VP ITALIA S.P.A.

CODICE ETICO

ALLEGATO AL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

INDICE

1. INTRODUZIONE
2. DESTINATARI ED AMBITO DI APPLICAZIONE
3. CENTRALITA', SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE
4. RISPETTO DELLA LEGGE
5. TUTELA DELLA SICUREZZA E DELL'AMBIENTE
6. TUTELA E RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI
7. RISPETTO DELLA PERSONA IMPARZIALITA' E PARI OPPORTUNITA'
8. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
9. CORRETTEZZA E TRASPARENZA
10. RISPETTO DELLE NORME E CODICE SANZIONATORIO
11. CONFLITTI DI INTERESSE
12. ORGANISMO DI VIGILANZA

1. INTRODUZIONE

Il presente Codice Etico rappresenta l'insieme dei principi e dei valori a cui VP ITALIA S.P.A. si ispira e al tempo stesso si impegna a diffondere a tutti livelli aziendali, garantendone la promozione nello svolgimento della propria attività. Esso è allegato al Modello 231, adottato in conformità all' articolo 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ed alle "linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo" emanate da Confindustria e ne costituisce parte integrante.

In totale conformità al Modello 231, VP ITALIA S.P.A. accetta e fa propri i contenuti etici del presente Codice; esso esiste come documento autonomo ed è adottato ed applicato sul piano generale da parte della Società quale massima espressione dell'etica aziendale. Si ritiene che quest'ultima costituisce un elemento imprescindibile per la riuscita degli obiettivi ed interessi statutari perseguiti nell'esercizio della propria attività, la società opera nel convincimento che il perseguimento dei principi di cui al presente Codice rappresenta un elemento di politica aziendale decisivo per rendere effettivi i sistemi di controllo e prevenzione previsti e pedissequamente attuati al fine di evitare ogni comportamento anche solo parzialmente elusivo delle norme di legge.

Per questi motivi, al rispetto dei principi etici e comportamentali sono richiamati e tenuti tutti i Destinatari, ivi compresi i dipendenti della Società.

Il Codice è diffuso a livello aziendale mediante rilascio di una copia a ciascun dipendente e mediante custodia presso la segreteria, che dovrà garantirne la reperibilità da parte di ciascun Destinatario.

2. DESTINATARI ED AMBITO DI APPLICAZIONE

I principi e le disposizioni del presente Codice si rivolgono a tutti i seguenti Destinatari: soggetti che si trovano in posizione apicale secondo l'organigramma aziendale, o che potrebbero diventarlo in caso di mutamento della composizione dell'organo amministrativo; soggetti che nell'ambito della società sono in posizione subordinata rispetto ai primi, (Dipendenti); soggetti che svolgono delle attività di collaborazione esterna con VP ITALIA S.P.A., ovvero consulenti e fornitori di beni e servizi; soggetti che, a qualunque titolo, intrattengano relazioni negoziali con la Società.

Pertanto, tutte le categorie summenzionate sono tenute ad uniformarsi ai principi fondamentali di onestà, correttezza, rispetto della legge, trasparenza, riservatezza delle informazioni, rispetto della persona, imparzialità, tutela della sicurezza e dell'ambiente.

L'inosservanza dei contenuti del presente Codice e del modello 231 costituisce violazione delle obbligazioni contrattuali e la grave e persistente violazione di detti principi potrà modificare il rapporto di fiducia, così come stabilito nelle regole contenute nel Codice Sanzionatorio.

Il presente Codice, approvato dal Consiglio di Amministrazione unitamente al Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231 del 2001 e ai protocolli aziendali potrà essere revisionato ed aggiornato secondo le esigenze espressamente previste dal Modello del quale è parte integrante.

3. RISPETTO DELLA LEGGE

La VP ITALIA S.P.A. individua come principio indispensabile il rispetto della legge e dei regolamenti, pertanto, tutte le attività poste in essere sono preordinate al rispetto della legislazione nazionale, nonché dei principi e delle procedure di attuazione. L'ente richiede a tutti i suoi dipendenti, soggetti "apicali" e non, e in egual misura, a chi assume ruoli di rappresentanza di agire in nome e per conto dell'Ente in ossequio a prassi eticamente corrette, tali da non pregiudicare l'affidabilità e l'onorabilità acquisita nel corso degli anni. D'altro canto, l'Ente si impegna a diffondere, tra le sue risorse umane, il rispetto di comportamenti eticamente corretti.

4. CENTRALITA', SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

La VP ITALIA S.P.A. riconosce la centralità delle risorse umane e ne valorizza lo sviluppo al fine di raggiungere il più alto grado di professionalità nell'esercizio delle singole funzioni aziendali.

L'azienda, pone al centro del proprio operato e nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi prefissati, la professionalità e il contributo individuale di ogni singola persona, puntando a riconoscere il lavoro di ognuno come elemento fondamentale dello sviluppo aziendale e professionale.

Di conseguenza, VP ITALIA S.P.A. è preordinata al continuo dialogo, allo scambio di informazioni, alla valorizzazione e all'aggiornamento tecnico-professionale dei propri collaboratori al fine di creare un'identità aziendale.

L'Ente conferisce la massima importanza a quanti operano all'interno di ogni singola funzione aziendale, i quali contribuiscono allo sviluppo della stessa tramite un'ottimale gestione dei servizi offerti.

In ossequio alle prescrizioni normative e contrattuali, ai dipendenti, viene richiesta professionalità, dedizione, lealtà, spirito di collaborazione, rispetto reciproco e senso di appartenenza. Infine, è vietata ogni forma di prevaricazione nella divisone gerarchica delle singole funzioni aziendali.

Tali valori sono sempre salvaguardati in merito all'organizzazione aziendale.

5. TUTELA DELLA SICUREZZA E DELL'AMBIENTE

La VP ITALIA S.P.A., all'interno dei propri stabilimenti e nell'esercizio delle proprie attività, promuove la cultura della sicurezza e previene i rischi legati alla salute sui luoghi di lavoro, nel pieno rispetto dell'integrità della vita umana. È promotrice di corsi di formazione volti a neutralizzare o diminuire i rischi di incidenti, inoltre, si impegna a rispettare l'ambiente in tutti i luoghi in cui opera. Tutti i destinatari del presente Codice sono vincolati sia al rispetto della normativa di settore ma anche e soprattutto ai protocolli adottati dall'ente per ogni sua singola divisione. Specificamente, VP ITALIA S.P.A.. favorisce tutte le iniziative volte a minimizzare i rischi connessi alla propria attività, collabora sia con soggetti interni che esterni, al fine di ottimizzare la gestione della sicurezza e dell'ambiente nei luoghi di lavoro; determina in anticipo l'eventuale impatto ambientale delle proprie attività e precisamente, in riferimento al tema ambiente, provvede: ad integrare nelle politiche aziendali gli aspetti di tutela ambientale; definisce, mediante un dettagliato programma, gli obiettivi, i progetti e l'attribuzione delle risorse economiche necessarie, per il mantenimento e/o il costante miglioramento del livello di protezione dell'ambiente; individua gli aspetti ambientali maggiormente significativi e a quantificarne gli impatti derivanti in condizioni normali, anormali e di emergenza; individua gli indicatori per la valutazione delle prestazioni ambientali degli stabilimenti e definisce le modalità per il periodico monitoraggio delle stesse; si impegna a mantenere nel tempo le condizioni di idoneità (in relazione all'impatto ambientale), provvedendo ad integrarne ed adeguarne le previsioni, sia con riferimento ad intervenute modifiche normative, sia ad interventi strutturali su stabilimenti esistenti; definisce nomine, ruoli e responsabilità per la corretta attuazione delle politiche ambientali al fine di contemperare al meglio gli obblighi derivanti dalla legge; si impegna a rinnovare le autorizzazioni in materia ambientale, necessarie allo svolgimento delle attività produttive in conformità alla legge; definisce preventivamente i piani di monitoraggio delle prestazioni degli stabilimenti, in base alle indicazioni/prescrizioni contenute nelle autorizzazioni ed effettuare i relativi controlli periodici di conformità; predispone un piano periodico di monitoraggio per

verificare in modo costante e nel tempo le prestazioni degli stabilimenti; promuove attività di formazione per far acquisire consapevolezza e competenza al personale che svolge compiti da cui possono determinarsi impatti ambientali.

6. TUTELA E RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI

È assicurata la tutela e la riservatezza di tutte le informazioni, in piena conformità alla disciplina di settore e l'Ente disconosce ogni utilizzo di dati personali e sensibili attraverso mezzi illeciti. Ogni informazione riservata, anche di carattere personale e di dominio della Società, viene conservata e segretata in ossequio alla normativa di riferimento.

7. CORRETTEZZA E TRASPARENZA RISPETTO DELLA PERSONA IMPARZIALITA' E PARI OPPORTUNITA'

Esiste un divieto assoluto per i destinatari del presente Codice Etico di utilizzo, a fini esclusivamente personali, di informazioni, beni ed attrezzature, necessarie per l'esercizio delle singole funzioni assegnate. Ogni dipendente non può accettare né effettuare per sé o per altri pressioni o raccomandazioni che possano recare pregiudizio o indebiti vantaggi a VP ITALIA S.P.A., né avanzare promesse indebite e offerte di denaro.

8. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

La VP ITALIA S.P.A. si ispira, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, ai principi di correttezza ed onestà. Pertanto, i soggetti preposti a intrattenere trattative e rapporti istituzionali con essa non possono influenzarne le decisioni né avere comportamenti illeciti, quali l'offerta di denaro o altra utilità, che possano pregiudicare l'imparzialità dei rappresentanti della PA.

I dipendenti, a tutti i livelli aziendali, delegati esclusivamente alla gestione dei rapporti con la PA devono fornire informazioni, ai pubblici funzionari, corrispondenti al vero, accurate e corrette. Nessun dipendente che non sia fornito di specifica delega inerente tali attribuzioni di funzioni, può intrattenere rapporti con la PA.

Finanziamenti, contributi o sovvenzioni conseguiti da qualsiasi Ente Pubblico devono essere impiegati per le finalità per cui sono stati richiesti e concessi, con divieto assoluto per tutte le funzioni aziendali, di utilizzo per scopi diversi da quelli per cui sono stato erogati.

Infine, la Società si impegna a prevenire e reprimere, secondo le norme contenute nel Codice Sanzionatorio, comportamenti contrari ai principi contenuti nel presente paragrafo.

9. RISPETTO DELLA PERSONA IMPARZIALITA' E PARI OPPORTUNITA'

La VP ITALIA S.P.A. ripudia qualsiasi forma di discriminazione, anagrafica, sessuale, razziale, religiosa, politica, morale, culturale e fondata sulla nazionalità nei luoghi di lavoro. Garantisce l'integrità fisica e della salute tramite appositi piani e modelli a tal fine programmati. Si impegna a rispettare, nella realtà aziendale e in favore dei propri dipendenti, la legislazione e i contratti di lavoro. Disdegna comportamenti lesivi, nei confronti del singolo individuo, basati su opinioni o preferenze personali.

Esiste un divieto assoluto per i destinatari del presente Codice Etico di utilizzo, a fini esclusivamente personali, di informazioni, beni ed attrezzature, necessarie per l'esercizio delle singole funzioni assegnate. Ogni dipendente non può accettare né effettuare per sé o per altri pressioni o raccomandazioni che possano recare pregiudizio o indebiti vantaggi a VP ITALIA S.P.A., né avanzare promesse indebite e offerte di denaro.

10. RISPETTO DELLE NORME E CODICE SANZIONATORIO

Tutti i destinatari sono tenuti a conoscere le norme e i principi contenute nel Codice Etico, nel Modello 231 e nel codice sanzionatorio, nonché le norme di riferimento e i protocolli che governano le singole attività di VP ITALIA S.P.A. In particolare, tutti i destinatari (amministratori, dirigenti, dipendenti, consulenti esterni e fornitori), devono accettare tutto l'impianto normativo e regolamentare predisposto dall'ente, pena l'applicazione delle sanzioni previste ed adottate nel codice sanzionatorio.

11. CONFLITTI DI INTERESSE

I Dipendenti, nell'esercizio delle singole attività assegnate informano tempestivamente i propri superiori delle eventuali situazioni nelle quali potrebbe sorgere un interesse in conflitto con quello della Società, da parte di loro stessi o di prossimi congiunti ed in ogni altro caso in cui sorgano ragioni di convenienza. I destinatari sono tenuti al rispetto delle decisioni assunte dall'azienda, a seguito di eventuali circostanze in cui sorgano conflitti di interesse.

12. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV è l'organo appositamente nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società per svolgere le attività di controllo e di vigilanza al fine di dare concreta attuazione del Modello e del Codice Etico e della prevenzione degli illeciti, nonché di adattamento ed aggiornamento del Modello stesso rispetto all'evoluzione dell'azienda. Esso è "autonomo e indipendente", distinto dalla proprietà e dalla dirigenza della Società e non influenzabile nell'esercizio delle funzioni attribuitegli, ma anche calato nella realtà

aziendale e costantemente aggiornato sull'attività di impresa, in modo da garantire quella continuità d'azione indispensabile per lo svolgimento dei compiti affidati.

All'OdV è affidato il compito:

1. di vigilare sull'osservanza del Modello da parte di dipendenti, consulenti, partner, e quindi sulla coerenza dei comportamenti concreti dei singoli rispetto al Modello e al Codice Etico;
2. di verificare la costante e attuale effettività e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale, conosciuta in senso dinamico e mai statico, e la concreta capacità di prevenire la commissione dei reati rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001;
3. di verificare l'adeguamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative, e di proporre all'amministrazione le modifiche e gli aggiornamenti necessari per il raggiungimento degli scopi a cui il modello è preordinato;
4. attuare ed applicare i protocolli di controllo previste dal Modello. Ciò ovviamente non esclude le attività di controllo demandate al management operativo e da considerare parte integrante di ogni processo aziendale;
5. verificare periodicamente l'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
6. effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, in particolare, nell'ambito delle attività sensibili, riportandone i risultati con apposite comunicazioni agli organi societari;
7. effettuare controlli a sorpresa sull'attività aziendale e, in particolare, sugli ambiti di attività ritenute a rischio reato;
8. coordinarsi con il Responsabili e il Consiglio di Amministrazione di VP ITALIA S.P.A. per i programmi di formazione al personale;
9. promuovere iniziative per diffondere la conoscenza e la comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al suo funzionamento, contenente istruzioni, chiarimenti, aggiornamenti;
10. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a disposizione dell'Odv;
11. coordinarsi con le altre unità organizzative aziendali per il monitoraggio delle attività sensibili. A tal fine, salvo specifiche disposizioni normative, l'OdV avrà libero accesso a tutta la documentazione aziendale, di ogni genere, e sarà costantemente informato dal management sulle attività aziendali a rischio di commissione di uno dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs.231/2001;
12. promuovere l'azione disciplinare nei confronti dei soggetti dipendenti B. FOR PET S.r.l., per i quali ravvisi comportamenti posti in violazione del Modello e del Codice Etico.