

CODICE ETICO



Sommario

Comunicato della Direzione.....	02
I nostri principi etici nella conduzione degli affari.....	03
Monitoraggio dell'applicazione del Codice	07

Comunicato della Direzione

Basare la conduzione degli affari sui principi etici è un forte impegno morale: tra questi il principio della trasparenza nella comunicazione è fondamentale ai fini dello sviluppo sostenibile della nostra attività.

Questa cultura dell'integrità è fondata sulla conformità a leggi e regolamenti e, in eguale maniera, sul rispetto dei valori sociali. Essa deve essere perseguita da tutti i dipendenti e i collaboratori, nella loro attività quotidiana, indipendentemente da genere, credo, cultura, posizione o anzianità lavorativa.

Dal 2021 il nostro Codice etico ha integrato il Regolamento Aziendale, redatto nel 2011, il quale, per primo, ha sottolineato quegli obblighi di comportamento fondamentali che inquadrano e guidano le nostre azioni quotidiane, con particolare rilevanza nell'ambito dell'organizzazione produttiva.

Il Codice crea un contesto più ampio in cui tutti dobbiamo adottare tali principi, quando interagiamo non solo con i dipendenti, ma anche con clienti, partner commerciali e – più in generale – quando ci confrontiamo con la comunità in cui operiamo.

Esso definisce inoltre il nostro impegno per l'ambiente, rivolto alla tutela e alla riduzione dell'impatto su di esso, e alla società in

generale, nella quale è nostra intenzione svolgere un ruolo positivo in qualità di impresa socialmente responsabile, impegnata ed attiva.

Dal 2021 questa è la prima edizione del Codice etico: esso, ad ogni nuova edizione, fornisce la possibilità di ridefinire ciò che dà forma al nostro approccio etico.

Il Codice etico ribadisce con enfasi il nostro impegno per il rispetto dei diritti umani, non solo per i nostri dipendenti ma anche per tutti coloro che lavorano nelle nostre catene di approvvigionamento e contribuiscono alla creazione del valore.

Dedichiamo in particolare la nostra energia e vigiliamo con attenzione per combattere il lavoro minorile, il lavoro forzato, il traffico di esseri umani e lo sfruttamento dei gruppi più vulnerabili, soprattutto dei migranti, e ci opponiamo con forza a qualsiasi tipo di violenza e discriminazione, in particolare modo nei confronti delle donne.

Combattiamo inoltre ogni forma di approccio agli affari non improntato alla buona fede e alla leale concorrenza: in particolare abbiamo adottato una politica contro tutti i fenomeni di corruzione e per la gestione leale degli affari.

I NOSTRI PRINCIPI ETICI NELLA CONDUZIONE DEGLI AFFARI

Garantire una condotta onesta e responsabile.

Adottare, in ogni circostanza, un approccio etico rispetto agli affari rappresenta una garanzia di longevità. Il successo e lo sviluppo sostenibile nei nostri mercati dipendono dalla fiducia di clienti, dipendenti, partner commerciali e comunità locali. Tale fiducia si costruisce nel tempo e va meritata, ogni giorno. L'etica nell'ambiente professionale assume aspetti diversi, talvolta dovendo superare quei principi risultati obsoleti o contraddittori. Tali apparenti differenze possono essere organizzate intorno ad alcuni principi condivisi, semplici e incisivi, che devono guidare le nostre azioni in uno spirito di responsabilità e buon senso.

Il Codice etico di CASTELLANI S.r.l., (nel seguito CASTELLANI o la Società) viene aggiornato regolarmente e persegue un duplice obiettivo:

- 1) Definire i Principi Etici in maniera semplice e metodica;
- 2) Rivolgersi a tutti i Destinatari, ossia a qualsiasi interlocutore della Società e, in particolare modo, deve essere rispettato in egual modo tanto da chi concorre nell'amministrazione dell'azienda quanto da coloro che sono preposti alla produzione.

I principi etici condivisi da tutti noi sono:

- Agire con integrità e senso di responsabilità
- Rispettare le leggi e i regolamenti
- Rispettare la dignità e i diritti di ciascuno
- Agire nel rispetto dell'ambiente naturale
- Utilizzare i beni e le risorse dell'azienda nel rispetto dell'interesse della Società.
- Incoraggiare i collaboratori nelle loro iniziative solidali e di sviluppo sostenibile
- Rispettare la riservatezza degli affari

I principi etici di conduzione degli affari della Società rispecchiano i seguenti riferimenti internazionali fondamentali:

- La Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite e la Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo;

- Diverse convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, in particolare le convenzioni 29, 105, 138, 182 (lavoro minorile e lavoro forzato), 155 (sicurezza e salute dei lavoratori), 111 (discriminazione), 100 (parità di retribuzione), 87 e 98 (libertà di associazione, tutela del diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva);
- I principi direttivi dell'OCSE dedicati alle aziende multinazionali;
- La Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti dell'Infanzia;
- I 10 principi del Global Compact (Patto mondiale) delle Nazioni Unite e i relativi Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (OSS);
- UNGP (*Principi Guida delle Nazioni Unite in materia di impresa e diritti umani*);
- I principi di *empowerment* femminile delle Nazioni Unite.

L'applicazione dei principi etici nelle nostre attività quotidiane può dare origine a dubbi e deve essere costantemente incoraggiata e potenziata tramite esempi, una conoscenza approfondita della materia, con formazione e diritto al confronto tra colleghi e con i superiori. Oltre al Codice etico, che è alla base del riferimento della conduzione etica degli affari, vi sono altri documenti che è necessario conoscere e che devono essere applicati correttamente. Ciascun individuo è pertanto responsabile dell'incremento della propria conoscenza degli argomenti che lo riguardano in base alle sue responsabilità, leggendo i documenti che integrano il Codice, in particolare modo il Regolamento Aziendale e i documenti relativi ai sistemi di gestione dei rischi aziendali (in particolare in relazione al Documento di Valutazione dei Rischi – DVR - contro gli infortuni nei luoghi di lavoro). Ciascun Destinatario deve conoscere il Codice ed i relativi principi, e prima di agire è tenuto a riflettere, soprattutto in caso di dubbi sulla condotta; i dipendenti, in particolare, devono inoltre essere attenti, chiedere aiuto se non sono in grado di risolvere i dilemmi etici con i quali si confrontano e segnalare gli eventuali problemi o violazioni del Codice. Noi ci impegniamo per impedire ogni violazione, sanzionare quelle più gravi ed implementare le necessarie azioni correttive.

Individuare i Destinatari

Membri del Consiglio di Amministrazione e della Direzione: un ruolo chiave per il rispetto dei regolamenti etici e per promuovere una cultura dell'integrità. Per aiutare tutti i dipendenti a svolgere le proprie mansioni con successo e secondo le regole ed i principi etici, chi amministra deve concorrere nell'inglobamento dei valori e dei principi etici, rappresentando un esempio personale e garantendo che tutti i preposti applichino e rispettino il Codice etico. Essi sono i garanti della divulgazione dei messaggi e delle buone prassi fondamentali all'interno della Società e sono in prima linea nell'ascolto e nel supporto, nel caso si presentino questioni o dilemmi di natura etica, incoraggiando ognuno ad esprimere liberamente i propri dubbi e problemi.

Collegli dipendenti e collaboratori autonomi. La Società si impegna a garantire, a colleghi e collaboratori, rispetto ed equità oltre alla certezza di un ambiente di lavoro protetto, sicuro e motivante, che rispetti tanto le norme di legge, quanto i principi etici, tra cui la dignità e i diritti di ciascuno e che favorisca lo sviluppo e il benessere. La promozione di una politica delle risorse umane contribuisce alla professionalità, alla motivazione e alla soddisfazione lavorativa di ciascuno, offrendo opportunità di formazione, promozione interna, e sviluppando l'inserimento professionale di ciascuno. La possibilità di offrire un ambiente di lavoro rispettoso dei diritti dell'uomo e della legislazione sociale, in linea con le leggi e le normative in tema di ambiente, igiene e sicurezza comporta tuttavia la partecipazione personale e attiva di ciascun dipendente e collaboratore per cui, ognuno deve collaborare applicando e garantendo il rispetto delle regole e dei principi etici.

Fornitori e partner commerciali. Il rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali rappresenta il principale impegno etico e deve essere osservato da tutti i Destinatari. A questo scopo il nostro Codice etico attinge ai principali riferimenti nazionali in termini di etica e diritti umani. Con la consegna del presente documento, chiediamo ai nostri fornitori e ai partner commerciali di rispettare i principi Etici qui definiti, facendoli propri ovvero trasmettendo i propri documenti in materia.

Stabilire Principi Etici Generali

Integrità, lealtà e responsabilità.

Dobbiamo agire con integrità, lealtà e senso di responsabilità. In particolar modo dobbiamo garantire di non farci coinvolgere in situazioni che potrebbero rivelarsi illegali (corruzione, conflitti di interessi, appropriazione indebita di beni, divulgazione di informazioni fraudolente, ecc.) o dannose. In generale, il nostro comportamento quotidiano associato alle attività professionali, nel posto di lavoro o in viaggio per affari, deve assicurare il rispetto dei principi etici e tutelare gli interessi e l'immagine della Società.

Rispetto dei diritti dell'uomo e delle leggi

Dobbiamo garantire a colleghi e collaboratori rispetto ed equità e la certezza di un ambiente di lavoro motivante, che rispetti la dignità e i diritti di ciascuno e che favorisca lo sviluppo e il benessere. Intendiamo promuovere una politica di risorse umane che contribuisca alla professionalità, alla motivazione e alla soddisfazione lavorativa di ciascuno, offrendo opportunità di formazione e promozione interna, e sviluppando l'inserimento professionale di ciascuno. Offriamo un ambiente di lavoro rispettoso dei diritti dell'uomo e della legislazione sociale, in linea con le leggi e le normative in tema di ambiente, igiene e sicurezza.

Disincentiviamo il lavoro minorile e vietiamo il lavoro forzato. Incoraggiamo viceversa la formazione scolastica e professionale, nonché la libertà di espressione dei dipendenti. Incoraggiamo il dialogo e rispettiamo l'esercizio delle libertà sindacali, in un ambiente di lavoro privo di qualsiasi tipo di molestia, per cui la Società non tollera alcuna forma di discriminazione, intimidazione, comportamenti umilianti di natura psicologica, sessuale o che costituiscano un abuso di potere. Ciascun individuo è tenuto ad evitare e non consentire atti dannosi per l'integrità e i diritti altrui.

Indiscriminazione, diversità e pari opportunità

La Società ritiene che la diversità sia all'origine della creatività e dell'innovazione, e quindi della performance economica. Prestiamo grande attenzione allo sviluppo di un approccio inclusivo che consideri tutte le differenze, in modo tale che ciascuno abbia la possibilità di essere se stesso. Questo è il motivo per cui ci impegniamo a diffondere una cultura dell'uguaglianza, mediante:

- L'offerta di un ambiente di lavoro aperto e stimolante;
- Il divieto di qualsiasi tipo di discriminazione;
- La promozione dell'uguaglianza di opportunità e di trattamento.

Benessere al lavoro, equilibrio tra vita privata e vita lavorativa

Per fare sì che i nostri dipendenti mantengano un buon equilibrio tra vita professionale e vita lavorativa, e per sostenere il benessere al lavoro di ciascun individuo, la Società si impegna a promuovere un ambiente di lavoro solidale, attento e produttivo. A questo scopo la Società implementa politiche e meccanismi in grado di facilitare la vita quotidiana di ciascun individuo e la qualità della vita professionale: riconoscendo e consentendo in concreto i tempi per il congedo parentale, acconsentendo a personali richieste per una migliore gestione dell'equilibrio tra vita privata e lavorativa (ad esempio, part-time), ecc.

Riservatezza commerciale

I dipendenti, nell'ambito degli scambi e delle interazioni con gli interlocutori interni ed esterni della Società, si impongono a:

- tutelare la riservatezza commerciale rispettando i principi di riservatezza, vietandola divulgazione non autorizzata di informazioni riservate;
- limitare rigorosamente la divulgazione delle informazioni esclusivamente alle persone interessate e debitamente autorizzate;
- conservare e proteggere i dati riservati per i quali essi sono responsabili;
- prestare particolare attenzione alle informazioni scritte / orali divulgate in spazi pubblici.

Protezione dei dati personali dei dipendenti

Da sempre riconosciamo il valore dei dati dei nostri dipendenti, dei quali rispettiamo e tuteliamo la privacy. A questo scopo tutti i dipendenti della Società godono di precisi diritti: di informazione equa e trasparente prima che i dati siano trattati e previo consenso, dove pertinente; di opporsi al trattamento dei dati laddove vi sia un interesse legittimo; di accedere e correggere i dati; che l'accesso ai propri dati sia limitato ad un numero ristretto di persone; all'oblio dopo avere lasciato l'azienda, a patto che le condizioni necessarie siano rispettate.

La Società è consapevole del rischio di violazioni dei dati e si impegna pertanto per il potenziamento della sicurezza dei dati.

Utilizzo responsabile dei beni della Società

Ciascun dipendente si impegna ad evitare l'uso improprio, lo spreco o l'utilizzo inadeguato delle risorse della Società. In particolare, per quanto concerne le risorse materiali (telefono, veicoli, computer, ecc.), i dipendenti si impegnano a osservare le relative istruzioni d'uso, debitamente comunicate. Per quel che riguarda le risorse immateriali (Internet, e-mail, ecc.), l'uso personale può essere occasionalmente tollerato, a condizione che non abbia alcun effetto negativo sul corretto svolgimento delle attività professionali. Solamente le persone debitamente autorizzate a questo scopo all'interno della Società possono comunicare per conto della Società. A tutti è permesso di parlare della Società, ma non per conto della Società. Ciascun dipendente rappresenta i valori professionali della Società nella sfera pubblica e privata, inclusi i social network ed i siti Web personali. Per questo motivo siamo obbligati ad agire con integrità e discernimento professionale quando esprimiamo le nostre opinioni su argomenti che sono direttamente o indirettamente connessi alla Società.

Formazione e consapevolezza etica

I programmi di formazione sono disponibili per tutti i dipendenti della Società, adeguati e personalizzati in relazione alla mansione e ai rischi specifici. La partecipazione è obbligatoria e i dipendenti sono sollecitati a evidenziare eventuali e diverse specifiche necessità formative.

Promuovere la Concorrenza leale e Lotta ad ogni forma di Corruzione.

Le norme di legge sulla concorrenza nascono per assicurare che tutte le aziende si adoperino per una concorrenza leale al fine di offrire prodotti e servizi di elevata qualità ai prezzi migliori. La Società crede fermamente nella concorrenza leale, aperta ed equa, che rappresenta un fattore di progresso economico e sociale in termini di prezzi, qualità e portata dell'offerta, nell'interesse del consumatore. La Società intende pertanto aderire rigorosamente alle regole applicabili alla concorrenza nel mercato in cui la Società opera. In primo luogo una concorrenza leale è possibile solo contrastando ogni forma di corruzione, pubblica o privata, tanto nella acquisizione e fornitura di beni e servizi, quanto nelle attività di supporto: selezione e assunzione del personale, richiesta e concessione di finanziamenti, ricevimento o concessione di spese per omaggi o di rappresentanza. Sebbene contenuti (i beni della società non sono destinati ai consumatori) i rischi di abusi sono monitorati anche presso i terzi fornitori quando i servizi sono ottenuti o resi in outsourcing.

I membri della Direzione e gli Amministratori, così come ogni preposto coinvolto nelle relative attività hanno ricevuto specifica formazione sulle procedure aziendali in materia di: Separazione dei poteri nelle attività del ciclo attivo e passivo; Limiti e regolamento delle spese di trasferta, di rappresentanza e per omaggi.

Politica per il Trattamento dei Lavoratori, in particolare sul lavoro minorile.

La Società comprende ed è in grado di gestire efficacemente il rischio di schiavitù il quale ricopre una particolare importanza per le imprese globali. Per questo motivo la Società ritiene che il lavoro minorile sia generalmente vietato. In ogni caso l'età minima per l'ammissione al lavoro non può essere inferiore all'età in cui termina la scuola dell'obbligo, fatte salve le norme più favorevoli ai giovani ed eccettuate deroghe limitate. Per la legge n.296/06 l'età minima per essere ammessi al lavoro non può essere inferiore a sedici anni compiuti fatto salvo l'assolvimento dell'obbligo scolastico e le norme speciali di alcuni settori (lavori occasionali, domestici, in agricoltura o nel mondo dello spettacolo, ad esempio). I giovani ammessi al lavoro devono beneficiare di condizioni di lavoro appropriate alla loro età ed

essere protetti contro lo sfruttamento economico o contro ogni lavoro che possa minarne la sicurezza, la salute, lo sviluppo fisico, psichico, morale o sociale o che possa mettere a rischio la loro istruzione.

Per i lavoratori minorenni esistono rischi particolari e devono essere attuate delle misure di prevenzione e tutela della loro salute in applicazione al D.lgs. 81/08 e s.m.i. oltre alla piena applicazione delle tutele sul lavoro minorile approntate dalla legislazione vigente, sia sotto l'aspetto della valutazione dei rischi, che per l'assoluto divieto (salvo alcune eccezioni correlate a motivi didattici o a situazioni del tutto contingenti e particolari) di alcuni lavori indicati in un allegato al D.lgs. n.345/99, per l'orario di lavoro, per il divieto di lavoro notturno o il godimento dei riposi intermedi e settimanali, nonché per l'accertamento dell'idoneità al lavoro, tenuto conto della durata del rapporto di lavoro e dei requisiti previsti dalla L. n.196/97: forma scritta, formazione, interamente esterna all'impresa, presenza del "tutor" aziendale con le caratteristiche individuate a suo tempo, dal D.M. 28 febbraio 2000.

Le sopra indicate normative e il contesto internazionale descritto rafforzano l'importanza e la rilevanza di sostenere i nostri valori e rafforzare gli impegni, come formalizzati nelle politiche aziendali del presente Codice Etico, per cui la Società promuove il rispetto delle leggi fondamentali e degli standard internazionali che tutelano i diritti dei lavoratori, tra cui quelli fissati dalle convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e dalla Guida delle Nazioni Unite Principi (UNGP) per le imprese e i diritti umani. In particolare la Politica per il trattamento dei lavoratori e per la valutazione dei candidati di età minori sono in linea con le norme, le linee guida e i principi internazionali, inclusa l'OCSE (Guida alla due diligence per catene di approvvigionamento responsabili) e le normative Anti Slavery (US, CTH and UK Anti Slavery ACT) ed è presentata anche ad esperti esterni per una revisione critica su base continuativa, per garantire che copra tutte le questioni rilevanti e continua a stabilire un livello elevato di ciò che CASTELLANI può garantire ai clienti, anche sulla base dei limiti imposti ai lavoratori propri e dei fornitori ed ai collaboratori.

MONITORAGGIO DELL'APPLICAZIONE DEL CODICE E DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI

Il presente Codice etico è destinato in primo luogo a tutti i dipendenti della Società. Il Codice etico è una parte integrante del Regolamento Aziendale ed è fornito a tutti i nuovi assunti della Società.

Ogni destinatario può richiedere di ricevere una copia del presente Codice Etico ed inoltre viene indicato a tutti gli interlocutori il luogo in cui in azienda è presente il Codice Etico, mentre lo stesso può essere scaricato online dal sito Web della Società (<http://www.castellanilaser.it/>)

Ciascun destinatario è invitato a proporre le modifiche che ci porteranno alla prossima edizione del Codice etico. È nostra forte convinzione che, ad ogni nuova edizione, avremo la possibilità di dare ulteriori elementi concreti per dare forma e sostanza al nostro approccio etico:

info@castellanilaser.it