

CÓDIGO ÉTICO de Gampack srl

1. Ámbito de aplicación

El Código Ético de GAMPACK S.R.L. se aplica, sin excepción, a los órganos de gobierno de la Empresa, a sus empleados y a los colaboradores de todo tipo (los “Destinatarios”).

GAMPACK S.R.L. (en lo sucesivo, GAMPACK o la Empresa) también solicita a todas las personas físicas y/o jurídicas con las que ha establecido o pretende establecer, de forma permanente o temporal, relaciones y vínculos que lo respeten debidamente.

2. Principios éticos

El Código Ético de GAMPACK S.R.L. forma parte integrante del Modelo de organización, gestión y control de la Empresa, y constituye el punto de referencia para todas las personas que allí trabajan, ya sean superiores o subordinados, en cuanto a la conducta a adoptar en el lugar de trabajo. Establece obligaciones legales y deberes morales específicos que definen el alcance de la responsabilidad ética y social de cada persona en la Empresa y que, en conjunto, constituyen una herramienta eficaz para la prevención de conductas ilícitas o irresponsables por parte de quienes actúan en nombre y por cuenta de la empresa.

En cumplimiento de la ley y de los requisitos sobre el ejercicio de la actividad empresarial, la Empresa, a través del Código Ético, exige a todas las personas que operan en su seno que reconozcan, promuevan, realicen y garanticen el sentido de la responsabilidad personal y profesional, así como el cumplimiento de los deberes propios de cada persona, en relación con las funciones específicas desempeñadas.

El Código Ético de GAMPACK se divide en dos partes fundamentales: la primera relativa a la Ética en el lugar de trabajo, y la segunda a la Ética en los negocios.

3. Ética en el lugar de trabajo

El objetivo del código es reafirmar a todo el sistema de alta dirección y al personal de la empresa el compromiso de mantener, en todas las circunstancias, un comportamiento ético, que se entiende de la siguiente manera:

- cumplir estrictamente la legislación vigente en el país;
- actuar con equidad y cortesía en las relaciones entre compañeros, prohibiendo cualquier forma de discriminación;

- respetar los intereses de todas las demás partes interesadas (clientes, consumidores, instituciones, autoridades públicas y comunidad externa);
- desempeñar su función con profesionalidad e integridad moral, respetando la dignidad humana.

3.1 Salud y seguridad en el trabajo

Los elevados estándares de seguridad y su mejora constante forman parte integrante de la ética de trabajo y el compromiso de GAMPACK s.r.l. , de conformidad con la normativa aplicable en materia de protección de la salud y la seguridad en el trabajo (Decreto Legislativo n.º 81 del 9 de abril de 2008, y sus modificaciones posteriores).

La Empresa cuida y persigue unas condiciones de trabajo caracterizadas por la seguridad y la salubridad en sus oficinas, tanto para sus empleados como para los colaboradores externos, y reconoce la necesidad de un equilibrio justo entre vida laboral y personal.

Todos los empleados tienen la obligación de contribuir a la seguridad en el lugar de trabajo respetando y conociendo las normas, las políticas y los procedimientos, e informando de cualquier situación insegura.

3.2 Igualdad de oportunidades y no discriminación

La integridad del lugar de trabajo se aplica a la Empresa y a sus empleados; esto significa que todos los empleados deben respetar la individualidad de cada uno en sus diferencias.

GAMPACK s.r.l. ofrece igualdad de oportunidades y fomenta la diversidad en todos los niveles dentro de la Empresa: cualquier acto de discriminación no será tolerado y estará sujeto a censura disciplinaria.

3.3 Ambiente libre de acoso

La Empresa se esfuerza en gran medida para mantener un ambiente de trabajo en el que las personas sean tratadas con dignidad, decoro y respeto.

Este ambiente debe caracterizarse por la confianza mutua y la ausencia de intimidación, opresión y explotación.

3.4 Diálogo abierto con los empleados

La Empresa se compromete a mantener relaciones constructivas de confianza y colaboración entre sus empleados y sus representantes, ya que los empleados son los verdaderos protagonistas de la conducta responsable de la Empresa.

La Empresa fomenta el diálogo entre los empleados, sus representantes y la dirección.

3.5 Protección de datos

Los datos personales sólo podrán recogerse con fines legítimos y de conformidad con las normas de referencia.

Sólo podrán utilizarse para el fin para el que se recogieron originalmente, y no deberán conservarse más tiempo del permitido por la ley.

3.6 Conflicto de intereses

Los empleados deben evaluar de forma justa, objetiva e imparcial cualquier relación comercial, anteponiendo los intereses de GAMPACK a cualquier interés personal en asuntos relacionados con las actividades de la Empresa.

Los empleados no deben utilizar su cargo para obtener ventajas personales directas o indirectas.

Con el fin de proteger a la Empresa y a sí mismos de un posible conflicto de intereses, se recomienda a los empleados que informen a su superior de cualquier relación que mantengan con un cliente real o potencial, con un proveedor o con un competidor.

De manera más general, los empleados deben evitar participar en transacciones o actividades que puedan constituir o generar un conflicto de intereses.

3.7 Información reservada y confidencial

La información considerada confidencial debe protegerse de su divulgación tanto dentro como fuera de la Empresa.

Los empleados deben tomar las precauciones adecuadas para proteger la información confidencial de GAMPACK de su divulgación a competidores y/o terceros no autorizados. Además de respetar la información reservada, los empleados también deben velar por proteger la información confidencial de terceros (como clientes y proveedores), de la que entran en posesión por razón de su cargo en la empresa.

4. Ética en los negocios

4.1 Sostenibilidad y cuidado del medio ambiente

GAMPACK considera que la protección del medio ambiente es un factor primordial que también debe guiar su actividad; para ello, orienta sus decisiones de forma que se garantice la compatibilidad entre la consecución de sus fines institucionales y las necesidades ambientales, y rechaza y censura cualquier conducta que se aleje de los principios mencionados.

La Empresa es consciente del impacto de sus actividades en el desarrollo económico y social y en la calidad de vida del territorio de referencia; por ello, GAMPACK, en el desarrollo de sus actividades, se compromete a proteger el medio ambiente circundante, a contribuir al desarrollo sostenible del territorio, en pleno cumplimiento de las normas que regulan la materia, y a limitar el impacto ambiental de sus actividades, teniendo en cuenta además el desarrollo de la investigación científica en la materia.

4.2 Relaciones con clientes, asesores y proveedores

GAMPACK adopta un proceso estructurado, justo y ético para seleccionar y evaluar a sus proveedores con el fin de establecer una relación mutuamente beneficiosa con ellos; son seleccionados de acuerdo con criterios objetivos que incluyen: calidad, fiabilidad, precios competitivos y conducta ética.

4.3 Relaciones con las comunidades e instituciones

4.3.1 Política ambiental

La Empresa es consciente de la influencia, incluso indirecta, que pueden tener sus actividades en las condiciones, en el desarrollo económico y social, y en el bienestar general de la comunidad a través de la creación continua de situaciones de trabajo para que pueda haber en el futuro seguridad en el trabajo, en la familia en tranquilidad económica con el fin de crear un círculo justo de gestación continua, con respecto a lo que se incluye con razón en la constitución italiana en términos de trabajo, respeto de la dignidad humana, y responsabilidad social empresarial.

4.3.2 Relaciones económicas con partidos, sindicatos y asociaciones

La Empresa, con su Código Ético aplicado de modo tal de proteger la moralidad operativa, no financia partidos políticos, sus representantes o candidatos, ni en Italia ni

en el extranjero; no patrocina congresos o eventos que tengan una finalidad de propaganda política. La Empresa pretende mantenerse absolutamente libre de cualquier presión directa o indirecta sobre figuras políticas.

La Empresa no realiza contribuciones a organizaciones como sindicatos, asociaciones ecologistas o de protección de los consumidores.

Sin embargo, la Empresa, en el contexto de una justa preocupación moral, sólo podrá cooperar con dichas organizaciones cuando se den simultáneamente los siguientes requisitos previos:

- fines relacionados con el respeto social comunitario;
- asignación de recursos clara y documentable en un valor justo de código ético;
- afirmación expresa y clara de las organizaciones mencionadas con fines sociales y comunitarios.

En tanto que la Empresa podrá cumplir con las solicitudes de contribuciones limitadas únicamente a propuestas procedentes de Organizaciones y Asociaciones declaradas sin ánimo de lucro, sin fines de explotación humana, sin fines especulativos ocultos, pero con estatutos precisos y regulares, escrituras de constitución que deberán adjuntarse a cualquier solicitud de contribución; en cualquier caso, la Empresa también podrá adherirse a aquellas Organizaciones de carácter médico-humanitario de apoyo, con iniciativa de valor nacional.

4.3.3 Relaciones con las instituciones

Las relaciones con la Administración Pública y las Instituciones del Estado deben organizarse de acuerdo con las implicaciones precisas de las leyes y reglamentos, sin alterar el Código Ético de la empresa.

Para ello, la Empresa se compromete absolutamente a:

- establecer canales de comunicación transparentes y estables con las partes interesadas institucionales a nivel comunitario, provincial y municipal;
- representar los intereses y las posiciones de la empresa de forma transparente, rigurosa y coherente, evitando cualquier actitud colusoria, anteponiendo siempre el código ético preciso para su propia actividad y para la protección del trabajo de sus empleados.

4.3 Regalos, gastos de representación y medidas anticorrupción

El intercambio de regalos y los gastos de representación con clientes o proveedores sólo están permitidos si son de valor moderado.

GAMPACK y sus empleados no utilizarán regalos u otros obsequios de representación para obtener una ventaja competitiva; en ningún caso es aceptable el intercambio de dinero en efectivo o equivalente (por ejemplo, suministros).

Ocultar regalos u obsequios de representación en forma de donaciones benéficas constituye una infracción del presente Código y no se aceptará.

4.4 Cómo hablar abiertamente

La mejor forma de que los empleados hablen abiertamente es hacerlo con su jefe o responsable de primera línea, que deberá promover todos los esfuerzos posibles para escuchar a los empleados, comprender sus preguntas y preocupaciones, y actuar en consecuencia.

4.5 Ausencia de represalias

En ningún caso, un empleado que denuncie un problema será objeto de represalias; cualquier persona que incurra en un comportamiento de represalia, independientemente del cargo que ocupe, será objeto de medidas disciplinarias.

Siempre que las denuncias se hagan de buena fe, no se tomará ninguna medida contra un empleado que plantee un problema que finalmente resulte ser inexacto.

No se tolerarán las acusaciones abusivas.

La Empresa espera que todos los empleados respeten este Código y les anima a defender lo que es correcto cuando haya algo incorrecto.

5. Entrada en vigor, publicidad y eficacia

El Código Ético y sus modificaciones son aprobados por el Consejo de Administración.

La fecha de entrada en vigor del Código Ético es el 01.01.2023; se entrega una copia del Código Ético a todos los empleados.

Este Código Ético emitido por la Empresa se pone en conocimiento del personal de la empresa y de cualquier tercero que pueda actuar en nombre de la Empresa. Todas las partes mencionadas tienen la obligación de conocer y respetar su contenido.

En el tablón de anuncios de la Empresa debe colocarse una copia del “Código Ético de Conducta Empresarial”.

Todos los clientes, proveedores, consultores, colaboradores externos y, en general, aquellos que, de cualquier tipo y naturaleza, estén en contacto con las operaciones de la empresa, deben recibir una copia del “Código Ético y de Conducta Empresarial”, para que puedan comprender que la Empresa ha instituido un proceso preciso de bienestar, de atención, de protección del trabajo de su personal, de consideración del ser humano en el centro del interés moral y humano de la Empresa, y de llevar el principio de utilidad social también a la comunidad externa.

6. Implementación del Código Ético dentro de la Empresa

Todas las personas que trabajan en la Empresa, ya sean directivos o subordinados, tienen la obligación de:

- a) leer el Código Ético y conocer las prácticas de interpretación correspondientes;
- b) familiarizarse con las normas de conducta establecidas en el presente Código y que se desprenden de las prácticas de interpretación;
- c) respetar este Código como canon de adecuación ética del comportamiento de las personas individuales.

Se invita a todas las personas de la Empresa a denunciar, de forma no anónima al Consejo de Supervisión [hasta que se designe al Representante Legal de la Empresa] de las conductas contrarias al Código Ético de las que hayan tenido conocimiento, así como a tomar medidas, en relación con las responsabilidades de cada uno, para garantizar que dichas conductas cesen lo antes posible. En cualquier caso, los canales de denuncia previstos en el Modelo garantizan la confidencialidad de la identidad del denunciante.

Se invita a cualquier persona que considere que ha sido víctima de una conducta contraria al Código Ético a denunciar el incidente al Consejo de Supervisión [hasta que se designe al Representante Legal de la Empresa], que, tras evaluar detenidamente las circunstancias concretas y la gravedad de la conducta, adoptará las medidas más adecuadas.

7. Implementación del Código Ético ante terceros

En sus relaciones contractuales, la empresa se compromete a exigir a terceros el cumplimiento de las disposiciones de este Código, para lo cual especificará expresamente en cada contrato su compromiso de no contravenir los principios aquí contenidos.

Piacenza, 10.12.2022

El Director General
Giuseppe Gazzola

