

**CODICE ETICO COMPORTAMENTALE**

di Sintexcal S.p.A.

Revisione del 15/04/2023

INDICE

Premessa	3
Scopo del Codice Etico	3
Campo di Applicazione	4
Principi e valori base	4
Impegno di Sintexcal	4
Tutela del whistleblower	5
Misure Disciplinari	6
Normativa di Riferimento	6
Doveri dei dipendenti:	6
Disposizioni particolari per i Dirigenti:	7
Pagamenti	8
Fornitori e subappaltatori	8
Rispetto e tutela della dignità	8
Principi per la parità di genere	8

Premessa

La corruzione è un fenomeno diffuso. Pone serie problematiche sociali, etiche, economiche e politiche, mette a rischio la buona amministrazione, ostacola lo sviluppo e altera la concorrenza, intacca la giustizia, aumenta il costo delle attività economiche, introduce elementi di incertezza nelle transazioni commerciali, accresce il costo di beni e servizi, abbassa la qualità dei prodotti e dei servizi (potendo ciò contribuire alla perdita di vite e di proprietà), distrugge la fiducia nelle istituzioni e interferisce con il funzionamento equo ed efficiente dei mercati.

Sintexcal SpA vuole contribuire attivamente nella lotta alla corruzione attraverso l'impegno nel creare una cultura basata su integrità, trasparenza, onestà e conformità alle leggi. A tal fine la Direzione ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la prevenzione della Corruzione conforme alla norma UNI ISO 37001.

È importante a questo punto evidenziare qual è la definizione di Corruzione al fine di interpretare correttamente i comportamenti presentati nel codice in oggetto

Corruzione: offrire, promettere, fornire, accettare o richiedere un vantaggio indebito di qualsivoglia valore (economico o non economico), direttamente o indirettamente, e indipendentemente dal luogo, violando la legge vigente, come incentivo o ricompensa per una persona ad agire o a omettere azioni in relazione alla prestazione delle mansioni di quella persona. La corruzione, nel Sistema di Gestione Integrato di Sintexcal, è intesa nel suo senso più ampio comprendendo qualunque azione che si connota come "abuso di potere ai fini di un profitto privato" oppure qualunque azione strumentale ad atti corruttivi (la creazione di somme di denaro non dichiarate), oppure comportamenti che minano la libera concorrenza, oppure qualunque situazione in cui gli interessi commerciali, economici, familiari, politici e personali potrebbero interferire con il giudizio degli individui nello svolgimento delle loro funzioni per l'organizzazione (conflitto di interessi).

In relazione a tale definizione si chiarisce che rientrano nella definizione di corruzione anche i comportamenti non conformi alla disciplina antitrust, per tale motivo **il presente Codice risulta complementare al Codice di Condotta ANTITRUST** (adottato da Sintexcal la prima volta già dal novembre del 2021), per cui tutto ciò che è scritto nel suddetto codice continua a valere. Oltremodo, poiché **alcuni comportamenti, regole o norme sono comuni ai due codici**, quando ciò succede nel presente documento sarà indicato il preciso riferimento al Codice di condotta ANTITRUST, per evitare ripetizioni. I due codici (da ora in poi "i Codici") dunque devono essere considerati insieme e in un prossimo futuro saranno integrati in un unico documento.

Scopo del Codice Etico

Sintexcal SpA vuole contribuire attivamente nella lotta alla corruzione attraverso l'impegno nel creare una cultura basata su integrità, trasparenza, onestà e conformità alle leggi.

In considerazione di quanto sopra, Sintexcal invita i Destinatari ad esaminare il Codice etico con la massima attenzione, al fine di:

- **prendere familiarità con i principi di riferimento della prevenzione della corruzione;**
- **agire in conformità alle indicazioni fornite con il presente Codice;**
- **ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione**
- **creare un contesto sfavorevole alla corruzione**
- **segnalare le situazioni potenzialmente critiche di cui si venga a conoscenza in relazione a presunti atti corruttivi**

Campo di Applicazione

I **destinatari** del codice etico sono da una parte i membri del CdA, l'Amministratore Delegato, i Dirigenti, i dipendenti, come **strumento di pronta consultazione** per valutare in prima battuta i comportamenti da tenere nel rispetto della legge e dei valori su cui si fonda la Società in relazione al tema della corruzione, dall'altra tutte le altre parti interessate (clienti, enti, fornitori, consulenti, partner, ecc) al fine di pubblicizzare e condividere gli stessi valori di cui sopra.

Principi e valori base

Il presente codice etico comportamentale (in seguito, il codice) definisce i principi e le regole che devono guidare il comportamento di tutti i soggetti che operano per conto o in nome di Sintexcal, sia interni che esterni, nel rispetto delle leggi e delle normative vigenti. Il codice si ispira ai valori di integrità, trasparenza, legalità, responsabilità sociale, di salute e sicurezza dei lavoratori e ambientale, e si propone di prevenire e contrastare ogni forma di corruzione, frode, conflitto di interessi o abuso di potere nell'esercizio dell'attività imprenditoriale.

Impegno di Sintexcal

Sintexcal si impegna a diffondere il codice tra tutti i suoi dipendenti, collaboratori, fornitori, clienti e partner, e a vigilare sul suo rispetto attraverso appositi strumenti di controllo interno ed esterno.

Sintexcal si impegna inoltre a:

- promuovere la cultura della legalità e a contrastare ogni forma di illegalità, come la corruzione, la frode e il riciclaggio di denaro
- a comunicare e promuovere il dialogo con i propri stakeholder in modo chiaro e trasparente le informazioni sui propri prodotti e servizi, sulla propria performance ambientale e sociale e sulla propria governance
- condurre le proprie operazioni con onestà, correttezza e professionalità, evitando ogni forma di concorrenza sleale o ingannevole;
- selezionare i propri fornitori e partner sulla base di criteri oggettivi di qualità, affidabilità, convenienza ed eticità, senza concedere o ricevere favoritismi o pressioni indebite;
- gestire i rapporti con i clienti con cortesia, disponibilità e rispetto delle loro esigenze e

aspettative, garantendo la qualità dei prodotti e dei servizi offerti;

- rispettare le norme in materia di sicurezza sul lavoro, salute dei lavoratori, adottando le misure necessarie per prevenire incidenti, infortuni e danni;
- valorizzare le risorse umane, promuovendo la formazione, la crescita professionale e il benessere dei dipendenti e dei collaboratori, nel rispetto della diversità e della dignità di ciascuno;
- rispettare i diritti del lavoro, ad adottare politiche di non discriminazione e a garantire un ambiente di lavoro sicuro e salutare per tutti i dipendenti
- promuovere la diversità e l'inclusione, a tutelare la libertà sindacale e a combattere il lavoro forzato e lo sfruttamento minorile
- valutare, monitorare e gestire l'impatto sociale delle sue attività e a rispettare i diritti umani, sociali e a rispettare i diritti e a contribuire allo sviluppo sostenibile delle comunità locali in cui opera
- monitorare e ridurre l'impatto ambientale delle sue attività in tutte le fasi del ciclo produttivo, a promuovere pratiche di sostenibilità
- monitorare la propria supply chain per garantire che anche i propri fornitori rispettino i diritti dei lavoratori e gli standard ambientali e sociali
- proteggere le informazioni e i dati dei clienti, dei fornitori e dei dipendenti, ad adottare politiche di sicurezza informatica e a comunicare in modo trasparente le proprie politiche e azioni in materia di privacy e protezione dei dati
- prevenire la corruzione e la collusione in tutte le sue attività e a fornire formazione e supporto ai dipendenti per identificare e gestire i rischi di corruzione
- valutare la propria performance in materia di prevenzione della corruzione e a comunicare in modo trasparente le proprie politiche e azioni in questo ambito

Tutela del whistleblower

Sintexcal promuove la segnalazione di fatti, comportamenti, azioni od omissioni illeciti o contrari a Codici di comportamento o ad altre norme o disposizioni organizzative sanzionabili in via disciplinare, sia da parte di dipendenti che di terzi (cosiddetto. whistleblowing)

Pertanto, in caso di dubbio o in caso di sospetta violazione delle norme presenti nei codici segnalarlo al **Responsabile della Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione**, (il cui nominativo è riportato nell'Organigramma aziendale)

Al fine di evitare casi di calunnia o diffamazione qualsiasi segnalazione dovrà essere comunque firmata. Tuttavia Sintexcal (attraverso l'azione di RFPC) garantisce la massima riservatezza sui fatti contenuti nelle segnalazioni ed il diritto al mantenimento dell'anonimato. Inoltre Sintexcal non potrà in essere alcuna discriminazione o ritorsione nei confronti del denunciante.

Misure Disciplinari

Il mancato rispetto delle norme in materia di prevenzione e contrasto della corruzione e delle regole indicate nel presente Codice Etico comportamentale, implica l'adozione di misure disciplinari, la cui entità è proporzionata alla gravità della violazione (si veda **l'Allegato 2 del Codice di Condotta Antitrust**).

Normativa di Riferimento

Anche se non direttamente applicabile alla Sintexcal, il presente Codice etico e comportamentale ha preso spunto dalle disposizioni del DPR 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici" e le Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni contenute nella Delibera n. 75/2013 dell'ANAC.

Doveri dei dipendenti:

Ogni dipendente della società deve impegnarsi a:

- rispettare tutte le leggi e i regolamenti vigenti e ad adottare un comportamento etico e responsabile in tutte le sue attività, tale impegno dovrà valere anche per i consulenti e i fornitori, e per chiunque abbia rapporti con la società
- nello svolgimento della propria attività lavorativa, mantenere un atteggiamento professionale e collaborativo con i colleghi, i superiori e i clienti, evitando conflitti, discriminazioni o molestie.
- svolgere le proprie mansioni con diligenza, competenza e responsabilità, rispettando i tempi e le modalità previste dal contratto di lavoro e dalle direttive aziendali, in particolare, rispettare le norme di sicurezza e igiene sul lavoro, indossando gli appositi dispositivi di protezione individuale e seguendo le procedure stabilite (anche in tema ambientale)
- osservare il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati, in particolare, evitare di diffondere notizie o informazioni aziendali che possano essere di beneficio a terzi e dannose per la società
- tenere comportamenti che possano nuocere all'immagine della società o svolgere attività comunque contraria agli interessi dell'azienda o incompatibile con i doveri di ufficio
- evitare qualsiasi conflitto di interesse, in quanto spesso ai conflitti di interesse possono conseguire violazioni delle leggi. Occorre per esempio evitare che le attività della propria vita privata possa interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio, e comunque astenersi da decisioni o attività che possano coinvolgere interessi propri, di propri parenti entro il quarto grado o conviventi; in ogni caso devono essere evitate situazioni che possano creare un conflitto di interessi con l'attività svolta in Sintexcal. Nei casi dubbi è opportuno consultare il superiore gerarchico o la Direzione per chiarire se ci si trova in una situazione di potenziale conflitto di interessi

- astenersi da offrire o accettare regali, favori, inviti o altre forme di vantaggio personale che possano influenzare le decisioni professionali e comunque legate al proprio lavoro (il valore di regali, compensi o utilità che possono essere accettati in un anno non può superare i 60 Euro)
- segnalare tempestivamente al responsabile etico o al comitato etico eventuali situazioni di conflitto di interesse o di pressione esterna che possano compromettere la loro indipendenza e imparzialità.
- rispettare le norme sulla concorrenza leale e astenersi da condotte anticoncorrenziali o fraudolente.
- nella conduzione delle proprie attività rispettare la vigente normativa in materia di tutela e protezione ambientale, le relative procedure interne e un corretto utilizzo delle risorse disponibili

Disposizioni particolari per i Dirigenti:

Il dirigente è tenuto ad osservare tutti gli obblighi previsti per i dipendenti. Egli è tenuto altresì a verificare, nell'ambito delle proprie attività, che i dipendenti osservino i predetti obblighi adottando a tal fine i provvedimenti ed i controlli ritenuti necessari.

Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'incarico conferito, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato all'assolvimento dell'incarico.

Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'attività svolta. Il dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.

Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, l'efficienza organizzativa nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

Il dirigente assegna le attività dell'ufficio sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione.

Il dirigente intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attiva il procedimento disciplinare segnalando tempestivamente l'illecito alla Direzione, prestando ove richiesta la propria collaborazione, e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità competente. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rivelata la sua identità nel procedimento disciplinare

Il Dirigente deve agire sempre nell'interesse dell'impresa e prendere decisioni imparziali e oggettive, evitare situazioni in cui i propri interessi personali possano entrare in conflitto con quelli dell'impresa, mantenere la riservatezza delle informazioni sensibili dell'impresa e non utilizzarle per scopi personali. Egli deve seguire le politiche e le procedure interne dell'impresa in materia di sicurezza, ambiente, etica e anti-corruzione.

Pagamenti

Sintexcal non effettua pagamenti illeciti di alcun genere. I pagamenti dovuti e debitamente autorizzati devono essere effettuati sollecitamente ed alle corrette scadenze. Vanno evitate discriminazioni nei pagamenti per favorire alcuni creditori rispetto ad altri.

Fornitori e subappaltatori

Nel processo di approvvigionamento di Sintexcal, l'obiettivo è di garantire (quando è possibile e nel rispetto dei diritti dei fornitori) la migliore fornitura possibile al prezzo più conveniente sul piano tecnico ed economico e mantenuto il rispetto delle esigenze della società.

A tal fine sono inserite nei relativi contratti specifiche clausole che prevedono l'impegno ad operare nel pieno rispetto delle leggi vigenti e dei principi di chiarezza e trasparenza al fine di mantenere un alto livello di integrità ed onestà nella condotta delle proprie attività.

Chiunque sia all'interno di Sintexcal fruitore di un servizio (Dirigente, Capo Area, Capo commessa, ecc) acquistato esternamente, verifica con attenzione ed oggettività che l'erogazione del servizio affidato avvenga a regola d'arte e nel rispetto delle condizioni contrattuali.

Rispetto e tutela della dignità

Non sono ammesse discriminazioni basate sul genere, sulle idee politiche, sull'adesione a sindacati, sulla religione, sulla razza o sull'orientamento sessuale, nel rispetto delle leggi in vigore. I rapporti tra i diversi livelli di responsabilità o tra diverse funzioni dovranno svolgersi con lealtà e correttezza

Principi per la parità di genere

Sintexcal SpA è consapevole che il mero perseguimento del business fine a sé stesso, non può rappresentare la negazione di principi etici sociali.

Pertanto, siamo direttamente promotori all'interno e all'esterno della nostra società dei valori e dei principi etici sociali, assumendo comportamenti proattivi orientati alla sostenibilità ambientale e sociale e alla tutela della parità di genere, all'inclusione, all'assenza di discriminazioni di qualsiasi natura e tipo e di qualsiasi tipo di abuso, molestia o aggressione.

L'obiettivo principale è quello di sostenere e diffondere oltre ai principi di etica, serietà, professionalità, affidabilità, liceità, quello della sostenibilità ambientale e sociale, della parità di

genere, dell'inclusione e dell'assenza di discriminazioni di ogni natura tipo e natura.

A tale scopo, per meglio concretizzare e sostanziare il nostro approccio alla sostenibilità ambientale, sociale e di governance e alla tutela della parità di genere, all'inclusione e alla assenza di discriminazioni, adottiamo specifici modelli gestionali riconosciuti, quali quello rappresentato dal modello UNI/PdR 125 per la Parità di Genere, integrandoli nel nostro approccio per processi, nella valutazione dei rischi e delle opportunità, nella determinazione di obiettivi, traguardi e indicatori di prestazioni all'interno di una specifica pianificazione strategica e piani di azioni, con mirate attività di monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione tese a stabilire nel tempo l'efficacia e l'efficienza dei processi gestionali ed organizzativi e le relative prestazioni con specifici indicatori, attraverso i quali si mantengono e si verificano le azioni pianificate ed attuate.

Ciò assegnando responsabilità ed autorità adeguate a perseguire, raggiungere, mantenere e migliorare tali obiettivi e le necessarie risorse finanziarie.

Conseguentemente, Sintexcal SpA:

- cura l'analisi dei rischi e delle opportunità per la sostenibilità ambientale e sociale, la parità di genere, l'inclusione, l'assenza di discriminazioni di qualsiasi natura e tipo e di qualsiasi tipo di abuso, molestia o aggressione, anche tenendo di eventuali eventi avversi segnalati, individuando ed attuando tutte le azioni di mitigazione dei rischi e di enfaticizzazione delle opportunità, con particolare attenzione alla predisposizione di un piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro;
- cura la predisposizione, l'attuazione, l'aggiornamento e il riesame periodico di un mirato Piano Strategico finalizzato al miglioramento del proprio rating di sostenibilità, delle condizioni di lavoro, del clima aziendale e della parità di genere e dell'inclusione, nonché la predisposizione della relazione annuale sullo stato delle azioni allo scopo attuate e del Bilancio di Sostenibilità in cui riassumere i risultati raggiunti e gli obiettivi da perseguire in ambito sociale, ambientale ed economico;
- cura la gestione del Personale interno ed esterno, perseguendo la parità di genere, senza esercitare favoritismi e senza alcuna discriminazione di qualsiasi natura e tipo, ma valorizzando esclusivamente le competenze, per la cui acquisizione vengono create le medesime condizioni ed opportunità con percorsi di inserimento e di formazione aperti a tutti, ed applicando le medesime remunerazioni in relazione ai ruoli e ai livelli di qualifica e competenza;
- assume una posizione di tolleranza zero verso qualsiasi tipo di abuso, molestia o aggressione, prevedendo a riguardo una adeguata metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela del Personale che segnalano;
- assicura una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti del Personale, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma e per promuovere una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.

A tale riguardo, Sintexcal SpA chiede a tutto il Personale interno ed esterno di fornire il proprio

contributo e di agire affinché sia assicurata una consolidata cultura delle pari opportunità e dell'assenza di discriminazioni di ogni tipo ed in grado di stare a passo con i tempi e con le evoluzioni socioculturali e una adeguata capacità di identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.