

Gualapack

Guala Pack S.p.A.

CODICE ETICO

GENNAIO 2020

INDICE

1. FINALITA' E PRINCIPI DEL CODICE ETICO	3
1.1 Finalità e contenuti del Codice Etico	3
1.2 Principi e valori di GUALA PACK	3
2. DESTINATARI E REGOLE DI CONDOTTA.....	9
2.1 I Destinatari.....	9
2.2 Regole di condotta	9
3. IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	11
4. ADOZIONE, DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO	12

1. FINALITA' E PRINCIPI DEL CODICE ETICO

1.1 Finalità e contenuti del Codice Etico

Il Codice Etico di Guala Pack S.p.a. (di seguito anche “Società” o “Azienda”) contiene l’insieme dei valori, principi e regole di comportamento cui si ispira l’Azienda nell’esercizio della propria attività.

Guala Pack S.p.A. ritiene imprescindibile l’osservanza da parte dei suoi amministratori, dipendenti, consulenti e collaboratori delle regole etiche cui la Società si uniforma nell’esercizio della sua attività istituzionale.

Guala Pack S.p.A ha provveduto, pertanto, a redigere e ad adottare il presente Codice Etico con l’obiettivo principale di confermare la propria reputazione aziendale il cui operato è improntato al principio di affidabilità, di buona amministrazione e viene svolto in piena aderenza alle regole etiche e sociali.

L’osservanza delle norme del presente Codice Etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti di Guala Pack S.p.A. ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104 e ss. del codice civile nonché, ai sensi e per gli effetti degli articoli 2392 e 2407 del codice civile, per i suoi amministratori e sindaci.

Le violazioni delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico avranno rilevanza anche quali illeciti disciplinari e/o inadempimenti contrattuali e può comportare il risarcimento dei danni eventualmente derivanti da tale violazione nei confronti della Società se compatibili con le disposizioni specialistiche ovvero CCNL, Contratti Integrativi Aziendali.

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

1.2 Principi e valori di GUALA PACK

Nel presente Codice Etico, vincolante per tutti i destinatari come più avanti specificati, sono di seguito richiamati:

Onestà

La Società ritiene elemento imprescindibile che la condotta dei suoi rappresentanti e dipendenti sia sincera, leale e trasparente oltre che rispettosa delle leggi e dei regolamenti.

Nell'ambito delle rispettive competenze ed attribuzioni aziendali, i dipendenti, gli organi sociali ed i loro membri singolarmente considerati, i propri agenti, procuratori, consulenti interni ed esterni, nell'ambito dell'incarico conferito o del progetto nel quali sono inseriti, previo il rispetto delle norme deontologiche dell'ordine cui appartengono, i fornitori, e in generale chiunque abbia rapporti con Guala Pack S.p.A. sono tenuti ad osservare scrupolosamente, oltre ai doveri di legge connessi alle rispettive attività e prestazioni, quelli contenuti nel presente Codice.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società potrà giustificare una condotta non conforme al principio di onestà.

La Società non inizierà né proseguirà alcun rapporto con chi non intenda aderire a questo principio.

Correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse

Guala Pack S.p.A. ritiene che sia dovere di chiunque operi nell'ambito della Società, anche in via occasionale o di fatto, evitare situazioni, anche solo potenziali, di conflitto di interesse. Guala Pack S.p.A. richiede, pertanto, l'osservanza del divieto di perseguire un interesse diverso da quello della Società, un vantaggio personale o di terzi nella gestione, anche occasionale, degli affari aziendali.

Rispetto della persona

Guala Pack S.p.A. ritiene essenziale fondare i rapporti con i propri dipendenti, amministratori, consulenti, collaboratori, fornitori e partners contrattuali sul rispetto della persona umana e sui principi di reciproca lealtà, correttezza e buona fede.

Il rispetto della persona umana è principio fondamentale cui si ispira Guala Pack S.p.A. la quale ha formalmente aderito ai requisiti sociali contenuti nelle convenzioni internazionali delle NAZIONI UNITE sui diritti del bambino, dell'ILO – International Labour Organization – e contenuti nella dichiarazione Universale dei Diritti Umani.

Pertanto, Guala Pack S.p.A. è impegnata a garantire sempre la tutela della persona umana, della salute fisica e morale dei propri dipendenti, rifiutando qualsivoglia comportamento lesivo sia esso discriminatorio, molesto, violento.

Gualapack

Guala Pack S.p.A. garantisce, dunque, il rispetto della persona umana, ivi comprese le categorie protette alle quali l'ordinamento giuridico appresta particolare tutela mediante apposite leggi e segnatamente del lavoratore mediante l'applicazione delle normative a tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

La Società, consapevole dell'importanza di garantire le migliori condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, si impegna a promuovere e diffondere tra i propri dipendenti comportamenti responsabili, mettendo in atto le necessarie azioni preventive, al fine di preservare l'integrità fisica e morale, la salute, la sicurezza e l'incolumità di tutto il personale nonché dei terzi che frequentano le sue strutture, in ossequio alle disposizioni di legge poste a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, inclusi i cantieri temporanei e mobili.

La "cultura" della salute e sicurezza viene diffusa, all'interno della Società, tra tutti i collaboratori, terzi, appaltatori, subappaltatori, in modo sistematico, attraverso momenti formativi e di comunicazione per lo sviluppo della consapevolezza dei rischi; tale cultura si realizza mediante un continuo aggiornamento delle metodologie e dei sistemi, alla luce delle migliori tecnologie disponibili, promuovendo un'analitica valutazione dei rischi delle criticità dei processi e delle risorse da proteggere.

Valorizzazione del personale

Guala Pack S.p.A. tutela l'integrità morale dei propri dipendenti e collaboratori, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. A tal fine, la Società esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non siano ammessi atti di violenza psicologica, oppure atteggiamenti o comportamenti discriminatori o lesivi della persona, delle sue convinzioni o condizioni (politiche, sociali sessuali e morali).

La Società offre a tutti i lavoratori le medesime opportunità, in modo che ciascuno possa godere di un trattamento equo basato su una trasparente ed integrale applicazione delle norme contenute in materia nel vigente contratto collettivo di lavoro.

Deve essere sempre favorita la crescita professionale dei dipendenti, offrendo pari opportunità a tutti, senza discriminazioni di alcuna natura, in un contesto lavorativo sicuro, igienico e salubre, nel quale deve essere salvaguardato il rispetto della persona anche nei rapporti gerarchici e nell'attribuzione delle mansioni.

Gualapack

Guala Pack S.p.A. considera i propri dipendenti una risorsa fondamentale per il successo della missione aziendale, riconoscendo, valorizzando e promuovendo le professionalità anche attraverso attività di formazione ed aggiornamento.

Guala Pack S.p.A. garantisce la corretta informazione al dipendente assunto in relazione al proprio inquadramento lavorativo, alle sue mansioni e garantisce imparzialità e correttezza nella selezione del personale, nella sua assunzione e nella sua formazione.

Guala Pack S.p.A. impronta la propria politica del personale ai criteri di meritocrazia e di competenza.

Trasparenza e completezza dell'informazione

Il principio della trasparenza è aspetto connaturato al principio di onestà.

Guala Pack S.p.A. si impegna ad improntare il proprio operato su tale principio; i suoi amministratori, dipendenti, consulenti e collaboratori esterni sono tenuti a fornire informazioni complete, trasparenti, veritiere, al fine di agevolare l'adozione delle decisioni aziendali.

Anticorruzione e trasparenza

In attuazione delle leggi n. 190/2012 e n. 33/2013 e successivo Piano Nazionale Anticorruzione le cui direttrici principali sono la prevenzione e la repressione dei fenomeni di corruzione nella Pubblica Amministrazione, con l'introduzione di misure volte a prevenire e reprimere tali illegalità; di conseguenza, chiunque operi nell'ambito della Società e riscontri, nel corso dell'attività operativa, l'abuso da parte di un soggetto pubblico, del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, deve denunciare tali fatti all'Organismo di Vigilanza. Per queste segnalazioni di illecito è tutelato l'anonimato del denunciante.

Collaborazione leale

Guala Pack S.p.A. accoglie pienamente il principio della leale collaborazione sia nei rapporti interni all'Azienda che nei rapporti esterni con Enti, Istituzioni, Società private.

Guala Pack S.p.A. ripudia ogni comportamento, anche solo potenziale, integrante concorrenza sleale e abuso di posizioni dominanti.

Qualità dei servizi e dei prodotti

L'operatività di Guala Pack S.p.A. è volta alla soddisfazione ed alla tutela dei propri clienti, considerati il patrimonio prevalente della Società.

In questa ottica, la missione aziendale è quella del continuo miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi offerti all'utenza nonché dell'efficienza della sua organizzazione.

Guala Pack S.p.A. si impegna a svolgere attività di ricerca per poter mantenere e raggiungere sempre più elevati standard di qualità dei servizi e dei prodotti offerti.

Guala Pack S.p.A. si propone di raggiungere obiettivi di miglioramento ambientale, economico, sociale ed istituzionale, sia a livello locale che globale, con l'uso razionale delle proprie risorse economiche.

Tutela della proprietà industriale e intellettuale

Guala Pack S.p.A. assicura il rispetto delle norme interne, comunitarie ed internazionali, poste a tutela della proprietà industriale ed intellettuale. I Destinatari promuovono il corretto uso di marchi, segni distintivi e di tutte le opere dell'ingegno aventi carattere creativo, a tutela dei diritti patrimoniali e morali dell'autore. È fatto, pertanto, divieto di realizzare qualunque condotta finalizzata alla contraffazione, alterazione, duplicazione, riproduzione o diffusione, in qualunque forma e senza diritto, dell'opera altrui.

Rapporti con la collettività e tutela ambientale

Guala Pack S.p.A. è consapevole dell'incidenza delle proprie attività sull'ambiente, sullo sviluppo economico sociale e sulla qualità della vita nel territorio di riferimento e si impegna, nello svolgimento della propria attività, a salvaguardare l'ambiente circostante nonché a contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio.

Riservatezza e Privacy

Guala Pack S.p.A. ritiene che sia dovere di chiunque operi nell'ambito della Società, anche in via occasionale o di fatto, osservare il divieto di non utilizzare informazioni di qualunque genere, riservate e non riservate, acquisite a causa dell'attività della Società con finalità non connesse con l'esercizio della propria attività di lavoro; ogni dipendente deve mantenere riservate le informazioni e le notizie apprese a causa delle proprie funzioni.

Gualapack

Guala Pack S.p.A. si impegna ad applicare la normativa relativa alla tutela dei dati personali e ad aggiornare le sue procedure secondo la normativa nel tempo vigente (Legge 25 ottobre 2017 n. 163 e D.Lgs 101/2018 che hanno adeguato la normativa nazionale alle disposizioni comunitarie del Regolamento Europeo n. 679/2016).

In materia di gestione del Whistleblowing (Legge 179/2017) è in fase di emanazione una specifica Policy aziendale.

Uso della rete Internet

Guala Pack S.p.A. si impegna ad evitare l'utilizzo aziendale della rete internet per motivi non strettamente attinenti alle ragioni lavorative e sanzionerà ogni fatto abusivo e, comunque, illecito. La Società potrà adottare ogni procedura informatica volta a impedire un uso improprio della rete aziendale anche mediante appositi filtri che impediscano l'accesso a siti pornografici e pedopornografici.

Trasparenza delle transazioni ed operazioni aziendali

Ogni operazione e transazione della Società deve essere registrata, anche su supporto magnetico, e comunque dovrà essere tale da consentire la sua completa tracciabilità, il suo percorso decisorio e formativo ai fini di garantire la trasparenza di ogni operazione.

Guala Pack S.p.A. si impegna a diffondere a tutti i livelli una mentalità attenta all'attività di controllo grazie anche alla realizzazione di strumenti necessari ad indirizzare, gestire e verificare le attività di ogni singola funzione aziendale con l'obiettivo di assicurare il rispetto della legge e delle procedure aziendali, proteggere il patrimonio aziendale, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili accurati e completi.

Regalie o altre utilità

Non è consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, regali, pagamenti, benefici materiali od altre utilità di qualsiasi entità a terzi, pubblici ufficiali o privati. Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti quando sono di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio.

Finanziamento di strutture politiche o fondazioni

Guala Pack S.p.A. non eroga contributi diretti o indiretti a partiti politici, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, né a loro rappresentanti, né li sostiene in alcun modo.

Tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità

Guala Pack S.p.A. si impegna ad applicare le disposizioni normative per la tutela degli autori di segnalazioni riguardanti condotte illecite da chiunque, dipendenti o terzi, inviate o trasmesse, anche in forma confidenziale.

2. DESTINATARI E REGOLE DI CONDOTTA

2.1 I Destinatari

Guala Pack S.p.A. si impegna a promuovere la conoscenza del Codice da parte delle persone che operano nell'organizzazione aziendale e degli altri portatori di un interesse nei confronti dell'attività della Società affinché i principi ed i comportamenti descritti costituiscano pilastri di una cultura d'impresa ispirata allo sviluppo sostenibile e orientino quotidianamente la condotta aziendale.

Sono i destinatari del presente Codice:

- Gli Organi sociali ed i loro membri singolarmente considerati;
- I Dipendenti, i lavoratori parasubordinati ed i collaboratori coordinati e continuativi (laddove presenti)
- I Terzi (ossia i propri agenti, i procuratori, i consulenti, i fornitori di beni e servizi, i partner commerciali)

Tutte le azioni, le operazioni, le negoziazioni e – in genere – i comportamenti posti in essere dai destinatari nello svolgimento dell'attività lavorativa, devono essere improntati ai principi di onestà, lealtà e trasparenza; rispetto; collaborazione; efficienza; riservatezza; integrazione; educazione; cortesia; integrità; osservanza delle funzioni; osservanza delle competenze; osservanza delle procedure adottate dall'Azienda; osservanza del presente Codice Etico.

2.2 Regole di condotta

Gli obblighi dei destinatari sopra evidenziati comportano i seguenti divieti:

- Sono assolutamente vietati comportamenti – attivi e passivi - di condizionamento, di favoritismo, di dazione di doni o regali di qualsivoglia valore, utilità e vantaggi.

Gualapack

- Sono vietate le assunzioni e le attività di consulenza di soggetti (e/o loro parenti ovvero affini) in conflitto di interesse rispetto alla società e/o alle sue attività.
- Nel caso di richiesta di accesso a fondi pubblici ovvero ad erogazioni pubbliche è vietato presentare documenti o attestati che alterino dati, notizie, fatti o altre informazioni che si rendano necessarie per potere avere titolo a percepire i fondi.
- È vietato dare o anche solo promettere a pubblici ufficiali, ovvero a parenti od affini di costoro, danaro o altre utilità in cambio di un atto del proprio ufficio, ovvero al fine di fargli omettere o ritardare il compimento di un atto del proprio ufficio.
- È vietato indurre in errore con artifici, raggiri, lo stato ovvero altro ente pubblico al fine di acquisire erogazioni e/o fondi di agevolazione, così come alterare sistemi informatici/telematici.
- È vietato compiere qualsiasi atto di sabotaggio degli impianti, delle attrezzature, delle materie prime e/o dei prodotti della società;
- È vietato qualsiasi atto, compiuto mediante violenza e/o frode, che possa pregiudicare la qualità e la sicurezza di quanto prodotto dalla società;
- È vietato ai soggetti tenuti alle comunicazioni previste dalla legge di ingannare il pubblico, i soci, gli utenti esponendo fatti non veri e/o omettendo di esporre informazioni sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria, al fine di trarre in inganno costoro.
- È vietato l'occultamento di documenti ovvero l'uso di idonei artifici per impedire, ostacolare, lo svolgimento di attività di controllo e revisione, anche attraverso illecite condotte da parte del responsabile della unità aziendale incaricata di fornire il supporto.
- Sono vietate pratiche di formazione fittizia del capitale sociale ovvero aumento dello stesso anche mediante assegnazione di azioni, in misura superiore al capitale sociale, sottoscrizione reciproca di azioni, sopravvalutazione dei conferimenti in natura, dei crediti o del patrimonio aziendale in caso di trasformazione della società o di cessione di azienda.

- È vietato l'uso, l'acquisizione, la diffusione e qualsiasi altra condotta relativa alla pornografia minorile, con ogni strumento ivi compresa la rete internet;
- Sono assolutamente vietati atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del Whistleblower, per motivi collegati (direttamente o indirettamente) alla segnalazione di condotte illecite.

Qualsiasi violazione effettiva o potenziale del presente Codice dovrà essere segnalata tempestivamente al Consiglio di Amministrazione ed all'Organismo di Vigilanza.

3. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Come riportato nella Parte Generale del Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società, viene istituito un sistema disciplinare con la previsione di sanzioni in caso di trasgressione alle disposizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello organizzativo societario.

Il sistema disciplinare è pertanto inteso come strumento per garantire l'effettività delle disposizioni di legge in base alle quali sono redatti i predetti documenti.

L'irrogazione di sanzioni è autonoma ed indipendente dall'instaurazione di eventuali procedimenti penali ed avverrà sulla base della mera trasgressione alle prescrizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello di organizzazione e gestione.

La violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico avrà rilevanza anche quali illeciti disciplinari e/o inadempimenti contrattuali e può comportare il risarcimento dei danni eventualmente derivanti da tale violazione nei confronti della Società se compatibili con le disposizioni specialistiche ovvero CCNL e Contratti Integrativi Aziendali.

La competenza all'accertamento delle violazioni del Modello spetta all'Organismo di Vigilanza, ferma restando la titolarità del potere disciplinare ai soggetti preventivamente individuati.

La competenza all'accertamento delle violazioni commesse in danno della società, ivi compreso qualsiasi atto violento, fraudolento o di sabotaggio, spetta al Legale Rappresentante e/o ai soggetti da questi preventivamente individuati.

4. ADOZIONE, DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

Il presente Codice Etico è approvato formalmente con delibera del Consiglio di Amministrazione di Guala Pack S.p.A.

Il Codice Etico viene diffuso attraverso le modalità aziendali ritenute più idonee a tutti i destinatari, come sopra indicati.

Copia del presente documento è anche affissa nella bacheca dedicata alle circolari interne e presso l'Ufficio Personale.

L'Organismo di Vigilanza curerà la diffusione delle prescritte attività di formazione sui contenuti del Codice Etico, verificando periodicamente l'efficacia degli interventi formativi sul personale nonché il grado di conoscenza del Codice Etico da parte dei destinatari.

Il Codice Etico adottato è soggetto a revisione periodica.

Qualsiasi modifica al presente Codice Etico sarà approvata dal Consiglio di Amministrazione, sentito l'Organismo di Vigilanza.