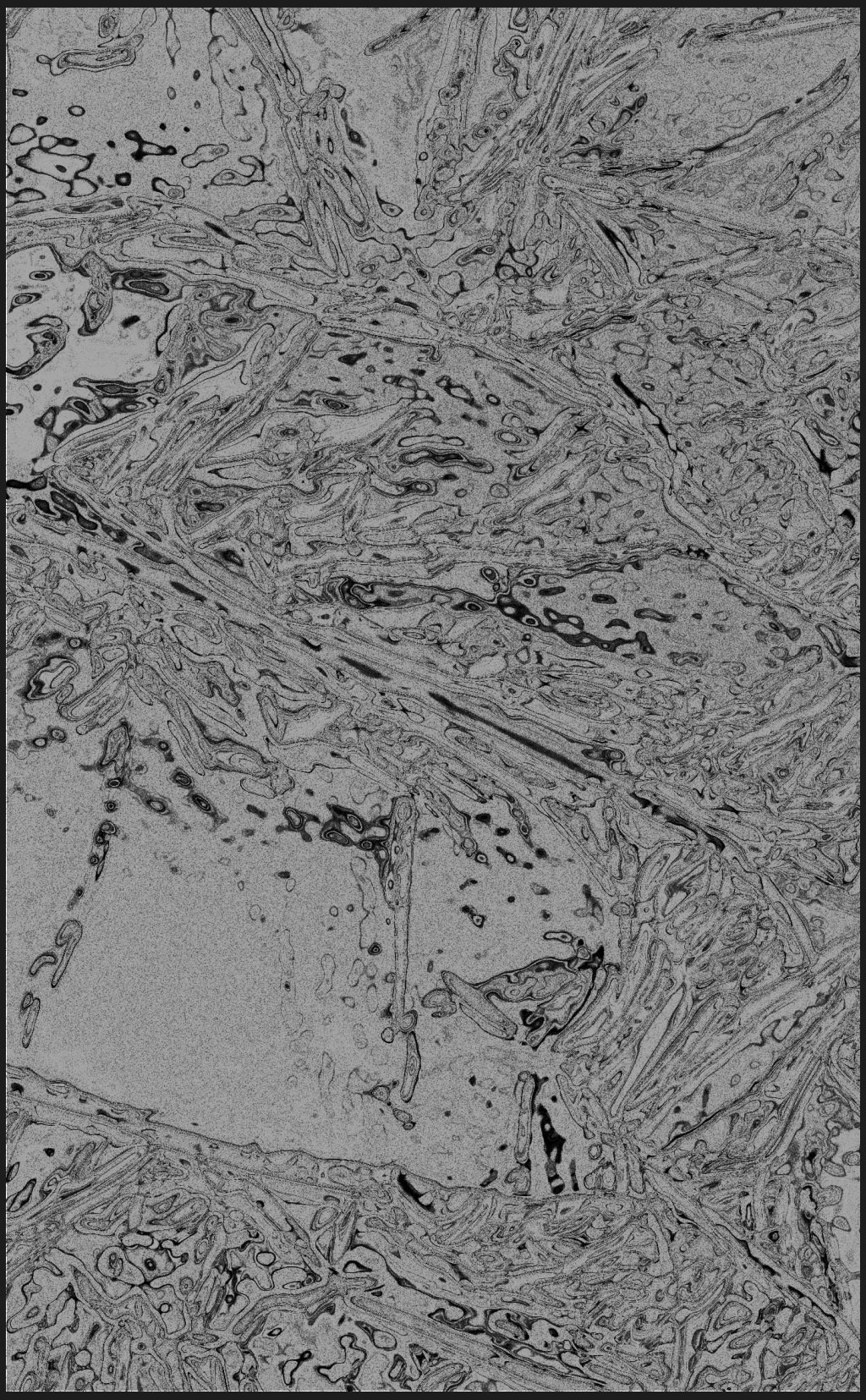
Olmetex
TEXTILE IN PROGRESS



CODICE ETICO

Olmetex s.p.a.

SOMMARIO

1. Premessa 1
   1.1. Contenuto 1
   1.2. I destinatari 1
   1.3. Obbligatorietà 2
   1.4. Entrata in vigore e diffusione del Codice Etico 2
   1.5. Diffusione e sistema sanzionatorio 2
2. Principi etici e morali 3
3. Principi di comportamento 8
   3.1. Rapporti con i fornitori 8
   3.2. Rapporti con i dipendenti e tutela dell'ambiente lavorativo 8
   3.3. Rapporti con la Pubblica Amministrazione 9
   3.4. Rapporti con i concorrenti 10
   3.5. Principi di correttezza contabile 10
   3.6. Gestione di regali e benefici 11
   3.7. Tutela dei beni aziendali 11
   3.8. Utilizzo dei sistemi informatici 12
   3.9. Principi di comportamento nella conduzione degli affari 13
4. Sistema Whistleblowing 14
5. Disposizioni di attuazione e finali 14
6. Ruolo dell'Organismo di Vigilanza 15

1. PREMESSA

1.1. Contenuto

Il presente Codice Etico (di seguito anche "Codice") adottato da OLMETEX S.P.A. (d'ora in avanti anche solo "Olmetex" o "Società") definisce l'insieme dei valori che la Società riconosce, accetta e condivide unitamente all'insieme delle responsabilità che la stessa assume verso l'interno e l'esterno, ispirandosi ai principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari.
Il presente documento rappresenta uno strumento idoneo a rafforzare il sistema di controllo e a individuare i comportamenti necessari a scongiurare il rischio di commissione dei reati presupposto della responsabilità da reato della Società.
L'osservanza del complesso di valori e di regole contenuto nel presente Codice Etico costituisce essenziale e imprescindibile elemento di orientamento della conduzione delle attività aziendali.

1.2. I destinatari

Quanti operano nella Società sono impegnati, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, al perseguimento degli obiettivi aziendali, nel rispetto delle norme contenute nel presente Codice Etico.
In particolare, il presente documento è da intendersi vincolante per gli apicali di Olmetex, per tutti i dipendenti della stessa, nonché per i partner, i fornitori, i consulenti, i collaboratori e, più in generale, per tutti i terzi che agiscono per conto della Società anche in forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano.
Tali soggetti, ognuno nell'ambito delle proprie responsabilità, secondo i principi di sana e prudente gestione e nel rispetto delle leggi, nazionali e eurounitarie nonché delle politiche, piani, regolamenti e procedure interne, devono contribuire alla gestione etica di Olmetex e all'applicazione dei suoi principi e criteri di autoregolamentazione.
Coloro che occupano posizioni di responsabilità sono tenuti ad essere d'esempio per i propri collaboratori, ad indirizzarli all'osservanza del Codice Etico e, più in generale, del Modello, a vigilare sulla loro corretta adozione e a favorire il rispetto delle norme in genere.

1.3. Obbligatorietà

I destinatari del Codice Etico sono obbligati ad osservarne e rispettarne i principi e a conformarsi alle regole comportamentali in esso contenute.

La conoscenza e l'adeguamento alle prescrizioni del Codice Etico rappresentano, inoltre, requisito indispensabile ai fini dell'instaurazione e del mantenimento di rapporti collaborativi con i terzi, nei confronti dei quali la Società si impegna a diffonderne i contenuti.

Il Codice Etico prevale sulle disposizioni previste da regolamenti interni o da procedure aziendali, qualora queste ultime fossero ad esso contrarie.

1.4. Entrata in vigore e diffusione del Codice Etico

Il Codice Etico è approvato dall'organo amministrativo di Olmetex al quale è demandata ogni decisione in merito alla sua diffusione e attuazione nonché la verifica circa la corretta e completa applicazione dello stesso.

Esso è consultabile in forma cartacea (presso la sede della Società) e, in forma elettronica, sul sito internet della Società www.olmetex.it.

1.5. Diffusione e sistema sansionatorio

La Società assicura un adeguato programma di formazione e di sensibilizzazione sulle problematiche attinenti al Codice Etico e sulla sua effettiva osservanza.

Attraverso i suoi organi sociali, la Società si impegna alla diffusione, alla verifica e al monitoraggio del presente Codice Etico nonché all'applicazione delle relative sanzioni comminabili in caso di mancata osservanza dei relativi contenuti; dette sanzioni sono previste nel sistema disciplinare adottato dalla Società con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 del quale il presente Codice Etico costituisce parte integrante e sostanziale, in conformità con le previsioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nel CCNL concretamente applicato in azienda.

2. PRINCIPI ETICI E MORALI

Di seguito sono illustrati i principi di riferimento che rappresentano i valori fondamentali cui i destinatari del Codice Etico devono attenersi nel perseguimento della missione aziendale.
Le disposizioni ivi contenute hanno valore primario e assoluto: in nessun caso la convinzione di agire a vantaggio della Società giustifica comportamenti in contrasto con i principi del Codice Etico stesso.

CORRETTEZZA, LEALTÀ ED ONESTÀ E RISPETTO DELLA LEGGE

La Società si impegna a gestire i rapporti con tutte le controparti e con i propri dipendenti secondo principi di correttezza, lealtà ed onestà.
Tutte le attività connesse al perseguimento dell'oggetto sociale di Olmetex devono essere svolte nel rispetto del principio di onestà, rinunciando al perseguimento di interessi personali o societari a discapito degli interessi qui esposti.
Olmetex ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui opera. Tale impegno vale per tutti i dipendenti della Società che si impegnano, quindi, al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui l'ente svolge le proprie attività e anche per i consulenti, i fornitori, i clienti e per chiunque abbia rapporti con Olmetex.
La Società non inizierà e non proseguirà alcun rapporto con chi non intenda conformarsi a questo principio.

IMPARZIALITÀ

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi portatori di interessi (i rapporti con le Istituzioni Pubbliche, la selezione e la gestione del personale, dei fornitori e i rapporti con la comunità circostante), Olmetex promuove le pari opportunità e non ammette discriminazione in base all'età, al sesso, allo stato di salute, all'etnia, alla nazionalità, alle opinioni politiche, all'orientamento sessuale e alle credenze religiose dei suoi interlocutori.
La Società vieta ogni tipo di molestia – dovunque e comunque esercitata – nelle relazioni di lavoro fra i propri dipendenti, collaboratori e consulenti. Ogni violazione di tali principi verrà perseguita, ove conosciuta, con le azioni legali di tutela, di volta in volta individuate.

VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

Olmetex, consapevole dell'importanza e della centralità delle risorse umane per lo sviluppo del suo business, tutela e promuove la crescita professionale dei suoi dipendenti, allo scopo di migliorare e accrescere il loro patrimonio di conoscenze e competenze.
La Società impronta la politica del personale verso lo sviluppo della professionalità e delle singole capacità lavorative dei propri dipendenti, quali valori e requisiti determinanti per conseguire l'ideale raggiungimento degli obiettivi societari.

TUTELA DELLA DIGNITÀ

Tutti i dipendenti sono tenuti a collaborare affinché sia mantenuto e garantito un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno.
La Società, attraverso le competenti funzioni, interverrà fermamente per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi o diffamatori.
Ciascun dipendente dovrà collaborare, prestando il proprio contributo, affinché sul posto di lavoro non venga offesa o compromessa la sensibilità altrui. In tal senso, Olmetex vieta che si presti servizio sotto l'effetto di sostanze alcoliche, e/o stupefacenti ovvero che si consumino o si cedano a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa, costituendo tale comportamento un illecito civile e penale.

RIFIUTO DEL LAVORO COATTO E IRREGOLARE.

Olmetex rifiuta ogni forma di lavoro coatto o effettuato attraverso lo sfruttamento del lavoro minorile e non tollera violazioni dei diritti umani.
La Società osserva, oltre alle norme previste dall'ordinamento nazionale, anche quelle derivanti dalle Convenzioni Internazionali e dalle leggi applicabili.
Pertanto, Olmetex si impegna a non instaurare rapporti con soggetti che occupano alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o il cui soggiorno è irregolare e a non svolgere alcuna attività atta a favorire l'ingresso illecito, in Italia, di soggetti clandestini.
La Società, inoltre, riconosce a tutti i dipendenti un'equa retribuzione.

TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La Società si impegna a preservare la salute e la sicurezza dei lavoratori. A tal fine, garantisce il suo impegno nella promozione e nella diffusione della cultura della sicurezza sul lavoro anche attraverso specifici programmi di formazione e informazione del personale.
L'organo amministrativo, i dipendenti e i collaboratori si impegnano al rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute e sicurezza sul lavoro e dal presente Codice.

TUTELA DELLA PRIVACY

Olmetex assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso.
L'organo amministrativo, i dipendenti e i collaboratori sono tenuti ad utilizzare i dati esclusivamente per finalità connesse all'esercizio della rispettiva mansione, osservando le misure di sicurezza adottate.
I destinatari del Codice Etico si impegnano a non divulgare le informazioni sensibili e/o che fanno parte del patrimonio aziendale e a gestire i dati riservati in modo responsabile proteggendoli dall'accesso di terzi non autorizzati.
La Società rileva ed elabora dati personali solo quando è assolutamente necessario o richiesto dalla legge per l'adempimento dei rispettivi incarichi.
Senza il consenso della persona interessata e quando non sia permesso dalla legge, i dati personali non possono essere rilevati o elaborati.
Olmetex si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione dell'avente diritto e, comunque, nel rispetto delle norme vigenti.

TUTELA DELL'AMBIENTE

La tutela ambientale e climatica sostenibile, l'efficienza delle risorse, sono importanti obiettivi della Società. Nell'esercizio dell'attività aziendale, Olmetex pone l'attenzione che l'impatto sull'ambiente e sul clima sia ridotto al minimo.

Ogni dipendente ha la responsabilità di contribuire con la sua condotta individuale alla tutela dell'ambiente e del clima.

In relazione alle attività a possibile impatto ambientale, Olmetex si impegna a rispettare la legislazione in materia ambientale e ad attuare misure preventive per evitare o quantomeno minimizzare l'impatto sull'ambiente. La Società si impegna ad adottare le misure atte a limitare e – se possibile – annullare l'impatto negativo dell'attività economica sull'ambiente non solo quando il rischio di eventi dannosi o pericolosi sia dimostrato (cd. "principio dell'azione preventiva"), ma anche quando non sia certo se e in quale misura l'attività di impresa esponga l'ambiente a rischi concreti (cd. "principio di precauzione").

La Società, inoltre, privilegia l'adozione di misure volte a prevenire eventuali pregiudizi all'ambiente, piuttosto che attendere il momento di riparazione di un danno ormai realizzato; monitora accuratamente e costantemente i progressi scientifici e l'evoluzione normativa in materia ambientale; promuove i valori della formazione e della condivisione dei principi del Codice tra tutti i soggetti operanti nell'impresa, apicali o sottoposti, affinché si attengano ai principi etici stabiliti, in particolare quando devono essere prese delle decisioni e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate.

TUTELA DELL'IMMAGINE AZIENDALE

Ciascun destinatario del presente Codice Etico orienta i propri comportamenti alla tutela dell'immagine aziendale, nella consapevolezza che la buona reputazione e la credibilità costituiscono irrinunciabili risorse immateriali della Società.

PREVENZIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE

Il personale della Società è tenuto a prestare con diligenza, competenza e lealtà la propria prestazione lavorativa, astenendosi dal promuovere – o comunque prendere parte – ad iniziative che lo possano porre in una situazione di conflitto di interessi, per conto proprio o di terzi.
Per conflitto di interessi si intende sia il caso in cui un individuo persegua un interesse diverso dalla missione di Olmetex (anche avvantaggiandosi "personalmente" di opportunità economiche della Società), sia il caso in cui i rappresentanti dei clienti o dei fornitori agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione nei loro rapporti con la Società.
Nel caso in cui possa venire a crearsi una situazione di conflitto di interessi, ciascun dipendente è tenuto ad informare il proprio Responsabile/superiore gerarchico.
I dipendenti della Società, dunque, devono considerare gli interessi aziendali una priorità assoluta e devono evitare qualsiasi azione che possa comportare uno svantaggio o un danno per Olmetex.

DOVERI DEI DIPENDENTI

Tutti i dipendenti e i collaboratori devono essere consapevoli che il livello di raggiungimento degli obiettivi professionali e personali coincide con il raggiungimento degli obiettivi della Società ed è direttamente proporzionale al senso di responsabilità e lealtà investito.
Il personale deve osservare un comportamento improntato ai principi di buona fede, diligenza, lealtà e attenersi alle prescrizioni inserite nel contratto sottoscritto, nel presente Codice Etico e nelle procedure aziendali, oltre che alle disposizioni normative.
Ai dipendenti è fatto obbligo di intrattenere eventuali rapporti con soggetti pubblici in maniera conforme a quanto stabilito dalla legge.
Sono vietati, tra gli altri, gli atti di mercimonio dell'agire amministrativo, condotte fraudolente ai danni di un ente pubblico nonché comportamenti volti ad ottenere illecitamente finanziamenti pubblici o destinarli a finalità diverse rispetto a quelle sottese alla erogazione.
I dipendenti sono tenuti ad osservare gli obblighi di riservatezza per tutte le informazioni di cui vengano in possesso per il ruolo ricoperto o per il tipo di attività svolta.

3. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

3.1. Rapporti con i fornitori

La condotta della Società, nelle fasi di approvvigionamento di beni, servizi e opere, è improntata alla ricerca della qualità ed economicità e al riconoscimento di pari opportunità per ogni fornitore. Olmetex si impegna a sviluppare con i fornitori rapporti di cooperazione fondati su una comunicazione rivolta allo scambio reciproco di competenze e informazioni e che favorisca la creazione di valore comune.

I criteri di selezione e qualificazione dei fornitori sono improntati a correttezza ed equità.

La selezione si basa sulla valutazione della qualità ed economicità delle prestazioni, dell'idoneità tecnico-professionale, del rispetto dell'ambiente e della responsabilità sociale.

È vietata ogni forma di raccomandazione o di pressione sugli organi della Società competenti a scegliere i fornitori e/o finalizzata a orientare tale scelta.

3.2. Rapporti con i dipendenti e tutela dell'ambiente lavorativo

Olmetex riconosce nella formazione del personale un elemento strategico per lo sviluppo dell'organizzazione e la crescita professionale e personale dei propri dipendenti.

Ciascun Responsabile è tenuto a valorizzare quanto più possibile le professionalità del proprio gruppo di lavoro e a gestirne il tempo in modo appropriato, richiedendo prestazioni coerenti con le mansioni dei singoli dipendenti e con la più generale organizzazione del lavoro.

Ogni Responsabile non deve abusare della propria posizione per richiedere prestazioni non riconducibili allo svolgimento delle normali attività lavorative e non può pretendere dai propri subordinati favori personali o attività in aperta violazione del presente Codice Etico e delle norme vigenti.

La Società si impegna a tutelare i propri dipendenti da atti lesivi della dignità della persona e, a tal fine, si impegna a salvaguardare il proprio personale da atti di violenza psicologica, da molestie di qualsiasi natura e da ogni comportamento discriminatorio.

Il personale che ritenga di essere stato soggetto passivo di comportamenti oggettivamente scorretti o discriminatori – in aggiunta alle ordinarie azioni legali previste dal contratto collettivo nazionale e dalle norme di legge – può inviare una comunicazione riservata al Responsabile del Personale e all'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

La Società non ammette alcuna forma di emarginazione e/o persecuzione ("mobbing"), sfruttamento o molestia di qualsiasi natura, per motivi di lavoro o personali, da parte di chiunque svolga la sua attività nell'ambito della Società, a prescindere dal livello di responsabilità o dalla funzione ricoperta.

Differenze di trattamento che siano giustificate o giustificabili sulla base di criteri oggettivi (esperienza, competenza, impegno, ecc.) non sono da considerarsi discriminazioni né inquadrabili come "mobbing". Olmetex vieta, infine, qualsiasi comportamento lesivo della persona, della libertà o della dignità umana.

La Società si impegna a garantire ai propri collaboratori un ambiente lavorativo che incoraggi l'eccellenza individuale e di squadra, che consenta alla Società di raggiungere alti standard qualitativi e di efficienza attraverso il mantenimento di un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutti i dipendenti, nell'ottica della prevenzione degli incidenti con possibili effetti negativi sulle persone.

Tutti gli ambienti di lavoro devono presentare caratteristiche ambientali adeguate rispettando le condizioni necessarie di luminosità, spaziosità, rumorosità ed ergonomicità.

Anche gli aspetti legati ai fattori umani sono garantiti con il rispetto della normativa in merito alla sicurezza e igiene dell'ambiente di lavoro.

Olmetex garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi dipendenti e collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri.

3.3. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione sono vietate azioni del tipo:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare a titolo personale dipendenti della P.A.;
- offrire o in alcun modo fornire omaggi, se non di valore simbolico;
- sollecitare o procurarsi informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di una o di entrambe le parti;
- indurre lo Stato o un ente pubblico in errore, con artifizi o raggiri, per procurare alla Società un ingiusto profitto con altrui danno;
- ottenere illecitamente finanziamenti pubblici e/o malversarli.

Nel caso specifico della partecipazione a una gara con la Pubblica Amministrazione, è fatto obbligo di agire nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale, evitando accuratamente qualunque forma di influenza sulla controparte.

3.4. Rapporti con i concorrenti

La Società proibisce l'adozione di metodi di concorrenza sleale, come definita secondo le relative leggi in vigore. È vietato concludere, con società concorrenti, accordi o intese che abbiano per oggetto o per effetto la fissazione di prezzi o le condizioni di vendita.

Nei contatti con società concorrenti, il personale della Società deve evitare di discutere temi come prezzi o altre condizioni e termini di offerta, costi, inventari, piani di produzione, ricerche di mercato o altre informazioni la cui comunicazione non sia strettamente necessaria e pertinente alla trattativa negoziale specifica.

3.5. Principi di correttezza contabile

Ogni operazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua, rispettando i seguenti principi operativi:

Tracciabilità: ogni operazione deve trovare idonea e intellegibile registrazione in uno dei Libri o dei Registri della Società e deve essere riportata, anche in forma di memoria o di nota informativa, sebbene possa non avere evidenza finanziaria ed economica. Per ogni operazione vi deve essere un supporto documentale idoneo a consentire, in ogni momento, l'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

Autorizzazione: ogni operazione deve essere autorizzata da chi ha la responsabilità del singolo fatto, dell'operazione, della funzione aziendale preposta all'operazione. Poteri e responsabilità delle operazioni compiute sono ascrivibili a ciascun soggetto sulla base dell'organigramma aziendale.

Verificabilità: ogni operazione dovrà essere verificabile da parte del responsabile cui è gerarchicamente subalterno colui che ha operato, nonché da organi verificatori esterni pubblici e privati.

Legittimità: ogni operazione deve essere svolta nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e delle procedure della Società.

Coerenza: tutte le azioni e operazioni devono essere indirizzate univocamente allo sviluppo economico e morale della Società, nel pieno rispetto della legge.

Congruità: ogni operazione deve essere economicamente congrua. Tale principio include il nesso causa-effetto, per cui sono considerati congrui atti e operazioni che, pur conseguendo un'utilità negativa (finanziaria e/o sociale), siano eticamente corretti e adottati al fine di evitare utilità negative di maggior danno.

3.6. Gestione di regali e benefici

Olmetex evita ogni dazione e ricevimento di regali che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche di cortesia commerciale o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore.

È vietata ogni tipo di offerta a funzionari pubblici italiani ed esteri, o loro familiari, che potrebbe influenzare la loro indipendenza di giudizio o indurli ad assicurare un qualsiasi vantaggio economico diretto o indiretto a Olmetex (ad eccezione di doni di modico valore unitario, interpretabili come semplici atti di cortesia).

Per regali e omaggi devono intendersi qualunque tipo di offerta o promessa idonea a modificare l'indipendenza di giudizio del funzionario pubblico, qualunque sia la forma prescelta, o comunque di incidere sui processi decisionali pubblicistici, anche accelerandoli (promesse di assunzione, regalie onerose, partecipazioni a convegni gratuiti, etc.).

Quanto ad omaggi, regali e benefici offerti da terzi, non è possibile accettare compensi, regali, omaggi, vantaggi o trattamenti di favore – di valore più che simbolico e comunque estranei alle normali relazioni di cortesia – da parte di soggetti (persone, enti, società) con i quali si intrattengono rapporti connessi all'espletamento del proprio rapporto di lavoro con Olmetex.

Il medesimo divieto vale anche per i componenti degli organi sociali e per tutti coloro che a qualsiasi titolo operano per Olmetex. Non sono, in ogni caso, consentiti omaggi aziendali tra dipendenti.

3.7. Tutela dei beni aziendali

Ogni dipendente è tenuto a utilizzare, detenere e custodire il patrimonio della Società secondo la diligenza del buon padre di famiglia. I dipendenti non possono effettuare attività lavorativa per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro e – per l'esercizio di tali attività – non sono pertanto legittimati, né autorizzati ad utilizzare le dotazioni aziendali.

L'utilizzo dei macchinari di lavoro da parte dei dipendenti deve essere conforme alle policies aziendali e alle leggi applicabili, anche in tema di igiene e sicurezza sul luogo di lavoro.

I dipendenti non devono usare tali macchinari in maniera da danneggiare né stessi o mettere a repentaglio terze persone.

3.8. Utilizzo dei sistemi informatici

Il personale e i collaboratori della Società sono tenuti a utilizzare le risorse informatiche e telematiche a loro disposizione esclusivamente quale strumento di lavoro. Per il corretto utilizzo degli strumenti informatici e delle applicazioni in essi contenute, il dipendente è tenuto a osservare tutte le misure necessarie per preservarne la funzionalità. La Società richiede al proprio personale di non modificare il contenuto degli applicativi regolarmente installati negli elaboratori, in ossequio alle norme sulla tutela del diritto d'autore.

I servizi di posta elettronica e di accesso a internet sono forniti per scopi di lavoro. L'uso della posta elettronica come mezzo di comunicazione aziendale è soggetto alle stesse regole di archiviazione della comunicazione cartacea. Inoltre, l'invio della posta elettronica è soggetto ai medesimi obblighi di cura e gestione applicati alla comunicazione cartacea.

Le *e-mail* private devono essere contrassegnate come tali; tutte le altre saranno considerate come *e-mail* di lavoro. Nell'uso della posta elettronica e del collegamento a internet, i dipendenti devono astenersi da comportamenti inappropriati e lesivi dell'immagine aziendale e di soggetti interni ed esterni alla Società.

I dipendenti non potranno in alcun caso utilizzare le informazioni e i mezzi di comunicazione di Olmetex per scopi illegali o immorali. La ricerca, il *download* o l'inoltro di informazioni con contenuti di natura discriminatoria, pornografica o tali da incitare alla violenza, sono condannate dalla Società, nonché passibili di sanzioni penali. Olmetex si riserva il diritto di monitorare l'utilizzo di internet e della posta elettronica in caso di abuso sospetti, nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

È fatto divieto ai destinatari di introdursi abusivamente in sistemi informatici o telematici; distruggere, deteriorare, cancellare o alterare, in qualsiasi modo, il funzionamento dei sistemi informatici o telematici, intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità sui dati, informazioni o programmi contenuti nel sistema informatico o telematico; produrre documenti o informazioni falsi aventi efficacia probatoria; installare apparecchiature atte a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni da parte di un sistema informatico o telematico o tra sistemi informatici e telematici; sottrarre, riprodurre, diffondere e consegnare abusivamente codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso a un sistema informatico o telematico.

3.9. Principi di comportamento nella conduzione degli affari

(a) Diligenza e accuratezza nell'esecuzione dei compiti e dei contratti

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti.

Olmetex si impegna a non sfruttare condizioni di ignoranza o di incapacità delle proprie controparti interne ed esterne.

(b) Correttezza ed equità nella gestione e negoziazione dei contratti

È da evitare che, nei rapporti in essere, chiunque operi in nome e per conto di Olmetex cerchi di approfittare di lacune contrattuali, o di eventi imprevisti, per negoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nelle quali la controparte si sia venuta a trovare.

(c) Concorrenza leale

Olmetex intende tutelare il valore della concorrenza leale astenendosi da comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione dominante. La Società impegna tutti al rispetto della normativa vigente in tutti i luoghi in cui la Società opera.

(d) Prevenzione della corruzione

Nella conduzione delle sue attività la Società vieta qualunque azione nei confronti o da parte di terzi tesa a promuovere o a favorire i propri interessi, trarne vantaggio, o in grado di ledere l'imparzialità e l'autonomia di giudizio. A tal fine, Olmetex si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire e ad evitare fenomeni di corruzione e altre condotte idonee a integrare il pericolo di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001.

Olmetex non consente di corrispondere o accettare somme di denaro o doni a/da parte di terzi, allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti alla Società; è invece consentito accettare o offrire doni che rientrino nei consueti usi di ospitalità, cortesia e per particolari ricorrenze.

Si considerano atti di corruzione sia i pagamenti illeciti o elargizioni di utilità fatti direttamente da personale Olmetex, sia i pagamenti illeciti o elargizioni di utilità fatti tramite persone che agiscono per conto di Olmetex, sia in Italia che all'estero.

Se la Società si avvale di un consulente o di un soggetto "terzo" per essere rappresentato nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, nei confronti del consulente e del suo personale o nei confronti del soggetto "terzo" si applicano le stesse direttive valide anche per i dipendenti della Società. Inoltre, l'ente non dovrà farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un consulente o da un soggetto "terzo" quando si possano creare conflitti d'interesse.

4. SISTEMA WHISTLEBLOWING

Olmetex incoraggia un clima interno in cui ciascuno si senta libero, sereno e sufficientemente tutelato nel sollevare dubbi, chiedere chiarimenti e confronti e denunciare le eventuali violazioni del Codice Etico, del Modello e delle procedure della Società e, più in generale, i casi di conflitto di interessi e di condotte illecite o non etiche che dovesse riscontrare nell'esercizio delle proprie attività lavorative o nelle relazioni con Olmetex, rivolgendosi al proprio superiore o referente, all'organo amministrativo o all'Organismo di vigilanza.

In ogni caso, Olmetex ha istituito un canale di segnalazione interna, cd. "whistleblowing" che consente ai segnalanti di effettuare segnalazioni avvalendosi del sistema di tutele previsto dal d.lgs. 24/2023. In particolare, la Società ha istituito un canale interno di segnalazione (piattaforma GO Tell) che rispetta i requisiti di cui al d. lgs. 24/2023; la piattaforma è raggiungibile all'indirizzo ***https://olmetex.lpwhistleblowing.com*** pubblicato sul sito istituzionale della Società ***www.olmetex.it*** .
La gestione delle segnalazioni è stata affidata ad un consulente legale esterno (il Gestore), dotato della necessaria autonomia, indipendenza e professionalità.

5. DISPOSIZIONI DI ATTUAZIONE E FINALI

Le previsioni contenute nel presente Codice Etico sono portate a conoscenza degli organi sociali, nonché di tutti i dipendenti e di tutti coloro che instaurano rapporti con Olmetex, mediante apposite attività di informazione e comunicazione.
La Società predispone un piano di formazione, come previsto nella parte generale del Modello, anche per la comprensione dei principi, delle procedure e dei comportamenti espressi nel presente Codice Etico. Lo stesso deve prevedere diversi livelli di formazione in relazione al ruolo aziendale dei partecipanti.
La violazione delle previsioni contenute nel Codice costituisce illecito disciplinare e, per quanto riguarda i collaboratori esterni, inadempimento contrattuale; dunque, come tale, potrà essere sanzionata in misura proporzionale alla gravità dell'inadempimento o del fatto compiuto previa contestazione dei fatti, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), dei contratti collettivi di lavoro e degli eventuali regolamenti aziendali adottati dalla Società.

L'Organismo di Vigilanza provvede a monitorare, modificare e integrare le previsioni contenute nel presente Codice Etico, sottoponendole all'attenzione dell'organo amministrativo per la necessaria approvazione.

In particolare, il Codice Etico è suscettibile di modifiche ed integrazioni in funzione dei mutamenti esterni e/o interni all'azienda, al fine di garantire coerenza tra quanto enunciato e i comportamenti da tenere in concreto.

6. RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ad integrazione di quanto previsto nella Parte Generale del Modello, l'Organismo di Vigilanza ha, tra gli altri, il compito di:

- approfondire e verificare il contenuto del Codice Etico al fine di segnalare all'organo amministrativo la necessità di adeguamenti;
- supportare operativamente i soggetti che ne fanno richiesta nella interpretazione e attuazione del Codice Etico, quale strumento di riferimento constante del corretto comportamento da tenere durante lo svolgimento della propria attività;
- verificare, controllare e segnalare all'organo amministrativo i casi di violazione delle norme scritte, in modo che si possa provvedere, nel caso di infrazioni, all'adozione delle misure opportune.