



POLITICA
ETICA

Il presente documento espone la politica di FAB S.r.l. in materia di **ETICA AZIENDALE** e deve essere letto congiuntamente alle altre politiche di FAB attualmente in vigore. Tale documento è stato sviluppato secondo i 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell'ONU.

OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

17 OBIETTIVI PER TRASFORMARE IL NOSTRO MONDO

FAB con la sua mission vuole contribuire, per quanto in suo potere, all'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile che costituisce un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU.

MISSION

La nostra ricerca dell'efficienza, attraverso innovazione e flessibilità, è a disposizione dei clienti per affrontare l'evoluzione del mercato su scala globale.

FAB rappresenta una struttura organizzativa affidabile in grado di gestire complessità, offrendo soluzioni concrete per i componenti d'arredo.



FAB intende valorizzare il fatto che **TUTTE LE SUE ATTIVITÀ DEVONO ESSERE CARATTERIZZATE DA ONESTÀ, TRASPARENZA, INTEGRITÀ E CORRETTEZZA** e richiede ai propri lavoratori, ai fornitori, ai partner, agli agenti di commercio o ad altri soggetti che agiscono per conto di FAB, che non si manifesti alcun episodio di disonestà, slealtà o corruzione suscettibile di arrecare danno alla buona reputazione di FAB.

La Politica Etica contiene le linee guida a cui tutti i soggetti sopra indicati devono attenersi nelle differenti circostanze in cui rappresentano FAB in un contesto di business. Tale politica è stata redatta in base ai principi e valori di FAB e agli standard delle parti interessate sottoscritti e in accordo con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 in vigore.

1 GLI SDGs PERSEGUITI DA FAB

1.1 SDG 3: SALUTE E BENESSERE



Promuoviamo la salute e la sicurezza delle nostre persone

Vogliamo che ogni attività sia svolta in sicurezza, intesa come sicurezza sul lavoro (Safety) e sicurezza aziendale/patrimoniale (Security), rispettando i più alti standard internazionali in materia di salute e di sicurezza, le specifiche normative e i regolamenti italiani. Puntiamo al miglioramento continuo e responsabilizziamo tutti i livelli aziendali, per assicurare una gestione basata sui principi di precauzione, prevenzione, protezione e gestione del rischio.

Predisponiamo idonei strumenti di prevenzione e protezione da ogni comportamento colposo o doloso (anche di terzi) che potrebbe provocare danni diretti o indiretti alle persone di FAB e/o alle risorse materiali e immateriali dell'azienda, aggiornando periodicamente le metodologie di lavoro in tema di prevenzione e utilizzando le migliori tecnologie e pratiche di protezione disponibili.

Informiamo in modo chiaro e trasparente le nostre persone, la collettività e i nostri partner sulle necessarie misure preventive e protettive da attuare per eliminare (e quando non possibile, mitigare) i rischi e le criticità dei processi e delle attività in cui sono coinvolti.

Non è consentito assumere comportamenti illeciti o pericolosi e ogni lavoratore ha l'obbligo di segnalare ogni situazione che possa rappresentare un pericolo non adeguatamente presidiato.

Diffondiamo una cultura della salute e della sicurezza che costituisce per noi un impegno costante.

Alcol e sostanze stupefacenti

Non consentiamo la presenza di bevande alcoliche o di sostanze stupefacenti nell'ambiente di lavoro. L'uso di sostanze stupefacenti e di bevande alcoliche può creare situazioni pericolose per la sicurezza sui luoghi di lavoro, gravi rischi per la salute e provocare situazioni problematiche con persone esterne ed interne all'azienda. Sono rigorosamente vietati l'uso, la vendita, la distribuzione od il possesso di bevande alcoliche, di sostanze stupefacenti o di altre sostanze illecite nei locali aziendali e durante l'orario lavorativo, salvo rare eccezioni autorizzate (es. celebrazioni aziendali).

1.2 SDG 4: ISTRUZIONE DI QUALITÀ



Valorizziamo la professionalità delle nostre persone

Consideriamo le competenze delle nostre persone fondamentali per l'eccellenza operativa. Promuoviamo lo sviluppo di una cultura basata sulla diffusione delle conoscenze, che valorizzi i comportamenti e i contributi di ognuno. Crediamo nel potere della condivisione, dello scambio di idee e del confronto, per creare la fondamentale sinergia che caratterizza il lavoro di squadra e dà origine a risultati di eccellenza.

Sosteniamo modelli organizzativi che valorizzino la cooperazione tra persone provenienti da culture, prospettive ed esperienze differenti.

1.3 SDG 5: PARITÀ DI GENERE



FAB SRL riconosce la parità di genere come elemento imprescindibile per l'innovazione e la crescita sostenibile dell'azienda, in piena coerenza con l'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile numero 5 delle Nazioni Unite e in accordo con l'applicazione della Prassi di Riferimento UNI/PdR 125. Crediamo che la diversità, il rispetto e l'inclusione rappresentino la chiave per costruire un ambiente di lavoro in cui tutte le persone possano esprimere il proprio potenziale, favorendo così un futuro più equo e solidale. La nostra politica aziendale si fonda su principi che mettono al centro la non discriminazione, il riconoscimento e la valorizzazione delle differenze di genere, età, provenienza e orientamento, la parità di accesso a ogni opportunità professionale e la promozione di condizioni eque in termini di retribuzione e sviluppo di carriera. Siamo inoltre impegnati a sostenere l'equilibrio tra vita privata e lavoro, promuovendo una cultura di consapevolezza e responsabilità condivisa contro ogni forma di discriminazione.

Per trasformare questi valori in azioni concrete, FAB SRL si adopera attivamente nella riduzione delle disparità attraverso iniziative di formazione e sensibilizzazione, nella promozione della rappresentanza di genere a tutti i livelli aziendali, nella garanzia di equità salariale e di carriera, nel sostegno alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro grazie a strumenti di flessibilità e trasparenza, rendicontando con puntualità i risultati raggiunti. L'implementazione della nostra politica passa da un piano operativo articolato, che assicura processi di selezione e assunzione fondati su criteri di merito e trasparenza, lo sviluppo professionale orientato alla crescita di tutti i collaboratori, l'analisi periodica della parità retributiva e una comunicazione sempre attenta a evitare stereotipi e a diffondere una cultura inclusiva sia all'interno sia all'esterno dell'azienda.

La partecipazione attiva di tutte le parti coinvolte e un costante monitoraggio rappresentano per noi garanzia di efficacia: grazie al Responsabile e al Comitato Guida per

la Parità di Genere, FAB SRL si impegna a pubblicare ogni anno un rapporto dettagliato sulle iniziative adottate, sugli indicatori di performance e sulle sfide ancora da affrontare. Il nostro impegno va oltre il rispetto delle normative: intendiamo essere promotori di cambiamento sociale, convinti che solo un ambiente lavorativo rispettoso e paritario possa davvero mettere al centro la persona e creare valore durevole per tutti. FAB SRL monitorerà i progressi con l'aiuto del Responsabile per la Parità di Genere (RPdG) e del Comitato Guida per la Parità di Genere (CGdG). I risultati saranno comunicati in un Rapporto annuale che includerà azioni intraprese, indicatori di performance e sfide future.

1.4 SDG 6: ACQUA PULITA E IGIENE



Salvaguardiamo l'ambiente e ottimizziamo l'uso delle risorse energetiche

Conduciamo le nostre attività utilizzando le risorse – incluse acqua e rifiuti – in modo responsabile, minimizzando gli impatti ambientali e ottimizzando l'utilizzo di risorse energetiche e naturali. Le risorse, incluse acqua e rifiuti, sono gestite in modo sostenibile e circolare perseguendo una minimizzazione dell'uso delle risorse vergini e riducendo gli sprechi, massimizzando il recupero e la valorizzazione di rifiuti e scarti.

1.5 SDG 7: ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE



Ottimizziamo l'uso delle risorse energetiche

Prediligiamo l'acquisto di energia e materiali provenienti rispettivamente da fonti rinnovabili e da una gestione forestale responsabile o da un riciclo controllato. Ci impegniamo all'efficienza energetica degli impianti e alla riduzione delle emissioni dirette, promuovendo modelli di sviluppo che si basano sui principi rigenerativi dell'economia circolare.

1.6 SDG 8: LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA



Lavoro minorile e lavoro forzato

Non accettiamo e non impieghiamo alcuna forma di lavoro forzato, lavoro obbligatorio, in prigione, involontario o lavoro minorile, ovvero non impieghiamo persone di età inferiore a quella stabilita per l'avviamento al lavoro dalle normative locali e comunque mai di età inferiore a quindici anni, fatte salve eccezioni esplicitamente previste.

Ci impegniamo inoltre a non instaurare o mantenere rapporti d'affari con fornitori che impieghino lavoro minorile o forzato.

Collaboratori esterni

Promuoviamo collaborazioni strategiche di lungo periodo basate su un approccio

integrato, coordinato e trasparente, incoraggiando un'equa ripartizione dei rischi e delle opportunità. I collaboratori sono tenuti a non ricorrere al lavoro minorile o a lavoro forzato, rispettare la normativa ambientale, non esporsi a rischi gravi per la salute e la sicurezza ed erogare un salario almeno pari al minimo legale.

Valorizzazione delle persone

Sosteniamo modelli organizzativi che valorizzino la cooperazione tra persone provenienti da culture, prospettive ed esperienze differenti.

1.7 SDG 9: IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE



Utilizziamo correttamente gli asset aziendali

Ognuno di noi è responsabile per l'uso opportuno e corretto beni e risorse aziendali per il corretto svolgimento della prestazione lavorativa. Siamo chiamati a garantirne l'integrità, proteggendoli da furti, abusi, sabotaggi, perdite o danneggiamenti. Favoriamo livelli elevati di sicurezza di processo e integrità delle infrastrutture e monitoriamo le condizioni degli asset, segnalando situazioni di pericolo.

Sviluppo scientifico e tecnologico

Promuoviamo lo sviluppo scientifico e tecnologico finalizzato alla tutela dell'ambiente e all'ottimizzazione delle risorse.

1.8 SDG 10: RIDUZIONE DELLE DISUGUAGLIANZE



Ambiente di lavoro equo e inclusivo

Garantiamo un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione o prevaricazione, in cui ci rispettiamo e supportiamo reciprocamente per sviluppare appieno il nostro potenziale. Le pratiche di assunzione e di impiego non presentano elementi di discriminazione; tutti i lavoratori hanno uguali diritti e vantaggi sociali.

Collaborazioni e valore condiviso

Collaboriamo con le comunità in cui operiamo per costruire valore condiviso e inclusione socio-economica duratura, sostenendo iniziative solidali e di sviluppo locale.

1.9 SDG 11: CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI



Lavoriamo con la comunità, le organizzazioni locali e i soggetti promotori di sviluppo per favorire iniziative di inclusione, solidarietà e crescita autonoma, duratura e sostenibile, coerenti con la nostra visione. Promuoviamo la qualità della vita e lo

sviluppo sostenibile dei contesti in cui operiamo.

1.10 SDG 12: CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI



Gestione delle risorse

Utilizziamo energia e materiali rinnovabili, prediligiamo la gestione sostenibile e il riciclo controllato. Gestiamo risorse, inclusi acqua e rifiuti, in ottica di massima circolarità, minimizzando sprechi e uso di risorse vergini, massimizzando il recupero e valorizzando rifiuti e scarti.

Documentazione aziendale trasparente

I documenti, i verbali, i registri sono trasparenti, corretti e attendibili. La falsificazione di documenti o la presentazione di conti inesatti è un reato e non è tollerata. In ogni documento aziendale non falsifichiamo, omettiamo o alteriamo alcuna informazione.

1.11 SDG 13: LOTTA AL CAMBIAMENTO CLIMATICO



Salvaguardia dell'ambiente

Ci impegniamo ad agire in modo sostenibile, minimizzando gli impatti ambientali e ottimizzando l'uso delle risorse. Ci concentriamo sulla riduzione delle emissioni, sull'efficienza energetica, sull'acquisto di energia da fonti rinnovabili e sulla promozione di modelli di economia circolare.

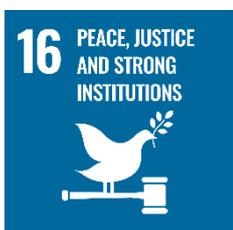
1.12 SDG 15: VITA SULLA TERRA



Protezione delle risorse naturali

Agiamo in modo da non compromettere i fabbisogni delle generazioni future, favorendo l'uso responsabile di materie prime, preferendo materiali da foreste gestite responsabilmente, minimizzando l'uso di risorse vergini e preservando ecosistemi ed habitat attraverso una gestione sostenibile delle attività aziendali.

1.13 SDG 16: PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE



Contrasto alla corruzione

Crediamo fermamente che la corruzione, oltre ad essere illegale, possa frenare lo sviluppo, minare attività commerciali legittime, distorcere la concorrenza, danneggiare la reputazione aziendale ed esporre la società e gli individui a un rischio elevato.

FAB adotta una politica di prevenzione della corruzione e concussione in tutti i rapporti d'affari della Società e nelle sue operazioni internazionali. Il management e i collaboratori a contatto con i clienti sono formati e ben consapevoli delle politiche anticorruzione. Ogni situazione sospetta viene immediatamente segnalata al responsabile.

Gestione dei conflitti di interesse

Tutti i collaboratori devono astenersi da azioni o rapporti che possano entrare in conflitto o apparire in conflitto con gli interessi di FAB. Vengono definite procedure trasparenti per la segnalazione e la gestione dei potenziali conflitti di interesse.

Tutela delle informazioni aziendali e privacy

Assicuriamo la gestione corretta e protetta delle informazioni aziendali e della proprietà intellettuale, tutelando la privacy di dipendenti e stakeholder.

Mercati e concorrenza

Operiamo sui mercati con lealtà e correttezza, nel rispetto delle regole nazionali e internazionali, perseguendo il successo con prodotti e servizi di qualità.

1.14 SDG 17: PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI



Collaborazione e partnership

Promuoviamo collaborazioni strategiche di lungo periodo con fornitori, partner commerciali e industriali sulla base di trasparenza, responsabilità sociale, rispetto dei diritti umani e tutela ambientale.

Richiediamo ai nostri fornitori e partner impegno verso i nostri principi, con possibilità di ispezioni e verifiche sui requisiti applicabili.

2 MECCANISMI DI ATTUAZIONE

La DG FAB vigila con attenzione sull'osservanza della presente politica, predisponendo adeguati strumenti di formazione, informazione, prevenzione e controllo interno periodico ed intervenendo, se del caso, con azioni correttive. Vengono implementate routine trasparenti e affidabili per garantire e verificare l'osservanza dei requisiti etici, sociali e ambientali (es. IWAY, ICS, RESA) e segnalare eventuali difformità. La verifica viene completata almeno ogni 12 mesi e la documentazione viene conservata per 24 mesi.

2.1 DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

Della presente Politica Etica è data ampia diffusione interna ed è a disposizione di qualunque interlocutore della società. Ciascun collaboratore della società è tenuto a conoscere e rispettare le prescrizioni della Politica. La DG FAB si impegna a riesaminare e aggiornare continuamente le sue politiche e procedure, pertanto, la presente Politica Etica può essere soggetta a modifiche.

L'ultima versione in vigore di questo documento è disponibile a tutto il personale FAB:

- Sito internet FAB <https://fabgroup.com/>
- nelle bacheche aziendali;
- nei portali online di HRM e di formazione aziendale;

ogni dipendente è responsabile di mantenersi costantemente informato sugli aggiornamenti apportati ai contenuti della Politica Etica di FAB. Tutti i dipendenti al momento dell'assunzione vengono informati delle modalità di consultazione. FAB si impegna a fornire una formazione sulla Politica Etica.

La Politica Etica viene comunicata a tutti i fornitori al momento dell'avvio del business e nuovamente diffusa in caso di modifiche o aggiornamenti.

2.2 CONFORMITÀ

È responsabilità del personale FAB assicurarsi di aver compreso il contenuto della Politica Etica di FAB e di osservare queste linee guida nel lavoro quotidiano.

Ogni dipendente FAB deve sempre collaborare per prevenire tangenti e corruzione, garantendo che tutte le operazioni continuino ad essere caratterizzate da onestà, trasparenza, integrità e correttezza.

2.3 SEGNALAZIONI, RECLAMI E RICORSI

Se pensiamo che qualcuno non stia applicando, o stia per violare, uno dei principi della presente Politica Etica, abbiamo il dovere di segnalarlo. FAB prende seriamente in esame tutte le segnalazioni di sospette violazioni della Politica Etica o della legge vigente e le analizza tempestivamente.

Dobbiamo sentirci sempre liberi di esprimere un timore o di richiamare l'attenzione su un fatto che abbia possibili implicazioni a livello etico. FAB non tollera, in nessun caso, alcuna forma di ritorsione contro chiunque abbia sollevato preoccupazioni in buona fede e in nessun caso intraprende o minaccerà alcuna azione avversa

o discriminazione di alcun tipo nei confronti di chi denuncia illeciti o esprime preoccupazioni relative a questioni etiche.

Ogni violazione o sospetto di violazione della presente Politica Etica deve essere comunicata immediatamente alla DG FAB. Tale comunicazione può avvenire in forma anonima attraverso i seguenti canali conformi al D.Lgs. 24/2023 (Disciplina del Whistleblowing):

- a) Attraverso la piattaforma per le segnalazioni denominata “Whistleblower software” al link <https://whistleblowersoftware.com/secure/fabgroup> presente sul sito web di FAB.
- b) attraverso un colloquio diretto con RGP: RGP provvede a formalizzare i contenuti del colloquio nel modulo “MOD 19.01 Registrazione segnalazioni e reclami”; i lavoratori possono chiedere un colloquio/partecipazione anche ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS);
- c) il dipendente provvede a descrivere la segnalazione/reclamo nel modulo “MOD 19.01 Registrazione segnalazioni e reclami” e consegnarlo personalmente al RGP;
- d) attraverso la cartellina dei reclami/segnalazioni: presso ogni stabilimento produttivo è disponibile una “Cartellina delle segnalazioni e dei reclami - CASSETTA POSTALE”, situata in posizione tale da garantire l’anonimato di chi intende servirsene, contenente dei moduli “Registrazione segnalazioni e reclami” per la compilazione. La segnalazione può avvenire anche su carta bianca e i dipendenti possono scegliere se indicare il proprio nome o rimanere anonimi;
- e) oppure inviando una segnalazione alla casella di posta fab-s.r.l@legalmail.it.

I reclami sono registrati e conseguentemente trattati.

I Lavoratori, compresi i Lavoratori autonomi e in subappalto, hanno diritto di fare ricorso contro richiami/provvedimenti disciplinari/licenziamento. Tali ricorsi saranno registrati e conservati.

2.4 CONSEQUENZE DEL MANCATO RISPETTO

L’osservanza delle norme della presente Politica Etica e degli strumenti normativi aziendali deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali da noi assunte.

Per FAB, la violazione dei principi e dei contenuti della politica aziendale costituisce inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, secondo il principio di gradualità (prediligendo quando possibili misure costruttive), e può comportare il risarcimento degli eventuali danni derivanti dalla violazione stessa.

Per tutti gli altri destinatari della Politica Etica, in caso di violazione dei principi e dei contenuti della Politica stessa saranno attivati i rimedi contrattuali previsti ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.

Dal momento che la maggior parte delle sezioni della Politica Etica sono state redatte anche sulla base della normativa cogente italiana in tale ambito e in base alla legislazione specifica di ogni Paese in cui opera FAB, ogni deliberata violazione di queste linee guida può essere un reato. L’osservanza delle norme contenute nella Politica Etica deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i dipendenti FAB ai sensi

e per gli effetti delle normative applicabili.

In caso di appurata fondatezza del mancato rispetto di uno dei requisiti della presente politica etica, FAB si attiverà per implementare un piano di azioni correttive atte a:

- ripristinare il requisito/conformità;
- identificare soluzioni alternative attuabili e sostenibili;
- evitare il ripetersi in futuro di tali eventi;
- informare e formare i lavoratori e i collaboratori.

FIRMA DELLA DIREZIONE
GENERALE E DATORE DI LAVORO
LUIGI SPERANZIO

