

**CODICE ETICO**  
**VETRERIE MERIDIONALI S.p.A.**

#### **NOTA<sup>1</sup>:**

Il presente Codice Etico adottato da VeMe ha valore interno e fissa obblighi e doveri fondamentali dei Destinatari nei confronti di VeMe stessa. Gli stessi non hanno né possono essere interpretati come costitutivi di alcun diritto, pretesa, affidamento o aspettativa legalmente rilevante nei confronti o contro VeMe, ma solo come sistema di norme interne alla stessa e di doveri da rispettare nei suoi confronti.

In considerazione dei rapidi cambiamenti che interessano il settore nel quale opera VeMe e che impongono una riconsiderazione continua dei principi di natura etica e professionale, il Codice Etico non può essere considerato definitivo in termini assoluti e non ha la pretesa di regolare tutte le situazioni in cui potrebbero trovarsi i Destinatari.

Il Dipendente che abbia delle domande in merito all'interpretazione o all'applicazione del Codice Etico, potrà rivolgersi, a seconda dei casi, al proprio superiore, ai membri del *management* e all'OdV.

---

<sup>1</sup> Salvo quanto diversamente indicato all'interno del presente Codice Etico, le parole ivi utilizzate con lettera maiuscola avranno lo stesso significato ad esse attribuito nella Parte Generale del presente Modello 231.

## **PREMESSA**

Vetriere Meridionali S.p.A. (“**VeMe**” o “**Società**”) è una società per azioni costituita nel 1954 dalla famiglia Vinella.

L’attività di VeMe consiste nella lavorazione e produzione del vetro e, più in dettaglio, nella fabbricazione di bottiglie o flaconi. La Società, negli anni, si è specializzata nella produzione di bottiglie in vetro per bevande analcoliche (*e.g.*, aperitivi mono-dose, succhi di frutta e bibite gassate).

La Società, per le sue dimensioni e per il particolare ambito di attività, svolge un ruolo di assoluto rilievo nei confronti del mercato nel quale opera. Questa consapevolezza ha spinto VeMe, ormai da lungo tempo, a tenere una linea di condotta improntata ai più elevati standard etici e professionali.

La Società svolge la propria attività nel rispetto di ogni disposizione legislativa applicabile e nel rispetto dei principi indicati nel presente codice etico (“**Codice Etico**”), nel convincimento che, condizione per il successo, sia il rispetto dei principi etici nella conduzione dei rapporti economici e sociali.

VeMe ha promosso e attuato nello svolgimento della propria attività la sensibilità verso l’etica nei comportamenti e nell’attività lavorativa, considerando la correttezza nelle relazioni interne ed esterne un criterio fondamentale al quale uniformare e ispirare ogni azione.

In occasione dell’attività di verifica della conformità del sistema organizzativo e di controllo interno alle prescrizioni del decreto legislativo dell’8 giugno 2001, n. 231 (“**Decreto 231**”), la Società ha ritenuto opportuno procedere alla raccolta e alla pubblicazione delle regole e dei principi etici e di comportamento che, sin dalla costituzione, improntano le relazioni verso il personale nonché verso i terzi e che, più in generale, caratterizzano lo svolgimento delle proprie attività.

Tali principi sono ricompresi nel presente Codice Etico, il quale si prefigge il fine di individuare con chiarezza e trasparenza i valori cui la Società si ispira nel perseguire i propri scopi, ma anche di evidenziare gli strumenti e i mezzi idonei a far sì che gli stessi siano rispettati.

Si tratta di principi e valori imprescindibili per VeMe che, da un lato, ne auspica la spontanea condivisione, adesione e diffusione, impegnandosi in primo luogo a uniformarsi ad essi, e, dall’altro, ne esige l’osservanza e l’applicazione da parte dei suoi Destinatari (come di seguito definiti), prevedendo altresì l’applicazione di sanzioni disciplinari e contrattuali per le eventuali violazioni.

## INTRODUZIONE

### Il Decreto 231

In data 8 giugno 2001, il legislatore italiano ha emanato il Decreto 231 recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica (“Enti”), a norma dell’articolo 11 della L. 29 settembre 2000, n. 300”*. Con tale Decreto 231, è stato introdotto nell’ordinamento italiano il principio della responsabilità degli Enti per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, dai dipendenti e/o dagli altri soggetti indicati nell’articolo 5 del Decreto 231 (ad esempio, amministratori, sindaci, dirigenti, rappresentanti dell’Ente, nonché soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza), fatto salvo il caso in cui, tra le altre condizioni, l’Ente abbia adottato ed efficacemente attuato un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo (**“Modello 231”**).

A tal proposito, le Linee Guida elaborate da Confindustria individuano, tra i requisiti di un adeguato ed efficace Modello 231, anche la messa a punto di appositi protocolli organizzativi, necessari a garantire un efficiente sistema di controllo dell’attività dell’Ente e dei suoi dipendenti e, nel novero di tali protocolli, assume rilevanza l’adozione di un codice etico che indichi i principi generali di riferimento cui l’Ente intende conformarsi.

### Il Modello 231 e il Codice Etico

Conformemente a quanto previsto dal Decreto 231, la Società ha adottato un proprio Modello 231, volto a prevenire il rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto 231. Il Codice Etico è parte integrante del Modello 231 adottato dalla Società, contenendo, tra l’altro, i principi generali e le regole comportamentali cui VeMe riconosce valore etico positivo ed a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Codice Etico. Il Codice Etico si conforma ai principi indicati nelle Linee Guida di Confindustria.

VeMe, inoltre, in qualità di società aderente ad Assovetro (associazione imprenditoriale di categoria), ha adottato e fatto proprio il codice etico di Assovetro (che costituisce parte integrante del presente Codice Etico), ispirando a essi le proprie modalità organizzative ed i propri comportamenti e impegnandosi a garantire la loro osservanza anche da parte dei propri Destinatari.

### I Destinatari del Codice Etico

Attesa la finalità di indirizzare eticamente l’attività della Società, il Codice Etico si applica a tutti gli amministratori e i sindaci di VeMe (**“Amministratori”** e **“Sindaci”**), ai dipendenti della Società senza alcuna eccezione, inclusi i dirigenti (**“Personale”** o **“Dipendenti”**), nonché a tutti coloro che, sebbene esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per la Società (ad esempio, procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, *partner* commerciali; **“Terzi Destinatari”**) (tutti i soggetti indicati nel presente paragrafo saranno complessivamente definiti **“Destinatari”**).

Tutti i Destinatari sopra indicati sono tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a far osservare i principi contenuti nel Codice Etico. In nessuna circostanza la pretesa di agire nell’interesse di VeMe giustifica l’adozione di comportamenti in contrasto con quelli enunciati nel Codice Etico.

L’osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali del Personale della Società ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all’articolo 2104 e seguenti del Codice Civile. La violazione delle norme del Codice Etico può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno, fermo restando, per il Personale, il rispetto delle procedure di cui all’articolo 7 della legge n. 300/1970 (**“Statuto dei Lavoratori”**), dei contratti collettivi nazionali di lavoro (**“CCNL”**) e degli eventuali regolamenti aziendali adottati dalla Società.

### La diffusione e la formazione sul Codice Etico

La Società s’impegna a garantire una puntuale diffusione interna ed esterna del Codice Etico mediante:

- distribuzione a tutti i componenti degli organi sociali e a tutti i Dipendenti; e
- affissione in luogo accessibile a tutti.

L'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del Decreto 231 ("**OdV**"), in collaborazione con la Direzione Risorse Umane, predispone ed effettua periodiche iniziative di formazione sui principi del Codice Etico, pianificate anche in considerazione dell'esigenza di differenziare le attività in base al ruolo e alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto 231, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello 231.

Nei contratti con i Terzi Destinatari è, inoltre, prevista l'introduzione di clausole e/o la sottoscrizione di dichiarazioni volte sia a formalizzare l'impegno al rispetto del Modello 231 e del Codice Etico, sia a disciplinare le sanzioni di natura contrattuale per l'ipotesi di violazione di tale impegno.

#### Struttura del Codice Etico

Il Codice Etico si compone di tre sezioni:

- nella prima, sono indicati i principi etici generali che individuano i valori di riferimento nelle attività di VeMe;
- nella seconda, sono indicate le norme comportamentali dettate nei riguardi dei soggetti, ivi inclusi i Terzi Destinatari, tenuti al rispetto del Codice Etico;
- nella terza, sono disciplinati i meccanismi di attuazione, che delineano il sistema di controllo per la corretta applicazione del Codice Etico e per il suo continuo miglioramento.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione, il Codice Etico può essere modificato e integrato, anche sulla base dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dall'OdV.

## SEZIONE I – PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO

In conformità a quanto previsto nelle Linee Guida di Confindustria, la Società intende definire i principi etici di riferimento per tutti i Destinatari. I principi di seguito elencati sono e rappresentano i valori fondamentali cui i soggetti tenuti al rispetto del Codice Etico devono attenersi. In nessun caso la convinzione di agire a vantaggio della Società giustifica comportamenti in contrasto con i principi del Codice Etico, ai quali deve riconoscersi valore primario ed assoluto.

### 1.1 Responsabilità e rispetto delle leggi

VeMe ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi, dei regolamenti e, in generale, delle normative vigenti in Italia ed in tutti i Paesi in cui si trova ad operare, nonché dell'ordine democratico ivi costituito. Gli Amministratori, i Sindaci, il Personale, nonché i Terzi Destinatari sono tenuti a rispettare nello svolgimento dei loro compiti per e dei loro rapporti con la Società la normativa vigente in Italia e negli altri Paesi in cui VeMe opera. In nessun caso è ammesso perseguire o realizzare l'interesse della Società in violazione di leggi. Tale principio deve ritenersi operante sia con riguardo alle attività svolte nell'ambito del territorio italiano, sia a quelle connesse ai rapporti intercorrenti con operatori internazionali. In caso di dubbi circa la liceità di una condotta, i Dipendenti sono invitati a consultare i propri superiori.

### 1.2 Correttezza

Il principio di correttezza implica il rispetto dei diritti di tutti i soggetti coinvolti nell'attività della Società. In particolare, gli Amministratori, i Sindaci, il Personale, nonché i Terzi Destinatari devono agire correttamente al fine di evitare situazioni di conflitto di interessi, intendendosi per tali, genericamente, tutte le situazioni in cui il perseguimento del proprio interesse individualistico (o di un interesse del quale siano portatori per conto di terzi) sia in contrasto con gli interessi e gli obiettivi di VeMe. Sono, inoltre, da evitare situazioni attraverso le quali un Dipendente, un Amministratore o altro Destinatario possa trarre un vantaggio e/o un profitto indebiti da opportunità conosciute durante lo svolgimento della propria attività.

### 1.3 Imparzialità

VeMe disconosce e ripudia ogni principio di discriminazione basato sulla razza, sul colore della pelle, sulla religione, sul sesso, sull'orientamento sessuale, sulla nazionalità, sulla condizione fisica o mentale, sullo stato civile, sull'*handicap*, sull'età dei propri interlocutori, ivi inclusi i propri fornitori. Chi ritiene di aver subito discriminazioni può riferire l'accaduto all'OdV che procederà a verificare l'eventuale violazione del Codice Etico.

### 1.4 Onestà

Gli Amministratori, i Sindaci, il Personale, nonché i Terzi Destinatari devono avere la consapevolezza del significato etico delle loro azioni e non devono perseguire l'utile personale o aziendale in violazione delle leggi vigenti e delle norme del Codice Etico.

### 1.5 Integrità

VeMe non approva né giustifica alcuna forma di violenza o minaccia. A tal fine, la Società ha adottato una apposita *policy* che vieta i comportamenti violenti nei luoghi di lavoro, e che prevede apposite procedure per la segnalazione di tali condotte e sanzioni disciplinari in caso di violazione della *policy* medesima.

### 1.6 Trasparenza

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'esterno che all'interno di VeMe. Nel rispetto del principio di trasparenza, ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, debitamente autorizzata da chi ne ha il potere, legittima, coerente e congrua. Tutte le azioni ed operazioni devono avere una registrazione adeguata a livello di

scritture contabili e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento attraverso l'esame di tali scritture e della documentazione di appoggio (corrispondenza rilevante, autorizzazioni interne, permessi e autorizzazioni pubbliche ove previsti, contratti e altri atti giuridicamente e/o fiscalmente rilevanti). Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

VeMe utilizza criteri oggettivi per la scelta dei fornitori.

I fornitori della Società saranno selezionati anche in considerazione della capacità di garantire:

- il rispetto del Codice Etico;
- l'attuazione di sistemi di qualità aziendali adeguati, ove previsto;
- la disponibilità di mezzi e strutture organizzative idonei;
- il rispetto della normativa in materia di lavoro, ivi incluso per ciò che attiene al lavoro minorile, alla salute e sicurezza dei lavoratori.

Sono previste apposite procedure funzionali alla documentazione del complessivo *iter* di selezione e di acquisto, nell'ottica di garantire la massima trasparenza delle operazioni di valutazione e scelta del fornitore.

#### 1.7 Efficienza

In ogni attività lavorativa deve essere perseguita l'economicità della gestione e dell'impiego delle risorse aziendali, pur rispettando sempre gli standard qualitativi più avanzati. VeMe s'impegna altresì a:

- salvaguardare e custodire le risorse ed i beni aziendali, nonché a gestire il proprio patrimonio adottando tutte le cautele necessarie a garantire il pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti;
- assicurare un dialogo continuativo con i Soci e le rispettive Affiliate.

#### 1.8 Concorrenza leale

VeMe riconosce il valore della concorrenza quando ispirato ai principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti degli operatori presenti sul mercato.

#### 1.9 Tutela della *privacy*

La Società s'impegna a tutelare i dati personali degli Amministratori, dei Sindaci, del Personale, nonché dei Terzi Destinatari, nel rispetto delle normative vigenti, nell'ottica di evitare la comunicazione o la diffusione di dati personali in assenza delle condizioni di legge. L'acquisizione e il trattamento, nonché la conservazione delle informazioni e dei dati personali dei Dipendenti e degli altri soggetti di cui la Società disponga i dati avviene nel rispetto della normativa vigente.

#### 1.10 Valore delle risorse umane

Le risorse umane sono riconosciute quale fattore fondamentale e irrinunciabile per lo sviluppo aziendale. VeMe tutela la crescita e lo sviluppo professionale al fine di accrescere il patrimonio di competenze possedute, nel rispetto della normativa vigente in materia di diritti della personalità individuale, con particolare riguardo all'integrità morale e fisica del Personale. La Società s'impegna a non favorire forme di clientelismo e nepotismo, nonché a non instaurare alcun rapporto di natura lavorativa con soggetti coinvolti in fatti di terrorismo. Il Personale è assunto unicamente in base a regolari contratti di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Il candidato deve essere reso edotto di tutte le caratteristiche attinenti al rapporto di lavoro. Il riconoscimento di aumenti salariali o di altri strumenti d'incentivazione (ad esempio, *stock options*) e l'accesso a ruoli ed incarichi superiori (pro-

mozioni) sono legati, oltre che alle norme eventualmente stabilite dalla legge e dai CCNL, ai meriti individuali dei Dipendenti, tra i quali la capacità di esprimere comportamenti e competenze organizzative improntati ai principi etici di riferimento di VeMe, indicati dal Codice Etico.

#### 1.11 Rapporti con la collettività e tutela dell'ambiente

VeMe riconosce alla salvaguardia dell'ambiente un'importanza fondamentale nell'assicurare un percorso di crescita coerente e equilibrato. Conseguentemente, la Società s'impegna a salvaguardare l'ambiente e a contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio, anche mediante l'utilizzo delle migliori tecnologie disponibili e il costante monitoraggio dei processi aziendali, nonché all'individuazione delle soluzioni industriali di minore impatto ambientale. Tutte le attività di VeMe devono essere svolte in modo da essere conformi a quanto previsto dalle norme in materia ambientale. La ricerca di vantaggi per la Società, qualora comportino o possano comportare la violazione, dolosa o colposa, delle norme in tema ambientale, non è mai giustificata. La Società ha elaborato specifiche disposizioni al fine di garantire il rispetto della normativa in materia. La violazione della predetta normativa deve essere segnalata tempestivamente alla Direzione di Stabilimento o al responsabile dell'unità operativa.

#### 1.12 Rapporti con la pubblica amministrazione

VeMe persegue l'obiettivo della massima integrità e correttezza nei rapporti con le istituzioni pubbliche, centrali e locali, con i soggetti qualificabili come pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio e con le agenzie e autorità pubbliche ("**Pubblica Amministrazione**"), al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti istituzionali, in armonia con l'esigenza di autonomia organizzativa e gestionale propria di qualsiasi operatore economico. I rapporti con interlocutori istituzionali sono mantenuti esclusivamente tramite i soggetti a ciò deputati anche per il ruolo rivestito. Se VeMe utilizzasse un consulente o un soggetto "terzo" per essere rappresentata nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, tali terzi saranno tenuti a rispettare le direttive valide per i Dipendenti della Società. La Società, inoltre, non dovrà farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un consulente o da un soggetto "terzo", qualora esistano conflitti d'interesse, anche solo potenziali.

#### 1.13 Rapporti con associazioni, organizzazioni sindacali e partiti politici

La Società non eroga contributi, diretti o indiretti, per il finanziamento di partiti politici, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, né dei loro rappresentanti o candidati. VeMe, inoltre, non finanzia associazioni né effettua sponsorizzazioni di manifestazioni o congressi che abbiano la propaganda politica come finalità. VeMe può riconoscere contributi e liberalità a favore dei soggetti aventi finalità sociali, morali, scientifiche e culturali.

#### 1.14 Rapporti con operatori internazionali

VeMe s'impegna a garantire che tutti i propri rapporti, ivi inclusi quelli di natura commerciale, intercorrenti con soggetti operanti a livello internazionale, avvengano nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti. A tale proposito, la Società s'impegna ad adottare tutte le cautele necessarie a verificare l'affidabilità di tali operatori, nonché la legittima provenienza dei capitali e dei mezzi da questi ultimi utilizzati nell'ambito dei rapporti intercorrenti con la Società. Nei limiti delle proprie possibilità, inoltre, VeMe s'impegna a collaborare, con correttezza e trasparenza, secondo le norme applicabili, con le Autorità, anche straniere, che dovessero richiedere informazioni o svolgere indagini in merito ai rapporti intercorrenti tra la Società e tali operatori.

#### 1.15 Ripudio di ogni forma di terrorismo

La Società ripudia ogni forma di terrorismo e intende adottare, nell'ambito della propria attività, le misure idonee a prevenire il pericolo di un coinvolgimento in fatti di terrorismo, così da contribuire all'affermazione della pace tra i popoli e della democrazia. A tal fine, la Società s'impegna a non instaurare alcun rapporto di natura lavorativa o commerciale con soggetti, siano essi persone fisiche o



giuridiche, coinvolti in fatti di terrorismo, così come a non finanziare o comunque agevolare alcuna attività di questi.

#### 1.16 Tutela della personalità individuale

VeMe riconosce l'esigenza di tutelare la libertà individuale in tutte le sue forme e ripudia ogni manifestazione di violenza, soprattutto se volta a limitare la libertà personale, nonché ogni fenomeno di prostituzione e/o pornografia minorile. La Società s'impegna a promuovere, nell'ambito della propria attività ed *in primis* tra i propri Dipendenti, collaboratori, fornitori e *partner*, la condivisione dei medesimi principi.

## SEZIONE II – PRINCIPI E NORME DI COMPORTAMENTO

### 2.1 Principi e norme di comportamento per i componenti degli organi sociali

Gli organi sociali, nella consapevolezza della propria responsabilità, oltre che al rispetto della legge, della normativa vigente e dello statuto, sono tenuti all'osservanza delle previsioni del Codice Etico. Ai loro componenti è richiesto di:

- tenere un comportamento ispirato ad autonomia, indipendenza e correttezza con la Pubblica Amministrazione, i soggetti privati, le associazioni economiche, le forze politiche, nonché con ogni altro operatore nazionale e internazionale;
- tenere un comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità nei confronti della Società;
- garantire una partecipazione assidua e informata alle adunanze e alle attività degli organi sociali;
- assicurare la condivisione degli obiettivi aziendali e un puntuale spirito critico, al fine di garantire un contributo personale significativo;
- valutare le situazioni di conflitto d'interesse o di incompatibilità di funzioni, incarichi o posizioni all'esterno e all'interno della Società, astenendosi dal compiere atti in situazioni di conflitto di interessi nell'ambito della propria attività;
- fare un uso riservato delle informazioni di cui vengano a conoscenza per ragioni d'ufficio, evitando di avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali, sia diretti che indiretti. Ogni attività di comunicazione verso l'esterno deve rispettare le leggi e le pratiche di condotta e deve essere atta a salvaguardare i segreti industriali e commerciali;
- rispettare, per quanto di propria competenza e nei limiti delle proprie responsabilità, le norme di comportamento dettate per il Personale, *mutatis mutandis*.

### 2.2 Principi e norme di comportamento per il Personale

Il Personale deve uniformare la propria condotta, sia nei rapporti interni e sia nei confronti degli interlocutori esterni a VeMe, alla normativa vigente e ai principi espressi dal Codice Etico ed alle norme di comportamento di seguito indicate, nel rispetto del Modello 231 e delle procedure aziendali vigenti. Con precipuo riferimento al Modello 231, occorre:

- astenersi dal porre in essere, dare causa o collaborare alla realizzazione di comportamenti idonei a integrare alcuna delle fattispecie di reato richiamate nel Decreto 231;
- collaborare con l'OdV nel corso delle attività di verifica e vigilanza da questi espletate, fornendo le informazioni, i dati e le notizie da esso richieste;
- effettuare nei confronti dell'OdV le comunicazioni previste;
- segnalare all'OdV eventuali disfunzioni o violazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico.

Il Personale può rivolgersi in qualsiasi momento all'OdV, sia per iscritto (VeMe ha attivato gli opportuni canali di comunicazione dedicati, al fine di agevolare il processo di segnalazione all'OdV) e sia verbalmente, anche al fine di richiedere delucidazioni e/o informazioni in merito, ad esempio alla:

- interpretazione del Codice Etico e/o degli altri protocolli connessi al Modello 231;
- legittimità di un determinato comportamento o condotta concreti, così come alla loro opportunità o conformità rispetto al Modello 231 o al Codice Etico.

In aggiunta alle previsioni di carattere generale sopra riportate, il Personale deve altresì rispettare i principi e le norme di comportamento di seguito indicate e riguardanti sia questioni ritenute di particolare rilevanza sotto il profilo etico, sia specifici settori dell'attività aziendale.

2.2.1 *Conflitto di interessi.* Il Personale deve astenersi dal porre in essere o agevolare operazioni in conflitto d'interesse con VeMe, nonché attività che possano interferire con la capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse della Società e nel pieno rispetto delle norme del Codice Etico. Alcune circostanze che potrebbero dar luogo a un conflitto di interessi sono l'accettazione di doni non di modico valore, di un prestito, di un beneficio o di qualsiasi altra forma di remunerazione da parte di un fornitore o cliente ovvero il possesso di rilevanti interessi finanziari in imprese estranee ai Soci e alle rispettive Affiliate che abbiano rapporti con la Società, quali fornitori, clienti o concorrenti. Qualora si trovi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, il Personale deve comunicare tale circostanza al proprio superiore gerarchico o alla Direzione Risorse Umane, astenendosi dal compiere qualsiasi operazione. Il superiore e la Direzione Risorse Umane verificheranno se si è in presenza di un conflitto di interessi e, in caso affermativo, adotteranno tutte le misure necessarie.

2.2.2 *Rapporti con la Pubblica Amministrazione.* Tutti i rapporti intercorrenti con la Pubblica Amministrazione devono essere condotti nel pieno rispetto delle leggi e delle norme vigenti, oltre che del Modello 231 e del Codice Etico, al fine di assicurare l'assoluta legittimità dell'operato della Società. VeMe vieta al Personale di accettare, offrire o promettere, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori (anche in termini di opportunità di impiego) in relazione a rapporti intrattenuti con la Pubblica Amministrazione, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità. Qualora connesse ai suddetti rapporti, eventuali richieste od offerte di denaro, doni (ad eccezione di quelli di modico valore, per tali intendendosi quelli d'uso in relazione alle circostanze), favori di qualunque tipo, inoltrate o ricevute dal Personale, devono essere tempestivamente portate a conoscenza del proprio superiore gerarchico e della Direzione Risorse Umane. Omaggi e atti di cortesia verso la Pubblica Amministrazione sono consentiti solo quando, ad esempio, perché di modico valore o d'uso in relazione alle circostanze, non compromettano in alcun modo l'integrità e l'indipendenza delle parti e non possano essere interpretati come strumento per ottenere vantaggi in modo improprio. In ogni caso, nel corso di una trattativa o di qualsivoglia altro rapporto con la Pubblica Amministrazione, il Personale deve astenersi dall'intraprendere, direttamente o indirettamente azioni volte a:

- proporre opportunità di impiego e/o commerciali dalle quali possano derivare vantaggi, per sé o per altri, ai dipendenti della Pubblica Amministrazione o ai loro parenti o affini;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti o di una di esse.

Nel caso di indagini, ispezioni o richieste della Pubblica Amministrazione, il Personale è tenuto ad assicurare la dovuta collaborazione, nei limiti e secondo le previsioni di legge.

2.2.3 *Rapporti con clienti e fornitori.* Il Personale deve improntare i rapporti con i clienti ed i fornitori alla massima correttezza e trasparenza, nel rispetto delle leggi e delle norme vigenti, oltre che del Modello 231 e del Codice Etico, nonché delle procedure interne ed, in particolare, di quelle in tema di acquisti e selezione dei fornitori. Le norme comportamentali sopra indicate sono valide e, come tali, devono essere rispettate, anche in relazione ai rapporti intercorrenti con operatori internazionali.

2.2.4 *Rapporti con i concorrenti.* VeMe crede nella libera e leale concorrenza. Il Personale ha pertanto l'obbligo di astenersi dallo svolgere azioni contrarie alle leggi che regolano le prassi concorrenziali sul mercato, ivi inclusa la normativa *antitrust*. Tali azioni includono l'appropriazione indebita o l'uso improprio di informazioni riservate riguardanti i concorrenti o il rilascio di false dichiarazioni sull'attività o sulle prassi commerciali di un concorrente o di VeMe. Il Personale è tenuto a rispettare rigorosamente la normativa *antitrust*. Comportamenti vietati, se e quando contrari alla predetta normativa possono, in via esemplificativa, consistere in:

- accordi con imprese concorrenti al fine di determinare i prezzi e altre condizioni di vendita;
- accordi con imprese concorrenti per la ripartizione del territorio o dei clienti;
- accordi con imprese concorrenti al fine di boicottare specifici fornitori o clienti;
- discriminazione dei prezzi;
- qualsiasi comportamento che possa costituire un tentativo di creare una situazione di monopolio;
- *predatory pricing*.

Il Personale è tenuto a rivolgersi alla Direzione Risorse Umane in caso di qualsiasi dubbio circa l'interpretazione della normativa *antitrust* o i comportamenti che, nei singoli casi concreti, possono essere contrari ad essa.

2.2.5 *Riservatezza*. Il Personale ha accesso a una varietà di informazioni riservate nel corso del suo rapporto di lavoro con VeMe. Per informazioni riservate s'intendono tutte le informazioni non di pubblico dominio sulla Società e/o i Soci e le rispettive Affiliate e rispettive attività, prodotti, conoscenze, struttura e/o obiettivi. Il Personale deve pertanto trattare con assoluta riservatezza, anche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, dati, notizie ed informazioni di cui viene in possesso, evitandone l'uso a fini speculativi, propri o di terzi, o la diffusione a soggetti diversi da VeMe o dai Soci e dalle rispettive Affiliate. Le informazioni aventi carattere riservato possono essere divulgate solo nei casi consentiti dalla legge e possono essere rese note, nell'ambito della Società, dei Soci e delle rispettive Affiliate, solo nei riguardi di coloro che abbiano effettiva necessità di conoscerle per motivi di lavoro in relazione all'attività svolta per VeMe o i Soci e le rispettive Affiliate. Qualunque quesito o dubbio in relazione all'eventuale obbligo giuridico di divulgare informazioni della Società deve essere sottoposto alla Direzione Risorse Umane. Il Personale che, nel corso del rapporto di lavoro, venga a conoscenza di informazioni rilevanti di natura riservata relativa a VeMe, ai Soci, alle rispettive Affiliate, ai rispettivi clienti o fornitori, dovrà mantenere la più stretta riservatezza su tali informazioni, non dovrà utilizzare le predette informazioni per trarre un profitto finanziario personale né potrà comunicare tali informazioni ad altre persone (salvo che ad un'autorità, in base alla legge o secondo quanto in precedenza disposto). Sono esempi di informazioni riservate i risultati finanziari non pubblicati, i piani o strategie operative, le informazioni non di pubblico dominio riguardanti significative acquisizioni o cessioni societarie nonché le ricerche o i programmi e le innovazioni tecniche.

2.2.6 *Trasparenza contabile e finanziaria*. La legislazione vigente richiede la comunicazione di informazioni accurate sull'attività di VeMe, la sua situazione finanziaria e i risultati economici. I libri e le registrazioni contabili della Società sono tenuti in maniera tale da documentare tutte le operazioni finanziarie in modo accurato e verificabile, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti e dei principi di contabilità generalmente riconosciuti. La presentazione di rapporti imprecisi o non puntuali non sarà in alcun modo tollerata e potrebbe danneggiare gravemente VeMe nonché esporla a responsabilità. Il Personale ha l'obbligo dunque di conformarsi alle *policy* di controllo interno della Società, nonché a quelle adottate dai Soci e correggere, laddove a ciò deputato e competente in base all'organigramma, o segnalare tempestivamente ai propri superiori, eventuali correzioni da operare. I dirigenti di VeMe hanno la responsabilità, nell'ambito delle proprie aree di competenza, di far rispettare i sistemi e le procedure di controllo interno e di assicurare che i Dipendenti comprendano il contenuto e le finalità delle *policies* e delle predette procedure adottate della Società. I dirigenti finanziari e altri Dipendenti di VeMe operanti all'interno della Direzione Amministrativa hanno il compito specifico di provvedere affinché tutte le comunicazioni di natura finanziaria siano complete, corrette, accurate, puntuali e comprensibili. I suddetti Dipendenti devono comprendere e attenersi rigorosamente ai principi contabili generalmente accet-

tati e a tutti gli standard, leggi e regolamenti in materia di rendicontazione contabile e finanziaria di operazioni, stime e previsioni. Qualunque eventuale quesito in materia di rendicontazione finanziaria deve essere sottoposto al Direttore Amministrativo. Eventuali quesiti di natura fiscale devono essere rivolti alla Direzione Amministrativa della Società.

2.2.7 *Salute e sicurezza sul posto di lavoro.* Ogni attività di VeMe e del singolo Dipendente deve essere orientata al rispetto e alla tutela della sicurezza sul luogo di lavoro, allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di sicurezza, nonché al rispetto di tutte le misure richieste dalle procedure e dai regolamenti interni. I Destinatari del Codice Etico, nell'ambito delle proprie mansioni e competenze, partecipano al processo di prevenzione dei rischi nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi. La Società nella conduzione della propria attività d'impresa attribuisce valore rilevante e pone in essere misure che rispettano i seguenti principi per la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori:

- evita i rischi che possono minare la salute e la sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro;
- combatte i rischi alla fonte adeguando il lavoro all'uomo, al fine di ridurre gli effetti del medesimo sulla salute e sulla sicurezza dei propri prestatori;
- tiene conto del grado di evoluzione della tecnica al fine di rendere il luogo di lavoro il più possibile salubre e sicuro;
- sostituisce ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programma 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, nonché adottando le più opportune misure sia di carattere individuale che di carattere collettivo, ai sensi della normativa applicabile;
- impartisce adeguate istruzioni ai lavoratori.

VeMe inoltre osserva scrupolosamente tutte le leggi e i regolamenti in materia di sicurezza del prodotto.

I Dipendenti devono rispettare la normativa in materia di sicurezza e devono prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle loro azioni od omissioni, conformemente alla loro formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro, osservando le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione sia propria che altrui. VeMe organizza a tal fine specifici programmi di formazione per il Personale. La Società ha affisso, in luogo accessibile a tutti, regolamenti e altro materiale in materia di sicurezza che ciascun Dipendente sarà tenuto a conoscere e osservare. In caso di dubbi circa la normativa, gli adempimenti e le regole in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, il Personale è comunque tenuto a rivolgersi al soggetto nominato quale "Datore di Lavoro" ai sensi del T.U. in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ovvero all'OdV.

2.2.8 *Pari opportunità e rapporti sul posto di lavoro.* La Società garantisce pari opportunità a tutti i Dipendenti senza alcuna distinzione in ragione della razza, colore della pelle, religione, sesso, orientamento sessuale, nazionalità, condizione fisica o mentale, stato civile, *handicap* ed età. VeMe inoltre non opera alcuna forma di discriminazione nella selezione, assunzione e nel licenziamento di personale, avendo riguardo esclusivamente alle proprie esigenze aziendali e alle capacità dimostrate dal Dipendente. Conseguentemente, il Personale deve assumere una condotta ispirata ai principi di correttezza e onestà, nei rapporti con gli altri Dipendenti nonché nei rapporti con investitori, clienti, fornitori e Pubbliche Amministrazioni, nazionali e internazionali. VeMe non ammette pertanto forme di discriminazione nei confronti dei Dipendenti, né tollera alcun tipo di commento o critica che possa avere carattere denigratorio e che sia basato su uno

dei predetti fattori. Analogamente, la Società non tollera alcuna forma di molestia. Episodi di molestia e/o discriminazione dovranno essere denunciati immediatamente al responsabile dell'unità operativa ovvero alla Direzione Risorse Umane della Società ovvero all'OdV. Inoltre, non sono ammessi, in quanto chiaramente estranei ad un buon ambiente di lavoro, l'uso, la produzione, la distribuzione, la vendita, l'acquisto, la detenzione di droghe o di stupefacenti, all'interno o fuori dei locali aziendali.

2.2.9 *Obbligo di aggiornamento.* Nello svolgimento della loro attività per conto di VeMe, tutti i Dipendenti sono tenuti a mantenere sempre un elevato grado di professionalità. Tutti i Dipendenti, inoltre, in relazione allo specifico ambito di competenza, sono tenuti ad un costante aggiornamento.

2.2.10 *Pubblicità, marketing e attività promozionali.* Eventuali dichiarazioni da parte dei Dipendenti della Società sui prodotti della Società non dovranno essere intenzionalmente false, fuorvianti, ingannevoli, disoneste o gettare discredito sulla concorrenza. VeMe nella pubblicità, *marketing* e nella promozione dei prodotti è improntata ai principi di verità, lealtà ed onestà. Tutte le attività promozionali dovranno rispettare le disposizioni legislative e regolamentari italiane in materia di pubblicità.

2.2.11 *Diligenza nell'utilizzo dei beni della Società.* Il Personale deve proteggere e custodire i valori ed i beni di VeMe ad esso affidati, e contribuire alla tutela del patrimonio della Società in generale, evitando situazioni che possano incidere negativamente sull'integrità e sicurezza di tale patrimonio. In ogni caso, il Personale deve evitare di utilizzare a vantaggio personale, o comunque a fini impropri, risorse, beni o materiali di VeMe. Il Personale è tenuto altresì a garantire un impiego efficiente dei beni della Società. Inoltre, al fine di tutelare il patrimonio della Società, il Personale è tenuto a:

- prestare attenzione e cura nell'impiego dei beni di VeMe, al fine di prevenire furti, danni o usi impropri di quest'ultimi;
- denunciare ogni effettivo o anche solo sospetto episodio di furto, danno o uso improprio dei beni di VeMe a un superiore;
- proteggere tutti i programmi, dati e comunicazioni in formato elettronico e tutto il materiale in forma scritta dall'accesso non consentito da parte di terzi;
- utilizzare i beni della Società esclusivamente per ragioni di lavoro e coerentemente con le proprie mansioni e responsabilità.

Il Personale deve essere consapevole che i beni di VeMe comprendono tutti i dati e le comunicazioni trasmessi o ricevuti attraverso o contenuti nei sistemi elettronici o telefonici della Società, nonché tutte le comunicazioni in forma scritta.

2.2.12 *Posta Elettronica*

O-I Italy ha elaborato una *policy* in materia di accesso e rivelazione di messaggi di posta elettronica creati, inviati o ricevuti dai Dipendenti utilizzando il sistema di posta elettronica della stessa. La suddetta *policy* è stata ricevuta anche da VeMe e deve essere conosciuta da tutti gli utenti del sistema. Qualunque Dipendente che venga a conoscenza di una violazione della suddetta *policy* è tenuto ad informare la Direzione Risorse Umane della Società.

## 2.3 Principi e norme di comportamento per i Terzi Destinatari

Oltre che ai componenti degli organi sociali e al Personale, il presente Codice Etico ed il Modello 231 si applicano anche ai Terzi Destinatari, intendendosi con tale qualifica fare riferimento ai soggetti, esterni a VeMe, che operino, direttamente o indirettamente, per la Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo, procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, *partner* com-

merciali). I Terzi Destinatari sono, pertanto, obbligati al rispetto delle disposizioni del Modello 231 e del Codice Etico e, in particolare, nei limiti delle rispettive competenze e responsabilità, dei principi etici di riferimento e delle norme di comportamento dettate per il Personale *mutatis mutandis*. In assenza dell'impegno espresso a rispettare le norme del Codice Etico, VeMe non concluderà e/o non proseguirà alcun rapporto con il Terzo Destinatario. A tal fine, è previsto l'inserimento, nelle lettere d'incarico e/o negli accordi negoziali, di apposite clausole volte a confermare l'obbligo del Terzo Destinatario di conformarsi pienamente al Codice Etico, nonché a prevedere, in caso di violazione, una diffida al puntuale rispetto del Modello 231 ovvero l'applicazione di penali (salvo il risarcimento del maggior danno) o, ancora, la risoluzione del rapporto contrattuale. Per i rapporti contrattuali già in essere al momento dell'entrata in vigore del Codice Etico, VeMe provvede a far sottoscrivere al Terzo Destinatario un'apposita pattuizione integrativa avente il contenuto sopra indicato.

#### 2.4 Obblighi di comunicazione all'OdV

I componenti degli organi sociali, il Personale e i Terzi Destinatari sono tenuti a dare tempestiva informazione all'OdV, quando siano a conoscenza di violazioni anche solo potenziali, nell'ambito dell'attività di VeMe, di norme di legge o regolamenti, del Modello 231, del Codice Etico, delle procedure interne. In ogni caso, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni:

- A. che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello 231, incluse, senza che ciò costituisca limitazione:
  - 1. eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna o il Modello 231,
  - 2. eventuali richieste od offerte di doni che perché eccedenti il valore modico o non d'uso in relazione alle circostanze compromettano l'integrità e l'indipendenza delle parti e possano essere interpretati come strumento per ottenere vantaggi in modo improprio o di altre utilità provenienti da pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o dipendenti della Pubblica Amministrazione,
  - 3. eventuali scostamenti significativi e ingiustificati dal *budget* o anomalie di spesa,
  - 4. eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili,
  - 5. i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, VeMe, i Soci e le rispettive Affiliate, i rispettivi Dipendenti o i componenti degli organi sociali,
  - 6. le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dai Dipendenti ai sensi dei CCNL, in caso di avvio di un procedimento penale a carico degli stessi,
  - 7. le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione;
- B. relative all'attività di VeMe, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati, incluse, senza che ciò costituisca limitazione:
  - 1. le notizie relative ai cambiamenti organizzativi,
  - 2. gli aggiornamenti del sistema di procure e deleghe,
  - 3. le eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni,
  - 4. le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici,

5. i rapporti o le relazioni predisposte dai responsabili di altre funzioni o Direzioni aziendali nell'ambito delle loro attività di controllo che evidenzino l'esistenza di fatti, atti, eventi, azioni od omissioni potenzialmente idonei a realizzare una violazione del Modello 231, del Codice Etico o delle procedure e *policies* aziendali.

Le comunicazioni all'OdV possono essere effettuate per iscritto, anche in forma anonima. VeMe ha attivato gli opportuni canali di comunicazione dedicati, al fine di agevolare il processo di segnalazione all'OdV. In ogni caso, l'OdV assicura che la persona che effettua la comunicazione, qualora identificata o identificabile, non sia oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurandone, quindi, la riservatezza (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).



## SEZIONE III – ATTUAZIONE E CONTROLLO SUL RISPETTO DEL CODICE ETICO

### 3.1 Compiti dell’OdV

Il controllo circa l’attuazione ed il rispetto del Modello 231 e del Codice Etico è affidato all’OdV nominato ai sensi del Decreto 231. I compiti dell’OdV sono, tra gli altri, i seguenti:

- controllare il rispetto del Modello 231 e del Codice Etico, nell’ottica di ridurre il pericolo della commissione dei reati previsti dal Decreto 231;
- formulare le proprie osservazioni in merito sia alle problematiche di natura etica che dovessero insorgere nell’ambito delle decisioni aziendali sia alle presunte violazioni del Codice Etico di cui venga a conoscenza;
- fornire, ai soggetti interessati, tutti i chiarimenti e le delucidazioni richieste, ivi incluse quelle relative alla legittimità di un comportamento o condotta concreti, ovvero alla corretta interpretazione delle previsioni del Modello 231 o del Codice Etico;
- seguire e coordinare l’aggiornamento del Codice Etico, anche attraverso proprie proposte di adeguamento / aggiornamento;
- predisporre ed approvare il piano di comunicazione e formazione etica;
- segnalare agli organi sociali competenti le eventuali violazioni del Modello 231 o del Codice Etico, suggerendo la sanzione da irrogare e verificando l’effettiva applicazione delle misure eventualmente irrogate.

### 3.2 Violazioni del Codice Etico e relative sanzioni.

Per ciò che concerne la tipizzazione delle violazioni dei principi etici e delle norme comportamentali statuite nel presente Codice Etico, nonché delle relative sanzioni applicabili, si rimanda a quanto previsto nel Sistema Disciplinare, appositamente emanato da VeMe, che costituisce parte integrante del Modello 231. Il Sistema Disciplinare, in estrema sintesi, individua:

- i soggetti interessati;
- la tipologia delle violazioni rilevanti;
- le sanzioni, graduate a secondo della gravità della violazione, che possono essere adottate da VeMe;
- il procedimento per la loro concreta irrogazione.

Con riferimento agli Amministratori e ai Sindaci sono previste quattro diverse sanzioni, dal richiamo scritto alla revoca dell’incarico. Qualora la violazione sia contestata a un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i dirigenti o per i Dipendenti.

In relazione ai soggetti qualificabili, alla stregua del Sistema Disciplinare, come “Dirigenti Apicali”, sono previste sei distinte sanzioni, dal richiamo verbale al licenziamento senza preavviso. Qualora, invece, la violazione sia stata commessa da un soggetto qualificabile, sempre alla stregua del Sistema Disciplinare, come “Altro Soggetto Apicale”, si applicano le sanzioni previste per gli Amministratori e i Sindaci.

Con riferimento ai Dirigenti ed ai Dipendenti, sono previste sei differenti sanzioni, dal richiamo verbale al licenziamento senza preavviso.

Con riguardo ai Terzi Destinatari tenuti al rispetto del Codice Etico e, comunque, del Modello 231, in virtù di apposite clausole inserite nei relativi rapporti contrattuali, l’eventuale mancato rispetto dei principi e delle norme contenute nel presente Codice Etico, comporta l’irrogazione delle sanzioni della diffida, dell’applicazione di una penale (salvo il maggior danno) o della risoluzione del contratto.

### 3.3 Segnalazione di eventuali violazioni del Codice Etico

Qualora un soggetto tenuto al rispetto del Modello 231 e del Codice Etico venga a conoscenza di un fatto e/o di una circostanza idonea ad integrare il pericolo di una loro violazione, è tenuto a farne tempestiva segnalazione all'OdV. VeMe ha attivato gli opportuni canali di comunicazione dedicati, al fine di agevolare il processo di segnalazione all'OdV.

VeMe ha adottato una apposita *policy* in materia di non ritorsione nei confronti dei Destinatari che denuncino comportamenti contrari alla legge, di cui l'OdV è tenuto ad assicurare il pieno rispetto.