

Codice di Condotta

Code Of Conduct



Redatto da: M. PLATINI

Prefazione

Noi tutti, che lavoriamo nel o con la POLIBLEND, siamo partecipi della cultura della responsabilità in base alla quale siamo tutti impegnati in prima persona nel raggiungimento dei più alti livelli di etica ed integrità. I nostri obiettivi di crescita continua, innovazione e sostenibilità possono diventare realtà solo all'interno di un ambiente di lavoro etico e rispettoso.

Il nostro Codice di Condotta fornisce gli standard di condotta aziendale che sono alla base dell'impegno all'integrità di tutta la nostra Azienda. Vi chiedo di aderire personalmente al nostro Codice, e di dare il vostro contributo alla creazione di una cultura aziendale di integrità e qualità in tutto quello che facciamo.

Agire con integrità significa cercare in ogni momento di fare ciò che è moralmente ed eticamente giusto. Quando non siete sicuri riguardo al modo corretto di procedere in una qualunque situazione lavorativa, il Codice è un aiuto prezioso, in quanto elenca i principi etici della nostra Azienda e mette in evidenza alcune risorse in grado di fornire ulteriore supporto, fra cui le persone chiave e i documenti che aggiungono dettagli al Codice. Ricordate che ciascuno di noi è responsabile della tutela dell'integrità e della reputazione della POLIBLEND. In ogni situazione potrete identificare l'alternativa che meglio contribuisce a raggiungere questo obiettivo.

Un'iniziativa fondamentale che accompagnerà il Codice è la nostra "Whistle Blowing Policy". Per tutelare la nostra Azienda, ci aspettiamo che chi lavora nel o con la POLIBLEND segnali ogni attività che ritenga essere contraria ai principi del nostro Codice. A questo scopo è possibile utilizzare i canali dedicati e continuamente aggiornati sul nostro sito internet. Quando la legge lo consente, è possibile esprimere le proprie segnalazioni in forma anonima. Queste saranno tutte oggetto di indagini. Ci impegniamo ad assicurare che nessuno subisca ritorsioni sul lavoro per aver segnalato un problema in buona fede.

Non possono esserci scorciatoie etiche nel nostro cammino verso la creazione di una sola grande Azienda, di cui tutti possiamo essere orgogliosi. Voglio ringraziare personalmente ciascuno di voi per l'impegno concreto ad aderire al nostro Codice e ad agire con integrità in tutto quello che fate per la POLIBLEND.

M. Platini



Perché abbiamo bisogno di un Codice di Condotta?

Le comunità in cui operiamo, sono influenzate dalla nostra condotta in qualità di dipendenti e collaboratori della POLIBLEND, e ne beneficiano quando agiamo correttamente. Tuttavia, non è sempre facile capire qual è la scelta migliore e come agire nel modo corretto: ecco perché abbiamo bisogno di linee guida.

Nella POLIBLEND, il Codice di Condotta (**Il Codice**) rappresenta il modo per sviluppare un ambiente di lavoro che incorpori alti standard etici di condotta. I nostri valori ispirati all'onestà sono alla base della governance aziendale e comprendono un sistema fondamentale di Principi, Norme e Procedure che combina la nostra esperienza aziendale con i requisiti di legge, la ricerca delle migliori prassi e il confronto su temi di etica e compliance.

Il Codice ha lo scopo di assicurare che tutti i membri della POLIBLEND agiscano con la massima integrità, rispettando le leggi vigenti, costruendo un futuro migliore per la nostra Società e le comunità in cui operiamo. La POLIBLEND Consulting condivide, e il suo Codice di Condotta recepisce, i principi della "Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo" delle Nazioni Unite ("**ONU**"), le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro ("**OIL**") e le Linee Guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico ("**OCSE**") per le imprese multinazionali.

Il Codice si applica alla POLIBLEND spa (**POLIBLEND**) e globalmente a tutti i suoi dipendenti e collaboratori.

Nessun documento può ragionevolmente considerare tutte le fattispecie che possono sorgere nello svolgimento del proprio lavoro. Il Codice, pertanto, orienta al corretto comportamento segnalando i casi in cui è necessaria assistenza aggiuntiva.

Né il Codice né alcun Principio, Norma o Procedura sono finalizzati a costituire o costituiscono un diritto contrattuale che possa essere utilizzato contro la POLIBLEND da parte di qualunque dipendente e collaboratore, azionista, cliente e fornitore. Le indicazioni contenute nel Codice ci aiutano a capire cosa ci si aspetta da noi e ci assicurano che stiamo agendo con consapevolezza ed integrità.

Chi sono i destinatari del Codice?

Il Codice si applica a tutti i le parti interessate interne ed esterne alla POLIBLEND. Il Codice si applica anche a tutti i collaboratori temporanei e alle altre persone e aziende che agiscono in nome e per conto di POLIBLEND ovunque nel mondo. Tutti i soggetti sopra indicati costituiscono complessivamente la nostra "forza lavoro".

POLIBLEND si impegna a far sì che anche nelle eventuali Società in cui detiene una partecipazione di minoranza siano adottati codici di condotta i cui principi siano ispirati a quelli di questo Codice, o comunque non siano in contrasto con essi. POLIBLEND si adopera affinché il Codice sia considerato una "best practice" e sia rispettato anche da coloro con cui intrattiene rapporti di business su base duratura, quali: fornitori, clienti, consulenti e agenti.

Quali sono le mie responsabilità?

Ogni qualvolta lavori per conto di POLIBLEND, o interagisci con altri soggetti, devi rispettare il Codice. Nei limiti della legislazione locale, tutti i membri della forza lavoro di POLIBLEND devono essere consapevoli che con il loro comportamento rappresentano POLIBLEND, anche al di fuori dell'orario di lavoro, se agiscono o si può intendere che agiscano in rappresentanza di POLIBLEND. La tua condotta si riflette sulla reputazione esterna dell'Azienda e sulla sua cultura interna.

Vogliamo creare un ambiente che promuova i valori e che incoraggi una condotta etica, al fine di creare un contesto di lavoro collaborativo nel quale la dignità di ciascun individuo venga rispettata. Ci aspettiamo che tu rispetti ogni parte del Codice e tutte le leggi e le normative vigenti. Tutti i membri di POLIBLEND devono trattare gli altri come si aspettano di essere trattati, compresi i clienti e altri soggetti esterni che intrattengono relazioni di lavoro con l'Azienda.

Non ci aspettiamo solo che tu conosca e rispetti il Codice, ma ti invitiamo caldamente a segnalare con tempestività le condotte non conformi alla lettera e allo spirito del Codice, indipendentemente dal fatto che la condotta in questione infranga o meno la legge. Ci aspettiamo, inoltre, che tu prenda posizione con rapidità e fermezza per contrastare le violazioni del nostro Codice, che faccia domande e cerchi assistenza. Se ritieni che le tue segnalazioni non siano adeguatamente considerate o non ricevano risposte tempestive, occorre continuare a porre la questione e, ove necessario, utilizzare uno degli altri canali messi a disposizione per segnalare il problema.

Tutti i membri e i fornitori di POLIBLEND sono responsabili dei beni e delle risorse aziendali, in conformità ai Principi, alle Norme e alle Procedure in vigore. Tutti i membri e i fornitori di POLIBLEND sono tenuti a rispettare queste disposizioni, fornendo informazioni precise, tempestive e concrete. Ci aspettiamo che tu sia totalmente disponibile e onesto in tali situazioni.

Potrebbe esserti richiesto di certificare la tua comprensione e adesione al Codice, o a qualunque Principio, Norma o Procedura specifica. In questo caso, tale certificazione è obbligatoria.

Quali sono i principi base della strada dell'integrità?

Gli elementi del sistema di integrità di POLIBLEND sono tre:

Principi

I Principi sono affermazioni generali che esprimono l'impegno di POLIBLEND a garantire il rispetto di una corretta condotta aziendale e personale.

Norme

Le Norme stabiliscono le linee guida per una condotta conforme ai nostri Principi. Esse servono come indirizzo, sono uno strumento per destreggiarsi in situazioni complesse e ottenere i risultati desiderati; sono le regole di base che devono guidare le nostre azioni quotidiane. Tali Norme sono parte integrante del Codice.

Procedure/Codici

Quando sono necessarie maggiori informazioni, le Procedure spiegano dettagliatamente come agire nel rispetto delle Norme. Il campo di applicazione di alcune Procedure può essere limitato a determinate aree geografiche e/o settori di business, a seconda dei casi.

La natura di alcuni obiettivi di POLIBLEND può rendere necessaria l'applicazione di norme di condotta più specifiche rispetto a quelle previste in questo Codice. In questi casi, possono essere stabilite norme aggiuntive per determinate aree geografiche, settori di business, o attività individuali sotto forma di Procedure specifiche o regole di altro tipo. Il Codice prevede che tu segua anche queste norme applicabili alla tua area geografica, settore di business o attività individuale. In ogni caso, tutti i membri di POLIBLEND devono rispettare le disposizioni contenute nel Codice.

Per facilitare il rispetto del Codice, POLIBLEND mette in atto diverse iniziative di formazione periodica per far sì che i dipendenti siano adeguatamente informati circa le disposizioni contenute nel Codice.

Quale relazione sussiste tra il Codice di Condotta e le normative vigenti?

Uno degli elementi fondamentali del Codice è il rispetto delle normative vigenti nella conduzione degli affari di POLIBLEND. Il corrente quadro normativo riflette le aspettative di condotta delle comunità nelle quali operiamo. Inoltre, se le leggi vengono infrante si ha un impatto finanziario e/o di immagine negativo per la nostra Azienda. La mancata osservanza delle leggi può inoltre portare a conseguenze gravi, anche sul piano penale, per gli individui coinvolti. Per tali motivi, i nostri Principi, le nostre Norme (ove applicabili) e le nostre Procedure/Codici pongono un forte accento sul rispetto delle leggi che governano la nostra attività economica. Il Codice rappresenta una componente essenziale del programma di etica e di compliance di POLIBLEND, finalizzato ad assicurare un'efficace prevenzione e rilevazione di violazioni di leggi e normative applicabili alle sue attività.

Qualora, le nostre attività siano soggette alle leggi di paesi diversi, ciascuno di noi ha il dovere tassativo di rispettare le leggi dell'area geografica nella quale opera. Se il Codice e la legislazione locale non sono in conflitto, ti è richiesto di rispettarli entrambi. Nel caso in cui le leggi e le norme vigenti in una particolare giurisdizione fossero più permissive di quelle contenute in questo Codice, sarà quest'ultimo a prevalere.

Se hai dei dubbi riguardo ai tuoi doveri, o se pensi di non poter rispettare la legislazione locale senza violare il Codice, o viceversa, devi immediatamente chiarire i tuoi dubbi contattando una delle persone elencate nella **Whistle Blowing Policy**.



Quali comportamenti possono essere oggetto di sanzioni disciplinari?

Ci aspettiamo il meglio dai nostri dipendenti e collaboratori, specialmente in termini di assunzione di responsabilità. Coloro che violano il Codice e la legislazione vigente, o che si comportano in modo contrario allo spirito del Codice, sono soggetti a conseguenze che possono includere l'eventuale estinzione del rapporto di lavoro, così come l'avvio di procedimenti legali. Qualunque violazione del Codice sarà valutata in modo obiettivo ed equo dagli enti competenti che applicheranno le sanzioni disciplinari del caso.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, condotte passibili di sanzione disciplinare sono:

- Violare la legge o il Codice sia direttamente che indirettamente
- Essere complice di una violazione della legge o del Codice
- Fornire informazioni false e/o fuorvianti all'Azienda, o negare intenzionalmente informazioni rilevanti in qualunque momento, anche nel corso di un'indagine
- Non supervisionare adeguatamente la condotta delle nostre Persone
- Non agire nei confronti di violazioni, note o presunte, della legge o del Codice
- Ignorare volutamente le informazioni che ricadono nel proprio ambito di responsabilità e che permetterebbero di venire a conoscenza di violazioni note o presunte della legge o del Codice
- Non cooperare o ostacolare le verifiche di Audit Interni, Risorse Umane, Legali o degli altri Enti impegnati negli accertamenti riguardanti una condotta illegale o eticamente scorretta
- Mettere in atto ritorsioni contro chi ha segnalato una condotta illegale o eticamente scorretta
- Formulare intenzionalmente false accuse di condotta illegale o eticamente scorretta

Come devo valutare il mio comportamento e quello degli altri?

Dati i ritmi e la complessità del contesto lavorativo, potresti imbatterti in situazioni che sembrano eticamente scorrette. La conoscenza del Codice è fondamentale per guidare le tue azioni quando ti confronti con tali situazioni.

Anche se il Codice contiene una panoramica di condotte ed esempi rilevanti, potresti trovarti in una situazione concreta particolare per la quale ritieni che la guida fornita dal Codice non sia sufficientemente chiara o applicabile. Per aiutarti a determinare quali azioni siano necessarie, devi porti le seguenti domande:

- Questa attività è legale?
- Quali sono le potenziali conseguenze delle mie azioni?
- L'attività o la condotta è conforme alla lettera o allo spirito del Codice?
- Quest'attività mi fa sentire a disagio?
- Quest'attività potrebbe dare l'impressione di essere impropria?
- Come mi sentirei se non facessi assolutamente nulla?
- Il mio Supervisor è al corrente e approva questa attività?

Le violazioni dell'etica, a volte, sono meno evidenti di quanto potremmo aspettarci e potrebbe non risultare chiaro come rispettare il Codice in una situazione particolare, o inusuale. A volte, anche se il Codice è chiaro contiene delle disposizioni che sono in contrasto con la cultura dell'area geografica in cui operiamo. Per indicazioni specifiche su come applicare il Codice, puoi contattare una delle persone elencate nella **Whistle Blowing Policy**

WHISTLE BLOWING POLICY

Tutela autori segnalazioni condotte illecite

In G.U. n. 291 del 14 dicembre 2017, è pubblicata la [Legge 30 novembre 2017, n. 179](#): Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.

G.U. dal 28 novembre al 18 dicembre 2017

Che cosa accade quando viene segnalata una violazione del Codice?

Saranno effettuate indagini sulle segnalazioni riguardanti condotte illegali o eticamente scorrette

Nell'ambito della POLIBLEND è nostro impegno condurre con la dovuta diligenza le indagini su tutte le presunte violazioni segnalate. Le informazioni riguardanti denunce di comportamenti scorretti verranno valutate dal nostro Management. Qualunque segnalazione sarà oggetto di indagini che saranno condotte, a seconda dei casi, da personale qualificato o da esperti delle materie in oggetto. In caso di accertamento di un comportamento scorretto, saranno definite azioni correttive adeguate indipendentemente dal livello o dalla posizione della persona/e coinvolte. Tutti i casi verranno gestiti fino alla definitiva soluzione.

La riservatezza è fondamentale

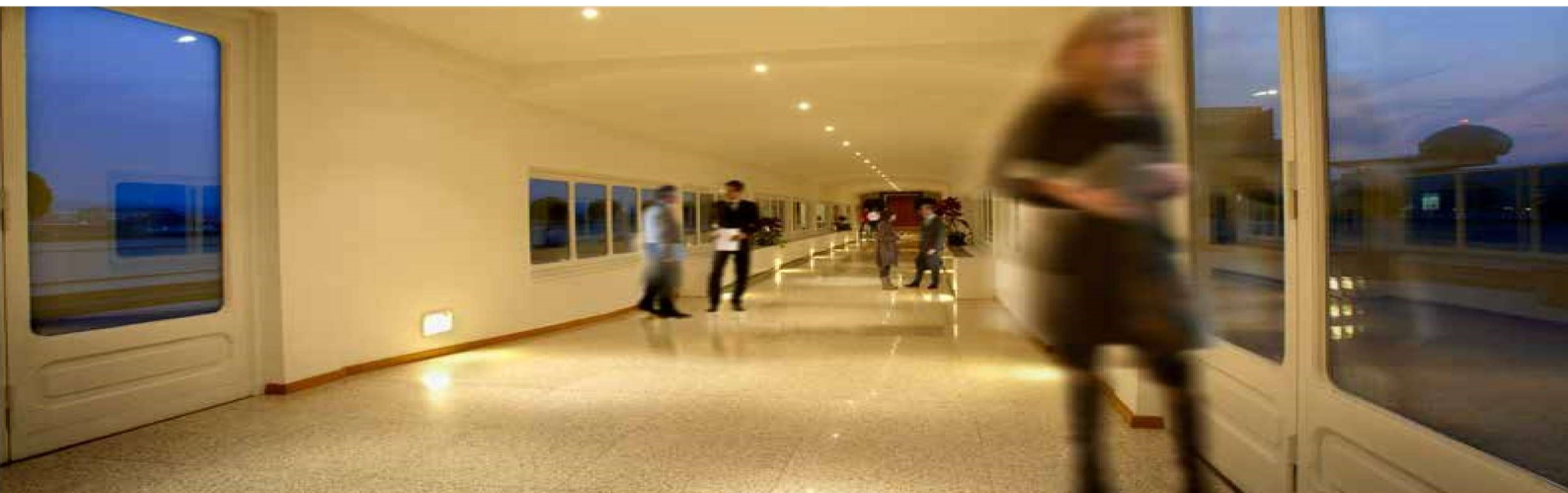
Salvo che non sia proibito dalla legislazione locale, le segnalazioni o le denunce possono essere effettuate in forma anonima; tuttavia, è utile comunicare il proprio nome e i dati necessari per poter essere contattati al fine di fornire ulteriori dettagli e informazioni. Tutte le informazioni fornite e l'identità della persona che ha effettuato la segnalazione saranno condivise solo con i responsabili delle verifiche e delle indagini e che dovranno intraprendere azioni correttive.

Ricorda che sei caldamente incoraggiato, in conformità al Codice, a segnalare presunti comportamenti illegali o eticamente scorretti, anche se scegli di rimanere anonimo.

Le ritorsioni non saranno tollerate

Noi ci impegniamo seriamente nell'applicazione del Codice. Le ritorsioni verso chi, in buona fede, solleva un problema riguardante una possibile violazione del Codice, non verranno tollerate. Il Codice proibisce espressamente che i membri della nostra Azienda subiscano ritorsioni, o ricevano un trattamento discriminatorio a seguito di una segnalazione o della partecipazione a un'indagine. Chiunque ponga in essere ritorsioni contro tali soggetti sarà sottoposto a procedimenti disciplinari che potrebbero anche comportare il licenziamento. Nessuno può essere de-mansionato, licenziato, sospeso, minacciato, molestato, soggetto ad intimidazioni a seguito di una segnalazione, in buona fede, di comportamenti eticamente scorretti o alla partecipazione ad un'indagine relativa all'applicazione del Codice.

Se ritieni che tu o qualcuno di tua conoscenza sia una potenziale vittima di ritorsioni per aver segnalato una violazione o per aver partecipato ad un'indagine, ti preghiamo di far sentire la tua voce. Abbiamo bisogno della tua partecipazione per garantire che, nella nostra Azienda, non ci siano ritorsioni.



Dove posso trovare informazioni e supporto aggiuntivi?

Ulteriori informazioni di maggiore dettaglio le puoi trovare nelle procedure/codici Aziendali (Codice Etico, Codice Anticorruzione, ...) che sono da considerarsi parte integrante del presente Codice.

Nel caso in cui tu sia testimone o venga a conoscenza di una condotta contraria allo spirito del Codice, è fondamentale che ti faccia carico della questione mettendo a conoscenza chi di dovere con uno dei seguenti riferimenti Aziendali:



mauro@sgpconsulting.it



0332.971031



329.5941989

