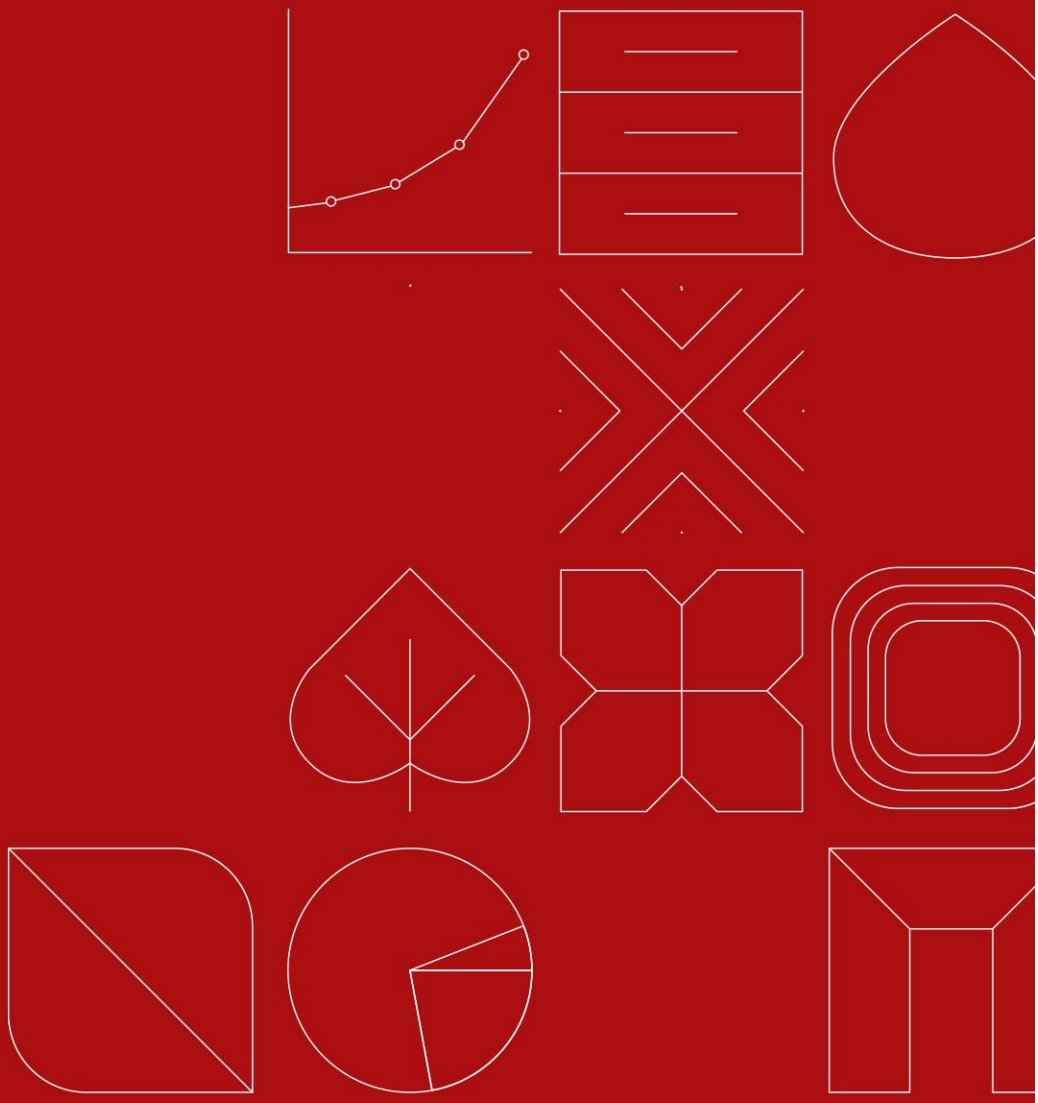
zorDan® shaping beauty sustainably since 1965



Modello di Organizzazione e di Gestione

Art. 6 – D. Lgs. n. 231/2001

Parte C) – Codice Etico

Sommario

GLOSSARIO 1
CODICE ETICO 3
PREMESSA 3
ARTICOLO 1. DESTINATARI 3
ARTICOLO 2. VALORI AZIENDALI 4
2.1 SIAMO UNA SOCIETÀ BENEFIT 4
2.2 RISPETTO DELLA LEGGE ED ONESTÀ 5
2.3 QUALITÀ DI PRODOTTO E PROCESSO 5
2.4 VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE 5
2.5 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 6
2.6 TUTELA DELL'AMBIENTE 6
2.7 SOSTENIBILITÀ E RENDICONTAZIONE 7
ARTICOLO 3. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO 7
3.1 CRITERI GENERALI 7
3.2 CONFLITTI D'INTERESSE 8
ARTICOLO 4. RAPPORTI CON I CLIENTI E CON I FORNITORI 8
4.1 RAPPORTI CON I CLIENTI 8
4.2 RAPPORTI CON I FORNITORI 9
ARTICOLO 5. REGALI E BENEFICI 10
ARTICOLO 6. GESTIONE DELLE RISORSE UMANE 11
ARTICOLO 7. RAPPORTI CON I COLLABORATORI 13
ARTICOLO 8. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE 14
8.1 PRINCIPI GENERALI 14
8.2 CONTRASTO ALLA CORRUZIONE (E FENOMENI SIMILI) 14
8.3 RISORSE FINANZIARIE RICEVUTE DALLA P.A. 15
8.4 SISTEMI INFORMATICI DELLA P.A. 15
ARTICOLO 9. INIZIATIVE "NON PROFIT" E ALTRE INIZIATIVE 15
ARTICOLO 10. RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE O SINDACALI 15
ARTICOLO 11. RAPPORTI CON LE AUTORITÀ GARANTI 16
ARTICOLO 12. RAPPORTI CON GLI ORGANI DI INFORMAZIONE 16
ARTICOLO 13. TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE 16
13.1. PRINCIPI GENERALI 16

13.2. FUMO, SOSTANZE ALCOLICHE E STUPEFACENTI 17
ARTICOLO 14. TUTELA DELL'AMBIENTE 18
ARTICOLO 15. SALVAGUARDIA DEI BENI E DEL PATRIMONIO AZIENDALE 18
ARTICOLO 16. UTILIZZO DEI SISTEMI INFORMATICI 19
ARTICOLO 17. TUTELA DELLE INFORMAZIONI AZIENDALI 20
ARTICOLO 18. CONCORRENZA 20
ARTICOLO 19. TRASPARENZA CONTABILE E FISCALE 21
ARTICOLO 20. SALVAGUARDIA DELLA REPUTAZIONE AZIENDALE 22
ARTICOLO 21. PREVENZIONE DI COMPORTAMENTI A RISCHIO REATO E ALTRO 23
21.1. PREMESSA 23
21.2. RICETTAZIONE, RICICLAGGIO ED ALTRI OBBLIGHI 23
21.3. RAPPORTI CON L'AUTORITÀ GIUDIZIARIA 24
21.4. CORRUZIONE ED ISTIGAZIONE ALLA CORRUZIONE TRA PRIVATI 24
21.5. INTERMEDIAZIONE ILLECITA E SFRUTTAMENTO DEL LAVORO 24
21.6. IMMIGRAZIONE CLANDESTINA 25
21.7. RAZZISMO E XENOFOBIA 25
21.8. DIRITTO D'AUTORE E PROPRIETÀ INDUSTRIALE ED INTELLETTUALE 25
21.9. MATERIALE PORNOGRAFICO E PEDO-PORNOGRAFICO 26
21.10. CRIMINE ORGANIZZATO E TERRORISMO 26
ARTICOLO 22. SANZIONI E CONTROLLO 27
22.1. SANZIONI 27
22.2. SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI 27
ARTICOLO 23. EFFICACIA E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO 28

GLOSSARIO

"Società" o "ZORDAN": ZORDAN S.r.l. Società Benefit, con sede legale in Valdagno (VI), Via Attilio Zordan n. 1.

Decreto: il D.Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Ente: società, associazioni, consorzi ed altre entità soggetti al D.Lgs. n. 231/2001.

Reati: i reati rilevanti a norma del Decreto.

Modello Organizzativo (o Modello): il Modello di Organizzazione e di Gestione adottato ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 del Decreto.

Codice Etico: codice di comportamento aziendale adottato come parte integrante e sostanziale del Modello.

Organismo di Vigilanza (o Organismo): l'organismo designato ai sensi dell'art. 6 del Decreto, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Soggetti Apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa.

Soggetti Subordinati: persone sottoposte alla direzione o vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

Aree a rischio: le aree di attività aziendale nel cui ambito risulta profilarsi il rischio di commissione dei Reati.

Processo sensibile (o Attività sensibile): processi operativi aziendali nell'ambito dei quali si possono commettere (o creare le condizioni per) commettere i Reati.

Direzione/Funzione/Area/Ufficio: articolazione organizzativa della Società.

Gruppo: gruppo societario cui (eventualmente) appartiene la Società, comprensivo delle società direttamente o indirettamente controllate, o soggette a comune controllo, come da organigramma di gruppo.

Dipendenti: i lavoratori subordinati della Società, compresi i dirigenti, e gli assimilati.

Collaboratori: coloro che agiscono in nome e per conto della Società sulla base di apposito mandato, di altro vincolo contrattuale o di procura e svolgono, direttamente o indirettamente, compiti connessi all'attività aziendale (es. professionisti, consulenti in genere).

Interlocutori: tutte le controparti contrattuali della Società, diversi dai Collaboratori, che siano persone fisiche o giuridiche (es. clienti, fornitori), nonché i partner, commerciali od operativi, della Società, che abbiano un ruolo in progetti o operazioni specifiche.

Organi Sociali: il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Società.

Destinatari: tutti i soggetti ai quali il Modello (completo di Codice Etico), è indirizzato, ossia, oltre a Dipendenti, Collaboratori ed Interlocutori, anche gli Organi Sociali.

Illecito disciplinare: violazione delle norme di comportamento previste dal Modello (completo di Codice Etico) a seguito di condotta tenuta dal Dipendente.

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile nel contesto aziendale.

Pubblica Amministrazione (o P.A.): qualsiasi pubblica amministrazione, inclusi gli esponenti della stessa in veste di Pubblico Ufficiale o Incaricato di Pubblico Servizio (anche di fatto), inclusi i funzionari esteri, nonché funzionari e membri degli organi della Comunità Europea.

Codice Etico

PREMESSA

Zordan realizza per i brand del lusso spazi retail capaci di coniugare bellezza e sostenibilità: i punti vendita sono realizzati con l'obiettivo di avvicinare il mondo del lusso ad un approccio responsabile, finalizzato alla riduzione dell'impatto ambientale.

Il concept che da tempo accompagna l'operatività di Zordan è quello della "sostenibilità" a 360 gradi, tanto che la Società è, ad oggi, non solo "società benefit" ma anche pienamente aderente agli standard "B Corp" con l'obiettivo di diventare Carbon Neutral nel 2030.

Zordan, fondata nel 1965 da Attilio Zordan a Valdagno (VI), oggi opera in tutto il mondo anche attraverso una realtà produttiva localizzata in nord America, che consente di servire con maggiore flessibilità il mercato americano.

Zordan affianca e guida il proprio cliente attraverso le proprie consolidate competenze:

- nella consulenza, studiando soluzioni che rispondono a specifiche esigenze estetiche, funzionali e di impatto ambientale in linea con le richieste e il posizionamento del brand;
- nell'ingegnerizzazione, produzione e installazione presso il punto vendita, nel continente americano, in Europa e Medio Oriente, mettendo disposizione del cliente un know-how produttivo che consente di realizzare il negozio come un manufatto artigianale, qualitativamente eccellente, duraturo.

ARTICOLO 1. DESTINATARI

Il presente Codice Etico costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione di cui all'art. 6 del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito "Modello"), adottato dalla Società, al quale lo stesso Modello espressamente rinvia. Con l'adozione del Modello, la Società ha altresì designato l'organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello ed alla cura del suo aggiornamento (Organismo di Vigilanza).

Le norme del Codice si applicano a chiunque operi o collabori a qualsiasi titolo con la Società, ovvero a tutti i Destinatari, ed in particolare (glossario): i) *al personale dipendente della Società,* sia in posizione apicale che subordinata; ii) *ai collaboratori della Società;* iii) *agli interlocutori della Società.*

Ogni Destinatario ha il dovere di:

- conoscere le norme contenute nel Codice;
- astenersi dal tenere comportamenti contrari alle disposizioni del Codice;
- riferire ai propri superiori e/o ad altri soggetti identificati qualsiasi notizia relativa alle violazioni del Codice;
- collaborare con le strutture e/o i soggetti deputati alle attività di controllo del rispetto del presente Codice;
- non intraprendere alcuna iniziativa contraria ai contenuti del Codice;
- applicare le norme del Codice sia presso la sede aziendale sia presso le sedi del cliente.

ARTICOLO 2. VALORI AZIENDALI

2.1 Siamo una Società Benefit

Nell'esercizio della propria attività d'impresa ZORDAN, oltre allo scopo di dividerne gli utili, intende perseguire una o più finalità di beneficio comune ed operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori ed ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti ed associazioni ed altri portatori di interesse.

Rientrano tra le finalità di beneficio comune di Zordan l'attenzione al territorio, all'ambiente e alle persone, in particolare:

- il supporto al territorio mediante elargizioni liberali a favore di enti senza scopo di lucro ed il sostegno allo sviluppo culturale della popolazione del territorio, mediante la promozione e organizzazione di eventi culturali;
- la riduzione dell'impatto ambientale dell'attività aziendale mediante il riciclo e riutilizzo di scarti di lavorazione, la raccolta differenziata dei rifiuti, la produzione di energia da fonti rinnovabili, lo sviluppo di tecniche di controllo ed efficientamento del consumo energetico, la crescente digitalizzazione dei documenti;
- la crescita professionale dei collaboratori, mediante programmi di formazione continua nonché la loro serenità, sia all'interno dell'azienda che all'esterno, mediante iniziative a sostegno della conciliazione degli impegni di lavoro con quelli familiari.

La Società ha individuato il proprio "Responsabile d'Impatto" ed annualmente redige la relazione relativa al perseguimento del beneficio comune o "Report d'Impatto".

2.2 Rispetto della legge ed onestà

ZORDAN assume come principio imprescindibile il rigoroso rispetto delle leggi, delle norme e dei regolamenti, comprese le disposizioni del presente Codice, in vigore in Italia e negli altri Paesi stranieri in cui la stessa opera, e si adopera affinché tutti i Destinatari aderiscano a tale principio e agiscano nel rispetto dello stesso.

In nessun caso è ammesso perseguire o realizzare l'interesse della Società in violazione della Legge, né la Società approva e giustifica, comportamenti, anche di tipo associativo, finalizzati violare la legge ovvero a costringere o sollecitare alcuno ad agire in violazione della Legge.

L'onestà costituisce principio essenziale cui si ispira l'attività della Società: i Destinatari devono agire con la consapevolezza del significato etico delle proprie azioni e non devono perseguire l'utile della Società, né in proprio, né in violazione della legge.

Tali impegni dovranno valere ed essere rispettati anche da tutti coloro che intrattengano rapporti con la Società che non inizierà, né proseguirà, alcun rapporto con chi non intende allinearsi ai sopra citati principi.

2.3 Qualità di prodotto e processo

La Società riconosce al cliente un ruolo centrale nella propria attività e si impegna a conoscerne a fondo i bisogni e ad erogare prodotti e servizi rispondenti a questi ultimi, ricercando un'elevata customer satisfaction.

La Società è dotata della certificazione UNI EN ISO 9001:2015.

ZORDAN, grazie alla propria esperienza di ingegnerizzazione e produzione di 60 anni, aspira a comprendere a pieno il concept del cliente per realizzare un punto vendita che ne rappresenti al meglio l'essenza.

Zordan riconosce che il punto vendita è oggi, più che mai, espressione concreta dei valori del brand di riferimento: per questo mette a disposizione le proprie competenze artigianali per realizzare soluzioni di eccellenza, curate in ogni dettaglio. Ogni progetto diventa così l'incontro tra i valori del committente e quelli del partner realizzativo.

2.4 Valorizzazione delle Risorse Umane

Zordan considera il business uno strumento per generare prosperità e benessere per le persone. Per questo, proprio le persone sono al centro del processo di crescita e sviluppo dell'Impresa, che offre opportunità di sviluppo professionale in un contesto dinamico e aperto al mondo. L'impegno di Zordan è rivolto a creare le migliori condizioni per attrarre, valorizzare e trattenere i talenti, favorendo un ambiente di lavoro inclusivo e stimolante.

La società pone particolare enfasi sul contribuire alla possibilità delle persone che la compongono di soddisfare i propri bisogni umani fondamentali (sussistenza, riposo, comprensione, identità, partecipazione, affetto, creazione, libertà, protezione) come base per la felicità delle persone, e ricerca soluzioni che tendano verso la possibilità di soddisfare i bisogni umani fondamentali delle persone che siano impattate dalle attività in cui è coinvolta.

La Società identifica nel rispetto della persona uno dei fattori di successo della propria attività e tutela la libertà e la dignità individuale in tutte le sue forme, ripudiando ogni atto o fatto volto a limitare la libertà personale e ogni manifestazione di violenza, nonché ogni fenomeno di sfruttamento dell'individuo, in generale.

Allo stesso modo Zordan riconosce che le competenze manifatturiere sono un patrimonio prezioso ma oggi sempre più a rischio di dispersione: per questo non si limita a preservarle ma ne promuove il rinnovamento e l'arricchimento attraverso il dialogo tra generazioni e la contaminazione con le nuove tecnologie, valorizzando l'incontro con i giovani.

2.5 Salute e Sicurezza sul Lavoro

La Società riconosce nella gestione sicurezza e salute sul lavoro una delle priorità aziendali, e pertanto stabilisce politiche, programmi e procedure per svolgere le attività in modo corretto, nel rispetto dell'integrità fisica e morale dei lavoratori. La Società persegue costantemente la salvaguardia della salute dei Dipendenti, degli altri Collaboratori e delle comunità interessate dalle attività delle Società.

La tutela della salute e sicurezza sul lavoro costituisce un obiettivo primario per la Società che si impegna anche a diffondere e consolidare tra tutti i Destinatari una cultura della sicurezza, volta ad accrescere la sensibilità e la consapevolezza degli stessi in ordine ai possibili rischi sul lavoro nonché a promuovere comportamenti e condotte responsabili e rispettose nei confronti della propria e altrui incolumità.

2.6 Tutela dell'Ambiente

La Società riconosce nella tutela dell'ambiente e nell'uso responsabile delle risorse una delle priorità aziendali, affinché anche le future generazioni possano fruirne: essa stabilisce politiche, programmi e procedure per svolgere le attività in modo da diminuire la propria impronta ambientale.

Per guidare questo processo la Società sta implementando un sistema di gestione ambientale secondo la norma UNI EN ISO 14001 con l'obiettivo di ottenerne la certificazione.

La Società si impegna a contribuire allo sviluppo e al benessere dell'ambiente in cui opera e la gestione operativa delle attività svolte dovrà fare riferimento, nel rispetto della normativa vigente in tema di prevenzione e protezione ambientale, ai più adeguati criteri

di salvaguardia dell'ambiente e di efficienza energetica, al fine di ridurne il relativo impatto nell'ambiente.

La Società si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i Destinatari una cultura dell'ambiente, volta ad accrescere la sensibilità e la consapevolezza degli stessi in ordine ai possibili rischi di danneggiarlo, nonché a promuovere comportamenti e condotte responsabili e rispettose per la protezione di aria, acqua e suolo.

2.7 Sostenibilità e Rendicontazione

A partire dall'esercizio 2023, l'azienda ha affiancato al Report di Impatto redatto in quanto Società Benefit, anche la redazione volontaria del "Bilancio di Sostenibilità".

Tale scelta è stata dettata dalla volontà di dotarsi di strumenti di tracciamento, misura e monitoraggio delle proprie performance in ambito "ESG", anche non essendo ancora soggetti ad un obbligo normativo in tal senso.

I due citati strumenti di rendicontazione sono destinati a confluire in un'unica reportistica integrata, pubblicata congiuntamente al Bilancio d'Esercizio, per fornire una visione globale e coerente del valore generato dall'azienda.

ARTICOLO 3. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

3.1 Criteri generali

Tutte le azioni, operazioni e transazioni poste in essere nell'interesse o a vantaggio della Società devono essere ispirate alla massima correttezza, alla completezza e alla trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e verità nei riscontri contabili, secondo le norme vigenti e secondo le procedure stabilite, e devono essere assoggettabili a verifica da parte degli organi di controllo.

A tal fine i destinatari sono tenuti a svolgere le mansioni loro assegnate in osservanza delle disposizioni individuate nel presente Codice Etico ed in stretta conformità alle leggi e regolamenti applicabili, anche nei rapporti con i terzi. In linea generale, i Destinatari sono tenuti ad osservare tutte le disposizioni che regolano la condotta aziendale ed a chiedere chiarimenti ai propri superiori per qualsiasi dubbio e questione circa la legittimità di qualsiasi comportamento che interessi la Società.

Nello svolgimento dei compiti lavorativi assegnati, ognuno è responsabile delle proprie azioni: tuttavia, coloro che svolgono attività direttive e di supervisione hanno anche l'importante responsabilità di sorvegliare l'attività svolta da coloro che sono soggetti alla loro direzione e controllo.

Nei rapporti e nelle relazioni commerciali e promozionali, sono proibite pratiche e comportamenti fraudolenti, atti di corruzione, favoritismi e più in generale ogni condotta

contraria alla Legge, ai regolamenti di settore, ai regolamenti interni e al presente Codice Etico: tali condotte sono proibite e sanzionate indipendentemente dal fatto che siano realizzate o anche solo tentate, in maniera diretta o anche attraverso terzi, per ottenere vantaggi personali, vantaggi per terzi o per la Società.

3.2 Conflitti d'interesse

ZORDAN si impegna ad adottare tutte le misure necessarie a prevenire e ad evitare fenomeni di conflitto di interesse, ovvero quelle situazioni in cui i Destinatari possano perseguire interessi in contrasto con quello della Società e i suoi obiettivi, o svolgano attività incompatibili con i doveri di ufficio.

Eventuali situazioni che possano anche solo apparire in conflitto di interesse, ovvero quelle in cui un soggetto possa perseguire un personale interesse utilizzando il proprio ruolo aziendale o professionale, devono essere evitate o quanto meno immediatamente segnalate alla Direzione Aziendale.

I Dipendenti non devono possedere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari rilevanti in qualsiasi società o ente che intrattenga o cerchi di intrattenere rapporti commerciali ovvero sia in concorrenza con la Società, a meno che non abbia precedentemente ottenuto l'approvazione scritta dalla Direzione Aziendale.

ARTICOLO 4. RAPPORTI CON I CLIENTI E CON I FORNITORI

4.1 Rapporti con i Clienti

L'attività di sviluppo commerciale deve svolgersi nel rispetto di corretti principi economici, nel regolare contesto di mercato e in leale competizione con i concorrenti, nella costante osservanza delle norme di legge e regolamentari applicabili.

La trasparenza è un valore fondamentale nella gestione del rapporto con i Clienti ed a tal fine è indispensabile: i) comunicare e rapportarsi con i Clienti in modo chiaro, onesto e trasparente, informandoli correttamente ed in modo completo sulle caratteristiche dei beni e dei servizi offerti, utilizzando un linguaggio semplice e comprensibile; ii) attenersi a verità nella comunicazione aziendale.

È obiettivo di Zordan offrire beni e servizi di qualità, a condizioni competitive, e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza che garantiscano salute e integrità fisica dell'utilizzatore.

La Società, pur non manifestando preclusioni verso alcun cliente o categoria di clienti, non intrattiene relazioni, dirette o indirette, con soggetti dei quali sia dubbia la reputazione o, ancor peggio, sia conosciuta o sospettata l'appartenenza ad organizzazioni criminali o comunque operanti al di fuori della liceità, anche a livello transnazionale.

In ogni caso la Società non intrattiene rapporti con soggetti che - anche attraverso un proprio Codice Etico - non rispettino i medesimi principi a cui si ispira la Società come espressi nel presente documento.

4.2 Rapporti con i Fornitori

I processi di acquisto sono improntati alla concessione di pari opportunità per ogni fornitore, alla lealtà e all'imparzialità.

ZORDAN nel selezionare i propri fornitori, prende in considerazione, oltre alla convenienza economica, la capacità tecnica, l'affidabilità, la qualità delle materie prime, la rispondenza del fornitore alle procedure di qualità adottate dalla Società, le credenziali degli stessi e la buona reputazione, nonché la capacità dei fornitori di garantire il rispetto della legge.

Nella selezione e monitoraggio dei fornitori, particolare attenzione viene riservata al rispetto della normativa in materia di lavoro, per il contrasto al lavoro irregolare, minorile, alla salute e sicurezza e rispetto per l'ambiente, nonché per il contrasto alla ricettazione, riciclaggio e impiego illecito di denaro e beni.

Nella selezione e nella gestione dei rapporti con i fornitori i Destinatari dovranno:

- osservare scrupolosamente la normativa vigente e le procedure interne relative alla selezione dei fornitori ed alla gestione dei rapporti con i medesimi;
- adottare criteri di valutazione oggettivi e trasparenti nella selezione delle eventuali aziende fornitrici, in possesso dei requisiti richiesti;
- ottenere la collaborazione dei fornitori per assicurare il soddisfacimento delle esigenze dei clienti (in termini di qualità, costo e tempi di consegna);
- osservare e rispettare le disposizioni di legge applicabili e le condizioni contrattualmente previste nei rapporti di fornitura;
- ispirarsi ai principi di correttezza e buona fede, in linea con le più rigorose pratiche commerciali, nella corrispondenza e nel dialogo con i fornitori.

La Società, pur non manifestando preclusioni verso alcun fornitore o categoria di fornitori, non intrattiene relazioni, diretto o indirette, con soggetti dei quali sia dubbia la reputazione o, ancor peggio, sia conosciuta o sospettata l'appartenenza ad organizzazioni criminali o comunque operanti al di fuori della liceità, anche a livello transnazionale.

In ogni caso la Società non intrattiene rapporti con soggetti che - anche attraverso un proprio Codice Etico - non rispettino i medesimi principi a cui si ispira la Società come espressi nel presente documento.

ARTICOLO 5. REGALI E BENEFICI

La Società espressamente vieta di consegnare, offrire, promettere, anche per interposta persona, qualunque dono, gratifica o altra utilità, (es. ospitalità, viaggi) ai clienti effettivi o potenziali, della Società. Nemmeno potranno essere delineati vantaggi di altra natura o ipotizzati vantaggi, quali opportunità di lavoro o commerciali (es. la promessa di un posto di lavoro).

La Società espressamente vieta di ricevere, accettare l'offerta o la promessa anche per interposta persona, di qualunque dono, gratifica o altra utilità, (es. ospitalità, viaggi) da fornitori effettivi o potenziali, della Società. Nemmeno potranno essere accettate promesse di altra natura o ipotizzati vantaggi, quali opportunità di lavoro o commerciali (es. la promessa di un posto di lavoro).

Le disposizioni precedenti, tuttavia, non si applicano a quelle che possono considerarsi spese di rappresentanza, ordinarie e ragionevoli, o agli omaggi di modico valore, che corrispondono alle normali consuetudini, sempre che non violino norme di legge e che siano conformi alle procedure aziendali.

Analogamente, nei paesi esteri in cui è d'uso offrire/ricevere doni, i Destinatari potranno agire in tal senso nel solo caso in cui questi doni siano di natura appropriata e di valore modico: in tal caso dovranno essere comunque rispettate le leggi applicabili, gli usi commerciali e i codici etici - se conosciuti - delle aziende o degli enti con cui la Società ha rapporti.

È in ogni caso proibita la dazione di denaro a persone o aziende che siano o intendano entrare in rapporti di affari con la Società, così come è proibita l'accettazione di denaro da persone o aziende che siano o intendano entrare in rapporti di affari con la Società.

Qualora i Destinatari ricevano richieste esplicite o implicite di benefici di qualsiasi natura, o illecite pressioni di qualsiasi natura, da parte del Cliente, ovvero da parte di persone fisiche o giuridiche che agiscono per conto del Cliente, non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia come sopra indentificate, dovranno assumere ogni opportuna iniziativa al fine di rifiutare detta offerta e/o comunque informare immediatamente il proprio superiore gerarchico e/o la Direzione Aziendale.

Qualora i Destinatari ricevano omaggi o altre offerte esplicite o implicite di benefici di qualsiasi natura, o illecite pressioni di qualsiasi natura, da parte del Fornitore, ovvero da parte di persone fisiche o giuridiche che agiscono per conto del Fornitore, non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia come sopra indentificate, dovranno assumere ogni opportuna iniziativa al fine di rifiutare detta offerta e/o comunque informare immediatamente il proprio superiore gerarchico e/o la Direzione Aziendale.

Si precisa che eventuali omaggi indirizzati a Dipendenti o Collaboratori e recapitati in azienda in occasione, ad esempio, di festività, dovranno essere segnalati e/o consegnati

alla Direzione Aziendale, che li raccoglierà per destinarli ad opere di beneficienza e/o procedere ad una distribuzione di tipo casuale (estrazione a sorte).

È tassativamente vietato ricevere omaggi o altra gratuità al proprio indirizzo privato. Laddove ciò accadesse in modo imprevisto, l'eventualità deve essere immediatamente segnalata alla Direzione Aziendale e, comunque, i beni ricevuti dovranno essere consegnati presso l'azienda, alla Direzione, affinché si proceda come sopra, ossia a destinarli ad opere di beneficenza e/o procedere ad una distribuzione al personale di tipo casuale (estrazione a sorte).

ARTICOLO 6. GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

ZORDAN, oltre al rigoroso rispetto delle norme in materia di lavoro, riconosce l'esigenza di tutelare la libertà e la dignità individuale in tutte le sue forme e ripudia ogni atto o fatto volto a limitare la libertà personale e ogni manifestazione di violenza, nonché ogni fenomeno di sfruttamento dell'individuo, in generale.

La Società condanna ogni comportamento discriminatorio o comunque offensivo in relazione ad opinioni politiche e sindacali, religione, razza, etnia, nazionalità, età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, stato familiare, e, in generale, di qualsivoglia caratteristica intima della persona.

La Società inoltre favorisce ogni forma di libera di associazione tra i lavoratori e riconosce espressamente il diritto alla contrattazione collettiva e ripudia ogni forma di lavoro forzato e/o l'utilizzo di qualsiasi forma di lavoro minorile.

La Società è costantemente impegnata nello sviluppo delle capacità e delle competenze dei Dipendenti, in maniera tale da far sì che la creatività dei singoli trovi piena espressione e realizzazione.

Affinché la capacità e le competenze di ciascun dipendente possano essere valorizzate e ciascun dipendente possa esprimere il proprio potenziale, le funzioni aziendali e/o i soggetti deputati alla gestione delle Risorse Umane devono:

- applicare criteri di merito e di competenza professionale nell'adottare qualsiasi decisione nei confronti dei Dipendenti;
- selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i Dipendenti senza discriminazione alcuna, facendo in modo che possano godere di un trattamento equo e paritario, indipendentemente da sesso, età, nazionalità, religione, etnia, orientamento politico, filosofico, sessuale e con riferimento a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro (inclusi, a titolo meramente esplicativo, i riconoscimenti professionali, le retribuzioni, i corsi di aggiornamento e formazione professionale);
- valorizzare il lavoro dei Dipendenti richiedendo prestazioni coerenti con le attività loro assegnate;
- promuovere il coinvolgimento dei Dipendenti rendendoli partecipi degli obiettivi aziendali e del loro raggiungimento;
- creare un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche od orientamenti personali non possano dare luogo a discriminazioni tra i Dipendenti;
- garantire le pari opportunità in tutti gli aspetti della vita professionale.

È fatto divieto di richiedere alle figure subordinate favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice Etico.

La Società, oltre a rispettare i diritti umani fondamentali, rifiutare lo sfruttamento minorile e non utilizzare il lavoro forzato (o eseguito in condizioni di schiavitù o servitù), ripudia altresì i seguenti comportamenti che, quindi, i Destinatari devono considerare vietati:

- dar luogo, nelle relazioni di lavoro interne ed esterne, a riduzione o mantenimento in stato di soggezione (mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità, l'approfittarsi di una situazione di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona);
- dar luogo a molestie, quali ad esempio, la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli lavoratori o gruppi di lavoratori, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui e la creazione di ostacoli e impedimenti alle prospettive professionali altrui, ivi comprese le molestie sessuali (intendendo come tali la subordinazione delle possibilità di crescita professionale o di altro vantaggio alla prestazione di favori sessuali o le proposte di relazioni interpersonali private che, per il fatto di essere sgradite al destinatario, possano urtarne la serenità);
- dar luogo a discriminazione e/o dileggio nei confronti di singoli lavoratori o gruppi di lavoratori, a fronte, ad esempio, di situazioni di inferiorità fisica o psichica o di altre caratteristiche personali.

È vietata qualsiasi forma di violenza e molestia sessuale o riferita alle diversità di genere, personali e culturali ed è quindi vietato per la Società e per i Destinatari:

- subordinare qualsiasi decisione rilevante per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali;
- indurre i propri Collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- proporre relazioni interpersonali private nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento;
- anche solo alludere, in modo improprio, al tema dell'orientamento sessuale.

Tutto quanto sopra stabilito sarà garantito da Zordan anche per altre forme di collaborazione "assimilate o assimilabili" al rapporto di lavoro dipendente.

Qualora una persona ritenga di essere stato vittima, in linea generale, di comportamenti disdicevoli sopra descritti, molestie o di condotte riconducibili a mobbing, potrà segnalare la situazione alla Direzione Aziendale, per i necessari approfondimenti e, se del caso, gli opportuni provvedimenti.

In ogni caso per le "segnalazioni" si rinvia a quanto successivamente stabilito all'articolo 22 del presente Codice.

ARTICOLO 7. RAPPORTI CON I COLLABORATORI

Ogni amministratore, dirigente, dipendente, in relazione alle proprie funzioni, avrà cura, al fine di attuare i principi sopra elencati, di:

- osservare scrupolosamente le procedure interne relative alla selezione dei Collaboratori non subordinati ed alla gestione dei rapporti con i medesimi;
- selezionare accuratamente persone e imprese, tra quelle con buona reputazione e qualificate;
- informare adeguatamente i terzi che entrano in rapporto con le Società in merito alle disposizioni del presente Codice, richiedendone il rispetto;
- riferire tempestivamente alla Direzione in merito ad eventuali violazioni del Codice ed adottare le iniziative previste.

Nel conferimento degli incarichi professionali, oltre alle competenze necessarie, la Società si ispira ai principi di trasparenza, correttezza ed economicità e valuta l'integrità morale e deontologica dei propri consulenti, corrispondendo agli stessi compensi proporzionati all'attività svolta ed adeguatamente documentabile. La Società non inizierà o proseguirà alcun rapporto con chi manifesti di non volersi attenere ai principi di cui al presente Codice Etico.

ARTICOLO 8. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

8.1 Principi generali

ZORDAN conduce con la massima trasparenza ed eticità i rapporti con i soggetti appartenenti alla pubblica amministrazione centrale o periferica, le autorità di vigilanza, le autorità indipendenti, i concessionari di pubblico servizio, i pubblici ufficiali, gli incaricati di pubblico servizio, i membri e i funzionari delle Comunità Europee, i pubblici funzionari di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali (qualsiasi soggetto che possa essere qualificato come “pubblico”).

I rapporti con la Pubblica Amministrazione sono mantenuti esclusivamente tramite soggetti a ciò deputati ed espressamente autorizzati.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione la Società non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni dell'istituzione interessata.

Le relazioni con la Pubblica Amministrazione, o in ogni caso relative a rapporti di carattere pubblicistico, intrattenute dai Destinatari devono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione della Società.

Nel caso in cui la Società utilizzi un consulente o un soggetto terzo per essere rappresentata nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, nei confronti di tale soggetto si applicano le stesse direttive e procedure applicate dalla Società. In ogni caso, la Società non deve farsi rappresentare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione da un soggetto terzo qualora si possa configurare un conflitto d’interesse.

8.2 Contrasto alla corruzione (e fenomeni simili)

In linea generale, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, nazionale o estera, la Società ripudia e sanziona qualsiasi comportamento di natura corruttiva, concussiva o di induzione indebita a dare o promettere denaro o altra utilità o di natura atta ad influenzare un soggetto pubblico: in particolare, inoltre, viene precisato quanto segue.

Sono tassativamente vietati pagamenti o compensi, sotto qualsiasi forma, offerti, promessi o fatti, direttamente o per il tramite di una persona fisica o giuridica, nei confronti di dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri paesi.

È fatto assoluto divieto di offrire o di accettare qualsiasi pagamento, oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole, o altro vantaggio, in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione.

Qualora un amministratore, dipendente o collaboratore della Società riceva richieste esplicite o implicite di benefici di qualsiasi natura da parte della Pubblica

Amministrazione, ovvero da parte di persone fisiche o giuridiche che agiscono alle dipendenze o per conto della stessa Pubblica Amministrazione, deve immediatamente sospendere ogni rapporto e informare la Direzione aziendale.

Le presenti disposizioni si applicano anche in caso di illecite pressioni ricevute in occasione di rapporti con persone fisiche o giuridiche che agiscano alle dipendenze o per conto della Pubblica Amministrazione.

8.3 Risorse finanziarie ricevute dalla P.A.

Con riguardo ad erogazioni e contributi di natura pubblica ricevuti a qualsiasi titolo, ZORDAN precisa ai Destinatari che: i) non è consentito presentare dichiarazioni/documentazione non veritiera a organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati, oppure per conseguire concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi; ii) è fatto divieto di destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti, a scopi diversi da quelli per i quali sono stati assegnati.

8.4 Sistemi informatici della P.A.

Con specifico riguardo ai sistemi informatici e telematici della Pubblica Amministrazione (o di pubblica utilità), è fatto divieto di accedere senza diritto e con qualsiasi modalità, a dati/informazioni o software, nonché alterarne, in qualsiasi modo, il funzionamento o commettere fatti diretti a distruggere, deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere informazioni, dati o programmi. I dati inseriti nei sistemi pubblici devono essere veritieri, è vietato accedere a sistemi pubblici per procedere ad alterazioni o contraffazioni dei dati inseriti ed è altresì vietato fare pressioni nei confronti di pubblici dipendenti affinché provvedano, a vantaggio della Società, ad alterare dati e/o informazioni presenti nei pubblici archivi.

ARTICOLO 9. INIZIATIVE “NON PROFIT” E ALTRE INIZIATIVE

La Società, nel rispetto dei principi di trasparenza ed onestà ed in assenza di conflitti di interesse (aziendale o personale) può erogare contributi ad associazioni non aventi scopo di lucro, le cui finalità dovranno essere di elevato valore culturale o benefico.

Eventuali sponsorizzazioni potranno riguardare i temi del sociale, dello sport, dello spettacolo, dell'arte e della cultura. Le stesse sono inoltre destinate solo ad eventi che offrano garanzie di qualità dell’evento e di affidabilità reputazionale dei soggetti coinvolti.

ARTICOLO 10. RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE O SINDACALI

La Società valuta con particolare rigore ed attenzione l’eventuale erogazione di contributi a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni aventi carattere politico e/o sindacale. I

contributi a organizzazioni politiche, sindacali e di categoria, erogati sulla base di specifiche normative dovranno essere erogati in modo rigorosamente conforme alla legge e disposizioni vigenti.

Tali contributi dovranno essere adeguatamente documentati e non possono essere erogati ad organizzazioni con le quali potrebbe ravvisarsi un conflitto di interessi con la Società.

ARTICOLO 11. RAPPORTI CON LE AUTORITÀ GARANTI

Oltre a quanto stabilito sopra con riguardo ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, la Società dà piena e scrupolosa osservanza alle disposizioni emanate dalle Authority, siano esse locali, nazionali o internazionali, e si adegua alla giurisprudenza in materia.

La Società si impegna a fornire tutte le informazioni richieste dalle Autorità deputate alla regolazione e al controllo dei mercati (prodotti e servizi), in maniera completa, corretta, adeguata e tempestiva.

ARTICOLO 12. RAPPORTI CON GLI ORGANI DI INFORMAZIONE

La comunicazione aziendale istituzionale avviene solo tramite le funzioni aziendali e/o ai soggetti a ciò delegati, nel rispetto della politica di comunicazione definita dalla Società: è fatto divieto di fornire informazioni ai rappresentanti dei mass media senza l'autorizzazione delle funzioni e/o soggetti a ciò delegati.

Analoga autorizzazione è necessaria per la partecipazione, in nome o in rappresentanza della società, di dipendenti a comitati, associazioni, convegni, congressi o seminari, così come per la redazione da parte degli stessi di articoli, saggi o pubblicazioni in genere.

Nel caso in cui tale autorizzazione sia concessa, le informazioni e le comunicazioni destinate all'esterno dovranno essere accurate, veritiere, complete, trasparenti ed omogenee e verificate dalle funzioni aziendali a ciò delegate. Le regole di comportamento dovranno essere applicate anche in relazione alla comunicazione aziendale in generale, anche sui *social network*.

ARTICOLO 13. TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE

13.1. Principi generali

La Società garantisce la salute, la sicurezza e l'integrità fisica e psichica dei propri Dipendenti, collaboratori, consulenti e - più in generale - dei Destinatari, nonché condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel rispetto della normativa applicabile.

La Società promuove una cultura della sicurezza, volta ad accrescere la sensibilità e la consapevolezza in ordine ai possibili rischi sul lavoro, nonché a promuovere comportamenti e condotte responsabili e rispettose nei confronti della propria e altrui incolumità.

Coerentemente con quest'obiettivo, i Destinatari, ed in particolar modo i Dipendenti, e tutte le figure coinvolte nei compiti relativi a salute e sicurezza sul lavoro (datore di lavoro, dirigenti, preposti, medico competente, responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza) devono, ciascuno nell'ambito delle proprie mansioni:

- promuovere ed attuare ogni ragionevole iniziativa che possa minimizzare i rischi o rimuovere le cause che possano pregiudicare la sicurezza e la salute dei Dipendenti, nonché dei terzi che prestano la propria attività presso la Società e dei clienti;
- creare e mantenere un rapporto costruttivo e collaborativo con le Istituzioni Pubbliche preposte all'attività di controllo in tema di Salute e Sicurezza sul lavoro;
- promuovere formazione e informazione, ove ritenuto necessario;
- effettuare controlli periodici sull'effettiva applicazione delle procedure adottate in tema di tutela della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro;
- nella gestione di attività affidate a terzi, vigilare e garantire la cooperazione ed il coordinamento tra la Società e i terzi.

13.2. Fumo, sostanze alcoliche e stupefacenti

La Società si impegna a garantire la sicurezza e la salute dei propri Dipendenti nonché la salubrità degli ambienti, fermo restando il divieto di fumare nei luoghi di lavoro. Il divieto di fumare all'interno dei luoghi di lavoro deve intendersi esteso anche ai momenti di "pausa" dal lavoro. Tali momenti andranno consumati esclusivamente all'interno delle aree a ciò dedicate, eventualmente indicate dall'azienda presso la propria sede.

È severamente vietato prestare la propria attività lavorativa sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti, o che sortiscano analogo effetto, così come consumare tali sostanze nel corso della prestazione lavorativa. Saranno equiparati ai casi precedenti gli stati di dipendenza da alcool e stupefacenti, qualora incidano sulla prestazione lavorativa e possano turbare il normale svolgimento della stessa.

È vietato utilizzare le strutture aziendali per favorire, in qualunque modo - a livello nazionale od internazionale - la circolazione di sostanze stupefacenti nonché di detenerle presso i locali delle Società o in qualsiasi luogo che comunque sia riconducibile alla Società.

ARTICOLO 14. TUTELA DELL'AMBIENTE

La Società si impegna a contribuire allo sviluppo e al benessere dell'ambiente in cui opera e contribuisce - in relazione alle proprie specifiche aree di attività - alla promozione e allo sviluppo della ricerca scientifica e tecnologica, affinché siano studiati prodotti, processi ed assetti produttivi sempre più compatibili con la salvaguardia dell'ambiente.

In particolare, nello svolgimento della propria attività la Società si pone come obiettivo di:

- divulgare la politica ambientale attraverso l'informazione, la formazione, la consultazione ed il coinvolgimento dei Destinatari per una conduzione responsabile della loro attività nel rispetto dell'ambiente;
- ridurre l'impatto ambientale dei propri prodotti e servizi, con riferimento alle materie prime, ai prodotti, ai processi, alle emissioni e ai rifiuti collegati all'attività dell'impresa;
- istruire i clienti, i distributori ed il pubblico al fine di favorire la sicurezza nell'uso, trasporto, stoccaggio ed eliminazione dei prodotti forniti;
- misurare e documentare i propri risultati ambientali eseguendo regolarmente controlli e valutazioni circa il rispetto degli obiettivi aziendali e della normativa cogente.

I Destinatari sono tenuti a garantire piena collaborazione affinché la Società possa mantenere gli obiettivi fissati nel proprio statuto (società benefit) oltre che dalle certificazioni e/o standard di comportamento rilevanti in materia di impatto ambientale ai quali oggi ha deciso di aderire o aderirà in futuro. Tra queste certificazioni e/o qualifiche e/o standard, si evidenziano oggi: B Corp, Leed, Smeta, 4P, ISO 14064, ISO 14067, Ecovadis.

ARTICOLO 15. SALVAGUARDIA DEI BENI E DEL PATRIMONIO AZIENDALE

Ogni Destinatario è tenuto a operare con la diligenza richiesta e necessaria per tutelare le risorse aziendali, evitando utilizzi impropri che possano esserne causa di danno o di riduzione dell'efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse della Società, o dettati da motivi professionali estranei al rapporto con la Società. Parimenti, è cura dei Destinatari non solo proteggere tali beni, ma anche impedirne l'uso fraudolento o improprio di terzi.

Ogni destinatario è custode e responsabile dei beni aziendali assegnati (materiali e immateriali), strumentali all'attività svolta: nessun Dipendente o Collaboratore può fare o consentire ad altri un uso improprio dei beni assegnati e, in generale, delle risorse della Società.

Si evidenzia che la dismissione di qualsiasi bene o risorsa appartenente alla Società (es. eliminazione, distruzione) deve avvenire secondo quanto previsto dalle procedure aziendali o, comunque, previa autorizzazione dei soggetti a ciò preposti dalla Società.

ARTICOLO 16. UTILIZZO DEI SISTEMI INFORMATICI

La Società assicura, mediante apposite procedure e controlli, che i propri sistemi informatici funzionino nel rispetto della Legge, ed in particolare della normativa vigente in materia di sicurezza e di contrasto alla criminalità informatica.

La Società condanna l'alterazione, comunque effettuata, del funzionamento dei sistemi informatici e/o telematici della Società, e/o l'intervento illegale, comunque condotto, sui dati, informazioni e programmi in essi contenuti e/o ad essi pertinenti, al fine di conseguire un ingiusto profitto con altrui danno, particolarmente se ad essere danneggiato è lo Stato o un ente pubblico.

È vietato utilizzare per finalità illecite il complesso dei sistemi e degli strumenti informatici e telematici messi a disposizione dei Destinatari per lo svolgimento della propria attività lavorativa (ad esempio: postazione fissa con computer, computer portatile, servizi di posta elettronica ed accesso ad Internet). Tali strumenti devono, inoltre, essere utilizzati in conformità alla normativa vigente, anche in materia di trattamento dati personali e/o *data protection* ed alle *policy* aziendali.

Gli amministratori di sistema, in particolare, e in generale tutti coloro che hanno un accesso di natura "privilegiata" alle risorse informatiche, devono utilizzare gli strumenti informatici attenendosi a principi di diligenza e correttezza, all'unico fine di verificare e garantire l'efficiente ed ottimale funzionalità degli stessi, nel rispetto di quanto previsto dalle policy aziendali. Eventuali società esterne della cui opera si avvalga la Società per la gestione ed utilizzo del sistema informatico dovranno rispettare i medesimi principi.

È dovere di ciascun Dipendente e Collaboratore custodire in modo appropriato la strumentazione informatica e telematica messa a disposizione e segnalare tempestivamente eventuali furti, danneggiamenti o smarrimenti.

È dovere di ciascun Dipendente e Collaboratore applicare le *policy aziendali* relative all'utilizzo dei servizi di posta elettronica ed accesso ad Internet in relazione alla possibilità, che può essere concessa o meno dalla Società, di utilizzo personale, oltre che lavorativo, dei medesimi.

È severamente vietato utilizzare gli strumenti (es. computer) e le strutture aziendali per: *i)* detenere o favorire, in qualunque modo - a livello nazionale od internazionale - la circolazione di materiale pornografico; *ii)* favorire il crimine organizzato, nazionale e transnazionale.

ARTICOLO 17. TUTELA DELLE INFORMAZIONI AZIENDALI

La Società assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso. La Società assicura che l'acquisizione, il trattamento e la conservazione delle informazioni e dei dati personali dei Destinatari e di tutti i soggetti con cui la Società si trova ad operare o di cui tratta dati ed informazioni avvengano nel rispetto delle vigenti norme di legge (es. diritto d'autore, protezione dati personali, cybersecurity). Gli obblighi di riservatezza restano in vigore anche una volta che sia cessato il rapporto di lavoro o di collaborazione.

Tutte le informazioni che non siano di pubblico dominio relative alla Società, o relative o alla sua attività od affari, di cui i Destinatari siano a conoscenza per ragione delle proprie funzioni o comunque del rapporto di lavoro e professionale, devono considerarsi riservate, in quanto strettamente di proprietà di tali entità, ed essere utilizzate solo per lo svolgimento della propria attività lavorativa.

Per informazioni riservate si intendono, di fatto, le informazioni relative alla strategia ed ai processi aziendali (di qualunque tipo siano, non solo produttivi) e/o all'organizzazione e *know how* aziendale in senso lato. A mero titolo esemplificativo, rilevano le informazioni relative a: procedure di lavoro; processi di progettazione e produttivi; sistemi di gestione; programmi d'acquisto; strategie di costi o di prezzo, di marketing o di servizio; informazioni relative a operazioni straordinarie (es. vendite, fusioni ed acquisizioni).

I Destinatari devono porre ogni cura per evitare l'indebita diffusione di tali informazioni riservate e non devono utilizzare né consentire l'utilizzo di informazioni che non siano di pubblico dominio, relative alla Società, alla sua attività o affari, ovvero relative a soggetti che hanno rapporti con essa, per promuovere o favorire interessi propri o di terzi.

Se un Dipendente o Collaboratore ritiene che sia appropriato o legalmente necessario divulgare o utilizzare le informazioni riservate all'esterno della Società, prima di procedere dovrà contattare e richiedere opportuna autorizzazione alla Direzione Aziendale.

Nel caso in cui la Società abbia sottoscritto un accordo di riservatezza in merito alle informazioni riservate divulgate da terzi alla Società stessa, i Destinatari che ricevono tali informazioni devono attenersi ai termini del suddetto accordo.

I Destinatari dovranno trattare le informazioni relative al cliente e alla sua organizzazione, acquisite nel corso delle trattative e della gestione del rapporto (progetto) con la dovuta riservatezza e confidenzialità. In caso di dubbi sulla gestione di dati ed informazioni, si dovrà consultare la Direzione aziendale.

ARTICOLO 18. CONCORRENZA

ZORDAN si impegna a realizzare e fornire prodotti e servizi di qualità ed a competere sul mercato secondo principi di lealtà, equa e libera concorrenza e trasparenza, mantenendo

rapporti corretti con le istituzioni pubbliche, governative, amministrative, con i terzi e con i clienti, ivi compresi eventuali soggetti concorrenti.

In particolare, nei rapporti con i terzi, la Società impronta la propria attività al rispetto delle regole della leale concorrenza, evitando pratiche commerciali scorrette e/o sleali, informazioni ingannevoli e comportamenti che possano, in qualsiasi modo, procurare un indebito vantaggio da altrui posizioni di debolezza economica e/o deficit informativo.

La Società, riconoscendo l'importanza di un mercato competitivo, si impegna a rispettare le norme di legge sulla concorrenza e condanna ogni condotta volta a turbare il gioco della concorrenza e, in generale, l'esercizio regolare dell'industria e del commercio.

Le intese tra imprese e comunque tutte le situazioni che possano avere effetto distorsivo sulla concorrenza, in particolare gli accordi che contengano clausole di esclusività, vincoli alla determinazione del prezzo, restrizioni territoriali sono soggette alla legislazione antitrust. Pertanto, in ogni caso di potenziale conflitto con le norme antitrust, viene chiesta preventivamente la verifica di esperti legali.

La Società ripudia e sanziona qualsiasi comportamento di tipo corruttivo nei rapporti fra privati. In particolare è censurato il comportamento di chi dà o promette denaro o altra utilità a qualsiasi soggetto appartenente ad altri soggetti economici (es. amministratori, dirigenti, dipendenti, ecc.) affinché questi ultimi violino gli obblighi inerenti il proprio ufficio o i loro obblighi di fedeltà nei confronti dell'ente a cui appartengono.

Più in generale, sono vietati atti di concorrenza sleale e, in generale, azioni scorrette nella competizione commerciale. A mero titolo di esempio, sono vietate le seguenti condotte: corruzione o uso di tangenti per favorire un'attività o indurre violazioni contrattuali da parte di terzi; acquisizione dei segreti commerciali di un concorrente tramite corruzione o furto; affermazioni o paragoni falsi, fuorvianti o denigratori in relazione ai concorrenti o ai rispettivi prodotti; affermazioni prive di ragionevole fondamento rilasciate in merito ai prodotti di terzi o di aziende concorrenti; diffusione di informazioni commerciali dell'azienda presso società concorrenti; storno di dipendenti o agenti dell'azienda in favore di società concorrenti; diffusione a terzi di informazioni sulla clientela dell'azienda; violazione del diritto d'autore e/o della proprietà intellettuale.

Tutte le dichiarazioni pubbliche rilasciate per conto della Società (ivi incluse quelle contenute nel sito web aziendale) devono sempre essere veritiere, basate su ragionevoli fondamenti e non fuorvianti.

ARTICOLO 19. TRASPARENZA CONTABILE E FISCALE

Tutti i Destinatari collaborano ad una tenuta trasparente delle scritture contabili fornendo informazioni complete e chiare ed assicurando l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni a loro cura. Tutti i Destinatari che vengano a conoscenza di omissioni, falsificazioni o

trascuratezze in registrazioni o scritture contabili, sono tenuti a riferirne tempestivamente al proprio superiore gerarchico o alla Direzione aziendale.

Tutti i Destinatari, a qualsiasi titolo coinvolti nelle attività di formazione del bilancio, sono tenuti al rispetto delle norme inerenti veridicità e chiarezza dei dati e delle valutazioni contabili. Più in generale, anche tutti i Destinatari addetti alla preparazione della reportistica economica, patrimoniale e finanziaria devono assicurarsi che la reportistica prodotta rifletta correttamente le transazioni commerciali e le movimentazioni finanziarie della Società.

La Società e i Destinatari devono prestare la massima e tempestiva collaborazione a tutti gli organi/organismi di controllo, che legittimamente chiedano loro informazioni e documentazione circa l'amministrazione della Società, favorendo lo scambio informativo.

Le scelte della Società in ambito fiscale devono essere sempre improntate a principi di trasparenza, ove necessario, anche ricorrendo al supporto di consulenti esterni per la corretta interpretazione ed applicazione delle norme di legge, a maggior ragione a fronte di incertezze interpretative.

La Società ripudia e vieta qualsiasi comportamento finalizzato alla illegittima riduzione del carico fiscale, all'omissione di versamenti dovuti, all'omissione di adempimenti dichiarativi, all'acquisizione di indebiti benefici o agevolazioni.

Il comportamento verso la Pubblica Amministrazione (Amministrazione Finanziaria, Autorità Doganali, ecc.) dovrà essere sempre corretto e trasparente, tale da non indurre all'errore o ad ostacolare la dovuta attività di accertamento, nonché sempre collaborativo, al fine di fornire tutte le informazioni richieste o utili per il regolare svolgimento delle attività di controllo.

La Società ripudia e vieta qualsiasi comportamento finalizzato alla manomissione, alterazione o distruzione delle scritture contabili e dei libri e registri la cui tenuta è prevista da norme civilistiche o fiscali.

ARTICOLO 20. SALVAGUARDIA DELLA REPUTAZIONE AZIENDALE

È severamente vietato tenere comportamenti indecorosi e/o non dignitosi nell'ambito del contesto lavorativo. ZORDAN auspica che tutti i Destinatari del presente Codice, in particolare, i propri Dipendenti, tengano comportamenti decorosi e dignitosi anche in contesti extra-lavorativi che possano ledere il prestigio, l'onore e la reputazione aziendale, ovvero che possano cagionare anche solo il rischio di una lesione dell'immagine e della credibilità aziendale.

ARTICOLO 21. PREVENZIONE DI COMPORTAMENTI A RISCHIO REATO E ALTRO

21.1.Premessa

Vengono di seguito esplicitati alcuni principi di comportamento specificamente destinati a scongiurare il rischio di reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

Tali principi possono costituire integrazione ed ulteriore specificazione di alcuni principi già espressi dal presente Codice, oppure l'introduzione a presidi di controllo più puntuali presenti nella Parte Speciale del Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla Società.

Si precisa che, per alcuni reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001, la più efficace prevenzione è costituita proprio dall'aderenza comportamentale del personale alle prescrizioni impartite dal presente Codice, più che da puntuali presidi organizzativi o tecnologici predisposti dalla Società: in talune circostanze la piena consapevolezza del personale con riferimento ai reali rischi dei propri comportamenti (*awareness*) è lo strumento preventivo maggiormente efficace.

21.2.Ricettazione, riciclaggio ed altri obblighi

La Società ed i Destinatari si impegnano ad ottemperare all'applicazione delle leggi in materia di antiriciclaggio in Italia e all'estero.

La Società ed i Destinatari non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare l'acquisto, la ricezione, l'occultamento, il riciclaggio (ovvero l'accettazione o il trattamento) o l'impiego in attività economiche o finanziarie di denaro, beni (ad es. merce) o altre utilità provenienti da attività criminali in qualsivoglia forma o modo.

È fatto obbligo di verificare in via preventiva le informazioni disponibili (incluse informazioni economiche, finanziarie e reputazionali) su controparti commerciali e fornitori prima di instaurare con questi rapporti d'affari, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività.

La Società, sensibile all'esigenza di assicurare correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari, rispetta la normativa in materia di utilizzo e circolazione di monete, carte di pubblico credito e valori di bollo.

È vietato falsificare banconote, monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e carta filigranata nell'interesse e/o vantaggio della Società. È altresì vietato mettere in circolazione (accettando, acquistando e/o vendendo) banconote, monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e carta filigranata falsi.

Chiunque riceva in pagamento banconote o monete o carte di pubblico credito - anche presunte - false o rubate, per rapporti imputabili alla Società, dovrà tempestivamente informare il proprio superiore o la Direzione aziendale.

21.3.Rapporti con l'autorità giudiziaria

ZORDAN e i Destinatari garantiscono ed assicurano la massima collaborazione e trasparenza nei rapporti con l'Autorità giudiziaria, italiana ed estera, per essa intendendosi un qualunque organo appartenente all'ordinamento giudiziario, ivi compresi gli organi inquirenti dell'Ufficio del Pubblico Ministero nonché organi giudicanti appartenenti ad ogni Tribunale (monocratico o collegiale) o Corte, in funzione temporanea o permanente.

La Società condanna ogni condotta che sia volta a ledere o intralciare il corretto svolgimento della funzione giurisdizionale in senso lato o comunque a influenzare o minare la formazione della prova nel processo.

È severamente vietato omettere o rendere dichiarazioni false o non veritiere all'autorità giudiziaria o indurre chiunque, con qualunque mezzo, a farlo.

21.4.Corruzione ed istigazione alla corruzione tra privati

Si ribadisce che è severamente vietato, anche per interposta persona, offrire, promettere o dare denaro o altra utilità non dovuti affinché un soggetto compia od ometta un atto in violazione degli obblighi inerenti il proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà (corruzione), ciò anche quando l'offerta o la promessa non sia accettata (induzione).

Specularmente, è severamente vietato sollecitare o ricevere, per sé o per altri, anche per interposta persona, denaro o altre utilità non dovuti, o accettarne la promessa, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti il proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà (corruzione passiva), anche quando la sollecitazione non sia accettata (induzione).

Nel caso in cui si ricevano offerte o promessa di denaro o altra utilità da parte di terzi, non solo le stesse devono essere fermamente rifiutate ma la circostanza deve essere altresì immediatamente segnalata alla Direzione.

21.5.Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

La Società ripudia qualsiasi attività finalizzata a reclutare manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori.

La Società non utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante attività di intermediazione di cui sopra, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

La Società garantisce: i) retribuzioni in linea con la normativa vigente e la connessa contrattazione collettiva nazionale e territoriale, proporzionali alla qualità e quantità del lavoro prestato; ii) rispetto delle disposizioni sull'orario di lavoro, sul riposo, l'aspettativa e le ferie; iii) rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; iv)

il ripudio di condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza o situazioni di alloggio (ove necessarie) degradanti.

La Società deve valutare i suddetti aspetti anche in relazione alla selezione ed alla continuazione del rapporto con i propri fornitori.

Chiunque avesse notizia di comportamenti posti in essere in violazione di quanto sopra, ad esempio attuati da terzi aventi rapporti con la Società (es. fornitori), dovrà immediatamente darne segnalazione alla Direzione Aziendale.

21.6.Immigrazione clandestina

La Società ripudia qualsiasi attività finalizzata a promuovere, dirigere, organizzare, finanziare o effettuare il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato, ovvero compiere atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente.

Chiunque avesse notizia di comportamenti posti in essere in violazione di quanto sopra, ad esempio attuati da terzi aventi rapporti con la Società (es. fornitori), dovrà immediatamente darne segnalazione alla Direzione Aziendale.

21.7.Razzismo e xenofobia

La Società ripudia qualsiasi attività di propaganda di idee fondate sulle superiorità o sull'odio razziale o etnico, ovvero qualsiasi attività finalizzata a commettere o istigare a commettere atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.

La Società ripudia altresì qualsiasi iniziativa finalizzata a commettere o istigare a commettere violenza o atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.

Il personale deve tassativamente astenersi dal porre in essere comportamenti razzisti o xenofobi (come sopra descritti), anche evitando la partecipazione e/o assistenza ad organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi che hanno lo scopo di incitare alla discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.

Particolare attenzione deve essere prestata agli atteggiamenti di minimizzazione delle tematiche relative alla Shoa, al genocidio, ai crimini contro l'umanità, ai crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello Statuto della Corte Penale Internazionale.

21.8.Diritto d'autore e Proprietà Industriale ed Intellettuale

La Società riconosce l'importanza dei diritti di proprietà industriale e intellettuale, ivi inclusi i diritti d'autore, come stimolo all'innovazione, mezzo di tutela degli investimenti in ricerca e sviluppo e della correttezza del gioco della concorrenza.

La Società pertanto garantisce il costante e puntuale rispetto delle norme a tutela del diritto d'autore e della proprietà industriale e intellettuale, e condanna qualsiasi atto di contraffazione e/o di illecita utilizzazione di diritti di proprietà intellettuale e industriale altrui, ivi incluso, a mero titolo esemplificativo, l'uso non autorizzato o la contraffazione di marchi e altri segni distintivi, l'uso non autorizzato di invenzioni brevettate, la contraffazione di disegni e modelli industriali, nonché atti di pubblicazione, riproduzione (permanente o temporanea, totale o parziale), trascrizione, esecuzione, distribuzione, comunicazione al pubblico, traduzione, adattamento, prestito, noleggio, di opere altrui (incluso il software) senza l'autorizzazione del titolare dei relativi diritti d'autore.

ZORDAN vieta ai Destinatari di intrattenere qualsivoglia rapporto con soggetti (fisici o giuridici) dei quali sia conosciuto o sospettato lo svolgimento di attività illecite con riferimento alle fattispecie di delitti contro l'industria e il commercio.

Si ribadisce che tutte le dichiarazioni pubbliche rilasciate per conto della Società (ivi incluse quelle del sito web) devono sempre essere veritiere, basate su ragionevoli fondamenti e non fuorvianti.

La Società condanna l'acquisto e, soprattutto, la cessione a terzi, di beni non conformi alle caratteristiche indicate o pattuite, contraffatti, contraddistinti da segni mendaci e/o lesivi di altrui diritti di privativa, o beni recanti indicazioni o denominazioni infedeli.

È vietato intrattenere qualsivoglia rapporto commerciale con soggetti (fisici o giuridici) dei quali sia conosciuto o sospettato lo svolgimento di attività illecite con riferimento alle fattispecie di reati contro l'industria ed il commercio.

È vietato commettere atti che, traducendosi in violenza e/o minaccia, possano produrre una lesione degli altrui diritti al libero esercizio dell'industria o del commercio, ed alla libera concorrenza.

21.9.Materiale pornografico e pedo-pornografico

È vietato utilizzare le strutture e gli strumenti aziendali per favorire, in qualunque modo - a livello nazionale od internazionale - la circolazione di materiale pornografico (in particolare, pedo-pornografico) nonché di detenerlo presso i locali o i beni (es. computer) della Società o in qualsiasi luogo che comunque sia riconducibile alla Società.

21.10.Crimine organizzato e Terrorismo

È vietato favorire il crimine organizzato, nazionale e transnazionale, in qualunque sua forma. Nei rapporti di natura internazionale la Società si adopera affinché tutti i rapporti, ivi inclusi quelli di natura commerciale, intercorrenti con soggetti operanti a livello internazionale, avvengano nel pieno rispetto della Legge.

A tal fine, la Società adotta le cautele necessarie a verificare l'affidabilità di tali operatori, nonché la legittima provenienza dei capitali e dei mezzi da questi ultimi utilizzati

nell'ambito dei rapporti intercorrenti con la stessa. Al contempo, la Società, ove voglia intraprendere un'operazione di carattere sovranazionale, che comporti, in particolare, un investimento di propri capitali in attività o società estere, adotta tutte le misure e i controlli di carattere preventivo necessari al fine di verificare la correttezza e la legittimità dell'operazione.

La Società ripudia ogni forma di terrorismo e adotta nell'ambito della propria attività le misure idonee a prevenire il pericolo di un coinvolgimento (anche indiretto) in ogni attività, che possa avere a qualunque titolo finalità terroristica. A tal fine, la Società non instaurerà alcun rapporto sia di natura commerciale che lavorativa con soggetti, persone fisiche o giuridiche, coinvolti in fatti di terrorismo, così come non finanzierà o comunque agevolerà alcuna attività di soggetti che svolgano a qualunque titolo attività con finalità terroristica.

ARTICOLO 22. SANZIONI E CONTROLLO

22.1.Sanzioni

I Destinatari devono attenersi scrupolosamente agli obblighi loro imposti dalla Legge e dai regolamenti e, ciascuno per la propria posizione, osservano le disposizioni particolari di cui al presente Codice Etico.

I principi espressi nel Codice Etico costituiscono parte integrante delle condizioni che regolano i rapporti di lavoro in quanto espressione del comportamento che i Destinatari sono tenuti ad osservare, in virtù delle leggi civili e penali vigenti e degli obblighi previsti dalla contrattazione collettiva.

Ai Destinatari che violino il presente Codice verranno comminate specifiche sanzioni di cui al sistema disciplinare previsto dal Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla Società, di cui il Codice è parte integrante, le quali sono in linea con quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale applicabile (CCNL).

22.2.Segnalazione delle violazioni

La Società esige dai Destinatari una rigorosa osservanza delle disposizioni del presente Codice, pertanto, qualsiasi Destinatario che venga a conoscenza di situazioni, anche solo potenzialmente illegali o contrarie ai principi espressi dal presente Codice etico, deve attivarsi per darne adeguata "segnalazione".

Le segnalazioni possono essere normalmente effettuate ai propri superiori gerarchici o alla Direzione Aziendale (Amministratore Delegato o Presidente del Consiglio di Amministrazione).

Laddove sia necessaria una adeguata riservatezza in relazione alla gestione della segnalazione, la stessa potrà essere effettuata:

- tramite indirizzo di posta elettronica destinato all'Organismo di Vigilanza designato ex D.Lgs. n. 231/2001.
- nei casi previsti dalla legge, tramite il Sistema di Whistleblowing adottato dalla Società: si rinvia ad apposita procedura adottata da ZORDAN.

Si precisa da subito che le segnalazioni inoltrate tramite il Sistema di Whistleblowing o all'Organismo di Vigilanza sono protette da adeguata riservatezza e sono vietati atti di ritorsione o discriminatori a seguito della segnalazione.

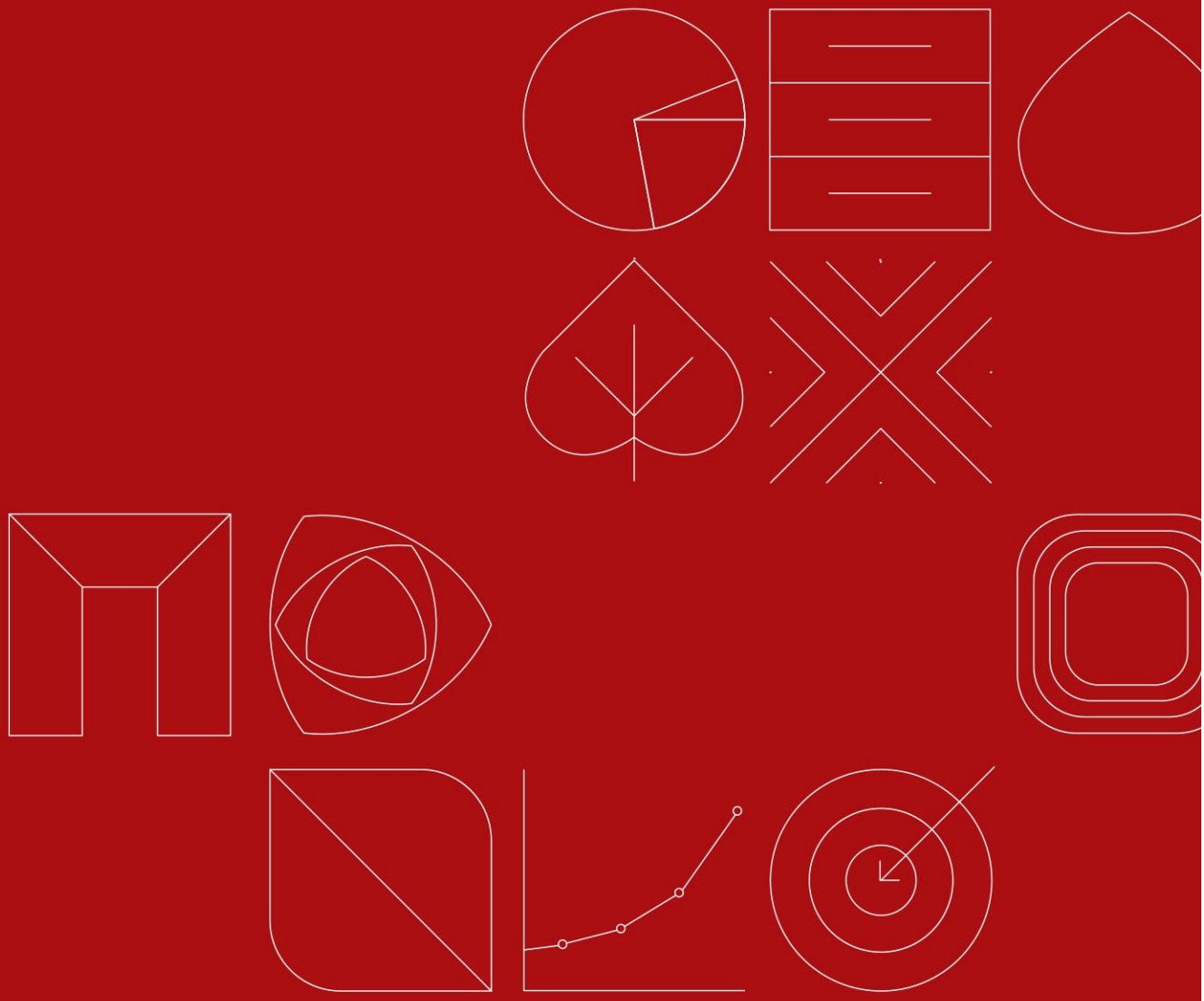
Poiché i rapporti tra i Destinatari, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, lealtà e reciproco rispetto: ZORDAN sanziona l'abuso del dovere di informazione disciplinato dal presente articolo a mero scopo emulativo o di ritorsione (segnalazione in "mala fede").

ARTICOLO 23. EFFICACIA E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

Il Codice Etico dovrà essere portato a conoscenza dei Destinatari con mezzi idonei, così come le modalità con cui effettuare le segnalazioni di cui al paragrafo precedente (indirizzo di posta elettronica dedicato all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001 e "canale" di whistleblowing).

In ogni caso, il Codice Etico e i suoi aggiornamenti saranno disponibili in formato elettronico, oltre che nella intranet aziendale o con altra modalità (es. bacheche aziendali), in apposita Sezione dedicata, anche sul Sito WEB aziendale, affinché tutti i Destinatari ed i terzi possano averne piena conoscenza.

zordan® shaping beauty sustainably since 1965



Zordan S.r.l. sb
Via Attilio Zordan, 1
36078 Valdagno VI – Italy

T. +39 0445 430945
F. +39 0445 431386

info@zordan1965.com
Zordan1965.com