



CODICE ETICO 231



INDICE

1	<i>Premesse</i>	4
2	<i>Obiettivo</i>	4
3	<i>Struttura del Codice Etico 231 e Ambito di Applicazione</i>	5
4	<i>I Principi Etici Generali</i>	6
4.1	Legalità	6
4.2	Correttezza	7
4.3	Riservatezza	7
4.4	Rispetto della persona	8
5	<i>La declinazione dei Principi Etici verso gli stakeholders societari</i>	8
5.1	Relazioni con i soci	9
5.2	Trasparenza della contabilità aziendale e adempimenti fiscali	9
5.3	Relazioni con i Dipendenti	10
5.4	Selezione e Reclutamento del personale	11
5.5	Formalizzazione del rapporto di lavoro	11
5.6	Crescita professionale	12
5.7	Sicurezza, salvaguardia della salute e delle condizioni di lavoro	12
5.8	Uso lecito dei fondi e dei beni aziendali	13
5.9	Conflitto di interessi	14
6	<i>La declinazione dei Principi Etici verso i terzi</i>	15
6.1	Criteri di condotta nei confronti dei clienti	15
6.2	Criteri di condotta nei confronti dei fornitori	16
6.3	Criteri di condotta nei confronti della Pubblica Amministrazione e delle Istituzioni Pubbliche	16
6.4	Criteri di condotta nei confronti degli Intermediari e condotta di questi ultimi	18
6.5	Criteri di condotta nei confronti dell'Autorità Giudiziaria	19
6.6	Criteri di condotta nei confronti di banche e istituti di credito	20
6.7	Criteri di condotta nei confronti di partiti politici e organizzazioni sindacali	20
6.8	Criteri di condotta nei confronti della comunità locale	20
6.9	Concorrenti e mercato	21
6.10	Tutela ambientale	21
7	<i>Il rispetto dei Principi Etici e il Procedimento Sanzionatorio</i>	22
7.1	Organi societari	22



7.2	Personale dipendente e dirigente	23
7.3	Membri dell'Organismo di Vigilanza	24
7.4	Terzi soggetti	24

Documento:	<i>Codice Etico 231</i>		
File:	<i>Codice Etico 231.doc</i>		
Approvazione:	<i>Consiglio di Amministrazione</i>	Verbale riunione del:	<i>xx/xx/2020</i>
Revisione:	<i>numero 1</i>	Verifica OdV del:	<i>xx/xx/2020</i>



1 PREMESSE

La CAFFAREL S.p.A. (in seguito, la “Società” o “CAFFAREL”) nell’ambito delle sue attività e nella conduzione dei suoi affari assume come principi ispiratori il rispetto della legge e delle normative dei Paesi in cui opera in un quadro di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona.

La Società, inoltre, si propone di conciliare la ricerca della competitività sul mercato con il rispetto della correttezza professionale e di promuovere, in un’ottica di responsabilità sociale e di tutela ambientale, il corretto e responsabile utilizzo delle risorse.

Gli obiettivi di crescita della produzione e della quota di mercato, nonché di rafforzamento della capacità di creare valore, sono perseguiti assicurando alle strutture e ai processi, standard adeguati di sicurezza decisionale ed operativa propedeutici allo sviluppo di nuovi business, all’efficienza dei meccanismi di selezione e gestione degli affari, alla qualità dei sistemi di gestione e misurazione dei rischi.

I principi etici che saranno enunciati nel presente Codice Etico 231 (di seguito anche “Codice”) sono rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 e costituiscono un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

2 OBIETTIVO

La CAFFAREL si impegna ad assicurare che tutti i membri del proprio management, i quadri, i dipendenti e tutti coloro che operano nell’interesse o a vantaggio dell’ente (Organi Sociali, Intermediari) dimostrino un livello di professionalità tale da riflettere l’impegno stesso dell’Azienda a rispettare i propri valori fondamentali racchiusi nel Credo aziendale: Qualità, Impegno, Reputazione, Orientamento al Cliente, Responsabilità Sociale, Redditività.

Il Codice Etico 231 è un documento ufficiale che contiene l’insieme dei diritti, dei



doveri e delle responsabilità che tutti coloro che operano per CAFFAREL sono tenuti a seguire nei loro rapporti con gli associati, i colleghi, i clienti, i fornitori e la comunità in genere.

In questo senso il Codice Etico 231 e i Principi da esso stabiliti hanno anche valore di norme di riferimento e chiusura, laddove un'attività, un atto o un'operazione non sia governata da procedure, istruzioni di lavoro o altri Protocolli preventivi, i Destinatari devono assumere comportamenti conformi ai quattro Principi (Legalità, Correttezza, Riservatezza, Rispetto della Persona).

È responsabilità dei CEO di CAFFAREL informare ed educare tutti i Destinatari sui presenti contenuti, fornendo a ciascuno una copia del presente Codice Etico 231.

Inoltre il CEO deve garantire che le regole e i fondamenti enunciati in questa politica vengano attuati e rigorosamente rispettati. Naturalmente il CEO ed i Manager della Società dovranno condurre ed indirizzare il personale, dando per primi il buon esempio.

3 STRUTTURA DEL CODICE ETICO 231 E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Codice Etico 231 (di seguito il "Codice") si compone delle seguenti parti:

- i Principi Etici;
- la declinazione dei Principi Etici verso gli *stakeholders* societari;
- la declinazione dei Principi Etici verso i terzi;
- il rispetto dei Principi Etici e il Procedimento Sanzionatorio

e integra il Codice di Condotta, definito a livello di Gruppo e recepito a livello locale da CAFFAREL S.p.A..

Il presente Codice contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, partner, Pubblica Amministrazione, soci, intermediari, mercato e ambiente ecc.).



All'osservanza del Codice Etico 231 sono tenuti:

- gli Organi Sociali che devono conformare tutte le decisioni e le azioni al rispetto del Codice, diffonderne la conoscenza e favorirne la condivisione da parte del Personale e terzi soggetti che operano nell'interesse o a vantaggio della Società; inoltre devono costituire, attraverso il proprio comportamento, un modello di riferimento per tutti i Destinatari;
- i Dipendenti, i quali sono tenuti ad agire nel rispetto del Codice e a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali infrazioni;
- gli Intermediari i quali devono essere opportunamente informati delle regole di condotta contenute nel Codice e uniformare i propri comportamenti per tutta la durata del rapporto contrattuale con la Società.

I soggetti tenuti al rispetto del Codice vengono definiti "*Destinatari*" (organi sociali, personale apicale, dipendenti, intermediari).

4 I PRINCIPI ETICI GENERALI

4.1 Legalità

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle leggi e in generale delle normative vigenti nei Paesi in cui operano. I Destinatari sono inoltre tenuti al rispetto della normativa aziendale, in quanto attuazione di obblighi normativi e ciò è essenziale per l'impegno che l'Azienda ha assunto nei confronti delle comunità e della società nelle quali opera.

Tale impegno dovrà valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con l'ente. Quest'ultimo non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio.

I Destinatari devono essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti, pertanto l'ente è tenuto a informarli nel caso di incertezze sul tema.

Qualora esistessero dei dubbi su come procedere il Destinatario deve rivolgersi



all'Organismo di Vigilanza della Società che fornirà adeguate informazioni.

L'ente dovrà assicurare un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Codice Etico 231.

Per garantire il rispetto di tale principio la Società ha adeguato il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ai parametri e requisiti disposti dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001.

4.2 Correttezza

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle regole deontologiche, peritali e professionali applicabili alle attività svolte nell'interesse o a vantaggio della Società. I Destinatari sono inoltre tenuti al rispetto della normativa aziendale, in quanto attuazione di obblighi deontologici, peritali o professionali e in quanto formalizzazione delle condotte attese da parte della Società.

Per garantire il rispetto di tale principio la Società ha adeguato il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ai parametri e requisiti disposti dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, ha adottato un sistema di gestione della qualità in conformità allo standard ISO 9001:2015 ed ha adottato il presente Codice Etico 231.

Questo Codice è stato elaborato con l'intenzione di fornire ai Destinatari di CAFFAREL delle direttive etiche. Nell'impossibilità di poter ipotizzare tutti i dilemmi etici con i quali i Destinatari potrebbero doversi confrontare, è auspicabile che gli stessi siano onesti e leali.

4.3 Riservatezza

I Destinatari assicurano la riservatezza delle informazioni conosciute in occasione delle attività svolte nell'interesse o a vantaggio della Società.



I Destinatari che hanno accesso a dati e informazioni confidenziali sull'azienda, come ad esempio, ma non solo, quelle riferite agli elenchi dei clienti, ai registri delle vendite, ai piani strategici, al *know how*, alla tecnologia, ai segreti commerciali e ad altre informazioni sensibili e riservate, devono trattare tali informazioni in maniera confidenziale, e sono tenuti a non divulgare (comunicare, diffondere o pubblicare in alcun modo) informazioni senza espressa autorizzazione scritta di CAFFAREL.

Tutte queste informazioni sono proprietà preziosa, unica e speciale di CAFFAREL: la loro divulgazione può nuocere enormemente all'azienda.

Inoltre, ai Destinatari non è permesso, sulla base di informazioni confidenziali riguardanti CAFFAREL o il Gruppo LINDT, comprare o vendere, oppure suggerire ad altri di comprare o vendere, azioni o altri interessi in proprietà.

4.4 Rispetto della persona

I Destinatari assicurano il rispetto della persona, riconoscendo il valore della vita, della salute e della dignità umana.

I Destinatari trattano in modo egualitario ogni persona, evitando qualunque forma di discriminazione, in particolare per motivi di religione, sesso, età, preferenze sessuali, origini razziali o etniche.

Per garantire il rispetto di tale principio la Società ha adottato il presente Codice Etico 231.

5 LA DECLINAZIONE DEI PRINCIPI ETICI VERSO GLI STAKEHOLDERS SOCIETARI

SOCI



5.1 Relazioni con i soci

La Società promuove la trasparenza e l'informazione periodica nei confronti dei soci, nel rispetto delle leggi e delle norme vigenti.

Gli interessi di tutti i soci vengono promossi e tutelati rifiutando qualunque interesse particolare o di parte.

La Società promuove una corretta e costante informativa ai soci in merito a qualunque azione o scelta che possa avere effetti o conseguenze nei confronti dei loro investimenti.

La Società promuove una consapevole ed informata partecipazione dei soci alle decisioni societarie.

La Società favorisce:

- la regolare partecipazione dei Consiglieri di Amministrazione alle assemblee;
- il regolare funzionamento delle assemblee nel rispetto del diritto di ciascun socio di ottenere precisazioni, esprimere la propria opinione e formulare proposte.

La Società promuove la massima riservatezza delle informazioni inerenti operazioni straordinarie.

I Destinatari coinvolti dovranno mantenere riservate tali informazioni e non abusarne.

5.2 Trasparenza della contabilità aziendale e adempimenti fiscali

La Società promuove la massima trasparenza, affidabilità e integrità delle informazioni inerenti la contabilità aziendale e agli adempimenti fiscali e tributari.

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.



Tutte le azioni ed operazioni della Società devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

I Destinatari rispettano le norme fiscali e tributarie, in caso di dubbi interpretativi prima di effettuare un'operazione o registrarla contabilmente devono essere acquisiti pareri professionali di specialisti.

La fatturazione attiva e passiva deve essere ispirata ai principi di verità e non sono ammissibili fatture soggettivamente od oggettivamente false, anche parzialmente.

Le dichiarazioni fiscali per imposte dirette o indirette devono essere veritiere.

I Destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o negligenze sono tenuti a riferire i fatti all'Organismo di Vigilanza.

RISORSE UMANE

5.3 Relazioni con i Dipendenti

Le risorse umane costituiscono una componente fondamentale ed imprescindibile per l'esistenza e lo sviluppo dell'impresa.

Per tale ragione, la Società adotta i più alti standard volti a garantire il benessere psico-fisico di tutto il personale dipendente.



5.4 Selezione e Reclutamento del personale

I Destinatari promuovono il rispetto dei principi di eguaglianza e di pari opportunità nelle attività di selezione e reclutamento del personale, rifiutando qualunque forma di favoritismo.

Per quanto concerne l'assunzione, lo sviluppo e l'avanzamento delle persone qualificate, la CAFFAREL si impegna in una politica per le pari opportunità. L'azienda deve fornire un management competente e le azioni del management devono essere appropriate ed etiche.

Il processo di selezione dei Dipendenti è realizzato secondo quanto enunciato nei protocolli adottati da CAFFAREL. Questi criteri misurano le capacità e le competenze dei candidati sulla base delle loro esperienze professionali, insieme alle qualifiche ed i requisiti specifici richiesti dalla mansione. La politica di CAFFAREL è conforme alla legge e al rispetto che l'azienda ha per le persone in genere e per la loro individualità.

L'obiettivo di CAFFAREL è quello di evitare di creare o di perpetuare circostanze nelle quali si possono generare azioni di favoritismo, conflitti d'interesse o danni all'efficienza produttiva. Per questo l'azienda, nell'assunzione dei familiari dei Dipendenti, che avverrà soltanto laddove sia riconosciuta una professionalità specifica e distintiva, eviterà che ci siano tra essi rapporti di dipendenza diretta all'interno dello stesso dipartimento o divisione.

5.5 Formalizzazione del rapporto di lavoro

I rapporti di lavoro sono formalizzati con regolare contratto, rifiutando qualunque forma di lavoro irregolare, anche in riferimento alla permanenza sul territorio dello Stato di cittadini stranieri.

I Destinatari favoriscono la massima collaborazione e trasparenza nei confronti del neoassunto, affinché quest'ultimo abbia chiara consapevolezza dell'incarico



attribuitogli.

5.6 *Crescita professionale*

La Società promuove la crescita professionale dei collaboratori mediante opportuni strumenti e piani formativi.

5.7 *Sicurezza, salvaguardia della salute e delle condizioni di lavoro*

La Società favorisce condizioni di lavoro che tutelino l'integrità psico-fisica delle persone, mettendo a disposizione luoghi di lavoro conformi alle vigenti normative in materia di salute e sicurezza.

La Società esplicita e rende noti, mediante la propria politica di sicurezza ed il Codice Etico 231, i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La società ha adottato, inoltre, un sistema di gestione della salute e sicurezza del lavoro conforme allo standard OHSAS 18001:2007.

Tali principi e criteri possono così individuarsi:

- a) evitare i rischi;
- b) valutare i rischi che non possono essere evitati;
- c) combattere i rischi alla fonte;
- d) adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- e) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- f) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- g) programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri



- nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- h) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
 - i) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dalla Società - e da chi per essa gestisce l'igiene e la sicurezza sui luoghi di lavoro - per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

Il parametro di riferimento di tali principi e criteri è costituito dai principi generali di protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori sanciti dall'art. 6, commi 1 e 2, della Direttiva europea n. 89/391 (c.d. "Direttiva Quadro").

Tutti i Destinatari devono attenersi a questi principi, in particolare quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate.

5.8 Uso lecito dei fondi e dei beni aziendali

I Dipendenti devono far uso dei fondi e dei beni aziendali in modo adeguato.

I Dipendenti non devono far uso, diretto o indiretto, di fondi e di beni di proprietà della CAFFAREL per pagamenti, regali o donazioni di qualsiasi genere, che possano condurre alla percezione di guadagni o benefici personali diretti o indiretti.

Questa politica si intende estesa a qualsiasi agente o dipendente di qualsivoglia entità con la quale CAFFAREL opera.

Nessun dipendente dovrà stipulare contratti per conto di CAFFAREL senza la



garanzia di una specifica autorizzazione.

I Dipendenti devono sostenere spese di viaggio e rappresentanza in misura ragionevole e proporzionata alla necessità.

I prodotti e le proprietà dell'azienda appartengono soltanto ad essa, e non possono essere utilizzati a scopo personale, se non per autorizzazione scritta del superiore.

5.9 Conflitto di interessi

I Destinatari sono tenuti a condurre gli affari secondo i più elevati standard etici di comportamento ed è auspicabile che essi compiano tutti gli sforzi possibili per l'interesse dell'azienda. Per prevenire conflitti di interesse, i Destinatari devono evitare attività esterne che possano influenzare negativamente il loro giudizio indipendente ed obiettivo, interferire con l'efficacia e la precisione del loro incarico o essere in conflitto con gli interessi aziendali della CAFFAREL.

Più specificatamente ai Dipendenti non è permesso di:

- accettare secondi impieghi da parte di altre persone o aziende, se non per autorizzazione scritta del CEO;
- accettare nomine all'interno di Consigli di Amministrazione, comitati o organi di tal specie, di qualsiasi azienda o organizzazione esterna, senza una formale approvazione da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione di CAFFAREL;
- avere interessi finanziari in qualsiasi azienda, fornitore o cliente di CAFFAREL o del Gruppo LINDT, là dove tali interessi potrebbero compromettere la lealtà nei confronti della Società o del Gruppo LINDT;
- indurre la CAFFAREL a transazioni commerciali con una qualsiasi azienda o entità nella quale il dipendente, un familiare o un amico abbiano interessi. Nel caso in cui tale transazione fosse comunque vantaggiosa per CAFFAREL, il Dipendente dovrà prima ottenere una formale approvazione da parte del suo



superiore, ed assicurarsi che i termini della transazione siano determinati da offerte competitive e che siano equi e concreti;

- accettare regali o favori che possano influenzare il giudizio sulla bontà dell'affare;
- acquistare, senza notificarlo all'azienda direttamente o indirettamente, più del 5% delle azioni di un concorrente, un fornitore o un cliente di CAFFAREL o del Gruppo LINDT, nel caso in cui tale acquisizione danneggi materialmente l'interesse legittimo di CAFFAREL o del Gruppo LINDT.

6 LA DECLINAZIONE DEI PRINCIPI ETICI VERSO I TERZI

6.1 Criteri di condotta nei confronti dei clienti

La Società persegue il proprio successo sui mercati attraverso l'offerta di prodotti di eccellenza, risultato di una professionalità e di un *know-how* tecnico che vanta radici storiche lontane.

La Società afferma l'importanza del conseguimento della soddisfazione totale dei clienti per i servizi loro forniti. A tal fine adotta tutte le iniziative necessarie affinché i Destinatari orientino la propria condotta, nei limiti delle rispettive competenze e responsabilità, al perseguimento della mission aziendale volta a fornire un servizio di alto valore.

Per il raggiungimento di tale obiettivo, la Società persegue la definizione ed il mantenimento di elevati standard di qualità in relazione al mercato, l'impegno costante per l'innovazione di processi e prodotti, il monitoraggio della soddisfazione dei clienti. È altresì ritenuto elemento essenziale per la soddisfazione dei clienti la capacità di intuire l'evoluzione delle richieste del mercato.

La Società agisce nel rispetto delle norme di tutti i Paesi in cui si svolgono le attività dell'impresa, e garantisce la riservatezza delle informazioni riguardanti la clientela.



La Società gestisce le relazioni commerciali nel rispetto dei propri concorrenti e vieta l'utilizzo di pratiche corruttive nei confronti degli interlocutori finalizzate alla creazione di nuovi business. Allo stesso tempo la Società è aperta a rispondere alle esigenze espresse da tutti i clienti o potenziali clienti, nel rispetto del principio di pari opportunità, respingendo qualunque forma di discriminazione.

Nell'esecuzione dei propri servizi, la Società opera con correttezza e trasparenza assicurando veridicità e accuratezza delle informazioni. Si è dotata di sistemi di gestione dei propri processi attraverso i quali garantire il mantenimento degli standard di qualità e affidabilità dei prodotti nel tempo, nonché la tracciabilità delle operazioni compiute.

6.2 Criteri di condotta nei confronti dei fornitori

I processi di selezione e scelta dei fornitori sono improntati su principi di legalità, correttezza e trasparenza.

La scelta del fornitore si basa su criteri oggettivi ed imparziali in termini di qualità, livello innovativo, costo, servizi aggiuntivi rispetto ai servizi/prodotti offerti.

La violazione dei principi di legalità, correttezza, riservatezza sono giusta causa di risoluzione dei rapporti con i fornitori.

Qualora i Destinatari ricevano da un fornitore proposte di benefici per favorirne l'attività, devono immediatamente sospenderne il rapporto e segnalare il fatto all'Organismo di Vigilanza.

6.3 Criteri di condotta nei confronti della Pubblica Amministrazione e delle Istituzioni Pubbliche

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Pubbliche Istituzioni, i Destinatari



promuovono rapporti leciti e corretti nell'ambito della massima trasparenza e rifiutano qualunque forma di promessa od offerta di pagamenti o beni per promuovere o favorire qualsiasi interesse o vantaggio.

Non è consentito offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri paesi, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore.

Si considerano atti di corruzione sia i pagamenti illeciti fatti direttamente da enti italiani o da loro dipendenti, sia i pagamenti illeciti fatti tramite persone che agiscono per conto di tali enti sia in Italia che all'estero.

Si proibisce di offrire o di accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione.

In quei Paesi dove è nel costume offrire doni a clienti od altri, è possibile agire in tal senso quando questi doni siano di natura appropriata e di valore modico, ma sempre nel rispetto delle leggi. Ciò non deve comunque mai essere interpretato come una ricerca di favori.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni, per conto della Pubblica Amministrazione.

Se l'ente utilizza un consulente o un soggetto "terzo" per essere rappresentato nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, si dovrà prevedere che nei confronti del consulente e del suo personale o nei confronti del soggetto "terzo" siano applicate le stesse direttive valide anche per i dipendenti dell'ente.

L'ente non deve farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da



un consulente o da un soggetto “terzo” quando si possano creare conflitti d’interesse.

Nel corso di una trattativa d’affari, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione non vanno intraprese (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire o in alcun modo fornire omaggi;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l’integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Possono sussistere divieti di assumere, alle dipendenze dell’ente, ex impiegati della Pubblica Amministrazione (o loro parenti), che abbiano partecipato personalmente e attivamente alla trattativa d’affari, o ad avallare le richieste effettuate dall’ente alla Pubblica Amministrazione.

Qualsiasi violazione (effettiva o potenziale) commessa dall’ente o da terzi va segnalata tempestivamente alle funzioni interne competenti.

6.4 Criteri di condotta nei confronti degli Intermediari e condotta di questi ultimi

I processi di selezione e scelta degli Intermediari sono improntati su principi di legalità, correttezza e trasparenza.

Gli Intermediari sono destinatari di messaggi, comunicazioni e contratti trasparenti, che evitino formule difficilmente comprensibili o favoriscano pratiche commerciali scorrette.

I contratti con gli Intermediari devono prevedere, per quanto possibile, l’obbligo di rispettare il Codice e i Protocolli applicabili alle eventuali attività a rischio di reato cui gli Intermediari stessi sono preposti per conto della Società, nonché clausole di



risoluzione e risarcimento danni in caso di violazione di tali regole di condotta.

Gli Intermediari, in qualità di Destinatari, rispettano il Codice e i Protocolli loro applicabili.

La violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona sono giusta causa di risoluzione dei rapporti con gli Intermediari.

Qualora i Destinatari ricevano da un Intermediario proposte di benefici per favorirne l'attività, devono immediatamente sospenderne il rapporto e segnalare il fatto all'Organismo di Vigilanza.

Non è ammessa alcuna forma di donazione ovvero qualunque tipo di beneficio o utilità a favore degli Intermediari che possa, anche solo potenzialmente, essere intesa come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia.

È in ogni caso vietata agli Intermediari qualunque forma di donazione, beneficio, utilità o promessa di tali vantaggi, rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alla Società.

È in particolare vietata agli Intermediari qualsiasi forma di regalo ovvero qualunque tipo di beneficio o utilità o promessa a revisori, membri di organi rappresentativi di enti o a loro familiari, con lo scopo di influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

I Destinatari che venissero a conoscenza di violazioni, omissioni, falsificazioni o negligenze da parte di Intermediari, o di uno dei loro collaboratori, nell'ambito dello svolgimento del rapporto di affari, sono tenuti a segnalare i fatti all'Organismo di Vigilanza.

6.5 Criteri di condotta nei confronti dell'Autorità Giudiziaria

La Società presta la massima disponibilità e collaborazione nei confronti dell'autorità



giudiziaria nel corso di eventuali controlli o ispezioni da essa disposti.

La gestione dei rapporti con l'autorità giudiziaria è riservata esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte, nel rispetto del formalizzato sistema di deleghe e procure della Società.

6.6 Criteri di condotta nei confronti di banche e istituti di credito

I rapporti della Società con istituti di credito, banche, enti assicurativi o a qualsiasi altro soggetto autorizzato all'esercizio della gestione finanziaria o creditizia, sono intrattenuti dalle funzioni a ciò preposte. Tale principio si applica anche in relazione alla stipulazione di finanziamenti quali mutui, apertura di conto corrente, fidejussioni, nonché per lo svolgimento di operazioni simili, complementari e/o accessorie.

6.7 Criteri di condotta nei confronti di partiti politici e organizzazioni sindacali

La Società non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, ad organizzazioni sindacali e partiti politici, né a loro rappresentanti o candidati, e impronta le relazioni con gli stessi a principi di correttezza e di collaborazione nell'interesse della Società e dei dipendenti.

La Società inoltre non sostiene eventi, manifestazioni, congressi con finalità di propaganda politica o sindacale.

6.8 Criteri di condotta nei confronti della comunità locale

La Società intende contribuire al benessere socio-economico e alla crescita della comunità nella quale svolge le proprie attività attraverso la dovuta considerazione dei diritti e delle esigenze della popolazione locale, con particolare riferimento alle istituzioni ed alle associazioni presenti.



La consapevolezza della responsabilità sociale della Società nei confronti della comunità locale in cui opera costituisce un principio-guida nello svolgimento delle attività aziendali, nella convinzione che il dialogo con la società civile e il suo coinvolgimento rappresentano un valore fondamentale dell'azienda.

6.9 Concorrenti e mercato

La Società garantisce un business a condizioni competitive, che sviluppa nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza.

6.10 Tutela ambientale

La CAFFAREL riconosce la tutela dell'ambiente come un valore primario nell'esercizio dell'impresa a partire dalla gestione delle attività quotidiane sino alle scelte strategiche. Le scelte di investimento e di business sono informate al rispetto dell'ambiente e della normativa posta a sua tutela. La società ha adottato, inoltre, un sistema di gestione ambientale conforme allo standard ISO 14001:2004.

Ai Destinatari è chiesta attiva collaborazione per la gestione ambientale ed il miglioramento continuo della tutela dell'ambiente, in linea con la politica della Società che si impegna a:

- a) adottare le misure atte a limitare- se possibile- annullare l'impatto negativo dell'attività economica sull'ambiente, non solo quando il rischio di eventi dannosi o pericolosi sia dimostrato (principio dell'azione preventiva), ma anche quando non sia certo se e in quale misura l'attività di impresa esponga l'ambiente a rischi (principio di precauzione);
- b) privilegiare l'adozione di misure atte a prevenire eventuali pregiudizi all'ambiente, piuttosto che attendere il momento della riparazione di un danno ormai realizzato;
- c) programmare un accurato e costante monitoraggio dei progressi scientifici e dell'evoluzione normativa in materia ambientale;
- d) promuovere i valori della formazione e della condivisione dei principi del



codice tra tutti i soggetti operanti nell'impresa, apicali o sottoposti, affinché si attengano ai principi etici stabiliti, in particolare quando devono essere prese delle decisioni e, in seguito, quando le stesse vanno attuate.

7 IL RISPETTO DEI PRINCIPI ETICI E IL PROCEDIMENTO SANZIONATORIO

7.1 Organi societari

Il Consiglio di Amministrazione ha il potere e il dovere di dirigere l'impresa sociale, perseguendo l'obiettivo primario della creazione di valore per il socio; a tal fine assume tutte le decisioni necessarie o utili per attuare l'oggetto della Società e nello svolgere tale funzione deve ispirarsi e rispettare i principi etici contemplati nel presente Codice Etico.

Il Collegio Sindacale nell'espletamento delle sue funzioni di controllo e vigilanza di tutti i processi aziendali e di verifica circa l'adeguatezza di tutti i sistemi organizzativi, è tenuto, come esempio per tutti i livelli aziendali, al rispetto dei principi contenuti nel presente Codice.

In caso di violazione del Codice Etico 231 da parte degli Amministratori o dei Sindaci della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative.

In casi di gravi violazioni dei Consiglieri non giustificate e/o non ratificate dal Consiglio di Amministrazione¹, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca del Consigliere. Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di fatti di Reato da intendersi come la realizzazione di condotte di cui ai Reati con coscienza e volontà.

¹ Ci si riferisce a ipotetiche ipotesi di forza maggiore, salvaguardia della vita o dell'incolumità fisica di persone, ecc.



Se del caso, la Società potrà altresì agire per il risarcimento dei danni.

7.2 Personale dipendente e dirigente

L'osservanza del Codice Etico 231 da parte del personale dipendente integra ed esplicita gli obblighi di fedeltà, lealtà e correttezza e riservatezza nell'esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede ed è pretesa dalla Società anche ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2104 del Codice Civile.

In caso di violazione delle norme del Codice e dei Protocolli operativi del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D. Lgs. 231/2001, si applicheranno le sanzioni previste dal CCNL.

Il mancato rispetto delle regole di comportamento imposte dal Codice costituisce quindi inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse sono adottate e applicate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali applicabili al rapporto di lavoro.

In particolare, per il personale dipendente non dirigente, le sanzioni sono applicate in forza e secondo le modalità disciplinate (ammonizione verbale, ammonizione scritta, multa, sospensione e licenziamenti) dal **CCNL "Industria Alimentare" all'art.68**.

Le sanzioni irrogate dalla funzione aziendale competente saranno proporzionate alla gravità della violazione e mai tali da ledere la dignità della persona umana.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, del Codice Etico 231, la Società provvede ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra la Società e il lavoratore con qualifica di dirigente.



Nel caso in cui il comportamento del Dirigente sia tale da ravvisare una grave infrazione alla disciplina o tali da provocare grave nocimento materiale o all'immagine della Società, da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la Società prenderà in considerazione l'ipotesi di risoluzione anticipata del contratto di lavoro.

7.3 Membri dell'Organismo di Vigilanza

L'osservanza del Codice Etico 231 da parte dell'Organismo di Vigilanza integra ed esplicita gli obblighi di diligenza nell'esecuzione dell'incarico assunto.

La violazione delle norme del Codice Etico 231 e dei Protocolli del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D. Lgs. 231/2001, costituiscono quindi un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di rappresentanza organica, con la conseguente applicazione delle sanzioni previste dalla legge.

In casi di gravi violazioni non giustificate e/o non ratificate dal Consiglio di Amministrazione, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico, salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dai contratti in essere (lavoro, fornitura, ecc.). Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di fatti di Reato da intendersi come la realizzazione di condotte di cui ai Reati.

In base al tipo di rapporto in essere tra la Società e il componente, le misure potranno essere quelle previste dai CCNL applicabili o la risoluzione per inadempimento del contratto di mandato e, in ogni caso, la revoca dell'incarico.

La Società potrà altresì agire in sede giudiziaria per la tutela dei suoi diritti con azioni civili, amministrative o penali a seconda delle circostanze.

7.4 Terzi soggetti

I rapporti specifici con i fornitori di beni e servizi sono declinati nell'apposito "Codice



di Condotta dei Fornitori”, che la Terza Parte si impegna a rispettare. Il Codice di Condotta dei Fornitori esplicita i principi dettati dal presente Codice applicabili alle terze parti.