



# CODICE ETICO

*WEPA ITALIA Srl*

## INDICE

INDICE .....	2
1. PREMESSA .....	3
2. VALORI FONDANTI .....	5
2.1 Società.....	5
2.2 Risorse umane.....	5
2.3 Collettività .....	6
2.4 Rapporti commerciali .....	6
3. NORME DI COMPORTAMENTO.....	8
3.1 Criteri di condotta nelle relazioni con il personale.....	8
3.1.1 <i>Responsabilità sociale di impresa</i> .....	8
3.1.2 <i>Selezione del personale</i> .....	9
3.1.3 <i>Impiego di lavoratori irregolari</i> .....	9
3.1.4 <i>Valorizzazione delle risorse umane</i> .....	10
3.1.5 <i>Salute e Sicurezza dell'ambiente di lavoro</i> .....	10
3.1.6 <i>Riservatezza e protezione delle informazioni (dati e documenti)</i> .....	11
3.1.7 <i>Uso dei beni aziendali e strumenti informatici</i> .....	11
3.1.8 <i>Altri doveri del lavoratore</i> .....	11
3.2 Criteri di condotta in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente .....	12
3.2.1 <i>Criteri di condotta in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro</i> .....	12
3.2.2 <i>Criteri di condotta in materia di tutela ambientale</i> .....	12
3.3 Criteri di condotta nelle relazioni con soggetti privati .....	13
3.3.1 <i>Principi fondamentali per il contrasto alla corruzione tra privati</i> .....	13
3.3.2 <i>Relazioni con i clienti</i> .....	14
3.3.3 <i>Sicurezza e qualità del prodotto</i> .....	15
3.3.4 <i>Relazioni con fornitori e partner</i> .....	15
3.3.5 <i>Rapporti con altre categorie</i> .....	15
3.4 Criteri di condotta nei rapporti con la pubblica amministrazione .....	16
3.4.1 <i>Rapporti con la Pubblica Amministrazione</i> .....	16
3.5 Criteri di condotta nelle relazioni con la collettività e le istituzioni .....	17
3.5.1 <i>Tutela dell'ambiente</i> .....	17
3.5.2 <i>Rapporti con associazioni criminali organizzate o con chi commette reati con finalità terroristiche</i> .....	17
3.5.3 <i>Rapporti con la autorità giudiziaria</i> .....	18
3.6 Criteri di condotta relativi ad attività di natura contabile, amministrativa o finanziaria .....	18
3.6.1 <i>Relazioni con i soci</i> .....	18
3.6.2 <i>Informativa contabile e societaria</i> .....	18
3.7 Criteri di condotta in materia di prevenzione del riciclaggio .....	18
3.7.1 <i>Ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio</i> .....	18
4 COMUNICAZIONE DELLE VIOLAZIONI DEI PRINCIPI E DELLE REGOLE DI COMPORTAMENTO .....	19

*Il presente documento è parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 di WEPA Italia S.r.l. e pertanto, in caso di violazione dei principi etici qui previsti, potranno essere applicate le sanzioni previste dal Sistema Disciplinare e dal CCNL del settore cartario.*

## 1. PREMESSA

WEPA Italia S.r.l. è un'importante realtà a livello europeo nell'ambito del tissue che produce e commercia rotoli di carta igienica, asciugatutto, bobine, tovaglioli, fazzoletti e veline sia brand che a marchio privato. La sede di WEPA Italia S.r.l. si trova nella provincia di Lucca, nell'area dove vi è la maggior concentrazione di produttori di carta tissue in Europa. Le fabbriche della divisione italiana della provincia di Lucca e di Cassino sono dotate delle più moderne tecnologie, garantendo una capacità di produzione di alta qualità. WEPA Italia S.r.l. dal 2009 è parte del gruppo WEPA, uno dei quattro maggiori produttori di carta igienica in Europa.

WEPA ha sviluppato una forte posizione nel mercato europeo della carta. Il successo dell'azienda è basato sul raggiungimento dei risultati, nonché sul rispetto dei valori: rispetto, impegno e sostenibilità. La famiglia Krengel, proprietaria di WEPA group, ha sempre fortemente sostenuto questi valori.

Il presente Codice Etico declina i valori di rispetto, impegno e sostenibilità fissati dalla politica aziendale del Gruppo WEPA (RE-GR-1100 Politica aziendale) ed integra i principi enunciati in tutte le altre politiche adottate dal Gruppo WEPA in tema di Ambiente, Energia, Sicurezza sul lavoro, Qualità e Sicurezza del prodotto (RE-GR-1105 Politica ambientale; RE-GR-1103 Politica Energetica; RE-GR-1106\_IT\_Politica\_Sicurezza\_e\_salute; RE-I-1104\_IT Politica Qualità; RE-GR-1101\_IT\_Politica degli Schemi di Certificazione Forestale).

Il presente Codice Etico si applica a WEPA Italia S.r.l. ed è dunque vincolante per i comportamenti di tutti i collaboratori interni e esterni (inclusi i fornitori, i consulenti ecc.) che operano per la Società.

Il presente Codice Etico intende ricapitolare, anche alla luce del Decreto Legislativo n. 231 del 2001 e s.m.i, le regole di Condotta che la Società pone alla base della propria conduzione, attività ordinaria e crescita.

WEPA Italia S.r.l. si impegna affinché i principi di questo Codice siano resi noti a coloro con i quali la Società entra in contatto per il conseguimento dei propri obiettivi.



Ciascun collaboratore della Società è tenuto a conoscere e rispettare quanto previsto dal Codice; WEPA Italia S.r.l. vigila con attenzione sull'osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo ed intervenendo, in caso di necessità, con azioni correttive. Il rispetto delle disposizioni legislative e aziendali è decisivo, qualsiasi violazione o mancato dei rispetto dei valori può avere gravi conseguenze per WEPA Italia S.r.l..

WEPA Italia S.r.l. si impegna a garantire la legalità e l'eticità dei propri comportamenti, e di quelli di tutti i soggetti che con essa collaborano, ritenendo il rispetto delle normative esterne e delle politiche interne elemento imprescindibile per il buon funzionamento della Società.

Il Codice Etico è stato adottato da WEPA Italia S.r.l. con atto dell'ente amministrativo della stessa del 10 febbraio 2014, e successivamente aggiornato.

Il Codice può essere modificato ed integrato dal medesimo ente amministrativo, anche sulla scorta dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dall'Organo di Controllo.



## 2. VALORI FONDANTI

WEPA Italia S.r.l. nel perseguire i propri obiettivi considera come fondamento della propria organizzazione e come riferimenti del proprio operato i principi di impegno, rispetto e sostenibilità definiti dalla famiglia dei proprietari del gruppo WEPA di seguito declinati.

### 2.1 Società

**Successo economico.** Il successo economico perseguito attraverso il raggiungimento degli obiettivi commerciali è il fondamento dello sviluppo sostenibile di WEPA Italia S.r.l..

**Valori.** Nell'impegno per il successo, i valori di rispetto, impegno e sostenibilità sono altrettanto importanti degli obiettivi commerciali.

Il rispetto e l'impegno si esplicano nell'integrità, la trasparenza e la lealtà nei rapporti con i collaboratori, i soci, con tutti i soggetti terzi e i portatori di interessi in genere. I conflitti di interesse devono essere evitati. Inviti, regali o altri vantaggi oltre i limiti abituali possono essere accettati solo con il consenso della società.

Lo sviluppo sostenibile di WEPA Italia S.r.l., infine, si raggiunge attraverso la fiducia reciproca con i suoi partner commerciali.

**Orientamento al mercato.** Chiaro e definito orientamento verso le vendite e il mercato e una produzione di qualità ottimizzata nei costi (leader sui costi), che incontra le necessità dei clienti di WEPA Italia S.r.l. e le esigenze dei consumatori finali.

**Miglioramento continuo.** Efficienza dei processi e impegno al miglioramento continuo con particolare riferimento alle fattispecie sopra esposte, alle prestazioni aziendali, alla qualità e alla sicurezza del prodotto offerto e alla soddisfazione delle altre parti interessate.

### 2.2 Risorse umane

**Dipendenti ad alte prestazioni.** La spina dorsale di WEPA Italia S.r.l. è rappresentata da collaboratori dedicati, leali e qualificati. WEPA Italia S.r.l. tutela e valorizza continuamente i suoi collaboratori, considerando le risorse umane uno degli strumenti fondamentali di sviluppo e di crescita della società e fugge qualsiasi forma di discriminazione a causa dell'origine etnica, la razza, l'identità sessuale, la costituzione fisica, o l'impostazione religiosa. I rapporti di WEPA Italia S.r.l. sono caratterizzati dal rispetto reciproco.



WEPA Italia S.r.l. esige e promuove il continuo sviluppo e la qualificazione del proprio personale per raggiungere sempre più alti obiettivi di performance, anche attraverso l'impegno e il sostegno della dirigenza.

**Diritti dei lavoratori.** WEPA Italia S.r.l. rispetta i diritti dei suoi dipendenti e riconosce il loro diritto a condizioni di lavoro dignitose.

**Salute e sicurezza.** WEPA Italia S.r.l. si impegna a tutelare la salute e la sicurezza di tutte le persone che operano per conto della società e/o collaborano con essa, nel rispetto delle norme vigenti applicabili per la sicurezza e la salute sul lavoro.

**Privacy.** WEPA Italia S.r.l. tutela la privacy e le informazioni proprie, dei clienti o di altri soggetti in genere (p. es. informazioni inerenti i colleghi).

## 2.3 Collettività

**Legalità.** Il rispetto della legalità si concretizza attraverso il rispetto delle leggi e delle normative dei paesi in cui la società opera compreso l'approvvigionamento di materie prime. Questo principio deve essere applicato anche qualora le disposizioni di legge sembrano essere economicamente sfavorevoli per WEPA Italia S.r.l..

**Tutela ambientale.** WEPA Italia S.r.l. si impegna a rispettare e salvaguardare l'ambiente anche tramite l'attivazione di comportamenti volti a prevenire ogni forma di inquinamento e ottimizzare l'utilizzo efficiente delle risorse energetiche, nel rigoroso rispetto della normativa vigente. Tale impegno si applica sia ai prodotti che ai processi di progettazione e produzione.

## 2.4 Rapporti commerciali

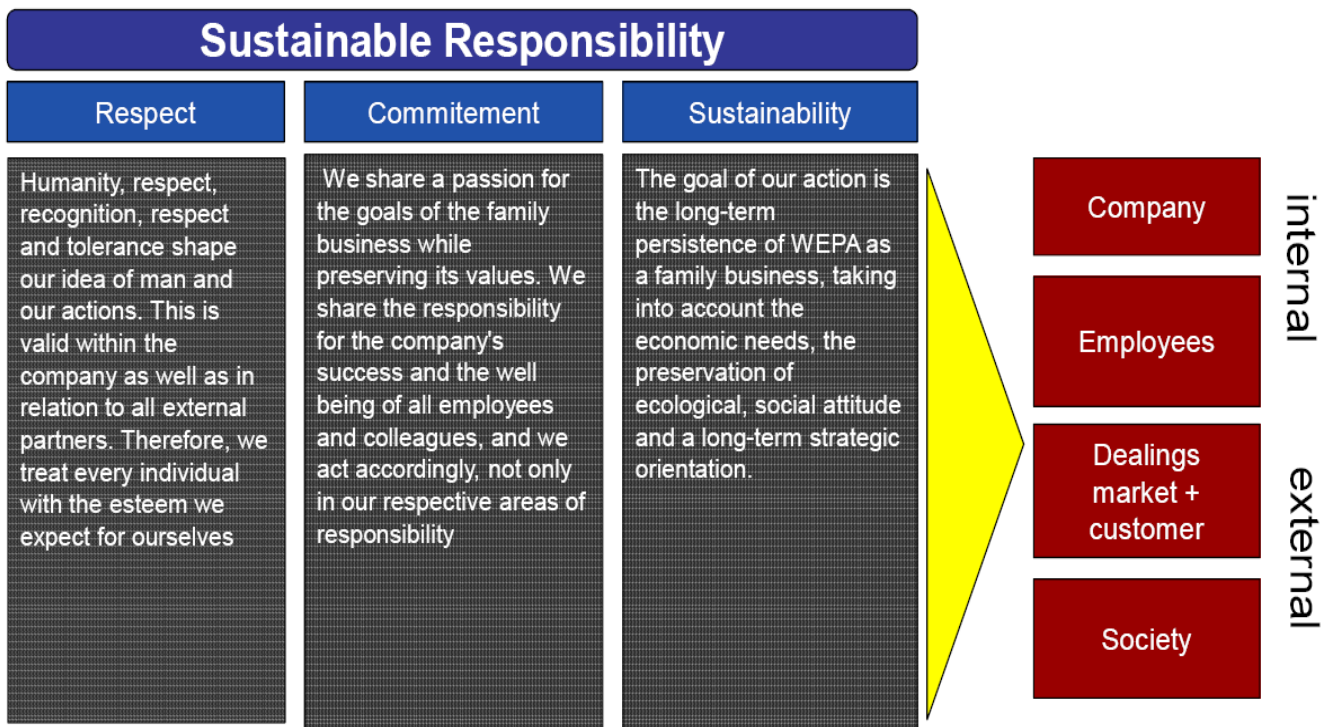
**Posizionamento aziendale.** WEPA Italia S.r.l. ha un chiaro posizionamento aziendale perseguibile attraverso l'impegno di tutti i collaboratori di WEPA Italia S.r.l.. Perseguire e realizzare questo posizionamento è il nostro obiettivo. Le attività commerciali e le relazioni commerciali possono essere condotte solo nell'interesse di WEPA Italia S.r.l.. Qualsiasi utilizzo a fini privati o per altri fini richiede il preventivo consenso della società.

**Partner commerciali.** Lealtà e trasparenza nei rapporti con i partner commerciali costituisce un obiettivo fondamentale di WEPA Italia S.r.l.. Inviti, regali o altri beni fuori del consueto ambito possono essere offerte soltanto con il consenso della società.

**Tutela delle informazioni.** WEPA Italia S.r.l. tutela le informazioni commerciali riservate, limitandole solo a coloro che necessitano di tali informazioni per le attività della società.

**Competizione.** WEPA Italia S.r.l. gestisce le relazioni commerciali applicando i principi e le regole della concorrenza leale. WEPA Italia S.r.l. non esercita accordi su prezzi o quantità con i suoi concorrenti. Le informazioni di mercato, quali i prezzi di vendita o le caratteristiche dei prodotti e le indicazioni relative a posizioni di mercato o strategie competitive, costituiscono riservate informazioni di business. Eventuali informazioni di mercato relative a partner commerciali, sono da ritenersi altresì informazioni riservate.

I valori di WEPA Italia S.r.l. sono la base per il comportamento all'interno dell'organizzazione e nei rapporti con terzi. Tali valori devono essere promossi, diffusi e perseguiti al di sopra di qualsiasi interesse aziendale o personale che possa porsi in contrasto con gli stessi. I valori di WEPA Italia S.r.l. si basano sul codice di condotta emanato da WEPA Group tramite il documento: "WEPA Code of Conduct" di cui riportiamo come estratto la tabella di seguito illustrata.



## 3. NORME DI COMPORTAMENTO

Nell'uniformarsi ai principi che costituiscono i valori fondanti della Società e nell'ottica della necessaria condivisione degli stessi, WEPA Italia S.r.l. chiede a tutti i suoi collaboratori di conformarsi alle regole di comportamento di seguito enunciate indipendentemente dalle condizioni specifiche, dai condizionamenti, dalle circostanze di mercato e dall'interesse personale.

### 3.1 Criteri di condotta nelle relazioni con il personale

#### **3.1.1 Responsabilità sociale di impresa**

WEPA Italia S.r.l. assicura:

- il rispetto dei diritti umani,
- il rispetto dei diritti dei lavoratori,
- la tutela contro lo sfruttamento dei minori
- le garanzie di sicurezza e salubrità sul posto di lavoro

WEPA Italia S.r.l. è impegnata affinché le condizioni lavorative in azienda rispettino gli obblighi di legge e gli accordi sottoscritti.

WEPA Italia S.r.l. assicura il proprio impegno a:

- non utilizzare né dare sostegno al lavoro infantile ed evitarne qualsiasi forma di sfruttamento, inoltre l'azienda rifiuta ogni forma di collaborazione con altre persone, aziende, enti e organizzazioni che impieghino personale in violazione delle norme sull'obbligo scolastico.

L'eventuale impiego di personale minorenni (che abbia comunque assolto all'obbligo scolastico), deve essere garantito da misure per la salvaguardia previste dai contratti collettivi del lavoro e dalle leggi a riguardo.

La WEPA Italia S.r.l. si impegna a promuovere e realizzare progetti di stage con scuole pubbliche e private riconosciute per favorire lo sviluppo scolastico/professionale degli studenti attraverso adeguati piani di formazione e di addestramento condivisi con le autorità scolastiche.

- non utilizzare né dare sostegno al lavoro forzato e obbligato. L'azienda rifiuta ogni forma di prestazioni lavorative dirette o indirette ottenute sotto minaccia di penali o di ritorsioni oppure trattenendo depositi di denaro e/o di documenti di identità in originale.
- non consentire l'impiego di personale vittima della tratta di esseri umani.



- rispettare il diritto di tutto il personale ad aderire alle organizzazioni sindacali liberamente scelte.
  - non attuare né dare sostegno a forme discriminatorie nel reclutamento, retribuzione, formazione, promozione, licenziamento o pensionamento sulla base di caratteristiche personali quali razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazioni.
- Inoltre WEPA Italia S.r.l. si impegna al rispetto della normativa relativa all'orario di lavoro, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria e alle ferie.

### **3.1.2 Selezione del personale**

La fase di selezione del personale deve essere condotta nel rispetto dei principi di pari opportunità e senza discriminazione alcuna, operando una valutazione obiettiva delle caratteristiche personali e professionali del candidato ed escludendo dunque ogni favoritismo, agevolazione o raccomandazione.

Non è ammessa alcuna discriminazione o molestia fondata su opinioni politiche e sindacali, religione, razza, lingua, nazionalità, sesso, orientamento sessuale, stato di salute e in genere qualsiasi caratteristica intima della persona umana.

L'assunzione dei collaboratori e la successiva gestione del rapporto di lavoro devono essere effettuate nel rispetto della normativa di legge e della contrattazione collettiva. Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare o di "lavoro nero".

### **3.1.3 Impiego di lavoratori irregolari**

WEPA Italia S.r.l. considera, inoltre, quale principio inderogabile, l'impiego di sola mano d'opera che risulti pienamente in regola con le vigenti norme sull'immigrazione ed, in particolare, col D. Lgs. n. 286/1998, il cui art. 22, "Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare", è stato inserito nel novero dei reati compresi nel D. Lgs. n. 231/01 a partire dal mese di Agosto 2012. In considerazione di quanto sopra, tutti i destinatari del presente Codice devono adottare i seguenti comportamenti:

- a) non impiegare risorse umane che non siano in regola con le disposizioni vigenti in materia di permesso di soggiorno e/o che non possano esibire regolare permesso di soggiorno;
- b) richiedere a tutti i fornitori, chiamati a erogare servizi o lavori in conformità alle disposizioni ed ai regolamenti adottati dall'azienda, di avvalersi esclusivamente di personale in regola

con le disposizioni vigenti in materia di permesso di soggiorno e/o che possano esibire regolare permesso di soggiorno.

### **3.1.4 Valorizzazione delle risorse umane**

Nell'ambito dello sviluppo delle risorse umane, devono essere mantenute e favorite le condizioni necessarie affinché le capacità, le competenze e le conoscenze professionali di ciascun collaboratore possano ampliarsi, anche attraverso la fruizione di iniziative di formazione per il più efficace perseguimento degli obiettivi aziendali.

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare nel tempo i dipendenti richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro.

### **3.1.5 Salute e Sicurezza dell'ambiente di lavoro**

WEPA Italia S.r.l. promuove la cultura della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, avendo il massimo impegno nel garantire tale cultura nei propri stabilimenti.

WEPA Italia S.r.l. considera il personale e le risorse umane come il più importante patrimonio aziendale, ed è pertanto impegnata a realizzare e mantenere ambienti e postazioni di lavoro sicuri e salubri per ogni dipendente. Per tale motivo la WEPA Italia S.r.l. opera nel rigoroso rispetto della normativa antinfortunistica vigente, sia nazionale che comunitaria che aziendale, per prevenire gli infortuni e le malattie professionali,

WEPA Italia S.r.l. fornisce ai propri dipendenti – a tutti i livelli e inquadramenti – formazione, informazioni generali e specifiche ed ogni altro supporto che consenta di lavorare in condizioni di salute e sicurezza e di attuarne la relativa cultura.

Ogni collaboratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro rispettando le prescrizioni di legge e le regole aziendali stabilite nei documenti dei sistemi di gestione aziendali, partecipando attivamente alla prevenzione di situazioni di pericolo e comunicando tempestivamente eventuali condizioni pericolose di cui venga a conoscenza ed intervenendo, secondo le proprie attribuzioni, in caso di rischio grave, immediato e inevitabile.

I soggetti con responsabilità di Datore di Lavoro, Dirigenti e Preposti all'interno del sistema prevenzionistico aziendale in materia di sicurezza e salute sul lavoro, dovranno, secondo le proprie specifiche attribuzioni, provvedere a mettere a disposizione dei lavoratori macchine, impianti, ambienti, sostanze ecc. conformi alla legislazione vigente e adeguate alle necessità aziendali in relazione agli esiti della Valutazione dei Rischi. Dovranno altresì provvedere ad organizzare il lavoro e a vigilare sul suo svolgimento nel rispetto dei dettami di legge e delle procedure dei sistemi di gestione aziendali, ivi compreso le prescrizioni richiamate dal Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231.

### ***3.1.6 Riservatezza e protezione delle informazioni (dati e documenti)***

Ai fini della corretta gestione delle informazioni riservate, e soprattutto privilegiate, è fatto obbligo di non divulgare le stesse a nessun soggetto interno o esterno alla Società, a meno che non sia obbligatorio per legge o necessario per perseguire le finalità aziendali e comunque previa specifica autorizzazione.

È fatto divieto di formare e/o utilizzare atti falsi o alterare atti veri; simulare copia e rilasciare in forma legale atti pubblici o privati o rilasciare copia di atti pubblici o privati diversi dall'originale; nonché formare una scrittura privata falsa o alterarne una vera al fine di procurare a sé o ad altri un vantaggio o di recare ad altrui danno.

Nello svolgimento delle attività aziendali devono essere in particolar modo tutelati i dati personali dei collaboratori e di terzi, nel rispetto delle normative di riferimento e delle procedure interne.

Ogni collaboratore deve altresì proteggere da danneggiamenti o perdite i dati e i documenti aziendali.

### ***3.1.7 Uso dei beni aziendali e strumenti informatici***

Ogni collaboratore è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed è tenuto ad utilizzarle soltanto per lo svolgimento delle mansioni lavorative a cui è preposto attraverso comportamenti responsabili.

E' fatto obbligo di usufruire della tecnologia informatica messa a disposizione nei limiti della legalità, nel rispetto delle procedure e delle direttive aziendali e limitatamente alle necessità legate allo svolgimento della propria attività lavorativa. E' vietato qualsiasi uso della tecnologia informatica aziendale per l'accesso o l'agevolazione all'accesso abusivo a sistemi informatici altrui, l'intercettazione o l'agevolazione all'intercettazione di comunicazioni informatiche o telematiche altrui, il danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici o sistemi informatici altrui.

### ***3.1.8 Altri doveri del lavoratore***

Nello svolgimento della propria attività è inoltre richiesto di operare nel rispetto delle strutture gerarchico - organizzative definite dall'azienda, affinché l'attività aziendale possa svolgersi in modo armonico e sia garantito il mantenimento di un preciso quadro delle responsabilità che permetta una corretta ed ordinata attivazione della catena dei controlli interni.

Ogni collaboratore deve evitare situazioni da cui possano scaturire conflitti di interessi (es. cointeressenze con fornitori o clienti) ed astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sia venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni. Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi il dipendente è tenuto a darne

comunicazione al proprio diretto responsabile, il quale deve informare la direzione per valutarne l'effettiva presenza.

## **3.2 Criteri di condotta in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente**

### ***3.2.1 Criteri di condotta in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro***

WEPA Italia Srl. persegue con il massimo impegno l'obiettivo di garantire la salute e la sicurezza dei luoghi di lavoro. A tal fine la Società adotta le misure più opportune per evitare i rischi connessi allo svolgimento della propria attività di impresa e, ove ciò non sia possibile, per una adeguata valutazione dei rischi esistenti, con l'obiettivo di contrastarli direttamente alla fonte e di garantirne l'eliminazione ovvero, ove ciò non sia possibile, la loro gestione.

La Società ha assunto l'impegno di adottare ogni misura necessaria per tutelare adeguatamente l'integrità fisica e morale dei propri lavoratori e di operare nel rigoroso rispetto della normativa antinfortunistica vigente per prevenire gli infortuni e le malattie professionali adottando inoltre sistemi per la gestione della sicurezza focalizzati sulla prevenzione, mirando ad introdurre ad ogni livello aziendale una forte cultura della sicurezza sul lavoro. Tali sistemi di gestione e controllo sono basati su modelli e standard riconosciuti a livello internazionale, come la BS OHSAS 18001 e sono conformi alle linee guida del gruppo WEPA, da cui ha recepito la politica per la salute e sicurezza sul lavoro (documento RE-GR-1106\_IT). WEPA Italia S.r.l. richiede ai propri dipendenti il puntuale rispetto della suddetta regolamentazioni e delle disposizioni interne impartite al riguardo. WEPA Italia S.r.l. ha ottenuto la certificazione da parte di ente terzo indipendente e il suo sistema di gestione per la sicurezza sul lavoro è soggetto a periodici audit da parte dello stesso ente.

Nell'ambito della propria attività, WEPA Italia S.r.l. si impegna, quindi, ad adeguare il lavoro all'uomo, ivi incluso per ciò che attiene la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro.

### ***3.2.2 Criteri di condotta in materia di tutela ambientale***

La progettazione e l'esecuzione delle attività della Società tengono conto della cura degli aspetti relativi alla tutela dell'ambiente, al fine di diminuire la quantità dei rifiuti prodotti, migliorare la qualità degli scarichi idrici e delle emissioni in atmosfera, e ridurre i consumi energetici e delle risorse naturali.

I programmi e le strategie aziendali riconoscono l'importanza dell'impatto ambientale di ogni nuovo processo, prodotto o servizio offerto per diminuire l'inquinamento in ogni sua forma.

Tale scopo è perseguito con costante impegno a migliorare la ricerca e la comunicazione al fine di realizzare un adeguato coinvolgimento del personale e dei propri clienti.

WEPA Italia S.r.l. ha ottenuto la certificazione da parte di ente terzo indipendente e il suo sistema di gestione ambientale ed energetico (UNI EN ISO 14001 – UNI CEI EN ISO 50001) è soggetto a periodici audit da parte dello stesso ente.

La Società, pertanto, condanna qualsiasi comportamento, sia da parte dei soggetti che rivestono un ruolo apicale che subordinato, che possa anche solo indirettamente agevolare la realizzazione di fattispecie delittuose in materia ambientale.

Per questa ragione, nello svolgimento della propria attività, WEPA Italia S.r.l. si impegna al rigoroso rispetto di tutta la legislazione e normativa ambientale applicabile al proprio settore, salvaguardando l'ambiente e contribuendo allo sviluppo sostenibile del territorio.

In tale ottica in fase di promozione, progettazione o affidamento a terzi della gestione di attività che generano impatti ambientali ovvero ancora lo smaltimento dei rifiuti prodotti, la Società assicura la previa qualificazione tecnico-professionale dei fornitori impiegati, imponendo il rispetto da parte degli stessi di tutte le normative ambientali applicabili, delle procedure previste e dei principi etici definiti da WEPA Italia S.r.l..

La Società garantisce in ogni caso l'individuazione e la creazione di appositi ruoli e funzioni, anche attraverso la previsione di un sistema di adeguate deleghe e procure, che assicurino le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, la valutazione, la gestione e il controllo del rischio in materia ambientale.

### **3.3 Criteri di condotta nelle relazioni con soggetti privati**

#### ***3.3.1 Principi fondamentali per il contrasto alla corruzione tra privati***

Oltre che nelle interazioni con soggetti afferenti alle pubbliche amministrazioni, la società si impegna a contrastare il fenomeno corruttivo anche nei rapporti che intrattiene con altre società ed enti privati, in piena ottemperanza al riformato art. 2635 c.c., che ha introdotto il delitto di corruzione tra privati nel nostro ordinamento e lo ha inserito nel novero dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001. A tal scopo, WEPA Italia S.r.l. ha definito apposite regole comportamentali per impedirne la realizzazione, individuando, inoltre, specifiche attività sensibili all'interno dei diversi processi aziendali, attraverso le quali

potrebbe essere compiuto dal personale apicale o dipendente. Per la cognizione di queste, si rinvia al Modello 231 approvato della Società e ai relativi protocolli di controllo in esso contenuti.

WEPA Italia S.r.l. ribadisce, comunque, il fermo divieto di porre in essere i seguenti comportamenti, che si indicano a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- simulare spese fittizie, ovvero superiori a quelle realmente sostenute, al fine di creare fondi occulti grazie ai quali dare o promettere denaro ad amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci o liquidatori di società private (art. 2635, comma 1, c.c.), ovvero a soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti precedentemente menzionati (art. 2635, comma 2, c.c.), affinché questi compiano od omettano atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando un danno alla società di appartenenza;
- acquistare beni o servizi destinati ad essere elargiti a soggetti apicali di società private ovvero a soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza, al fine di ottenere dagli stessi comportamenti infedeli ed economicamente svantaggiosi per le società di appartenenza;
- dare o promettere denaro o altra utilità a soggetti apicali, ovvero a soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza, allo scopo di ottenere da questi un vantaggio per la Società, omettendo atti in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, e cagionando un danno alla società di appartenenza.

Infine, quale ulteriore presidio in tal senso, WEPA Italia S.r.l. impone a propri fornitori e partners il rispetto delle sopra elencate regole e principi, qualora si avvalga di essi per il compimento di attività sensibili e destinate ad avere un potenziale impatto nei confronti della realizzazione del delitto in esame.

### ***3.3.2 Relazioni con i clienti***

Ogni collaboratore è tenuto a:

- prestare un servizio efficiente e la migliore assistenza in tutte le fasi del rapporto, rispettando gli impegni assunti e i principi di legalità, fornendo informazioni accurate, complete e veritiere, e non operando alcuna discriminazione né abusando di posizioni di forza a proprio vantaggio
- non contraffare o alterare marchi, segni distintivi dei prodotti industriali, brevetti, disegni e modelli industriali, violare brevetti e usare marchi, segni distintivi, disegni e modelli contraffatti o alterati.

### ***3.3.3 Sicurezza e qualità del prodotto***

La sicurezza e la qualità del proprio prodotto finale rappresentano un elemento distintivo per la Società. La sicurezza del prodotto immesso sul mercato o venduto ai clienti deve essere garantita tramite adeguati controlli a partire dalla fase di acquisto della materia prima fino alla produzione e al confezionamento finale, nel rispetto della legislazione e delle norme applicabili. La qualità e la sicurezza del prodotto deve essere perseguita con tutti i mezzi e i metodi possibili affinché al cliente venga consegnato un bene realmente rispondente alle sue aspettative e a quanto dichiarato.

WEPA Italia S.r.l. ha ottenuto la certificazione da parte di ente terzo indipendente e il suo sistema di gestione per la qualità e sicurezza del prodotto (UNI EN ISO 9001 – IFS HPC) è soggetto a periodici audit da parte dello stesso ente.

### ***3.3.4 Relazioni con fornitori e partner***

WEPA Italia S.r.l. seleziona fornitori e collaboratori esterni sulla base dei principi espressi nel presente Codice Etico e nelle linee guide del gruppo WEPA, opera con trasparenza informativa, garantendo l'indipendenza reciproca, rispettando gli impegni assunti e la legalità anche in merito alla provenienza delle proprie materie prime, riservandosi la possibilità di verificare altresì il rispetto dei principi del presente codice etico da parte di tali soggetti.

La selezione dei fornitori e collaboratori deve tenere conto dei requisiti legislativi in tema di salute e sicurezza sul lavoro ed in particolare quanto previsto in tema di obblighi connessi con i contratti d'appalto, d'opera e di somministrazione, come regolamentato dalle procedure dei sistemi di gestione.

Parimenti i fornitori ed i collaboratori, inclusi appaltatori e somministratori, devono rispettare quanto previsto dal presente codice etico e qualsiasi altra procedura e policy aziendale a loro applicabile (es. DUVRI, regole di comportamento, procedure ed istruzioni specifiche). Il mancato rispetto di quanto sopra deve essere soggetto a provvedimenti disciplinari come previsto dal modello 231 e dal Sistema disciplinare.

### ***3.3.5 Rapporti con altre categorie***

Non sono ammessi coinvolgimenti in iniziative o contatti con concorrenti (a titolo esemplificativo e non esaustivo: accordi su prezzi o quantità, suddivisione di mercati, limitazioni di produzione, accordi di cartello ecc.) che possano apparire come violazione delle normative a tutela della

concorrenza e del mercato, né appropriazioni indebite di titoli di proprietà industriale altrui, né atti di concorrenza con violenza o minaccia.

### **3.4 Criteri di condotta nei rapporti con la pubblica amministrazione**

#### ***3.4.1 Rapporti con la Pubblica Amministrazione***

I contatti e la gestione dei rapporti di qualsiasi genere con la P.A. sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte e/o autorizzate, in piena ottemperanza alle leggi ed ai regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui la società attualmente opera o si trovasse nel futuro ad operare, oltre che nel rigoroso rispetto dei fondamentali principi di seguito elencati:

- è vietato promettere o versare somme, promettere o concedere beni in natura o altri benefici a pubblici funzionari con la finalità di favorire gli interessi della Società anche a seguito di pressioni illegali;
- è vietato proporre - in qualsiasi modo - opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare i Pubblici Ufficiali e/o gli Incaricati di Pubblico Servizio o loro parenti ed affini;
- è vietato consentire che un pubblico funzionario, italiano o straniero, anche abusando della propria qualità o dei propri poteri, induca il personale dipendente o apicale a dare o promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità, in violazione del disposto dell'art. 319 quater c.p.;
- è vietato sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti;
- è vietato dare o promettere a funzionari pubblici in qualsiasi forma regali, omaggi e concedere benefici di sorta salvo il caso in cui tali forme di regali, omaggi e benefici siano di modico valore e rientrino nelle ordinarie prassi e consuetudini. Per modico valore si intende un valore non superiore ad Euro 150,00, per soggetto beneficiario e per anno, anche sotto forma di sconto, in conformità a quanto previsto dall'Articolo 4 "Regali, compensi e altre utilità" del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165";
- prima di procedere all'offerta di regali, omaggi o benefici che superino il modico valore, così come sopra indicato, è necessario richiedere espressa autorizzazione al proprio superiore gerarchico;
- sono vietati l'alterazione di sistemi informatici o telematici o di dati, programmi contenuti in un sistema informatico o telematico, il ricorso a dichiarazioni o documenti alterati, falsificati o l'omissione di informazioni o, in generale, il compimento di artifici e raggiri, volti ad ottenere



concessioni, autorizzazioni, finanziamenti, contributi da parte dell'Unione Europea, dello Stato o di altro ente pubblico;

- i contributi, le sovvenzioni o i finanziamenti ottenuti dall'Unione Europea, dallo Stato o da altro Ente Pubblico, anche se di modico valore, devono essere utilizzati per le finalità per cui sono stati richiesti o concessi;
- è vietata la falsa attestazione al pubblico ufficiale, in un atto pubblico, di fatti dei quali l'atto è destinato a provare la verità; così come il rilascio in forma scritta di false indicazioni all'Autorità; ovvero la contraffazione/alterazione di certificati e autorizzazioni amministrative;
- è vietata la costituzione di riserve extra contabili (es: fondi neri), il cui ammontare possa essere impiegato per elargire benefici illegittimi a pubblici agenti
- è vietato, in ogni caso, compiere qualsiasi altro atto volto ad indurre i pubblici ufficiali, italiani e stranieri, a fare o ad omettere di fare qualcosa in violazione delle leggi dell'ordinamento cui appartengono e dei codice di condotta ad essi applicabili, quali, ad esempio, quello promulgato con DPR 16 aprile 2013, n. 62, cui sono soggetti i dipendenti delle pubbliche amministrazioni dello Stato italiano.

### **3.5 Criteri di condotta nelle relazioni con la collettività e le istituzioni**

#### ***3.5.1 Tutela dell'ambiente***

È fatto divieto a ciascun collaboratore di immettere illegittimamente nell'ambiente sostanze pericolose in modo da compromettere le qualità del suolo, del sottosuolo, delle acque, dell'aria, della flora e della fauna selvatica. La gestione dei rifiuti e di altri aspetti ambientali connessi alla propria attività produttiva deve essere effettuata nel rispetto della normativa vigente.

#### ***3.5.2 Rapporti con associazioni criminali organizzate o con chi commette reati con finalità terroristiche***

È vietato consentire o favorire con la propria attività la commissione di reati con finalità di terrorismo e promuovere, costituire o organizzare associazioni criminali organizzate, anche di tipo mafioso o transnazionali.

### ***3.5.3 Rapporti con la autorità giudiziaria***

È vietato rendere dichiarazioni non veritiere davanti all'autorità giudiziaria che richieda elementi utilizzabili in un procedimento penale. Nei limiti del diritto alla propria difesa, è vietato non rendere dichiarazioni alla autorità giudiziaria che richieda elementi utilizzabili in un procedimento penale. È vietato indurre a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni non veritiere la persona eventualmente chiamata a fornire, davanti all'autorità giudiziaria, elementi utilizzabili in un procedimento penale.

## **3.6 Criteri di condotta relativi ad attività di natura contabile, amministrativa o finanziaria**

### ***3.6.1 Relazioni con i soci***

Ciascun collaboratore deve fornire ai soci informazioni accurate, veritiere e tempestive, favorire le condizioni della loro partecipazione alle decisioni societarie e garantire parità di trattamento a tutte le categorie di soci, evitando comportamenti preferenziali o illegali.

### ***3.6.2 Informativa contabile e societaria***

Ciascun collaboratore è tenuto a operare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità e che la documentazione sia facilmente rintracciabile, ordinata secondo criteri logici e resa disponibile in forma corretta e completa a tutti i soggetti aventi diritto, anche per attività di controllo.

L'uso di fondi aziendali per fini illegali o impropri è severamente proibito. A nessuno e per nessun motivo dovranno essere corrisposti pagamenti non basati su transazioni aziendali adeguatamente autorizzate o elargite forme illegali di remunerazione.

## **3.7 Criteri di condotta in materia di prevenzione del riciclaggio**

### ***3.7.1 Ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio***

Ciascun collaboratore deve evitare condotte, quali l'accettazione o il possesso di beni o di incassi derivanti da attività illecite, che possano far presupporre la commissione di reato di ricettazione, di riciclaggio, autoriciclaggio, ricettazione ed impiego di denaro beni e altra utilità di provenienza illecita.

WEPA Italia S.r.l. si oppone fermamente, inoltre, al compimento di qualsiasi condotta di impiego, sostituzione e trasferimento in attività aziendali, di denaro, beni o altre utilità provenienti dalla commissione di delitto, facendo divieto ai propri dipendenti, compresi i dirigenti, ai membri degli organi sociali, a tutti i collaboratori ed, ogni caso, a tutti i Destinatari del presente Codice, di compiere o concorrere nel compimento di fatti riconducibili a riciclaggio, autoriciclaggio, ricettazione ed impiego di denaro beni e altra utilità di provenienza illecita. Chiunque venga a conoscenza della commissione di atti o di comportamenti tra quelli sopra esposti, deve darne immediata notizia ai propri superiori o all'Organismo di Vigilanza, secondo le modalità espressamente indicate nelle apposite Policies aziendali e nella Procedura Flussi Informativi all'OdV, da considerare parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società.

#### **4 COMUNICAZIONE DELLE VIOLAZIONI DEI PRINCIPI E DELLE REGOLE DI COMPORTAMENTO**

Chiunque venga a conoscenza di violazioni dalle regole di comportamento previste dal presente Codice Etico è tenuto a darne notizia al proprio superiore gerarchico e all'Organismo di Vigilanza; qualora la violazione sia commessa dal proprio superiore gerarchico o lo veda coinvolto, la segnalazione deve essere inviata all'Amministratore Delegato e all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza si impegna a trattare le informazioni relative alle comunicazioni e segnalazioni in oggetto nel rispetto della riservatezza e nel rispetto della normativa Privacy.