

CORPORATE RESPONSIBILITY POLICY

1 PREMESSA

Il codice di condotta Kab-Lem fornisce i principi e le regole generali alle quali la società intende improntare la propria organizzazione e le proprie attività. Il codice di condotta è destinato a tutti coloro che esercitano, anche di fatto, funzione di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella società, ed ai soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di costoro, quali i dipendenti, i consulenti, gli agenti, i procuratori e, in genere, a tutti i terzi che agiscono per conto della società nell'ambito delle attività a rischio di commissione di reati.

Il codice di condotta è consegnato a tutti i membri degli organi sociali, ai dipendenti e ai terzi destinatari a cui si rivolge.

2 PRINCIPI GENERALI

2.1 PRINCIPI FONDAMENTALI

Kab-lem persegue i propri obiettivi nel rispetto delle leggi applicabili e dei principi di natura etica comunemente riconosciuti e con modalità che non si pongono in contrasto con l'utilità sociale o tali da recare danno alla libertà, alla sicurezza o alla dignità umana. Kab-lem richiede a tutti i Destinatari di agire nell'assoluto rispetto delle normative vigenti e di operare in ossequio ai principi di legalità, responsabilità, correttezza professionale, trasparenza, competenza, onestà e lealtà negli affari. I Destinatari del Codice di Condotta, nell'ambito della loro attività professionale, sono quindi tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il presente Codice di Condotta, nonché le disposizioni del Modello e le procedure interne. I componenti del CdA ed i dirigenti delle società del gruppo sono tenuti ad operare sulla base degli standard etici fissati dal presente Codice di Condotta. Essi devono agire in modo da rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i dipendenti e per dimostrare agli stessi che il rispetto del Codice di Condotta è un aspetto essenziale della qualità del loro lavoro. La Società cura di assumere un assetto organizzativo atto a prevenire la violazione delle norme vigenti, dei principi esposti nel presente documento, delle procedure adottate, a vigilare sulla loro osservanza e concreta implementazione e ad aggiornare gli strumenti in maniera adeguata e continuativa.

Le condotte dirette alla violazione di leggi, ed in specie alla commissione di uno dei reati per i quali trova applicazione il D. Lgs. 231/01, ovvero alla violazione del Modello sono sanzionate in conformità del Codice Disciplinare adottato e parte integrante del Modello stesso.

È dovere di tutti i Destinatari segnalare all'organismo di vigilanza di Kab-lem (nel prosieguo, anche "OdV") le condotte anche solo potenzialmente dirette o idonee alla violazione delle norme penali per le quali può trovare applicazione il D. Lgs. 231/01.

I dipendenti e gli appartenenti agli organi sociali della Società sono altresì obbligati a segnalare all'OdV le condotte in violazione del Modello.

2.2 RISERVATEZZA E RISPETTO DELLE PROPRIETÀ INTELLETTUALI

È richiesto ai Destinatari di preservare il patrimonio di conoscenze di Kab-lem: essi sono tenuti a non comunicare, divulgare o usare, se non autorizzati, le informazioni riservate delle quali siano venuti a conoscenza in occasione dell'attività svolta dalla Società.

Tutte le informazioni riservate sono trattate, in conformità alla vigente normativa di riferimento, con modalità idonee ad assicurarne la massima trasparenza ai diretti interessati e l'inaccessibilità a terzi, se non per giustificati ed esclusivi motivi di lavoro.

Kab-lem opera nel pieno rispetto delle proprietà intellettuali altrui. Fa quindi espresso divieto a chiunque operi per suo conto di acquisire e/o utilizzare in qualsiasi modo beni materiali o immateriali in violazione degli obblighi di riservatezza, ovvero di licenze, marchi, brevetti, diritti d'autore, o altri diritti di proprietà intellettuale di terzi.

Fermi gli obblighi di riservatezza, le comunicazioni all'interno della Società e nei confronti delle pubbliche autorità che ne facciano richiesta nell'esercizio delle proprie funzioni, sono improntate alla trasparenza e piena collaborazione, cosicché le informazioni sono trasmesse, in modo completo, comprensibile ed accurato.

2.3 CONFLITTI D' INTERESSI

Amministratori, dipendenti, e personale distaccato presso la Società sono tenuti ad agire nel miglior interesse di Kab-lem. Essi pertanto devono evitare ogni situazione di conflitto d'interesse, anche con riguardo a familiari e parenti, che potrebbero influenzare la propria indipendenza di giudizio. Costoro sono tenuti a comunicare al proprio superiore e all'OdV tali situazioni d'interesse. In particolare devono essere comunicate per iscritto le attività svolte per soggetti non appartenenti al gruppo Kab-lem.

2.4 DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE E AMBIENTE DI LAVORO

I rapporti con i dipendenti sono improntati a criteri di merito, ed ai principi di obiettività, ragionevolezza e pari opportunità, valorizzando le competenze e favorendo lo sviluppo delle professionalità. Sono vietati gli atti di discriminazione per ragioni di sesso, lingua, nazionalità, religione, condizioni personali o sociali, opinioni personali o appartenenze sindacali.

Kab-lem promuove un ambiente di lavoro nel quale, per quanto è possibile, tutti siano liberi di tenere le condotte conformi ai precetti delle religioni di appartenenza, anche con riguardo alla preghiera, all'assunzione di cibo e bevande, e alla celebrazione delle festività.

2.5 TUTELA DELLA SALUTE E DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Kab-lem esercita l'attività d'impresa nel rispetto dei primari interessi alla salute di coloro i quali entrano in contatto con gli ambienti di lavoro della Società e della tutela dell'ambiente, evitando per quanto possibile l'esposizione a rischi relativi, ovvero comunque operando alla massima riduzione possibile di questi, in relazione alle conoscenze e agli accorgimenti della tecnica disponibili.

I Destinatari devono attenersi alle disposizioni emanate dalla Società in materia di tutela della salute e sicurezza del lavoro e tutela dell'ambiente.

2.6 CONCORRENZA

Kab-lem svolge la propria attività d'impresa nel rispetto della concorrenza leale, valore fondamentale per lo sviluppo del mercato e per la tutela degli interessi dei consumatori e della comunità. I Destinatari del Codice di Condotta devono astenersi da qualunque comportamento che possa ledere l'immagine della Società.

2.7 SOCIAL ACCOUNTABILITY

In aggiunta alle altre previsioni contenute nel presente Codice di Condotta in materia di tutela del lavoro e dei lavoratori, Kab-lem persegue l'obiettivo di gestire efficacemente le problematiche di impatto sociale ed etico all'interno della propria visione strategica d'impresa.

A tal fine la Società assicura nel contesto delle proprie realtà aziendali condizioni di lavoro che rispettino i principi in materia di responsabilità sociale sanciti; in particolare la Società si impegna — e impone ai Destinatari - di adottare comportamenti volti a:

- a. escludere il lavoro minorile ed il lavoro forzato;
- b. riconoscere orari di lavoro non contrari alla legge;
- c. corrispondere una retribuzione dignitosa per il lavoratore;
- d. garantire la libertà di associazionismo sindacale;
- e. garantire il diritto dei lavoratori di essere tutelati dalla contrattazione collettiva;
- f. garantire la sicurezza sul luogo di lavoro;
- g. garantire la salubrità del luogo di lavoro;
- h. predisporre un sistema disciplinare che rispetti la dignità dei lavoratori;
- i. impedire qualsiasi discriminazione basata su sesso, razza, orientamento politico, sessuale, religioso.

3 AREE DI APPLICAZIONE

3.1 PRINCIPI DELL'ORGANIZZAZIONE

I Destinatari che agiscono per conto della Società nell'ambito delle attività ritenute anche potenzialmente a rischio di commissione di reati sono tenuti ad assicurare il pieno rispetto delle norme di legge e regolamentari in vigore nei Paesi dove operano e dei principi del presente Codice di Condotta. Kab-lem promuove la diffusione all'interno della propria organizzazione di una cultura improntata ai principi di legalità, segregazione dei processi decisionali,

responsabilità e trasparenza, controllo dei flussi finanziari, ed alla consapevolezza del contributo positivo che i controlli interni danno al miglioramento dell'efficienza. I dipendenti e i membri degli organi sociali, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo previsto dal Modello. Gli organi di controllo e di vigilanza della Società (collegio sindacale, società di revisione e OdV) hanno libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento delle proprie attività. Gli amministratori, i dirigenti e i dipendenti della Società sono tenuti ad un comportamento di massima disponibilità, trasparenza, collaborazione, tempestività e professionalità nei confronti degli organi di controllo e di vigilanza. In nessuna circostanza sono ammesse deroghe a tale comportamento.

3.2 3.2 RAPPORTI CON I DIPENDENTI

La Società si propone di costruire un ambiente lavorativo che promuova l'adesione ai principi qui enunciati ad ogni livello, anche attraverso una formazione mirata, e richiede ai soggetti apicali e non, ciascuno per quanto di competenza, di adottare comportamenti coerenti con detti principi. Inoltre, la Società:

- a. garantisce l'integrità fisica e morale del suo personale nonché condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro salubri e sicuri;
- b. effettua la selezione del personale in base alla corrispondenza dei profili dei candidati e delle loro specifiche competenze, rispetto a quanto atteso ed alle esigenze aziendali così come risultano dalla richiesta avanzata dalla funzione richiedente e, sempre, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati;
- c. adotta criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori esterni; le pratiche discriminatorie nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale, nonché ogni forma di nepotismo o di favoritismo, sono espressamente vietate.

La Società s'impegna a far sì che nella propria organizzazione aziendale gli obiettivi annuali prefissati, sia generali che individuali dei dipendenti, siano tali da non indurre a comportamenti illeciti e siano, invece, focalizzati su un risultato possibile, specifico, concreto, misurabile e relazionato con il tempo previsto per il loro raggiungimento. I dipendenti devono inoltre astenersi:

- a. dal perseguimento d'interessi personali a detrimento di quelli aziendali;
- b. dallo sfruttamento del nome e della reputazione di Kab-lem a scopi privati ed analogamente dallo sfruttamento a fini personali della posizione ricoperta all'interno della Società e delle informazioni acquisite nel corso della prestazione lavorativa;
- c. dall'uso di beni sociali per scopi diversi da quelli ad essi propri;
- d. dal consumo inutile o dall'impiego non razionale di mezzi e risorse;
- e. dalla diffusione a terzi o dall'uso a fini privati o comunque improprio di informazioni e notizie riguardanti Kab-lem o partner scientifici, tecnologici o commerciali;
- f. dall'espletamento di mansioni lavorative — anche a titolo gratuito — in contrasto o in concorrenza con la Società;
- g. dall'uso in qualsiasi modo di informazioni o nozioni tecniche o scientifiche che non sia stato debitamente e preventivamente autorizzato;
- h. dal mancato rispetto, tutela, conservazione e funzionalità dei beni messi a loro disposizione.

3.3 RAPPORTI CON PARTNER, CLIENTI E FORNITORI

Gli amministratori e i dipendenti nell'intrattenere rapporti con i clienti ed i fornitori di Kab-lem, si attengono ai principi e alle disposizioni del Codice di Condotta. Sono vietate operazioni di approvvigionamento di beni o servizi oggettivamente o soggettivamente fittizie o per motivi di favore. Sono vietate operazioni di approvvigionamento di beni o di servizi con lo scopo di influenzare l'indipendenza dell'operato di pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio, italiani e di altro Stato. Sono vietate operazioni di approvvigionamento di beni o di servizi per i quali anche solo si sospetti la provenienza delittuosa (es. furto, frode fiscale, violazione di brevetti, marchi, diritto d'autore). Nei rapporti con clienti e fornitori o con altri soggetti con i quali vengano in contatto per motivi di lavoro, i dipendenti non possono accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore; grava sul dipendente l'obbligo di informare il proprio responsabile gerarchico delle offerte ricevute in tal senso. Analogamente, è vietato offrire o corrispondere indebiti compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico e comunque estranei alle normali relazioni di cortesia, nell'intento di favorire illecitamente gli interessi della Società.

3.4 RAPPORTI CON GLI ALTRI STAKEHOLDERS

Kab-lem s'impegna a svolgere la propria attività d'impresa garantendo uno sviluppo ecologicamente sostenibile. Al fine di tutelare e salvaguardare l'ambiente, nel rispetto della vigente normativa, la Società programma le proprie attività in modo da bilanciare la propria iniziativa economica e le imprescindibili esigenze ambientali.

Kab-lem non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, a partiti politici, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali ed a loro rappresentanti e candidati se non nelle forme e nei modi previsti dalla normativa vigente.

3.5 SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA

Kab-lem si impegna ad adottare tutte le misure necessarie per tutelare l'integrità fisica e morale dei propri lavoratori ed in particolare affinché:

- a. l'esercizio dell'attività d'impresa sia svolto nel rispetto della legislazione vigente in materia di sicurezza, igiene e salute dei lavoratori e sia considerato una priorità;
- b. i rischi per i lavoratori siano, per quanto possibile è garantito dall'evoluzione della miglior tecnica, evitati anche scegliendo i materiali e le apparecchiature più adeguate e meno pericolose e tali da mitigare i rischi alla fonte;
- c. i rischi non evitabili siano correttamente valutati ed idoneamente mitigati attraverso le appropriate misure di sicurezza collettive ed individuali;
- d. l'informazione e formazione dei lavoratori sia diffusa, aggiornata e specifica con riferimento alla mansione svolta;
- e. sia garantita la consultazione dei lavoratori, anche per il tramite dei RLS, in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- f. si faccia fronte con rapidità ed efficacia ad eventuali necessità o non conformità in materia di sicurezza emerse nel corso delle attività lavorative o nel corso di verifiche ed ispezioni;
- g. l'organizzazione del lavoro e gli aspetti operativi dello stesso siano realizzati in modo da salvaguardare la salute dei lavoratori, dei terzi e della comunità in cui la Società opera.

Al perseguimento delle finalità sopra esposte, sono destinate risorse organizzative, strumentali ed economiche con l'obiettivo di garantire la piena osservanza della normativa antinfortunistica vigente ed il continuo miglioramento della salute e sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro e delle relative misure di prevenzione.

3.6 SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE

Nell'ambito della normativa vigente in materia di tutela dell'ambiente, Kab-lem si impegna ad adottare un'impostazione gestionale complessiva delle tematiche ambientali che consenta di affrontarle in modo globale, sistematico, coerente e integrato e nell'ottica del miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali ed in particolare affinché:

- a. la Società svolga responsabilmente la propria attività secondo modalità che garantiscano il rispetto dell'ambiente come valore strategico;
- b. l'identificazione, l'analisi, la previsione, la prevenzione e il controllo dell'impatto ambientale della propria attività facciano parte delle procedure abitualmente applicate dalla Società;
- c. l'organizzazione e il modello di gestione ambientale siano modificati e aggiornati costantemente e le prestazioni ambientali migliorate in relazione ai cambiamenti dei fattori interni ed esterni;
- d. l'iniziativa di tutti gli attori all'interno dell'organizzazione sia attivata, motivata e valorizzata;
- e. la leale e trasparente comunicazione e interazione con i soggetti esterni interessati o coinvolti nelle prestazioni ambientali dell'impresa sia favorita e supportata.

Al perseguimento delle finalità sopra esposte, sono destinate risorse organizzative, strumentali ed economiche con l'obiettivo di garantire la piena osservanza della normativa vigente e la salvaguardia e il miglioramento delle condizioni ambientali, nonché un'utilizzazione accorta e razionale delle risorse naturali. A tal fine la Società informa la propria attività d'impresa ai principi della precauzione, dell'azione preventiva e della correzione, ove necessaria, dei danni causati all'ambiente.

4 WHISTLEBLOWING POLICY

Chiunque rilevi o venga a conoscenza di possibili comportamenti illeciti o irregolarità poste in essere nello svolgimento dell'attività lavorativa o che abbiano un impatto sulla stessa è tenuto a segnalare senza indugio i fatti, gli eventi e le circostanze che gli stessi ritengano aver determinato tali violazioni e/o condotte non conformi ai principi di Gruppo.

Le Segnalazioni possono avvenire in forma anonima e devono essere documentate e circostanziate, così da fornire gli elementi utili e opportuni per consentire un'appropriata attività di verifica sulla fondatezza dei fatti segnalati. Nel caso di segnalazione non anonima, Kab-Lem si impegna a garantire l'anonimato del segnalante.

La Segnalazione può essere fatta tramite:

- inserimento della stessa nell'apposita cassetta;
- lettera cartacea, inviata a Kab-Lem S.p.A., all'attenzione del direttore generale, che avrà cura di trasmettere la segnalazione all'OdV.

4.1 RISERVATEZZA E DIVIETO DI RITORSIONE

Nell'incoraggiare i Destinatari a segnalare possibili comportamenti illeciti o irregolarità, Kab-Lem garantisce la riservatezza della Segnalazione e dei dati ivi contenuti, nonché l'anonimato del Segnalante o di chiunque l'abbia inviata, anche nell'ipotesi in cui la stessa dovesse successivamente rivelarsi errata o infondata.

Kab-Lem si riserva il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro coloro che abbiano presentato Segnalazioni in conformità alla presente Policy, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo al Segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato.

4.2 ATTIVITÀ DI VERIFICA SULLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

Le attività di verifica circa la fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione sono di competenza dell'Organismo di Vigilanza di Kab-Lem, al quale è demandata un'indagine tempestiva e accurata, nel rispetto dei principi di imparzialità, equità e riservatezza nei confronti di tutti i soggetti coinvolti.

All'esito della fase di verifica, viene predisposta una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse condividendola, in base agli esiti, con le funzioni aziendali di volta in volta competenti, al fine di definire gli eventuali piani di intervento da implementare e le azioni da avviare a tutela di Kab-Lem.

Diversamente, qualora a conclusione delle analisi dovesse emergere l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima sarà archiviata, unitamente alle relative motivazioni, dall'OdV.