



# CODICE ETICO

---

**P.E. Labellers S.p.A.**

SEDE LEGALE:

Via Industria 56, 46047, Porto Mantovano (MN)

Tel. (+39) 0376 389311

[www.pelabellers.com](http://www.pelabellers.com)



# Indice

<b>Premessa</b>	<b>4</b>
<b>Presentazione società</b>	<b>5</b>
La visione artificiale in Italia	
Prodotto, cliente, persone	
<b>Ambito di applicazione - destinatari</b>	<b>6</b>
<b>Vision, mission e valori</b>	<b>7</b>
Vision	
Mission	
Valori	
Altri principi etici	
<b>Risorse umane e valorizzazione delle persone</b>	<b>9</b>
Ambiente di lavoro inclusivo	
Diversità e cultura della pluralità	
Professionalità e formazione continua	
Salute, sicurezza e benessere	
Selezione del personale	
Obblighi dei dipendenti	
<b>Politiche d'impresa</b>	<b>12</b>
Tutela dell'ambiente	
Proprietà intellettuale e sviluppo nuovi prodotti	
Diritti di copyright	
Conflitti d'interesse	
<b>Risorse e beni dell'azienda</b>	<b>14</b>
Utilizzo responsabile dei beni aziendali e dei sistemi informatici	
Riservatezza, informazioni aziendali	
Gestione di sponsorizzazioni ed omaggi	
<b>Anticorruzione, integrità e compliance</b>	<b>15</b>
Agire nella legalità	
Sistema di compliance 231/01	
Conformità alle leggi e ai regolamenti interni applicabili	
Confidenzialità delle informazioni e protezione dei dati personali	
Registro delle transazioni	
Lotta alla Corruzione	
Mercato e libera concorrenza	
<b>Rapporti con terzi</b>	<b>18</b>
Azionisti	
Fornitori	
Clienti	
Rapporti con le filiali commerciali estere	
Organizzazioni politiche e associazioni	
<b>Rapporti con la Pubblica Amministrazione</b>	<b>20</b>
Rapporti con la Pubblica Amministrazione	
Autorità giudiziaria e vigilanza di controllo	
<b>Meccanismi di attuazione e controllo</b>	<b>22</b>
Promozione, diffusione e formazione	
Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01	
Chiarimenti, reclami e segnalazioni - Sistema Whistleblowing	
Sistema sanzionatorio	

## Premessa

### Sostenibilità

La Società ha a cuore le tematiche di sostenibilità e rendiconta le sue performance ESG all'interno del Report di Sostenibilità a cui si rimanda per i dettagli.

Il presente Codice Etico definisce l'insieme dei **principi** e delle **regole di condotta** fondamentali a cui la Società si attiene. Tali principi e regole guidano il successo sostenibile della Società, contribuendo alla creazione di valore condiviso nel lungo periodo.

P.E. Labellers si ispira e promuove nel proprio ambito di attività valori coerenti con le più avanzate prassi internazionali in tema di governance, a tal fine, la Società abbraccia pienamente una strategia sostenibile attraverso politiche, modalità operative e iniziative declinate secondo le proprie specificità, contribuendo a promuovere un'economia globale sana, inclusiva e sostenibile, rispettosa dei diritti umani e del lavoro, capace di salvaguardare l'ambiente e coinvolta attivamente per l'integrità di ogni aspetto del business.

A conferma della centralità dei temi legati alla sostenibilità, la Società ha avviato un progetto di misurazione dei propri risultati sui diversi fronti della sostenibilità che, in un'ottica di trasparenza verso i propri Stakeholder, ha scelto di riflettere all'interno del proprio Report di Sostenibilità.

L'osservanza dei principi e disposizioni del Codice Etico è il comportamento fondamentale che vincola i vertici, i dipendenti, i collaboratori e tutti coloro che operano a qualsiasi titolo con P.E. Labellers in tutti i rapporti interni ed esterni alla Società.

In particolare, i componenti del Consiglio di Amministrazione della Società sono tenuti a ispirarsi ai principi del Codice nel fissare gli obiettivi, nel proporre gli investimenti e nel realizzare i progetti, nonché in qualsiasi decisione o azione relativa alle attività gestite; del pari i membri del management, nel dare concreta attuazione all'attività di direzione, dovranno ispirarsi ai medesimi principi, sia all'interno, rafforzando così la coesione e lo spirito di reciproca collaborazione, sia nei confronti dei terzi che entrano in contatto con la Società.

## Presentazione società

### LA SOCIETÀ

P.E. Labellers S.p.A. è un leader mondiale nella progettazione e produzione di macchine etichettatrici automatiche e completamente modulari.

P.E. Labellers è un'azienda italiana, che vanta il 100% della produzione Made in Italy, attraverso la sede legale e operativa e gli uffici direzionali situati a Porto Mantovano (MN) e altre 13 unità locali collocate nella provincia di Mantova.

P.E. Labellers serve il mercato a livello globale, con una presenza predominante in Europa (52%), Sud America (20%) e Asia (18%).

Dal 2017 P.E. Labellers è parte del Gruppo multinazionale statunitense ProMach, leader mondiale nel settore del Packaging.

Nel 2020 sono state fuse in P.E. Labellers 5 società operative, che ora rappresentano 5 divisioni – TRCG, TMC, CRM, Mondial e Packlab, che si occupano della produzione di componenti della macchina.

P.E. Labellers possiede una partecipazione di maggioranza del 99% in PE Latina LTDA, con sede a San Paolo, in Brasile, che si occupa della produzione e commercializzazione di macchine etichettatrici nel mercato domestico brasiliano.

Con quasi cinquant'anni di esperienza, P.E. Labellers ha rivoluzionato l'industria dell'etichettatura grazie alla capacità di adattare le soluzioni di etichettatura alle nuove esigenze produttive delle aziende e agli standard di qualità sempre più alti imposti dal mercato.

### PRODOTTO, CLIENTE E PERSONE

Gestire un'impresa di successo non richiede unicamente la consegna di un **prodotto ottimo**: la centralità del **cliente** e la comunicazione costante con **clienti e fornitori** rappresentano l'elemento fondamentale per stabilire relazioni commerciali profonde e a lungo termine. Le **persone** sono il cuore pulsante dell'azienda, e proprio in virtù di questo, P.E. Labellers favorisce l'integrazione delle diversità, le pari opportunità e la conciliazione tra vita privata e lavoro.

Risultati che premiano una strategia basata su investimenti in ricerca e sviluppo e sostenuta dalla creazione di una solida struttura organizzativa grazie alla continua **ricerca di talenti**, allo **sviluppo** e alla **retention**. Tali aspetti rappresentano per le aziende una sfida sempre maggiore, da cui dipende anche la crescita dell'organizzazione stessa e la sua competitività sul mercato, pertanto P.E. ha attivato diverse iniziative per entrare in contatto con i talenti e per garantire lo sviluppo professionale meritocratico dei propri collaboratori.

## Ambito di applicazione

### Destinatari

#### **Organi Sociali**

Consiglio di Amministrazione,  
Assemblea Soci e Collegio Sindacale  
della Società.

#### **Personale**

Contratti di lavoro di qualsiasi  
tipologia e natura, inclusi quelli che  
riguardano i vertici, il personale a  
progetto, part-time, gli interinali, gli  
stage e i contratti di collaborazione  
rientranti nella para-subordinazione.

#### **Collaboratori**

Coloro che, in forza di un contratto o  
di un mandato, agiscono in nome e  
per conto della Società (consulenti,  
intermediari, procuratori speciali).

#### **Parti Terze**

Coloro che intrattengono relazioni  
commerciali con la Società, quali  
fornitori, clienti, partner, investitori, e i  
beneficiari di iniziative sociali,  
donazioni e sponsorizzazioni.

Sono Destinatari del Codice Etico i componenti degli Organi Sociali, il Personale, i Collaboratori e le Parti Terze.

Il Codice Etico costituisce un complesso di principi e norme alle quali il Personale deve uniformarsi, anche ai sensi di quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari. Il rispetto delle disposizioni del Codice Etico è richiesto nell'ambito dei contratti di lavoro di qualsiasi tipologia e natura, inclusi quelli che riguardano i membri del management, il personale a progetto, part-time e i contratti di collaborazione rientranti nella para-subordinazione.

Per i componenti degli Organi Sociali il rispetto del Codice Etico costituisce presupposto per l'instaurazione o la prosecuzione del rapporto con la Società.

L'applicazione del Codice Etico a Collaboratori e Parti Terze è subordinata alla sottoscrizione di dichiarazioni e/o all'inserimento nei contratti, nei mandati, negli incarichi o negli accordi di partnership che li legano alla Società di apposite clausole che impegnino il soggetto al rispetto del Codice Etico e che formalizzino le sanzioni per le violazioni di tale impegno.

## Vision, Mission e Valori

### VISION

In un contesto rappresentato da un elevato grado di dinamicità, P.E. Labellers è guidata da una visione chiara sul proprio posizionamento nel mercato e sulle proprie aspettative. Tale visione si riflette nell'ambizione di confermarsi leader nella produzione di macchine etichettatrici, incontrando e superando le aspettative dei propri clienti, e offrendo soluzioni personalizzate che ottimizzino l'efficienza e migliorino la qualità del processo di etichettatura.

### MISSION

P.E. Labellers segue una missione quotidiana, che poggia su solidi valori e si ispira a una filosofia di business differenziante.

L'obiettivo di P.E. Labellers è combinare l'Innovazione tecnologica, meccanica ed elettronica attraverso lo sviluppo di macchine etichettatrici dagli standard superiori, che garantiscano alte prestazioni e grande affidabilità, per soddisfare completamente le esigenze produttive dei clienti, con un occhio volto alla sostenibilità e al risparmio energetico.

### VALORI

P.E. Labellers adotta il presente Codice Etico al fine di definire con chiarezza e trasparenza i valori sotto riportati, capisaldi della cultura aziendale.

#### PROATTIVITÀ

La proattività è l'approccio etico al lavoro che si manifesta attraverso la dedizione completa al cliente e alle sue esigenze, considerando ciascun cliente come unico e coltivando quotidianamente il rapporto con lo stesso.

#### ONESTÀ

L'onestà rappresenta la capacità di dire quel che sarà fatto e al contempo di fare ciò che è stato detto e stabilito, avendo inoltre la capacità di non tirarsi indietro da confronti difficili e al contrario, di saperli gestire al meglio e con trasparenza.

#### RESPONSABILITÀ

Nella ricerca dell'eccellenza, la responsabilità rappresenta un elemento essenziale, raggiungibile attraverso il lavoro e l'impegno volto a plasmare un risultato privo di sorprese, superando ogni sfida con determinazione e integrità, alzando costantemente il livello di performance per superare le aspettative.

#### IMPEGNO

L'impegno rappresenta un valore fondamentale per la Società, inteso come l'impeccabile dedizione nell'onorare gli impegni, con una proverbiale abilità nel completare con successo ogni iniziativa intrapresa e nell'instaurare e coltivare nel tempo relazioni solide, promuovendo la crescita sostenibile e duratura.

#### RISPETTO

Il rispetto è rappresentato dalla capacità di mettere le esigenze del gruppo di fronte all'individuo, e di consentire ad ognuno di ricercare la collaborazione altrui mantenendo tuttavia una sana competizione che permetta di stimolare ognuno a dare il proprio contributo.

#### **ESSERE IN PRIMA LINEA**

Il principio rappresenta la capacità di governare le proprie azioni internamente ed esternamente, valutando attentamente le opzioni possibili e prendendo sempre la decisione migliore per il cliente.

## Risorse umane e valorizzazione delle persone

### AMBIENTE DI LAVORO INCLUSIVO

P.E. Labellers crede nelle persone come elemento fondamentale per il successo aziendale. Per questo promuove in tutte le sue attività un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione o prevaricazione, in cui rispetto, collaborazione e supporto reciproco possano sviluppare pienamente il potenziale del capitale umano. In particolare, la Società:

- rifiuta ogni forma di lavoro forzato e minorile;
- rifiuta qualsiasi comportamento che costituisca violenza fisica o psicologica, costrizione, molestia, bullismo o atteggiamento comunque riconducibile a pratiche di mobbing e di molestia;
- rifiuta qualsiasi tipologia di molestia di carattere sessuale comunque realizzata e, a prescindere dalle definizioni legali, considera comunque inaccettabile e vietato qualsiasi atteggiamento o comportamento che possa creare disagio o incutere timore nell'altra persona;
- stabilisce relazioni lavorative caratterizzate da correttezza, eguaglianza, non discriminazione, attenzione e rispetto per la dignità della persona;
- promuove le pari opportunità, in particolare tra i generi, per ogni dipendente o candidato;
- rispetta i diritti dei lavoratori e le libertà sindacali, quali in particolare la libertà di associazione e la contrattazione collettiva, anche attraverso un dialogo responsabile e costruttivo con le organizzazioni a tutela del lavoro che favorisce un clima di reciproco rispetto in coerenza con i principi di correttezza, trasparenza e partecipazione;
- adotta processi di selezione e valutazione basati su criteri di merito, competenza e obiettivi possibili e raggiungibili;
- riconosce trattamenti equi in relazione al ruolo, all'impegno e ai risultati raggiunti e promuove una corretta redistribuzione del valore creato.

I rapporti con il Personale sono prioritariamente basati sui valori di correttezza, lealtà, trasparenza e rispetto reciproco e regolati, sotto l'aspetto contrattuale, in ottemperanza alle disposizioni normative vigenti nei vari Paesi in materia di lavoro.

I valori espressi dal Codice Etico rappresentano le regole di condotta a cui sono improntati i rapporti professionali e personali all'interno dell'azienda. In nessun caso è ammesso perseguire o realizzare l'interesse privato o aziendale in violazione della legge, dei regolamenti, della normativa di settore, della regolamentazione interna e del sistema di controllo.

Tutte le persone della Società contribuiscono in maniera concreta al raggiungimento degli obiettivi aziendali, nel rispetto dei valori e delle regole di condotta dettate dal Codice Etico. I rapporti tra i diversi livelli di responsabilità devono svolgersi con lealtà e correttezza.

## DIVERSITÀ E CULTURA DELLA PLURALITÀ

P.E. Labellers favorisce l'inclusione delle diversità, delle pari opportunità nonché della conciliazione tra vita personale e lavoro. La Società, nel contesto della propria organizzazione, promuove e sostiene condizioni di lavoro e rapporti interpersonali che favoriscano l'integrazione e la valorizzazione di differenti culture e stili di vita, partendo dal rispetto delle caratteristiche di sesso, orientamento sessuale, età, nazionalità, stato di salute, opinioni politiche, razza, credenze religiose e qualsiasi altra diversità.

La Società considera la pluralità e la diversità fonti di arricchimento e risorse per lo sviluppo dell'umanità, rispetta e valorizza l'apporto esclusivo di ciascun individuo all'attività aziendale, creando un ambiente di lavoro inclusivo che rispetti la dignità di ognuno, tenendo in considerazione il contributo di ciascuno e riconoscendo la forza delle differenze.

La Società richiede a tutti i Destinatari comportamenti che veicolino e rafforzino i valori della diversità, evitando e censurando qualsiasi forma di discriminazione. Inoltre, sostiene modelli organizzativi che valorizzino la cooperazione tra persone provenienti da culture, prospettive ed esperienze differenti e adotta misure formative, comunicative, comportamentali e operative che contribuiscano a far evolvere la cultura interna verso modelli estensivi di inclusione attiva di tutte le diversità.

In particolare, a sostegno dell'impegno specifico sull'integrazione delle diversità, considerata un elemento importante per la crescita della Società, P.E. Labellers promuove misure per l'integrazione dei dipendenti con disabilità.

### Misure per l'integrazione dei dipendenti con disabilità

A conferma della centralità della persona, P.E. Labellers ha a cuore le tematiche relative all'integrazione dei dipendenti con disabilità, con l'obiettivo di favorire pari opportunità ed inclusione.

## PROFESSIONALITÀ E FORMAZIONE CONTINUA

P.E. Labellers ritiene prioritario contribuire a sviluppare e valorizzare le competenze dei propri dipendenti e pertanto promuove un ambiente di apprendimento continuo, dinamico e stimolante, e investe particolarmente nella formazione degli stessi, consapevole che la formazione rappresenta una leva strategica per la crescita professionale delle persone e che il continuo miglioramento delle competenze è fondamentale anche per la crescita e il successo dell'azienda. Promuove pertanto lo sviluppo di una cultura basata sulla diffusione delle conoscenze, che valorizzi i comportamenti e i contributi di ognuno.

## SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE

P.E. Labellers ritiene che la salute e la sicurezza sul lavoro siano una priorità assoluta; pertanto, la politica aziendale prevede di impegnarsi nel rendere il posto di lavoro un luogo sicuro e di promuovere il miglioramento della salute e del benessere del dipendente sul posto di lavoro. A conferma della centralità della persona, la Società si impegna a diffondere e consolidare una cultura della salute e sicurezza sul lavoro, accrescendo la consapevolezza dei rischi, fornendo adeguata formazione ai propri collaboratori, e richiedendo a tutti di mantenere comportamenti rispettosi del Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro implementato, allo scopo di garantire e tutelare l'integrità psico-fisica dei componenti del Personale e di tutte le persone che operano, accedono o sostano negli spazi e nella struttura della Società.

Analogo approccio è dedicato alla costruzione e al mantenimento di ambienti di lavoro inclusivi e motivanti, finalizzati al benessere delle persone.

Tutti i Destinatari sono tenuti ad assicurare il pieno rispetto delle norme di legge, della regolamentazione interna e di ogni altra disposizione prevista per prevenire rischi all'incolumità propria e altrui e per garantire la tutela della salute e igiene sui luoghi di lavoro.

## SELEZIONE DEI DIPENDENTI

Le risorse umane costituiscono elemento centrale su cui la Società basa il perseguimento dei propri obiettivi. Nella selezione del personale la Società adotta criteri di valutazione delle competenze, delle capacità e delle potenzialità individuali.

P.E. Labellers valorizza e supporta lo sviluppo delle competenze e delle capacità di ciascun Destinatario, anche attraverso l'organizzazione di attività di formazione e di aggiornamento professionale. Ciascun Destinatario svolge con diligenza le suddette attività e segnala le eventuali esigenze di ulteriori o specifiche attività al fine di consentire l'adozione delle necessarie iniziative da parte della Società.

Pur mantenendo i solidi legami con il territorio, la Società favorisce lo sviluppo della città impegnandosi ad assumere giovani provenienti da molte parti d'Italia, con l'obiettivo di incrementare l'interazione tra la realtà aziendale ed il tessuto urbano con i suoi servizi.

## OBBLIGHI DEI DIPENDENTI

Il Codice è parte integrante e sostanziale del contratto di lavoro di ogni dipendente. Di conseguenza, la Società esige da tutti i dipendenti una rigorosa osservanza delle disposizioni del Codice. Qualsiasi violazione delle disposizioni dello stesso è perciò trattata con fermezza con la conseguente adozione di adeguate misure sanzionatorie. I dipendenti, pertanto, sono tenuti a:

- far proprie compiutamente le disposizioni del Codice riguardanti la loro specifica mansione, anche partecipando ad eventuali attività di formazione;
- adottare azioni e comportamenti coerenti con il Codice e astenersi da ogni condotta che possa ledere la Società o comprometterne l'onestà, l'imparzialità o la reputazione;
- segnalare tempestivamente eventuali violazioni del Codice all'Organismo di Vigilanza della Società;
- uniformarsi a tutte le disposizioni interne, introdotte dalla Società allo scopo di far osservare il Codice o individuare eventuali violazioni delle stesse;
- consultare l'Organismo di Vigilanza, per ottenerne chiarimenti circa l'interpretazione del Codice;
- cooperare pienamente alle eventuali indagini svolte in relazione a violazioni del Codice, mantenendo il più stretto riserbo circa l'esistenza di dette indagini.

La Società farà quanto possibile per assicurarsi che dai propri dipendenti, siano essi soggetti apicali o loro sottoposti, nonché da tutti i Destinatari che agiscono per conto della stessa, non siano poste in essere fattispecie di reato che possano comportare l'applicazione di una delle sanzioni pecuniarie e/o interdittive che il D.lgs. n. 231/2001 prevede (ove applicabile), nel caso in cui tali reati siano posti in essere a vantaggio o nell'interesse della Società.

## Politiche d'impresa

### TUTELA DELL'AMBIENTE

P.E. Labellers è consapevole della rilevanza delle tematiche ambientali ed è pertanto impegnata a limitare il proprio impatto ambientale sia nelle proprie operazioni, per esempio promuovendo la lotta al cambiamento climatico, attraverso la produzione e il consumo di energia proveniente da fonti rinnovabili, e impiegando in modo oculato le risorse non rinnovabili, evitando lo spreco di risorse naturali, ma anche lungo la propria catena del valore, per esempio riducendo gli impatti ambientali legati alla logistica dei prodotti acquistati.

La Società e tutti i dipendenti agiscono secondo le leggi e le normative vigenti, impegnandosi a promuovere comportamenti e pratiche responsabili al fine di ridurre gli impatti diretti e indiretti connessi alle proprie attività di business, mediante la ricerca di soluzioni che consentano di proteggere l'ambiente, ridurre l'inquinamento e lo spreco di risorse naturali ed energetiche. Ciascun Destinatario, nello svolgimento delle proprie funzioni e attività, deve contribuire al perseguimento di risultati esemplari in tale settore.

La Società contribuisce, nelle sedi appropriate e nello svolgimento della propria attività industriale, alla promozione dello sviluppo scientifico e tecnologico, volto alla protezione ambientale e alla salvaguardia delle risorse.

### PROPRIETÀ INTELLETTUALE E SVILUPPO NUOVI PRODOTTI

La tutela della proprietà intellettuale della Società, compresi brevetti, segreti industriali, marchi, segni distintivi, conoscenze tecniche e scientifiche, know-how e competenze acquisite nel corso delle attività aziendali, è fondamentale per conservare il vantaggio competitivo dell'azienda.

I dipendenti sono tenuti a definire, tutelare, mantenere e difendere i diritti della Società in tutti gli ambiti di proprietà intellettuale e commercialmente rilevanti nonché ad esercitare tali diritti in modo responsabile. Oltre a proteggere i diritti di proprietà intellettuale della Società, vanno rispettati anche i diritti di proprietà intellettuale degli altri soggetti.

### DIRITTI DI COPYRIGHT

Alcuni materiali usati dai dipendenti e rappresentanti nello svolgimento delle proprie attività sono tutelati dalla legislazione sui diritti di copyright. La riproduzione, distribuzione o modifica di materiali soggetti a copyright senza il consenso del detentore dei diritti è illegale e vietata ai sensi del presente Codice, salvo esenzioni legali come quelle in merito al cosiddetto "uso equanime".

La duplicazione non autorizzata dei materiali soggetti a copyright può sfociare in violazioni passibili di sanzioni civili e/o penali. Sebbene la violazione del copyright comporti solitamente la duplicazione non autorizzata di pubblicazioni o altri materiali stampati, può anche abbracciare l'uso non autorizzato di fotografie e di display grafici o design.

Di norma, i programmi software per computer sono protetti da copyright e sono venduti salvo accordi di licenza che potrebbero limitarne l'uso. È vietato copiare software o usarli su computer diversi, salvo dove gli accordi di licenza la contemplino, o in presenza di esenzione legale applicabile.

## CONFLITTI D'INTERESSE

Un conflitto di interessi può essere definito come qualsiasi situazione in cui una persona (elemento soggettivo) abbia un particolare interesse in un determinato ambito di attività (attività sensibile) che potrebbe potenzialmente arrecare danno, anche indirettamente, alla Società o ai clienti, anche potenziali, della Società (elemento oggettivo).

Per la corretta identificazione delle situazioni di conflitto di interessi, devono essere valutati i seguenti elementi:

- *Elemento soggettivo*: ossia la presenza di una persona che, in virtù del proprio ruolo o delle proprie responsabilità e operando in una situazione di potenziale conflitto con gli interessi previsti, possa arrecare danno alla Società o ai Clienti;
- *Attività sensibile*: ossia la presenza di un ambito di attività che, per la sua rilevanza e per il potenziale esito, se condotto in una situazione di potenziale conflitto con gli interessi previsti, può arrecare danno alla Società o ai Clienti;
- *Elemento oggettivo*: ossia la presenza di un risultato oggettivo che, se ottenuto in una situazione di potenziale conflitto con gli interessi previsti, potrebbe causare danni alla Società o Clienti.

Le principali aree dell'ambito di applicazione della presente Politica in cui potrebbero sorgere circostanze di conflitto di interessi includono:

- selezione e rapporti con i fornitori;
- gestione di doni e benefici;
- gestione delle sponsorizzazioni;
- gestione delle donazioni;
- selezione e reclutamento delle risorse umane.

## Risorse e beni dell'azienda

### UTILIZZO RESPONSABILE DEI BENI AZIENDALI E DEI SISTEMI INFORMATICI

Ogni Destinatario è tenuto a operare con diligenza per tutelare i beni aziendali ed evitandone un utilizzo improprio, che possa essere causa di danno, di riduzione di efficienza o comunque contrario alle disposizioni aziendali.

Tutte le persone sono responsabili della protezione del patrimonio aziendale e dell'utilizzo dei sistemi informatici posti sotto il loro controllo diretto.

L'uso di internet e i messaggi di posta elettronica da account aziendali devono riferirsi unicamente a temi coerenti con l'attività lavorativa.

### RISERVATEZZA, INFORMAZIONI AZIENDALI

Le informazioni e la documentazione aziendale sono uno degli elementi principali del patrimonio della Società e quindi di ogni stakeholder e la cui diffusione non autorizzata può creare danni economici e reputazionali.

Fatte salve le disposizioni di legge in materia, al Personale e ai collaboratori è richiesto di mantenere la massima riservatezza su documenti e, in generale, su tutte le notizie e informazioni apprese nel contesto delle operazioni aziendali.

Il Personale e i Collaboratori non possono utilizzare le informazioni e la documentazione cui accedono nell'ambito delle loro funzioni per un uso che non sia professionale e sono tenuti al rigoroso rispetto del segreto professionale, commerciale o industriale. Le informazioni di carattere riservato possono essere rese note nell'ambito dell'organizzazione aziendale esclusivamente a coloro che dimostrano di averne necessità per motivi di lavoro.

È vietata per tutti i Destinatari qualsiasi forma di investimento personale, diretto o per interposta persona, che trovi la sua fonte in notizie aziendali riservate o in informazioni privilegiate.

### GESTIONE DI SPONSORIZZAZIONI ED OMAGGI

In linea generale, gli omaggi devono essere rivolti esclusivamente a promuovere l'immagine della Società. Per questo, nei rapporti con clienti, fornitori e terzi (es. Istituzioni Pubbliche, nazionali, comunitarie e/o internazionali) è, in genere, vietato offrire/accettare denaro, regali o benefici, anche a titolo personale, al fine di ottenere indebiti vantaggi di qualsiasi natura, contrari ai doveri d'ufficio o comunque in violazione di qualsivoglia normativa.

Gli atti di cortesia commerciale nei confronti di terzi, così come la ricezione degli stessi, sono consentiti, purché di modico valore e, comunque, tali da non compromettere l'integrità e la reputazione e da non influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario.

Sono espressamente vietati, in quanto assolutamente contrari alla cultura della Società, tutti gli atti finalizzati a pratiche corruttive di qualsiasi genere nei confronti di soggetti terzi, sia privati che pubblici.

## Anticorruzione, integrità e compliance

### AGIRE NELLA LEGALITÀ

Il rispetto della legge, nonché delle norme del proprio Statuto, è principio fondamentale per P.E. Labellers.

Nell'ambito delle proprie funzioni, i Destinatari sono tenuti a rispettare le norme dell'ordinamento giuridico (nazionale, sovranazionale o straniero) in cui essi operano e devono, in ogni caso, astenersi dal commettere violazioni delle leggi, siano esse soggette o meno a pene detentive, pene pecuniarie, sanzioni amministrative o di altra natura.

A tale scopo, ciascun Destinatario si impegna per acquisire con diligenza la necessaria conoscenza delle norme di legge applicabili allo svolgimento delle proprie funzioni, come di volta in volta vigenti.

Ciascun Destinatario osserva, oltre ai principi generali di diligenza e fedeltà di cui all'art. 2104 c.c., anche le prescrizioni comportamentali contenute nei contratti collettivi a esso applicabili.

### SISTEMA DI COMPLIANCE 231/01

In Italia, il Decreto Legislativo 231/01 in materia di responsabilità da reato degli enti ha introdotto un nuovo attore del controllo: l'Organismo di Vigilanza.

Istituito in forza dell'art. 6, comma 1, lett. b) del decreto, ha il compito di vigilare sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello penal-preventivo della Società, nonché di curarne l'aggiornamento, proponendo al Consiglio di Amministrazione modifiche e/o integrazioni in tutti i casi in cui ciò si renda necessario.

L'OdV possiede i necessari requisiti di onorabilità, professionalità, autonomia e indipendenza e svolge le funzioni attribuitegli garantendo la necessaria continuità di azione.

Il Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231 è diffuso ed integrato nell'organizzazione: interventi informativi e formativi sono stati avviati e profusi a tutti i livelli aziendali sin dall'adozione di tale strumento e sono riproposti periodicamente, in un ciclo continuo di sensibilizzazione e aggiornamento. Così pure nei confronti degli attori esterni – collaboratori e fornitori – la politica è di condivisione dei principi generali a cui la Società si ispira con esplicita richiesta di osservare e conformare comportamenti e attività imprenditoriali agli standard più elevati, così come richiesti da P.E. Labellers.

### CONFORMITÀ ALLE LEGGI E AI REGOLAMENTI INTERNI APPLICABILI

La compliance normativa è un prerequisito del presente Codice. Il personale interno alla Società sarà tenuto al rispetto di tutte le leggi e le normative applicabili in qualsiasi Paese in cui P.E. Labellers produce, distribuisce e vende i propri prodotti. L'attuazione del presente Codice non implicherà, in nessun caso, una violazione di qualsiasi disposizione normativa prevalente vigente in qualsiasi Paese in cui opera P.E. Labellers.

Il personale di P.E. Labellers sarà tenuto al rispetto dei regolamenti e della normativa interna alla Società, e a seguire le eventuali istruzioni ricevute relative all'attuazione degli stessi.

La Società si impegna a fornire ai suoi dipendenti tutti i mezzi necessari al fine di essere al corrente e di comprendere i regolamenti interni ed esterni richiesti nell'adempimento dei loro compiti. In caso di violazione del presente Codice, la Società si affida ad una procedura di indagine e notifica che consente a chiunque legato alla Società di riferire, in maniera confidenziale, qualsiasi irregolarità che possa implicare una violazione del presente Codice.

## CONFIDENZIALITÀ DELLE INFORMAZIONI E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Nell'ambito dello svolgimento della propria attività, la Società è consapevole di trattare una quantità significativa di informazioni riservate e dati personali: pertanto, si impegna al rispetto di tutte le leggi e alla graduale attuazione delle migliori prassi esistenti in materia, di ordine nazionale e sovranazionale e si adopera, altresì, per garantire sempre più elevati standard di sicurezza nella selezione e nell'uso dei propri sistemi di information technology destinati al trattamento di informazioni riservate e dati personali.

Il personale di P.E. Labellers, o chiunque collabori a qualunque titolo con la Società stessa, sarà tenuto a proteggere le informazioni ed il know-how generati all'interno dell'organizzazione, di proprietà della Società o sotto la sua custodia. I suddetti soggetti si asterranno dall'utilizzare, a proprio vantaggio, qualsiasi dato, informazione o documento ottenuto durante lo svolgimento delle loro attività professionali. Analogamente, essi non divulgheranno alcuna informazione a terzi, salvo che ciò sia richiesto dalle leggi applicabili o dai regolamenti interni di P.E. Labellers oppure se siano stati espressamente autorizzati a procedere.

## REGISTRO DELLE TRANSAZIONI

Tutte le transazioni effettuate dalla Società che possano avere un eventuale impatto economico saranno chiaramente e accuratamente registrate nei relativi registri contabili e saranno rese disponibili agli auditor interni ed esterni. Inoltre, sarà garantita l'accuratezza e l'integrità delle informazioni finanziarie eventualmente divulgate.

P.E. Labellers si impegna ad adottare e a mantenere un adeguato sistema di controllo interno sulla rendicontazione finanziaria, garantendo la regolare supervisione dell'efficacia di tale sistema. I registri contabili saranno resi disponibili, in qualsiasi momento, agli auditor interni ed esterni.

## LOTTA ALLA CORRUZIONE

P.E. Labellers è fortemente impegnata nel contrasto ad ogni forma di corruzione in tutti i Paesi in cui opera, in tal senso vuole quindi prevenire e contrastare qualsiasi forma di corruzione ampiamente intesa, sia pubblica sia privata e, in particolare:

- la corruzione attiva, ove una persona dà o promette ad un'altra persona un qualsivoglia beneficio (denaro, omaggi o altro) allo scopo di indurla a venir meno ai propri doveri;
- la corruzione passiva, in cui una persona sollecita oppure riceve da un'altra persona un qualsivoglia beneficio per venir meno ai propri doveri.

In tale prospettiva, la Società condanna ogni sorta di condotta o comportamento contrari alle Leggi ed ai Regolamenti o, comunque, in violazione della regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione dell'attività, principi ai quali la Società si ispira secondo le modalità stabilite dal presente Codice Etico nei rapporti con i vari Stakeholder.

P.E. Labellers assicura la prevenzione di potenziali illeciti corruttivi con tutti gli strumenti e le risorse disponibili: mediante la formazione del personale, il monitoraggio continuo delle attività a rischio e l'applicazione di sistemi sanzionatori per le violazioni.

La Società persegue con rigore comportamenti difforni dai principi etici e di orientamento alle legalità, ed attua politiche di interazione e coinvolgimento del personale e dei terzi (fornitori, collaboratori) con il convincimento che tutti gli Stakeholder possano concorrere a prevenire e mitigare i rischi propri delle attività di impresa nell'ottica della sostenibilità nel medio-lungo periodo.

## MERCATO E LIBERA CONCORRENZA

Nei rapporti con clienti e fornitori, la Società è impegnata a rispettare i principi e le leggi poste a tutela della concorrenza, confrontandosi con i mercati in modo leale e corretto, confidando nella qualità dei propri prodotti e nel rispetto degli accordi contrattuali.

Tutti i Destinatari del presente Codice Etico dovranno inoltre astenersi da indebite pressioni, artifizii o comunque condotte che possano turbare, in qualsiasi modo, lo svolgimento dell'attività commerciale ed imprenditoriale altrui ovvero il libero esercizio della concorrenza sul mercato.

## Rapporti con terzi

### FORNITORI

La Società richiede che i fornitori che intrattengono rapporti contrattuali con la stessa agiscano nel rispetto dei diritti dell'uomo, dei lavoratori e dell'ambiente.

La selezione dei fornitori e la formulazione delle condizioni di acquisto dei beni e servizi per la Società è dettata da valori e parametri di concorrenza, obiettività, rispettabilità, correttezza, imparzialità, equità nel prezzo, qualità del bene e/o del servizio, valutando accuratamente le garanzie di assistenza ed il panorama delle offerte in genere.

I processi di acquisto devono essere improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per la Società ed alla lealtà ed imparzialità nei confronti di ogni fornitore in possesso dei requisiti richiesti. In particolare, i dipendenti della Società addetti a tali processi sono tenuti a:

- non precludere ad alcun fornitore, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla stipula di offerte, adottando nella scelta della rosa dei candidati criteri oggettivi e documentabili;
- assicurare una concorrenza sufficiente nella selezione del fornitore;
- avvalersi di fornitori che si impegnano ad assicurare l'osservanza alle leggi, ai regolamenti applicabili e al presente Codice Etico.

In dettaglio il dipendente che agisca in nome e per conto della Società non potrà:

- ricevere alcuna forma di corrispettivo da parte di terzi per l'esecuzione di un atto rientrante nei propri compiti o contrario ai propri compiti;
- accettare alcuna forma di condizionamento da parte di terzi estranei alla Società, e dalla medesima a ciò non autorizzati, per l'assunzione di decisioni relative alla scelta del fornitore.

### CLIENTI

P.E. Labellers, rispetta i Diritti Umani dei suoi clienti e si impegna a comunicare con questi in maniera chiara e trasparente e a fornire prodotti e servizi sicuri.

Relativamente ai suoi prodotti, P.E. Labellers, si impegna ad offrire ai suoi clienti un elevato standard di eccellenza, qualità, salute e sicurezza. I prodotti saranno realizzati eticamente e in modo responsabile, in conformità agli standard della Società in materia di salute e sicurezza.

I Dipendenti, nell'ambito dei rapporti con i clienti e nel rispetto della regolamentazione interna, devono favorire la massima soddisfazione del cliente, nel pieno rispetto dei principi di massima collaborazione, disponibilità, professionalità, trasparenza, riservatezza e tutela della privacy.

Le comunicazioni ai clienti sono improntate alla chiarezza e alla comprensibilità e sono conformi alle normative vigenti.

La Società si impegna, inoltre, a non utilizzare strumenti pubblicitari ingannevoli o non veritieri e ad attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie, commerciali o di qualsiasi altro genere, impegnandosi e garantendo che i prodotti e servizi erogati ai clienti corrispondano agli standard commerciali ed alle comunicazioni suddette.

La Società non ricorre a pratiche elusive o comunque scorrette e fornisce ai clienti comunicazioni complete, onde evitare di tralasciare qualsivoglia elemento rilevante ai fini della decisione del cliente.

## RAPPORTI CON LE FILIALI ESTERE

P.E. Labellers richiede alle filiali di uniformarsi ai valori espressi nel Codice Etico e una collaborazione leale nel perseguimento degli obiettivi nell'assoluto rispetto della legge e delle normative vigenti. La Società si astiene da comportamenti che risultino pregiudizievole per l'integrità, l'autonomia o l'immagine di una delle filiali.

La circolazione delle informazioni deve avvenire conformemente ai principi di veridicità, correttezza, completezza, chiarezza, trasparenza.

## ORGANIZZAZIONI POLITICHE E AMMINISTRAZIONE

I dipendenti possono essere coinvolti in attività politiche ovvero in attività associative solo se questa partecipazione avviene su base personale, nel proprio tempo libero, a proprie spese ed in conformità alle leggi in vigore.

La Società non può erogare contributi diretti o indiretti, in qualsiasi forma, né destinare fondi e finanziamenti a sostegno di soggetti politici.

## Rapporti con la Pubblica Amministrazione

### RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

I rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere improntati alla massima trasparenza, chiarezza e correttezza e devono essere tali da non indurre a interpretazioni parziali, falsate, ambigue o fuorvianti qualsiasi soggetto istituzionale pubblico con il quale si intrattengono relazioni a vario titolo, nel rispetto dei reciproci ruoli.

I contatti con la Pubblica Amministrazione, italiana o straniera, sono limitati a chi è autorizzato specificamente e formalmente dalla Società a trattare o di avere contatti con tali amministrazioni, funzionari pubblici, enti, organizzazioni e/o istituzioni.

In particolare, non è consentito promettere o offrire direttamente o indirettamente denaro o doni di qualsiasi genere o altre utilità a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani sia di altri Paesi, tali da influenzare l'indipendenza di giudizio dei pubblici funzionari stessi ovvero indurli ad assicurare indebiti vantaggi.

Si considerano atti di corruzione sia i pagamenti illeciti fatti direttamente dai dipendenti della Società sia quelli fatti per interposta persona in Italia e all'estero.

È altresì vietato assumere ex impiegati della Pubblica Amministrazione italiana o estera, o loro parenti, con i quali si siano intrattenuti rapporti nell'ambito di trattative d'affari e che abbiano avallato richieste effettuate dalla Società alla Pubblica Amministrazione italiana o straniera.

Altri comportamenti non consentiti nel corso di una trattativa di affari con incaricati della Pubblica Amministrazione sono, a puro titolo di esempio, la promozione, in qualsiasi modo, di opportunità di impiego e/o commerciali che possono avvantaggiare Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio, la sollecitazione, l'ottenimento o lo scambio di informazioni riservate che possano compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti, nonché, in generale, il compimento di qualsiasi altro atto volto a indurre i Pubblici Ufficiali e/o gli Incaricati di Pubblico Servizio italiani o esteri a fare o ad omettere di fare qualcosa in violazione delle leggi dell'ordinamento cui appartengono.

È proibito destinare a finalità diverse da quelle per le quali sono stati concessi contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato o da altro ente pubblico, anche di modico valore e/o importo.

La Società infine condanna qualsiasi comportamento volto a conseguire, da parte dello Stato o di altro ente pubblico, qualsiasi tipo di contributo, finanziamento, mutuo agevolato o altra erogazione dello stesso tipo, per mezzo di dichiarazioni e/o documenti alterati o falsificati, o per il tramite di informazioni omesse o, più genericamente, per il tramite di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di un sistema informatico o telematico, volti ad indurre in errore l'ente erogatore.

## AUTORITÀ GIUDIZIARIA E AUTORITÀ DI VIGILANZA E DI CONTROLLO

I rapporti con l'autorità giudiziaria e le autorità di controllo sono improntati alla massima collaborazione e trasparenza.

La Società si impegna a collaborare con l'autorità giudiziaria e le autorità di vigilanza e controllo, qualora siano svolte indagini nei suoi confronti o nei confronti di partner commerciali, evitando di ostacolarne in qualsiasi modo, attivo o passivo, l'attività istituzionale.

Nello specifico, è vietato:

- esercitare pressioni sulla persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti all'Autorità giudiziaria e alle Autorità di controllo, al fine di indurla a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci;
- aiutare chi abbia realizzato un fatto penalmente rilevante a eludere le investigazioni delle Autorità, o a sottrarsi alle ricerche di queste.

Nell'ambito delle comunicazioni e segnalazioni di tipo periodico e nei rapporti di carattere specifico, la Società si impegna a garantire la completezza e l'integrità delle notizie fornite e l'oggettività delle valutazioni compiute, svolgendo gli adempimenti richiesti secondo le scadenze previste dalla legge o richieste dalle Autorità.

È vietato dare, offrire o promettere, anche indirettamente, ai rappresentanti dell'autorità giudiziaria e delle autorità di vigilanza e controllo denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori (anche in termini di opportunità di impiego) per ottenere un trattamento o un esito favorevole non dovuto in occasione di verifiche, ispezioni o accessi documentali.

## Meccanismi di attuazione e controllo

### PROMOZIONE, DIFFUSIONE E FORMAZIONE

La Società si impegna a garantire a tutti gli stakeholder la diffusione e la conoscenza del Codice Etico e dei documenti collegati almeno attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale.

La Società si impegna ad attuare specifici programmi di formazione per gli Organi Sociali e il Personale, mirati a garantire la conoscenza del Codice Etico.

Il Codice Etico viene inoltre condiviso con le controparti e pubblicato sul sito aziendale.

### MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.Lgs. 231/01

Il Codice Etico costituisce presupposto ed è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi e agli effetti del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

L'Organismo di Vigilanza, nominato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, è chiamato a vigilare sull'osservanza del Codice Etico.

Il Consiglio di Amministrazione della Società è chiamato, attraverso le proprie decisioni e azioni, a promuovere presso la propria entità un clima etico coerente con i valori espressi dal Codice Etico.

L'attuazione operativa delle regole di condotta del Codice Etico è nelle responsabilità degli Amministratori a tal fine delegati e di tutto il Personale della Società, ciascuno per la propria competenza.

È compito del Consiglio di Amministrazione, anche sulla base degli interventi correttivi o migliorativi proposti dall'Organismo di Vigilanza, aggiornare il Codice Etico al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile e sociale o al mutamento delle normative e delle prassi di riferimento.

### CHIARIMENTI, RECLAMI E SEGNALAZIONI – Sistema Whistleblowing

La Società adotta le misure ritenute più opportune per facilitare la tempestiva segnalazione di violazioni del Codice Etico. Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate e fondate su elementi di fatto. Tutti i dipendenti e i collaboratori della Società sono tenuti a cooperare con l'Organismo di Vigilanza, eventualmente fornendo la documentazione aziendale necessaria allo svolgimento delle attività di competenza dello stesso.

In caso di dubbio sulla liceità di un determinato comportamento, sul suo disvalore etico o sulla contrarietà al Codice, il destinatario potrà rivolgersi al proprio superiore e/o all'Organismo di Vigilanza. La segnalazione di eventuali illeciti da parte dei Destinatari potrà essere effettuata utilizzando l'apposita piattaforma web (<https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/P.E.Labelers>). Il Segnalante potrà altresì richiedere all'Ufficio HR, tramite invio di e-mail all'indirizzo [pe.hr@promachbuilt.com](mailto:pe.hr@promachbuilt.com), un colloquio in presenza al fine di effettuare la propria segnalazione. I canali di segnalazione garantiscono la protezione della riservatezza dell'identità del segnalante.

### SISTEMA SANZIONATORIO

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme dalle previsioni del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse di P.E. Labellers ovvero con l'intenzione di arrecare alla stessa un vantaggio.

Alle violazioni del Codice Etico si applica il sistema sanzionatorio adottato ai sensi dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società.





[www.pelabellers.com](http://www.pelabellers.com)