

MASONI Industria Conciaria S.p.a.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D. Lgs. 231/2001

CODICE ETICO

ALLEGATO 2

ALLA PARTE GENERALE

N.	Data	Descrizione	Approvazione
0	17/07/2023	Modello 2023	Consiglio di Amministrazione 26/07/2023
1	Dicembre 2023	Adeguamento normativo Whistleblowing	Consiglio di Amministrazione 21/12/2023

INDICE

INDICE	2
PREMESSA	4
1. Ambito di applicazione e destinatari	4
2. Valori ispiratori	5
3. Principi di comportamento	6
3.1. Legalità	6
3.2. Trasparenza delle informazioni fornite, riservatezza e privacy	6
3.4. Gestione dei potenziali conflitti di interesse	7
3.4. Tracciabilità e correttezza dei flussi finanziari	8
3.5. Valore delle risorse umane	8
3.6. Equità dell'autorità	8
3.7. Integrità e tutela della persona	8
3.8. Innovazione	9
3.9. Ascolto e confronto	9
3.10. Protezione della salute e sicurezza sul luogo di lavoro	9
3.11. La tutela dell'ambiente	9
3.12. Regali, omaggi e benefici	9
3.13. Comunicazione all'esterno	10
4. Governo della Società	10
5. Controllo interno	11
6. Rapporti con gli stakeholder	12
6.1. Rapporti con i dipendenti ed i collaboratori in generale, loro doveri.	12
6.2. Rapporti con la P.A.	17
6.3. Rapporti con i clienti	18
6.4. Rapporti con gli enti controllati, partecipati o collegati	18
6.5. Rapporti con i fornitori	18
7. Vigenza del codice e sanzioni in esso contenute	19
7.1. Adozione, diffusione e aggiornamento	19
7.2. Organismo di Vigilanza	20
7.3. Obblighi di informazione	20

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

ADEGUAMENTO NORMATIVO WHISTLEBLOWING DICEMBRE 2023

All. 2 PARTE GENERALE
CODICE ETICO

7.4. Sanzioni	21
All.1: <i>Codice di condotta e responsabilità sociale UNIC / UNIC Social Accountability</i>	22
Addendum normativo whistleblowing	24
Segnalazioni	24

PREMESSA

Il Codice Etico è un documento ufficiale adottato con deliberazione del CdA di Masoni Industria Conciaria S.p.A., contenente l'insieme dei principi di comportamento che coloro che operano in nome e per conto della Società sono obbligati a rispettare nell'esecuzione delle attività della stessa verso soggetti portatori di interesse.

Esso costituisce parte integrante del MOGC di Masoni Industria Conciaria S.p.A. ed è allo stesso allegato *sub* 2. Il contenuto del presente documento è da intendersi totalmente recettivo delle prescrizioni previste nel codice di condotta e responsabilità sociale emanato dall'Unione Nazionale Industria Conciaria nell'anno 2017 e già adottato dalla Masoni Industria Conciaria S.p.A. (allegato al presente documento). Pertanto, le norme in esso contenute sono da intendersi parte integrante e sostanziale del presente codice etico.

Tutti i soggetti della Società sono obbligati ad uniformarsi ai comportamenti prescritti dal Codice Etico (così come integrato dal Codice dell'Unione Nazionale Industria Conciaria). Eventuali infrazioni saranno trattate come violazioni del Modello 231 e daranno luogo all'attivazione del procedimento sanzionatorio descritto nel sistema disciplinare (allegato n. 4 alla parte generale).

1. Ambito di applicazione e destinatari

Con la stesura e l'approvazione del presente documento, denominato "codice etico", Masoni Industria Conciaria S.p.A. ha inteso enucleare quell'insieme di principi generali di comportamento e valori che devono guidare sempre l'azione e che vanno ad implementare tutte le disposizioni contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo finalizzato alla prevenzione dei rischi di commissione dei reati rilevanti a fini 231 o, comunque, alla limitazione del loro impatto laddove venissero integrati con elusione fraudolenta del Modello. L'etica nella gestione dell'Azienda è uno strumento essenziale per la Società che attraverso l'adozione del Codice Etico intende garantire il buon comportamento, la lealtà, la correttezza sociale. Scopo dell'adozione del Codice Etico è stabilire i comportamenti permessi e quelli vietati, favorendo i primi e disincentivando i secondi. Mediante l'affermazione ed il rispetto dei principi etici cui si ispira, Masoni Industria Conciaria S.p.A. riesce a perseguire la valorizzazione della propria immagine; la capitalizzazione della reputazione d'affidabilità e trasparenza; la formazione di un management consapevole del valore sociale creato dalla stessa; l'attenzione alla verifica di coerenza tra obiettivi, strategie e decisioni operative; il potenziamento della

All. 2 PARTE GENERALE
CODICE ETICO

motivazione e del senso di appartenenza del personale e il conseguente miglioramento del coordinamento organizzativo.

Al rispetto del contenuto del codice sono tenuti tutti i membri degli organi statutari, i dipendenti, i terzi (collaboratori, fornitori, ecc.) e, più in generale, tutti coloro che operano in nome e/o per conto di Masoni Industria Conciaria S.p.A. L'osservanza da parte di tutti i destinatari delle indicazioni del Codice, ciascuno nell'ambito delle proprie responsabilità e funzioni, contribuisce al raggiungimento degli obiettivi aziendali ed è fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione della stessa. Anche i beneficiari delle erogazioni dell'Azienda sono interessati potenzialmente al rispetto del Codice. Per tali ragioni, la Società si impegna ad utilizzare strumenti adeguati di divulgazione del presente documento anche ponendo in essere le opportune iniziative volte a esplicitare il contenuto. L'osservanza delle disposizioni del Codice è un'obbligazione contrattuale dei dipendenti della Masoni Industria Conciaria S.p.A., anche ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2104 e 2105 C.c. Pertanto la violazione del presente Codice può costituire inadempimento contrattuale e/o illecito disciplinare e, se del caso, può comportare il risarcimento dei danni eventualmente derivanti alla Masoni Industria Conciaria S.p.A. da tale violazione, in conformità alla vigente normativa ed ai contratti collettivi come di volta in volta applicabili.

2. Valori ispiratori

Masoni Industria Conciaria S.p.A., per statuto, persegue gli scopi societari orientando la propria azione al rispetto dei principi di Autonomia, Responsabilità e Sussidiarietà. A tale fine, l'Azienda intende dare piena applicazione ai valori che la ispirano e che l'hanno orientata nella predisposizione del presente documento, ossia all'integrità (cui devono improntarsi le azioni dei dipendenti), alla qualità delle persone (da cui dipende la qualità dei progetti e delle azioni), all'importanza degli enti e di tutti coloro che si rivolgono alla Società (che intrattiene le relazioni con i clienti ispirandosi ai principi della collaborazione, della trasparenza e della responsabilità nell'assolvimento degli impegni presi); alla trasparenza del processo decisionale e alla completezza dell'informazione fornita agli stakeholder.

3. Principi di comportamento

3.1. Legalità

L'osservanza delle disposizioni normative e regolamentari vigenti è il principio di comportamento cardine per la Masoni Industria Conciaria S.p.A.: chiunque non adotti, non rispetti o violi tale principio non potrà intrattenere rapporti di alcun tipo con la Società. In nessuna circostanza il perseguimento dell'interesse dell'Azienda può giustificare una condotta in violazione delle leggi. Tale principio si applica a tutti coloro che, a vario titolo, interagiscono con la stessa.

I dipendenti della Masoni Industria Conciaria S.p.A., chiamati a rispettare le norme dell'ordinamento giuridico oltre che ad astenersi dal violare le disposizioni normative, devono osservare, oltre ai principi generali di diligenza e fedeltà, anche le prescrizioni comportamentali contenute nei contratti collettivi e/o nei regolamenti a loro applicabili. Laddove gli stessi nutrano dubbi sull'interpretazione di una norma o di una regola di condotta sono invitati a chiedere delucidazioni ai superiori e/o all'Organismo di Vigilanza.

3.2 Trasparenza delle informazioni fornite, riservatezza e privacy

La trasparenza e la correttezza delle informazioni fornite sia nei rapporti interni che esterni costituiscono altro principio cui Masoni Industria Conciaria S.p.A. si ispira nel perseguimento dei propri obiettivi. Per tale ragione, qualsiasi attività deve essere legittima, autorizzata, correttamente registrata e strutturata in modo tale da renderne possibile, in ogni momento, la verifica del processo di decisione, autorizzazione ed esecuzione. Ciò determina la necessità di dotare ogni operazione di adeguato supporto documentale. I soggetti destinatari del Codice, nell'esercizio delle proprie funzioni e mansioni, devono agire assicurando veridicità, trasparenza e completezza delle informazioni, sia verbali che documentali (cartacee e digitali). Soprattutto coloro che concorrono alla formazione dei dati contenuti nei bilanci, nelle relazioni e in tutte le comunicazioni sociali devono attenersi al rispetto dei principi di correttezza, trasparenza, collaborazione e osservanza delle disposizioni normative cos da produrre un'informazione veritiera e corretta circa la situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società.

Anche la registrazione contabile deve rappresentare in modo completo, chiaro, veritiero, accurato e valido quanto indicato nella documentazione di supporto. Nel caso di elementi economico patrimoniali fondati su valutazioni, la connessa registrazione deve essere compiuta

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

ADEGUAMENTO NORMATIVO WHISTLEBLOWING DICEMBRE 2023

All. 2 PARTE GENERALE
CODICE ETICO

nel rispetto dei criteri di ragionevolezza e prudenza, illustrando con chiarezza nella relativa documentazione i criteri che hanno guidato la determinazione del valore della posta contabile.

Chiunque venga a conoscenza di possibili omissioni, falsificazioni, irregolarità nella tenuta della contabilità e della documentazione di base, o comunque di violazioni dei principi fissati dal Codice Etico è tenuto a riferirne tempestivamente all'Organismo di Vigilanza.

Nella formulazione di eventuali contratti, la Società ha cura di specificare al contraente i comportamenti da tenere in tutte le possibili circostanze, in modo chiaro e comprensibile.

Masoni Industria Conciaria S.p.A. assicura la riservatezza delle informazioni in suo possesso e vieta ai propri dipendenti (oltreché ai componenti degli organi statutari e a tutti coloro che a vario titolo operano in nome e per conto della stessa) la diffusione delle informazioni riservate apprese in ragione delle proprie funzioni, mansioni o incarichi. Ai destinatari del presente documento è vietato l'uso di informazioni privilegiate e confidenziali, per finalità di carattere personale o di terzi ed anche mediante interposta persona. Per assicurare la tutela della riservatezza, Masoni Industria Conciaria S.p.A. si impegna ad applicare e mantenere aggiornate politiche e procedure specifiche di protezione delle informazioni. Il fatto espresso richiamo alle disposizioni nazionali e comunitarie in materia di riservatezza dei dati personali e delle informazioni in possesso della Società per assicurarne l'assoluta riservatezza anche mediante la predisposizione di sistemi informativi e procedure tali da garantire il trattamento, la gestione interna e la comunicazione all'esterno di tali informazioni.

3.4. Gestione dei potenziali conflitti di interesse

Ciascuna possibile situazione di conflitto di interessi, anche se solo potenziale, capace di compromettere obiettività ed imparzialità di giudizio e/o scelta deve essere evitata. È vietato avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari conosciute nell'esercizio delle funzioni e/o mansioni svolte per la Società. I componenti degli organi statutari dell'Azienda non possono essere destinatari di attività della stessa a loro diretto vantaggio, salvi gli interventi destinati a soddisfare gli interessi, generali o collettivi, espressi dagli enti designanti. In caso di dubbio, è opportuno segnalare ogni situazione all'Organismo di Vigilanza che si esprimerà nel merito e potrà fornire, se del caso, anche suggerimenti su interventi per il superamento o la mitigazione del conflitto. I dipendenti di Masoni Industria Conciaria S.p.A. potranno svolgere attività collaterali (anche gratuite) purché esse non pregiudichino lo svolgimento delle attività lavorative

All. 2 PARTE GENERALE
CODICE ETICO

cui sono tenuti nei confronti della Società. È fatto espresso divieto di svolgimento di qualsiasi attività collaterale (anche gratuita) in contrasto con gli obblighi assunti nei confronti dell'Azienda.

3.4 Tracciabilità e correttezza dei flussi finanziari

Masoni Industria Conciaria S.p.A. vieta espressamente ogni attività e/o operazione che possa determinare il proprio coinvolgimento in episodi di ricettazione, riciclaggio, impiego di beni o denaro di provenienza illecita, evasione fiscale. Per assicurare il rispetto di tale divieto, è necessario che i flussi finanziari siano gestiti garantendo la completa chiarezza, correttezza, tracciabilità e trasparenza delle operazioni, conservando la documentazione di supporto. Pertanto, i pagamenti e i trasferimenti eseguiti dalla Società o ricevuti a beneficio della stessa devono essere integralmente registrati nei sistemi contabili e devono essere effettuati solo ai soggetti e per le attività contrattualmente formalizzate e/o deliberate dall'Azienda e/o funzionali alla realizzazione dello scopo sociale.

3.5. Valore delle risorse umane

Masoni Industria Conciaria S.p.A. considera i dipendenti ed i collaboratori esterni un fattore critico di successo e, conseguentemente, tutela e promuove il valore delle risorse umane al fine di incrementare e migliorare il patrimonio umano e lavorativo, la competitività e le competenze di ogni collaboratore o dipendente.

3.6. Equità dell'autorità

Masoni Industria Conciaria S.p.A. si impegna affinché l'esercizio dell'autorità all'interno di relazioni gerarchiche sia sempre ispirato a criteri di equità e correttezza e non implichi la realizzazione di abusi di alcun genere. In particolare, l'Azienda assicura che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità ed autonomia della persona e che le scelte di organizzazione del lavoro salvaguardino il valore dei dipendenti e dei collaboratori esterni.

3.7. Integrità e tutela della persona

Masoni Industria Conciaria S.p.A. si impegna a tutelare i suoi dipendenti e gli Interlocutori Esterni garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue condizioni e delle sue preferenze.

All. 2 PARTE GENERALE
CODICE ETICO

Il dipendente o l'Interlocutore Esterno che ritiene di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, etc. può segnalare l'accaduto all'Organismo di Vigilanza.

3.8. Innovazione

La Società persegue la ricerca e l'innovazione tecnologica e organizzativa nella convinzione che l'adozione di tali soluzioni consenta di operare con maggiore efficienza.

3.9. Ascolto e confronto

Masoni Industria Conciaria S.p.A. promuove l'ascolto e il costante confronto con tutti i portatori di interesse come stimolo alla risoluzione dei problemi, alla creazione di nuove idee ed al costante miglioramento.

3.10. Protezione della salute e sicurezza sul luogo di lavoro

La sicurezza dei lavoratori propri e dei lavoratori di fornitori e appaltatori che si trovano eventualmente ad operare nei locali della Società costituisce un principio fondamentale che ispira le scelte e le decisioni della Masoni Industria Conciaria S.p.A. e che viene perseguito con fermezza e assoluto rigore.

3.11. La tutela dell'ambiente

Masoni Industria Conciaria S.p.A. nell'esercizio dell'attività d'impresa si propone di tutelare l'ambiente. Pertanto, pone in essere un contemperamento tra il raggiungimento degli obiettivi aziendali ed il perseguimento delle esigenze ambientali. La Società, dunque, rifiuta categoricamente ogni comportamento che si discosti da tali principi.

L'azienda, inoltre, assume l'onere di tutelare l'ambiente circostante e contribuire al suo sviluppo sostenibile, impegnandosi altresì ad agire nel pieno rispetto delle disposizioni normative che disciplinano la materia e a limitare l'impatto ambientale delle proprie attività, tenendo conto anche dello sviluppo della ricerca scientifica in materia.

3.12. Regali, omaggi e benefici

Non è ammessa alcuna forma di regalo, omaggio o beneficio che possa essere anche solo interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alla Società: in

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

ADEGUAMENTO NORMATIVO WHISTLEBLOWING DICEMBRE 2023

All. 2 PARTE GENERALE
CODICE ETICO

particolare e vietata qualsiasi forma di regalo, omaggio o beneficio a funzionari pubblici italiani o stranieri, o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

Tale regola concerne sia i regali promessi o offerti sia quelli ricevuti. Ai fini della presente disposizione, per regalo si intende qualsiasi tipo di beneficio e utilità.

In questo ambito, l'Azienda si astiene da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dai codici etici (quando siano noti) delle aziende o degli enti con cui ha rapporti. Possono essere effettuati esclusivamente regali di modico valore, che devono essere documentati in modo adeguato e autorizzati dalla Direzione.

I Destinatari e gli Interlocutori Esterni che ricevano omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite sono tenuti a darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza che ne valuta l'appropriatezza e provvede ad adottare le misure che ritiene opportune.

3.13. Comunicazione all'esterno

La comunicazione della Società verso l'esterno è improntata al rispetto del diritto all'informazione; ogni attività di comunicazione deve avvenire nel rispetto delle leggi, delle regole e pratiche di condotta professionale ed è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività, salvaguardando, tra le altre, le informazioni *price sensitive* ed i segreti industriali; in nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi. Evitata ogni forma di pressione o di acquisizione di atteggiamenti di favore da parte dei mezzi di comunicazione.

3.14. Patrimonio culturale.

La Società ha come l'obiettivo la tutela del patrimonio culturale, con riferimento ai beni mobili ed immobili. Dunque tutti i destinatari si impegnano a non distruggere, disperdere, deteriorare e in generale danneggiare beni di pregio, nonché di sottrarli o impossessarsene.

4. Governo della Società

Il sistema di governo adottato dalla Masoni Industria Conciaria S.p.A. è conforme alla normativa vigente ed è volto ad assicurare la massima e più equilibrata collaborazione tra le sue

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

ADEGUAMENTO NORMATIVO WHISTLEBLOWING DICEMBRE 2023

All. 2 PARTE GENERALE
CODICE ETICO

componenti attraverso un temperamento armonico dei diversi ruoli di gestione, di indirizzo e di controllo.

I componenti degli organi di governo della Società devono informare la propria attività ai principi di correttezza ed integrità, astenendosi dall'agire in situazioni di conflitto di interesse nell'ambito dell'attività da loro svolta nell'Azienda.

Ai componenti degli organi è altresì richiesto un comportamento ispirato ai principi di autonomia, di indipendenza e di rispetto delle linee di indirizzo che la Società fornisce nelle relazioni che essi intrattengono, per conto della stessa, con le Istituzioni pubbliche e con qualsiasi soggetto privato.

È richiesta la loro partecipazione assidua ed informata all'attività dell'Azienda; essi sono tenuti a fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza per ragioni di ufficio e non possono avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali, diretti o indiretti; ogni attività di comunicazione deve rispettare le leggi.

Ai componenti degli organi dell'Azienda è richiesto il rispetto della normativa vigente e dei principi contenuti nel presente Codice.

Gli obblighi di lealtà e riservatezza vincolano tali soggetti anche successivamente alla cessazione del rapporto con la Società.

5. Controllo interno

Nel rispetto della normativa vigente e nell'ottica della pianificazione e della gestione delle attività della Società tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, la stessa adotta misure organizzative e di gestione idonee a prevenire comportamenti illeciti o comunque contrari alle regole di questo Codice da parte di qualunque soggetto che agisca per l'azienda.

Masoni Industria Conciaria S.p.A. attua un Modello di organizzazione, gestione e controllo che prevede misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e delle regole di comportamento del presente Codice ed a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

ADEGUAMENTO NORMATIVO WHISTLEBLOWING DICEMBRE 2023

All. 2 PARTE GENERALE
CODICE ETICO

Il modello di organizzazione, al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati dai quali possa derivare la responsabilità dell'impresa ai sensi del D. Lgs. 231/2001, prevede¹:

- l'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli organizzativi;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'organo di Amministrazione verifica periodicamente l'adeguatezza e l'effettivo funzionamento del sistema di controllo interno ed esegue gli interventi ritenuti necessari od opportuni per assicurarne il miglior funzionamento.

Per la verifica e l'applicazione delle norme contenute nel presente Codice *и*, inoltre, istituito un apposito Organismo di vigilanza.

6. Rapporti con gli stakeholder

6.1. Rapporti con i dipendenti ed i collaboratori in generale, loro doveri.

Masoni Industria Conciaria S.p.A. attribuisce all'elemento umano il ruolo di fattore fondamentale per il proprio successo, pertanto la stessa *и* costantemente impegnata a selezionare e mantenere personale dotato di competenze adeguate al ruolo da ricoprire e alle mansioni da svolgere; non *и* tollerata alcuna forma di lavoro irregolare e di sfruttamento. Le persone sono individuate sulla base della loro esperienza, attitudine e competenze, pertanto la relativa selezione *и* guidata da criteri di corrispondenza con i profili attesi. La crescita professionale e gli avanzamenti di carriera avvengono in modo che siano sempre garantiti oggettivi criteri di valutazione e le pari

¹ Previsioni contenute nell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

ADEGUAMENTO NORMATIVO WHISTLEBLOWING DICEMBRE 2023

All. 2 PARTE GENERALE
CODICE ETICO

opportunità. Il abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice Etico.

Gli esponenti della Società e le altre persone o entità con oggettiva possibilità di influenzare le scelte della Società devono evitare di utilizzare, anche solo implicitamente ed indirettamente, la propria posizione per influenzare decisioni relative all'assunzione di personale a favore di parenti, amici e conoscenti, per fini personali di qualunque natura essi siano e con criteri discriminatori.

Nel caso di riorganizzazione del lavoro, si salvaguardato il valore delle risorse umane, prevedendosi, ove necessario, azioni di formazione e/o riqualificazione professionale, e garantendo, ove possibile, che gli oneri derivanti dalla riorganizzazione del lavoro siano distribuiti il più uniformemente possibile tra tutti i dipendenti, coerentemente con l'esercizio efficace ed efficiente dell'attività dell'Azienda.

I dipendenti che ritengano di aver subito discriminazioni possono riferire l'accaduto al proprio responsabile che procederà ad accertare l'effettiva violazione del Codice.

L'assunzione del personale avviene sulla base di regolari contratti di lavoro, non essendo ammessa alcuna forma di rapporto lavorativo non conforme o comunque elusiva delle disposizioni vigenti.

Si favorisce inoltre un ambiente di lavoro sicuro, salubre, dignitoso e rispettoso per tutti, dove si previene qualsiasi tipo di violenza, molestia, offesa sessuale, personale o comportamento indesiderato che violi la dignità della persona. È fondamentale per la Società la promozione di comportamenti responsabili e consapevoli dei rischi volti a preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza di tutti i dipendenti e collaboratori. Ciascuno di essi è responsabile e deve agire con l'obiettivo di garantire una gestione efficace della sicurezza e della salute dell'ambiente di lavoro.

Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:

la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

ADEGUAMENTO NORMATIVO WHISTLEBLOWING DICEMBRE 2023

All. 2 PARTE GENERALE
CODICE ETICO

la programmazione della prevenzione, misurata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive della Masoni Industria Conciaria S.p.A. nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;

eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;

il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;

la riduzione dei rischi alla fonte;

la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;

la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;

la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;

il controllo sanitario dei lavoratori;

l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'affidamento, ove possibile, ad altra mansione;

l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori, per dirigenti, i preposti, per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

le istruzioni adeguate ai lavoratori;

la partecipazione e consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti per la sicurezza;

la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di buone prassi;

le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

ADEGUAMENTO NORMATIVO WHISTLEBLOWING DICEMBRE 2023

All. 2 PARTE GENERALE
CODICE ETICO

l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;

la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità all'indicazione dei fabbricanti.

Oltre al rispetto dei principi e delle regole contenute nel Modello e nel Codice Etico, i dipendenti devono attenersi ai seguenti principi:

- a) agire con lealtà al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto prescritto dai regolamenti della Società e dal Codice Etico, assicurando le prestazioni richieste;
- b) rifiutare qualsiasi forma di beneficio o regalo che possa essere inteso come strumento volto ad influire sull'indipendenza di giudizio e di condotta. Nel caso di dubbio in ordine alla corrispondenza dell'omaggio in relazione a quanto sopra, prima di accettarlo, il dipendente deve informare dell'accaduto l'Organismo di Vigilanza, il quale esprime il proprio parere in merito alla questione;
- c) erogare omaggi, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, con i clienti, ed altri soggetti esterni all'Azienda, soltanto nei limiti e secondo le modalità definite nel presente documento e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001;
- d) conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza e tutela delle informazioni, in modo da garantire l'integrità, la riservatezza e la disponibilità;
- e) elaborare i propri documenti, utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta;
- f) evitare le situazioni da cui possano sorgere conflitti di interessi con la Società ed astenersi dal trarre vantaggio personale dalle opportunità di affari di cui vengano a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni; a titolo esemplificativo e non esaustivo, possono determinare conflitto di interessi le seguenti situazioni: (i) svolgere una funzione di vertice e avere interessi economici con fornitori, clienti, o concorrenti anche attraverso familiari; (ii) curare i rapporti con i fornitori senza il rispetto delle procedure all'uopo prescritte ed in violazione dei principi generali contenuti nel presente Codice Etico; (iii) svolgere attività lavorativa, direttamente o anche attraverso un familiare, presso fornitori; (iv) accettare

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

ADEGUAMENTO NORMATIVO WHISTLEBLOWING DICEMBRE 2023

All. 2 PARTE GENERALE
CODICE ETICO

denaro o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con la Società;

- g) dare comunicazione all'Organo di Vigilanza nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi con la Società;
- h) informare il proprio responsabile delle attività svolte al di fuori del tempo di lavoro, nel caso in cui queste possano concretamente apparire in conflitto di interessi con l'Azienda;
- i) operare con diligenza per tutelare i beni dell'ente, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego. In particolare, ogni dipendente deve (i) utilizzare le risorse finanziarie dell'Azienda secondo criteri improntati a legalità e correttezza, informando, quando necessario o ragionevolmente opportuno, l'Organismo di Vigilanza sull'uso di esse, (ii) evitare utilizzi impropri dei beni della Società che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza o comunque in contrasto con l'interesse della stessa.
- j) utilizzare gli strumenti informatici, esclusivamente quale strumento di lavoro nel rispetto della legislazione vigente e delle procedure di riferimento. In particolare, è vietato l'uso della tecnologia informativa aziendale per l'accesso o l'agevolazione all'accesso abusivo nei sistemi informativi altrui; è altresì vietato l'utilizzo dei sistemi informatici per fini non strumentali allo svolgimento della propria attività lavorativa e dell'attività aziendale.

La Masoni Industria Conciaria S.p.A. non riconosce compensi in denaro o altra utilità ai dipendenti affinché questi ultimi sfruttino relazioni (esistenti o asserite) con pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio finalizzate all'ottenimento di vantaggi per l'Azienda. Il dipendente, in particolare, non richiede l'ottenimento di tali compensi/utilità al fine di sfruttare eventuali relazioni con tali soggetti.

La Società si impegna ad evitare l'utilizzo dell'accesso alla rete Internet per motivi non strettamente attinenti alle ragioni lavorative e, in particolare, ne vieta l'utilizzo per venire in possesso o distribuire materiale pedo-pornografico o, in ogni modo lesivo della persona umana e della pubblica decenza.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

ADEGUAMENTO NORMATIVO WHISTLEBLOWING DICEMBRE 2023

All. 2 PARTE GENERALE
CODICE ETICO

La Masoni Industria Conciaria S.p.A. si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti dei propri beni ed infrastrutture attraverso l'impiego di sistemi contabili, di controllo e di analisi dei rischi.

Al termine del rapporto lavorativo con l'Azienda è fatto obbligo di restituzione di tutti i beni di proprietà della stessa, compresi documentazione e supporti contenenti informazioni aziendali. L'ex dipendente rimane comunque soggetto alle restrizioni sull'uso e sulla divulgazione di informazioni di proprietà della Società.

6.2. Rapporti con la P.A.

I rapporti con la Pubblica Amministrazione, sono improntati alla massima trasparenza e correttezza. In nessun caso i destinatari del presente codice possono porre in essere comportamenti tali da influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o hanno potere decisionale per conto della Pubblica Amministrazione. È fatto espresso divieto di promettere o versare somme, beni in natura o altri benefici a pubblici dipendenti a titolo personale con la finalità di promuovere o favorire interessi aziendali, anche a seguito di illecite pressioni. È fatto espresso divieto, nel corso delle relazioni intrattenute con la P.A. di tenere i seguenti comportamenti:

- a) prendere in considerazione o proporre opportunità d'impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- b) affidare consulenze a dipendenti della Pubblica Amministrazione, a loro parenti, amici o affini o a soggetti segnalati da esponenti della Pubblica Amministrazione, nei casi in cui tale proposta possa dar luogo a ipotesi di corruzione o di concussione;
- c) assumere ex impiegati della Pubblica Amministrazione che abbiano partecipato personalmente ed attivamente a trattative d'affari, appalti o all'avallo di richieste effettuate dall'impresa alla Pubblica Amministrazione, nell'anno successivo alla loro conclusione o definizione;
- d) offrire o in alcun modo fornire omaggi, ancorché di modico valore, senza il preventivo parere dell'Organismo di Vigilanza;
- e) sollecitare o ottenere informazioni riservate al di là di quanto consentito dalla legge.

6.3. Rapporti con i clienti

Nei rapporti con i propri clienti, Masoni Industria Conciaria S.p.A. agisce per il soddisfacimento degli stessi – senza alcuna discriminazione – adempiendo alle obbligazioni contratte nei loro confronti. Tali rapporti si caratterizzano per l'elevata professionalità, la disponibilità, il rispetto, la cortesia, la ricerca e la massima collaborazione. A tale fine l'Azienda si impegna a comunicare tempestivamente ogni informazione relativa ad eventuali modifiche e variazioni nella prestazione del servizio.

La Società si impegna a garantire il raggiungimento degli standard di qualità e sicurezza previsti e a monitorare periodicamente la qualità del servizio prestato al cliente.

La Società si impegna a favorire l'interazione con i clienti attraverso appropriati sistemi di comunicazione. L'impresa ripudia il contenzioso come strumento volto ad ottenere indebiti vantaggi e vi ricorre di propria iniziativa esclusivamente quando le sue legittime pretese non trovino nell'interlocutore la dovuta soddisfazione.

I contratti e le comunicazioni con i clienti devono essere chiari e semplici, oltre che conformi alle normative vigenti e alle indicazioni delle Autorità.

La Società tutela la privacy dei propri clienti, secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare né diffondere, i relativi dati personali, economici e di consumo, fatti salvi gli obblighi di legge.

6.4. Rapporti con gli enti controllati, partecipati o collegati

Ciascun Destinatario nei rapporti con gli enti, società o imprese controllate o collegate della Masoni Industria Conciaria s.p.a., opera in ottemperanza alle disposizioni di legge e nel rispetto dei principi di trasparenza, correttezza e di tutti quelli indicati nel presente Codice.

6.5. Rapporti con i fornitori

Anche nel rapporto con i propri fornitori, la Società orienta la propria azione ai criteri di competenza, imparzialità, economicità, trasparenza e correttezza. In ragione di ciò, nella procedura di selezione dei fornitori si adottano esclusivamente criteri di valutazione oggettivi secondo modalità dichiarate e trasparenti.

Le somme di denaro versate dall'Azienda a titolo di compensi o comunque retribuzione per i propri fornitori saranno commisurate al servizio ottenuto in fornitura, come stabilite e

All. 2 PARTE GENERALE
CODICE ETICO

quantificate nei contratti stipulati. I compensi saranno equi e tali da non lasciar presumere l'utilizzo da parte del fornitore di forme di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.

In nessun caso l'Azienda potrà subire condizionamenti per l'attribuzione degli incarichi e/o l'esecuzione delle forniture. I rapporti di fornitura dovranno essere collaborativi e di reciproca fiducia. A tale fine, Masoni Industria Conciaria S.p.A. si impegna a informare correttamente e senza ritardo il fornitore circa le caratteristiche dell'attività, le forme e i tempi di pagamento nel rispetto delle norme vigenti nonché delle aspettative della controparte, date le circostanze, le trattative ed il contenuto del contratto.

L'adempimento delle prestazioni contrattuali da parte del fornitore dovrà essere conforme ai principi di equità, correttezza, diligenza e buona fede e dovrà avvenire nel rispetto della normativa vigente.

7. Vigenza del codice e sanzioni in esso contenute

7.1. Adozione, diffusione e aggiornamento

Il presente Codice è approvato dal Consiglio di amministrazione della Masoni Industria Conciaria S.p.A. così come ogni aggiornamento, modifica od integrazione di esso, con le stesse modalità adottate per la sua approvazione iniziale.

Esso è diffuso tra tutti i Destinatari (che sono tenuti a prenderne conoscenza) e tutti gli Interlocutori Esterni della Società, tramite specifiche attività di comunicazione quali, ad esempio, la pubblicazione dello stesso sul sito internet dell'Azienda, l'inserimento di clausole risolutive espresse negli stipulandi contratti di fornitura o collaborazione che facciano esplicito riferimento all'impegno ad agire in conformità ai principi dettati dal presente Codice Etico (si veda quanto riportato nella parte generale del Modello 231).

Al fine di assicurare una corretta comprensione del Codice Etico a tutti i nuovi Dipendenti e Collaboratori della Società, le previsioni contenute nel presente Codice saranno fatte oggetto, nel loro insieme e/o per sezioni specifiche di approfondimento, di autonome e periodiche iniziative di formazione.

7.2. Organismo di Vigilanza

Masoni Industria Conciaria S.p.A., unitamente all'adozione del MOCG e del presente Codice, ha istituito al proprio interno l'Organismo di vigilanza per il controllo interno affinché vigili sull'attuazione ed il rispetto del presente Codice e sul Modello di organizzazione, gestione e controllo, sulla loro effettività, adeguatezza e capacità di mantenere nel tempo i requisiti di funzionalità e solidità richiesti dalla legge.

Sui requisiti, composizione, poteri e mezzi, modalità di funzionamento di detto organo, si rinvia allo Statuto dell'OdV (allegato 3 alla parte generale del MOGC).

Con riferimento al Codice Etico, l'Organismo di vigilanza ha la responsabilità di esprimere pareri vincolanti riguardo alle problematiche di natura etica che potrebbero insorgere nell'ambito delle decisioni aziendali e alle presunte violazioni del Codice ad esso riferite dai responsabili di funzione. Inoltre, l'Organismo di Vigilanza deve seguire la revisione periodica del Codice Etico e dei suoi meccanismi di attuazione anche attraverso la presentazione di proposte di adeguamento; ha il compito di impostare il piano di comunicazione e formazione etica.

7.3. Obblighi di informazione

Tutti i dipendenti sono tenuti a riferire con tempestività e riservatezza all'Organismo di Vigilanza ogni notizia di cui siano venuti a conoscenza nell'espletamento delle loro attività lavorative, circa violazioni di norme giuridiche, del Codice di comportamento o altre disposizioni che possano, a qualunque titolo, coinvolgere la Società.

I responsabili di funzione devono vigilare sull'operato dei propri dipendenti e devono informare l'Organismo di Vigilanza di ogni possibile violazione delle predette norme.

Le segnalazioni, eventualmente anche in forma anonima, potranno essere inoltre rivolte direttamente all'Organismo di Vigilanza e potranno essere effettuate in forma scritta o in via telematica.

L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità degli stessi, fatti salvi gli eventuali obblighi di legge e la tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

ADEGUAMENTO NORMATIVO WHISTLEBLOWING DICEMBRE 2023

All. 2 PARTE GENERALE
CODICE ETICO

Le segnalazioni saranno prontamente verificate dallo stesso Organismo di Vigilanza che, nei casi di accertate violazioni del Codice Etico, ne darà notizia all'organo competente ad istruire il procedimento disciplinare.

La mancata osservanza del dovere d'informazione in esame è sanzionabile ai sensi del sistema disciplinare previsto dal Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

7.4. Sanzioni

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni compromette il rapporto fiduciario tra Masoni Industria Conciaria S.p.A. ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, partners commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Società incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato, nel rispetto di quanto previsto dalla legge, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile e anche dal sistema sanzionatorio previsto dal "Modello 231".

Il CdA accerta le violazioni del Codice Etico e adotta i provvedimenti e le sanzioni ritenute opportune.

All. 2 PARTE GENERALE
CODICE ETICO

All.1: Codice di condotta e responsabilità sociale UNIC / UNIC Social Accountability – Rev.5 del 5.04.2017



**CODICE DI CONDOTTA
E RESPONSABILITA' SOCIALE
UNIC SOCIAL ACCOUNTABILITY**

PREMESSA

L'azienda che aderisce volontariamente al codice di condotta e di responsabilità sociale Unic deve garantire il rispetto della normativa cogente applicabile, ivi incluso il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di categoria (ccnl), e la conformità ai requisiti minimi contenuti nel presente documento, estratti dalle più importanti Convenzioni internazionali e dagli standard riconosciuti SA8000 ed ISO26000 in materia di "responsabilità sociale" e trasposti per i produttori di beni e servizi nell'area pelle.

Per verificare il possesso e il mantenimento dei requisiti richiesti ai fini del rilascio di attestazione di conformità al codice di condotta e di responsabilità sociale Unic, in particolare su associazione e contrattazione (§4), salute e sicurezza sul lavoro (§5) e retribuzione (§7), sono previsti per le aziende controlli periodici a mezzo di visite ispettive effettuate da un ente terzo qualificato (Icec), incaricato da Unic. Sono inoltre possibili controlli sui fornitori/terzisti.

Per la corretta interpretazione dei requisiti del Codice si rimanda al documento "Linea guida per l'adozione e l'implementazione del Codice di condotta e responsabilità sociale Unic - Social Accountability".

DIRITTI UMANI E CONDIZIONI DI LAVORO

Lavoro minorile

1.1 L'azienda non deve utilizzare o sostenere l'utilizzo del lavoro infantile.

1.2 L'azienda deve salvaguardare in modo particolare i minori occupabili da situazioni e condizioni potenzialmente pericolose, rischiose o nocive per la salute all'interno del luogo di lavoro, rispettando le indicazioni contenute nella normativa vigente.

Lavoro obbligato

2. L'azienda non deve utilizzare né sostenere lavoro obbligato e non deve richiedere e trattenere al personale depositi o documenti di identità in originale per lo svolgimento del rapporto di lavoro.

Discriminazione

3. L'azienda non deve attuare la discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a genere, razza, origine nazionale, religione, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età ed ogni altra condizione discriminatoria.

Associazione e contrattazione

4. L'azienda deve rispettare il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati liberamente scelti e il diritto alla contrattazione collettiva.

Salute e sicurezza sul lavoro

5.1 L'azienda deve garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre e deve adottare adeguate misure per prevenire e gestire incidenti e danni alla salute.

5.2 L'azienda deve nominare un rappresentante della direzione che sia responsabile della implementazione dei fattori di sicurezza e salute nel luogo di lavoro.

5.3 L'azienda deve assicurare che il personale riceva in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Codice di condotta e responsabilità sociale UNIC / UNIC Social Accountability – Rev.5 del 05.04.2017

Il presente documento è riservato e protetto dalle leggi sul copyright. Ne è vietata ogni forma di riproduzione o diffusione non autorizzata.

1/2

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001**ADEGUAMENTO NORMATIVO WHISTLEBLOWING DICEMBRE 2023****ALL. 2 PARTE GENERALE
CODICE ETICO**

una efficace formazione specifica, documentata e periodica e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo o riassegnato.

Orario di lavoro

6. L'azienda deve rispettare le leggi e quanto disposto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende conciarie e dei settori collegati in materia di orario di lavoro.

Retribuzione

7.1 L'azienda deve garantire che la retribuzione corrisponda sempre agli standard legali e ai parametri minimi stabiliti nel CCNL per i dipendenti delle aziende conciarie e dei settori collegati.

7.2 L'azienda deve garantire che la composizione della retribuzione e delle indennità sia indicata chiaramente e regolarmente.

Valorizzazione risorse umane

8. L'azienda deve promuovere la valorizzazione professionale delle risorse umane attraverso lo sviluppo delle competenze, della cultura di impresa e dell'occupabilità, anche tramite iniziative di formazione continua.

AMBIENTE

9. L'azienda deve stabilire e mantenere attive procedure e/o prassi operative al fine di ridurre gli effetti ambientali connessi con le proprie lavorazioni.

COINVOLGIMENTO E SVILUPPO DELLA COMUNITA' E DELLA CATEGORIA

10.1 L'azienda deve promuovere lo sviluppo della comunità attraverso il dialogo e la collaborazione con le parti interessate, anche tramite le associazioni di rappresentanza cui aderisce.

10.2 L'azienda deve operare nell'interesse generale e strategico della categoria imprenditoriale di appartenenza (Unic).

PROFESSIONALITÀ

11.1 L'azienda deve attenersi ai principi di trasparenza, correttezza e buona fede nei rapporti con istituzioni, clienti, fornitori, concorrenti, evitando atti sleali nella competizione di mercato che arrechino danni e violino i principi di questo codice.

11.2 L'azienda deve garantire la qualità del prodotto e la sua conformità ai requisiti di legge.

POLITICA E GESTIONE

12.1 La direzione deve formalizzare una politica aziendale in materia di responsabilità sociale per garantire:

- a) l'impegno a conformarsi ai principi del Codice, a mantenere la conformità alle disposizioni normative applicabili e a rispettare gli accordi sottoscritti;
- b) l'impegno al miglioramento continuo, in particolare del proprio sistema organizzativo;
- c) la sua accessibilità in forma comprensibile a tutto il personale, inclusi amministratori e management;
- d) la sua accessibilità alle parti interessate.

Tale politica deve essere periodicamente riesaminata per accertarne l'efficacia.

12.2 L'azienda deve nominare un rappresentante della direzione che, indipendentemente da altre eventuali responsabilità, assicuri il rispetto di tutti i requisiti del presente documento.

12.3 L'azienda deve garantire che il personale operativo scelga un rappresentante tra i propri membri col compito di facilitare le relazioni con la direzione in materie collegate al presente documento.

12.4 L'azienda deve stabilire e mantenere attive procedure appropriate per la valutazione e la selezione dei fornitori e dei terzi sulla base della loro capacità di rispondere ai requisiti del presente documento e darne documentata evidenza.

12.5 L'azienda deve stabilire e riesaminare periodicamente gli obiettivi aziendali in relazione ai requisiti del presente Codice e prevedere procedure per comunicarne le performance a tutte le parti interessate.

12.6 L'azienda deve garantire al proprio interno che tutti i requisiti del Codice siano compresi e attuati in modo efficace.

12.7 L'Azienda, in caso di non conformità o contenziosi aperti sui temi oggetto del presente documento e ai fini della loro risoluzione, deve dimostrare con evidenze oggettive una loro adeguata gestione tramite azioni correttive. L'azienda deve inoltre predisporre azioni preventive al fine di evitare il loro ripetersi.

12.8 L'azienda deve mantenere appropriata documentazione attestante la conformità ai requisiti del presente documento.

**UNIONE NAZIONALE INDUSTRIA
CONCIARIA**

Via Brisa 3 - 20123 Milano - Italy
Tel. +39-02.880771.1 - Fax +39-02.860032
unic@unic.it - www.unic.it

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

ADEGUAMENTO NORMATIVO WHISTLEBLOWING DICEMBRE 2023

All. 2 PARTE GENERALE
CODICE ETICO

ADDENDUM NORMATIVO WHISTLEBLOWING

Segnalazioni

La Società ha implementato canali di segnalazione conformati alle prescrizioni e alla tutela per il segnalante di cui al D. Lgs 24/2023 *“Attuazione della Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”* c.d. whistleblowing per la segnalazione alla Società *“di condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto citato e/o di violazioni del MOGC vigente per le quali si ritenga di avere indizi gravi, precisi e concordanti”*.