 2104 del Codice Civile Italiano, nonché dal *Regolamento Disciplinare Aziendale*, sicché la loro violazione può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari e ad ogni altra conseguenza di legge.

Le sanzioni saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva e saranno proporzionate alla gravità e alla natura dei fatti. L'accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

Per garantire il rispetto dei principi contenuti nel presente Codice Etico, saranno inserite all'interno dei contratti con i Collaboratori, Consulenti e fornitori apposite clausole vincolanti al rispetto di tali principi. Pertanto, la violazione delle norme del Codice Etico potrà essere considerata inadempimento delle obbligazioni contrattuali,

con ogni conseguenza di legge, anche in ordine all'eventuale risoluzione del contratto e/o dell'incarico e al conseguente risarcimento dei danni.

Al Management aziendale, sul quale ricade il compito di indirizzo, direzione ed esempio nei confronti dell'intero organico aziendale, è richiesta l'approfondita conoscenza del presente Codice Etico e delle sue modalità di applicazione.

b. Segnalazione delle violazioni

Qualsiasi violazione (effettiva e/o potenziale) commessa in relazione alle disposizioni del Codice Etico dovrà essere da chiunque denunciata all'Organismo di Vigilanza della Società, che provvederà a segnalare alle funzioni interne competenti individuate a seconda del tipo di violazione riscontrata. Ecopol adotta sistemi di segnalazione che garantiscano l'anonimato del segnalante, che in nessun caso può essere sottoposto a sanzioni disciplinari.

Inoltre, la Società avrà cura di proteggere in ambito lavorativo colui che ha effettuato la segnalazione (se noto) all'Organismo di Vigilanza da eventuali ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo. Peraltro, a seguito della segnalazione l'azienda farà tempestivamente seguire opportune verifiche ed eventuali misure sanzionatorie.

c. Linee guida del sistema sanzionatorio

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dalla normativa interna compromette il rapporto fiduciario tra Ecopol ed i propri Amministratori, Dipendenti, Consulenti, Collaboratori a vario titolo, Clienti, Fornitori, Partner commerciali e finanziari.

Conformemente al *Regolamento Disciplinare Aziendale* adottato dalla Società, tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Società incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso provvedimenti disciplinari o contrattuali adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscono reato.

In caso di accertata violazione del Codice Etico, i provvedimenti da adottare sono definiti dall'opportuno livello gerarchico secondo le normative in vigore ed il sistema disciplinare adottato dalla Società e definito nella Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Gli effetti delle violazioni del Codice Etico e delle procedure interne devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con l'azienda che provvede a diffondere adeguatamente il Codice Etico e tutte le norme ad esso correlate.

La Società, a tutela della propria immagine e a salvaguardia delle proprie risorse, non intratterrà rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendano operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente e/o che rifiutino di comportarsi secondo i valori ed i principi previsti dal Codice Etico e da tutte le norme ad esso correlate.

ECOPOL SPA