

CODICE ETICO

Nobilpan S.p.A. a socio unico

Sede Legale: Via Partigiani d'Italia, 8
43058 Sorbolo Mezzani (PR)
ITALIA

Indice

Premessa.....	3
1.1 Nobilpan	3
1.2 Il codice etico	3
1.3 I principi di riferimento	3
1.4 Diffusione ed osservanza del Codice Etico.....	4
Risorse Umane.....	4
2.1 Le politiche del personale	5
2.2 Lo sviluppo delle professionalità	5
2.3 Ambiente di lavoro e tutela della privacy	5
2.4 Salute e sicurezza sul lavoro.....	5
2.5 Tutela dell'ambiente.....	6
Conflitto d'interessi.....	6
3.1 Interessi aziendali e individuali	6
3.2 Prevenzione dei conflitti	6
Procedure operative e dati contabili	7
4.1 Osservanza delle procedure.....	7
4.2 Trasparenza contabile.....	7
Tutela del patrimonio aziendale	7
Rapporti con l'esterno	7
6.1 I rapporti con la Pubblica Amministrazione o con soggetti privati	7
6.2 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali	8
6.3 Rapporti con fornitori e partner commerciali	8
6.4 Attenzione al cliente.....	8
6.5 Regali, benefici e promesse di favori.....	9
6.6 Correttezza nei rapporti con terzi	9
6.7 Antiriciclaggio	9
Gestione Informazioni	10
7.1 Disponibilità ed accesso alle informazioni	10
7.2 Riservatezza	10
7.3 Uso della posta elettronica e di Internet	10
Sistema di controllo interno.....	11
8.1 L'Organismo di Vigilanza.....	11
8.2 Attuazione e controllo	11
Violazioni del codice etico	12

1. Premessa

1.1 Nobilpan

Il presente Codice esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dagli amministratori, dai dipendenti e dai collaboratori a vario titolo di Nobilpan.

Nobilpan, società privata attiva nella nobilitazione di pannelli a base legno, opera in un contesto di mercato composto prevalentemente da aziende private di medie e grandi dimensioni, ma che include anche enti pubblici e persone fisiche.

L'obiettivo primario di Nobilpan è il costante soddisfacimento delle aspettative dei propri clienti. Il perseguimento di questo traguardo impegna chiunque operi all'interno dell'Organizzazione ad agire con lealtà, serietà, competenza e trasparenza, nel più assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti.

1.2 Il Codice Etico

Nobilpan ha ritenuto opportuno e necessario adottare e diffondere un Codice di Comportamento, che esplicita i valori ai quali gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori a vario titolo devono conformarsi, accettandone responsabilità, assetti, ruoli e regole. Della violazione di tali norme di comportamento — anche qualora non ne consegua una responsabilità verso terzi — i destinatari assumono la piena e personale responsabilità sia verso l'interno sia verso l'esterno dell'Organizzazione.

La conoscenza e l'osservanza del Codice da parte di chiunque operi per conto di Nobilpan costituiscono condizioni primarie per garantire la trasparenza e la reputazione aziendale.

Il Codice Etico rappresenta, inoltre, il presupposto e il punto di riferimento sia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG), sia del relativo sistema sanzionatorio per la violazione delle norme in esso stabilite, adottati da Nobilpan in conformità a quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001.

La vigilanza sull'applicazione del Codice Etico è affidata agli amministratori e a tutti i collaboratori, i quali sono tenuti a segnalare eventuali inadempienze o violazioni all'Organismo di Vigilanza (OdV), appositamente nominato per verificare il funzionamento e l'efficacia del Modello 231.

La verifica complessiva sull'applicazione del Codice di Comportamento spetta al Consiglio di Amministrazione e alla Direzione di Nobilpan; quest'ultima potrà farsi promotrice di proposte di integrazione o modifica dei contenuti. Resta in ogni caso di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione l'aggiornamento del Codice Etico, al fine di adeguarlo all'evoluzione della normativa di riferimento e della sensibilità civile.

1.3 I principi di riferimento

La conformità alle leggi, la trasparenza e la correttezza gestionale, insieme alla fiducia e alla cooperazione con gli *stakeholder*, costituiscono i principi etici fondamentali a cui Nobilpan si ispira. Da essi derivano i modelli di condotta aziendali volti a operare efficacemente e lealmente sul mercato, incrementare la soddisfazione dei clienti e favorire lo sviluppo delle competenze e la crescita professionale delle proprie risorse umane.

L'integrità morale rappresenta un dovere costante per chiunque operi per conto di Nobilpan. Le attività aziendali devono essere improntate ai principi sopra citati; di conseguenza, nei rapporti con i terzi e, in particolar modo, con le Autorità, i destinatari sono tenuti ad attenersi rigorosamente a quanto prescritto nel Codice Etico e nel relativo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, evitando qualsiasi violazione normativa.

La convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse dell'Organizzazione non giustifica in alcun caso l'adozione di comportamenti in contrasto con i suddetti principi. In questo contesto, gli amministratori e i dirigenti hanno la responsabilità di rappresentare, attraverso il loro operato, il primo esempio di integrità per tutte le risorse umane di Nobilpan. L'Organizzazione richiede, infine, che anche i soggetti terzi che intrattengono rapporti a qualunque titolo con Nobilpan ispirino la propria condotta ai medesimi valori.

1.4 Diffusione ed osservanza del Codice Etico

Nobilpan promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico e delle procedure del Modello Organizzativo — basato sulle prescrizioni del D.Lgs. 231/01 e della norma UNI EN ISO 9001 — tra amministratori, dipendenti, collaboratori a vario titolo, partner commerciali e finanziari, clienti e fornitori, richiedendone il rispetto e prevedendo, in caso di inosservanza, adeguate sanzioni disciplinari o contrattuali. I soggetti sopra indicati sono pertanto tenuti a conoscere il contenuto del Codice, ad osservarlo e a contribuire alla sua attuazione, segnalando tempestivamente eventuali carenze, violazioni o tentativi di violazione di cui siano venuti a conoscenza. La divulgazione e la conoscenza del Codice Etico vengono assicurate attraverso:

- la distribuzione del documento a tutti i componenti degli organi societari, ai dipendenti e ai collaboratori di Nobilpan;
- la pubblicazione del Codice sul sito web aziendale, al fine di renderlo accessibile e noto alle terze parti.

La Direzione di Nobilpan pianifica inoltre specifiche iniziative di formazione sui contenuti del Codice e sulle materie connesse, destinate a dipendenti e collaboratori. In occasione dell'attivazione di nuovi rapporti di lavoro, consulenza o collaborazione, l'Organizzazione fornisce tempestivamente le informazioni necessarie a garantire un'adeguata conoscenza del Codice Etico e del Modello Organizzativo.

2. Risorse Umane

2.1 Le politiche del personale

Le risorse umane sono un elemento indispensabile per l'esistenza e la crescita del Nobilpan.

L'onestà, la lealtà, la capacità, la serietà, la professionalità e la preparazione tecnica del personale rientrano pertanto tra le condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi dell'Organizzazione e rappresentano le caratteristiche richieste da Nobilpan ai propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo; per questo motivo la politica dell'Organizzazione è volta a selezionare ogni collaboratore secondo i valori e le caratteristiche sopra enunciate.

Tutte le attività relative alla gestione del personale sono svolte senza riguardo alla razza, alla religione, al colore della pelle, al sesso, all'origine nazionale, alla disabilità, alla condizione sociale, alla sfera privata o alle opinioni. Nessun dipendente deve essere discriminato in base a tali aspetti. Nobilpan si aspetta che i suoi consiglieri, dipendenti e collaboratori rispettino tutte le disposizioni legislative e regolamentari in materia di discriminazioni e molestie.

2.2 Lo sviluppo delle professionalità

Nell'evoluzione del rapporto di lavoro, Nobilpan s'impegna a creare e mantenere le condizioni necessarie affinché le capacità e le conoscenze di ciascuno possano ulteriormente ampliarsi nel rispetto di tali valori, seguendo una politica basata sul riconoscimento dei meriti e prevedendo specifici programmi volti all'aggiornamento professionale e all'acquisizione di maggiori competenze. In ragione di ciò ai dipendenti è richiesto di coltivare e sollecitare lo sviluppo delle loro capacità e la realizzazione delle loro potenzialità.

2.3 Ambiente di lavoro e tutela della privacy

Nobilpan s'impegna a creare un ambiente di lavoro che garantisca a tutti coloro che, a qualunque titolo, interagiscono con la società condizioni rispettose della dignità personale e nel quale le caratteristiche dei singoli non possano dar luogo a discriminazioni o condizionamenti.

Nobilpan s'impegna, nel rispetto della legislazione vigente, alla tutela della privacy in merito alle informazioni attinenti alla sfera privata e alle opinioni di ciascuno dei propri dipendenti e, più in generale, di quanti interagiscono con l'Organizzazione.

In particolare, il rispetto della dignità del lavoratore dovrà essere assicurato anche attraverso il rispetto della privacy nella corrispondenza e nelle relazioni interpersonali tra i dipendenti, attraverso il divieto d'intromissione o forme di controllo che possono ledere la personalità.

L'accesso ai dati personali relativi a ciascun dipendente e collaboratore raccolti o trattati da Nobilpan è limitato alle persone che hanno necessità di conoscerli per lavoro.

Il personale e i collaboratori esterni di Nobilpan si impegnano a mantenere l'assoluta riservatezza sulle credenziali informatiche di accesso e su tutte le informazioni riservate concernenti la clientela, sia durante il rapporto di lavoro con l'Organizzazione, sia dopo la sua cessazione.

2.4 Salute e sicurezza sul lavoro

Nobilpan si impegna a garantire alle persone un ambiente di lavoro sicuro e salubre, assicurando che nei luoghi di lavoro siano applicate misure adeguate e conformi alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia (D.Lgs. 81/2008).

Tutto il personale e i collaboratori di Nobilpan devono attenersi alle norme di sicurezza e devono far presenti eventuali timori in materia di sanità e/o sicurezza alla Direzione.

Nella gestione della sicurezza e salute sul lavoro, Nobilpan ha:

- valutato i rischi ed è intervenuto per minimizzarli;
- formato e informato i lavoratori dei rischi connessi all'attività aziendale, secondo quanto definito nel documento di valutazione dei rischi prescritto dalla normativa vigente;
- impartito adeguate istruzioni ai lavoratori.

In tale ottica, i lavoratori sono tenuti all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, osservando le disposizioni ricevute, utilizzando i dispositivi di sicurezza e partecipando ai programmi di formazione e addestramento organizzati da Nobilpan.

2.5 Tutela dell'ambiente

Nobilpan è impegnata a proteggere l'ambiente. L'adempimento a questo impegno è responsabilità di ogni persona coinvolta nelle attività dell'Organizzazione.

Nobilpan pone grande attenzione alle questioni ambientali e, ogni qualvolta risulti possibile, opta per l'adozione di strategie e tecniche aziendali che riducano l'impatto ambientale generato dall'attività. L'Organizzazione ha inoltre impostato al proprio interno un Sistema di Gestione Ambientale in accordo con la norma ISO 14001, provvedendo alla sensibilizzazione e al coinvolgimento di tutto il personale sulle problematiche ambientali, al fine di pervenire ad elevati standard di professionalità su questa tematica.

3. Conflitto di interessi

3.1 Interessi aziendali e individuali

Tra Nobilpan e i propri dipendenti sussiste un rapporto di piena fiducia, nell'ambito del quale è dovere primario del dipendente utilizzare i beni aziendali e le proprie capacità lavorative esclusivamente per la realizzazione dell'interesse dell'Organizzazione, in conformità ai principi fissati nel Codice Etico. In tale prospettiva, gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori a vario titolo di Nobilpan devono evitare ogni situazione e astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale a quello dell'Organizzazione, o che possa interferire con la capacità di assumere, in modo imparziale e obiettivo, decisioni nell'interesse della stessa. Il verificarsi di situazioni di conflitto di interessi, oltre ad essere in contrasto con le norme di legge e con i principi fissati dal Codice Etico, risulta pregiudizievole per l'immagine ed integrità dell'Organizzazione. Amministratori, dipendenti e collaboratori devono quindi escludere ogni possibilità di sovrapporre o comunque incrociare, strumentalizzando la propria posizione funzionale, le attività economiche rispondenti ad una logica di interesse personale e/o familiare e le mansioni che ricoprono all'interno dell'Organizzazione. In caso di violazione, Nobilpan provvederà ad attuare le misure idonee a far cessare la situazione.

3.2 Prevenzione dei conflitti

Al fine di evitare situazioni, anche potenziali, di conflitto d'interesse, Nobilpan al momento del conferimento dell'incarico o dell'avvio del rapporto di lavoro richiede ai propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo, di dichiarare l'assenza di eventuali conflitti d'interesse. Inoltre i medesimi soggetti si impegnano ad informare tempestivamente l'Organizzazione qualora dovessero insorgere, in un momento successivo, situazioni di conflitto anche solo potenziale.

4. Procedure operative e dati contabili

4.1 Osservanza delle procedure

Tutti coloro che, a qualunque titolo, intervengono nel processo operativo sono tenuti alla rigorosa osservanza delle procedure previste dai protocolli del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Nobilpan. Tali procedure regolamentano lo svolgimento di ogni operazione e transazione, incluse quelle relative alle risorse finanziarie, delle quali deve essere sempre possibile verificare legittimità, autorizzazione, coerenza e congruità. Ogni operazione deve essere supportata da un'adeguata documentazione, da conservare agli atti, per consentire in qualsiasi momento controlli che ne attestino le motivazioni e ne individuino i soggetti responsabili (chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'atto). L'inosservanza di tali protocolli compromette il rapporto fiduciario con Nobilpan e comporta l'applicazione delle sanzioni previste.

4.2 Trasparenza contabile

Trasparenza, accuratezza, completezza e veridicità delle registrazioni contabili costituiscono un valore fondamentale per Nobilpan, necessario a garantire a soci e terzi una rappresentazione fedele della situazione economica, patrimoniale e finanziaria aziendale. A tal fine, la documentazione di supporto dei fatti di gestione deve essere valida e accurata, e la relativa registrazione deve rifletterne fedelmente il contenuto. Qualora gli elementi economico-patrimoniali siano fondati su valutazioni stimate, la registrazione deve seguire criteri di ragionevolezza e prudenza, archiviando la documentazione che ne giustifichi il calcolo. È fatto espresso divieto di effettuare dichiarazioni false, celare informazioni a chi redige il bilancio o ai revisori, nonché costituire fondi o attività nascoste e non contabilizzate. Chiunque rilevi omissioni, falsificazioni o irregolarità nella contabilità è tenuto a riferirne tempestivamente alla Direzione o all'Organismo di Vigilanza (OdV).

5. Tutela del patrimonio aziendale

Nobilpan si impegna a garantire che l'utilizzo delle risorse disponibili, effettuato in conformità alla normativa vigente e ai valori del Codice Etico, sia volto a preservare, accrescere e rafforzare il patrimonio aziendale, a tutela della Società stessa, dei soci, dei creditori e del mercato. Gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori hanno il dovere di proteggere i beni aziendali e di garantirne l'uso efficiente. Il furto, la negligenza e lo spreco hanno un impatto diretto sulla redditività e sono espressamente proibiti; tutti i beni devono essere utilizzati esclusivamente per legittimi scopi aziendali. Il Consiglio di Amministrazione e la Direzione si impegnano a salvaguardare il patrimonio sociale adottando criteri di sana e prudente gestione.

6. Rapporti con l'esterno

6.1 I rapporti con la Pubblica Amministrazione o con soggetti privati

I rapporti di Nobilpan con la Pubblica Amministrazione, la Magistratura, le Autorità di vigilanza, gli enti previdenziali e i soggetti privati devono essere gestiti nel rigoroso rispetto della normativa vigente, del Codice Etico e del Modello Organizzativo, a tutela dell'integrità e della reputazione aziendale. Particolare attenzione deve essere dedicata alle attività connesse a contratti, licenze,

gestione di commesse, nonché alla richiesta o impiego di finanziamenti pubblici, siano essi nazionali o comunitari. Al fine di prevenire atti pregiudizievoli per la Società, tali operazioni e i relativi flussi finanziari devono essere eseguiti nella piena e trasparente osservanza dei protocolli interni.

6.2 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

Nobilpan non favorisce né discrimina, direttamente o indirettamente, alcuna organizzazione di carattere politico o sindacale. La Società si astiene altresì dal fornire qualsiasi contributo, sotto qualsivoglia forma, a partiti, movimenti, organizzazioni politiche e sindacali, nonché ai loro rappresentanti e candidati, fatti salvi i versamenti dovuti in base a specifiche disposizioni di legge.

6.3 Rapporti con fornitori e partner commerciali

Nobilpan ritiene fondamentale condividere i principi fondanti del proprio Codice Etico non solo con il personale interno, ma anche con i soggetti esterni, quali fornitori, collaboratori, consulenti e partner commerciali. L'operato di tutti coloro che contribuiscono alla realizzazione degli obiettivi aziendali deve necessariamente vincolarsi al rispetto dei principi di legalità, indipendenza, correttezza, equità, diligenza, riservatezza, professionalità e buona fede. Il personale coinvolto nelle scelte d'acquisto è tenuto a:

- mantenersi libero da obblighi personali verso i fornitori, segnalando tempestivamente eventuali rapporti pregressi o conflitti di interessi;
- segnalare immediatamente all'Organismo di Vigilanza (OdV) qualsiasi tentativo o caso di alterazione dei normali rapporti commerciali;
- astenersi dall'offrire beni o servizi a personale di altre società o enti per ottenere informazioni riservate o benefici diretti o indiretti, per sé o per l'azienda;
- astenersi, allo stesso modo, dall'accettare beni o servizi da soggetti esterni o interni volti a favorire indebitamente tali soggetti.

6.4 Attenzione al cliente

Nobilpan instaura con i propri clienti rapporti improntati alla massima professionalità, disponibilità, trasparenza e collaborazione, ponendo il costante soddisfacimento delle loro legittime aspettative quale principio di riferimento dell'agire aziendale.

Lo svolgimento delle attività sociali comporta l'acquisizione, la conservazione, il trattamento e la circolazione di dati, documenti e informazioni relativi a negoziazioni, procedimenti amministrativi, operazioni finanziarie e know-how aziendale.

La protezione di tali informazioni riservate costituisce un obiettivo primario per Nobilpan. È pertanto obbligo di ogni amministratore, dipendente e collaboratore assicurare l'assoluta riservatezza in merito a ciascuna notizia appresa in ragione delle proprie funzioni lavorative. Le banche dati aziendali possono infatti contenere dati personali protetti dalla normativa sulla privacy, informazioni sottratte alla divulgazione esterna o dati la cui diffusione intempestiva potrebbe arrecare danno agli interessi della Società.

I contratti e le comunicazioni commerciali, redatti nel pieno rispetto delle procedure interne, devono essere:

- chiari, trasparenti e formulati con un linguaggio accessibile e comprensibile per gli interlocutori;
- completi, accurati ed esaurienti in merito alle caratteristiche dei prodotti e dei servizi forniti, al fine di consentire al cliente l'assunzione di decisioni consapevoli.

6.5 Regali, benefici e promesse di favori

Nobilpan vieta a tutti coloro che operano nel suo interesse, in suo nome o per suo conto, di accettare, offrire o promettere, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti a pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o soggetti privati, al fine di influenzarne le decisioni in vista di trattamenti di favore, prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità.

Eventuali richieste o offerte di tale natura, formulate indebitamente a o da soggetti che operano per conto della Società, devono essere portate immediatamente a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza per l'assunzione dei provvedimenti conseguenti.

6.6 Correttezza nei rapporti con terzi

Tutti gli accordi stipulati con i soggetti terzi sono definiti nel rispetto della normativa vigente e dei principi del Codice Etico. A tal proposito, Nobilpan si riserva la facoltà di risolvere i rapporti in essere con le controparti che si dimostrino inadempienti rispetto a tali prescrizioni. La Società si impegna a informare preventivamente i terzi circa i contenuti del Codice e le specifiche clausole di risoluzione del rapporto.

Le relazioni con i fornitori di beni e servizi devono essere condotte nella totale assenza di pratiche corruttive. Pertanto, il personale aziendale deve astenersi dall'offrire, promettere o corrispondere, direttamente o indirettamente, utilità di qualsiasi natura — siano esse doni, favori o vantaggi commerciali — volte a influenzare decisioni inerenti all'attività aziendale o a ottenere un profitto indebito.

6.7 Antiriciclaggio

Nobilpan e tutti coloro che operano nel suo interesse non devono in alcun modo porre in essere o essere coinvolti in attività che possano implicare il riciclaggio o l'impiego di proventi derivanti da attività delittuose. A tal fine, è obbligatorio verificare in via preventiva le informazioni disponibili — incluse quelle di natura finanziaria — su controparti commerciali, fornitori, collaboratori e terzi in genere, allo scopo di appurarne la rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare qualsiasi rapporto d'affari.

7. Gestione informazioni

7.1 Disponibilità ed accesso alle informazioni

Nobilpan, nei limiti stabiliti dalle normative vigenti, fornisce con tempestività e in modo completo le informazioni, i chiarimenti, i dati e la documentazione richiesti da autorità pubbliche di vigilanza, istituzioni, enti e altre controparti nello svolgimento delle rispettive funzioni.

La Società garantisce che le comunicazioni e le informative fornite siano sempre veritiere, accurate e prive di omissioni, in modo da consentire ai destinatari l'assunzione di decisioni consapevoli e da non indurle in errore il giudizio.

7.2 Riservatezza

Gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori di Nobilpan sono tenuti a mantenere l'assoluta riservatezza sulle informazioni apprese in ragione delle proprie funzioni, a meno che la loro divulgazione non sia espressamente autorizzata o richiesta da obblighi di legge.

Sono considerate 'riservate' tutte le informazioni, i dati, le conoscenze e le notizie non di pubblico dominio che, se divulgate, potrebbero arrecare un pregiudizio agli interessi della Società o concedere un indebito vantaggio a terzi.

7.3 Uso della posta elettronica e di Internet

La connessione internet e gli strumenti informatici di Nobilpan devono essere utilizzati esclusivamente per lo svolgimento delle attività lavorative; è pertanto vietato il loro impiego per scopi personali o per consultare, trasmettere e scaricare contenuti illeciti o impropri.

In conformità a quanto previsto dall'art. 24-bis del D.Lgs. 231/01 (Reati informatici e trattamento illecito di dati), è fatto espresso divieto ad amministratori, dipendenti e collaboratori di utilizzare le risorse tecnologiche aziendali per:

- accedere abusivamente a sistemi informatici o telematici dello Stato, di enti pubblici o di terzi;
- diffondere abusivamente codici di accesso, credenziali o chiavi di sicurezza;
- danneggiare, alterare o distruggere informazioni, dati e programmi informatici;
- interrompere o perturbare l'operatività di sistemi informatici o le connesse attività di comunicazione;
- porre in essere falsità in documenti informatici pubblici o aventi efficacia probatoria.

È parimenti fatto obbligo di custodire con la massima diligenza e riservatezza le credenziali di accesso alla rete e alla posta elettronica, comprese quelle relative ai clienti. La violazione di tali prescrizioni, oltre a integrare violazioni disciplinari, può costituire condotta penalmente perseguibile.

8. Sistema di controllo interno

8.1 L'Organismo di Vigilanza

Il compito di verificare l'attuazione e l'applicazione del Codice Etico spetta a:

- l'Organismo di Vigilanza;
- il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- il Consiglio di Amministrazione.

Nello specifico, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- informare tempestivamente gli organi societari in merito agli aggiornamenti legislativi relativi al D.Lgs. 231/2001, con particolare riferimento all'introduzione di nuovi reati presupposto o ad altre modifiche normative;
- verificare l'applicazione e il rispetto del Codice Etico attraverso costanti attività di monitoraggio, promuovendo le proposte di aggiornamento necessarie per adeguarlo all'evoluzione della sensibilità aziendale e della normativa;
- esprimere pareri in merito alle procedure aziendali, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico e con il Modello Organizzativo 231;
- promuovere e monitorare le iniziative di diffusione e conoscenza del Codice Etico presso i dipendenti, i collaboratori e i partner commerciali;
- verificare la predisposizione di adeguati canali di comunicazione e strumenti idonei all'attuazione dei contenuti del Codice;
- effettuare verifiche e accertamenti in ordine a ogni segnalazione o notizia di violazione delle norme di riferimento o del Codice Etico, valutando i fatti e trasmettendo gli esiti al Consiglio di Amministrazione per l'eventuale adozione di misure sanzionatorie;
- vigilare affinché sia garantita la tutela dei soggetti segnalanti, prevenendo e contrastando ogni forma di ritorsione o discriminazione derivante dalla segnalazione di possibili violazioni.

• 8.2 Attuazione e controllo

Le disposizioni del presente Codice costituiscono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dal personale e da tutti i soggetti che intrattengono relazioni con la Società. La violazione dei principi e dei comportamenti indicati nel Codice Etico compromette il rapporto di fiducia tra Nobilpan S.p.A. e l'autore della violazione, attivando l'applicazione di appositi procedimenti sanzionatori.

Le misure applicabili si differenziano in base alla qualifica del soggetto responsabile:

- Dipendenti: sono sanzionabili conformemente alle previsioni del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicato e nel rispetto dello Statuto dei Lavoratori, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale della condotta. I provvedimenti disciplinari, improntati al principio di proporzionalità, variano dal richiamo verbale o scritto, alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino al licenziamento per i casi più gravi;
- Consulenti, collaboratori, clienti e fornitori: la violazione delle norme etiche comporta l'attivazione di specifiche clausole risolutive espresse previste nei singoli contratti, fatto salvo il diritto della Società al risarcimento del danno;

CODICE ETICO NOBILPAN S.p.A.	Rev. 01
	Giugno 2026

- Soggetti in posizione apicale (Amministratori o Rappresentanti legali): in caso di violazione, l'Organismo di Vigilanza (OdV) formalizza una comunicazione scritta all'Assemblea dei Soci, richiedendone l'immediata convocazione in sede ordinaria o straordinaria per l'adozione delle misure deliberative o revoche previste dalla legge.

Nobilpan si riserva, in ogni caso, la facoltà di agire nelle sedi competenti per il risarcimento dei danni subiti a causa delle violazioni.

Una corretta ed efficace applicazione del Codice Etico è possibile soltanto attraverso l'impegno e il concorso dell'intera struttura della Società, cui è affidato il compito di conformare ogni singolo comportamento ai principi espressi.

9. Violazioni del codice etico

Nobilpan ha istituito un canale di segnalazione interno che consente di trasmettere e gestire le segnalazioni rientranti nell'ambito di applicazione della disciplina del *Whistleblowing*, secondo le seguenti modalità:

- in forma scritta: tramite l'apposita piattaforma informatica dedicata;
- in forma orale: tramite sistema di registrazione vocale integrato nella medesima piattaforma.

Collegandosi al sito web aziendale, il segnalante può accedere alla piattaforma e compilare un modulo (*form*) guidato, volto a raccogliere le informazioni necessarie per la successiva analisi e istruttoria della segnalazione. Attraverso lo stesso canale, il segnalante può inoltre richiedere un incontro diretto con il Gestore della segnalazione per esporre i fatti di persona. I dettagli operativi sono contenuti nella specifica 'Procedura Whistleblowing' adottata da Nobilpan.

Le comunicazioni che non rientrano nel campo di applicazione della normativa sul *Whistleblowing* sono considerate 'Segnalazioni ordinarie'. Rientrano in questa categoria, a titolo esemplificativo, le contestazioni legate a un interesse esclusivamente personale del segnalante, quali le vertenze di lavoro o le rivendicazioni individuali.

Sorbolo Mezzani, 10.06.2026