

## **Codice di Condotta**

del Planatol Società Italiana Forniture Arti Grafiche S.I.F.A.G. S.R.L.

### **1. Preambolo**

Da oltre 90 anni, Planatol GmbH, con sede a Rohrdorf, in Alta Baviera, offre adesivi di alta qualità per l'industria della carta e degli imballaggi, per l'industria della lavorazione del legno e per altri settori come le costruzioni leggere o l'edilizia.

I valori aziendali di Planatol GmbH e delle sue filiali sono presenza globale, dinamismo, crescita, ecologia, sostenibilità, tecnologia e innovazione.

Rapporti corretti, professionali e onesti tra di noi, con i nostri clienti e partner commerciali costituiscono la base della nostra reputazione e del nostro successo economico. Siamo consapevoli di questa responsabilità e vogliamo promuovere la fiducia dei dipendenti, dei partner commerciali e del pubblico nel Gruppo Planatol. Siamo orgogliosi di condurre la nostra attività con integrità e riteniamo che questo sia il fondamento del nostro successo. Integrità per noi, come individui dell'azienda, significa che gli altri possono fidarsi di noi e rispettarci, sapendo che siamo onesti, corretti e sinceri.

Per la nostra azienda, integrità significa che Planatol GmbH, le sue filiali e le società affiliate adempiono ai loro obblighi e sono un partner commerciale affidabile e degno di fiducia. L'integrità protegge la nostra reputazione per il futuro e ci permette di avere successo nell'ambiente commerciale complesso e competitivo di oggi.

Il presente Codice di condotta stabilisce i principi di come condurre la nostra attività in conformità alle leggi, alle normative e alle politiche governative, nonché alle linee guida interne del Gruppo. Osservando il presente Codice, che è vincolante, garantiamo che le nostre attività e decisioni aziendali siano conformi non solo alle leggi e ai regolamenti, ma anche ai principi che guidano la nostra condotta aziendale.

### **2. Clausola del genere**

Per ragioni di maggiore leggibilità, si usa la forma linguistica del maschile generico. In questa sede si riferisce che si utilizzerà esclusivamente la forma maschile a prescindere dal sesso. Ciò non implica tuttavia una discriminazione di genere o una violazione del principio di uguaglianza.

### **3. Definizione di Compliance e ambito di applicazione**

Compliance significa rispetto delle regole, ovvero delle leggi, delle linee guida oltre che dei codici volontari delle aziende. Per effetto del Codice di Corporate Governance Tedesco (GCGC), la "compliance" è intesa come l'insieme di tutte le precauzioni necessarie per assicurare la condotta legalmente conforme di tutti i dipendenti per quanto riguarda tutti i regolamenti legali e principi etici inerenti la società e le sue attività.

Il presente Codice di Condotta formula i valori centrali e le massime di azione del nostro gruppo di società per coloro che esercitano un'attività commerciale per conto del Gruppo Planatol.

Le direzioni della Planatol GmbH e delle consociate sono tenute a garantire il rispetto delle disposizioni legali e delle direttive interne e ad adoperarsi per la loro osservanza nel gruppo di società o nelle singole società del gruppo di società. La direzione è supportata in questo dai garanti della compliance della rispettiva azienda.

Il presente Codice di Condotta è vincolante per tutte le società (in particolare anche le consociate) del Gruppo Planatol e per i loro dipendenti. Ogni dipendente è vincolato dal Codice di condotta ed è personalmente responsabile del suo rispetto. Il presente Codice di Condotta si applica anche a tutte

le attività del Gruppo Planatol.

L'ambito della compliance nel Gruppo Planatol comprende l'osservanza di leggi e regolamenti così come il rispetto di linee guida e istruzioni interne. In caso di lavoro all'estero, oltre ai requisiti legislativi nazionali occorre rispettare anche le leggi e i regolamenti applicabili nel rispettivo paese, così come le norme sociali essenziali e i principi etici. Ogni dipendente risponde personalmente del rispetto delle leggi nel suo ambito lavorativo. È severamente vietato indurre terzi a commettere atti illeciti o partecipare consapevolmente a tali atti.

L'inosservanza delle leggi e dei regolamenti, così come delle linee guida e delle istruzioni interne, possono avere gravi ripercussioni non solo per il singolo individuo, ma anche per il Gruppo Planatol. Pertanto, non sarà tollerato un comportamento riprovevole e deliberato. Tali comportamenti scorretti e tali violazioni saranno adeguatamente sanzionati dal Gruppo Planatol e senza eccezioni nell'ambito delle disposizioni di legge, a prescindere dal rango e dalla posizione della persona che compie tale gesto, nonché di quella interessata.

Come filiale della Planatol GmbH, tutte le direttive e i codici della Planatol Società Italiana Forniture Arti Grafiche S.I.F.A.G. S.R.L. sono subordinati a quelli della casa madre, la Planatol GmbH, nella misura consentita dalla legge italiana.

#### **4. Pubblicazione, entrata in vigore e aggiornamento del Codice di Condotta**

Il Codice di Condotta entrerà in vigore il **04.11.2022** in seguito a una delibera della direzione della Planatol Società Italiana Forniture Arti Grafiche S.I.F.A.G. S.R.L. Per quanto attiene all'attualità e all'adeguatezza dei regolamenti della presente direttiva, essi devono essere regolarmente rivisti almeno ogni due anni ed eventualmente ridefiniti se necessario.

La direzione di ogni azienda è obbligata a osservare e implementare la presente direttiva, nonché garantire e monitorare il rispetto della medesima all'interno dell'azienda. Spetta inoltre alla direzione provvedere a divulgare la presente direttiva, così come qualsiasi revisione o emendamento della stessa, a tutti i livelli operativi dell'azienda. I garanti della compliance di ogni azienda forniscono supporto in tal senso.

La rispettiva versione aggiornata del presente Codice di Condotta è disponibile presso il garante della compliance del Gruppo Planatol.

#### **5. Il Codice in breve**

Il nostro Codice di Condotta definisce le nostre responsabilità e i comportamenti che ci aspettiamo dai dipendenti per assicurare un ambiente di lavoro costruttivo e produttivo che supporti i nostri valori e le nostre convinzioni di base. Esso guida e sostiene i nostri dipendenti nel prendere le decisioni giuste e nel fare la cosa giusta.

Le seguenti domande di controllo aiuteranno ogni dipendente a prendere una decisione iniziale in caso di incertezza sulla liceità della condotta in questione:

- 1) La mia decisione è corretta e priva da interessi personali?
- 2) Cosa penserebbero gli altri di questa decisione?
- 3) Sono disposto ad assumermi la responsabilità di questa decisione?
- 4) Questa decisione è conforme al presente Codice di Condotta?

Se la risposta a tutte le domande è affermativa, allora l'azione o la decisione è molto probabilmente corretta e conforme ai principi di condotta qui esposti. In caso di incertezza, contattare l'ufficio aziendale preposto per concordare la condotta prevista.

Si ricorda di:

- agire se intravedete un problema
- chiedere in caso di incertezza.

## 6. Procedura di conferma

Il presente Codice di Condotta deve essere consegnato ad ogni dipendente del Gruppo Planatol su richiesta. Ogni dirigente deve confermare per iscritto di aver ricevuto e letto il Codice di Condotta e di aver portato il regolamento all'attenzione dei dipendenti della sua rispettiva area di responsabilità e che lui/lei e i dipendenti della sua rispettiva area di responsabilità si sono impegnati a rispettarlo. Le relative conferme sono registrate nei file del personale dai dipartimenti HR. Nella misura in cui vengono adottate ulteriori misure di formazione e di attuazione, saranno adeguatamente, e comprovatamente informati tutti i dipendenti coinvolti.

## 7. Principi di condotta

### Rispetto delle leggi e delle norme sociali

Il Gruppo Planatol è presente in molti mercati di prodotti e in molte regioni del mondo ed è quindi soggetto a diversi ordinamenti giuridici. Per noi, essere membro responsabile di queste società significa rispettare tutte le leggi applicabili – a prescindere dalla loro applicazione locale o anche sovraregionale - così come osservare gli usi e costumi nazionali - nella misura in cui corrispondono ai nostri valori -, altri regolamenti, regole interne, linee guida, procedure operative e altre standard sociali. Qualsiasi violazione di essi può danneggiare gravemente la reputazione della nostra azienda o avere altre ripercussioni negative.

### Protezione dei diritti umani

Si rileva, tra l'altro, l'importanza della salvaguardia e del rispetto delle norme applicabili per la protezione dei diritti umani che costituiscono parte integrante della responsabilità aziendale. In particolare, i nostri dipendenti rispettano la dignità e i diritti personali di ogni altro dipendente e collega, nonché di terzi con cui l'azienda intrattiene rapporti di d'affari.

Planatol osserva pertanto i diritti umani riconosciuti a livello internazionale e si preoccupa di rispettarli.

### Rifiuto del lavoro forzato e minorile

Inoltre, non tolleriamo alcuna forma di lavoro forzato o minorile.

Planatol e i suoi partner commerciali assumono solo persone che hanno raggiunto l'età minima richiesta per svolgere il lavoro secondo la legislazione nazionale applicabile. I diritti dei bambini sono osservati e rispettati.

Planatol rifiuta la collaborazione con persone o aziende che utilizzano lavoro minorile o forzato in relazione a beni o servizi forniti a o per Planatol

### Diritti fondiari delle comunità, comprese le popolazioni indigene

Planatol rispetta pienamente i diritti di proprietà e di terra dei popoli e delle comunità indigene. Planatol non tollera il land grabbing.

### Rispetto delle leggi sull'esportazione, doganali e fiscali e le leggi sulle sanzioni

Planatol è obbligata, nel contesto globale, a garantire il rispetto delle rispettive leggi applicabili in materia di esportazione, dogana e imposte, nonché delle leggi sanzionatorie. In questo contesto,

rispettiamo tutti i regolamenti applicabili per quanto riguarda l'importazione, l'esportazione e il trasferimento di beni, tecnologie, servizi, nonché le transazioni di capitale e di pagamento.

## Prevenzione dei conflitti di interessi

Un conflitto di interessi è una situazione in cui sussiste il rischio che gli interessi personali di un dipendente o di un terzo possano influenzare gli interessi di Planatol o dei clienti. Ci teniamo molto a prevenire che i nostri dipendenti si trovino in situazioni di conflitto di interessi o di lealtà. Confidiamo che tutti i nostri dipendenti prendano decisioni basate esclusivamente su criteri oggettivi e che non siano influenzati da interessi e relazioni personali quando prendono decisioni aziendali. Tutti i dipendenti sono tenuti a informare immediatamente il diretto superiore in caso di un possibile conflitto tra interessi aziendali e personali. In particolare, i conflitti d'interesse possono insorgere se un dipendente agisce come concorrente di Planatol e delle sue consociate, lavora per un'altra società o ha legami analoghi, oppure stipula negozi giuridici con Planatol e le sue consociate.

Tutti i rapporti commerciali con le aziende esterne o consociate devono essere conclusi alle condizioni convenzionali, reggere ad un confronto con terzi ed essere prive di interessi personali dei dipendenti.

Le decisioni devono essere basate su considerazioni fattuali e non guidate da interessi personali.

## Segreti industriali e professionali

Il Gruppo Planatol possiede un prezioso know-how e un'ampia gamma di segreti industriali e professionali, incluse anche le cosiddette informazioni confidenziali. Questa conoscenza è la base del nostro successo commerciale in quanto spetta a noi garantire la riservatezza, la disponibilità e l'integrità di tali informazioni, sia in formato elettronico che cartaceo.

La divulgazione non autorizzata di segreti industriali e professionali, così come la loro modifica, distruzione o divulgazione non autorizzata, può arrecare gravi danni al Gruppo Planatol. Il dipendente interessato è passibile di sanzioni secondo il diritto del lavoro, civile e penale. Pertanto, adottiamo tutte le misure necessarie e opportune al fine di prevenire l'uso improprio di segreti industriali e professionali. Riconosciamo la proprietà intellettuale dei concorrenti e dei partner commerciali. Tutti i dipendenti sono obbligati a mantenere segreti industriali e professionali di terzi e ad utilizzarli solo nell'ambito degli accordi presi con i rispettivi terzi.

## Protezione dei dati

Per la protezione dei dati personali si applicano norme legali speciali. Per dati personali si intendono i dati contenenti informazioni sulle condizioni personali o di fatto di una persona fisica. Questo include, per esempio, l'indirizzo, le coordinate bancarie, il profilo di utilizzo o i dati dei cookie di clienti, dipendenti e fornitori. Esistono altresì categorie di dati particolarmente sensibili, quali per esempio, le informazioni sulla confessione religiosa o i dati relativi alla salute. Teniamo molto alla protezione dei dati personali, per prevenire qualsiasi abuso, modifica non autorizzata, divulgazione o cancellazione. Tutti i dipendenti sono tenuti a proteggere i dati personali contro il trattamento illecito e l'uso improprio. Per informazioni dettagliate vedasi "Linee guida sulla protezione dei dati" del Gruppo Planatol.

In questo contesto, la sicurezza informatica è di particolare importanza. Tutti i dipendenti sono tenuti a utilizzare tutti i sistemi informatici in modo rispettoso, oltre che eticamente e legalmente corretto, adottando le precauzioni/procedure di sicurezza disponibili (in particolare crittografia, password) per proteggere tutti i dati del Gruppo Planatol.

## Qualità e sicurezza del prodotto

In conformità con gli standard di sicurezza, implementiamo programmi di controllo e manutenzione dei processi di lavoro, eseguiamo analisi dei rischi e adottiamo misure precauzionali per garantire la conformità con i requisiti di qualità generalmente accettati o concordati contrattualmente relativamente ai nostri prodotti. Pertanto, teniamo registrazioni trasparenti e aggiornate per dimostrare l'uso di materiali e servizi appropriati, nonché la conformità con i regolamenti governativi e industriali. Su richiesta, forniamo le schede di sicurezza dei prodotti contenenti tutte le informazioni

sulla sicurezza.

#### Protezione dell'ambiente

Il Gruppo Planatol e tutti i suoi dipendenti sono corresponsabili della protezione personale e ambientale e nel garantire il funzionamento sicuro e vivibile delle nostre sedi di lavoro. La protezione personale e ambientale, nonché il risparmio delle risorse sono obiettivi aziendali elementari. Il Gruppo Planatol si impegna a perseguire pratiche commerciali sostenibili e socialmente responsabili, per garantire condizioni di lavoro sicure e sane e perseguire un progresso continuo in ambito di sicurezza, salute e ambiente. Ognuno di noi è obbligato a svolgere il proprio lavoro in modo tale da non mettere in pericolo terzi o l'ambiente, nonché a segnalare tempestivamente eventuali incidenti, interruzioni di esercizio o altre condizioni pericolose ai dipartimenti aziendali incaricati, in modo tale da prevenire tempestivamente ed efficacemente i potenziali rischi e danni che ne possono derivare. Gli impatti ambientali devono essere ridotti al minimo e continuamente attraverso misure di protezione ambientale, e possibilmente anche eliminati del tutto.

#### Sicurezza sul lavoro

La sicurezza sul lavoro riguarda tutti. Tutti i dipendenti condividono la responsabilità della sicurezza sul lavoro nella propria area. Le norme di protezione ambientale, salute e sicurezza sul lavoro devono essere applicate rigorosamente. Con il tempo, la diminuzione della diligenza nell'affrontare le fonti di pericolo è un problema. La conformità alle norme di sicurezza viene percepita come una seccatura e si sviluppa la convinzione di poter controllare il potenziale di pericolo. Ogni dipendente deve esigere di applicare coerentemente le norme di sicurezza nel proprio interesse, ma anche nell'interesse dei colleghi e dell'azienda nel suo complesso. A questo proposito, i supervisor hanno un ruolo importante da svolgere come modelli.

I lavori pericolosi che comportano un rischio maggiore a causa del processo di lavoro, del tipo di attività, delle sostanze utilizzate o dell'ambiente, perché non è possibile adottare misure di protezione adeguate, sono eseguiti solo da dipendenti esperti e appositamente formati.

Tutti i dipendenti sono tenuti a rispettare le norme di sicurezza e a segnalare gli infortuni all'autorità competente dopo che sono state adottate le misure di primo soccorso. Tutti i dipendenti sono invitati a individuare i punti deboli in relazione alla salute e alla sicurezza sul lavoro, a segnalarli ai rispettivi supervisor o ai responsabili della salute e della sicurezza sul lavoro o ai rappresentanti per la sicurezza e, se necessario, a fornire suggerimenti per il miglioramento.

Per garantire la sicurezza sul lavoro e prevenire incidenti e malattie professionali, effettuiamo controlli continui sulle procedure di lavoro esistenti e sulle misure di protezione e formiamo regolarmente i nostri dipendenti.

#### Condizioni di lavoro e sviluppo dei dipendenti

Le nostre aziende rispettano rigorosamente le leggi vigenti in materia di sicurezza sul lavoro e gli standard internazionali. La retribuzione corrisposta ai dipendenti, così come le prestazioni sociali, sono conformi a tutte le leggi applicabili in materia di salari e stipendi, comprese le disposizioni su salari minimi, straordinari, benefici stabiliti dalla legge, orario di lavoro e ferie retribuite. I nostri dipendenti sono fondamentali per l'azienda, pertanto vengono pagati regolarmente e puntualmente per il lavoro svolto.

La formazione e lo sviluppo continui dei dipendenti sono un obiettivo importante di Planatol per incoraggiare ogni dipendente a realizzare il proprio potenziale massimo.

Planatol sostiene pertanto i dipendenti con programmi di apprendimento e sviluppo per migliorare le loro prestazioni, ove necessario.

#### Dialogo sociale, libertà di associazione

In conformità con le disposizioni di legge, il Gruppo Planatol rispetta la libertà di associazione e quindi, il diritto di tutti i dipendenti di: costituire o aderire a sindacati, istituire consigli di fabbrica, eleggere

rappresentanti dei dipendenti e fondare associazioni analoghe. I nostri dipendenti non subiscono alcuno svantaggio personale o professionale a causa dell'esercizio dei loro diritti.

#### Non discriminazione

Nella nostra azienda non è tollerata alcuna forma di discriminazione o molestia, sia per motivi di età, disabilità, origine, razza, sesso, identità sessuale, religione, fede politica, Nazionalità, costituzione fisica o attività sindacale. Rispettiamo la dignità personale e i diritti personali di ciascun individuo.

#### Gestione del patrimonio sociale

Utilizziamo il patrimonio sociale, le strutture operative e le attrezzature di lavoro, nonché i documenti aziendali e altri beni materiali e intellettuali del Gruppo Planatol in modo responsabile ed esclusivamente per scopi operativi. È proibito l'uso di questo patrimonio per fini indebiti o illeciti.

#### Regalie

La concessione occasionale di benefici (di solito regali o inviti) rientra, entro un certo limite, nella normale prassi commerciale nel trattare con clienti e partner commerciali. Essa può causare tuttavia potenziali conflitti di interesse. Non sono pertanto accettati e concessi i benefici personali oltre un livello socialmente accettabile, o tali da pregiudicare l'obiettività dei rapporti commerciali.

Pertanto, è vietata qualsiasi forma di benefici diretti o indiretti ai partner commerciali per quanto concerne l'approvvigionamento, l'assegnazione, la consegna, l'elaborazione o il pagamento degli ordini. Tutti gli incentivi devono essere fatti su base non monetaria.

In questo contesto, si fa riferimento alla linea guida anticorruzione e alla linea guida sui benefici.

#### Riciclaggio di denaro

Nessun dipendente può commettere atti che violano i regolamenti nazionali o esteri in materia di prevenzione del riciclaggio di denaro. In caso di dubbi sulla liceità delle transazioni che comportano un trasferimento di denaro in contanti, si dovrà provvedere a informare tempestivamente il servizio di contabilità.

#### Finanziamento del terrorismo

Il Gruppo Planatol ritiene essenziale contribuire alla prevenzione del finanziamento del terrorismo. Non si tollera pertanto alcuna azione che possa, direttamente o indirettamente, sostenere il finanziamento del terrorismo.

#### Informazioni privilegiate e insider trading

Come membri del gruppo finanziario Blue Cap AG, ci adoperiamo al meglio per un commercio di titoli equo e sostenibile. È importante per la reputazione della nostra azienda trattare con riservatezza le informazioni privilegiate. Le informazioni privilegiate sono tutte le informazioni non di dominio pubblico, che incidano presumibilmente, in maniera sostanziale, sul prezzo delle azioni o sul valore di mercato degli strumenti finanziari, con particolare riferimento al prezzo delle azioni di Blue Cap AG. Questo include, in particolare, informazioni sulle società nelle quali Blue Cap AG abbia già, o preveda di avere una partecipazione.

Oltre alla perdita di un sostanziale vantaggio competitivo, l'eventuale violazione dell'obbligo di riservatezza, per quanto attiene alle informazioni privilegiate o all'insider trading, può comportare sanzioni per Blue Cap AG, nonché un procedimento penale per il dipendente interessato. Il rigoroso rispetto dei requisiti sottostanti può prevenire la violazione delle leggi sull'insider trading:

Non comprare o vendere titoli per i quali si abbiano informazioni privilegiate.

Non divulgare o discutere informazioni privilegiate con altre persone, a meno che non si tratti di un dipendente autorizzato di Blue Cap AG o di una terza parte autorizzata che abbia bisogno delle informazioni per lo svolgimento delle proprie mansioni.

Si prega di contattare il Compliance Officer di Planatol Sifag - il sig. Alberto Bulling - se si hanno dubbi

sul fatto che le informazioni debbano essere classificate come informazioni interne.

### Divieto di corruzione e concussione

Il Gruppo Planatol si impegna a rispettare gli standard globali nella lotta alla corruzione e rispetta le norme legislative per prevenire la criminalità economica, soprattutto per quanto riguarda la corruzione nel settore pubblico. Secondo la definizione di Transparency International, da noi condivisa, la corruzione è "l'abuso del potere affidato ai fini di un guadagno o un vantaggio privato". Nella selezione dei partner commerciali, le decisioni sull'inizio delle relazioni d'affari, così come la conclusione delle transazioni, devono quindi essere prese esclusivamente sulla base di criteri oggettivi. Oltre alla qualità, all'affidabilità e ai prezzi competitivi, questo include anche il rispetto delle norme ecologiche e sociali, nonché i principi di buona governance aziendale.

Prendiamo totalmente le distanze da qualsiasi tipo di corruzione, concussione, influenza sleale o altre forme di crimine dei colletti bianchi nelle transazioni commerciali. Nessun dipendente o dirigente può esigere, accettare, offrire o concedere un vantaggio personale nel corso delle sue attività commerciali, in particolare quando avvia, assegna o elabora un ordine, sia con una società, che con un'istituzione pubblica/autorità o un privato.

Il presente Codice di condotta, unitamente alle Linee guida su (in particolare):

- Sistema Whistleblower,
- Sovvenzioni,
- etica finanziaria,
- Concorso,
- Codice fornitore
- e la **Politica anticorruzione** separata

il quadro generale del programma **anticorruzione** di Planatol e stabilisce gli standard minimi per il Gruppo Planatol.

### Rapporti con i concorrenti

In particolare, sono proibiti gli accordi con i concorrenti e le pratiche concordate che hanno per oggetto o per effetto l'impedimento o la limitazione della concorrenza. Questo include accordi tariffari, offerte, condizioni di vendita, produzione o quote di vendita, ma anche la suddivisione di clienti, territori, mercati o programmi di produzione. Non sono proibiti solo gli accordi formali, ma anche le pratiche concertate, come le discussioni o gli accordi informali tra gentiluomini, che hanno come oggetto o effetto la restrizione della concorrenza. Nei nostri rapporti con i concorrenti, dobbiamo prestare la massima attenzione a non dare o ricevere informazioni che permettano di trarre conclusioni sulla condotta di mercato attuale o futura della persona che fornisce le informazioni. Prima di intraprendere qualsiasi attività con i concorrenti che implichi uno scambio di informazioni, si dovrebbe richiedere un parere legale. Le informazioni su prezzi attuali o futuri, margini, costi, quote di mercato, indicatori interni, termini di vendita e informazioni specifiche sui clienti non devono essere rivelate, ricevute o scambiate con i concorrenti.

### Rapporti con i clienti, fornitori e partner commerciali.

I rapporti con i nostri clienti, fornitori, ma anche con i detentori di brevetti o licenziatari sono soggetti a una serie di divieti in materia di diritto della concorrenza. In conformità con tali disposizioni, nessun dipendente del Gruppo Planatol può limitare la libertà dei clienti di definire i prezzi o i termini di consegna con i loro partner commerciali (restrizioni geografiche, di personale o materiali). Sono ammessi gli accordi di esclusiva e le clausole di non concorrenza, a condizione che siano legalmente consentiti.

Ci aspettiamo che i nostri clienti, fornitori e partner commerciali rispettino e condividano i valori e le norme sociali delineate nel presente Codice.

### Partecipazione ad attività associative e ad associazioni di imprese

A prescindere dal fatto che la partecipazione ad attività associative e ad associazioni di imprese possa

essere vantaggiosa per Planatol, essa può condurre alla violazione delle norme di diritto della concorrenza, in quanto anche i concorrenti partecipano generalmente a tali istituzioni. I dipendenti del Gruppo Planatol possono partecipare solo a tali eventi che perseguono scopi legalmente ammissibili. I verbali di tali eventi dovrebbero essere presi e resi disponibili. Qualsiasi confronto con i concorrenti o scambio di informazioni deve essere conforme alla legislazione corrispondente. In caso di dubbio, è opportuno richiedere un parere giuridico.

#### Prevenzione dei rischi contrattuali

Il Gruppo Planatol rispetta gli impegni derivanti da accordi con terzi. Salvo diverse indicazioni, al fine di evitare possibili malintesi e conseguenze indesiderate, il sistema di gestione dei rischi del Gruppo Planatol prevede che tutti i dipendenti addetti alla conclusione di accordi e contratti valutino attentamente i diritti e gli obblighi, o i rischi che ne derivano, prima di concludere un contratto.

#### Integrità finanziaria

Per mantenere la fiducia dei nostri azionisti, dipendenti, partner commerciali, del pubblico e delle agenzie governative, la nostra rendicontazione deve essere sempre accurata e veritiera.

#### Donazioni e sponsorizzazioni

Nell'ambito della nostra identità di relazioni pubbliche ben calibrate, il Gruppo Planatol fornisce anche un sostegno finanziario e materiale sotto forma di donazioni. Abbiamo definito le aree di assistenza sociale, ambiente, educazione, scienza, salute, sport, arte e cultura quali aree oggetto di supporto. In conformità con l'ordinamento interno, spetta esclusivamente alla direzione decidere la condizione e l'entità del supporto del Gruppo Planatol.

### **8. Referenti interni e sistema di segnalazione**

Planatol ha implementato un sistema di whistleblowing per conformarsi alle norme di legge, al presente Codice e alle relative linee guida. Planatol si aspetta che anche i suoi partner commerciali istituiscano o abbiano istituito un tale sistema.

Per qualsiasi quesito sul Codice di Condotta tutti i dipendenti del Gruppo Planatol possono rivolgersi al loro diretto superiore, al rispettivo garante della compliance o alla direzione.

Tutti i dipendenti del Gruppo Planatol sono tenuti a segnalare immediatamente al diretto superiore, al garante della compliance o alla direzione le violazioni del presente Codice di Condotta. Ulteriori regolamenti sono presentati nella linea guida per gli informatori del Gruppo Planatol.

La segnalazione può essere fatta anche via e-mail o per telefono (in modo anonimo) contattando [compliance@blue-cap.de](mailto:compliance@blue-cap.de) o telefonando al numero 089/288907 (la cosiddetta "whistleblower hotline"). La hotline per gli informatori si trova nel dipartimento di controllo degli investimenti di Blue Cap AG. Le informazioni fornite saranno poi trasmesse al consiglio di amministrazione e al consiglio di vigilanza di Blue Cap AG - se richiesto, anche in forma anonima.

Tutti i diretti superiori sono obbligati a monitorare le attività dei loro dipendenti, anche per quanto riguarda eventuali violazioni del presente programma. Tutte le violazioni rilevate o le segnalazioni fatte dai dipendenti devono essere segnalate immediatamente al garante della compliance incaricato.

La Società assicurerà e garantirà che nessun dipendente sia in alcun modo svantaggiato solo per aver fatto una segnalazione in buona fede. Nella misura in cui la persona che fa la segnalazione sia implicata essa stessa in violazioni del presente programma e siano presi dei provvedimenti contro quest'ultima, la società valuterà l'opportunità di evitare di arrecare danno alla società con una segnalazione o intervenendo tempestivamente per chiarire tali violazioni.