



Codice Etico

Italian Leather Group S.p.A.

Data di emissione 30/01/2019

REV. 00

SOMMARIO

La Società

Art. 1 Ambito di applicazione e Destinatari

I principi generali di comportamento

Art. 2 Onestà, Integrità morale e Legalità

Art. 3 Tutela e rispetto delle Risorse Umane

Art. 4 Riservatezza e tutela della privacy

Criteri di condotta nella gestione delle risorse umane

Art. 5 Trasparenza e correttezza

Art. 6 Responsabilità

Art. 7 Fedeltà, rispetto e tutela del patrimonio aziendale

Art. 8 Regali, omaggi e benefici

Art. 9 Conflitti di interesse

Art. 10 Codice Etico e Doveri dei Responsabili di funzione



Criteria di condotta nelle relazioni esterne

Art. 11 Comportamento negli affari: tutela della concorrenza

Art. 12 Rapporti con i clienti

Art. 13 Rapporti con i fornitori, consulenti e Outsourcers

Art. 14 Rapporti con le Istituzioni

Salute, sicurezza e ambiente

Art. 15 Salute e sicurezza sul lavoro

Art. 16 Tutela ambientale

Gestione contabile e finanziaria

Art. 17 Controllo e trasparenza contabile

Modalità di attuazione e controllo del Codice Etico

Art. 18 Attuazione del Codice

Art. 19 Segnalazioni delle violazioni

Art. 20 Violazione del codice etico e sistema sanzionatorio

Art. 21 Disposizioni finali

Allegato - 1

La Società



Fondata da Attilio D'Apolito nel 1986, a Bitonto, in provincia di Bari, nella culla del “distretto del salotto” made in Italy, l'Azienda, specializzata nella rifinitura di pelli bovine, in meno di un ventennio è divenuta realtà di riferimento in Italia e all'estero nel settore arredo e automotive.

Attualmente, realizza i suoi prodotti all'interno di siti produttivi e commerciali, ubicati in Italia, a Monopoli (BA) e Arzignano (VI), e in Romania, a Timisoara.

*Fin dalla sua costituzione, **Italian Leather Group**, nello svolgimento della propria attività, si è ispirata in via imprescindibile a principi di integrità etico-professionale, di correttezza e trasparenza dei comportamenti e di pieno rispetto delle leggi e delle normative dei Paesi in cui opera.*

La “mission” del Gruppo consiste nel fornire prodotti di elevato standard qualitativo impiegando processi produttivi e materie prime pienamente compatibili con la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, dell'ambiente e dei consumatori finali. Per affermare con



assoluta chiarezza i valori ai quali Italian Leather Group si ispira nel perseguire tali obiettivi e i principi etici che devono connotare lo svolgimento delle proprie attività, è stato realizzato il presente Codice Etico, la cui osservanza, da parte di tutti i soggetti cui esso è destinato, Italian Leather Group considera di importanza fondamentale per l'esistenza, lo sviluppo e l'immagine della Società.

Art. 1 – Ambito di applicazione e Destinatari

Sono vincolati al rispetto del presente Codice Etico:

- a.** gli Organi sociali (Organo amministrativo, Collegio Sindacale), nonché qualsiasi soggetto che eserciti, anche in via di fatto, i poteri di rappresentanza, decisionali e/o di controllo all'interno e all'esterno della Società;
- b.** il Personale dipendente (i dirigenti, i lavoratori subordinati e parasubordinati e tutti i soggetti che operano con il Gruppo sulla base di un rapporto contrattuale, anche temporaneo);
- c.** i consulenti, i collaboratori esterni, i fornitori di beni e servizi, i clienti, i partner in relazioni d'affari e tutti coloro che svolgono attività per conto del Gruppo all'interno o all'esterno dell'Azienda.



Il Codice si applica in tutti i Paesi in cui il Gruppo è presente e a tutti gli aspetti delle attività sociali.

I Destinatari sono tenuti a conoscere il presente Codice, a rispettarne le disposizioni sia nei rapporti interni, sia nei rapporti con i terzi, a contribuire alla sua concreta attuazione e a segnalarne eventuali carenze alla funzione competente.

In particolare, i Dipendenti sono tenuti a informare i terzi che entrino in rapporto con la Società circa le prescrizioni del Codice Etico e a richiederne l'osservanza, riferendo al proprio superiore gerarchico qualsiasi notizia di presunte violazioni verificatesi dentro e fuori dell'ambito aziendale, offrendo la massima collaborazione nell'accertamento dei comportamenti che potrebbero costituire violazione del Codice stesso.

Italian Leather Group si impegna ad assicurare la massima diffusione del Codice Etico adottando ogni strumento conoscitivo idoneo, a svolgere un processo di sensibilizzazione sui suoi contenuti, nonché a verificarne costantemente il grado di osservanza all'interno del Gruppo medesimo, curandone periodicamente l'aggiornamento per colmarne eventuali lacune.



I principi generali di comportamento

Italian Leather Group fonda il proprio agire sui seguenti valori, che devono essere imprescindibilmente condivisi e attuati da tutti i Destinatari del Codice:

- a. identificazione del bene dell’Azienda con il bene dei singoli Dipendenti e Collaboratori, e viceversa;
- b. dinamismo e ricerca continua del miglioramento dei processi produttivi, della qualità del prodotto, delle procedure aziendali, delle condizioni di sicurezza dei lavoratori, della tutela dell’ambiente;
- c. valorizzazione del contributo operativo di ciascun Dipendente alla realizzazione degli obiettivi aziendali prefissati;
- d. valorizzazione del contributo di idee da parte di ciascun Dipendente e Collaboratore, finalizzato allo sviluppo di progetti innovativi, al miglioramento del processo produttivo e delle condizioni di lavoro, nonché, più in generale, delle attività dell’Azienda;



- e. responsabilizzazione di ciascun Dipendente e Collaboratore in relazione alla realizzazione degli obiettivi aziendali prefissati.

Sono di seguito riportati i principi generali di comportamento cui ciascun Destinatario deve ispirare la propria condotta nello svolgimento della propria attività:

Art. 2 – Onestà, Integrità morale e Legalità

Italian Leather Group considera principio imprescindibile nello svolgimento della propria attività la correttezza e la trasparenza nella conduzione degli affari, nonché il rispetto delle leggi e delle normative vigenti in ciascuno dei Paesi in cui opera.

La Società ripudia ogni forma di corruzione attiva o passiva e di condotta dolosa che comporti o possa comportare maggiori spese o minori risparmi per l'Azienda o distorsione della concorrenza nell'ambito dell'acquisizione di commesse, beni o servizi.

I Dipendenti e Collaboratori del Gruppo non devono essere implicati o coinvolti in attività illecite, né assumere comportamenti, all'interno e all'esterno dell'Azienda, che



anche indirettamente possano riflettersi negativamente sull'immagine del Gruppo stesso.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta contraria ai principi di onestà, integrità morale e legalità.

Italian Leather Group si impegna a garantire un operato imparziale; a evitare di creare o tollerare discriminazioni, trattamenti di favore e situazioni di ingiustificato privilegio; ad astenersi dall'effettuare pressioni indebite; a non subire prevaricazioni o intimidazioni di qualsiasi natura e da chiunque provenienti; ad adottare iniziative e decisioni nella massima trasparenza.

Gli organi sociali, i vertici aziendali e il management devono costituire un esempio e un modello di riferimento per tutti i Dipendenti e Collaboratori attraverso una condotta ineccepibile nell'esercizio delle attività di rispettiva competenza, promuovendo costantemente una cultura aziendale volta a sviluppare senso di integrità, coesione e spirito di gruppo, di collaborazione, di fiducia e rispetto reciproci, con l'obiettivo che ciascuno si senta orgoglioso della sua appartenenza alla Società.



Art. 3 – Tutela e rispetto delle Risorse Umane

Italian Leather Group considera le risorse umane un fattore determinante per la propria crescita e riconosce il valore e la dignità della persona quale requisito fondamentale della sana gestione d'impresa. Sono, pertanto, valorizzate le capacità individuali, il merito e le competenze di ciascuno.

La Società ripudia qualsiasi forma di discriminazione e, in particolare, quelle basate sulla diversità di colore della pelle, di etnia, di religione e credo, di sesso, genere e orientamento sessuale, di provenienza geografica, di stato maritale o familiare, di condizione di salute fisica o psichica, di età, di opinioni politiche, di condizioni economiche, sociali e culturali.

Italian Leather Group riprova ogni forma di comportamento irrispettoso, molesto e lesivo della dignità personale nei luoghi di lavoro e favorisce un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali su un piano di pari dignità, correttezza e rispetto reciproci.

In particolare, la Società esige che, nelle relazioni di lavoro, all'interno e all'esterno dell'Azienda, non si verifichino, a titolo d'esempio:



- comportamenti intimidatori, ostili e/o volti al discredito e all'isolamento di altri lavoratori, ovvero ad ostacolarne prospettive di affermazione o promozione personale;
- ingiustificate interferenze nelle attività lavorative altrui.

Nella selezione e gestione del Personale, la Società adotta criteri di merito, di pari opportunità, di valorizzazione delle capacità, competenze e potenzialità dei singoli individui, impegnandosi a che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza, evitando ogni forma di abuso e promuovendo la crescita professionale anche attraverso programmi di formazione.

Art. 4 – Riservatezza e tutela della privacy

Per **Italian Leather Group** la riservatezza costituisce regola imprescindibile di ogni condotta.

La Società assicura la riservatezza delle informazioni in suo possesso, relative a propri Dipendenti, a Collaboratori o a terzi, attraverso adeguate misure di protezione dei dati aziendali custoditi su supporti informatici e si astiene dall'utilizzare dati



riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e, comunque, sempre nella più rigorosa osservanza della legislazione vigente in materia di tutela dei dati personali.

È obbligo di ogni dipendente e collaboratore, sia all'interno che all'esterno della Società, di assicurare alle informazioni gestite in ragione della propria funzione lavorativa la riservatezza occorrente, astenendosi dal divulgare dati o notizie che potrebbero nuocere agli interessi aziendali o dei singoli.

La comunicazione a terzi delle informazioni deve avvenire esclusivamente da parte dei soggetti aziendali a ciò espressamente autorizzati e, nella comunicazione a terzi di informazioni riservate consentita per ragioni professionali, dovrà essere espressamente dichiarato il carattere riservato dell'informazione stessa e richiesta ai terzi l'osservanza dell'obbligo di riservatezza.

I Destinatari devono astenersi dall'utilizzare informazioni riservate o, comunque, non di dominio pubblico, delle quali siano venuti a conoscenza in ragione dell'attività lavorativa e/o professionale prestata in favore di **Italian Leather Group**, per finalità non strettamente connesse all'esercizio dell'attività lavorativa svolta nell'interesse della Società.



Nessun dipendente può trarre, per sé o per altri, vantaggi di alcun genere, diretti o indiretti, personali o patrimoniali, dall'utilizzo di informazioni riservate.

*Criteria di condotta nella gestione delle
risorse umane*

Tutti i Destinatari del Codice Etico, nello svolgimento della propria funzione, hanno il dovere di osservarne le disposizioni e di contribuire all'efficacia del sistema di controllo interno a tutela dei valori aziendali cui esso si ispira.

Art. 5 – Trasparenza e correttezza

Tutte le azioni, le operazioni, le negoziazioni e, in genere, i comportamenti posti in essere nello svolgimento dell'attività lavorativa, devono essere improntati alla massima correttezza gestionale, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e verità dei riscontri contabili, secondo le norme vigenti e le procedure interne e devono essere assoggettabili a verifica.

Tutti i Destinatari del Codice sono tenuti, nello svolgimento della loro attività lavorativa, a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate.



Art. 6 – Responsabilità

Gli Amministratori, i Dipendenti e i Collaboratori di **Italian Leather Group** svolgono la propria attività lavorativa ed effettuano le proprie prestazioni con produttività, sollecitudine, dinamismo, diligenza, operosità e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a loro disposizione e, nell'ambito delle rispettive competenze e in relazione alle mansioni svolte, assumono la responsabilità delle proprie condotte e degli effetti che ne derivano per gli interessi dell'Azienda, sul piano della produttività, della qualità e dell'immagine.

Art. 7 – Fedeltà, rispetto e tutela del patrimonio aziendale

Tutti i Dipendenti e Collaboratori, fatte salve le peculiarità del proprio ruolo, hanno il dovere di favorire incondizionatamente l'attuazione delle politiche e delle scelte aziendali e sono tenuti ad operare con diligenza per tutelare gli interessi dell'Azienda, ad avere il massimo rispetto per i beni aziendali, preservandoli da usi impropri o non corretti, ed evitando qualsiasi spreco di risorse materiali e di tempo.



I documenti, gli strumenti di lavoro (es.: computer, macchinari, dispositivi di protezione, ecc.), gli impianti, le dotazioni ed ogni altro bene, materiale ed immateriale, di proprietà di **Italian Leather Group** sono utilizzati esclusivamente per la realizzazione dei fini della Società e con le modalità dalla stessa stabilite; non possono essere utilizzati per finalità personali proprie o di terzi e devono essere utilizzati e custoditi con la massima diligenza.

Il patrimonio aziendale comprende altresì le tecnologie in uso, le strategie e i progetti per lo sviluppo dei servizi, gli elenchi dei clienti, i dati relativi al personale, gli organigrammi, i dati finanziari e contabili ed ogni altra informazione relativa all'attività, ai clienti, ai Dipendenti e Collaboratori della Società.

Tutti i Destinatari devono utilizzare i beni aziendali, materiali e immateriali, messi a loro disposizione:

- con il massimo scrupolo ed in modo proprio, anche al fine di evitare danni a persone o cose;
- evitando sprechi, manomissioni o impieghi che possano comprometterne lo stato di efficienza o accelerarne il normale deterioramento.



A tutela del patrimonio aziendale e al fine di garantire la continuità lavorativa e la riservatezza, **Italian Leather Group** applica sistemi di controllo degli accessi alle strutture e ai sistemi informativi.

Art. 8 – Regali, omaggi e benefici

Tutti gli Amministratori, i Dipendenti e i Collaboratori devono astenersi dall'accettare per sé o per altri, in qualunque forma e modo, omaggi che non abbiano un valore meramente simbolico, somme di denaro o altre utilità la cui elargizione possa essere riconducibile allo svolgimento della propria attività. In ogni caso, indipendentemente dal valore del dono, sono comunque tenuti ad informare tempestivamente la Direzione delle Risorse Umane di qualsiasi dono o beneficio, sotto qualsiasi forma, ricevuto o ancora da ricevere (inviti a meeting, fiere o convegni, presentazioni di prodotti, viaggi, pranzi e cene di lavoro, ecc.) astenendosi dal trattenere il dono o dal ricevere il beneficio senza averne prima ottenuto espressa autorizzazione.

I Dipendenti e Collaboratori che, a motivo del loro ruolo o della loro attività, dovessero ricevere omaggi di non modico valore o, comunque, eccedente le normali prassi commerciali o



di cortesia, devono sospendere immediatamente ogni rapporto con il donatore e informare il proprio superiore gerarchico in attesa di specifiche istruzioni.

Art. 9 – Conflitti di interesse

I Destinatari del Codice sono tenuti ad evitare situazioni in cui si possano verificare conflitti di interesse e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità connesse allo svolgimento della propria attività. In caso di conflitto, anche solo potenziale, con gli interessi della Società, sono tenuti a darne immediata notizia al proprio referente aziendale, precisandone la natura, i termini e la portata.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, costituiscono conflitti di interesse:

- a.** la cointeressenza – palese ovvero occulta, diretta o attraverso propri familiari – del dipendente in attività di fornitori, clienti, concorrenti;
- b.** la strumentalizzazione del proprio ruolo o della propria attività lavorativa per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli dell'Azienda;



- c. l'utilizzazione di informazioni, comunque acquisite a causa o nello svolgimento dell'attività lavorativa, a vantaggio proprio o di terzi o in contrasto con gli interessi dell'Azienda;
- d. lo svolgimento di attività lavorativa di qualunque genere (prestazioni d'opera, prestazioni intellettuali) presso clienti, fornitori, concorrenti e/o presso terzi in contrasto con gli interessi dell'azienda.

Art. 10 –Codice Etico e Doveri dei Responsabili di funzione

Ogni Responsabile di funzione, identificato come tale nell'organigramma aziendale, ha l'obbligo di:

- rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri Dipendenti e Collaboratori;
- curare l'osservanza del Codice Etico da parte dei soggetti sottoposti direttamente o indirettamente alla sua responsabilità;
- adoperarsi affinché Dipendenti e Collaboratori comprendano che le disposizioni contenute nel presente Codice Etico costituiscano parte integrante della loro prestazione lavorativa;



- riferire tempestivamente alla Direzione Aziendale ogni segnalazione da parte dei propri sottoposti relative all'osservanza del Codice Etico.

Criteria di condotta nelle relazioni esterne

Art. 11 – Comportamento negli affari: tutela della concorrenza

La Società, nello svolgimento delle relazioni d'affari si ispira ai principi di correttezza, trasparenza e legalità.

I Dipendenti e i Collaboratori, le cui azioni possono essere in qualche modo riferibili alla Società stessa, dovranno seguire comportamenti corretti negli affari di interesse della Società astenendosi dal porre in essere, legittimare, accettare o favorire comportamenti che non siano strettamente conformi alle normative vigenti e ai principi di correttezza, diligenza e lealtà di cui al presente Codice.

I Destinatari che compiono atti per conto della Società in virtù di procure o di deleghe loro conferite devono agire nei limiti delle stesse. È vietato a tali soggetti al di fuori dei prefissati limiti e a tutti coloro che non hanno procure o deleghe, impegnare o far credere di poter impegnare la Società nell'espletamento dei loro compiti e delle loro attività.



I Destinatari devono inoltre accertarsi che i soggetti con i quali intrattengono rapporti d'affari siano in possesso di legittimi poteri loro conferiti.

I Destinatari che intrattengono rapporti con soggetti pubblici o privati, con la Pubblica Amministrazione italiana o straniera possono interagire e porre in essere atti vincolanti per la Società esclusivamente con soggetti che abbiano debitamente dimostrato la legittimità e provenienza dei loro poteri e che diano affidamento di essere in possesso dei requisiti di onestà e correttezza.

E' vietato ogni rapporto con soggetti che non soddisfino i suddetti requisiti.

Italian Leather Group sostiene il principio dell'economia di mercato; si impegna a esercitare una concorrenza leale e riconosce alle altre aziende lo stesso diritto; sostiene le leggi sulla concorrenza che si ispirano a questo principio e, in particolare:

- stabilisce la propria politica commerciale in modo indipendente e non fissa alcun prezzo in accordo o collusione con i concorrenti;



- non ripartisce clienti, territori o mercati in accordo o in collusione con i concorrenti;
- instaura rapporti equi con i suoi clienti e fornitori, in conformità alle leggi che regolano la concorrenza.

Art. 12 – Rapporti con i Clienti

Italian Leather Group persegue sui mercati i propri obiettivi di impresa attraverso l'offerta di prodotti e servizi di elevata qualità nel rispetto delle norme poste a tutela della leale concorrenza.

Per **Italian Leather Group** la soddisfazione e l'apprezzamento da parte del Cliente costituisce obiettivo fondamentale del proprio operato per il successo di impresa.

Pertanto, i Dipendenti e i Collaboratori della Società, nello svolgimento dei rapporti commerciali, si impegnano:

- a osservare scrupolosamente le disposizioni del presente Codice Etico, le procedure interne relative alla gestione dei rapporti con il Cliente, nonché tutte le specifiche clausole contrattuali pattuite con il Cliente stesso;



- a fornire, con efficienza e cortesia, conformemente alle previsioni contrattuali, prodotti di alta qualità che soddisfino o superino le ragionevoli aspettative del Cliente;
- a non discriminare arbitrariamente i propri Clienti;
- a fornire accurate ed esaurienti informazioni circa i prodotti e servizi in modo che il Cliente possa assumere decisioni consapevoli;
- ad attenersi alla verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di qualsiasi altro genere.

Lo stile di comportamento nei confronti della Clientela è improntato alla massima disponibilità, al rispetto e alla cortesia nell'ottica di un rapporto collaborativo, durevole e di elevata professionalità.

Art. 13 – Rapporti con i Fornitori, i Consulenti e gli Outsourcers

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio per l'Azienda e al riconoscimento di pari opportunità a ogni fornitore.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto sono basate sulla valutazione comparativa, obiettiva



e imparziale, della qualità, del prezzo, della capacità di fornire e garantire prodotti e servizi di livello più alto possibile, nonché conformi alle normative che ne disciplinano la commercializzazione e l'utilizzo e, comunque, tali da assicurare in massimo grado la salute dei lavoratori e degli utilizzatori finali.

A tal fine, i Dipendenti della Società che partecipano ai processi di acquisto, salvo casi eccezionali e disciplinati da apposite procedure aziendali, valutano comparativamente un numero adeguato di fornitori e verificano, anche attraverso idonea documentazione, che i fornitori dispongano di mezzi, anche finanziari, strutture organizzative, capacità tecniche ed esperienza, sistemi di qualità e risorse adeguate alle esigenze e all'immagine della Società.

I prodotti e/o servizi forniti devono in ogni caso risultare conformi alle concrete esigenze aziendali.

Prima di disporre il pagamento delle fatture le funzioni aziendali competenti verificano, anche attraverso prove e analisi di laboratorio, la perfetta rispondenza qualitativa e quantitativa della merce o del servizio forniti alle condizioni di acquisto, l'adempimento di tutte le obbligazioni assunte dal



fornitore, l'esattezza e la tempestività della prestazione. Nel caso di adempimento difforme dalle condizioni contrattuali, ne informano immediatamente la Direzione Aziendale.

Italian Leather Group, a salvaguardia delle proprie risorse e a tutela della propria immagine, non intrattiene rapporti di alcun tipo con soggetti che non operano nel rigoroso rispetto delle normative vigenti o che non si conformino ai valori e ai principi previsti dal Codice Etico.

Art. 14 – Rapporti con le Istituzioni

Italian Leather Group impronta i rapporti con le Istituzioni pubbliche, locali, nazionali, comunitarie e internazionali (“Istituzioni”) sul pieno rispetto delle normative vigenti, nonché dei loro rappresentanti, membri o esponenti, sulla base dei principi di correttezza, lealtà e trasparenza.

Italian Leather Group e i Destinatari si asterranno, nei rapporti con le Istituzioni o con Pubblici Funzionari, dall'intraprendere (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- proporre o considerare opportunità di impiego e/o commerciali o qualsiasi altra forma di utilità che



possano avvantaggiare a titolo personale Dipendenti delle Istituzioni interessate;

- offrire o in alcun modo procurare omaggi, accettare o incoraggiare comportamenti che non siano conformi alle normative vigenti o che, in ogni caso, non siano improntati alla massima trasparenza, correttezza e lealtà.

La Società si astiene da qualsiasi comportamento volto ad ottenere erogazioni di denaro pubblico per mezzo di dichiarazioni e/o documenti alterati o falsificati o, più genericamente, per il tramite di artifici o raggiri volti ad indurre in errore l'ente erogatore; si obbliga, inoltre, a non destinare le erogazioni eventualmente ricevute a finalità illegittime o diverse da quelle per cui sono state concesse.

Italian Leather Group, nel rispetto dei principi e dei valori del Codice, può sostenere finanziariamente programmi o iniziative di enti pubblici, enti ecclesiastici, enti di beneficenza, fondazioni, associazioni culturali o sportive e privati, volti ad arrecare vantaggio alla collettività o, comunque, a promuovere la propria immagine.



Salute, sicurezza e ambiente

Art. 15 – Salute e sicurezza sul lavoro

Italian Leather Group riconosce la tutela della salute e la sicurezza sul lavoro come un diritto fondamentale dei lavoratori e si impegna a garantire ambienti di lavoro conformi alle norme vigenti in materia di sicurezza e di igiene sul lavoro. A tal fine si impegna a diffondere e consolidare una cultura della salute e sicurezza sul lavoro accrescendo la consapevolezza dei rischi, fornendo adeguate risorse e idonei dispositivi di protezione, promuovendo l'informazione, la formazione e l'addestramento e richiedendo a tutti, ad ogni livello, comportamenti responsabili e rispettosi del sistema di gestione della sicurezza predisposto e di tutte le procedure aziendali che ne formano parte integrante.

Per la Società è di fondamentale importanza ridurre al minimo possibile il rischio di infortuni o malattie professionali e, comunque, di situazioni potenzialmente pregiudizievoli per la salute.

Per tale motivo **Italian Leather Group** implementa adeguati sistemi di prevenzione, fornisce ai Dipendenti equipaggiamenti



protettivi come richiesto dalle normative vigenti e dai più elevati standard industriali applicabili, esige che ogni lavoratore attui le misure preventive stabilite per la tutela della salute e sicurezza e comunicate attraverso specifici documenti interni.

Ciascun Dipendente è tenuto a non esporre sé stesso o altri al rischio di lesioni o danni alla salute e deve contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro sicuro e conforme all'igiene.

In particolare, è espressamente fatto divieto di prestare attività lavorativa in stato di alterazione psico-fisica dovuta all'uso di alcol, sostanze stupefacenti o farmaci comunque in grado di influenzare il regolare svolgimento dell'attività lavorativa.

Nell'ottica della riduzione dei fattori di rischio, la Società all'interno di ogni sua sede impone il divieto di fumare, salvo che nelle aree a ciò espressamente destinate e contraddistinte da apposite indicazioni.

La Società, i Dipendenti e i Collaboratori assicurano la massima collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e si impegnano a segnalargli tempestivamente ogni situazione anomala, irregolare o, comunque, potenzialmente pericolosa.



Italian Leather Group si obbliga al rispetto delle leggi, convenzioni e raccomandazioni internazionali sul lavoro minorile e tutela dei bambini e dei giovani lavoratori e, in Italia o all'estero, si astiene dall'intrattenere rapporti commerciali con soggetti che non si conformano ai principi cui esse si ispirano e, in particolare, a quelli della Convenzione sui Diritti dell'Infanzia e dell'Adolescenza (CRC, Convention on the Rights of the Child), approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU ed entrata in vigore il 2 novembre 1990.

A garanzia della corretta attuazione delle misure di tutela della salute, igiene e sicurezza nell'ambiente di lavoro, **Italian Leather Group** sottopone il relativo sistema di gestione a verifica annuale da parte di enti certificatori esterni e indipendenti.

Art. 16 – Tutela ambientale

Tra i principi fondamentali, per **Italian Leather Group** riveste un ruolo fondamentale il rispetto per l'ambiente, perseguito attraverso processi produttivi sostenibili.

In quest'ottica, **Italian Leather Group** si impegna a pianificare le proprie attività al fine di garantire il miglior



equilibrio possibile tra l'iniziativa economica e la tutela ambientale, preservando i diritti delle generazioni presenti e future nel pieno rispetto delle normative in materia. A tal fine, la Società si impegna quotidianamente a valutare e gestire i rischi ambientali per prevenire e correggere prontamente le situazioni potenzialmente pregiudizievoli per l'ambiente, nonché a gestire e smaltire i rifiuti secondo le norme vigenti in materia.

A garanzia della corretta attuazione delle misure di tutela dell'ambiente, **Italian Leather Group** sottopone l'intero sistema di gestione ambientale a verifica annuale da parte di enti esterni indipendenti, in conformità alla certificazione ambientale volontaria UNI EN ISO 14001.

Gestione contabile e finanziaria

Art. 17 – Controllo e trasparenza contabile

Italian Leather Group forma i propri Dipendenti e Collaboratori affinché siano costantemente garantite verità, completezza e tempestività d’informazione – sia all’interno che all’esterno della Società – in merito ad ogni operazione o transazione.

Ogni operazione o transazione deve essere autorizzata, verificabile, legittima, coerente, congrua e correttamente e tempestivamente registrata nel sistema di contabilità aziendale, secondo i criteri indicati dalla legge e sulla base dei principi contabili applicabili.

Italian Leather Group conserva agli atti della Società un’adeguata e completa documentazione di supporto dell’attività svolta, in modo da consentire:

- l’accurata rilevazione e registrazione contabile di ciascuna operazione;
- l’immediata individuazione della natura e dell’oggetto della stessa;



- l'agevole ricostruzione formale e cronologica dell'operazione;
- la verifica del processo di decisione, di autorizzazione e di realizzazione, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità e controllo.

Ciascuna registrazione contabile deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto e ciascun Dipendente a ciò deputato assicura che la documentazione di supporto sia facilmente reperibile ed ordinata secondo criteri logici ed in conformità alle disposizioni e procedure aziendali.

Per ogni operazione vi deve essere adeguato supporto documentale al fine di 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.

Italian Leather Group non effettua operazioni extracontabili e fornisce una rappresentazione chiara, completa e veritiera delle proprie registrazioni, in conformità al codice civile, ai principi contabili e nel rispetto delle norme vigenti, in modo tale da assicurare trasparenza e tempestività di verifica.



Italian Leather Group si impegna a rendicontare ai propri azionisti in ordine all'attività svolta con correttezza, completezza e trasparenza, secondo quanto previsto dalla legislazione in materia.

E' fatto espresso divieto in particolare ad Amministratori, Sindaci e Revisori di rappresentare nei bilanci, nei libri sociali e nelle comunicazioni dirette a soci e/o a terzi, fatti materiali non rispondenti al vero ovvero di omettere informazioni dovute per legge circa la situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società, in modo da indurre in errore i destinatari delle comunicazioni, ovvero da cagionare un danno patrimoniale ai soci e ai creditori.

Secondo il principio di controllo rappresentato dalla separazione dei compiti, le singole operazioni contabili e la loro successiva revisione sono svolte da soggetti diversi le cui competenze sono chiaramente individuate all'interno della Società, in modo da evitare che possano essere attribuiti poteri illimitati e/o eccessivi a tali singoli soggetti.

E' vietata ogni azione od omissione in grado di impedire, ostacolare o falsare le attività di controllo riservate ai soci, agli altri organi sociali e alla Società di revisione.



Alle funzioni aziendali competenti è assicurato libero accesso ai dati, alla documentazione e a qualsiasi informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo.

I Destinatari che venissero a conoscenza di eventuali omissioni, alterazioni, falsificazioni, incompletezze o negligenze nell'informativa e nella documentazione di supporto sono tenuti a comunicarlo tempestivamente al proprio superiore gerarchico.



*Modalità di controllo sull'attuazione del
Codice Etico*

Art. 18 – Attuazione del Codice

Italian Leather Group vigilerà sull'osservanza del presente Codice Etico da parte di tutti i Destinatari intervenendo, se necessario, con azioni correttive e sanzioni adeguate.

Il presente Codice Etico, consultabile sul sito internet www.italianleathergroup.it, è portato a conoscenza di tutti i Destinatari mediante apposite attività di informazione (consegna a tutti i Dipendenti di una copia del Codice; inserimento di una nota di richiamo al Codice in tutti i contratti, ecc.).

Il Codice Etico, come le altre procedure aziendali adottate da **Italian Leather Group**, non vuole essere un documento esaustivo in grado di prevedere e disciplinare qualsiasi situazione che possa verificarsi nello svolgimento dell'attività lavorativa, bensì l'enunciazione chiara dei valori sui quali deve fondarsi l'agire quotidiano di tutti gli uomini e donne che vi lavorano, volto con entusiasmo e determinazione al continuo



miglioramento di quella che ognuno deve curare come “propria” Azienda.

Per qualsiasi chiarimento su qualsiasi argomento trattato dal presente Codice, i Dipendenti sono invitati a contattare il proprio superiore gerarchico o la funzione Risorse Umane.

Art. 19 – Segnalazioni delle violazioni

Ciascun Destinatario che rilevi una presunta violazione del Codice o, comunque, altre condotte ritenute improprie, è tenuto ad effettuarne segnalazione al proprio superiore gerarchico o alla Direzione Risorse Umane. In tal caso, sarà cura della Società garantire che nessuno possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti o discriminazioni di qualunque tipo per aver segnalato la violazione.

La Società si impegna ad assicurare la riservatezza dell’identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Il sistema disciplinare stabilisce specifiche sanzioni nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante, nonché nei confronti di chi effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni infondate.



Le segnalazioni, al pari di ogni violazione del Codice comunque accertata, sono tempestivamente valutate dalle funzioni competenti per l'adozione degli eventuali provvedimenti conseguenti.

Tutte le segnalazioni ricevute vengono in via riservata registrate, conservate e qualificate (archiviazione o attivazione accertamenti), con esplicitazione delle motivazioni che hanno indotto alla decisione.

Art. 20 – Violazione del Codice Etico e sistema sanzionatorio

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico compromettono il rapporto fiduciario fra **Italian Leather Group** e i Destinatari. Tali violazioni saranno, dunque, perseguite dalla Società attraverso provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati.

AMMINISTRATORI E SINDACI

Nel caso di violazione del Codice Etico da parte di uno o più Amministratori e/o Sindaci di **Italian Leather Group**, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, in base



alle rispettive competenze, procederanno ad assumere una delle seguenti iniziative tenendo conto della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge :

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- diffida formale;
- richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno l'adozione di adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ivi compreso l'esercizio di azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità dell'amministratore nei confronti della Società e al ristoro dei danni patiti.

SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 c.c. (Diligenza del prestatore di lavoro: *“Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite*



dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.”).

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali prescritte nel Codice Etico sono qualificabili come “illeciti disciplinari”.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dall'apparato disciplinare contemplato nel contratto collettivo applicabile, nel rispetto della procedura prevista dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e della normativa di fonte applicabile.

Le disposizioni del presente Codice si applicano anche ai prestatori di lavoro temporaneo che sono tenuti a rispettarne i precetti.

FORNITORI, COLLABORATORI E CONSULENTI ESTERNI

La violazione del Codice da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni e di altri Destinatari diversi dai soggetti sopra menzionati, viene considerata, nel caso in cui il rapporto sia regolato da un contratto, come fatto tale da giustificare la risoluzione del contratto stesso, fermi restando il diritto al risarcimento del danno e la possibilità che venga instaurato un giudizio penale nei casi in cui si configuri un'ipotesi di reato.



Art. 22 – Disposizioni finali

Il presente Codice Etico rimarrà in vigore sino a revoca o modifica espresse, che dovranno essere tempestivamente portate a conoscenza dei Destinatari con mezzi di comunicazione idonei.

Il presente Codice Etico è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione, in data 30 gennaio 2019.

Monopoli, 30/01/2019

Italian Leather Group S.p.A.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione



Allegato 1

Dichiarazione di presa conoscenza e accettazione del Codice Etico

Io sottoscritta/o,
Dipendente/Collaboratore di **Italian Leather Group S.p.A.**, dichiaro
di aver letto con attenzione il Codice Etico sopra scritto, del quale ho
ricevuto copia, di aver preso atto dei valori e dei principi ai quali esso
si ispira, che accetto e mi impegno ad attuare scrupolosamente.
Dichiaro altresì di essere consapevole che la violazione dei principi e
delle prescrizioni in esso contenuti costituisce illecito disciplinare e/o
inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

....., li

Firma



