



CODICE ETICO

PRO.C_ETIC Rev.2 del 17.11.2023

SOMMARIO

0. Premessa	3
1. I destinatari del Codice Etico	3
1.1 I destinatari del Codice Etico	3
1.2 Diffusione ed osservanza del Codice Etico	3
2. I nostri principi etici	4
2.1 Valore della persona e uguaglianza	4
2.2 Ascolto, rispetto e apertura al dialogo	4
2.3 Comunanza e Responsabilità condivisa	4
2.4 Integrità e trasparenza	4
2.5 Correttezza ed assenza di conflitti di interesse	4
2.6 Riservatezza e privacy	5
2.7 Contrasto alla corruzione	5
2.8 Concorrenza leale	5
2.9 Antiriciclaggio	5
2.10 Integrità finanziaria e trasparenza contabile	5
2.11 Ricerca, innovazione e proprietà intellettuale e industriale	6
2.12 Rispetto dei diritti umani	6
2.13 Tutela dell'ambiente	6
2.14 Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro	6
2.15 Rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nei Paesi in cui operiamo	7
I dieci principi UN Global Compact	8
3. Regole di condotta nelle relazioni con i dipendenti e i collaboratori interni	9
3.1 Tutela della persona	9
3.2 Relazioni fra colleghi	9
3.3 Gestione e sviluppo delle Risorse Umane e pari opportunità	9
3.4 Molestie e violenza sul luogo di lavoro	10
3.5 Tutela dei beni aziendali	11
3.6 Protezione del segreto professionale	11
3.7 Tutela dell'immagine e della reputazione aziendale	11
3.8 Alcool, fumo e sostanze stupefacenti	11
4. Regole di condotta nelle relazioni con i fornitori	12
4.1 Imparzialità e Indipendenza nella selezione e qualifica dei fornitori	12
4.2 Correttezza nella relazione con i fornitori	12
4.3 Riservatezza	12
4.4 Lotta alla contraffazione	12
5. Regole di condotta nelle relazioni con i clienti, i consumatori finali e i professionisti	12
5.1 Soddisfazione del cliente e rispetto degli impegni presi	12
5.2 Correttezza ed imparzialità	13
5.3 Trasparenza e completezza di informazione	13
5.4 Protezione dei dati e riservatezza dei clienti	13
5.5 Lotta alla contraffazione	13
6. Regole di condotta nelle relazioni con la pubblica amministrazione	13
7. Regole di condotta nelle relazioni con i media	14
8. Regole di condotta nelle relazioni con la collettività e il territorio	14
8.1 Regole di condotta nei confronti della comunità locale	14
8.2 Regole di condotta nei confronti delle organizzazioni politiche e sindacali	14
9. Le modalità di attuazione del Codice Etico	15
9.1 Segnalazioni delle violazioni	15
9.2 Sistema sanzionatorio	15
10. Domande utili per l'applicazione del Codice Etico	16

0. PREMESSA

Claber è un'azienda specializzata nella produzione di prodotti per l'irrigazione domestica fai da te. Ha sede a Fiume Veneto in provincia di Pordenone.

Fondata nel 1969, ha segnato la storia dell'irrigazione moderna introducendo delle soluzioni di automazione che hanno risolto in modo funzionale il bisogno d'irrigazione degli spazi verdi domestici.

La Mission aziendale è di offrire soluzioni d'irrigazione domestica fai da te **affidabili, accessibili ed ecocompatibili**.

L'Azienda crede nel valore dell'acqua e quindi ritiene che il proprio obiettivo sia finalizzato a creare sistemi di irrigazione che consentano di utilizzare in maniera ottimale ed efficace una risorsa sempre più critica per l'umanità, tutelando l'ambiente.

La nostra missione si realizza attraverso l'adozione dei principi descritti nel presente documento.

Claber si impegna a dare la massima diffusione del Codice etico, in particolare all'atto dell'assunzione di nuove risorse e tramite specifiche attività di comunicazione e formazione volte a rendere più facilmente fruibili i contenuti del testo e applicabili nella quotidianità lavorativa di tutti i destinatari.

I contenuti del presente Codice Etico possono essere ripresi in direttive, procedure e istruzioni operative interne; eventuali documenti interni contenenti disposizioni più dettagliate rispetto a singole questioni, costituiscono integrazione al presente documento.

Il Codice Etico viene adottato per la prima volta con delibera del Consiglio di Amministrazione Claber in data 20/06/2005 e successivamente aggiornato nel 19/01/2018 ed in data 17/11/2023.

1. DESTINATARI DEL CODICE ETICO

1. I destinatari del Codice Etico

I destinatari del presente Codice Etico sono gli amministratori, i sindaci, i dirigenti e i dipendenti Claber, qualunque ruolo o mansione essi rivestano, nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con Claber rapporti e relazioni, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

I destinatari devono rispettare le leggi e i regolamenti applicabili nei diversi contesti geografici in cui Claber opera e improntare i propri comportamenti a quanto previsto nel presente Codice Etico.

I destinatari sono altresì chiamati a conoscere e rispettare, in relazione alla funzione esercitata e al livello di responsabilità assunto, le procedure aziendali loro applicabili.

Il presente Codice Etico ha validità in Italia e all'estero, qui trovando ragionevole applicazione in relazione ai differenti contesti normativi e alle diverse realtà culturali, politiche, sociali, economiche e commerciali dei vari Paesi in cui Claber opera.

1.2 Diffusione ed osservanza del Codice Etico

Claber promuove e favorisce la diffusione e l'osservanza del Codice Etico, consentendo la sua conoscenza a tutti gli amministratori, i sindaci, i dirigenti e i dipendenti Claber, qualunque ruolo o mansione essi rivestano, nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con Claber rapporti e relazioni, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

I principi descritti devono improntare comportamenti e rapporti interni ed esterni di tutti i soggetti sopra indicati.

Ogni risorsa dell'organizzazione dovrà avere cura di rispettare i principi etici definiti, adoperandosi a sua volta per la loro diffusione, verificando la loro applicazione vigilando, per competenza, lungo tutto il percorso della catena di produzione.

2. I NOSTRI PRINCIPI ETICI

Con i principi etici intendiamo:

- Specificare i termini generali del “contratto sociale” tra la nostra Azienda e gli stakeholder;
- Garantire che, presi i principi nel loro insieme, le relazioni con gli stakeholder siano gestite in modo equo;
- Porre le basi per derivare regole di condotta più concrete;

2.1 Valore della persona e uguaglianza

La tutela dell’individuo costituisce il presupposto cardine della nostra organizzazione, intesa sia quale rispetto dell’individuo nella sua integrità fisica e morale, sia come valorizzazione e crescita di ogni risorsa interna.

Promuoviamo e difendiamo i diritti fondamentali delle persone e ripudiamo ogni forma di discriminazione fondata sul genere, sulla razza, sull’orientamento politico, religioso e sessuale, sulle condizioni sociali e personali.

2.2 Ascolto, rispetto e apertura al dialogo

Desideriamo collaborare per la costruzione di un ambiente nel quale sia piacevole lavorare. Un ambiente dove le relazioni tra le persone siano tenute in alta considerazione e ascolto, rispetto delle opinioni e armonia siano un impegno quotidiano di tutti, in ogni attività che svolgiamo. Abbiamo cura delle relazioni che creiamo con gli altri, tenendo in considerazione la diversità e le idee di ciascuno all’interno della nostra azienda.

Si promuovono modalità di comunicazione caratterizzate da oggettività e indipendenza di giudizio.

2.3 Comunanza e Responsabilità condivisa

Promuoviamo la collaborazione e la condivisione delle idee e delle pratiche al fine di costruire insieme il futuro.

Ci aspettiamo reciprocità di comportamento dai nostri partner.

Il successo dell’azienda è determinato dall’azione di tutti e ciascuno di noi ne è responsabile, nell’esercizio del proprio ruolo.

2.4 Integrità e trasparenza

Promuoviamo la legalità, l’onestà, l’equità, l’imparzialità in tutti i comportamenti all’interno e all’esterno dell’impresa, sviluppando relazioni di fiducia con i clienti, i partner commerciali, i fornitori e tutti gli altri stakeholder. Tutte le nostre relazioni e le nostre attività sono improntate al rispetto dei principi di trasparenza, correttezza, lealtà, buona fede, completezza di informazioni.

2.5 Correttezza ed assenza di conflitti di interesse

Il principio di correttezza impone a tutti i destinatari del nostro Codice Etico di evitare di trovarsi in qualsivoglia situazione di conflitto di interessi, e, nel caso in cui ciò accada, di astenersi dal compiere qualsiasi azione, segnalando al proprio superiore gerarchico la presenza di un conflitto di interessi.

Nell’ambito della nostra organizzazione aziendale un conflitto di interesse è il divario tra l’interesse del singolo e l’interesse aziendale che si verifica quando una condotta può arrecare un vantaggio a colui che la compie o qualsiasi altra figura -direttamente o indirettamente, attraverso un terzo a lui vicino-, ledendo allo stesso tempo gli interessi aziendali.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, costituiscono conflitto di interessi:

- La cointeressenza -palese od occulta- del dipendente in attività di fornitori, clienti, concorrenti;
- La strumentalizzazione della propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli dell’Azienda;
- L’utilizzazione di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi dell’Azienda;
- L’utilizzazione di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi aziendali;

- Lo svolgimento di attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d'opera, prestazioni intellettuali) presso clienti, fornitori e/o presso terzi, in contrasto con gli interessi dell'Azienda. E' consentito partecipare ad organi direttivi o esercitare altre attività per altre imprese solo previa approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione Claber; prima di iniziare a svolgere eventuali altre attività a fini di lucro queste devono essere portate all'attenzione della Direzione, che ne verificherà l'opportunità nell'ottica di possibili conflitti di interesse.

Con riferimento al caso specifico degli omaggi, gli amministratori e i dipendenti della nostra azienda potranno accettare esclusivamente quelli rientranti nei normali rapporti di cortesia e che comunque escludano quelli rivolti ad ottenere trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile a Claber. I regali non in linea con questa regola devono essere rifiutati.

2.6 Riservatezza e privacy

Assicuriamo la riservatezza delle informazioni in nostro possesso e ci asteniamo dal ricercare, diffondere o utilizzare dati riservati, salvo il caso di espressa autorizzazione del titolare di tali informazioni e comunque nel rispetto delle norme vigenti.

Gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori della nostra Azienda devono improntare il loro comportamento alla massima riservatezza anche al di fuori dell'orario di lavoro, al fine di salvaguardare il know-how e i dati sensibili dell'Azienda in tutti i settori di attività (ad esempio, con riferimento ad informazioni in materie tecniche, finanziarie, legali, amministrative, commerciali, di gestione del personale ecc...). Ciò vale in particolare per coloro che vengano in possesso di informazioni confidenziali e rilevanti in ragione delle proprie mansioni.

2.7 Contrasto alla corruzione

Non tolleriamo l'abuso di potere per fini privati.

Rifiutiamo ogni forma di offerta, donazione, promessa di denaro, di beni o di altre utilità da o a terzi che possa essere, anche solo indirettamente, interpretata come eccedente le normali manifestazioni di cortesia ammesse nella prassi commerciale o, comunque, che abbia lo scopo di ottenere trattamenti di favore.

Le uniche forme di cortesia commerciale ammesse sono quelle contenute entro limiti tali da non compromettere l'integrità e la correttezza etico-professionale delle parti interessate.

2.8 Concorrenza leale

Osserviamo la disciplina in materia di concorrenza e ci asteniamo da comportamenti che possano integrare forme di concorrenza sleale.

Condanniamo ogni forma di condotta ingannevole e/o diretta ad alterare le regole della libera competizione. Rifiutiamo ogni condotta volta al compimento di reati e vietiamo espressamente qualsivoglia forma di accordo -sia con soggetti alle dipendenze dell'Azienda sia con soggetti terzi - finalizzate in qualsiasi modo al perseguimento di obiettivi illeciti.

2.9 Antiriciclaggio

Claber non dovrà in alcun modo e in alcuna circostanza, essere implicata in vicende relative al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali.

Claber si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di antiriciclaggio.

2.10 Integrità finanziaria e trasparenza contabile

Le scritture contabili devono essere tenute in maniera accurata, completa e tempestiva allo scopo di eseguire una fedele rappresentazione della situazione economica, patrimoniale e finanziaria e dell'attività della gestione.

Ogni operazione dev'essere supportata da adeguata, chiara e completa documentazione, che va conservata agli atti e dev'essere agevolmente reperibile e tale da consentire, in qualsiasi momento, il controllo sulle ragioni e sulle caratteristiche dell'operazione stessa. In particolare, nessun pagamento può essere effettuato senza adeguata documentazione di supporto.

Consentiamo l'accesso alle informazioni a tutti coloro che sono legittimamente interessati alla conoscenza dei fatti aziendali nell'esercizio delle loro funzioni. Garantiamo il rispetto della legalità e ci impegniamo a non operare alcuna forma di finanziamento, diretto o indiretto, e a non agevolare in alcun modo gruppi o associazioni che perseguono finalità illecite.

Nel caso di elementi economico-patrimoniali fondati su valutazioni o stime, la connessa registrazione deve essere effettuata nel rispetto dei criteri di ragionevolezza e prudenza, illustrando con chiarezza i criteri che ne hanno determinato il valore. A tal fine le funzioni interessate devono contribuire in modo veritiero alla formulazione di tali valutazioni.

Nessuna scrittura contabile falsa può essere inserita nei registri contabili dell'Azienda e nessun dipendente può causare un tale illecito, anche su richiesta di un superiore.

Tutti gli esponenti aziendali, nell'ambito della propria attività, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo e sono tenuti a comunicare al superiore o all'Organismo di Vigilanza eventuali omissioni o irregolarità delle quali fossero venuti a conoscenza.

2.11 Ricerca, Innovazione e proprietà intellettuale e industriale

Promuoviamo le attività di ricerca e innovazione da parte del management e dei collaboratori, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte.

Gli asset intellettuali generati da tale attività innovativa costituiscono un patrimonio centrale e imprescindibile di Claber. Cerchiamo di rispettare il contenuto di ogni forma di proprietà intellettuale propria o di terzi, sia essa costituita da diritti d'autore, brevetti, marchi, disegni, modelli, segreti industriali e/o commerciali e da ogni altro bene immateriale.

2.12 Rispetto dei diritti umani

Nello sviluppo sia delle nostre attività di impresa internazionale sia di quelle in partecipazione con i partner, ci impegniamo a tutelare e a promuovere i diritti umani.

Ripudiamo ogni sorta di discriminazione, di corruzione, di lavoro forzato o minorile. Teniamo in particolare considerazione il riconoscimento e la salvaguardia della dignità, della libertà e dell'uguaglianza degli esseri umani, la tutela del lavoro e delle libertà sindacali, della salute, della sicurezza, dell'ambiente.

A tale riguardo, operiamo nel quadro di riferimento della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e delle Convenzioni fondamentali dell'ILO-International Labour Organization.

2.13 Tutela dell'ambiente

L'ambiente è un bene primario che ci impegniamo a salvaguardare; a tal fine ci impegniamo a ridurre l'impatto ambientale delle nostre attività, nonché a prevenire i rischi per l'ambiente non solo nel rispetto della normativa vigente, ma tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

Ci adoperiamo per tutelare l'ambiente in ogni nostra attività, utilizzando processi, tecnologie e materiali che consentano la riduzione dei consumi energetici e delle risorse naturali, evitando o limitando gli impatti derivanti dalle attività aziendali in termini di inquinamento, emissioni di gas serra, produzione di rifiuti e disagi per le comunità locali.

Promuoviamo attività di sensibilizzazione e di formazione ambientale.

2.14 Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro

La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori è per noi un valore primario.

Ci impegniamo a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza e salute, sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i lavoratori.

Inoltre, ci prefiggiamo di mantenere i massimi livelli di tutela della sicurezza e salute per i nostri lavoratori, e di garantire le necessarie misure di prevenzione e protezione, per evitare o ridurre al massimo i rischi legati alle mansioni.

Tutti i destinatari del nostro Codice Etico a prescindere dal loro ruolo, sono chiamati a riconoscere i rischi e a contribuire a mantenere sano e sicuro l'ambiente di lavoro in cui si opera, garantendo l'incolumità dei propri colleghi e collaboratori, attraverso la partecipazione attiva alla gestione della sicurezza e salute nell'ottica del miglioramento continuo.

Ci impegniamo a diffondere la cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro verso Zero Infortuni, coinvolgendo tutto il personale in attività di informazione, formazione e addestramento continuo.

2.15 Rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nei Paesi in cui operiamo

Claber intende svolgere la propria attività, adoperandosi, come condizione vincolante ed imprescindibile del nostro agire, affinché siano rispettate le leggi e i regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui operiamo.

Claber crede fermamente nel rispetto della legalità e, per questo motivo, in nessun caso il perseguimento dell'interesse di impresa può giustificare una condotta contraria alle leggi vigenti e alle regole qui riportate. Poiché i contenuti delle legislazioni nazionali possono differire tra loro, intendiamo comunque riconoscere alcuni principi etici fondamentali, condivisi a livello internazionale. In particolare, ci impegniamo a rispettare i dieci Principi del UN Global Compact, ovvero i principi che le Nazioni Unite raccomandano alle imprese in tema di diritti umani e dei lavoratori, di rispetto dell'ambiente e lotta alla corruzione. Si tratta di principi condivisi universalmente in quanto derivati dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, dalla Dichiarazione ILO, dalla Dichiarazione di Rio e dalla Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione con il fine di "creare un quadro economico, sociale ed ambientale atto a promuovere un'economia mondiale sana e sostenibile che garantisca a tutti l'opportunità di dividerne i benefici".

Tali principi adottati da Claber saranno pretesi, a condizione di reciprocità, anche nei confronti dei soggetti pubblici, privati, nazionali o stranieri con cui la Società dovesse operare.

Rifiutiamo inoltre il coinvolgimento con soggetti che esercitano attività illecite o finanziate con capitali di fonte illecita.

L'Azienda pretende che ogni esponente aziendale, collaboratore, consulente, fornitore o cliente rispetti il Codice Etico, richiedendo una condotta in linea con i principi in esso contenuti nonché l'accettazione di esso in forma esplicita.

"Vi invito, individualmente con le vostre imprese e collettivamente attraverso le vostre associazioni di categoria, ad abbracciare, supportare e implementare un insieme di valori chiave nelle aree dei diritti umani, standard del lavoro e pratiche ambientali"

*(Kofi Annan - Segretario Generale, Nazioni Unite
World Economic Forum, 31 gennaio 1999, Davos)*

I dieci principi UN Global Compact

Diritti Umani

Principio 1

Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza

Principio 2

Assicurarsi di non essere, neppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani

Lavoro

Principio 3

Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva

Principio 4

Eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio

Principio 5

Effettiva eliminazione del lavoro minorile

Principio 6

Eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione

Ambiente

Principio 7

Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali

Principio 8

Intraprendere pratiche ed iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale

Principio 9

Incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente

Lotta alla corruzione

Principio 10

Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse estorsione e tangenti

3. REGOLE DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I DIPENDENTI E I COLLABORATORI INTERNI

3.1 Tutela della persona

Garantiamo l'integrità fisica e morale dei dipendenti e collaboratori, nonché le condizioni ed ambienti di lavoro rispettosi delle dignità individuale e delle norme in materia di igiene e salute sui luoghi di lavoro. Non tolleriamo alcuna forma di lavoro irregolare né di abuso di tipologie particolari di collaborazione, tali da eludere l'applicazione della normativa in materia, altresì non ricorriamo, direttamente o indirettamente, a forme di lavoro forzato o minorile, rispettando e verificando l'età minima di accesso all'impiego o al lavoro. Garantiamo, in conformità alle disposizioni di legge, la riservatezza delle informazioni in nostro possesso. Vietiamo l'uso dei dati riservati per finalità diverse da quelle per le quali sono stati comunicati, salvo espressa autorizzazione dell'interessato e comunque sempre nella più rigorosa osservanza della legislazione vigente in materia di privacy e delle regole aziendali interne. La protezione delle informazioni e dei dati sensibili contenuti o archiviati nei supporti informativi è assicurata attraverso l'adozione di misure di sicurezza idonee allo scopo e gestita secondo norme e regolamenti applicabili.

3.2 Relazioni fra colleghi

Ogni dipendente e collaboratore Claber è chiamato ad assumere nei confronti dei propri colleghi un atteggiamento improntato al rispetto, alla tutela della dignità della persona e alla collaborazione. Il rispetto dei ruoli e la collaborazione devono caratterizzare anche il rapporto tra responsabile e collaboratore, evitando ogni forma di abuso da parte del responsabile e di insubordinazione da parte del collaboratore.

Non tolleriamo comportamenti, atteggiamenti o comunicazioni che possano essere ritenuti ostili, aggressivi, provocatori, violenti, molesti, ingiuriosi, diffamatori o intimidatori.

Ogni dipendente e/o collaboratore dell'Azienda ha il dovere di:

- rappresentare con il proprio comportamento un esempio per gli altri,
- di sollecitare gli altri all'osservanza del Codice Etico e favorire l'emergere di eventuali condotte non appropriate,
- operare affinché gli altri comprendano che il rispetto delle norme del Codice Etico costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro,
- favorire lo scambio di idee, con atteggiamento disponibile e orientato alla tolleranza e all'ascolto attivo, cooperando attivamente alla circolazione oggettiva delle informazioni di interesse per il migliore svolgimento delle attività dell'Azienda, nell'ambito del rispetto dei principi di privacy e riservatezza aziendale.
- selezionare accuratamente, per quanto di propria competenza, dipendenti e/o collaboratori esterni, clienti, fornitori e più in generale gli stakeholders tutti, per impedire che vengano affidati incarichi a risorse che non diano pieno affidamento sul proprio impegno a osservare le norme del Codice Etico,
- riferire tempestivamente notizie fornite da dipendenti, collaboratori interni o esterni con relazioni con l'Azienda, circa possibili casi di violazione delle norme del Codice Etico e/o qualsivoglia azione illecita (rif. procedura di whistleblowing)
- adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione,
- impedire qualunque tipo di ritorsione nei confronti di dipendenti e/ collaboratori che abbiano provveduto a segnalare violazioni del Codice.

Promuoviamo la diversità e l'integrazione, ritenendola prezioso valore aggiunto per il successo dell'Azienda; scambi culturali, di stili di vita, di competenze e conoscenze, confronti positivi su punti di vista diversi sono leve d'innovazione e miglioramento dell'organizzazione.

3.3 Gestione e sviluppo delle Risorse Umane e pari opportunità

Ci impegniamo a offrire, nel pieno della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti i dipendenti e collaboratori - a prescindere dalla forma contrattuale con il quale sono legati a Claber- un trattamento

normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di qualifica, abilità, esperienza e merito, senza discriminazione alcuna fondata su razza, colore, sesso, religione, idee politiche, nazionalità e estrazione sociale.

Le funzioni competenti, pertanto, devono:

- provvedere in ogni caso a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire le risorse umane senza discriminazione alcuna in materia di impiego e professione, a prescindere dalla forma contrattuale con il quale sono legati a Claber, garantendo uguaglianza e pari opportunità,
- redigere apposito contratto di assunzione, nel pieno rispetto della normativa contrattuale in materia,
- utilizzare metodi adeguati per la verifica dell'età al momento dell'assunzione, sostenendo fermamente l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio e l'eliminazione effettiva del lavoro minorile (in riferimento alle convenzioni dell'ILO) ed esercitando la propria influenza sui subappaltatori, fornitori e su tutte le altre imprese affiliate per combattere il lavoro minorile,
- adottare in ogni caso criteri di merito e di competenza (e comunque strettamente professionali) per qualunque decisione relativa alle risorse umane,
- riconoscere e promuovere il valore delle risorse, fornendo gli opportuni strumenti formativi, affinché i propri dipendenti e/o collaboratori possano -oltre che mantenere le proprie competenze- specializzarsi, consolidando, potenziando e aggiornando la propria professionalità, o accedere a corsi di specializzazione per la riqualificazione professionale.

Claber promuove un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche ed orientamenti personali non possano dare luogo a discriminazioni e in grado di promuovere un clima aziendale caratterizzato dal rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno così da tutelare la serenità di tutte le risorse dell'organizzazione.

A tal proposito l'Azienda protegge l'integrità psico-fisica di dipendenti e collaboratori, nel rispetto della loro personalità morale, evitando che questa subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi.

Cooperiamo con disponibilità e fiducia con tutti i dipendenti e/o collaboratori, con i rappresentanti dei lavoratori e con i sindacati, mediando per il giusto equilibrio tra interessi finalizzati al raggiungimento degli obiettivi aziendali e interessi dei lavoratori. Stabilire un dialogo con i rappresentanti sindacali consente ai lavoratori ed imprenditori di comprendere meglio le rispettive esigenze e di trovare soluzioni ad eventuali problematiche esistenti.

Garantiamo a tutte le risorse dell'organizzazione libertà di associazione senza alcuna interferenza da parte del datore di lavoro, consentendo ai lavoratori e loro rappresentanti il tempo necessario per le attività correlate, come da contrattazione collettiva nazionale.

3.4 Molestie e violenza sul luogo di lavoro

Ogni lavoratore ha diritto di lavorare in un ambiente libero da ogni tipo di discriminazione fondata su razza, colore, sesso, religione, idee politiche, nazionalità e estrazione sociale.

Claber esige che le relazioni di lavoro interne ed esterne siano improntate alla massima correttezza e non venga dato luogo a inaccettabili violenze o molestie di alcun tipo, intendendo come tali a titolo d'esempio:

- la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di dipendenti,
- l'ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui,
- l'ostacolo alle prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale,
- la subordinazione di attività e comportamenti attinenti alla vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali,
- le proposte di relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento, che abbiano la capacità, in relazione alla specificità della situazione, di turbare la serenità del destinatario con obiettive implicazioni sulla sua espressione lavorativa
- ecc...

Le molestie o la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni e possono:

- essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale,
- costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici,
- avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi
- andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto lavorativo.

Riteniamo inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nel luogo di lavoro e ci impegniamo ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Riconosciamo il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza, sostenendo fermamente che i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati.

Le lavoratrici, i lavoratori e l'Azienda stessa hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016.

3.5 Tutela dei beni aziendali

Responsabilizziamo il personale ad operare con diligenza al fine di tutelare, custodire e conservare i beni e le risorse della nostra azienda, affidate loro nell'ambito dell'attività lavorativa, e di utilizzarli in modo proprio e conforme all'interesse sociale, vietandone ogni uso improprio.

I dipendenti e i collaboratori si impegnano non solo a proteggere i beni, ma ad impedirne l'uso fraudolento o improprio, a vantaggio loro, di terzi o anche di Claber.

3.6 Protezione del segreto professionale

Le attività di Claber richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di notizie, documenti e altri dati attinenti a negoziazioni, procedimenti amministrativi, operazioni finanziarie, know-how (contratti, atti, relazioni, appunti, studi, disegni, fotografie, software ecc) che per accordi contrattuali non possono essere resi noti o la cui divulgazione inopportuna o intempestiva potrebbe produrre danni agli interessi aziendali.

Fermo restando la trasparenza delle attività poste in essere e gli obblighi di informazione imposti dalle disposizioni vigenti, è obbligo dei dipendenti e collaboratori Claber assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati durante il proprio lavoro o attraverso le proprie mansioni appartengono a Claber e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione del responsabile nel rispetto delle procedure specifiche.

3.7 Tutela dell'immagine e della reputazione aziendale

L'immagine e la reputazione di Claber rappresentano un patrimonio che dipendenti e collaboratori devono tutelare con il loro comportamento in ogni situazione, tenendo conto dell'evolversi del contesto sociale, della tecnologia (ad esempio posta elettronica, internet, social media) e dei nuovi strumenti disponibili. Poste la libertà d'opinione d'ogni collaboratore e le scelte effettuate dall'Azienda, i comportamenti di ognuno si devono conformare alla salvaguardia della reputazione di Claber.

3.8 Alcool, fumo e sostanze stupefacenti

Tutti i collaboratori Claber contribuiscono personalmente a promuovere e mantenere un clima di reciproco rispetto nell'ambiente di lavoro; particolare attenzione deve essere prestata al rispetto della sicurezza propria e dei colleghi di lavoro.

In particolare, è vietato:

- detenere, consumare, offrire o cedere -a qualsiasi titolo- sostanze stupefacenti o alcool o sostanze di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro,
- fumare nei luoghi di lavoro, anche ove ciò non sia vietato dalla legislazione nazionale.

4. REGOLE DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I FORNITORI

4.1 Imparzialità e Indipendenza nella selezione e qualifica dei fornitori

Garantiamo un rapporto di concorrenza leale tra i fornitori.

La selezione avviene attraverso un processo di procurement il più possibile oggettivo, equo e secondo modalità trasparenti e criteri quali qualifiche, funzione, esperienza e prestazioni.

Il rispetto dei principi contenuti in questo Codice Etico è condizione necessaria per instaurare o proseguire nel rapporto commerciale.

Al nostro interno dobbiamo rispettare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori e impegnarci a non ostacolare alcun fornitore in possesso dei requisiti per concorrere ad una determinata fornitura.

4.2 Correttezza nella relazione con i fornitori

I processi di acquisto sono fondati su comportamenti precontrattuali e contrattuali orientati a un'indispensabile e reciproca lealtà, trasparenza e collaborazione.

Il compenso da corrispondere ai fornitori è esclusivamente commisurato alla prestazione.

Redigiamo accordi per iscritto con i fornitori.

Ci impegniamo a:

- chiedere ai fornitori-in fase di definizione dei contratti-di condividere tutte le informazioni che mettano noi e i fornitori nelle condizioni di rispettare gli impegni assunti, evitando ogni fraintendimento;
- inserire nei contratti con i fornitori il rispetto dei principi del Codice Etico di Claber;
- mantenerci liberi da obblighi personali verso i fornitori: eventuali rapporti personali dei dipendenti con i fornitori devono essere segnalati al supervisore diretto prima di ogni trattativa;
- segnalare immediatamente al superiore diretto qualsiasi tentativo di alterazione dei normali rapporti commerciali.

In tutti i rapporti contrattuali con i fornitori sono vietati omaggi, benefici e dazioni che possano integrare un comportamento volto ad ottenere favori.

4.3 Riservatezza

Ci impegniamo a non trasmettere all'esterno informazioni sui fornitori che abbiano natura riservata e strategica, chiedendo a nostra volta reciprocità di comportamento ai fornitori.

4.4 Lotta alla contraffazione

Siamo attenti al rispetto dei diritti di proprietà intellettuale, indipendentemente dal fatto che riguardi la nostra azienda o terzi. Pertanto, cerchiamo di assicurarci, insieme ai nostri fornitori, che nessuno dei prodotti proposti a Claber costituisca o implichi alcuna forma di contraffazione a brevetti, modelli, disegni, marchi o altri diritti di proprietà, in essere o in corso di approvazione.

5. REGOLE DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I CLIENTI, I CONSUMATORI FINALI E I PROFESSIONISTI

5.1 Soddisfazione del cliente e rispetto degli impegni presi

Orientiamo la nostra attività alla soddisfazione e alla tutela dei nostri clienti, offrendo prodotti, servizi e soluzioni che rispondano al meglio alle loro aspettative e agli accordi presi.

Ci impegniamo altresì a rispettare il diritto dei consumatori a non ricevere prodotti dannosi per la loro salute ed integrità fisica. Per Claber la salute e sicurezza, il rispetto dei diritti umani e l'ambiente sono elementi costitutivi della propria offerta.

5.2 Correttezza ed imparzialità

Improntiamo la relazione contrattuale sulla correttezza, la trasparenza, la veridicità e l'equità, vietando lo sfruttamento di eventuali condizioni di debolezza negoziale o non conoscenza di fatti e condizioni per influenzare impropriamente i clienti nel corso di una qualsivoglia trattativa. Ci impegniamo a non discriminare arbitrariamente i nostri clienti.

In tutti i rapporti contrattuali con i nostri clienti, pubblici o privati, sono vietati omaggi, benefici e dazioni che possano integrare un comportamento volto ad ottenere favori.

Ci attendiamo partner commerciali e clienti che garantiscano a loro volta il perseguimento dei principi del Codice Etico.

5.3 Trasparenza e Completezza di informazione

Ci impegniamo ad informare in modo completo i clienti, i consumatori finali e i professionisti sulle caratteristiche, sulle funzioni e sui prezzi dei prodotti e dei servizi attraverso comunicazioni chiare e non ingannevoli, così che i clienti e i consumatori possano assumere decisioni consapevoli.

5.4 Protezione dei dati e riservatezza dei clienti

Garantiamo che le informazioni in nostro possesso relative ai clienti, ai consumatori e ai professionisti sono gestite ed utilizzate nel pieno rispetto dei diritti delle persone e della normativa vigente.

5.5 Lotta alla contraffazione

Siamo attenti al rispetto dei diritti di proprietà intellettuale, indipendentemente dal fatto che riguardi la nostra azienda o terzi. Pertanto, cerchiamo di garantire che nessuno dei prodotti proposti da Claber costituisca o implichi alcuna forma di contraffazione a brevetti, modelli, disegni, marchi o altri diritti di proprietà, in essere o in corso di approvazione.

6. REGOLE DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Intratteniamo rapporti con istituzioni pubbliche nazionali, comunitarie ed internazionali, con pubblici ufficiali od incaricati di pubblico servizio improntati sul rispetto dei principi di integrità, legalità, trasparenza ed imparzialità. I contatti in tal senso competono solo a chi è specificatamente e formalmente incaricato dalla nostra Azienda.

Non sono ammesse promesse di utilità, elargizioni in denaro, concessioni di beni in natura, direttamente o indirettamente, a favore di pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio dai quali possa derivare per la nostra azienda un indebito o illecito vantaggio o interesse. Nel rispetto delle procedure aziendali sono ammessi omaggi di cortesia di modico valore e spese di ospitalità, solo se, in considerazione della specifica situazione, siano tali da non indurre a ritenerli finalizzati all'ottenimento di favori o privilegi, in violazione delle norme vigenti.

In particolare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione è vietato:

- promettere o concedere erogazioni in denaro per finalità diverse da quelle istituzionali, direttamente o tramite intermediari;
- promettere o concedere favoritismi nell'assunzione del personale, nella scelta di fornitori di beni e servizi;
- produrre documenti e/o dati falsi o alterati od omettere informazioni dovute anche al fine di ottenere autorizzazioni, licenze, concessioni contributi, sovvenzioni, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato, di Enti pubblici o della Comunità europea;
- destinare contributi, sovvenzioni, finanziamenti pubblici a finalità diverse da quelle per cui sono stati ottenuti;
- accedere in modo non autorizzato a sistemi informatici della Pubblica Amministrazione per ottenere o modificare informazioni a vantaggio della nostra azienda.

Rifiutiamo qualsiasi comportamento volto ad ottenere, da parte dello Stato, delle Comunità europee o di altro Ente pubblico, qualsiasi tipo di erogazione finanziaria per mezzo di dichiarazioni e/o documenti alterati o falsificati o, più genericamente, per il tramite di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di un sistema informativo o telematico, volti ad indurre in errore l'ente erogatore.

Nelle operazioni relative a gare d'appalto, contratti, richieste di finanziamento di natura pubblica o privata Claber non destinerà a finalità illegittime e diverse da quelle per cui sono stati concessi, contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità Europee.

Claber, qualora lo ritenga opportuno, può sostenere programmi di enti pubblici intesi a realizzare utilità e benefici per la collettività, nonché le attività di fondazioni e associazioni, sempre nel rispetto delle normative vigenti e dei principi del Codice Etico.

7. REGOLE DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I MEDIA

Coerentemente con i principi di trasparenza e completezza dell'informazione, la comunicazione di Claber verso l'esterno, di qualunque forma ivi comprese le apparizioni in pubblico per eventi in rappresentanza dell'azienda, è improntata al rispetto del diritto all'informazione. Nel rispetto del principio di salvaguardia della riservatezza delle informazioni, i destinatari del Codice Etico, responsabili di intrattenere rapporti con i media, non devono divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi, sia riguardanti le attività aziendali sia le risultanze delle attività professionali o le relazioni con gli stakeholder in generale.

Nella convinzione che l'attività e i risultati d'impresa debbano essere strettamente legati ad una condotta di business responsabile, la comunicazione esterna, inclusa quella finalizzata alla diffusione del marchio e dell'immagine di Claber, rispetta i principi etici del presente Codice.

8. REGOLE DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON LA COLLETTIVITA' E IL TERRITORIO

8.1 Regole di condotta nei confronti della comunità locale

Siamo consapevoli dell'influenza, anche indiretta, che le nostre attività possono avere sul benessere della collettività, nonché dell'importanza dell'accettazione sociale delle comunità in cui operiamo. Per questo motivo, vogliamo investire in maniera sostenibile, nel rispetto delle comunità locali e sostenere iniziative di valore culturale e sociale al fine di mantenere un elevato livello di reputazione e accettazione sociale.

Ci impegniamo a prestare attenzione alla vita delle comunità in cui operiamo e ad ascoltare le sollecitazioni da esse provenienti. A questo scopo realizziamo iniziative di informazione, ascolto e coinvolgimento. Ciò vale in modo particolare per le comunità prossime ai nostri impianti, attuali e futuri.

Nel sostegno di iniziative sociali e culturali e in genere nelle sponsorizzazioni, teniamo in considerazione unicamente iniziative coerenti con gli obiettivi strategici di Claber, con i principi di responsabilità ambientale e sociale e con gli indirizzi assunti dal Consiglio di Amministrazione.

Nel caso di donazioni e erogazioni liberali, Claber privilegia iniziative che offrono una garanzia di qualità, che si distinguono per il messaggio etico trasmesso e che -in coerenza con la sua missione-contribuiscono allo sviluppo sociale; in quest'ottica sosteniamo progetti di carattere sociale, educativo, scientifico, artistico, culturale o sportivo a favore della collettività.

8.2 Regole di condotta nei confronti delle organizzazioni politiche e sindacali

Claber non eroga contributi di alcun genere a partiti politici, movimenti, comitati, organizzazioni politiche e sindacali e a candidati alle elezioni e si astiene da qualsiasi indebita forma di pressione verso rappresentanti pubblici atti a procurare vantaggi all'azienda.

9. LE MODALITA' DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

9.1 Segnalazione delle violazioni

Il Codice Etico è previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 che disciplina la responsabilità amministrativa degli Enti derivante dalla commissione dei reati ivi elencati da parte delle persone che agiscono nell'interesse o a vantaggio dell'Azienda.

Il Codice Etico Claber è uno strumento vincolante per chiunque lavori per e con Claber e, a questo fine, è stato adottato un sistema di attuazione e controllo dei principi sanciti dallo stesso.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'aggiornamento del presente Codice, su proposta dell'Amministratore Delegato, del Collegio Sindacale, o in conseguenza di segnalazioni.

L'ente deputato a vigilare sull'applicazione del Codice è l'Organismo di Vigilanza, che si coordina con le altre funzioni e organi competenti per la corretta implementazione del Codice Etico e altresì del Modello Organizzativo (MOG). Tale organismo opera senza vincoli di subordinazione o controllo e con imparzialità, correttezza, integrità.

I destinatari del Codice sono tenuti a conoscerlo e a contribuire attivamente alla sua attuazione, suggerendo ambiti di miglioramento alle funzioni preposte e/o tramite segnalazione di potenziali violazioni. Il Codice Etico è portato a conoscenza dai destinatari mediante apposite attività di formazione e di comunicazione, approvate dall'Organismo di Vigilanza.

Eventuali violazioni rilevate devono essere opportunamente comunicate alla persona a tal fine incaricata, operante presso lo stabilimento principale del gruppo Fitt, seguendo le indicazioni della PRO.WB "Procedura whistleblowing" adottata dalla Società in data 01/12/2023 e pubblicata sul sito internet www.claber.com, tramite uno dei seguenti canali:

- mediante canale postale tradizionale c/o sede legale dello stabilimento principale del gruppo Fitt in via Piave 8, 36066 Sandrigo, Vicenza;
- mediante colloquio telefonico e/o incontro di persona con la persona incaricata ai sensi dell'apposita procedura
- mediante segnalazione anonima attraverso apposito portale.

La persona incaricata ai sensi dell'apposita procedura, assieme all'Organismo di Vigilanza a cui potranno essere trasmesse le segnalazioni da parte del Ricevente, agiscono in base a quanto previsto dalle procedure aziendali, in modo da evitare ai segnalanti qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dai medesimi segnalati, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Claber.

I responsabili sono tenuti a:

- dare l'esempio: in altre parole, mostrare con il loro comportamento cosa significa agire con integrità;
- comunicare con i propri collaboratori per garantire che tutti comprendano i contenuti del Codice Etico e dispongano delle risorse per attuarlo;
- sostenere i collaboratori che, in buona fede, sollevano dubbi e preoccupazioni;
- applicare il Codice Etico in modo consistente.

9.2 Sistema sanzionatorio

L'osservanza delle norme contenute nel Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai vari soggetti coinvolti.

La violazione delle regole di condotta e dei principi contenuti nel presente Codice Etico comporta sanzioni disciplinari calibrate sulla base della gravità dell'atto compiuto e del danno recato.

Le procedure di contestazione e di applicazione delle sanzioni, unitamente alla descrizione delle varie tipologie di sanzioni applicabili, sono previste nella Parte Generale del Modello Organizzativo di Claber S.p.A ex D.Lgs 231/2001.

Le suddette sanzioni disciplinari irrogabili nei confronti del personale dipendente sono previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti all'industria della gomma, cavi elettrici e delle materie plastiche.

Per quanto concerne la violazione dei principi stabiliti dal presente Codice da parte di clienti, collaboratori o fornitori, essa potrà comportare la risoluzione del contratto in essere, salvo il diritto alla richiesta di risarcimento danni causati a Claber S.p.A.

10. DOMANDE UTILI PER L'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

Prima di agire, occorre chiedersi "Il mio comportamento potrebbe essere...

- ... in disaccordo con il Codice Etico?
- ... ritenuto disonesto, etico o illegale?
- ... non conforme alle politiche, procedure e linee guida di Claber?
- ... danneggiare Claber e la sua reputazione se divenisse pubblico?
- ... provocare la perdita di credibilità di Claber nei confronti di dipendenti, clienti, fornitori, azionisti o collettività?

Se la risposta a una qualsiasi delle domande sopra elencate è SÌ o FORSE, siamo di fronte ad un potenziale problema etico e occorre chiedere consiglio al proprio responsabile, alle funzioni Risorse Umane o all'Organismo di Vigilanza.

The logo for Claber, featuring the word "claber" in a bold, lowercase, sans-serif font. The letters are white with a black outline, and a registered trademark symbol (®) is located at the end of the word.

Via Pontebbana, 22
33080 Fiume Veneto (PN) - Italy
Tel. +39 0434 958836
www.claber.com
info@claber.com