

ESSEGOMMA S.P.A.

CODICE ETICO

Approvato il 26.06.2022

Sommario

PREMESSA	4
SCOPO DEL CODICE ETICO	4
CAPITOLO 1 - PRINCIPI DI COMPORTAMENTO.....	6
<i>Impegno Professionale</i>	6
<i>Rispetto delle persone</i>	6
<i>Integrità</i>	6
<i>Lealtà</i>	7
<i>Partecipazione</i>	7
CAPITOLO 2 - PRINCIPI D’AZIONE	8
<i>Rispetto dei comportamenti deontologici</i>	8
<i>Rispetto della legalità</i>	8
<i>Rispetto della salute e della sicurezza sul lavoro</i>	9
<i>Rispetto dell’ambiente e della collettività</i>	9
<i>Rapporti con i fornitori</i>	10
<i>Rapporti con i clienti</i>	10
<i>Tutela delle informazioni aziendali</i>	10
<i>Tutela dei beni aziendali</i>	11
<i>Responsabilità sociale dell’impresa</i>	12
<i>Sostenibilità</i>	12
<i>Tutela della libertà sindacale</i>	13
<i>Assunzione regolare, retribuzione ed orario di lavoro</i>	13
<i>Lavoro infantile e minorile</i>	13
<i>Rispetto del principio di non discriminazione</i>	13
<i>Rispetto dei principi di trasparenza nelle responsabilità contabili, amministrative e societarie</i>	14
<i>Tutela dell’integrità fisica e morale</i>	14
<i>Rispetto delle regole della libera concorrenza e regole anticorruzione</i>	15
<i>Rapporti economici con associazioni, contributi e sponsorizzazioni</i>	15
<i>Conflitto di interessi</i>	16

CAPITOLO 3 - RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	17
<i>Autorità Giudiziarie e Autorità di Vigilanza</i>	<i>18</i>
CAPITOLO 4 - VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E SANZIONI	20
<i>Controlli.....</i>	<i>20</i>
<i>Osservanza del Codice Etico, segnalazioni delle violazioni all'Organismo di Vigilanza e Controllo.</i>	<i>20</i>
<i>Il sistema sanzionatorio.....</i>	<i>21</i>
CAPITOLO 5 - DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO	23

PREMESSA

Essegomma S.p.a. è azienda che si occupa della produzione e commercializzazione di fibre sintetiche ed artificiali, articoli in gomma ed articoli affini.

Per Essegomma S.p.a., trasparenza ed integrità morale sono i valori fondanti dell'attività aziendale che viene svolta nel rispetto dei seguenti comportamenti:

- Conformità alla legislazione regionale, statale, europea o di altri paesi quando vi si opera;
- Assunzione di responsabilità delle proprie azioni;
- Comunicazione trasparente e diretta con gli Enti Pubblici e con i soggetti terzi.

SCOPO DEL CODICE ETICO

Il Codice Etico di Essegomma S.p.a. è stato redatto in occasione della verifica di conformità del proprio sistema organizzativo alla normativa di cui al D. Lgs. 231 dell'8 Giugno 2001 e costituisce una raccolta di principi generali e regole di comportamento a cui la Società si è da sempre conformata sin dalla sua costituzione.

In particolare, il Codice Etico è di primaria importanza per il corretto funzionamento, l'affidabilità, la reputazione e l'immagine della Società e dei servizi prestati e dei segni distintivi che la identificano, fattori tutti che costituiscono i fondamenti per il successo e lo sviluppo attuale e futuro.

Essegomma crede nel valore del lavoro e considera la legalità, la correttezza e la trasparenza nell'agire presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi, sociali.

L'orientamento all'etica è approccio indispensabile per l'affidabilità dei comportamenti verso i propri partner commerciali e clienti, e più in generale, verso l'intero contesto civile ed economico in cui opera.

Il Codice Etico rappresenta anche un elemento essenziale e costitutivo del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.

I Destinatari del Codice Etico devono essere consapevoli della propria responsabilità di osservarne i principi nell'esercizio delle proprie attività e del fatto che tale obbligo costituisce parte essenziale dei propri doveri contrattuali, sia nei rapporti tra loro che nei rapporti con i terzi.

L'applicazione da parte della nostra Società dei principi etici è volta a tutela delle garanzie sul prodotto, sia per le proprietà tecnologiche e prestazionali, sia per le proprietà eco tossicologiche; nonché a massima tutela degli stakeholder.

CAPITOLO 1 - PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

I Principi di Comportamento di seguito elencati, sono il punto cardine dal quale ogni collaboratore della nostra Società non può prescindere, al fine di lavorare con passione, entusiasmo ed energia positiva.

Impegno Professionale

Necessario per consentire a tutti i collaboratori interni ed esterni di esercitare le proprie competenze, di servirsi delle proprie esperienze e di migliorarsi nel tempo – anche grazie ad opportunità di formazione e aggiornamento continuo per realizzare al meglio i propri compiti.

Un adeguato impegno professionale è fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Rispetto delle persone

La realizzazione delle attività aziendali non può prescindere dallo sviluppo integrale, professionale ed individuale di ciascuno. Per questo è necessario che tutti lavorino in coerenza, trasparenza e responsabilità, privilegiando il lavoro di squadra ed esprimendo sempre la propria positività.

La nostra Società raggiunge i propri obiettivi lavorando in un ambiente sano e nel totale rispetto delle persone che vi operano.

Integrità

La serietà ed il rispetto dell'onestà sono la base per costruire la propria attività professionale, sia nei confronti dei collaboratori interni ed esterni, sia nei rapporti con i terzi, quali che siano le pratiche locali e nazionali.

La dedizione al proprio lavoro non deve perseguire interessi personali, bensì gli obiettivi condivisi, nel rispetto dei principi enunciati nel presente documento. La nostra Società si impegna a diffondere la cultura del rispetto dell'ambiente, del territorio e della salute, attraverso l'implementazione di adeguate procedure.

Lealtà

Esige rettitudine e correttezza nei rapporti tra le aziende, con i superiori, i colleghi, i subordinati ed i collaboratori esterni. Implica il rispetto delle disposizioni e delle regole interne con atteggiamenti di trasparenza verso tutti ed in tutte le occasioni.

Partecipazione

Si basa sul senso di responsabilità di ciascuno, nel proprio ambito professionale, nell'escludere i comportamenti individualisti e favorire la valorizzazione sia del lavoro di squadra e della mutua collaborazione, contribuendo in modo positivo e costruttivo al raggiungimento degli obiettivi prefissati alla Società. Sono rifiutate modalità gestionali e/o operative che privilegino la soddisfazione personale rispetto all'interesse della Società.

CAPITOLO 2 - PRINCIPI D'AZIONE

La Società ha inteso definire i principi di azione che governano l'attività di tutti i suoi amministratori, dirigenti e dipendenti nell'esercizio delle loro funzioni.

L'obiettivo è essere competitivi sul mercato, lavorando con professionalità e sensibilità economica per offrire prodotti di estrema qualità, nel rispetto della legalità, dell'ambiente e della salute e sicurezza sul lavoro.

La Società pianifica le attività e ne controlla i risultati nel rispetto dei principi di trasparenza nelle responsabilità contabili, amministrative e societarie.

Rispetto dei comportamenti deontologici

La nostra Società rispetta, e si impegna a rispettare, i seguenti principi:

- Astenersi dall'appropriarsi di creazioni altrui e di lavorazioni coperte da deposito o brevetto;
- Astenersi da altre forme di comportamento sleale, quali lo sfruttamento abusivo, la contraffazione, l'imitazione di marchi e/o segni distintivi altrui, l'apposizione di etichette contenenti diciture non veritiere circa l'origine o la composizione del prodotto, o comunque contenenti indicazioni atte ad indurre in inganno il consumatore.

Rispetto della legalità

La nostra Società applica, in ogni campo, le leggi, i regolamenti, le norme applicabili alla propria realtà, al fine di raggiungere gli obiettivi di qualità, di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, di tutela dell'ambiente e di miglioramento continuo.

Ogni dipendente, quale che sia la sua qualifica, è a conoscenza e viene formato ed informato relativamente alle implicazioni di leggi relative alla sua attività. La Società comunica periodicamente, sia attraverso corsi interni programmati, sia con la messa a disposizione di documenti disponibili in rete intranet aziendale, al fine di informare le persone sulle implicazioni legislative connesse alla propria attività o al mancato rispetto delle regole imposte.

Rispetto della salute e della sicurezza sul lavoro

La nostra Società definisce una politica per assicurare la migliore protezione possibile della salute, della sicurezza nell'ambiente di lavoro e della prevenzione da tutte le potenziali forme di rischio nell'ottica del miglioramento continuo.

Questa politica viene applicata indifferentemente sia ai propri dipendenti sia ai dipendenti di imprese esterne, nell'ambito degli interventi di queste ultime presso l'azienda.

Per sviluppare e controllare il rispetto della gestione della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, la Società si avvale di un sistema implementato, fondato sul Documento di Valutazione dei Rischi, condiviso ed aggiornato. Tutti i dipendenti, collaboratori e terzi sono tenuti allo scrupoloso rispetto di tutte le misure richieste dalle procedure e dai regolamenti interni in tema di salute e sicurezza, elaborate ed aggiornate conformemente alla legislazione vigente. In particolare, a ciascuno è richiesto di segnalare al diretto superiore osservazioni relative a disfunzioni o possibili miglioramenti.

Rispetto dell'ambiente e della collettività

La nostra Società promuove attivamente la protezione dell'ambiente. Nell'ottica del miglioramento, si impegna a dotarsi di una politica ambientale e di procedure che consentano il monitoraggio ed il miglioramento delle performance ambientali rilevanti rispetto alle loro tipologie di lavorazione (consumi di acque, consumi energetici, impatti ambientali).

La Società è da sempre impegnata a prevenire i rischi per le popolazioni e per l'ambiente, non solo nel rispetto della normativa ambientale vigente, ma altresì tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

La Società si impegna a valutare, periodicamente, i prodotti e le sostanze chimiche utilizzate, in base alla tipologia di lavorazione ed alla disponibilità di tecnologie e di prodotti alternativi economicamente sostenibili, per limitare ulteriormente, o vietare, l'uso di sostanze qualora vi siano nuovi elementi di prova sul loro impatto sulla salute dei lavoratori, consumatori e sull'ambiente.

La Società intende condurre i propri investimenti ed il proprio sviluppo in modo sostenibile dal punto di vista ambientale, nel rispetto delle comunità locali, impegnandosi ad ottimizzare i propri consumi di materie prime, di acqua e di energia, nonché a ridurre le proprie emissioni inquinanti e l'impatto delle proprie attività sul clima.

Rapporti con i fornitori

La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza improntati a principi di trasparenza ed indipendenza.

La scelta del fornitore e l'acquisto di beni e servizi sono effettuati in base a valutazioni obiettive circa competitività, qualità, possesso di requisiti tecnico/professionali, economicità, prezzo, integrità, affidabilità del fornitore stesso.

La scelta degli appaltatori e prestatori d'opera deve essere attentamente valutata, al fine di garantire tutti gli adempimenti richiesti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, in ottica di prevenzione dell'inquinamento ambientale, oltreché in materia di regolarità fiscale e contributiva con particolare riferimento alle attività di coordinamento.

La nostra Società intrattiene rapporti solo con aziende in linea con le prescrizioni ambientali, nel rispetto della legislazione vigente in tale ambito.

Rapporti con i clienti

La correttezza ed il rispetto nei confronti dei clienti hanno un ruolo centrale nel definire i propri obiettivi. I rapporti con i clienti devono essere basati sulla reciproca fiducia e soddisfazione.

In particolare nei confronti dei clienti ed al fine di mantenere la competitività sul mercato, la Società garantisce l'impegno a fornire loro un prodotto ed un servizio di estrema qualità, che superi le loro aspettative e che sia durevole nel tempo.

La nostra Società condanna ogni comportamento che possa costituire atto di corruzione.

Tutela delle informazioni aziendali

Il collaboratore deve conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni, comprese quelle in forma elettronica, per garantire l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

Ogni informazione ottenuta da un collaboratore in relazione alla propria attività è di proprietà di Essegomma S.p.a.

Le informazioni sono trattate da Essegomma S.p.a. nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati, conformemente alla legislazione vigente in materia.

In particolare la nostra Società:

- ha definito un'organizzazione per il trattamento delle informazioni che assicuri la corretta separazione dei ruoli e delle responsabilità;
- sottopone i soggetti terzi, che intervengono nel trattamento delle informazioni, alla sottoscrizione di patti di riservatezza.

I collaboratori che vengono a conoscenza di informazioni non di pubblico dominio, devono usare la massima cautela e cura nell'utilizzare tali informazioni, evitandone la divulgazione a persone non autorizzate, sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

Tale obbligo rimarrà in vigore anche dopo la conclusione, per qualsiasi motivo, del rapporto di lavoro.

Tutela dei beni aziendali

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

In particolare, il collaboratore deve:

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

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni collaboratore è tenuto a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- prendere visione ed accettare quanto previsto dalla "Gestione dati Informatici" di Essegomma S.p.a.;
- non navigare su siti internet con contenuti indecorosi, offensivi e comunque non nell'interesse della propria attività.

Responsabilità sociale dell'impresa

La Società si impegna a mantenere i rapporti trasparenti e corretti con i propri stakeholder: clienti, fornitori, istituzioni e comunità locale.

Tutti i dipendenti, i collaboratori ed i fornitori sono tenuti allo scrupoloso rispetto di tutte le misure richieste dalle procedure e dei regolamenti interni dell'azienda, elaborate ed aggiornate costantemente in conformità con la legislazione vigente.

La Società si impegna a selezionare fornitori che rispettino i requisiti legislativi, nonché attraverso una valutazione obiettiva circa competitività, qualità, possesso dei requisiti tecnici, economicità, integrità ed affidabilità del fornitore stesso. Essegomma tutela e promuove i diritti umani, fondamento per la costruzione di società fondate sui principi di uguaglianza, solidarietà, rifiuto della guerra e per la tutela dei diritti civili o politici, dei diritti sociali, economici e culturali e dei diritti cosiddetti di terza generazione: diritto all'autodeterminazione, alla pace, allo sviluppo ed alla salvaguardia dell'ambiente.

In ottica di responsabilità sociale promuovono un bilanciamento fra il lavoro e la vita privata rispettando gli impegni dei dipendenti al di fuori dell'ambito lavorativo.

Sostenibilità

La Società si impegna a sviluppare uno stile di vita che rispetti i cicli dell'ambiente in cui l'azienda esercita la sua attività senza compromettere la possibilità della comunità locale di godere di un ambiente sano e prospero.

Consapevoli dell'influenza, anche indiretta, che la Società può avere sul contesto in cui opera, sullo sviluppo economico e sociale nonché sul benessere generale della collettività, la stessa si impegna a diffondere la cultura della sostenibilità e della responsabilità sociale internamente all'azienda ed attraverso la comunicazione rivolta ai fornitori ed ai partner aziendali. Si impegna quindi a creare, contemporaneamente, valore competitivo per l'azienda ed i suoi shareholder, per gli stakeholder e per il territorio.

Considerando la sostenibilità in ottica sociale, l'azienda tutela la libertà individuale, in ogni sua forma, e ripudia ogni sorta di discriminazione e di violenza, di lavoro forzato e lavoro minorile.

Tutela della libertà sindacale

La Società garantisce ai propri dipendenti e collaboratori piena libertà di associazione a sindacati senza alcuna ingerenza o interferenza.

I rappresentanti sindacali aziendali non devono subire, in ragione del ruolo svolto, alcuna forma di discriminazione ed è garantito loro il tempo e l'utilizzo dei luoghi aziendali per lo svolgimento dell'attività sindacale in ragione di quanto previsto dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva.

Assunzione regolare, retribuzione ed orario di lavoro

Tutti i lavoratori devono essere assunti in base ad un regolare contratto di lavoro in adempimento delle forme messe a disposizione dalla normativa nazionale.

E' vietato l'utilizzo di forme di lavoro irregolare o in nero.

La Società, riconoscendo il valore della contrattazione collettiva, garantisce ai propri dipendenti e collaboratori una retribuzione conforme a quanto previsto nel CCNL vigente ed applicato in azienda.

In relazione all'orario di lavoro, Essegomma S.p.a. garantisce il rispetto dei limiti normativi e di quelli della contrattazione collettiva vigente ed applicata.

Lavoro infantile e minorile

La Società non utilizza e ripudia il lavoro infantile.

Inoltre, come regola generale, non impiega lavoratori minorenni; qualora, nel pieno rispetto della normativa internazionale (Convenzione ILO dedicate al lavoro minorile) e di quella nazionale, decidesse di provvedere all'assunzione di lavoratori minorenni di età non inferiore ai sedici anni (limite d'età stabilito dalla normativa nazionale) provvederanno a garantire particolari condizioni di tutela della loro salute e sicurezza, un percorso dedicato di crescita e formazione professionale e ne vietarono altresì l'impiego durante turni in orario notturno.

Rispetto del principio di non discriminazione

La Società respinge ogni forma di discriminazione basata su età, sesso, razza, religione, lingua, credo politico, disabilità ed appartenenza sindacale.

Ogni lavoratore deve essere impiegato, formato, promosso e pagato esclusivamente sulla base delle prestazioni lavorative.

In particolare, a tutela del principio di non discriminazione delle donne, nessuna disparità di trattamento può essere applicata in ragione del sesso della persona, garantendo anche alle donne lavoratrici parità di opportunità e condizioni per l'accesso alle posizioni apicali.

Rispetto dei principi di trasparenza nelle responsabilità contabili, amministrative e societarie

La Società adotta adeguati standard di pianificazione finanziaria, di controllo e di sistemi di contabilità, operando con la massima trasparenza contabile. Tale trasparenza si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base nelle registrazioni contabili.

Tutela dell'integrità fisica e morale

A tutto il personale di Essegomma, la cui integrità fisica e morale è considerata valore primario dell'impresa, sono garantite condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, in ambienti di lavoro sicuri e salubri.

In particolare, la Società non tollera ed agisce per reprimere:

- abusi di potere: costituisce abuso della posizione di autorità, richiedere come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni e favori personali, oppure assumere atteggiamenti e/o compiere azioni che siano lesive alla dignità umana e soprattutto all'autonomia del collaboratore;
- atti di violenza psicologica: atteggiamenti e comportamenti discriminatori o lesivi della persona e delle sue convinzioni;
- molestie sessuali, comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità personale dell'operatore;
- atti di bullismo, che possono compromettere anche in modo grave la salute del lavoratore sul sito di lavoro;
- mobbing operativo, orizzontale e verticale, che può portare a situazioni psicologiche con pesanti conseguenze nella attività operativa dell'addetto.

Ogni comportamento riferibile a molestie, molestie sessuali e morali, violenze psicologiche, mobbing, straining, discriminazioni, costituisce un'intollerabile violazione delle dignità delle/dei dipendenti, delle

collaboratrici e dei collaboratori; compromette l'integrità fisica e psichica, la fiducia e la motivazione al lavoro di colei/colui che la subisce e può configurarsi come illecito disciplinare.

La Società garantisce a ogni dipendente e collaboratrice/collaboratore il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento oggetto del presente Codice Etico e adotta le iniziative volte a favorire il rispetto reciproco dell'inviolabilità della persona attraverso la formazione, l'informazione e la prevenzione. L'autrice/autore dei comportamenti oggetto del presente Codice Etico, viola un preciso dovere d'ufficio.

La Società si impegna a promuovere il benessere organizzativo e ad eliminare cause organizzative e carenze di informazione che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico, determinando il cosiddetto mobbing organizzativo, inteso come malessere derivante da disfunzioni strutturali dell'organizzazione del lavoro.

Rispetto delle regole della libera concorrenza e regole anticorruzione

La Società intende tutelare il valore della concorrenza leale, astenendosi da comportamenti illeciti e di abuso di posizione dominante.

Coerentemente ai principi di lealtà ed integrità, la Società si impegna a mettere in campo ogni azione atta a prevenire ed evitare ogni tipo di comportamento illecito.

Nello specifico, Essegomma vieta ad ogni suo dipendente o collaboratore di accettare od offrire denaro o altra forma di utilità (compresi doni o omaggi che eccedano normali forme di cortesia commerciale) finalizzati alla produzione di vantaggi propri e/o nei confronti della Società stessa.

Ogni rapporto con clienti e fornitori deve ispirarsi ai principi generali di etica commerciale.

La Società condanna, infatti, ogni comportamento che possa costituire atto di corruzione.

Rapporti economici con associazioni, contributi e sponsorizzazioni

Per garantire coerenza ai contributi ed alle sponsorizzazioni, la gestione deve essere sempre improntata ai seguenti criteri:

- destinazione chiara e documentabile delle risorse;
- autorizzazione da parte dell'Amministratore delegato alla gestione di tali rapporti nell'ambito della Società;

- rispetto dei principi etici e deontologici applicabili, nonché delle prescrizioni di legge applicabili.

Conflitto di interessi

Ciascun collaboratore è tenuto ad evitare ogni possibile conflitto di interessi, con particolare riferimento ad interessi personali.

Ogni dipendente di Essegomma deve immediatamente riferire al proprio superiore gerarchico qualsiasi situazione costituisca, generi o possa anche solo apparire un conflitto di interessi.

CAPITOLO 3 - RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Nello svolgimento di trattative e di qualsiasi altra attività nei confronti della Pubblica Amministrazione, la Società si comporta con correttezza e trasparenza.

I rapporti della Società con i Pubblici Ufficiali (ivi inclusi gli impiegati pubblici – a prescindere se siano incaricati di pubblico servizio o meno – e concessionari di pubblico servizio) si basano sulla trasparenza, sulla lealtà e sulla correttezza: Essegomma S.p.a. non vuole creare il minimo sospetto di voler influenzare indebitamente tali soggetti per ottenere benefici con mezzi illeciti.

La Società condanna, infatti, ogni comportamento che possa costituire atto di corruzione.

Analogamente, i dipendenti ed i collaboratori devono segnalare al proprio responsabile qualunque tentativo di estorsione o concussione da parte di un Pubblico Ufficiale di cui dovessero essere destinatari o a conoscenza.

I dipendenti ed i rappresentanti di Essegomma S.p.a. devono comunicare al proprio responsabile i rapporti di affare o le attività economiche intraprese a tutela personale con i Pubblici Ufficiali.

Alla luce di quanto sopra, nessun dipendente o collaboratore può:

- dare o promettere doni, denaro, o altri vantaggi a tali soggetti in modo da influenzare l'imparzialità del loro giudizio professionale; in deroga a quanto sopra stabilito, sono ammesse liberalità di modico valore e regali di cortesia nei limiti degli usi e consuetudini e purché siano tali da non compromettere l'immagine dell'azienda;
- inviare documenti falsi o artificiosamente formulati, attestare requisiti inesistenti o dare garanzie non rispondenti al vero;
- procurare indebitamente qualsiasi altro tipo di profitto (licenze, autorizzazioni, sgravi di oneri anche previdenziali, etc.) con mezzi che costituiscono artifici o raggiri (ad es: invio di documenti falsi o attestanti cose non vere);
- intraprendere attività economiche, conferire incarichi professionali, dare o promettere doni, denaro, o altri vantaggi, a Pubblici Ufficiali o impiegati pubblici coinvolti in procedimenti amministrativi che possono comportare vantaggi per la Società;
- alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico della PA o di terzi o intervenire senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi, contenuti in uno dei suddetti sistemi;
- ricevere indebitamente contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo in qualunque modo denominate, concessi o erogati da parte della PA, tramite

l'utilizzo o la presentazione di documenti falsi o mendaci, o mediante l'omissione di informazioni dovute;

- utilizzare contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati alla realizzazione di opere pubbliche o allo svolgimento di attività di pubblico interesse, per scopi diversi da quelli per cui sono concessi;
- scambiare illegittimamente informazioni sulle offerte con i partecipanti ad eventuali gare o procedure ad evidenza pubblica.

Costituisce violazione della politica istituzionale della Società adottare condotte che configurano il reato di corruzione anche nei paesi esteri in cui tali condotte non fossero punite o altrimenti vietate.

Infine, per evitare di dare o ricevere pagamenti indebiti, i dipendenti ed i collaboratori, in tutte le loro trattative, devono rispettare i seguenti principi riguardanti la documentazione e la conservazione delle registrazioni:

- tutti i pagamenti e gli altri trasferimenti di valuta fatti da o a favore della Società devono essere accuratamente ed integralmente registrati nei libri contabili e nelle scritture obbligatorie;
- tutti i pagamenti devono essere effettuati solo ai destinatari e per le attività contrattualmente formalizzate e/o deliberate dalla Società;
- non devono essere create registrazioni false, incomplete o ingannevoli e non devono essere istituiti fondi occulti o non registrati e, neppure, possono essere depositati fondi in conti personali o non appartenenti a Essegomma S.p.a.;
- non deve essere fatto alcun uso non autorizzato dei fondi o delle riserve della Società.

Autorità Giudiziarie e Autorità di Vigilanza

La Società agisce nel rispetto della legge e favorisce, nei limiti delle proprie competenze, la corretta amministrazione della giustizia.

Nello svolgimento della propria attività, la Società opera in modo lecito e corretto collaborando con l'autorità giudiziaria, le forze dell'ordine e qualunque pubblico ufficiale che abbia i poteri ispettivi e svolga indagini nei suoi confronti.

La Società esige che tutti i dipendenti e collaboratori prestino la massima disponibilità e collaborazione nei confronti di chiunque – Pubblico Ufficiale o Autorità di Vigilanza – venga a svolgere ispezioni e controlli sull'operato dell'azienda.

In previsione di un procedimento giudiziario, di un'indagine o di una ispezione da parte della PA o dell'Autorità di Vigilanza, nessuno deve distruggere o alterare registrazioni contabili, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento, mentire o fare dichiarazioni false delle autorità competenti.

Nessuno deve tentare di persuadere altri a fornire informazioni false o ingannevoli alle autorità competenti.

Nessuno può intraprendere attività economiche, conferire incarichi professionali, dare o promettere doni, denaro o altri vantaggi a chi effettua gli accertamenti e le ispezioni, ovvero alle autorità competenti.

CAPITOLO 4 - VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E SANZIONI

Controlli

Il Codice Etico costituisce uno degli elementi fondanti del sistema dei controlli.

Il sistema di controllo interno deve essere orientato all'adozione di strumenti e metodologie volti a contrastare i potenziali rischi aziendali, al fine di determinare una ragionevole garanzia circa il rispetto non solo delle leggi ma anche delle disposizioni e delle procedure interne.

Il management deve curare costantemente la conformità dei comportamenti a quanto indicato nel Codice Etico e, se necessario, realizzare specifici programmi di verifica.

Osservanza del Codice Etico, segnalazioni delle violazioni all'Organismo di Vigilanza e Controllo.

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 dai collaboratori non subordinati e/o soggetti aventi relazioni commerciali con la Società.

I Dirigenti ed i Responsabili della Società hanno la responsabilità di far sì che le aspettative delle stesse nei confronti dei collaboratori siano da questi comprese e messe in partica. I Dirigenti ed i Responsabili, pertanto, devono assicurare che gli impegni espressi nel Codice Etico vengano attuati.

Allo scopo di garantire l'effettiva applicazione del Codice Etico, la Società – nel rispetto della privacy e dei diritti individuali – predispone canali di informazione tramite i quali tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali casi di inosservanza del Codice Etico all'interno della Società possano riferire, liberamente ed in maniera riservata, al proprio Responsabile che ne darà comunicazione all'Organismo di Vigilanza. In casi di urgenza, è consentita la segnalazione diretta all'ODV tramite l'utilizzo dell'apposito indirizzo e-mail.

Con riferimento alla notizia di avvenuta o tentata violazione delle norme contenute nel Codice Etico, sarà cura della Società garantire che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per aver segnalato all'Organismo di Vigilanza la violazione dei contenuti del Codice Etico o delle procedure interne.

Non vengono dunque in alcun modo tollerati licenziamenti, demansionamenti o altri mutamenti di mansioni, mobbing, adozione di misure disciplinari non giustificate, o qualsiasi altra misura di natura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del soggetto che ha effettuato la segnalazione.

Peraltro, a seguito della segnalazione, l'azienda farà tempestivamente seguire opportune verifiche e, nel caso, adeguate misure sanzionatorie.

Il sistema sanzionatorio

La violazione, laddove accertata, dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni compromette il rapporto fiduciario tra la Società ed i propri amministratori, dipendenti in genere, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti e fornitori.

Le violazioni saranno perseguite incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso l'adozione, nei confronti dei responsabili delle violazioni stesse e laddove ritenute necessario per la tutela degli interessi aziendali e compatibilmente a quanto previsto dal quadro normativo vigente, di provvedimenti disciplinari e/o sanzionatori adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale, di tali comportamenti, e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

Le violazioni accertate dal Codice Etico, sentito l'Organismo di Vigilanza e Controllo, daranno luogo a provvedimenti specifici, adottati dalla Direzione Risorse Umane. In coerenza e nel rispetto delle norme legali e contrattuali vigenti, le violazioni accertate potranno anche determinare l'allontanamento dalla Società degli stessi responsabili.

Costituisce violazione del Codice Etico anche qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi abbia effettuato segnalazioni di possibili violazioni del Codice Etico o richieste di chiarimento sulle sue modalità applicative.

Gli effetti delle violazioni del Codice Etico e dei protocolli interni devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la Società. A tal fine, la stessa provvede a diffondere il Codice Etico ed i protocolli e/o procedure interne, nonché ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione.

La Essegomma S.p.a., a tutela della propria immagine ed 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 rifiutino di comportarsi secondo i valori ed i principi previsti dal Codice Etico e di attenersi alle procedure e regolamenti previsti dai protocolli annessi.

CAPITOLO 5 - DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

Il presente Codice Etico viene diffuso attraverso:

- la consegna a tutto il personale;
- diffusione in rete intranet;
- la consegna ai propri fornitori;
- adeguati e specifici moduli di formazione.