

**CODICE ETICO AZIENDALE**

Rev	Data	Descrizione	Redatto QM	Approvato da PRE
01	03/03/25	Revisione	Malvezzi Michele	Andrea Rettondini
00	12/04/17	Emissione	Malvezzi Michele	Andrea Rettondini

1. INTRODUZIONE

La società **I.T.R s.r.l** , si aspetta che tutti i suoi dipendenti agiscano in modo eticamente ineccepibile e rispettino in qualsiasi momento tutte le leggi e le norme applicabili.

2. SCOPO

Il codice di condotta aziendale (di seguito il “Codice”) riflette il nostro impegno nella promozione di una cultura basata sull’onestà, l’integrità e l’affidabilità e delinea i principi base e le politiche che ogni dipendente è tenuto a rispettare. È ferma intenzione della Società mantenere i più elevati standard comportamentali nella conduzione degli affari della società stessa.

3. APPLICAZIONE

Il Codice è valido per tutte le persone che svolgono la loro attività nell’ambito della Società, compresi amministratori, funzionari, impiegati, fornitori/appaltatori e consulenti che agiscono per la società in qualsiasi tipo di affare o trattativa. È nostro dovere assicurarci che tutti si comportino in modo conforme ai nostri valori e, in caso di violazioni del Codice, fare in modo che vi si ponga tempestivamente rimedio.

Tutti i dipendenti devono conoscere molto bene il Codice e le altre Politiche della Società già in essere o di futura emanazione, e aderire ai valori, agli obiettivi e agli impegni in essi dichiarati. Ciascun dipendente è tenuto a dichiarare formalmente di aver letto e compreso il Codice e di impegnarsi a rispettarlo.

Sebbene i vari aspetti trattati nel Codice non coprano l’intera gamma delle attività svolte dai dipendenti, sono indicativi dell’impegno della Società per il mantenimento di elevati standard comportamentali e devono essere considerati esempi del tipo di comportamento che si pretende dai dipendenti in qualsiasi circostanza.

Ciascun dipendente è tenuto ad assicurarsi che il Codice sia rispettato in qualsiasi momento.

4. SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE

Salute, igiene e sicurezza sul lavoro

ITR presta particolare attenzione alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, valutando i rischi in materia derivanti dalle proprie attività e provvedendo alle necessarie misure preventive in modo da minimizzare, per quanto possibile, i pericoli presenti nell’ambiente di lavoro.

La Società opera, a tutti i livelli, al fine di garantire l’integrità fisica e morale dei propri collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente.

Tutela dell’ambiente

ITR riconosce l’ambiente quale bene fondamentale della comunità, che necessita di essere salvaguardato. A tal fine, la Società programma le attività aziendali nel rispetto delle esigenze di salvaguardia ambientale, in conformità alle disposizioni di legge e regolamentari applicabili, monitorando e, ove del caso, minimizzando gli effetti potenzialmente nocivi delle attività aziendali sull’ambiente.

ITR si pone l'obiettivo primario di diffondere e consolidare una cultura della tutela ambientale e della prevenzione dell'inquinamento, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili, puntando anche alla riduzione dei rifiuti.

ITR presta particolare attenzione al cambiamento climatico. Per far questo, ITR:

- integrare obiettivi di sostenibilità nelle strategie aziendali;
- coinvolge i fornitori e le parti interessate nella promozione delle pratiche sostenibili;
- misurare l'impatto delle operazioni e processi interni sulla qualità ambientale.

5. RESPONSABILITA' GENERALI DI ITR NEI CONFRONTI DELLE PARTI INTERESSATE

Le parti Interessate di ITR comprendono la proprietà, i dipendenti, clienti e fornitori oltre agli enti e comunità locali e l'ambiente in cui ITR opera. Tutti i dipendenti di ITR sono tenuti a comportarsi onestamente, in buona fede e nell'interesse dell'Azienda.

Proprietari

Il nostro principale obbligo nei confronti della proprietà è mantenere e aumentare il valore del loro investimento, in altre parole massimizzare il valore per la proprietà. I.T.R riconosce che una gestione efficace dei rapporti tra tutte le parti interessate contribuisce in modo significativo ad aumentare il valore per la proprietà. Tuttavia questo impegno, teso all'aumento del valore aziendale non significa che possano essere tollerati o giustificati atti illegali, contrari alla sicurezza o all'etica perché commessi nel tentativo di conseguire profitti, né che a tale fine si possano ledere gli interessi di altre parti interessate.

Dipendenti

ITR e i suoi dipendenti rispettano l'individualità, la dignità e il valore di ciascun dipendente e cercano di promuovere lo sviluppo di un Ambiente di Lavoro che incoraggi, riconosca e sviluppi la creatività e la produttività di ogni singolo individuo.

ITR riconosce che le risorse umane sono un fattore indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo di un'impresa. ITR si impegna a: offrire un ambiente di lavoro sano e sicuro; creare e mantenere un ambiente libero da qualsiasi tipo di discriminazione e molestia; fornire materiale informativo ai suoi dipendenti in modo diretto e tempestivo; rispettare la privacy dei dipendenti, compreso il diritto al trattamento riservato dei dati personali.

ITR garantisce il rispetto dell'infanzia e dell'adolescenza secondo i principi sanciti dalle convenzioni internazionali in materia.

Clienti

I dipendenti di ITR sono personalmente impegnati a garantire la soddisfazione dei clienti fornendo prodotti che corrispondano alle aspettative dei clienti stessi o addirittura le superino in termini di Qualità, valore, utilità e sicurezza del prodotto. È nostro obiettivo svolgere tutte le nostre attività Commerciali e Tecniche con speciale attenzione alla Qualità e alla Sicurezza, compresa la Qualità dei prodotti che offriamo e la Qualità dei nostri servizi ai clienti.

Partner e Fornitori

ITR intende trattare i propri partner e fornitori con rispetto e lealtà. Durante le trattative con partner e fornitori i Dipendenti agiranno in modo obiettivo e onesto ed eviteranno anche solo la parvenza di qualsiasi scorrettezza e conflitto di interessi. Naturalmente cercheremo sempre di ottenere il miglior risultato per ITR in termini di prezzo, Qualità e servizio. In qualsiasi situazione in cui vi possa essere anche solo la parvenza di una condotta scorretta è dovere di ogni singolo Dipendente segnalarla al suo diretto superiore o a un Dirigente non appena ragionevolmente possibile. ITR intrattiene rapporti esclusivamente con imprese che garantiscano il rispetto dell'infanzia e dell'adolescenza secondo i principi sanciti dalle convenzioni internazionali in materia.

 <i>Industria Trasformazione Resine</i>	DOCUMENTO ORGANIZZATIVO	Rev.01
CODICE ETICO AZIENDALE		PAG.3di 5

Comunità ed Enti Locali

ITR e i suoi dipendenti incaricati sono tenuti a trattare apertamente e/o onestamente con qualsiasi ente abbia responsabilità o interessi nelle attività di ITR.

Nei rapporti con l'Autorità Giudiziaria, ITR si impegna a collaborare attivamente e ad astenersi dal porre in essere, nei confronti dei soggetti coinvolti, alcun comportamento atto a condizionare il modo di operare ed agire dell'Autorità stessa.

6. ASPETTI SPECIFICI DEL CODICE

Onestà e condotta morale

I dipendenti ITR sono tenuti a operare in modo onesto ed eticamente corretto, anche nella gestione di conflitti di interesse reali o apparenti nei rapporti personali e professionali.

Divieto di discriminazione, divieto lavoro minorile e di atti ritorsivi

ITR promuove il rispetto dei diritti nonché l'integrità fisica, culturale e morale di tutte le persone con cui si relaziona, garantendo pari opportunità ed evitando qualsiasi discriminazione basata, a titolo esemplificativo, su età, religione, origini etniche o geografiche, orientamento sessuale, politico o sindacale.

ITR garantisce il rispetto dell'infanzia e dell'adolescenza secondo i principi sanciti dalle convenzioni internazionali in materia (rif. Convenzione fondamentale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e le norme e gli standard dei rispettivi settori di attività).

La Società non tollera richieste o minacce atte ad indurre le persone ad agire contro la legge ed in violazione del Codice Etico, né atti di violenza psicologica e/o comportamenti discriminatori o lesivi.

Correttezza Commerciale

Tutti i dipendenti sono tenuti a trattare lealmente e con rispetto reciproco coloro con cui hanno contatti di lavoro, comprese tutte le persone, i fornitori, i clienti, le parti interessate e i membri degli enti e delle comunità locali in cui la Società svolge la sua attività.

Comunità e Ambiente

Come cittadino responsabile, ITR incoraggia tutti a contribuire positivamente allo sviluppo delle comunità con cui entrano in contatto, in modo da ridurre al minimo l'impatto ambientale delle sue attività e dei suoi prodotti. I dipendenti sono invitati a contribuire all'identificazione delle attività che possono avere un impatto negativo sull'ambiente e a segnalarle.

Rapporti di Lavoro

ITR intende motivare i propri dipendenti e mantenere la propria reputazione di ottima azienda per cui lavorare. L'ambiente di lavoro dell'Azienda riflette la convinzione che tutti i dipendenti devono dimostrare fiducia gli uni negli altri, rispetto e interessamento per la sicurezza e il benessere di tutti

Conformità con leggi, norme e regolamenti nazionali e internazionali.

Tutti i dipendenti sono tenuti a rispettare le leggi, le norme e i regolamenti applicabili sotto qualsiasi giurisdizione in cui si trovano a operare. L'ignoranza della legge non potrà servire come giustificazione. Ogni dipendente deve scrupolosamente evitare per quanto possibile, comportamenti che possano essere interpretati come violazioni di leggi che regolano le attività dell'Azienda, in qualsiasi giurisdizione in cui si trovi ad operare.

CODICE ETICO AZIENDALE**Corruzione**

L'accettazione di denaro, regali e o altri benefici da clienti, fornitori e altri che desiderano influenzare i processi decisionali non è ammessa e i dipendenti sono tenuti a segnalare immediatamente al Presidente eventuali casi di offerta di denaro regali e o altri benefici. Alcuni doni o benefici o omaggi di valore nominale esiguo possono essere accettati nell'ambito di normali scambi di ospitalità tra persone che hanno rapporti di lavoro o di scambi facenti parte di un protocollo a condizione che in nessun modo sia possibile supporre che il beneficio possa influenzare il beneficiario nelle sue decisioni o nella corretta esecuzione dei suoi compiti. Nel momento in cui ci si trova a decidere se è opportuno o meno accettare un dono, ogni dipendente deve considerare le circostanze, il momento e la natura del dono stesso. In caso di dubbio, si consiglia di chiedere il parere del proprio superiore.

ITR NON consente l'elargizione di doni, favori, vantaggi personali, prestiti o benefici di alcun tipo a fornitori o clienti esistenti o potenziali.

Qualsiasi tentativo di corruzione o promessa di pagare tangenti è vietata e in base a questa politica sarà trattato ogni tentativo con la stessa severità con cui si tratta un caso di reale corruzione.

Protezione e uso corretto del patrimonio aziendale

Tutti i dipendenti hanno l'obbligo di tutelare i beni e le risorse della società, siano essi materiali o immateriali. I beni materiali comprendono, ma non sono limitati a quanto segue: posta elettronica, sistemi informatici, veicoli impianti e relative infrastrutture, attrezzature e materiali. I beni immateriali comprendono la conoscenza di opportunità, il nome di ITR, informazioni riservate, relazione tecniche non pubblicate, elenchi di clienti e altre liste originali di informazioni, strategie commerciali e altre informazioni amministrative e commerciali oltre alla proprietà intellettuale.

Furti, sprechi e negligenze hanno un impatto diretto sulla redditività della società. Tutti i beni della Società devono essere utilizzati per scopi commerciali legittimi e non per scopi personali. È vietato qualsiasi utilizzo di questi beni per scopi diversi dallo svolgimento delle attività di ITR. O da scopi accessori preventivamente approvati.

Prassi aziendale in materia di concorrenza

I dipendenti devono astenersi dal denigrare i concorrenti o i loro prodotti e non devono cercare di ottenere in modo illecito informazioni riservate dei concorrenti, né trarre scorrettamente o illecitamente vantaggio da altri nell'ambito dei rapporti commerciali. È proibito approfittare slealmente di chiunque mediante manipolazione, occultamento, abuso di informazioni privilegiate, falsa rappresentazione di fatti materiali, o qualsiasi altra condotta scorretta. I dipendenti devono comportarsi in modo da rispettare in tutti i sensi le leggi sulla concorrenza.

Cecità Intenzionale

I dipendenti non possono deliberatamente ignorare fatti che possano far sorgere il sospetto di pagamenti illeciti. Qualsiasi indizio che un pagamento o una proposta di pagamento possa avvenire in violazione di questa politica deve essere tempestivamente segnalata al Presidente.

Certezza o sospetto di condotta scorretta

I dipendenti sono tenuti a riferire qualsiasi informazione giunga alla loro attenzione in relazione a qualsiasi pagamento illecito, reale o sospetto effettuato, offerto o promesso da chiunque per conto della società. Per quanto riguarda pagamenti illeciti sospetti, vi possono essere circostanze in cui i dipendenti vengono a conoscenza di fatti che di per sé stessi non rivelano un potenziale pagamento illecito, ma che comunque possono far sorgere un timore o un sospetto sulla correttezza di un pagamento o sulle azioni di qualcuno in relazione alle attività della Società.

Conflitti di interesse

Tutti i dipendenti devono agire nell'interesse della Società in qualsiasi momento. Si parla di conflitto d'interesse quando gli interessi o i vantaggi di una persona sono in conflitto con la capacità di questa persona

 <i>Industria Trasformazione Resine</i>	DOCUMENTO ORGANIZZATIVO	Rev.01
CODICE ETICO AZIENDALE		PAG.5di 5

di agire nell'interesse della Società. I dipendenti non devono farsi coinvolgere, o dare l'impressione di essere coinvolti in attività che comportino un conflitto o una ragionevole previsione di conflitto, tra gli interessi personali o gli interessi della Società, a meno che ciò non sia stato approvato o non ne sia stata data rinuncia scritta alla società.

Abuso di posizione

I dipendenti non devono mai utilizzare o cercare di utilizzare la loro posizione all'interno della Società per ottenere benefici personali illeciti o opportunità di guadagni finanziari per sé stessi, colleghi o amici mediante l'uso di informazioni, risorse, proprietà aziendali o false dichiarazioni relativamente alla loro posizione o alla Società.

Comportamento fraudolento da parte dei responsabili

Nessun dipendente che svolga un'attività di supervisione o abbia influenza su un altro dipendente potrà ordinare, chiedere o incoraggiare questa persona a compiere qualsiasi azione od omissione contraria a questo Codice di Condotta o a qualsiasi legge applicabile.

Riservatezza delle informazioni aziendali

I dipendenti hanno accesso a informazioni Aziendali e a informazioni dei nostri clienti e/ o fornitori che sono sensibili, riservate e di estremo valore. Queste informazioni comprendono informazioni sui clienti, sulle strategie aziendali, informazioni finanziarie e sulla concorrenza, e altre forme di informazioni confidenziali o comunque non di dominio pubblico. Incluse informazioni di proprietà intellettuale, per esempio relative a Know how tecnico, processi e altri segreti commerciali. La diffusione non autorizzata di questo tipo di informazioni è potenzialmente molto dannosa per la Società. In alcuni casi la diffusione di tali informazioni è illegale. I dipendenti devono adottare tutte le misure necessarie a garantire la riservatezza di tali informazioni.

7. DENUNCIA VIOLAZIONI DEL CODICE.

La Società è impegnata nella costruzione e nel mantenimento di una buona reputazione sul mercato mediante il comportamento eticamente corretto del personale e il funzionamento appropriato ed efficace dei propri sistemi di contabilità e controllo interno.

Le regole contenute nel Codice Etico integrano il comportamento che il dipendente è tenuto ad osservare, in virtù delle leggi civili e penali vigenti e degli obblighi previsti dalla contrattazione collettiva.

La violazione delle norme del Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con l'Azienda e, in quanto venga valutata come inadempimento alle obbligazioni contrattuali del rapporto di lavoro dipendente o di collaborazione professionale, ai sensi dell'Art. 2104 del Codice Civile, può portare ad azioni disciplinari, legali o penali; nei casi più gravi la violazione può portare alla risoluzione del rapporto di lavoro, se posta in essere dal dipendente, ovvero all'interruzione del rapporto, se posta in essere da un collaboratore o soggetto terzo (fornitore, ecc.).

Per la segnalazione di violazioni previste dal D.Lgs 24/2023 l'azienda ha adottato canali di segnalazione interna, come previsto dalla apposita Procedura Whistleblowing (consegnata via telematica ad ogni dipendente).

Le segnalazioni che riguardino violazioni del presente Codice Etico per materie diverse da quelle consentite dal D.Lgs. 24/2023 saranno considerate quali "Segnalazioni Interne", non soggette agli obblighi ed ai vincoli di legge.

Poiché ITR prende molto seriamente anche eventuali "Segnalazioni Interne", applica alle medesime, in forma volontaria, le regole organizzative previste dalla Procedura Whistleblowing, garantendo, sempre in forma volontaria, la riservatezza dell'identità del segnalante e la prevenzione di ritorsioni nei suoi confronti.

ANDREA RETTONDINI PRESIDENTE