

**CODICE ETICO
EX D.L.VO 231/01**

PIRCHER OBERLAND SRL

13.9.2022

0. Premessa.

PIRCHER OBERLAND SRL è una società il cui sviluppo e la cui reputazione nel tempo sono intarsiate nella storia e nello stile di vita imprenditoriale della famiglia Pircher ed in particolare del compianto Reinhard Pircher, al cospetto del quale le seguenti regole di comportamento non potrebbero che rappresentare la naturale conseguenza dei precetti da sempre seguiti e fatti osservare all'interno della propria azienda.

PIRCHER OBERLAND (di seguito 'Ente' o 'Società') adotta il presente Codice Etico (di seguito 'Codice') per fissare i principi e le conseguenti linee di comportamento, a cui deve conformarsi ogni persona fisica della società nell'esercizio delle attività aziendali, e ciò al fine di determinare il contenuto dei diritti, doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei c.d. 'portatori di interesse' (siano essi dipendenti, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario ecc.).

L'osservanza ed il pieno rispetto delle regole di comportamento fissate nel presente Codice rappresenta fondamentale punto di partenza per il buon funzionamento, l'affidabilità esterna ed interna e l'efficienza dell'ente.

La Società persegue il valore del lavoro e considera la legalità, la correttezza e la trasparenza dell'agire presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi e sociali.

1. Ambito di applicazione.

Il Codice si applica indistintamente ad ogni attività aziendale e nei confronti di tutto il personale della società.

Ai fini della sua applicazione, per 'personale' della società si intende:

- a) gli amministratori;
- b) i sindaci;
- c) i dirigenti, ed ogni soggetto in posizione apicale munito di autonomia funzionale e finanziaria;
- d) i dipendenti non esercenti funzioni dirigenziali e i dipendenti in posizione dirigenziale privi di autonomia finanziaria e funzionale;
- e) eventuali collaboratori, vale a dire lavoratori legati alla società da un rapporto di parasubordinazione o autonomo, la cui attività è comunque sottoposta alla direzione, al controllo e alla vigilanza da parte della Società.

La Società adotta il presente Codice per individuare le regole di comportamento da seguire nei rapporti con gli interlocutori esterni, i collaboratori, il mercato e l'ambiente ed a cui impronterà la propria attività interna ed esterna, esigendone il rispetto da parte di tutti i collaboratori, i consulenti e, per quanto di competenza, i soggetti esterni con cui si relazionerà.

2. Diffusione

L'Ente provvederà a dare ampia diffusione interna del Codice, portandolo altresì a conoscenza di qualsiasi persona fisica o giuridica che si relazioni con PIRCHER OBERLAND SRL.

Ciascun collaboratore della Società è tenuto a conoscere e rispettare le previsioni del Codice; la società vigila con attenzione sull'osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo ed intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

3. Aggiornamento

Con atto del CdA il Codice può essere modificato ed integrato, anche sulla scorta dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dall'Organo di controllo.

4. Principi generali

L'attività di prevenzione di condotte illecite da parte di qualsivoglia soggetto riconducibile a PIRCHER OBERLAND SRL presuppone l'osservanza e la conformità ai seguenti principi:

1. l'attività dell'Ente è orientata al rigoroso rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili;
2. l'Ente si impegna affinché tutti i dipendenti, dirigenti, amministratori, collaboratori, fornitori e clienti – nonché il personale di eventuali partner commerciali – osservino le leggi ed i regolamenti vigenti, nonché le regole organizzative e procedurali adottate dalla Società;
3. l'Ente si impegna ad adottare tutte le misure preventive volte a tutelare la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro;
4. l'Ente riconosce l'importanza della prevenzione anche in ambito ecologico e di corretta gestione ambientale, impegnandosi al rispetto di tutta la relativa legislazione applicabile;
5. l'Ente rifiuta e censura qualsiasi comportamento non uniformato a quanto stabilito nel Codice Etico, anche nell'ipotesi in cui tale comportamento sia stato dall'agente realizzato a vantaggio o nell'interesse dell'ente medesimo o nella convinzione di arrecare allo stesso un vantaggio;
6. tutti i comportamenti, le operazioni e le transazioni decisi o attuati dall'Ente e da soggetti agenti in nome e per conto dello stesso devono essere conformi alla legge, alla correttezza professionale, ai principi di lealtà, trasparenza e verificabilità, nonché debitamente autorizzati e documentati nel rispetto delle procedure aziendali;
7. le trattative d'affari e i rapporti con gli interlocutori istituzionali e commerciali devono essere condotti in conformità alla legge e nel rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e verificabilità;
8. in particolare, nei confronti di rappresentanti, funzionari o dipendenti delle pubbliche amministrazioni:
 - a. sono vietate la ricerca e l'instaurazione di relazioni personali di favore, influenza, ingerenza idonee a condizionare, direttamente o indirettamente, l'esito del rapporto;
 - b. sono altresì vietate le offerte di beni o di altre utilità, anche per interposta persona, salvo che si tratti di doni di modico valore e conformi agli usi;
9. l'Ente previene l'insorgenza e gli effetti, diretti o indiretti, di situazioni di conflitti di interesse, dei quali siano portatori i soggetti che agiscono in nome o

- per conto del medesimo;
10. L'Ente si impegna ad un'effettiva diffusione al suo interno e nei confronti dei soggetti che con esso collaborano delle informazioni relative alla disciplina normativa ed alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che l'attività d'impresa si svolga nel rispetto dei principi etici.

5. Regole di comportamento

5.1 Competizione ed etica nella gestione degli affari

PIRCHER OBERLAND SRL crede nella libera e leale concorrenza ed informa le proprie azioni all'ottenimento di risultati competitivi che premiano la capacità, l'esperienza e l'efficienza.

L'attività dell'azienda è esercitata secondo corretti principi economici e corrette regole di mercato, in leale competizione con i concorrenti e nel costante rispetto delle norme di legge e regolamentari applicabili.

Tutte le azioni, operazioni e transazioni devono essere lecite, e correttamente registrate ed autorizzate anche allo scopo di rendere possibile ogni verifica e controllo circa l'attuazione di modelli decisionali e applicativi previsti.

Qualsiasi azione diretta ad alterare le condizioni di corretta competizione è contraria alla politica aziendale dell'ente ed è vietata ad ogni soggetto che per essa agisce.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta che non sia rispettosa delle leggi vigenti e conforme alle regole del presente Codice.

In ogni comunicazione con l'esterno le informazioni riguardanti la Società e le sue attività devono essere veritiere, chiare, verificabili.

Tutti gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori della Società, a qualsiasi titolo coinvolti nella formazione del bilancio, sono obbligati ad applicare ogni prevista disposizione normativa concernente la veridicità e la chiarezza dei dati e delle valutazioni. Gli organi amministrativi devono fornire la massima collaborazione a tutti gli organismi di controllo.

Ogni informazione, conosciuta per il titolo o la funzione svolta nell'ambito della Società, deve considerarsi riservata in quanto patrimonio della stessa.

5.2 Relazioni con soggetti esterni

I rapporti dell'Ente con qualsiasi interlocutore, pubblico o privato, devono essere condotti in conformità alla legge e nel rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e verificabilità.

Ogni attività dovrà inoltre ispirarsi alla massima correttezza e completezza delle informazioni, alla legittimità sotto il profilo formale e sostanziale ed alla chiarezza e verità nei riscontri contabili e ciò secondo le disposizioni vigenti.

Non è consentito dare o promettere a terzi denaro o altre utilità in qualunque forma e secondo qualsiasi modalità, anche indiretta, per favorire la Società o terzi.

E' altresì vietato ricevere o farsi promettere, per sé o per altri, tali dazioni al fine di avvantaggiare terzi nei rapporti con l'Ente.

Non è ammessa alcuna forma di regalia, salvo che si tratti di doni di modico valore e conformi agli usi.

L'impresa non eroga contributi, vantaggi o altre utilità ai partiti politici e alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, né a loro rappresentanti, se non nel rispetto della normativa applicabile.

Chiunque del personale, nell'esercizio dell'attività, riceva richieste o offerte, siano esse esplicite o implicite, di denaro o altre utilità, deve segnalarlo tempestivamente agli organi competenti e conseguentemente sospendere ogni relazione con i soggetti interessati in attesa di istruzioni dalla Società.

5.3 Relazioni con i clienti e i committenti

L'Ente impronta la propria attività al criterio della qualità, intesa essenzialmente come obiettivo del pieno soddisfacimento del cliente.

Nei rapporti con la clientela e la committenza la Società assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento contrattuale.

5.4 Relazioni con i fornitori

Le relazioni con i fornitori della Società, comprensive dei contratti finanziari e di consulenza, sono regolate dalle norme di questo Codice e sono oggetto di costante ed attento monitoraggio.

La Società si avvale di fornitori, appaltatori o subappaltatori che operino in conformità della normativa vigente e delle regole previste in questo Codice.

5.5 Rapporti e adempimenti fiscali

La Società rifugge qualsiasi forma di evasione ed elusione fiscale, improntando ed organizzando la propria attività, predisposizione ed emissioni di dichiarazioni e comunicazioni, nonché le proprie relazioni in ambito fiscale e tributario secondo rigorosi principi di verità, trasparenza, attenzione, documentazione e leale collaborazione. In particolare, tutti i Destinatari chiamati a formare dichiarazioni e comunicazioni in materia sono tenuti ad agire nell'osservanza di ogni norma di legge, nazionale e internazionale, vigente, nonché al rispetto della prevista organizzazione interna ed in particolare, per quanto di competenza, a verificare la correttezza dei dati e delle informazioni che saranno poi recepite nelle medesime dichiarazioni e comunicazioni rilevanti ai sensi del Decreto.

6. Ambiente

Le attività produttive vengono realizzate in conformità della normativa vigente in materia ambientale.

Pircher Oberland, per scelta aziendale, nel solco del perseguimento dei massimi obiettivi di sostenibilità e approvvigionamento responsabile, lavora principalmente o acquista prodotti in legno provenienti da foreste certificate PEFC o FSC

(certificazione che identifica i prodotti contenenti legno proveniente da foreste gestite in maniera corretta e responsabile secondo rigorosi standard ambientali, sociali ed economici).

La Società si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori e subfornitori una cultura della tutela ambientale e della prevenzione dell'inquinamento, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori.

7. Rapporti con i collaboratori

7.1 Lavoro

PIRCHER OBERLAND SRL ritiene elemento portante il supporto delle risorse umane, considerandolo principale fattore di affermazione e del raggiungimento di risultati per ogni impresa, ciò in un quadro di lealtà e fiducia reciproche tra datore e prestatori di lavoro.

La Società rispetta il diritto dei dipendenti di aderire o meno, così come di istituire, associazioni sindacali senza che tale scelta possa pregiudicare il normale svolgimento del rapporto lavorativo ed orienta la propria azione in tale ambito verso condizioni di dialogo costruttivo con i rispettivi rappresentanti.

Tutto il personale è assunto con regolare contratto di lavoro.

Il rapporto di lavoro si svolge nel rispetto della normativa contrattuale collettiva del settore e della normativa previdenziale, fiscale ed assicurativa ivi comprese le disposizioni in tema di divieto di lavoro minorile.

PIRCHER OBERLAND SRL ripudia ogni contesto lavorativo in cui si perpetra il maltrattamento dei lavoratori, o l'uso del lavoro forzato, così come del lavoro inteso come corrispettivo per definire posizioni debitorie, lavoro in schiavitù nonché qualsivoglia forma di traffico di esseri umani.

È obiettivo primario dell'Ente quello di perseguire il continuo miglioramento della professionalità dei propri dipendenti, anche attraverso lo svolgimento di iniziative formative.

L'ente si impegna affinché nei luoghi di lavoro non si verificano contesti discriminatori e/o di molestie nei confronti e fra i lavoratori, ribadendo come assunzione, formazione, retribuzione e avanzamenti di carriera debbano essere orientati al rispetto delle qualifiche, competenze, rendimento ed esperienza.

Tutti i dipendenti vengono retribuiti sulla base della contrattazione collettiva: la Società si impegna a rispettare ogni vigente disposizione di legge in materia di retribuzione, orario di lavoro, lavoro straordinario.

7.2 Sicurezza e salute

La Società garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro.

L'Ente fa proprio l'impegno affinché venga diffusa e consolidata tra tutti i propri collaboratori ed eventuali appaltatori/subappaltatori/fornitori una cultura della

sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti.

8. Misure di intervento

8.1 Prevenzione

In conformità della normativa vigente e nell'ottica della programmazione ed organizzazione delle attività aziendali tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, PIRCHER OBERLAND SRL, sulla scorta di un sistema gestionale già operativo, provvede ad individuare eventuali ulteriori misure organizzative e di conduzione dell'azienda che contribuiscano a prevenire comportamenti illeciti o comunque contrari alle regole di questo Codice da parte di qualunque soggetto ad essa riconducibile.

In ragione dell'articolazione delle attività e della complessità organizzativa la Società adotta una struttura organizzativa idonea, con attribuzione di incarichi a persone dotate di adeguata capacità e competenza, nonché misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e delle regole di comportamento di questo Codice.

8.2 Controlli

L'Ente adotta specifiche modalità di controllo della conformità dei comportamenti di chiunque agisca per esso, o nel suo ambito, alle previsioni della normativa vigente ed alle regole di comportamento di questo Codice.

Per verificare e vigilare sull'effettiva ed efficace applicazione dei principi e delle regole introdotte dal Codice etico nonché per ogni necessaria funzione espletabile nell'ambito degli assetti aziendali organizzati secondo quanto prescritto dal D.L.vo 231/01, PIRCHER OBERLAND SRL provvederà ad istituire un Organismo di Vigilanza e Controllo, prevedendone le modalità di designazione e gli ambiti di intervento, previa analisi delle effettive situazioni di rischio in relazione ai c.d. reati presupposto previsti dal predetto decreto.

8.3 Sistema disciplinare e sanzioni

L'osservanza da parte dei dipendenti della società delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 2104 c.c. La violazione delle norme del Codice da parte del personale dipendente potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge.

L'accertamento delle violazioni del presente Codice viene operato dai competenti organi investiti delle funzioni di controllo interne.

Il procedimento di contestazione delle violazioni nonché la procedura con cui viene comminata la sanzione sono svolte nel pieno rispetto delle disposizioni dello Statuto dei Lavoratori e degli accordi contrattuali applicabili.