

CODICE ETICO

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN DATA 26 GENNAIO 2024

Rev.	Data	Descrizione modifica
00	09.03.2015	Prima stesura
01	27.12.2017	Riorganizzazione struttura societaria
02	26.01.2024	Aggiornamento

Sommario

PREMESSA	3
CARTA DEI VALORI E DEI PRINCIPI	5
1. Premessa	5
1.1 Integrità di comportamento e rispetto di Leggi e Regolamenti	5
1.2 Il valore della reputazione e dei doveri fiduciari	5
1.3 Tutela della salute e sicurezza sul lavoro	5
1.4 Ripudio di ogni discriminazione.....	5
1.5 Centralità, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane ed equità dell’autorità	5
1.6 Radicamento territoriale	5
1.7 Trasparenza ed etica degli affari	5
1.8 Qualità	5
1.9 Sostenibilità e innovazione	5
1.10 Diversità	5
1.11 Legalità e contrasto del terrorismo e della criminalità	5
 CARTA DEGLI IMPEGNI	 13
 CODICE DI CONDOTTA	 13
 CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI	 15
1.Ambito di applicazione e destinatari.....	13
2.Informazione e comunicazione.....	13
3.Correttezza.....	13
4.Conflitto di interessi.....	14
 CAPO II COMPORTAMENTO NEGLI AFFARI	 15
5.Relazione negli affari	15
6.Tutela della concorrenza	16
7.Rapporti con i clienti	16
8.Rapporti con i fornitori.....	16
9.Rapporti con le istituzioni.....	17
 CAPO III SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	 17
10. Salvaguardia dell’ambiente.....	17
11. Politiche in materia di lavoro	17
12. Controllo e trasparenza contabile	18
 CAPO IV MODALITA’ ATTUATIVE	 18
13. Sistema di controllo	18
14. Divulgazione	20
15. Disposizioni sanzionatorie	20

PREMESSA

CARTIERE CARRARA S.p.A. (di seguito “CARTIERE CARRARA”) è l’azienda dove la famiglia Carrara ha mosso i primi passi nella produzione della carta. Fondata nel 1873 da Giovanni Carrara e attualmente di proprietà dei Signori Massimo, Marco e Maurizio Carrara, si colloca oggi fra i principali produttori e trasformatori Europei di carta tissue.

Il processo integrato permette a CARTIERE CARRARA di produrre, al proprio interno, semilavorato in carta tissue e di trasformarlo in prodotti finiti rivolti sia al mercato professionale sia al mercato consumer, esportando altresì in oltre 40 paesi nel mondo.

CARTIERE CARRARA può contare, su numerosi stabilimenti attivi su tutto il territorio nazionale, collocandosi così tra i primi posti nel mercato nazionale per la produzione di carta tissue.

CARTIERE CARRARA ha scelto la qualità come fattore strategico determinante per riorganizzare le funzioni aziendali e migliorare la produttività dei processi operativi: l’attenzione alla qualità è per CARTIERE CARRARA sinonimo di orientamento al cliente e al mercato, con il fine di assicurare l’efficienza dei servizi offerti.

Il presente documento, denominato Codice Etico regola, il complesso di diritti e responsabilità che l’azienda assume espressamente nei confronti di coloro con i quali interagisce nello svolgimento della propria attività

In piena sintonia con le posizioni espresse e tutelate dal sistema di accreditamento al quale aderisce, Cartiere Carrara è consapevole di contribuire con il proprio operato, con senso di responsabilità ed integrità morale, al processo di sviluppo dell’economia italiana ed alla crescita civile del paese

L’azienda crede nel valore del lavoro e considera la legalità, la correttezza e la trasparenza dell’agire presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi e sociali

Ecco perché CARTIERE CARRARA ha deciso di adottare un Codice Etico, mettendo nero su bianco i valori ed i principi ai quali gli Amministratori, i Soci e i Dipendenti, nonché tutti coloro che per essa operano, si ispirano e uniformano per il perseguimento degli obiettivi aziendali. Il rispetto di questi principi consentirà a CARTIERE CARRARA di rimanere una società con elevati standard etici e morali, nell’ottica del rafforzamento dei valori fondamentali di giustizia, onestà, attenzione per le persone, liceità nel lavoro e negli affari sui quali CARTIERE CARRARA ha sempre fondato la propria attività.

Il Codice Etico, considerato nel suo complesso e unitamente a tutte le specifiche procedure attuative approvate dall’azienda, si considera parte integrante dei contratti di lavoro subordinato in essere e da stipulare, ai sensi dell’art. 2104 c.c. (Diligenza del prestatore di lavoro)

La violazione delle sue disposizioni configurerà, quindi, un illecito di natura disciplinare e, come tale, sarà perseguito e sanzionato dall’azienda ai sensi e per gli effetti di cui all’Art. 7 (Sanzioni disciplinari) della L. n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sui collocamento) e potrà comportare il risarcimento dei danni procurati all’organizzazione

Quanto ai collaboratori, ai consulenti e ai lavoratori autonomi (più sotto specificati tra i destinatari) che prestano la propria attività in favore dell’azienda e agli altri soggetti terzi, la sottoscrizione del presente Codice Etico ovvero di un estratto di esso o, comunque, l’adesione alle disposizioni e ai

principi in esso previsti rappresentano una *conditio sine qua non* della stipulazione di contratti di qualsiasi natura fra l'azienda e tali soggetti. Le disposizioni così sottoscritte o, in ogni caso, approvate, anche per fatti concludenti, costituiscono parte integrante dei contratti stessi.

In ragione di quanto fin qui descritto, eventuali violazioni da parte dei soggetti di cui al precedente comma di specifiche disposizioni del Codice Etico, in base alla loro gravità, possono legittimare il recesso da parte dell'azienda dei rapporti contrattuali in essere con detti soggetti e possono altresì essere individuate ex ante come cause di risoluzione automatica del contratto ai sensi dell'Art. 1456 c.c. (clausola risolutiva espressa)

Il Codice Etico si compone dei seguenti tre elementi:

- Carta dei valori e dei principi;
- Carta degli impegni (nei confronti degli Stakeholder);
- Codice di condotta;

Il Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione di CARTIERE CARRARA, potrà essere modificato in tutto o in parte ogni volta che emergano necessità di revisione in relazione a significativi cambiamenti organizzativi o di principi etici ispiratori dell'attività aziendale.

I contenuti del presente codice si ispirano anche ai "10 principi del Patto Mondiale ONU" in materia di diritti umani e del lavoro, dell'ambiente e della lotta alla corruzione, integrandoli nel proprio Codice Etico.

Il Codice Etico ha, inoltre, lo scopo di introdurre e rendere vincolanti per l'azienda i principi e le regole di condotta rilevanti ai fini della ragionevole prevenzione dei reati indicati nel D.Lgs.n.231/2001

CARTA DEI VALORI E DEI PRINCIPI

1. Premessa

I principi di seguito elencati sono ritenuti fondamentali, per Cartiere Carrara S.p.a. per cui c'è l'impegno da parte di tutti a rispettarli nei confronti di chiunque.

È peraltro indispensabile che tali valori non rimangano meri enunciati ma vengano tradotti in condotte e comportamenti immanenti all'azienda.

Come società e come individui, tutti i destinatari, nell'ambiente di lavoro, sono tenuti ad applicarli in modo corretto nelle operazioni e nei rapporti sia interni che esterni.

I valori fondamentali su cui si basa l'attività dell'azienda sono:

- 1.1 Integrità di comportamento e rispetto di Leggi e Regolamenti**
- 1.2 Il valore della reputazione e dei doveri fiduciari**
- 1.3 Tutela della salute e sicurezza sul lavoro**
- 1.4 Ripudio di ogni discriminazione**
- 1.5 Centralità, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane ed equità dell'autorità**
- 1.6 Radicamento territoriale**
- 1.7 Trasparenza ed etica degli affari**
- 1.8 Qualità**
- 1.9 Sostenibilità e innovazione**
- 1.10 Diversità**
- 1.11 Legalità e contrasto del terrorismo e della criminalità**

L'azienda si aspetta che tali valori ne definiscano l'identità, uniscano dipendenti e collaboratori all'organizzazione globale

1.1. Integrità di comportamento e rispetto di Leggi e Regolamenti

L'azienda si impegna a realizzare e fornire servizi di qualità ed a competere sul mercato secondo principi di equa e libera concorrenza e trasparenza, mantenendo rapporti corretti con tutte le istituzioni pubbliche, governative ed amministrative, con la cittadinanza e con le imprese terze.

Ciascuno è tenuto ad operare, in qualsiasi situazione, con integrità, trasparenza, coerenza ed equità, conducendo con onestà ogni rapporto di affari.

L'azienda opera nel rigoroso rispetto della Legge e si adopera affinché tutto il personale agisca in tale senso: le persone devono tenere un comportamento conforme alla Legge, quali che siano il contesto e le attività svolte ed i luoghi in cui esse operano.

Tale impegno deve valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con Cartiere Carrara S.p.a.

1.2. Il valore della reputazione e dei doveri fiduciari:

La buona reputazione, intesa quale immagine di correttezza e onestà nel panorama commerciale è una risorsa immateriale essenziale.

La buona reputazione nel contesto esterno favorisce, la fedeltà dei clienti, l'attrazione delle migliori risorse umane, la serenità dei fornitori, l'affidabilità verso i creditori.

Nel contesto interno essa è di stimolo nel condurre con senso di responsabilità e collaborazione i processi decisionali e a non esporre la società a rilievi e contestazioni da parte delle Autorità.

1.3. Tutela della salute e sicurezza sul lavoro:

Cartiere Carrara si impegna ad offrire un ambiente di lavoro in grado di proteggere la salute e la sicurezza del proprio personale, diffondendo e consolidando una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutte le persone.

Cartiere Carrara pone in essere tutto quanto necessario a preservare, anche con misure preventive, la salute e l'incolumità dei propri collaboratori.

Nell'intendimento di proteggere al meglio le risorse umane, l'azienda attiverà ogni possibile sinergia o collaborazione non solo al proprio interno, ma anche con i fornitori, le imprese ed i Clienti che intrattengono rapporti con la società. CARTIERE CARRARA fornisce ai propri dipendenti – a tutti i livelli e inquadramenti – formazione, informazioni generali e specifiche ed ogni altro supporto che consenta di lavorare in condizioni di salute e sicurezza e di attuarne la relativa cultura.

1.4. Ripudio di ogni discriminazione:

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con le parti interessate (gestione del personale ed organizzazione del lavoro, selezione e gestione dei fornitori, rapporto con la comunità circostante e con le istituzioni che la rappresentano), la nostra organizzazione evita ogni discriminazione in base all'età, sesso, sessualità, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose dei suoi interlocutori

1.5. Centralità, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane ed equità dell'autorità

L'azienda riconosce la centralità delle risorse umane e ritiene che un fattore essenziale di successo e di sviluppo sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano.

L'azienda pone da sempre al centro del proprio operato la professionalità ed il contributo individuale delle persone, dando continuità ad uno stile di relazione che punta a riconoscere il lavoro di ciascuno come elemento fondamentale dello sviluppo aziendale e personale.

Contestualmente l'azienda pone al centro del proprio operato quotidiano il dialogo, lo scambio di informazioni - a qualunque livello -, la valorizzazione e l'aggiornamento professionale dei propri collaboratori e la costituzione di una identità aziendale ed il relativo senso di appartenenza.

Tale valore si traduce:

- Nella creazione di un ambiente di lavoro capace di valorizzare il contributo e le potenzialità del singolo mediante la graduale responsabilizzazione del personale
- Nella realizzazione di un sistema di relazione che privilegi il lavoro di squadra rispetto al rapporto gerarchico
- Nello sforzo quotidiano finalizzato alla condivisione di competenze e conoscenze anche attraverso l'utilizzo di sistemi innovativi

L'azienda attribuisce la massima importanza a quanti prestano la propria attività lavorativa all'interno della propria organizzazione, contribuendo allo sviluppo della stessa in quanto è proprio attraverso le risorse umane che l'azienda è in grado di fornire, sviluppare, migliorare e garantire un'ottimale gestione dei propri servizi.

Ferme restando le previsioni di legge e contrattuali in materia di doveri dei lavoratori, ai dipendenti sono richiesti professionalità, dedizione al lavoro, lealtà, spirito di collaborazione, rispetto reciproco, senso di appartenenza e moralità.

Nella gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, la nostra azienda si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza e che sia evitata ogni forma di abuso: in particolare l'azienda garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità ed autonomia della persona.

Tali valori devono essere in ogni caso salvaguardati nell'effettuare scelte in merito all'organizzazione del lavoro

1.6. Radicamento territoriale

L'azienda si pone la finalità di realizzare progetti tendenti ad un coinvolgimento diretto della cittadinanza, delle istituzioni pubbliche e private, dell'imprenditoria e delle associazioni su tutto ciò che concerne l'educazione alla salute, la prevenzione e la presa in carico del proprio benessere.

L'azienda si attiva e continuerà ad attivarsi affinché le realtà con essa collaboranti si conformino alle medesime normative comportamentali ed orientino la propria attività ai medesimi principi e valori.

L'azienda, inoltre, promuove lo sviluppo locale attraverso una forte connessione con i diversi attori della comunità territoriale di riferimento.

Agisce, dunque, nella comunità locale per lo sviluppo di una società ricca e generativa, capace di riconoscere e valorizzare le risorse che la compongono, le competenze e le potenzialità presenti, le differenze di genere, culturali ed etniche, promuovendo benessere, integrazione e sviluppo sociale e valorizzandone il riconoscimento delle stesse da parte dei fruitori e di chi materialmente offre il servizio.

1.7. Trasparenza ed etica degli affari

La storia, l'identità ed i valori dell'organizzazione si declinano in un'etica degli affari fondata su:

- Affidabilità: intesa quale garanzia di assoluta serietà nei progetti varati, nelle transazioni e negli impegni assunti

- **Solidità:** relativa ad un ente che poggia le basi patrimoniali definite, come testimoniato dalla propria prolungata attività
- **Trasparenza:** conseguente alla concezione del ruolo sociale che impone non solo il rispetto di principi e di lavori etici ma anche la messa in atto di modalità che consentano alle comunità di riferimento ed agli attori sociali di poter disporre delle informazioni per poterne ricostruire l'operato
- **Correttezza in ambito contrattuale:** evitando che, nei rapporti in essere, chiunque operi in nome e per conto dell'azienda cerchi di approfittare di lacune contrattuali o di eventi imprevisti al fine di rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nei quali l'interlocutore si sia venuto a trovare
- **Tutela della concorrenza:** astenendosi da comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione

1.8. Qualità

La qualità è un elemento distintivo della nostra azienda. L'organizzazione si impegna ed è responsabile nell'assicurare la qualità in ogni attività, in coerenza con la sua strategia a lungo termine.

Le attività sono poste in essere dall'azienda mediante un insieme di processi gestiti attraverso un sistema di gestione per la qualità che offre all'esterno uniformità, trasparenza e miglioramento del servizio.

Una qualità certificata e controllata in tutte le fasi, dalla definizione dei requisiti di prodotto alla consegna.

Gli elevati standard di produzione e di servizio sono un aspetto centrale del nostro lavoro, una visione che guida costantemente ciò che facciamo e come lo facciamo: ogni dettaglio del prodotto, ogni componente del servizio.

È per questo che consideriamo fondamentali tutti i passaggi, dalla pianificazione all'assistenza post vendita, al fine di massimizzare la soddisfazione e consolidare la fiducia dei nostri clienti e dei nostri consumatori finali.

1.9. Sostenibilità e innovazione

1.9.1 Sostenibilità:

Cartiere Carrara, per essere sempre più sostenibili sotto il profilo ambientale, orienta sempre più la propria attività verso l'economia circolare e la transizione ecologica, attraverso l'uso efficiente dei materiali e dell'energia.

Garantisce la tutela dell'ambiente e della salute con efficaci sistemi di gestione e controllo degli impatti ambientali, sviluppa progetti di eco-innovazione per lo sviluppo sostenibile

La sostenibilità è la via per perseguire, in maniera integrata, obiettivi di ordine economico, sociale e ambientale.

Per Cartiere Carrara la sostenibilità sociale, a cominciare dalla sicurezza sul luogo di lavoro, dalla valorizzazione del capitale umano e dai rapporti con il territorio e gli stakeholder, è un valore fondamentale.

Lo scopo dell'attività di Cartiere Carrara è quello di generare una crescita duratura.

L'obiettivo è quello di garantire alle generazioni future, in base a un principio di equità, lo stesso capitale economico, umano-sociale e naturale di cui gode questa generazione, mantenendo all'interno dei nostri territori il massimo del valore aggiunto combinando efficacemente le risorse, al fine di valorizzare la specificità dei prodotti e dei servizi locali.

1.9.2. Innovazione:

L'innovazione è un valore fondamentale per coltivare un'arte antica guardando al futuro.

L'alta specializzazione nel settore tissue è il frutto di una scelta precisa, portata avanti con grande determinazione e costanza.

Cartiere Carrara sostiene l'innovazione attraverso continui investimenti in ricerca e sviluppo, in processi e in nuove tecnologie, per aumentare la produttività e l'efficienza.

Innovare per noi significa anche migliorare le condizioni di lavoro per le nostre persone e ridurre l'utilizzo di risorse naturali, guardando all'industria 4.0 e oltre.

1.10. Diversità:

L'azienda esige dai propri amministratori, dipendenti e collaboratori, comportamenti che garantiscano il più assoluto rispetto della dignità delle persone, pertanto l'organizzazione:

- Garantisce la più scrupolosa osservanza delle norme a tutela del lavoro minorile e infantile, delle libertà e dei diritti dei lavoratori;
- Garantisce le condizioni di libera adesione ad organizzazioni sindacali;
- Non tollera violazioni dei diritti umani;
- Promuove, nel complesso tessuto sociale, l'integrazione quale forma di arricchimento collettivo. In particolare l'azienda condanna ogni qualsiasi forma di discriminazione sulla base dell'appartenenza di genere, etnica, politica e religiosa.

1.11. Legalità e contrasto del terrorismo e della criminalità:

L'azienda crede profondamente nei valori democratici e condanna qualsiasi attività che possa avere finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico

L'organizzazione, inoltre, condanna qualsiasi attività che implichi:

- Falsificazione, contraffazione, alternazione e/o spendita di monete, carte di pubblico credito e valori di bollo
- Accettazione e trattamento da introiti di attività criminali (riciclaggio)
- Accessi abusivi a sistemi informatici esterni

- Detenzione abusiva di codici di accesso
- Danneggiamento di apparecchiature e di dati
- Frode nella gestione della certificazione di firma elettronica
- Intercettazioni, impedimenti ed interruzioni di comunicazioni informatiche
- Incitazione al compimento di atti illeciti od anche contrari al senso morale
- Negligenza nel contrastare la violenza, il danneggiamento delle cose pubbliche ed il rispetto dei regolamenti interni

CARTA DEGLI IMPEGNI

CARTIERE CARRARA S.p.A. (di seguito “CARTIERE CARRARA”) considera della massima importanza l’assunzione di responsabilità etico-sociale nel condurre gli affari e le attività.

A tal fine favorisce e sostiene una gestione improntata al bilanciamento dei legittimi interessi degli stakeholders di riferimento e, più in generale, della collettività in cui opera.

Si considerano stakeholder (portatori d’interesse) di riferimento della Società le risorse umane che a titolo esemplificativo e non esaustivo possiamo individuare in dipendenti e collaboratori; soci; amministratori; clienti e consumatori finali; fornitori; partner d’affari; la collettività e tutti i soggetti coinvolti, in modo diretto e/o indiretto, nelle attività poste in essere dalla stessa.

La Società aspira a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con i suoi stakeholder e con tutti gli interlocutori il cui apporto è richiesto per realizzare la propria missione o che siano comunque coinvolti nel suo perseguimento.

Questo Codice è improntato a un ideale di cooperazione in vista di un reciproco vantaggio delle parti coinvolte, nel rispetto del ruolo di ciascuno. La Società richiede perciò che ciascun stakeholder agisca nei suoi confronti secondo principi e regole ispirate ad un’analoga idea di condotta etica.

Nell’instaurazione e conduzione dei rapporti contrattuali e professionali i comportamenti che non dovessero essere in linea con i principi contenuti nel presente codice etico faranno venir meno il rapporto di fiducia con la società.

Pertanto nell’ambito di quello che deve essere l’approccio cooperativo con gli stakeholder, la società non inizierà né proseguirà alcun rapporto con chi non intende allinearsi ai principi riportati in questo atto.

Questo Codice esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti da Cartiere Carrara.

La Società si impegna affinché tutti i Destinatari siano messi nelle condizioni di poter accedere ai contenuti del presente Codice, assicurando un adeguato programma di formazione ed informazione.

La Carta degli Impegni pone Cartiere Carrara a una grande attenzione verso le prerogative degli Stakeholder a cui chiede altresì comportamenti in linea con i propri i valori.

Nello specifico, CARTIERE CARRARA:

1. nei **RAPPORTI DI AFFARI** si ispira ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza, apertura al mercato, prevenzione del riciclaggio e tutela della proprietà industriale e intellettuale e in particolare:
 - ✓ CARTIERE CARRARA stabilisce la propria politica commerciale in modo indipendente e non fissa alcun prezzo in accordo o collusione con i concorrenti;
 - ✓ CARTIERE CARRARA non ripartisce clienti, territori o mercati in accordo o in collusione con i concorrenti;
 - ✓ CARTIERE CARRARA instaura rapporti equi con i suoi clienti e fornitori, in conformità alle leggi che regolano la concorrenza.
2. nei **RAPPORTI CON I CLIENTI**: CARTIERE CARRARA opera sul mercato attraverso l'offerta di prodotti e servizi di qualità a condizioni competitive nell'ambito di una corretta e leale concorrenza

CARTIERE CARRARA si impegna pertanto a:

- ✓ Osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti, fornendo accurate ed esaurienti informazioni circa i prodotti e servizi in modo che il cliente possa assumere decisioni consapevoli;
 - ✓ Non discriminare arbitrariamente i propri clienti; nei contratti e nelle comunicazioni CARTIERE CARRARA si impegna ad utilizzare testi chiari e semplici, formulati in modo rispettoso delle norme vigenti, tali da non configurare pratiche elusive o scorrette;
 - ✓ Fornire, con efficienza e cortesia, nei limiti delle previsioni contrattuali, prodotti di alta qualità che soddisfino o superino le ragionevoli aspettative del cliente.
3. nei **RAPPORTI CON I FORNITORI**: CARTIERE CARRARA considera da sempre i propri Fornitori come dei partner indispensabili e strategici. Per questo si impegna a ricercare nei Fornitori e collaboratori esterni professionalità e piena condivisione dei principi contenuti del Codice Etico e promuove la costruzione di rapporti duraturi per il progressivo miglioramento delle performance di qualità dei prodotti.
 4. nei **RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI**: CARTIERE CARRARA intende cooperare attivamente e pienamente con le Autorità e con la Pubblica Amministrazione sia centrale che periferica, con gli organismi pubblici di vigilanza e con le istituzioni comunitarie.
 5. nei **RAPPORTI CON I DIPENDENTI**: CARTIERE CARRARA si impegna ad offrire un ambiente di lavoro in grado di proteggere la salute e la sicurezza del proprio personale, diffondendo e consolidando una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutte le persone. CARTIERE CARRARA intende porre in essere tutto quanto necessario a preservare, anche con misure preventive, la salute e l'incolumità dei propri collaboratori. Nell'intendimento di proteggere al meglio le risorse umane, CARTIERE CARRARA attiverà ogni possibile sinergia o collaborazione non solo al proprio interno, ma anche con i fornitori, le imprese ed i Clienti che intrattengono rapporti con la società. CARTIERE CARRARA si è impegnata ad operare per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori adottando un sistema di gestione conforme alla norma ISO 45001. CARTIERE CARRARA fornisce ai propri dipendenti – a tutti i livelli e inquadramenti – formazione, informazioni generali e specifiche ed ogni altro supporto che consenta di lavorare in condizioni di salute e sicurezza e di attuarne la relativa cultura. CARTIERE CARRARA si impegna a offrire, nel rispetto

della legge e del contratto, a tutti i lavoratori alle proprie dipendenze le medesime opportunità, cosicché tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo, basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna. Compatibilmente con l'efficienza generale sono favorite forme di flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolino le persone in stato di maternità, nonché coloro che devono prendersi cura dei figli.

6. nei **RAPPORTI CON LE SOCIETÀ CONTROLLATE**: Cartiere Carrara si impegna a sensibilizzare le società controllate sulla filosofia che ispira il quotidiano operare dell'azienda, con specifico riguardo ai principi in questa sede riportati e alla loro importanza.
7. nei **RAPPORTI CON IL PAESE**: CARTIERE CARRARA ha deciso di adottare un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale nel pieno rispetto delle leggi regionali, nazionali e delle norme internazionali sui diritti umani, nonché della norma SA8000:2008 (Social Accountability 8000). La Società persegue obiettivi di eccellenza nel settore della produzione di carta attraverso processi che garantiscano la qualità del prodotto e nel contempo il rispetto per l'ambiente. Nel panorama cartario europeo, Cartiere Carrara rappresenta una realtà importante e affidabile, grazie anche alle continue innovazioni ed ai continui investimenti che le hanno consentito di standardizzare qualità e servizio ad altissimo livello, nel rispetto del bene comune agendo in qualità di individui responsabili sul piano etico e sociale. La Società intende fornire il proprio contributo ad una politica globale di sostenibilità etica, ambientale, economica e del lavoro. Per Cartiere Carrara la sostenibilità è da sempre una strategia di sviluppo e un vero modello di business.
 - Sostenibilità Ambientale: Cartiere Carrara S.p.a. costantemente si impegna nella salvaguardia dell'ambiente. Gli investimenti effettuati ogni anno per mantenere la leadership del mercato sono anche rivolti al risparmio di risorse primarie come acqua, energia e materie prime. L'adesione al Sistema di Gestione Ambientale ISO 14001 è la dimostrazione della volontà di conseguire un'attività produttiva nel pieno rispetto dell'ambiente. La Società, grazie alle scelte tecnologiche adottate, ad un efficiente sistema di gestione ambientale e ad una serie di azioni intraprese nel corso degli anni, ha raggiunto importanti risultati per quanto riguarda l'efficienza nell'uso dei materiali, l'autoproduzione di energia, la riduzione dei consumi energetici, l'efficienza nell'uso delle risorse idriche, la riduzione dei rifiuti. La Società osserva la massima attenzione al risparmio energetico e quindi alla riduzione dell'inquinamento ambientale. L'impegno concreto per la sostenibilità ambientale lo si ritrova nel progetto "La carta che pianta alberi".
 - Sostenibilità sociale: Per Cartiere Carrara la sostenibilità sociale, a cominciare dalla sicurezza sul luogo di lavoro, dalla valorizzazione del capitale umano e dai rapporti con il territorio e gli stakeholder è un elemento fondamentale. Ne è prova la certificazione SA8000 e la presentazione annuale del bilancio sociale.
 - Sostenibilità economica: lo scopo dell'attività di Cartiere Carrara è quello di generare una crescita duratura. L'obiettivo è quello di garantire alle generazioni future, in base a un principio di equità, lo stesso capitale economico umano-sociale e naturale di cui gode questa generazione, mantenendo all'interno del territorio il massimo del valore aggiunto combinando efficacemente le risorse al fine di valorizzare.

I valori qui riportati e il loro rispetto sono d'altra parte attestati dalle numerose certificazioni riconosciute alla Società e reperibili sul sito aziendale.

CODICE DI CONDOTTA

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

1. AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

I principi e le disposizioni del presente Codice Etico (di seguito il “Codice”) costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi generali di diligenza, correttezza e lealtà, che qualificano l’adempimento delle prestazioni lavorative ed il comportamento nell’ambiente di lavoro.

Il Codice recepisce e fa propri i “Principi Aziendali” di CARTIERE CARRARA che definiscono i valori aziendali fondamentali che la Società ha adottato.

I principi e le disposizioni del Codice sono vincolanti per il Consiglio di Amministrazione di CARTIERE CARRARA, per tutte le persone legate da rapporti di lavoro subordinato con la Società (“Dipendenti”), anche in qualunque loro forma organizzativa, e per tutti coloro che operano per CARTIERE CARRARA, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alla stessa (“Collaboratori” e “Consulenti”). Gli Amministratori, i Dipendenti, i Collaboratori e i Consulenti sono di seguito definiti congiuntamente “Destinatari”.

Il Codice sarà portato a conoscenza dei terzi che ricevano incarichi da CARTIERE CARRARA o che abbiano con essa rapporti stabili o temporanei.

2. INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

CARTIERE CARRARA garantisce a tutti i soggetti interessati una corretta informazione. L’attività di comunicazione viene svolta nel rispetto delle leggi, delle regole e delle pratiche di condotta professionale, nella salvaguardia delle informazioni riservate e dei segreti industriali. CARTIERE CARRARA vieta ogni forma di pressione o di acquisizione di atteggiamenti di favore da parte dei mezzi di comunicazione. I rapporti di CARTIERE CARRARA con i mass media sono riservati esclusivamente alle funzioni preposte.

CARTIERE CARRARA si attende dai propri dipendenti un impegno a conoscere e ad attuare quanto previsto dalle procedure e dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni onde assicurarne l’integrità, la riservatezza e la disponibilità. Essi debbono quindi elaborare i propri documenti in modo chiaro e completo, consentendo eventuali verifiche da parte di soggetti, interno od esterni, autorizzati a farne richiesta.

3. CORRETTEZZA

3.1. Nelle operazioni/transazioni

Ogni operazione e/o transazione, intesa nel senso più ampio del termine, deve essere legittima, autorizzata, coerente, congrua, documentata, registrata e in ogni tempo verificabile. Tutti coloro che effettuano le suddette operazioni devono garantire la rintracciabilità delle motivazioni che ne hanno consentito l’esecuzione, l’evidenza delle eventuali autorizzazioni e delle modalità di esecuzione dell’operazione medesima.

3.2. Negli Acquisti di beni e/o servizi

I dipendenti e i soggetti che effettuano acquisti di beni e/o servizi, incluse anche le consulenze esterne, per conto della Società, devono agire nel rispetto dei principi di correttezza, economicità,

qualità e liceità e operare con la diligenza del buon padre di famiglia. La Società, nella scelta dei propri fornitori, deve sempre seguire criteri oggettivi e documentabili e adottare comportamenti orientati al massimo vantaggio competitivo per la Società, assicurando e garantendo al tempo stesso a tutti i fornitori lealtà, imparzialità e pari opportunità di collaborazione.

3.3. Nella documentazione e informazione

tutti i comportamenti posti in essere dai dipendenti nello svolgimento della loro attività lavorativa devono essere ispirati alla correttezza, con completezza e trasparenza delle informazioni, oltre che con chiarezza e veridicità dei documenti contabili, secondo le norme vigenti e le procedure interne.

3.4. Nei contributi e sponsorizzazioni

CARTIERE CARRARA potrà contribuire ad iniziative o proposte provenienti da enti ed associazioni dichiaratamente senza fini di lucro, con regolari statuti ed atti costitutivi che siano di elevato valore culturale o benefico e che coinvolgano un elevato numero di cittadini. Le sponsorizzazioni, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport o dello spettacolo, debbono essere riservate ad iniziative di elevato livello qualitativo. Nella scelta delle iniziative sponsorizzabili CARTIERE CARRARA intende evitare ogni possibile conflitto di interesse di ordine personale od aziendale.

4. CONFLITTO DI INTERESSI

I Destinatari perseguono, nello svolgimento della propria attività e/o incarico, gli obiettivi e gli interessi generali di CARTIERE CARRARA, nel rispetto della vigente normativa e del presente Codice.

4.1. Interesse personale

I Destinatari sono tenuti ad evitare ogni attività o situazione di interesse personale che costituisce o possa costituire un conflitto tra gli interessi individuali e quelli della Società. In particolare, è vietato porre in essere comportamenti orientati allo sfruttamento delle informazioni privilegiate detenute dai soggetti appartenenti alla Società per motivi legati allo svolgimento delle proprie funzioni e competenze aziendali.

4.2. Interesse contrario

Ai fini del presente principio è da ritenersi in "conflitto di interessi" con la Società chiunque sia titolare, per qualsiasi motivo, di un interesse contrario a quello della Società. Tutti coloro che operano per conto della Società hanno l'obbligo di astenersi dall'intrattenere rapporti con i terzi nel caso in cui sussistano tali conflitti.

4.3. Beni e attrezzature aziendali

Il Destinatario non potrà utilizzare a fini personali beni aziendali in sua dotazione d'uso (se non autorizzato), né utilizzare per fini personali le informazioni delle quali possa essere venuto a conoscenza nello svolgimento degli incarichi ai quali è stato assegnato. Il Destinatario non potrà accettare o effettuare per conto proprio o nell'interesse di terzi, pressioni, segnalazioni o raccomandazioni che possano recare pregiudizio a CARTIERE CARRARA o indebiti vantaggi per sé, per terzi o per CARTIERE CARRARA stessa; il personale dovrà respingere ed astenersi dal fare promesse indebite di denaro e/o altre utilità.

4.4. Attività in concorrenza

CARTIERE CARRARA intende rispettare la leale concorrenza, astenendosi da comportamenti scorretti o collusivi o con abuso di posizione. Pertanto qualsiasi soggetto che entri in rapporti di affari con CARTIERE CARRARA non potrà partecipare ad accordi in contrasto con le regole che disciplinano la leale concorrenza tra le imprese. CARTIERE CARRARA si impegna altresì a non sfruttare condizioni di ignoranza o di incapacità delle proprie controparti contrattuali ed a non approfittare di condizioni di dipendenza o di debolezza nelle quali il proprio interlocutore d'affari si sia venuto a trovare.

4.5. Richiesta/offerta di benefici

Qualora il Destinatario riceva da parte di un terzo un'offerta o una richiesta di benefici, salvo omaggi di uso commerciale o di modico valore, non accetta detta offerta, né aderisce a detta richiesta e ne informa immediatamente il proprio superiore gerarchico o il soggetto cui sia tenuto a riferire per le iniziative del caso.

I Destinatari rispettano le decisioni che in proposito sono assunte da CARTIERE CARRARA astenendosi, in ogni caso, dal compiere operazioni in conflitto di interessi.

CARTIERE CARRARA condanna, inoltre, ogni tipo di attività criminale ed antisociale e ribadisce il più fermo intendimento di non aver parte in tali fenomeni.

CARTIERE CARRARA fa divieto a tutti i Destinatari di intrattenere rapporti di alcun genere con organizzazioni ed elementi coinvolti in tali attività.

Di fronte a domande estorsive, il personale rifiuterà ogni compromesso e si asterrà da qualsiasi prestazione richiesta, sia in denaro che in attività, provvedendo ad informare immediatamente i propri superiori per le decisioni del caso.

CAPO II COMPORTAMENTO NEGLI AFFARI

Ogni dipendente di CARTIERE CARRARA deve impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui la Società opera. Tale impegno dovrà valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la Società.

5. RELAZIONI DI AFFARI

I dipendenti di CARTIERE CARRARA e i collaboratori esterni che agiscono in nome o per conto della Società stessa, sono tenuti nei rapporti d'affari di interesse della Società e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione ad un comportamento etico e rispettoso delle leggi, improntato alla massima trasparenza, chiarezza, correttezza ed efficienza. Nei rapporti e relazioni commerciali o promozionali i Destinatari sono tenuti altresì ad un comportamento allineato alle politiche aziendali della Società, che mai può tradursi, seppure finalizzato al perseguimento dell'oggetto sociale, in atti contrari alla legge, alla normativa vigente ovvero alle procedure aziendali adottate con riferimento alle singole funzioni.

6. TUTELA DELLA CONCORRENZA

CARTIERE CARRARA sostiene il principio dell'economia di mercato; si impegna a esercitare una concorrenza leale e riconosce alle altre aziende lo stesso diritto. La Società sostiene le leggi sulla concorrenza che mirano a proteggere questo principio.

In particolare:

- ✓ CARTIERE CARRARA stabilisce la propria politica commerciale in modo indipendente e non fissa alcun prezzo in accordo o collusione con i concorrenti;
- ✓ CARTIERE CARRARA non ripartisce clienti, territori o mercati in accordo o in collusione con i concorrenti;
- ✓ CARTIERE CARRARA instaura rapporti equi con i suoi clienti e fornitori, in conformità alle leggi che regolano la concorrenza.

7. RAPPORTI CON I CLIENTI

CARTIERE CARRARA opera sul mercato attraverso l'offerta di prodotti e servizi di qualità a condizioni competitive nell'ambito di una corretta e leale concorrenza.

ai Destinatari è fatto obbligo di:

- ✓ Osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti, fornendo accurate ed esaurienti informazioni circa i prodotti e servizi in modo che il cliente possa assumere decisioni consapevoli;
- ✓ Non discriminare arbitrariamente i propri clienti; nei contratti e nelle comunicazioni CARTIERE CARRARA si impegna ad utilizzare testi chiari e semplici, formulati in modo rispettoso delle norme vigenti, tali da non configurare pratiche elusive o scorrette;
- ✓ Fornire, con efficienza e cortesia, nei limiti delle previsioni contrattuali, prodotti di alta qualità che soddisfino o superino le ragionevoli aspettative del cliente.

8. RAPPORTI CON I FORNITORI

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto sono basate su una valutazione obiettiva della qualità e del prezzo del bene o del servizio, nonché delle garanzie di assistenza e di tempestività.

I Destinatari sono pertanto tenuti a:

- ✓ Osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori;
- ✓ Non precludere ad alcuna azienda fornitrice, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura presso CARTIERE CARRARA, adottando nella selezione criteri di valutazione oggettivi, secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- ✓ Ottenere la collaborazione dei fornitori nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze dei clienti di CARTIERE CARRARA in termini di qualità, costo e tempi di consegna in misura almeno pari alle loro aspettative;
- ✓ Mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali.

9. RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI

I dipendenti di CARTIERE CARRARA o i Consulenti esterni eventualmente incaricati devono tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione comportamenti improntati alla massima correttezza, trasparenza e tracciabilità. I rapporti con la Pubblica Amministrazione comunque sono riservati in modo esclusivo alle funzioni aziendali a ciò preposte o debitamente autorizzate, nel rispetto dei programmi e delle procedure a ciò destinate astenendosi da qualsiasi comportamento che possa ledere l'imparzialità e l'autonomia di giudizio della Pubblica Amministrazione.

Non è consentito a qualsiasi dipendente o collaboratore di CARTIERE CARRARA offrire denaro o altro beneficio o favore a soggetti facenti parte della Pubblica Amministrazione, allo scopo di ottenere incarichi o altri vantaggi personali o a favore della società.

È vietato a qualsiasi dipendente o collaboratore concedere o promettere sotto qualsiasi forma regalie a soggetti facenti parte della Pubblica Amministrazione al di fuori le normali pratiche commerciali o di cortesia e che siano rivolte ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile ad CARTIERE CARRARA o che possano influenzare l'indipendenza di giudizio dei pubblici funzionari, allo scopo di ottenere trattamenti di favore o prestazioni indebite.

Qualunque dipendente o collaboratore di CARTIERE CARRARA che riceva da parte di un componente della Pubblica Amministrazione richieste esplicite od implicite di benefici (esclusi omaggi di uso commerciale di modico valore) è tenuto ad informare prontamente il proprio superiore per l'adozione delle opportune iniziative.

CAPO III SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

10. SALVAGUARDIA DELL'AMBIENTE

CARTIERE CARRARA si impegna a non immettere illegittimamente nell'ambiente sostanze o energie in modo da compromettere le qualità del suolo, del sottosuolo, delle acque, dell'aria, della flora e della fauna, a non danneggiare il patrimonio naturale, a trattare i rifiuti provenienti della propria attività nel rispetto delle leggi vigenti. Periodicamente la Società verifica lo stato di attuazione delle politiche ambientali da parte dei vertici aziendali. Nella predisposizione della documentazione in materia ambientale CARTIERE CARRARA è conforme ai principi di legalità, lealtà e trasparenza. A dimostrazione di ciò, la Società ha ritenuto utile ed importante adottare un sistema di gestione conforme alla norma internazionale ISO 14001. CARTIERE CARRARA si impegna, altresì, a condurre i suoi investimenti in maniera sostenibile tenendo conto delle migliori tecniche disponibili e promuovendo iniziative culturali al fine di sensibilizzare le comunità locali.

11. POLITICHE IN MATERIA DI LAVORO

11.1. Comportamenti molesti sul luogo di lavoro

CARTIERE CARRARA intende che il proprio personale sia posto al riparo da ogni atto di violenza o pressione indebita. Si impegna quindi ad evitare ed a far sì che sia evitato qualsiasi atteggiamento discriminatorio o che possa offendere la sensibilità delle persone e qualsiasi altro tipo di molestia. Tutto il personale è quindi tenuto a rispettare questo impegno, collaborando con CARTIERE CARRARA per la loro salvaguardia ed a segnalare senza indugio al proprio superiore o al Direttore Affari Generali qualsiasi atto discriminatorio, senza temere ritorsioni di sorta.

11.2. Rispetto della privacy

La privacy di ogni dipendente è tutelata adottando politiche che specificano quali informazioni vengono richieste e le relative modalità di trattamento e conservazione dei dati personali. E' esclusa ogni indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in genere, la vita privata dei dipendenti e collaboratori.

12. CONTROLLO E TRASPARENZA CONTABILE

La Società condanna qualsiasi comportamento, da chiunque posto in essere, volto ad alterare la chiarezza, la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge, dirette ai soci e al pubblico. Tutti i soggetti chiamati alla formazione dei suddetti atti sono tenuti a verificare, con la dovuta diligenza, la correttezza dei dati e delle informazioni che saranno recepite per la redazione degli atti sopra indicati. Tutte le poste di bilancio, la cui determinazione e quantificazione presuppone valutazioni discrezionali delle Funzioni/Direzione, devono essere supportate da idonea documentazione e da scelte legittime, condivise e in ogni tempo sostenibili.

La Società esige che i Destinatari tengano una condotta corretta e trasparente finalizzata a fornire informazioni veritiere e corrette.

CAPO IV MODALITA' ATTUATIVE

13. SISTEMA DI CONTROLLO

I compiti di sorveglianza e controllo sull'applicazione delle norme del presente Codice Etico sono affidati all'Organismo di Vigilanza il quale deve:

- Verificare l'applicazione e il rispetto del Codice Etico attraverso un'analisi e una valutazione dei processi di controllo dei rischi "etici";
- Monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Codice Etico, garantendo lo sviluppo delle attività di comunicazione e di "formazione etica" e analizzando proposte di revisione delle procedure aziendali che hanno impatto sull'etica aziendale;
- Ricevere, analizzare e valutare le segnalazioni di violazione delle regole di condotta coinvolgendo, ove necessario, il Responsabile Risorse Umane per la corretta interpretazione delle leggi, dei regolamenti e del CCNL;
- Proporre modifiche e integrazioni da apportare al Codice Etico stesso.

13.1 Segnalazione delle violazioni:

Gli amministratori, i dirigenti e i dipendenti devono essere vigili e attenti alle situazioni che potrebbero costituire una violazione di questo Codice o di leggi, regolamenti e norme vigenti (compreso il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs.231/2001).

Qualora un amministratore, un dirigente o un dipendente sia a conoscenza di una violazione oppure ne abbia il sospetto, questi dovrà segnalarla immediatamente al proprio diretto superiore che provvederà ad informare prontamente l'Organismo di Vigilanza. In caso di disagio o difficoltà nel segnalare la questione al proprio diretto superiore o se si ritiene che quest'ultimo non abbia affrontato la situazione nel giusto modo, sarà opportuno rivolgersi direttamente all'Organismo di Vigilanza. Tutte queste comunicazioni saranno trattate con la massima discrezione e rimarranno, per quanto possibile, riservate.

La Società non ammette ritorsioni di nessun genere contro amministratori, dirigenti o dipendenti per segnalazioni di avvenuta o sospetta violazione inoltrate in buona fede. Tuttavia, chiunque inoltri deliberatamente una falsa segnalazione di un comportamento criticabile andrà incontro ad un'azione disciplinare.

13.2 Indagini:

Le denunce di violazione danno luogo a un'indagine immediata da parte dell'Organismo di Vigilanza e verranno trattate con il massimo riserbo. È indispensabile che la persona che effettua la segnalazione non conduca indagini in proprio. Gli amministratori, i dirigenti e i dipendenti devono assicurare la loro piena collaborazione nelle indagini interne mirate ad accertare un'avvenuta o una sospetta violazione.

L'OdV deve garantire ai dipendenti che hanno comunicato il comportamento non conforme, ogni forma di protezione e tutela da pressioni, ingerenze, ritorsioni e qualsiasi forma di discriminazione.

Gli stakeholder possono segnalare per iscritto e in forma anche anonima ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico all'OdV, che provvederà ad un'analisi della segnalazione ascoltandone eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione. Infine, riporterà al Consiglio d'Amministrazione, e/o nei casi più gravi al Collegio Sindacale, le violazioni del Codice Etico emerse.

Ogni dipendente è tenuto a cooperare e a conformarsi a pieno allo spirito e alle indicazioni contenute nel presente Codice Etico. In particolare, chiunque venga a conoscenza di violazioni ai principi del presente Codice e/o alle procedure operative che compongono il Modello o di altri eventi suscettibili di alterarne la portata e l'efficacia, è tenuto a segnalarle prontamente all'Organismo di Vigilanza. Omettere la rivelazione di tali situazioni costituisce una violazione al presente Codice Etico: le segnalazioni potranno essere effettuate secondo le seguenti modalità:

- Oralmente, presso la sede societaria;
- Comunicazione all'OdV mediante invio di Posta ordinaria all'indirizzo:

Organismo di Vigilanza di Cartiere Carrara S.p.A.

Via Tazio Nuvolari n. 10

55012 Capannori (LU)

- Posta elettronica: odv231@cartierecarrara.com
- attraverso la piattaforma Gestione delle segnalazioni whistleblowing reperibile sul sito aziendale

La pubblicazione del presente Codice dà forza ed efficacia alla volontà della Società di operare e raggiungere i propri obiettivi di business assicurando il pieno rispetto della normativa vigente.

14. DIVULGAZIONE

CARTIERE CARRARA si impegna a diffondere il Codice Etico, utilizzando tutti i mezzi di comunicazione e le opportunità a disposizione anche trasmettendolo agli interlocutori d'impresa o allegandolo ai contratti principali.

Tutte le persone inserite a qualsiasi titolo nella struttura di CARTIERE CARRARA devono essere in possesso del Codice Etico, conoscere i contenuti ed osservare quanto è in esso prescritto.

La promozione del Codice è finalizzata a favorirne la più ampia diffusione all'esterno e all'interno di CARTIERE CARRARA, nella consapevolezza che questo strumento, per essere vitale e funzionale, deve essere conosciuto e interiorizzato da tutti.

Il Codice Etico è portato a conoscenza degli stakeholder interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione (per esempio, la consegna a tutti i collaboratori di copia del Codice, sezioni dedicate nel sito internet aziendale, ecc.).

Il presente Codice Etico è parte integrante del Modello Organizzativo ex D.Lgs 231/01 adottato dalla Società, e come tale è sottoposto alle verifiche dell'Organismo di Vigilanza.

Ogni inosservanza riscontrata, sia da parte di soggetti apicali sia da parte di soggetti sottoposti all'altrui direzione, sia da qualunque altro Destinatario, comporterà l'applicazione dei provvedimenti disciplinari previsti dal Modello, inclusa la risoluzione per giusta causa dei rapporti in essere.

Eventuali dubbi applicativi connessi al presente Codice devono essere tempestivamente discussi con l'Organismo di Vigilanza.

15. DISPOSIZIONI SANZIONATORIE

Il mancato rispetto delle norme di comportamento contenute nel Codice Etico, così come quello del Codice di Condotta, costituisce violazione dello stesso e rappresenta un grave inadempimento contrattuale.

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del Codice Civile. La violazione delle norme del Codice potrà costituire inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

L'osservanza del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai Collaboratori e/o dai soggetti aventi relazioni d'affari con l'impresa. La violazione delle norme del Codice potrà essere considerato inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

L'inosservanza dei principi del Codice Etico può comportare, pertanto, a seconda dei casi, l'applicazione di provvedimenti disciplinari e/o sanzioni fino al licenziamento ove previsto dalle norme contrattuali nazionali applicabili o la risoluzione del contratto commerciale in essere.

15.1 Provvedimenti

Il Consiglio di Amministrazione stabilisce, oppure nomina le persone che dovranno stabilire le azioni del caso da intraprendere nell'eventualità di una violazione del presente Codice. Tali azioni dovranno mirare in maniera responsabile a scoraggiare le trasgressioni e a promuovere la responsabilità e l'ottemperanza a questo Codice.

Per stabilire quali siano le azioni appropriate da intraprendere in ogni singolo caso, il Consiglio di Amministrazione dovrà tenere conto di tutte le informazioni a disposizione, incluse la natura e la gravità della violazione, se quest'ultima sia riconducibile a un episodio isolato oppure si sia ripetuta nel tempo, se la violazione appaia intenzionale o involontaria, se il soggetto in questione sia stato precedentemente informato sul comportamento corretto da tenere e se lo stesso soggetto abbia commesso altre violazioni in passato. Qualsiasi violazione al presente Codice potrà comportare l'applicazione di un provvedimento disciplinare da determinarsi sulla base della gravità della violazione stessa.

Saranno soggetti a provvedimenti disciplinari anche gli amministratori, i dirigenti e i dipendenti che siano a conoscenza di una violazione e non agiscano tempestivamente per segnalarla o correggerla e gli amministratori, i dirigenti e i dipendenti che ordinino o approvino le violazioni.

Inoltre, alcune violazioni di questo Codice costituiscono reato e l'amministratore, il dirigente o il dipendente che se ne rendono colpevoli possono incorrere in una responsabilità civile o penale.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale o civile, in quanto le regole di condotta imposte dal Codice Etico sono efficaci indipendentemente dal reato e/o illecito che eventuali condotte improprie possano determinare.

A fronte di quanto sopra esposto si ricorda che:

- per il personale dipendente, la violazione costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare che può pregiudicare la continuità del rapporto di lavoro e altresì comportare azioni per il risarcimento dei danni;
- per i prestatori di lavoro temporaneo che sono tenuti a rispettarne il Codice, le violazioni sono sanzionate con provvedimenti disciplinari adottati nei loro confronti dalle rispettive società di somministrazione del lavoro;
- per gli Amministratori e i Sindaci, la violazione delle norme del Codice Etico può comportare l'adozione, da parte rispettivamente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, di provvedimenti proporzionati in relazione alla gravità o recidività o al grado di colpa, sino alla revoca del mandato per giusta causa da proporre all'Assemblea dei Soci;
- per i soggetti esterni a cui il Codice Etico trova applicazione, l'osservanza del Codice costituisce presupposto per la prosecuzione del rapporto professionale/collaborativo/di fornitura in essere con Cartiere Carrara, pertanto, la violazione delle norme del Codice potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni subiti da Cartiere Carrara.