



FABO S.P.A.

-CODICE ETICO-

Revisione	Approvazione	Natura della modifica
Rev. 0	CDA 07/07/2025	Adozione

Sommario

introduzione.....	3
2. il contesto di riferimento.....	3
2.1 azioni esimenti della responsabilità amministrativa	3
3. finalità del codice etico	4
4. struttura del codice etico.....	5
5. destinatari, ambito di applicazione e diffusione del codice etico	5
6. Etica nella gestione delle attività aziendali.....	5
6.1. principio di legalità.....	5
6.2 principio di trasparenza	6
6.3 principio di riservatezza e tutela dei dati personali	6
6.4 anticorruzione.....	7
6.5 trasparenza nella gestione delle risorse finanziarie e adempimenti tributari.....	8
6.6 tutela della concorrenza.....	9
6.7 integrità della persona e tutela della personalità individuale.....	9
6.8 qualità	9
6.9 principio di dignità e pari opportunità	10
6.10 principio di uguaglianza e divieto di sfruttamento	10
6.11 ripudio delle organizzazioni criminali	10
6.12 prevenzione del riciclaggio e dell'autoriciclaggio di denaro o altre utilità	10
6.13 corretto utilizzo del sistema informativo e tutela del diritto d'autore	11
6.14 tutela dell'ambiente	11
7. Etica del lavoro e tutela dei Collaboratori	12
7.1 Sicurezza, salvaguardia della salute e delle condizioni di lavoro	12
8. collaborazione con le autorità in caso di indagini	12
9. Lealtà e Assenza di conflitto di interessi	12
10. diritto di segnalazione	12
11. responsabilità verso la collettività	13
12. norme e regole di comportamento	13
12.1 rapporti con gli Stakeholder	13
12.2 rapporti con clienti e fornitori	13
12.3 rapporti con la pubblica amministrazione	13
12.4 rapporti con organizzazioni politiche e sindacali	13
12.5 rapporti con il personale dipendente.....	13
12.6 relazioni con i Soci	14
12.7 valorizzazione dell'investimento per i soci	15
12.8 monete, banconote e valori di bollo.....	15
12.9 gestione di denaro, beni o altre utilità.....	15
12.10 uso beni aziendali	15
12.11 finanziamenti pubblici	15
12.12 sicurezza e salute	15
12.13 tutela della privacy	16
12.14 abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti e divieto di fumo	16
12.15 doveri dei dipendenti e dei collaboratori	16
12.16 rapporto con i collaboratori esterni/consulenti	16
12.17 rapporti con le autorità di Vigilanza, regolazione e garanzia e con organi istituzionali	17
12.18 rapporti con il mondo politico (contributi, sponsorizzazioni, donazioni).....	17
12.19 rapporti con la stampa e mezzi di comunicazione	17
13. modalità di attuazione, controllo e monitoraggio	18
13.1 approvazione del codice etico e relative modifiche	18
13.2 diffusione e formazione	18
13.3 le segnalazioni delle violazioni del codice etico.....	18
14. il sistema sanzionatorio	18

INTRODUZIONE

Fondata nel 1971 in Toscana, oggi l'azienda Fabo spa è leader nella produzione a livello internazionale nel mercato dei nastri autoadesivi, presente con la propria offerta in oltre 40 paesi nel mondo.

Dal 2001 Fabo è in possesso della certificazione ISO 9001, uno strumento necessario a garantire la conformità dei processi interni per ottimizzare e migliorare il servizio offerto alla propria clientela. Nel 2022 Fabo ha ottenuto la certificazione FSC® per la produzione di nastri adesivi con supporto in carta. FSC® (Forest Stewardship Council®) è un'organizzazione internazionale non governativa, indipendente e senza scopo di lucro, nata nel 1993 per promuovere la gestione responsabile di foreste e piantagioni.

Il patrimonio di reputazione, professionalità ed eccellenza costruito e consolidato nel corso degli anni è un bene fondamentale per la Società, che deve essere rispettato, tutelato e valorizzato a tutti i livelli, dipendenti e collaboratori. In quest'ottica, Fabo ha ritenuto di formalizzare nel presente documento, denominato "Codice Etico di Fabo S.p.A." (di seguito "Codice") i principi da osservarsi nello svolgimento di ogni attività prestata in favore della Società.

Il presente documento, approvato dall'Organo Amministrativo in data 07/07/2025, rappresenta un elemento fondamentale nel contesto del "modello organizzativo e gestionale", elaborato secondo le Linee Guida di Confindustria per i Modelli ex D.Lgs. 231/2001.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 07/7/2025 FABO ha adottato un "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" mirato a prevenire la commissione di reati specifici, come i reati societari, l'omicidio colposo, le lesioni colpose, nonché i reati ambientali e tributari. Questo Modello è supportato dall'istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV), conforme all'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001. L'OdV ha il compito di monitorare l'applicazione del Modello, garantendo che le procedure siano rispettate e che eventuali violazioni siano prontamente segnalate e gestite.

Il "Codice Etico" stabilisce i principi etici fondamentali, le regole comportamentali da seguire e le responsabilità per tutti i destinatari (amministratori, dipendenti, collaboratori e fornitori). Questo documento non solo promuove una cultura di integrità e trasparenza, ma serve anche a rafforzare il sistema di controllo interno, contribuendo a prevenire comportamenti illeciti e a garantire il rispetto delle normative vigenti.

2. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

Il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 introduce la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche", introducendo un concetto innovativo: la responsabilità amministrativa delle società per illeciti commessi dai propri amministratori e dipendenti nell'ambito della loro attività. Questa responsabilità si aggiunge a quella individuale dei soggetti che hanno materialmente commesso il reato, mirando a coinvolgere gli Enti nel cui interesse tali atti sono stati realizzati.

2.1 AZIONI ESIMENTI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Gli art. 6 e 7 del decreto legislativo prevedono che le società, in caso di procedimento penale a loro carico, possano beneficiare di una esimente qualora dimostrino di avere posto in essere una serie di azioni atte ad evitare la commissione di illeciti da parte di amministratori, dipendenti e consulenti.

Per poter beneficiare di tale esimente la società deve dimostrare che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito il "Modello");
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente (di seguito "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV;

- e) di aver realizzato adeguato sistema sanzionatorio nei confronti dei dipendenti che violano le norme previste dalle procedure costituenti il Modello e dal Codice Etico;
- f) di avere formato ed informato il proprio personale sulle responsabilità derivanti dai comportamenti assunti nell'esercizio delle loro funzioni;
- g) di aver predisposto un Codice Etico.

3. FINALITÀ DEL CODICE ETICO

Il presente documento, denominato Codice Etico, regola il complesso di diritti e responsabilità che l'azienda assume espressamente nei confronti di coloro con i quali interagisce nello svolgimento della propria attività formalizzando i valori e i principi etici che Fabo S.p.A. intende perseguire e diffondere all'interno della propria organizzazione e costituendo la guida ed il riferimento nell'ambito di ogni attività dell'azienda.

Gli scopi del Codice Etico sono:

- definire ed esplicitare i principi e le regole di comportamento dell'azienda ed i rapporti con i dipendenti, collaboratori, partner commerciali, istituzioni ed in generale con ogni altro stakeholder (portatore d'interesse);
- indicare i principi di comportamento alla cui osservanza sono tenuti i destinatari del presente Codice Etico;
- responsabilizzare coloro che operano nella sfera di azione di Fabo S.p.A. in ordine all'osservanza di detti principi, rafforzando la consapevolezza e l'impegno dei responsabili di struttura nell'applicazione delle sanzioni in vigore, al fine di assicurare l'effettività e l'efficacia del presente Codice Etico.

In piena sintonia con le posizioni espresse e tutelate dal sistema di accreditamento al quale aderisce, l'organizzazione è consapevole di contribuire con il proprio operato, con senso di responsabilità ed integrità morale, al processo di sviluppo dell'economia italiana ed alla crescita civile del paese.

L'azienda crede nel valore del lavoro e considera la legalità, la correttezza e la trasparenza dell'agire presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi e sociali.

Il Codice Etico è finalizzato ad esplicitare i motivi delle scelte di comportamento, le quali devono tradursi in concrete azioni etiche, tali da assurgere come patto morale/personale con tutti gli Esponenti Aziendali, intendendosi per tali gli Amministratori, i Revisori e ogni altro dipendente.

Il Codice Etico ha, inoltre, lo scopo di introdurre e rendere vincolanti per l'azienda i principi e le regole di condotta rilevanti ai fini della ragionevole prevenzione dei reati indicati nel D.Lgs.n.231/2001.

L'azienda condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla Legge, dalle previsioni del Modello di Organizzazione e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse di Fabo S.p.A. o con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

L'azienda si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni di Legge, sia nazionali che internazionali, in tema di anticiclaggio, in particolare, ma non esclusivamente, il D. Lgs. 231/01.

Il Codice Etico, considerato nel suo complesso e unitamente a tutte le specifiche procedure attuative approvate dall'azienda, si considera parte integrante dei contratti di lavoro subordinato in essere e da stipulare, ai sensi dell'art. 2104 c.c. (Diligenza del prestatore di lavoro).

Inoltre, al momento della stipula dei contratti o di accordi, l'azienda attraverso l'apposita clausola informa i suoi interlocutori dell'adozione del presente Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo rimandando al sito web della Società per la visione.

La violazione delle sue disposizioni configurerà, quindi, un illecito di natura disciplinare e, come tale, sarà perseguito e sanzionato dall'azienda ai sensi e per gli effetti di cui all'Art. 7 (Sanzioni disciplinari) della L. n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento) e potrà comportare il risarcimento dei danni procurati all'organizzazione.

Quanto ai collaboratori, ai consulenti e ai lavoratori autonomi (più sotto specificati tra i destinatari) che prestano la propria attività in favore dell'azienda e agli altri soggetti terzi, la sottoscrizione del presente Codice Etico ovvero di un estratto di esso o, comunque, l'adesione alle disposizioni e ai principi in esso previsti rappresentano una conditio sine qua non della stipulazione di contratti di qualsiasi natura fra l'azienda e tali soggetti. Le disposizioni così sottoscritte o, in ogni caso, approvate, anche per fatti concludenti, costituiscono parte integrante dei contratti stessi.

In ragione di quanto fin qui descritto, eventuali violazioni da parte dei soggetti di cui al precedente comma di specifiche disposizioni del Codice Etico, in base alla loro gravità, possono legittimare il recesso da parte dell'azienda dei rapporti contrattuali in essere con detti soggetti e possono altresì essere individuate ex ante come cause di risoluzione automatica del contratto ai sensi dell'Art. 1456 c.c. (clausola risolutiva espressa).

4. STRUTTURA DEL CODICE ETICO

Il presente Codice Etico si compone di tre parti:

- **Principi etici e Valori:** sono evidenziati i principi etici ed i valori cui Fabo S.p.A. aderisce e cui sono chiamati ad attenersi tutti coloro che operano all'interno della Società o che, a qualsiasi titolo, intrattengono relazioni con la stessa (id est: Destinatari);
- **Norme e Regole di Comportamento:** sono enunciati i criteri di condotta e le linee guida che devono sovrintendere alle attività della Società e, in particolare, le norme di comportamento rivolte ai Destinatari del presente Codice e che gli stessi sono chiamati a osservare anche per prevenire il rischio di commissione di comportamenti illeciti o semplicemente non etici;
- **Modalità di attuazione, controllo e monitoraggio:** sono individuate le norme che descrivono le modalità di diffusione del Codice, nonché quelle di aggiornamento e di implementazione dei principi e delle regole di comportamento in esso contenute. Sono inoltre definite le modalità di segnalazione e gestione delle eventuali violazioni.

5. DESTINATARI, AMBITO DI APPLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

Il presente Codice Etico si applica a Fabo S.p.A., sono identificati come "Destinatari" del presente Codice, e come tali tenuti all'osservanza delle disposizioni e dei valori in esso contenuti:

- i soci e i membri del consiglio di amministrazione della società;
- i dipendenti della Società;
- gli esponenti aziendali nonché collaboratori, consulenti, fornitori, partner, appaltatori e sub-appaltatori e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, a qualsiasi titolo e a prescindere dalla tipologia di rapporto contrattuale, contribuiscono al raggiungimento degli scopi e degli obiettivi aziendali.

6. ETICA NELLA GESTIONE DELLE ATTIVITÀ AZIENDALI

6.1. PRINCIPIO DI LEGALITÀ

La conformità dei comportamenti alle Leggi è un requisito inderogabile per tutti i Destinatari.

Ogni Destinatario si impegna a rispettare tutte le norme, le Leggi, le direttive ed i regolamenti nazionali ed internazionali e tutte le prassi generalmente riconosciute, ivi contemplato il rispetto dei principi di buon andamento, onestà personale, imparzialità e trasparenza dell'attività amministrativa.

Il comportamento del lavoratore deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi ai quali è dedicato e nessun obiettivo personale e/o della Società può essere perseguito e realizzato in violazione delle Leggi.

Il Destinatario deve essere quindi a conoscenza dei comportamenti appropriati e delle implicazioni relative alla propria attività.

In caso di dubbio, deve chiedere consiglio o al proprio Responsabile o al proprio punto di contatto nella Società, che gli fornirà l'opportuna formazione/informazione integrativa.

Se il Destinatario viene a conoscenza della violazione di normative da cui può scaturire un rischio di coinvolgimento della Società, deve immediatamente segnalare la cosa all'Organismo di Vigilanza.

La conformità dei comportamenti alle Leggi è un requisito imprescindibile nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi stakeholder (i rapporti con i clienti, i rapporti con i Soci, la selezione e gestione del personale o l'organizzazione del lavoro, la selezione e la gestione dei fornitori, i rapporti con la comunità circostante e le istituzioni che la rappresentano), la società evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

Ciascuna persona svolge la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti ed il tempo a propria disposizione ed assumendosi le responsabilità connesse agli adempimenti.

La Società non approva né giustifica alcuna azione di violenza o minaccia finalizzata all'ottenimento di comportamenti contrari alla normativa vigente, ivi inclusa quella deontologica, e/o al Codice Etico.

Nell'ambito della propria attività lavorativa, i Destinatari sono tenuti a conoscere e a rispettare con diligenza il Modello 231 e le leggi vigenti. L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività dell'azienda, per le sue iniziative e costituisce valore essenziale della gestione organizzativa. I rapporti con i portatori di interesse, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e rispetto reciproco. In nessun caso il perseguimento dell'interesse aziendale può giustificare una condotta non onesta.

Le persone non utilizzano a fini personali informazioni, beni ed attrezzature di cui dispongono nello svolgimento della funzione o dell'incarico loro assegnati. Ciascuna persona non accetta né effettua per sé o per altri pressioni, raccomandazioni o segnalazioni che possano recare pregiudizio all'azienda o indebiti vantaggi per sé, per l'azienda o per terzi.

Ciascuna persona respinge e non effettua promesse di indebite offerte di denaro o di altri benefici. L'azienda si impegna ad operare in modo chiaro e trasparente, senza favorire alcun gruppo di interesse o singolo individuo.

6.2 PRINCIPIO DI TRASPARENZA

Fabo S.p.A. si impegna a diffondere ai Destinatari informazioni trasparenti, complete, accurate e comprensibili che consentano alle controparti di instaurare con la Società relazioni commerciali o rapporti professionali in maniera pienamente consapevole e di conoscere in maniera veritiera e attendibile l'andamento dell'Azienda nonché ogni elemento economico, patrimoniale o finanziario della Società.

6.3 PRINCIPIO DI RISERVATEZZA E TUTELA DEI DATI PERSONALI

Ogni informazione che venga acquisita dai dipendenti e/o collaboratori della Società in ragione del loro ruolo/mansione appartiene a Fabo S.p.A. e costituisce parte essenziale del patrimonio di beni immateriali indispensabile per la creazione di valore.

L'Azienda richiede ai propri dipendenti/collaboratori uno speciale grado di prudenza nel comunicare tali informazioni riservate e raccomanda l'adozione di tutte le cautele necessarie ad impedirne la divulgazione non autorizzata e il rischio di pubblica diffusione.

Le medesime cautele, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia (nello specifico il "Regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento e alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE ("General Data Protection Regulation")" (di seguito "GDPR"), nonché la normativa italiana di coordinamento), sono richieste per il trattamento dei dati personali di dipendenti, clienti, fornitori o terzi, che vengano conferiti o comunicati all'Azienda nell'ambito delle proprie attività.

In ogni caso, in particolare non è consentito, né direttamente né indirettamente:

- rivelare informazioni aziendali ad altri, inclusi i dipendenti, a meno che non ne abbiano legittima necessità in ragione del loro lavoro e, qualora non siano dipendenti, abbiano accettato di tenerle riservate;
- usare informazioni aziendali per alcuno scopo diverso da quello al quale sono destinate;
- fare copie di documenti contenenti informazioni aziendali o rimuovere documenti od altro materiale archiviato o copie degli stessi dalle postazioni di lavoro, eccettuati i casi in cui ciò sia necessario per eseguire compiti specifici;

- distruggere impropriamente informazioni aziendali.

Tutti i documenti aziendali, i messaggi di posta elettronica e altri materiali contenenti informazioni aziendali, nonché tutti i materiali redatti con l'uso di tali documenti, sono di proprietà della Società e devono essere restituiti alla medesima su richiesta o al termine del rapporto di lavoro.

La documentazione che non è necessario conservare deve essere distrutta in modo conforme alle politiche aziendali e, qualora contenga dati personali, nel rispetto delle norme contenute nel GDPR 2016/679.

6.4 ANTICORRUZIONE

La Società non ammette atti di corruzione o di istigazione alla corruzione nei confronti della Pubblica Amministrazione e dei soggetti privati, sia commessi direttamente da esponenti aziendali, sia commessi indirettamente tramite soggetti che agiscano per conto o nell'interesse della Società stessa, in Italia ed all'Estero; nella conduzione delle sue attività vieta, pertanto, qualunque azione nei confronti o da parte di terzi in grado di ledere l'imparzialità e l'autonomia di giudizio della Pubblica Amministrazione, dei "pubblici ufficiali", degli "incaricati di pubblico servizio" e dei soggetti privati.

Nel dettaglio, Fabo S.p.A. vieta a chiunque, in via diretta o indiretta, di:

- offrire, promettere, dare, pagare, ovvero autorizzare qualcuno a offrire, promettere, dare o pagare, direttamente o indirettamente, benefici materiali, vantaggi economici o altre utilità ad un Soggetto Pubblico o ad un privato (**Corruzione Attiva**);
- accettare, ovvero autorizzare qualcuno ad accettare, direttamente o indirettamente, vantaggi economici o altre utilità, ovvero le richieste o le sollecitazioni di vantaggi economici o altre utilità, da un Soggetto Pubblico o da un privato (**Corruzione Passiva**);

...quando l'intenzione sia:

- indurre un Soggetto Pubblico o un privato, a svolgere in maniera impropria qualsiasi funzione di natura pubblica, o qualsiasi attività associata ad un affare, o ricompensarlo per averla svolta;
- influenzare l'adozione di un atto ufficiale, anche solo in termini temporali, ovvero la sua omissione da parte di un Soggetto Pubblico o di qualsiasi decisione in violazione di un dovere d'ufficio;
- ottenere o assicurarsi un vantaggio improprio in relazione alle attività d'impresa; o in ogni caso, violare le leggi applicabili.

In tale contesto è fatto quindi espresso divieto di soggiacere all'attività di pressione o persuasione, posta in essere direttamente o tramite terzi da un Soggetto Pubblico finalizzata a creare nel privato uno stato di soggezione psicologica che lo porti ad agire nel senso voluto dal soggetto investito di attribuzioni pubblicistiche.

In particolare, è fatto assoluto divieto al Personale di Fabo S.p.A., direttamente o indirettamente per il tramite di soggetti terzi, di:

- promettere o concedere danaro, vantaggi o qualsiasi altra utilità, al fine di ottenere il rilascio di concessioni, licenze ed autorizzazioni da parte della Pubblica Amministrazione, italiana o estera, nonché agevolazioni contributive, previdenziali ed assistenziali
- tenere condotte contrastanti con quanto previsto nel Codice Etico
- presentare dichiarazioni non veritiere ovvero porre in essere artifici e raggiri diretti all'indebito conseguimento di contributi, erogazioni, finanziamenti ovvero ad assumere contratti;
- impedire o ostacolare l'esercizio delle funzioni ispettive da parte della Pubblica Amministrazione, italiana o estera, al fine di evitare l'applicazione di una sanzione o di negoziarne l'importo;
- adottare comportamenti fraudolenti, ingannevoli o sleali che possano indurre in errore la Pubblica Amministrazione, in specie l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), nell'esercizio delle sue funzioni, per quanto attiene l'affidamento e l'esecuzione di contratti pubblici.

La condotta proibita include l'offerta o la ricezione da parte di Personale di Fabo S.p.A., (corruzione diretta) o di chiunque agisca per conto della società (corruzione indiretta), di un vantaggio economico

o altre utilità in relazione alle attività d'impresa, e quindi non si limita ai pagamenti in contanti ma include:

- omaggi;
- spese di attenzione verso terzi, pasti e trasporti, ospitalità in generale;
- contributi in natura, come ad esempio le sponsorizzazioni;
- contributi ad associazioni o fondazioni politiche;
- attività commerciali, posti di lavoro (consulenze, assunzioni, collaborazione) o opportunità d'investimento;
- informazioni riservate che potrebbero essere usate per commerciare in titoli e prodotti regolati;
- sconti o crediti personali;
- assistenza o supporto ai Familiari; e altri vantaggi o altre utilità.

Il tutto anche se le condotte e le utilità menzionate fossero rivolte a vantaggio di terze persone per indurre il Pubblico Ufficiale a comportamenti contrari ai propri doveri.

6.5 TRASPARENZA NELLA GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE E ADEMPIMENTI TRIBUTARI

L'informazione contabile deve essere fondata sui principi di correttezza, accuratezza, completezza, trasparenza, e competenza dell'informazione di base e delle successive registrazioni.

Il Destinatario deve rispettare le normative vigenti ed i principi contabili nazionali ed internazionali eventualmente applicabili.

Ogni operazione e transazione deve essere legittima, accurata, coerente, congrua, correttamente registrata, autorizzata e documentabile.

Per ciascuna di esse deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione, svolgimento e motivazione.

Per ogni operazione deve essere conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto che consenta:

- l'agevole verifica e ricostruzione contabile;
- la ricostruzione accurata dell'operazione;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità.

Quindi, ciascun Destinatario è tenuto a:

- a) collaborare per rappresentare i fatti di gestione in modo corretto, accurato, completo e fedele nella contabilità;
- b) segnalare subito all'Organismo di Vigilanza ogni omissione, imprecisione o falsificazione delle scritture contabili e/o dei documenti di supporto di cui sia venuto a conoscenza.

È proibito effettuare operazioni contabili simulate, adottare una condotta fraudolenta, occultare, omettere, cancellare, distruggere registrazioni o documenti contabili e ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza.

Fabo S.p.A. si impegna ad effettuare con completezza e trasparenza tutti gli adempimenti tributari previsti a suo carico dalla normativa vigente e a collaborare, con l'Amministrazione finanziaria.

Le dichiarazioni fiscali e il versamento delle imposte rappresentano comportamenti non solo obbligatori sotto un profilo giuridico ma anche ineludibili nell'ambito della responsabilità sociale dell'azienda.

I Destinatari del presente Codice non devono in alcun modo commettere o concorrere con altri a commettere violazioni penali della normativa tributaria.

La Società rispetta rigorosamente le disposizioni di Legge per una corretta rendicontazione contabile e finanziaria.

6.6 TUTELA DELLA CONCORRENZA

La Società promuove il principio della leale concorrenza adottando comportamenti di correttezza, trasparenza e leale competizione verso gli operatori presenti sul mercato. Tale lealtà è richiesta a tutti gli operatori anche in un'ottica di pari opportunità di lavoro, nel caso dovessero insorgere i presupposti, tra imprese sociali e profit.

6.7 INTEGRITÀ DELLA PERSONA E TUTELA DELLA PERSONALITÀ INDIVIDUALE

I lavoratori e i collaboratori della società sono un fattore particolarmente indispensabile per il suo successo. Per questo motivo, Fabo S.p.A. tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascun collaboratore.

Agire con integrità significa evitare di creare potenziali conflitti di interesse nello svolgimento delle attività lavorative e riconoscere e segnalare potenziali conflitti a cui si è esposti o di cui si viene a conoscenza.

Un potenziale conflitto di interessi esiste già nel momento in cui interessi finanziari privati o personali dei collaboratori influenzano o potrebbero influenzare le loro decisioni in ambito lavorativo. Questo vale anche per i rapporti personali sul posto di lavoro, in particolare per quanto riguarda rapporti di lavoro esistenti o casi di dipendenza gerarchica.

La società garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi lavoratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, nonché la pari dignità dei sessi negli inquadramenti professionali, nei livelli retributivi e nelle opportunità di sviluppo e di avanzamento di lavoratori e collaboratori.

La società promuove come irrinunciabile la tutela della libertà e della personalità individuale.

Essa ripudia qualunque attività che possa comportare ogni possibile sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona.

La società, inoltre, attribuisce primaria importanza alla tutela dei minori ed alla individuazione e sanzione di comportamenti di sfruttamento di qualsiasi natura nei loro confronti.

Per garantire il pieno rispetto della persona, la società è impegnata a rispettare e a far rispettare al Destinatario la normativa vigente a tutela del lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile.

Ogni Destinatario che venga a conoscenza di commissioni di atti o comportamenti che possano costituire una violazione a questo impegno deve, salvi gli obblighi di Legge, comunicarlo subito ai suoi superiori ed all'Organismo di Vigilanza.

6.8 QUALITÀ

Fabo S.p.A. si impegna ed è responsabile nell'assicurare la qualità in ogni attività, in coerenza con la sua strategia a lungo termine.

L'azienda orienta la propria attività alla soddisfazione e alla tutela del proprio cliente oltreché all'apprezzamento della collettività in cui opera, nella consapevolezza del proprio ruolo nel contesto socio-economico.

L'azienda si impegna ad offrire i propri prodotti in modo regolare e continuativo, garantendo la partecipazione dei propri clienti al processo di miglioramento dei servizi offerti e/o prodotti offerti.

Le attività sono poste in essere dall'azienda mediante un insieme di processi gestiti attraverso un sistema di gestione per la qualità che offre all'esterno uniformità, trasparenza e miglioramento del servizio/prodotto.

6.9 PRINCIPIO DI DIGNITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

La società, in coerenza con la propria visione etica, sostiene e promuove il valore della persona attraverso il rispetto dell'integrità fisica, culturale, morale e sessuale degli individui di cui tutela anche l'incolumità personale e la libertà. Essa, pertanto, ripudia qualunque attività o atteggiamento discriminatorio che possa comportare una lesione dell'incolumità e dignità individuale nonché ogni possibile sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona, tanto più se minore. Pertanto, nello svolgimento dell'attività d'impresa, la Società adotta decisioni imparziali nel pieno rispetto dei principi di dignità e pari opportunità.

I processi di selezione, assunzione e sviluppo si basano sulle qualifiche e sulle competenze dei nostri collaboratori.

6.10 PRINCIPIO DI UGUAGLIANZA E DIVIETO DI SFRUTTAMENTO

Fabo S.p.A. garantisce e promuove condizioni di lavoro rispettose della dignità del lavoratore.

L'Azienda riconosce la libertà di associazione dei lavoratori, anche di natura sindacale o politica, e il diritto alla contrattazione collettiva.

Fabo S.p.A. s'impegna a non usufruire, neppure indirettamente, sia del lavoro forzato e obbligatorio sia del lavoro minorile e a rispettare le vigenti normative nazionali in materia di orario di lavoro e parità della retribuzione uomo/donna.

Fabo S.p.A. non tollera molestie sessuali e vessazioni fisiche o psicologiche, in qualsiasi forma e ambito esse si manifestino.

6.11 RIPUDIO DELLE ORGANIZZAZIONI CRIMINALI

La Società è consapevole del rischio che organizzazioni criminali localmente insediate, possano condizionare l'attività d'impresa, strumentalizzandola per il conseguimento di vantaggi illeciti ed è impegnata nella prevenzione e nel contrasto del rischio di infiltrazione criminale all'interno della propria organizzazione.

Al tal fine, tutti i destinatari del presente Codice sono tenuti al rispetto delle regole stabilite dalla Società per la valutazione dell'affidabilità dei diversi soggetti che hanno rapporti con la Società stessa (personale, fornitori di beni e servizi, clienti).

I pagamenti e altre transazioni finanziarie devono essere effettuati tramite intermediari autorizzati, in modo che ne sia garantita la tracciabilità, sulla base di idonea documentazione.

Salvo deroghe adeguatamente motivate, non sono ammesse cessioni del credito o del debito a terzi.

Sono esclusi dal predetto divieto, senza necessità di specifica motivazione, i contratti di factoring, cessione o anticipazione o aventi natura equipollente, sottoscritti con istituti di credito o altre società specializzate nell'attività di gestione e riscossione dei crediti.

È fatto divieto a tutti i destinatari del presente Codice di sottostare a richieste estorsive di qualsiasi tipo da chiunque formulate; ciascun destinatario è in ogni caso tenuto ad informarne l'Organismo di Vigilanza e l'Autorità di Polizia.

6.12 PREVENZIONE DEL RICICLAGGIO E DELL'AUTORICICLAGGIO DI DENARO O ALTRE UTILITÀ

La Società vieta a tutti i destinatari del Codice in maniera assoluta, di acquistare, sostituire o trasferire denaro, beni o altre utilità nella consapevolezza della provenienza delittuosa degli stessi; ovvero compiere in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

La Società vieta di impiegare in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità nella consapevolezza della provenienza delittuosa degli stessi.

Inoltre, la Società vieta di:

- incassare somme in contanti (ad eccezione di pagamenti di modesta entità di cui deve essere tenuta traccia in contabilità);
- ricevere pagamenti da conti cifrati o da soggetti non identificabili;
- effettuare pagamenti in contanti o con mezzi non tracciabili (ad eccezione di importi modesti di cui comunque viene tenuta traccia nella contabilità);
- effettuare pagamenti su conti cifrati;
- effettuare pagamenti in Paesi diversi da quelli di residenza del fornitore o dove la prestazione è stata eseguita.

La Società si impegna a rispettare tutte le norme, sia nazionali che internazionali, volte a contrastare il riciclaggio e l'autoriciclaggio di denaro, beni o altre utilità.

6.13 CORRETTO UTILIZZO DEL SISTEMA INFORMATIVO E TUTELA DEL DIRITTO D'AUTORE

Nell'utilizzo delle risorse informatiche e telematiche i Destinatari si ispirano al principio della diligenza e della correttezza e rispettano le regole di sicurezza interne.

I Destinatari devono astenersi da quelle attività dirette a danneggiare illecitamente un sistema informatico o telematico di Fabo S.p.A., di altre Società, dello Stato o di altro Ente Pubblico o comunque di pubblica utilità.

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio della Società può giustificare il danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici della Società stessa o di terzi.

La Società si impegna a non riprodurre, utilizzare, detenere o diffondere opere dell'ingegno in violazione dei diritti di proprietà intellettuale dei legittimi titolari e rifiuta ogni modifica o aggiornamento di sistemi operativi o di programmi applicativi con violazione delle condizioni di licenza d'uso contrattualmente definite con i fornitori.

Tutti i beni materiali di cui la società ha la proprietà, il possesso o i diritti di utilizzo e che sono messi a disposizione dei Soggetti Aziendali per l'esercizio dell'attività lavorativa nell'ambito aziendale (quali, a titolo esemplificativo: hardware, licenze software, posta elettronica, apparecchiature telefoniche, autoveicoli, impianti, macchinari, attrezzature, apparecchiature e strumenti, ecc.) costituiscono patrimonio aziendale e come tali:

- possono essere utilizzati da ciascun Soggetto Aziendale, solo se espressamente autorizzato;
- devono essere utilizzati correttamente;
- devono essere correttamente custoditi al fine di evitare furti, perdite, danni derivanti da negligenza, imperizia, ecc.;
- ne devono essere tempestivamente comunicati ai soggetti responsabili o gerarchicamente superiori, eventuali difetti, guasti, distruzioni, ecc.. Salvo espressa autorizzazione, i beni sopra elencati devono di regola essere utilizzati esclusivamente per finalità lavorative e non personali, con assoluto divieto di:
- utilizzo per procurare a sé o a terzi qualsiasi beneficio o profitto;
- utilizzo (con particolare riferimento agli strumenti informatici ed Internet) per finalità di svago e non professionali, specie se esse possono arrecare pregiudizio al decoro ed all'etica dell'Azienda e degli altri Soggetti Aziendali;
- duplicazione in qualsiasi modo ed a qualsiasi titolo di prodotti software, salvo espressa autorizzazione

Il rispetto dei punti sopraesposti risulta quanto mai fondamentale nell'ambito delle attività svolte dalla Fabo S.p.A.

6.14 TUTELA DELL'AMBIENTE

Nell'ambito della propria attività, la società si ispira al principio di salvaguardia dell'ambiente e persegue l'obiettivo di tutelare la sicurezza e la salute dei Destinatari. Le attività della Società debbono essere gestite nel pieno rispetto della normativa vigente nazionale e comunitaria in materia di prevenzione e protezione.

Essa asseconda le aspettative della comunità relativamente alle questioni ambientali, assumendo ogni idoneo strumento di tutela e cautela e condanna qualsiasi forma di danneggiamento e compromissione dell'eco-sistema.

La ricerca e l'innovazione tecnologica devono essere dedicate in particolare alla realizzazione e alla promozione di prodotti e processi sempre più compatibili con l'ambiente e caratterizzati da una sempre maggiore attenzione alla sicurezza ed alla salute dei Destinatari.

7. ETICA DEL LAVORO E TUTELA DEI COLLABORATORI

7.1 SICUREZZA, SALVAGUARDIA DELLA SALUTE E DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

La Società si impegna a tutelare, a diffondere ed a consolidare una cultura della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e i collaboratori.

La Società promuove la cultura della sicurezza nel lavoro, anche attraverso incontri informativi e formativi diretti al personale.

La Società si impegna, altresì, in coerenza con le Linee Guida di Confindustria, ad esplicitare chiaramente e rendere noti i criteri fondamentali in base ai quali vengono prese e sono attuate le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro (anche per quanto

attiene le attività di prevenzione dei rischi, di informazione e formazione e di approntamento dei mezzi necessari), coerenti con i seguenti principi:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

8. COLLABORAZIONE CON LE AUTORITÀ IN CASO DI INDAGINI

La Società riconosce il valore della funzione giudiziaria e amministrativa e persegue l'obiettivo della massima integrità e correttezza nei rapporti con le Autorità competenti.

A tal fine, vieta qualsiasi comportamento volto o idoneo ad interferire con le indagini o gli accertamenti svolti dalle Autorità competenti e, in particolare, ogni condotta diretta ad ostacolare la ricerca della verità, anche attraverso l'induzione di persone chiamate dall'Autorità giudiziaria a non rendere dichiarazioni o a renderle mendaci.

I Destinatari si impegnano ad adottare tutte le misure necessarie a prestare la collaborazione richiesta dalle Autorità, nei limiti nel rispetto della normativa vigente.

9. LEALTÀ E ASSENZA DI CONFLITTO DI INTERESSI

I destinatari perseguono, nello svolgimento della propria attività e/o incarico, gli obiettivi e gli interessi generali della Società, nel rispetto della vigente normativa e del presente Codice. I Destinatari informano senza ritardo i propri superiori o referenti delle situazioni o attività nelle quali potrebbero essere titolari di interessi in conflitto con quelli della Società (o qualora di tali interessi siano titolari prossimi congiunti) ed in ogni altro caso in cui ricorrano ragioni di convenienza.

Fabo S.p.A. richiede ai propri Amministratori, Dipendenti e Collaboratori a vario titolo di evitare qualsiasi situazione di conflitto d'interesse tra attività economiche personali o familiari e mansioni ricoperte nella Società che possa intaccare l'indipendenza di scelta e di giudizio e che, pertanto, ogni decisione venga assunta nell'interesse esclusivo della Società.

10. DIRITTO DI SEGNALAZIONE

Fabo S.p.A. garantisce a ciascun Collaboratore che sia venuto a conoscenza di fatti, condotte e atteggiamenti contrari ai principi e ai valori contenuti nel Codice Etico, il diritto di segnalazione, in maniera riservata e anche in forma anonima secondo le modalità meglio declinate, nella procedura *Whistleblowing Policy*.

11. RESPONSABILITÀ VERSO LA COLLETTIVITÀ

Fabo S.p.A. svolge la propria attività nel pieno rispetto dell'ambiente, del territorio e delle esigenze della comunità nel cui ambito opera. In tale prospettiva, la Società osserva scrupolosamente la legislazione nazionale e la normativa comunitaria in materia ambientale e di sicurezza e realizza il proprio sviluppo aziendale utilizzando sempre le migliori tecnologie disponibili, mirando a perseguire la sostenibilità ambientale dei propri prodotti, selezionando fornitori che utilizzano tecniche rispettose dell'ambiente e con il minor impatto possibile in termini di inquinamento e di sfruttamento delle risorse.

12. NORME E REGOLE DI COMPORTAMENTO

Fermi restando i Principi Etici riportati nella prima parte, sono di seguito illustrate alcune regole che hanno lo scopo di indicare i comportamenti che devono essere tenuti nello svolgimento delle relazioni afferenti le varie attività aziendali.

12.1 RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER

La Società gestisce i rapporti con gli Stakeholder, ivi compresi esponenti aziendali, figure apicali e soggetti esterni (es. consulenti) nel pieno rispetto della normativa vigente, dei principi del presente Codice, dei regolamenti e dei protocolli interni nonché di quelli previsti nel Modello di Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001, realizzando comportamenti improntati a lealtà, onestà, correttezza e trasparenza.

La Società, tenuto conto delle informazioni disponibili, si astiene dall'intrattenere relazioni, dirette o indirette, con soggetti dei quali sia conosciuta, o anche solamente sospettata, l'implicazione in attività illecite (anche in relazione alle modalità di impiego o sfruttamento dei lavoratori).

12.2 RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI

La Società si rivolge nei confronti della clientela e dei propri fornitori con professionalità, correttezza e trasparenza, in osservanza di tutte le vigenti Leggi e di tutti i protocolli interni alla Società.

La Società, quando impegnata in attività di produzione, s'impegna a fornire prodotti dotati di elevati standard di qualità e sicurezza e rispondenti alle richieste della Clientela anche attraverso un rigoroso processo di selezione dei fornitori di materie prime e di servizi.

12.3 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

La gestione dei rapporti tra la Società e le Pubbliche Amministrazioni è riservata esclusivamente alle Funzioni a ciò preposte e al personale autorizzato e deve avvenire secondo una rigorosa osservanza delle disposizioni di Legge e delle Procedure previste nel Modello.

La Società conserva diligentemente la documentazione relativa alle procedure involgenti la Pubblica Amministrazione e ha cura di verificare tramite i soggetti preposti il corretto utilizzo delle erogazioni pubbliche di cui si sia, a qualunque titolo, resa beneficiaria.

Eventuali omaggi rivolti ad enti pubblici saranno erogati nel rispetto della normativa vigente.

In relazione ai rapporti con le Autorità di Vigilanza la Società garantisce la completezza, l'integrità e la veridicità delle notizie fornite.

12.4 RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI

La Società rispetta e sostiene la libertà associativa in linea con quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

12.5 RAPPORTI CON IL PERSONALE DIPENDENTE

Le risorse umane costituiscono per Fabo il fattore fondamentale per lo sviluppo e la crescita della Società, che tutela e promuove la crescita professionale per sviluppare il patrimonio di conoscenze aziendali. La gestione e lo sviluppo delle risorse umane sono fondati su merito, competenza e professionalità.

La Società definisce ruoli, responsabilità, deleghe e disponibilità di informazioni in modo tale da consentire ad ogni soggetto di assumere le decisioni che gli competono. L'autorità è esercitata con equità e correttezza, evitando ogni forma di abuso.

I soggetti posti a capo delle varie unità o delle varie funzioni aziendali sono responsabili dei collaboratori sottoposti alla loro direzione, coordinamento o controllo. Essi devono tenere un comportamento esemplare, concedendo ai collaboratori fiducia, responsabilità e libertà d'azione, tenuto conto delle loro attitudini personali, professionali e delle loro esperienze.

Devono inoltre vigilare affinché i collaboratori osservino il Codice e le procedure aziendali e non commettano violazioni.

Nell'ambito della selezione del personale, dei collaboratori o dei consulenti, viene effettuata un'accurata selezione dei candidati sulla base della loro professionalità ed esperienza, in misura proporzionale alla rilevanza delle mansioni che dovranno svolgere e nel rispetto dei principi di merito, competenza, professionalità, imparzialità e parità di genere.

Inoltre, nei processi di gestione e sviluppo del personale, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai lavoratori (ad esempio in caso di promozione o trasferimento) e/o su considerazioni di merito (ad esempio assegnazione degli incentivi in base ai risultati raggiunti).

La mobilità orizzontale e verticale è stabilita in base ad una valutazione oggettiva delle competenze e delle capacità dei singoli; sono comunque favorite quelle flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolino lo stato di maternità e la cura dei figli.

Ciascun responsabile deve richiedere ai propri collaboratori soltanto prestazioni coerenti con l'esercizio delle proprie mansioni e con le esigenze organizzative e produttive dell'Azienda.

La settimana di lavoro non dovrà superare la durata massima consentita dalle previsioni di Legge applicabili. Il lavoro straordinario sarà in generale episodico ed esclusivamente su base volontaria.

La Società si impegna, in ottemperanza delle disposizioni normative in materia, a non instaurare alcun rapporto di lavoro con soggetti privi di permesso di soggiorno ed a non svolgere alcuna attività atta a favorire l'ingresso illecito, in Italia, di soggetti clandestini. In particolare modo, si inibisce qualsivoglia condotta finalizzata all'introduzione illegale di familiari, al di fuori dell'ipotesi di ricongiungimento familiare espressamente normata.

La società richiede ai propri dipendenti e collaboratori di svolgere le proprie mansioni con professionalità e dedizione e di osservare scrupolosamente quanto previsto nel presente Codice Etico.

L'attività lavorativa dovrà essere svolta con diligenza e nell'assoluto rispetto dei colleghi e dei beni aziendali; il personale avrà massimamente cura della propria persona.

È fondamentale che personale e collaboratori abbiano cura degli ambienti in cui svolgono la propria attività e, più genericamente, di tutto quanto possa essere inteso come patrimonio della Società, ivi ricomprendendo in tale accezione anche le merci di magazzino, i sistemi informatici, le attrezzature e gli arredi.

Fabo S.p.A. evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti.

L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità; inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, è favorita la flessibilità nell'organizzazione del lavoro, al fine di agevolare la gestione dello stato di maternità e in generale della cura dei figli.

La valutazione dei lavoratori è effettuata in maniera allargata coinvolgendo i responsabili, la funzione personale e, per quanto possibile, i soggetti che sono entrati in relazione con il valutato.

Nei limiti delle informazioni disponibili e della tutela della privacy, la funzione personale opera per impedire forme di nepotismo (ad esempio, escludendo rapporti di dipendenza gerarchica tra dipendenti legati da vincoli di parentela).

12.6 RELAZIONI CON I SOCI

I Soci non sono solo una fonte di finanziamento, ma un soggetto con opinioni e preferenze morali di vario genere. Per orientarsi nelle decisioni di investimento e nelle delibere societarie, necessita perciò di tutta l'informazione rilevante disponibile. Fabo S.p.A. crea le condizioni affinché la partecipazione dei Soci alle decisioni di competenza sia piena e consapevole.

Fabo S.p.A. persegue la propria missione assicurando, allo stesso tempo, la piena trasparenza delle scelte effettuate; pertanto, essa adotta modelli di organizzazione e gestione per garantire correttezza e veridicità alle comunicazioni sociali (bilanci, relazioni periodiche, prospetti informativi ecc.) e fiscali, e per prevenire la commissione di reati societari quali falso in bilancio, agiotaggio, false comunicazioni a organismi di controllo e vigilanza, ecc.

Tutta la comunicazione finanziaria di Fabo S.p.A. si caratterizza non solo per il mero rispetto dei disposti normativi, ma anche per il linguaggio comprensibile, l'eshaustività, la tempestività e la simmetria informativa nei confronti di tutti gli investitori.

12.7 VALORIZZAZIONE DELL'INVESTIMENTO PER I SOCI

Fabo S.p.A. si adopera affinché le performance economico/finanziarie siano tali da salvaguardare ed accrescere il valore dell'impresa, al fine di remunerare adeguatamente il rischio che i soci assumono con l'investimento dei propri capitali.

12.8 MONETE, BANCONOTE E VALORI DI BOLLO

Gli incaricati della gestione di denaro e valori, che operano per conto della Società, devono effettuare il controllo delle monete, banconote e valori di bollo trattati e provvedere all'immediato ritiro dalla circolazione degli stessi, in caso di accertata o sospetta falsità.

Gli incaricati della gestione di denaro e valori, che operano per conto della società, i quali ricevono banconote o monete ritenute contraffatte o alterate, hanno l'obbligo di informare senza ritardo l'Organo amministrativo, affinché provveda alle opportune denunce.

12.9 GESTIONE DI DENARO, BENI O ALTRE UTILITÀ

E' fatto divieto di intrattenere transazioni economico-finanziarie che comportino la sostituzione o trasferimento di denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto; ovvero compiere, in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

È fatto, altresì, divieto di impiegare in attività economiche o finanziarie i predetti beni.

12.10 USO BENI AZIENDALI

E' vietato utilizzare i beni materiali e immateriale dell'azienda per scopi non legati alle attività aziendali, ma vanno utilizzati esclusivamente per raggiungere gli obiettivi dell'azienda.

12.11 FINANZIAMENTI PUBBLICI

Nell'ipotesi in cui Fabo S.p.A. possa beneficiare di finanziamenti di qualsiasi natura, erogati da soggetti pubblici nazionali e/o comunitari, la Società vieta e contrasta ogni artificio o raggirò (anche mediante false dichiarazioni o omissioni) messo in atto da un suo componente e con qualsiasi mezzo per ottenere, ingiustamente, tali finanziamenti, sovvenzioni o provvidenze a carico della P.A. ovvero per distrarne l'utilizzo vincolato.

La Società beneficia di tali attribuzioni con vincolo di rendicontazione.

12.12 SICUREZZA E SALUTE

Fabo S.p.A. si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i lavoratori; inoltre opera per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché l'interesse degli altri stakeholders.

Obiettivo di Fabo S.p.A. è proteggere le proprie risorse umane, patrimoniali e finanziarie, ricercando costantemente le sinergie necessarie non solo all'interno della società, ma anche con i fornitori, le imprese ed i clienti coinvolti nella propria attività.

A tal fine, una capillare struttura interna, attenta all'evoluzione degli scenari di riferimento ed al conseguente mutamento delle minacce, realizza interventi di natura tecnica ed organizzativa, attraverso:

- una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- l'adozione delle migliori tecnologie;
- il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- l'apporto di interventi formativi e di comunicazione.

Ogni Destinatario è tenuto a conformarsi alla politica di Fabo con riferimento alla salute e sicurezza, al fine del raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- costruire un ambiente di lavoro salutare e sicuro, promuovendo azioni e comportamenti volti ad azzerare il rischio di malattie e infortuni professionali;
- ridurre il consumo di risorse naturali ed energia e minimizzare l'impatto ambientale, attraverso un costante miglioramento dell'efficienza dei processi produttivi nell'ottica della sostenibilità.

12.13 TUTELA DELLA PRIVACY

La privacy del lavoratore è tutelata adottando standard che specificano le informazioni che l'impresa richiede al lavoratore e le relative modalità di trattamento e conservazione.

È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei lavoratori. Tali standard prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di

comunicare/diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato e stabiliscono le regole per il controllo, da parte di ciascun lavoratore, delle norme a protezione della privacy.

12.14 ABUSO DI SOSTANZE ALCOLICHE O STUPEFACENTI E DIVIETO DI FUMO

Tutti i Destinatari del Codice Etico di Fabo S.p.A. devono contribuire personalmente a promuovere e mantenere un clima di reciproco rispetto nell'ambiente di lavoro; particolare attenzione è prestata alle condizioni di rispetto della sensibilità degli altri.

Sarà considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudicare tali caratteristiche, essere o trovarsi sotto l'effetto di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro. Gli stati di dipendenza cronica, quando incidano sull'ambiente di lavoro, saranno - per i riflessi contrattuali - equiparati ai casi precedenti; Fabo S.p.A. si impegna a favorire le azioni sociali previste in tale ambito dai contratti di lavoro.

È fatto divieto di:

- detenere, consumare, offrire o cedere a qualsiasi titolo sostanze alcoliche, stupefacenti o di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro;
- fumare nei luoghi di lavoro, ad eccezione delle aree appositamente adibite e individuate.

12.15 DOVERI DEI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI

Il dipendente e/o il collaboratore deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal Codice Etico e di Comportamento, assicurando le prestazioni richieste. È comunque tenuto a segnalare tramite gli appositi canali, qualsiasi violazione delle regole di condotta stabilite dalle procedure interne.

In particolar modo i dipendenti e i collaboratori devono evitare qualunque ipotesi di conflitto di interessi.

È quindi dovere del dipendente e/o collaboratore della società:

- informare i propri Responsabili dell'esistenza di eventuali relazioni di parentela stretta, sia con terzi con cui possono essere avviati o tenuti rapporti per conto della società, sia con altri lavoratori all'interno dell'azienda;
- evitare quelle situazioni che possono creare contrasti o sovrapposizioni tra le responsabilità aziendali del Destinatario ed i suoi interessi personali;
- evitare di negoziare e/o intrattenere rapporti con terzi che siano in potenziale situazione di conflitto d'interessi verso la Pubblica Amministrazione;
- In ciascuno di questi casi, o quando si profili un possibile conflitto di interessi, sarà cura del Destinatario segnalarlo subito al proprio Responsabile e all'Organismo di Vigilanza per opportuna valutazione.

12.16 RAPPORTO CON I COLLABORATORI ESTERNI/CONSULENTI

La società può immediatamente interrompere ogni rapporto di lavoro instaurato con collaboratori esterni/consulenti che non accettino di attenersi al presente Codice Etico e di comportamento.

Il Destinatario che individui il comportamento di un collaboratore esterno/consulente non aderente al presente Codice è tenuto alla tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

In relazione ai rapporti con i collaboratori esterni e i consulenti, si rimanda inoltre ai principi individuati nell'ambito dei rapporti con i fornitori di beni e servizi.

12.17 RAPPORTI CON LE AUTORITÀ DI VIGILANZA, REGOLAZIONE E GARANZIA E CON ORGANI ISTITUZIONALI

Nelle relazioni con le Autorità di Vigilanza, di Regolazione e di Garanzia e con gli Organi Istituzionali, la Società si ispira a principi di integrità e di correttezza professionale, evitando di influenzare le loro decisioni o di richiedere trattamenti di favore mediante la promessa, l'offerta o la concessione di compensi o di altre utilità.

La Società intrattiene con i predetti soggetti rapporti improntati alla piena e fattiva collaborazione, mettendo a disposizione, con tempestività, qualsiasi informazione richiesta dalle stesse nello svolgimento delle attività istruttorie e conformandosi ai provvedimenti emanati.

Al fine di garantire la massima trasparenza, la Società si impegna, altresì, ad evitare di trarre qualsiasi forma di indebito vantaggio da eventuali rapporti personali o di parentela con funzionari delle Autorità.

La Società, nei rapporti con gli Organi Istituzionali dello Stato, delle Regioni e degli Enti Locali nonché con quelli Internazionali, finalizzati a consentire la valutazione, da parte della Società stessa, dell'attività legislativa ed amministrativa nei settori di interesse, adotta, in ogni caso, una condotta corretta e trasparente, evitando qualsiasi atteggiamento di natura collusiva o coercitiva.

Inoltre, in caso di partecipazione a procedimenti giudiziari (amministrativi, civili o penali), la Società si impegna ad agire nel rispetto della legge e delle norme del presente Codice Etico. È fatto divieto, in particolare, agli organi sociali e ai dipendenti muniti di procura a rappresentare la Società in giudizio, di promettere o dare denaro od altre utilità all'Autorità Giudiziaria, in particolare a magistrati, giudici, addetti alla cancelleria e testimoni, al fine di condizionare l'esito del processo in senso favorevole per la Società.

12.18 RAPPORTI CON IL MONDO POLITICO (CONTRIBUTI, SPONSORIZZAZIONI, DONAZIONI)

I contributi politici, le attività di sponsorizzazione e le donazioni a organizzazioni benefiche potrebbero generare problematiche in materia di corruzione.

I rischi derivano dal fatto che le utilità economiche possano essere usate come mezzi impropri di corruzione per mantenere o ottenere un vantaggio di business.

E' tuttavia possibile, sulla base di specifiche richieste, contribuire all'attività di Partiti politici, organizzazioni ed associazioni (purché di non recente costituzione, ben noti, affidabili e con un'eccellente reputazione in quanto a onestà e integrità), anche mediante l'elargizione di risorse finanziarie, soltanto nei casi e con le modalità previste dalla legge e, comunque, nell'ambito di specifici progetti ed iniziative chiaramente individuate, rispettando precisi criteri di condotta, quali la destinazione chiara e documentabile delle risorse, l'espressa autorizzazione da parte degli organi sociali o dei responsabili preposti alla gestione di tali rapporti.

La attività di sponsorizzazione e di patrocinio possono avere ad oggetto manifestazioni sportive, spettacoli, restauri di beni artistici ed archeologici, eventi culturali ed iniziative legate ai temi sociali, umanitari ed ambientali, i quali offrano garanzia di qualità ed al cui successo la Società possa contribuire.

In ogni caso, nella stipula dei contratti di sponsorizzazione o di patrocinio, la Società tiene una condotta corretta e trasparente, evitando qualsiasi pressione sui soggetti interessati.

Ogni erogazione liberale prevede che vi sia l'espressa autorizzazione da parte degli organi sociali o dei responsabili preposti alla gestione di tali rapporti e che i pagamenti debbano essere effettuati esclusivamente sul conto registrato a nome dell'ente beneficiario, restando vietato effettuare pagamenti su conti cifrati o in contanti, o a un soggetto diverso dall'ente beneficiario o in un Paese terzo diverso dal Paese dove ha sede l'ente beneficiario.

12.19 RAPPORTI CON LA STAMPA E MEZZI DI COMUNICAZIONE

Il Destinatario incaricato di fornire all'esterno dati e informazioni relativi alla Fabo S.p.A. deve agire con onestà, trasparenza ed equità, garantendo a tutti gli interessati uguale accesso ai dati/informazioni.

Gli altri Destinatari non devono mai rilasciare dichiarazioni, commenti, interviste in ordine alla società, anche attraverso strumenti elettronici come la posta elettronica o Internet.

Ogni richiesta di informazioni proveniente dall'esterno o dall'interno della società deve essere inoltrata al Destinatario competente.

13. MODALITÀ DI ATTUAZIONE, CONTROLLO E MONITORAGGIO

13.1 APPROVAZIONE DEL CODICE ETICO E RELATIVE MODIFICHE

Il presente Codice Etico è approvato da Fabo S.p.A. con delibera del Consiglio di Amministrazione, Eventuali modifiche e/o aggiornamenti vengono approvati con il medesimo iter.

13.2 DIFFUSIONE E FORMAZIONE

La Società Fabo S.p.A. si impegna per diffondere la conoscenza del Codice e dei suoi contenuti a tutti i Destinatari, ne assicurano la massima diffusione presso i Destinatari medesimi e ne garantiscono il periodico aggiornamento.

La società garantisce l'adeguata formazione sul Codice Etico a tutti i Destinatari interni ed esterni, rendendosi disponibili ad illustrare al Destinatario le procedure aziendali pertinenti al suo rapporto con la società.

Fabo S.p.A. si adopera per diffondere la conoscenza del Codice e dei suoi contenuti.

Al presente Codice deve essere data massima pubblicità mediante ogni strumento idoneo, accessibile e visibile a tutti.

In particolare, esso verrà pubblicato nella intranet aziendale nonché distribuito ad ogni Destinatario e verrà illustrato in sede di formazione di ingresso di ogni nuova risorsa acquisita.

13.3 LE SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

I Destinatari del presente Codice hanno l'obbligo di segnalare le eventuali violazioni dei principi e delle disposizioni in esso contenute e il mancato rispetto dell'obbligo di segnalazione è espressamente sanzionato.

In caso di notizie in merito a eventuali condotte irregolari o violazioni del presente Codice Etico, attive od omissive, consumate o tentate, i dipendenti che ne saranno a conoscenza dovranno astenersi dal condurre personalmente qualsivoglia indagine e riferirne tempestivamente all'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni all'OdV potranno essere effettuate tramite mail all'indirizzo dedicato o attraverso l'utilizzo di una specifica piattaforma dedicata alle segnalazioni.

Si prega chiunque desideri fare una segnalazione di consultare la procedura di Whistleblowing resa disponibile dall'azienda.

Ai sensi e per gli effetti D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (c.d. Legge Whistleblowing"), sarà garantita la riservatezza dell'identità di colui che effettua la segnalazione e sarà vietato qualsiasi atto di ritorsione o di discriminazione nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Il soggetto che effettui segnalazioni poi rivelatesi manifestamente in malafede, finalizzate al solo scopo di danneggiare o recare pregiudizio a persone, processi o alla Società, può essere soggetto, se si manifestano determinate condizioni, a provvedimenti disciplinari in coerenza con quanto previsto nel paragrafo successivo, in linea con il CCNL di riferimento, oltre che ad ulteriori azioni normativamente previste come la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia.

14. IL SISTEMA SANZIONATORIO

La violazione delle disposizioni di cui al presente Codice Etico costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro.

La Società si impegna a prevedere ed irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Codice e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

In particolare, in caso di violazioni del Codice Etico compiute dai dipendenti, relativi provvedimenti saranno adottati e le relative sanzioni saranno irrogate nel pieno rispetto dell'art. 7, della legge 300 del 20 maggio 1970, della normativa vigente e di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva.

Il rispetto delle prescrizioni del presente Codice Etico, formalizzato negli accordi contrattuali o nelle condizioni generali di contratto attraverso l'inserimento di una specifica clausola, costituisce parte essenziale delle obbligazioni dei terzi (fornitori, periti, partner commerciali, ecc.) che intrattengono rapporti commerciali con la Società. Di conseguenza, per quanto riguarda i soggetti terzi, la violazione dei precetti del presente Codice è sanzionata con la risoluzione dei contratti in essere con gli stessi, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti.

In caso di inosservanza da parte degli Amministratori delle norme contenute nel Codice, viene informato l'Organo di Vertice e sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza e del Revisore, procede conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto, ad assumere, nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, le idonee misure.