



TERRE CEVICO – SOCIETÀ COOPERATIVA AGRICOLA
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del D.Lgs. 231/2001

CODICE ETICO

Tabella Edizioni e revisioni

Data	Aggiornamenti del Documento
26/10/2015	Prima Edizione, adozione di Modello ex D.Lgs. 231/2001.
25/10/2016	Seconda Edizione, con aggiornamento del Modello ex D.Lgs. 231/2001 ai reati di autoriciclaggio e ambientali e con adozione di Codice Etico.
08/10/2018	Terza Edizione, con aggiornamento del Modello ex D.Lgs. 231/2001 e di Codice Etico ai reati di sfruttamento del lavoro, razzismo e xenofobia e impiego di lavoratori stranieri irregolari.
04/03/2021	Quarta Edizione, con aggiornamento del Modello ex D.Lgs. 231/2001 e del Codice Etico ai reati tributari.
30/10/2023	Quinta Edizione, con aggiornamento del Modello ex D.Lgs. 231/2001 e del Codice Etico ai reati di contrabbando, frode nelle pubbliche forniture, indebito utilizzo strumenti di pagamento diversi da contante, delitti contro il patrimonio culturale e beni paesaggistici e whistleblowing.
26/11/2024	Prima edizione del nuovo Codice Etico a seguito di fusione per incorporazione e contestuale aggiornamento all'elenco dei reati presupposto.

INDICE

1	Introduzione.....	5
	<i>Finalità del Codice Etico.....</i>	<i>5</i>
	<i>La Società</i>	<i>7</i>
	<i>L'impatto valoriale: mission, vision, valori</i>	<i>8</i>
	<i>I valori</i>	<i>9</i>
	<i>Mission e vision.....</i>	<i>10</i>
2	Ambito di applicazione e destinatari del Codice Etico.....	11
3	Visione etica.....	11
	<i>Comportamenti etici</i>	<i>12</i>
	<i>Politica per la gestione etica e dei rapporti professionali</i>	<i>13</i>
4	Rapporti con la Pubblica Amministrazione (P.A.).....	15
	<i>Gestione rapporti ed informativa nei confronti della P.A.....</i>	<i>15</i>
	<i>Richiesta e gestione finanziamenti e contributi della P.A.</i>	<i>16</i>
	<i>Tutela della veridicità delle dichiarazioni all'Autorità Giudiziaria.....</i>	<i>17</i>
5	Gestione societaria	17
	<i>Trasparenza, completezza riservatezza delle informazioni.....</i>	<i>17</i>
	<i>Gestione degli adempimenti fiscali</i>	<i>18</i>
	<i>Relazioni con i soci</i>	<i>20</i>
	<i>Attività degli Organi sociali.....</i>	<i>20</i>
	<i>Responsabilità degli Organi amministrativi.....</i>	<i>20</i>

<i>Rapporti con i fornitori, collaboratori e consulenti esterni</i>	21
<i>Rapporti con amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori</i>	21
6 Gestione delle risorse umane	22
<i>Valore delle risorse umane</i>	22
<i>Gestione delle risorse umane</i>	23
<i>Politica etica e di sostenibilità di Terre Cevico</i>	25
7 Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	26
8 Rapporti con il mercato	29
<i>Ricettazione e riciclaggio</i>	29
<i>Tutela del mercato e della concorrenza</i>	29
9 Riservatezza e tutela delle informazioni e gestione dei sistemi informatici	30
<i>Tutela della proprietà intellettuale</i>	30
<i>Gestione dei sistemi informatici</i>	30
10 Contrasto di fenomeni associativi finalizzati alla commissione di illeciti	31
<i>Attività finalizzate alla criminalità organizzata</i>	31
<i>Attività finalizzate al terrorismo e all'eversione dell'ordine democratico</i>	31
11 Attività finalizzata al contrabbando	31
12 Tutela dell'ambiente e dei beni culturali e paesaggistici	32
13 Modalità di attuazione del Codice Etico	33
14 Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001	34
15 SEGNALAZIONI DEGLI STAKEHOLDER	35
<i>MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI</i>	35

<i>VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI.....</i>	<i>36</i>
<i>16 VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E SANZIONI</i>	<i>36</i>
<i>17 DISPOSIZIONI FINALI</i>	<i>37</i>
<i>CONFLITTO CON IL CODICE.....</i>	<i>37</i>
<i>MODIFICHE E AGGIORNAMENTI DEL CODICE.....</i>	<i>37</i>

1 INTRODUZIONE

Il presente Codice Etico si applica a Terre Cevico e i destinatari del Codice Etico sono pertanto i soci, gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori della Società, nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano e intrattengono rapporti o relazioni con essa (di seguito anche i “destinatari”).

Il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello organizzativo di Terre Cevico ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e pertanto Terre Cevico s’impegna alla sua diffusione presso tutti i soggetti interessati, alla corretta interpretazione dei suoi contenuti ed alla messa a disposizione di strumenti che ne favoriscano l’applicazione e l’attuazione, prendendo altresì le necessarie misure al fine di svolgere attività di verifica e monitoraggio dell’applicazione del Codice Etico stesso, prevedendo sanzioni in caso di sua violazione.

I destinatari hanno l’obbligo di conoscerne le norme, di astenersi da comportamenti ad esse contrari. Gli stessi possono segnalare violazioni al Codice Etico tramite i canali previsti dalla Società, con tutela contro ogni forma di discriminazione o ritorsione.

L’osservanza delle disposizioni del Codice Etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i dipendenti, ai sensi dell’art. 2104 del Codice Civile.

Ogni dipendente che violi il Codice Etico, nel rispetto delle normative vigenti, sarà sottoposto a sanzione disciplinare, alla revoca di poteri e funzioni e ad ogni ulteriore provvedimento, in relazione alla gravità della violazione.

In ogni rapporto d’affari, tutte le controparti devono essere informate dell’esistenza di principi etici contenuti nel Codice e devono rispettarli, pena le conseguenze stabilite dal contratto.

FINALITÀ DEL CODICE ETICO

Il presente Codice Etico (di seguito il “Codice Etico” o, più semplicemente, il “Codice”) esprime gli impegni e le responsabilità di Terre Cevico Società Cooperativa Agricola (di seguito “Terre Cevico” o “Cooperativa” o “Società”), nella conduzione delle attività aziendali, da parte degli Amministratori, componenti degli organi sociali, Dirigenti, Dipendenti o Collaboratori a qualsiasi titolo della Società.

Terre Cevico ha predisposto il presente Codice Etico, al fine di:

-
- ❖ *definire, con chiarezza e trasparenza, l'insieme dei valori ai quali si ispira e dei principi volti a orientare i comportamenti da adottare per raggiungere gli obiettivi aziendali;*
 - ❖ *favorire lo sviluppo di una cultura aziendale comune.*

Il Codice Etico è uno strumento fondamentale per lo svolgimento delle attività aziendali, la cui osservanza è imprescindibile per il corretto funzionamento, l'affidabilità, la reputazione e l'immagine della Società ed i cui principi costituiscono il fondamento per il successo e lo sviluppo attuale e futuro dell'impresa.

Per un'efficace applicazione, il Codice Etico va inteso come uno strumento rivolto a indurre ed indirizzare, piuttosto che a imporre e sanzionare. La corretta interpretazione delle prescrizioni del Codice fa sì che possa aiutare ogni Destinatario ad affrontare i problemi che si presentano nell'attività di tutti i giorni, in cui temi etici, problemi organizzativi e scelte gestionali sono strettamente connessi tra loro.

Il Codice Etico costituisce elemento di riferimento per i destinatari, come successivamente individuati, e abbraccia in modo ampio il ruolo ed i rapporti di Terre Cevico con i propri *stakeholder* (ovvero quei soggetti, intesi nel senso di individui, gruppi, organizzazioni, che hanno con l'azienda relazioni significative dalle quali derivano specifici o generici interessi legittimi).

Elementi di rinvio per i soci, gli amministratori ed i dipendenti di Terre Cevico sono anche, come ulteriori punti di riferimento:

- i principi dei probi pionieri di Rochdale;
- i principi della cooperazione;
- il Codice di Comportamento Legacoop;
- Il Codice Etico Legacoop.

I suddetti sono documenti che hanno come fine quello di essere elementi fondanti dello spirito e dell'essenza della cultura cooperativa ed i cui principi sono comuni al presente Codice Etico.

Terre Cevico è consapevole che l'adozione di un Codice Etico, che enunci in modo chiaro e trasparente l'insieme dei valori ai quali si ispira per il raggiungimento degli obiettivi di business, è di importanza centrale per il corretto svolgimento delle rispettive attività. L'osservanza del Codice Etico è considerata condizione imprescindibile per un corretto funzionamento della Cooperativa, per la tutela della sua affidabilità, reputazione ed immagine, e per una maggior soddisfazione della clientela; fattori questi che concorrono al successo e allo sviluppo della Cooperativa.

LA SOCIETÀ

La Società Terre Cevico, nei suoi 60 anni di storia, ha avuto un ruolo centrale nel rafforzare la presenza della viticoltura nei territori romagnoli in cui opera. Questo in stretta sinergia con i propri soci, i dipendenti e tutti gli stakeholder.

La Società ha sviluppato nel corso del 2024 un processo di riorganizzazione strategica e di riassetto societario, approvato in Assemblea Straordinaria a fine 2023, che ha visto Terre Cevico modificare il proprio status da consorzio cooperativo a cooperativa di primo grado. Il progetto approvato dal C.d.A. di Terre Cevico, si è accompagnato ad una serie di efficientamenti organizzativi di sistema, un affiancamento ed a nuovi investimenti sui principali vitigni romagnoli, il trebbiano e il sangiovese. Il rilancio della centralità del socio e l'ulteriore spinta dei vitigni autoctoni romagnoli e dei territori su cui vengono allevati, rientrano in un progetto più ampio di valorizzazione, sviluppo e controllo della filiera di approvvigionamento delle uve, storicamente collegato e monitorato dalla gestione di Terre Cevico.

Dal 1° gennaio 2024 la filiera produttiva è stata completamente internalizzata e gestita secondo i principi del rapporto mutualistico, in partecipazione attiva dei soci viticoltori, con reciprocità e responsabilità degli stessi. Gli obiettivi di maggiore sostenibilità economica, ambientale e sociale hanno inequivocabilmente guidato la costruzione del nuovo assetto statutario del gruppo.

Tra gli obiettivi cardine, il miglioramento della redditività delle produzioni dei soci, nel medio periodo, attraverso un incremento della quota di vino venduto confezionato, sia per il miglior valore aggiunto ma anche per attuire un rischio "sostituzione" con attori internazionali molto agguerriti e competitivi.

L'identità di Cevico è diventata così elemento strategico e caratterizzante ed il socio viticoltore attore protagonista del cambiamento e non spettatore passivo.

Oggi Terre Cevico è un'organizzazione sostenibile che ha l'ambizione di rafforzare la Cooperativa in un percorso di miglioramento continuo.

In quest'ottica Terre Cevico Soc. Coop. Agricola (al tempo "Gruppo Cevico"), a partire dall'esercizio chiuso nel 2018 ha iniziato il proprio percorso di rendicontazione, seguendo l'impulso fornito dagli obiettivi dell'O.N.U. in termini di sostenibilità. Il primo Bilancio di Sostenibilità è stato redatto nel rispetto dei principi generali per una vitivinicoltura sostenibile adottati dall'O.I.V. (Organizzazione Internazionale della Vigna e del Vino) e dal Ministero dell'Agricoltura e delle Foreste.

Con il Bilancio di Sostenibilità al 31 luglio 2020 (esercizio 01 agosto 2019/31 luglio 2020), Terre Cevico ha iniziato il proprio percorso di rendicontazione seguendo le metodologie e i principi previsti dai GRI Sustainability Reporting Standards.

L'impegno della Cooperativa si è rinnovato negli anni mostrando, con le successive edizioni, un'aderenza sempre maggiore alle linee guida di riferimento GRI, prevedendo sia l'ampliamento del perimetro di rendicontazione, attraverso l'inclusione delle società rientranti nel Bilancio Consolidato di Gruppo, che accelerando il processo interno di evoluzione in impresa sempre più efficiente, competitiva.

L'IMPATTO VALORIALE: MISSION, VISION, VALORI

I Valori ed il Codice Etico, insieme a Mission e Vision, costituiscono l'impianto valoriale di Terre Cevico. I principi ispiratori, ma anche l'indicazione dei comportamenti concreti che tutta l'Azienda, a partire dai suoi Amministratori e dai suoi Dirigenti, deve tenere nei confronti dei portatori di interesse, interni ed esterni.

Valori e Codice Etico rappresentano, infatti, la "Costituzione interna" della Cooperativa, come tale, una guida per l'agire quotidiano.

I Principi ispiratori della Società si fondano su: Cooperazione; Solidarietà; Tradizione; Qualità; Sicurezza; Responsabilità; Sostenibilità; Futuro

I VALORI

COOPERAZIONE: *“Una cooperativa è un’associazione autonoma di individui che si uniscono volontariamente per soddisfare i propri bisogni economici, sociali e culturali, e le proprie aspirazioni attraverso la creazione di una società di proprietà comune e democraticamente controllata”* (dalla Dichiarazione di identità approvata al Congresso di Manchester dell’Alleanza Cooperativa Internazionale nel 1995).

Terre Cevico fonda la propria organizzazione sui “valori della cooperazione”. Si tratta di un’identità forte che si radica nella capacità di coesione e di riconoscimento nei valori di supporto e sostegno reciproco.

Terre Cevico ha fatto della cooperazione, sostenibilità, solidarietà e sicurezza il substrato su cui opera il suo management, con lo scopo di rafforzare l’identità della Cooperativa e di pianificare strategicamente il cambiamento per gli anni a venire.

La Società reinterpreta i valori della cooperazione alla luce delle necessità del mercato globale. Gli ideali e le esperienze del mondo cooperativo le permettono di impostare la propria attività secondo principi-guida, che si traducono in autentici vantaggi competitivi. Essi possono sintetizzarsi in:

- ❖ saper rispondere con flessibilità, competenza, tempestività alle richieste della clientela;
- ❖ governare gli imprevisti e fronteggiare problemi articolati e complessi;
- ❖ sviluppare e consolidare un’autentica cultura manageriale;
- ❖ instaurare duraturi rapporti di collaborazione e fiducia con tutti i suoi interlocutori.

Tali valori sono tradotti in condotte e comportamenti propri della Cooperativa. Come organizzazione e come individui, tutti i dipendenti e i collaboratori sono tenuti a vivere, nell’ambiente di lavoro, secondo questi principi e ad applicarli in modo corretto, eticamente ed onorevolmente.

DEMOCRAZIA: la Cooperativa è un’organizzazione democratica. I soci hanno lo stesso diritto di voto (una testa, un voto) e di partecipazione alle decisioni che riguardano la società.

EDUCAZIONE, FORMAZIONE E INFORMAZIONE SULLA COOPERAZIONE: la Cooperativa si impegna ad educare e a formare i propri soci, i rappresentanti, i managers, il personale, destinando adeguate risorse per utili iniziative educative, non escluse quelle di aggiornamento e di qualificazione professionale, in modo che siano in grado di contribuire con efficienza e cognizione di causa allo sviluppo della propria società. Continua è la ricerca della Società in formazione tecnica e gestionale, in nuove risorse umane specializzate per accogliere il naturale cambio generazionale.

SOLIDARIETA' E INTERCOOPERAZIONE: al fine di potere servire meglio gli interessi dei propri soci e della collettività, la Cooperativa deve, in tutti i modi possibili, collaborare attivamente con le altre cooperative, a livello locale, regionale, nazionale e internazionale. La Cooperativa tende a conservarsi e a crescere nel tempo, per le generazioni future, alimentando un circuito virtuoso d'investimento e innovazione ed il trasferimento delle competenze e abilità fra soci vecchi e nuovi. Condividendo gli stessi valori, le cooperative attuano fra loro forme di solidarietà sia nello sviluppo che nel consolidamento sul mercato. Ciò consente alla Cooperativa di essere parte integrante di un movimento che vuole affermare valori di efficienza e solidarietà.

ONESTA, TRASPARENZA, RESPONSABILITA' SOCIALE: onestà, trasparenza e responsabilità sociale sono valori etici che devono ispirare i soci della Cooperativa. Il valore della responsabilità sociale in particolare si esplica nell'attenzione da porgere nei confronti di tutti i soggetti coinvolti dall'operato della Cooperativa. Nello svolgimento della propria attività, l'opera della Cooperativa è rivolta ad uno sviluppo dell'umanità sostenibile da un punto di vista ambientale, sociale ed economico.

MISSION E VISION

Terre Cevico è una cooperativa agricola di primo grado a tutti gli effetti, ove il socio viticoltore è al centro del sistema impresa. Questa la mission aziendale, che indica la proiezione verso uno scenario futuro che coniuga ideali, valori cooperativi, obiettivi, azioni e che si fonda su elementi di analisi, controllo e consapevolezza, come basi per il miglioramento continuo, per il coinvolgimento degli attori della filiera, per la ricerca di nuovi partner e per uno sviluppo rapido e mirato delle strategie produttive e commerciali.

2 AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI DEL CODICE ETICO

Il presente Codice si applica a Terre Cevico. I principi e le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti, senza alcuna eccezione, per gli Amministratori, i componenti di ogni altro organo sociale, i Dirigenti, i Dipendenti, i Collaboratori, Soci, soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società e tutti coloro che, anche se esterni alla Società, instaurino – direttamente o indirettamente – un rapporto, stabile o temporaneo, con la Cooperativa.

Tutti i predetti soggetti, nel seguito sono collettivamente definiti “Destinatari”. I Destinatari sono, tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare rispettare i principi e le disposizioni del presente Codice Etico.

In nessuna circostanza la pretesa di agire nell’interesse di Terre Cevico giustifica l’adozione di comportamenti in contrasto con quanto disposto nel presente documento.

Il Codice Etico ha validità sia in Italia che all’estero, pur in considerazione della diversità culturale, sociale, economica e normativa dei vari Paesi in cui opera o dovesse operare la Società.

3 VISIONE ETICA

Terre Cevico aspira a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con i propri stakeholder, cioè con quelle categorie di individui, gruppi o istituzioni il cui apporto è richiesto per realizzare la missione della Cooperativa o che hanno comunque un interesse nelle attività della Società.

Sono stakeholder coloro che compiono investimenti connessi alle attività Terre Cevico, in primo luogo i Soci, i Dipendenti, i Collaboratori, i Clienti, i Fornitori, Enti ricerca, Partner della Cooperativa.

In senso allargato sono inoltre stakeholder tutti quei singoli o gruppi, nonché le organizzazioni e istituzioni che li rappresentano, i cui interessi sono influenzati dagli effetti diretti e indiretti delle attività di Terre Cevico, quali le comunità locali e nazionali in cui la Società opera (“portatori d’interesse”).

La ricerca di un rapporto corretto e trasparente con gli stakeholder eleva, garantisce e protegge la reputazione della Cooperativa nel contesto sociale in cui essa opera.

Terre Cevico, consapevole della rilevanza delle tematiche di carattere etico e sociale che appartengono di fatto e di diritto al patrimonio culturale del mondo cooperativo, ha implementato fin dal 2021 il percorso implementazione **degli standard etici volontari**, il cui mantenimento è garantito da un programma di audit annuali legati allo stesso. *La Società assicura che si operi in conformità a riconosciuti standard etici che riguardano l'azienda e la catena di approvvigionamento, con particolare riferimento al rispetto dei diritti dei lavoratori e con l'adozione di specifiche azioni contro i rischi di sfruttamento del lavoro e di discriminazione delle persone.*

COMPORAMENTI ETICI

Con comportamento etico si intende il modo di agire che realizza il sistema di valori dell'azienda definito nel presente Codice.

Terre Cevico fonda il proprio operare etico sulla tutela del benessere psico-fisico della persona, la libertà di espressione, l'equità ed il rispetto nella gestione dei rapporti interpersonali. La Cooperativa promuove il rispetto della dignità dei lavoratori e la necessità di creare un ambiente di lavoro caratterizzato dal miglior livello possibile di qualità della vita, per chi vi opera.

All'opposto, *non sono etici*, e favoriscono l'assunzione di atteggiamenti prevenuti e ostili nei confronti dell'impresa, i comportamenti di chiunque, singolo o organizzazione:

- ❖ cerchi di appropriarsi dei benefici della collaborazione altrui, sfruttando posizioni di forza;
- ❖ violi le regole della civile convivenza e dei corretti rapporti sociali e commerciali, così come previsti e disciplinati da leggi e regolamenti vigenti;
- ❖ contravvenga ai principi enunciati nella Politica Etica e di Sostenibilità Aziendale.
- ❖ operi in contrasto con le prescrizioni del presente Codice.

Non corrispondono a comportamenti etici:

- ❖ discriminazioni, molestie e violenze nell'ambiente di lavoro;
- ❖ violazioni di diritti umani.

Tali comportamenti hanno quale prima conseguenza la creazione di una influenza negativa sulle relazioni lavorative, sull'impegno dei lavoratori, sulla salute, sulla produttività, sulla qualità dei servizi erogati e sulla reputazione aziendale, rappresentando una minaccia per la salute e benessere collettivi.

Nella conduzione delle attività aziendali i comportamenti non etici, inoltre, compromettono il rapporto di fiducia tra Terre Cevico ed i propri stakeholder.

POLITICA PER LA GESTIONE ETICA E DEI RAPPORTI PROFESSIONALI

Terre Cevico riconosce la fondamentale necessità di promuovere ed attuare una politica che assicuri, all'interno dei propri Stabilimenti di lavorazione e per tutte le attività aziendali, il pieno rispetto delle norme stabilite dalle vigenti disposizioni di legge nazionali e comunitarie, in materia di gestione del rapporto di lavoro riconoscendo il valore dei contratti collettivi nazionali, degli accordi interni e di ogni altra forma di carattere normativo vigente.

Del pari viene garantita la libertà di associazione sindacale secondo le modalità stabilite dal c.d. "Statuto dei Lavoratori" (Legge n°300 del 20.05.1970) e dalle norme applicative ad esso collegate, come pure risultano garantite e riconosciute ai lavoratori ed alle lavoratrici le pari opportunità di lavoro, senza alcuna differenziazione o discriminazione di genere, di carattere religioso, politico, razziale, ovvero di qualsiasi altra natura.

Terre Cevico riconosce ed attesta che l'onesta, la lealtà, la capacità e le competenze professionali, la serietà e la dedizione delle proprie risorse umane rappresentano una delle condizioni fondamentali per il successo dell'azienda nel raggiungimento dei propri obiettivi.

La Cooperativa, attraverso la Direzione aziendale, si impegna a rispettare, nel rapporto con le risorse umane che operano nella propria azienda, le normative di legge e di contratto, esistenti per legge e si impegna inoltre a tutelare l'integrità morale di tutti i dipendenti e collaboratori, garantendo loro condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

È fatto assoluto divieto di fare ricorso, nelle relazioni di lavoro:

- ❖ a qualsiasi forma di discriminazione di genere, di appartenenza etnica e/o religiosa, età, nazionalità, disabilità, cultura, orientamento sessuale, opinione politica, convinzioni personali, e/o qualsiasi altra forma avente carattere discriminatorio;
- ❖ a qualsiasi atto o comportamento indesiderato avente connotazione sessuale;
- ❖ a qualsiasi forma di vessazione o di violenza morale e/o psicologica;
- ❖ a qualsiasi comportamento discriminatorio, o indesiderato, a connotazione sessuale, caratterizzato da violenza morale e/o psicologica.
- ❖ a molestie di qualsiasi natura o, più in generale, di porre in essere comportamenti idonei a compromettere il sereno svolgimento delle funzioni assegnate e comunque lesivi della dignità del lavoratore.

La selezione di ciascun dipendente e collaboratore a qualsiasi titolo viene condotta esclusivamente sulla base di criteri di professionalità e di competenza, secondo i profili effettivamente necessari alle esigenze aziendali, evitando favoritismi ed agevolazioni di ogni sorta.

Nelle proprie politiche di selezione Terre Cevico offre pari opportunità di lavoro, definendo e garantendo un trattamento equo secondo le capacità e competenze individuali ed assumendo le persone con un regolare contratto di lavoro, principalmente a tempo indeterminato, in conformità alle leggi, ai contratti collettivi, agli accordi interni e alle normative di legge vigenti.

Nell'evoluzione del rapporto di lavoro la formazione costituisce una leva fondamentale per valorizzare le risorse umane e adeguarne le competenze ai contesti che il mercato propone, ampliando, in tal modo, le capacità e le conoscenze di ciascuno nel pieno rispetto dei valori aziendali e perseguendo una politica basata sul riconoscimento dei meriti e delle pari opportunità.

Terre Cevico richiede al proprio personale il rispetto delle regole comportamentali così come individuate nella **“Norma interna per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza”**. In tal senso sono individuate policy aziendali e regole interne che devono essere rispettate in particolare dal personale collegato alle funzioni dirigenziali,

commerciali, di gestione acquisti e di carattere amministrativo, della Società, al fine di prevenire qualsiasi forma di corruzione che possa avvenire all'interno o all'esterno dell'azienda. Si rimanda alla suddetta Norma interna (**Procedura PCET ultima revisione**), che è parte integrante del Modello 231, per un dettaglio dei comportamenti richiesti dalla Società al fine della prevenzione della corruzione e per la tutela della trasparenza.

4 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (P.A.)

GESTIONE RAPPORTI ED INFORMATIVA NEI CONFRONTI DELLA P.A.

La Società, gli Organi sociali ed i loro componenti, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori e tutti i soggetti terzi che agiscono per conto della stessa nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, italiana o straniera, rispettano i principi dell'imparzialità e del buon andamento cui è tenuta la Pubblica Amministrazione.

I soggetti che trattano ed hanno contatti con la P.A., con funzionari pubblici, con Enti, organizzazioni e/o istituzioni devono essere specificatamente e formalmente incaricati dalla Società.

Le persone incaricate dalla Società di seguire una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la P.A. italiana e/o straniera, non devono per nessuna ragione cercare di influenzare illecitamente le decisioni dei Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio che trattano e che prendono decisioni per conto della P.A. italiana o straniera.

In specifico, non possono essere intraprese – direttamente o indirettamente – le seguenti azioni:

- ❖ proporre – in qualsiasi modo – opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare i Pubblici Ufficiali e/o gli Incaricati di Pubblico Servizio a titolo personale o per interposta persona;
- ❖ promettere od offrire in alcun modo denaro, servizi, prestazioni o altra utilità, salvo che si tratti di doni, omaggi o altre utilità di modico valore e, in ogni caso, rientranti negli usi o costumi legittimi;

-
- ❖ compiere qualsiasi altro atto volto a indurre i Pubblici Ufficiali italiani o stranieri a fare o ad omettere di fare qualcosa in violazione delle leggi dell'ordinamento cui appartengono.

I soggetti che operano per conto della Società hanno l'obbligo di astenersi dall'intraprendere rapporti con la P.A. in ogni caso in cui sussistano situazioni di conflitto di interesse.

I soggetti che operano per conto della Società nell'esecuzione dei contratti di fornitura o nell'adempimento degli altri obblighi contrattuali con lo Stato, con un altro ente pubblico, o con un'impresa esercente servizi pubblici o di pubblica necessità, devono adottare comportamenti conformi ai doveri di lealtà e moralità commerciale e di buona fede contrattuale.

La Società condanna qualsiasi comportamento che possa favorire la fraudolenta esecuzione di un contratto di somministrazione, o di appalto, o ravvisare una malafede nell'esecuzione del contratto in difformità di quanto in esso previsto.

RICHIESTA E GESTIONE FINANZIAMENTI E CONTRIBUTI DELLA P.A.

La Società condanna qualsiasi comportamento volto ad ottenere, da parte dello Stato, dell'Unione Europea o di altro ente pubblico, qualsiasi tipo di contributo, finanziamento, mutuo agevolato o altra erogazione dello stesso tipo, per mezzo di dichiarazioni e/o documenti alterati o falsificati, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute o, più genericamente, per il tramite di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di un sistema informatico o telematico, volti ad indurre in errore l'ente erogatore.

La Società garantisce il rispetto del vincolo di destinazione di contributi, sovvenzioni o finanziamenti, ottenuti dallo Stato o da altro ente pubblico o dall'Unione Europea anche di modico valore e/o importo, vietando quindi la destinazione di tali somme a scopi diversi da quelli per i quali sono stati assegnati.

TUTELA DELLA VERIDICITÀ DELLE DICHIARAZIONI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

È richiesto a tutte le funzioni aziendali di non assumere comportamenti che potrebbero influenzare il soggetto chiamato a rendere dichiarazioni davanti all'Autorità Giudiziaria, al fine di salvaguardare il principio d'indipendenza ed autonomia del medesimo nell'esprimersi davanti all'Autorità Giudiziaria.

5 GESTIONE SOCIETARIA

La Società condanna qualsiasi comportamento, da chiunque posto in essere, volto ad ausiliare, incoraggiare, facilitare ed indurre gli Amministratori della Società a violare uno o più dei principi di seguito indicati.

TRASPARENZA, COMPLETEZZA RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI

Ogni operazione e/o transazione, intesa nel senso più ampio del termine, deve essere legittima, autorizzata, coerente, congrua, documentata, registrata ed in ogni tempo verificabile. A tal fine:

- ❖ Le procedure che regolano le operazioni devono consentire la possibilità di effettuare controlli sulle caratteristiche della transazione, sulle motivazioni che ne hanno consentito l'esecuzione, sulle autorizzazioni allo svolgimento, sull'esecuzione dell'operazione medesima;
- ❖ Ogni soggetto che effettui operazioni e/o transazioni aventi ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità economicamente valutabili, appartenenti alla Società, deve agire dietro autorizzazione e fornire a richiesta ogni valida evidenza per la sua verifica in ogni tempo;
- ❖ Ciascuna funzione aziendale è responsabile della veridicità, autenticità ed originalità della documentazione prodotta e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza.
- ❖ Le informazioni e dati riservati devono essere usati solo ai fini consentiti dalla legge.

- ❖ La Società condanna qualsiasi comportamento, da chiunque posto in essere, volto ad alterare 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. A tal fine:
- ❖ 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 poi recepite per la redazione degli atti sopra indicati;
- ❖ Tutte le poste di bilancio, la cui determinazione e quantificazione presuppone valutazioni discrezionali delle Funzioni preposte, devono essere supportate da scelte legittime e da idonea documentazione.

GESTIONE DEGLI ADEMPIMENTI FISCALI

Terre Cevico si impegna a rispettare tutte le norme, le leggi, le direttive ed i regolamenti nazionali ed internazionali e tutte le prassi generalmente riconosciute.

In tal senso opera nel rispetto della normativa vigente in materia di fiscalità al fine di garantire la corretta determinazione, certificazione e liquidazione delle imposte.

Terre Cevico adotta principi e linee guida di strategia fiscale che conducono l'attività nella gestione delle tematiche fiscali ed in particolare del rischio a queste associato.

I principi ispiratori si uniformano alle regole di condotta che la Società si è data ed agli standard di comportamento a cui tutti i dipendenti ed i collaboratori devono conformarsi e che costituiscono parte integrante degli obblighi contrattuali che questi ultimi devono osservare.

Ciascuna persona svolge la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti ed il tempo a propria disposizione ed assumendosi le responsabilità connesse agli adempimenti.

I rapporti con i portatori di interesse, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e rispetto reciproco.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse aziendale può giustificare una condotta non onesta.

Ciascuna persona deve agire nel rispetto delle norme previste in relazione alla natura dell'incarico affidatogli. Inoltre, non deve mai porsi in una situazione che possa diminuire il suo libero arbitrio o essere di ostacolo all'adempimento dei suoi doveri, così come deve evitare qualsiasi situazione in cui egli si trovi in conflitto di interessi.

In specifico Terre Cevico opera nel rispetto formale e sostanziale di tutte le normative, regolamenti e prassi di natura fiscale, nazionali, internazionali o sovranazionali, tenendo un atteggiamento di collaborazione e trasparenza con le autorità fiscali. La Società promuove ogni comportamento delle funzioni interne e dei collaboratori esterni in materia fiscale che sia in linea con tali principi, non ostacolando in alcun modo le eventuali attività di verifica delle autorità fiscali e rispondendo alle richieste pervenute con la maggiore celerità e trasparenza possibile.

Nei casi in cui la normativa fiscale non risulti sufficientemente chiara o univoca nel significato ad essa attribuibile, la funzione competente persegue un'interpretazione ragionevole della stessa, ispirata ai principi di legalità, avvalendosi, ove necessario, anche delle consulenze di professionisti esterni.

Nelle situazioni di contenzioso Terre Cevico promuove, in difesa anche dell'interesse dei propri soci, la ragionevole interpretazione delle norme e procedure di soluzione delle controversie in materia fiscale e tributaria, laddove ci siano discordanze interpretative con l'autorità fiscale competente.

Terre Cevico si impegna a non mettere in atto comportamenti e operazioni che si traducano in costruzioni di puro artificio, che non riflettano la realtà economica e da cui è ragionevole attendersi vantaggi fiscali indebiti, in quanto siano in contrasto con le finalità o lo spirito delle disposizioni o dell'ordinamento tributario.

In tal senso, al fine di assicurare nel modo più efficace la conformità del proprio operato con la disciplina fiscale pertinente, Terre Cevico promuove l'adozione di ogni procedura, protocollo o prassi che favorisca l'implementazione di un adeguato sistema di controllo

interno che permetta una verifica della tempestività e della correttezza formale e sostanziale degli adempimenti tributari e fiscali.

Vengono infine assicurate adeguate risorse umane, materiali, finanziarie e di rilevanza organizzativa idonee a garantirne lo svolgimento delle funzioni collegate alla determinazione corretta delle imposte ed all'efficiente esecuzione degli adempimenti tributari e fiscali.

Terre Cevico utilizza la tecnologia in materia fiscale, per massimizzare la qualità e l'accuratezza dei dati che supportano la gestione della fiscalità e le relative dichiarazioni.

RELAZIONI CON I SOCI

E' vietato compiere qualsiasi atto, simulato o fraudolento, diretto a influenzare la volontà dei componenti l'assemblea dei soci per ottenere l'irregolare formazione di una maggioranza e/o una deliberazione differente da quella che diversamente sarebbe stata assunta.

ATTIVITÀ DEGLI ORGANI SOCIALI

Gli Organi sociali devono svolgere le proprie attività nel rispetto delle regole sancite dallo Statuto sociale e della legislazione nazionale e comunitaria.

In occasione di verifiche e di ispezioni da parte delle Autorità pubbliche competenti, gli Organi sociali ed i loro componenti, i dipendenti della Società, i consulenti, i collaboratori e i terzi che agiscono per conto della Società, devono mantenere un atteggiamento di massima disponibilità e di collaborazione nei confronti degli organi ispettivi e di controllo.

RESPONSABILITÀ DEGLI ORGANI AMMINISTRATIVI

E' vietato porre in essere qualsiasi comportamento volto a cagionare una lesione all'integrità del patrimonio sociale.

E' altresì vietato qualsiasi comportamento tendente alla riduzione del capitale sociale, o fusione con altra società, o scissione, allo scopo di cagionare un danno ai creditori.

RAPPORTI CON I FORNITORI, COLLABORATORI E CONSULENTI ESTERNI

Terre Cevico richiede ai propri fornitori di beni e/o servizi, inclusi i consulenti esterni, il rispetto dei principi di trasparenza, correttezza, economicità, qualità, inerenza e liceità e di operare con la diligenza del buon padre di famiglia.

I fornitori sono valutati considerando anche gli aspetti di conformità etica e di responsabilità sociale e devono operare conformandosi agli standard etici della Società, allineandosi ai contenuti delle procedure interne di Terre Cevico, legate alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza, alla politica etica e di sostenibilità oltre che al presente Codice Etico.

RAPPORTI CON AMMINISTRATORI, DIRETTORI GENERALI, DIRIGENTI PREPOSTI ALLA REDAZIONE DEI DOCUMENTI CONTABILI SOCIETARI, SINDACI E LIQUIDATORI

Nei rapporti con soggetti terzi, ed in particolare con soggetti come individuati al primo e secondo comma dell'art. 2635 del Codice Civile, sono senza eccezione proibiti, per gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori e i consulenti esterni e qualunque altro soggetto della Società o che operi per conto o nell'interesse della Società, atti che possano favorire o realizzare pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri. A tal fine Terre Cevico ha implementato specifica **“Norma interna per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza”**, qui integralmente richiamata.

Non è mai consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti, benefici materiali e altri vantaggi di qualsiasi entità a terzi, pubblici o privati, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti esclusivamente se di modico valore, qualora rientrino nel contesto di atti di cortesia commerciale e tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere

sempre autorizzato dalla posizione definita dalle procedure interne e documentato in modo adeguato.

6 GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

VALORE DELLE RISORSE UMANE

Nell'ambito della normativa vigente, la Società si impegna ad adottare le misure di controllo e di vigilanza più opportune al fine di prevenire ogni possibile comportamento finalizzato alla commissione di delitti contro la personalità individuale.

Terre Cevico ha come valore imprescindibile la tutela della incolumità della persona, della libertà e della personalità individuale. Essa pertanto ripudia qualunque attività che possa comportare una lesione dell'incolumità individuale ed ogni possibile azione che possa favorire o alimentare sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona.

Inoltre, al fine di garantire il pieno rispetto della persona, Terre Cevico è impegnata a rispettare ed a far rispettare ai propri dipendenti, fornitori, collaboratori e partners la normativa vigente a tutela del lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile.

Ogni dipendente che, nello svolgimento della propria attività lavorativa, venga a conoscenza della commissione di atti o comportamenti che possano favorire la lesione della incolumità personale così come sopra individuata, nonché costituire sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona deve, salvi gli obblighi di legge, darne immediata notizia ai propri superiori o all'Organismo di Vigilanza oppure tramite i canali di segnalazione interna predisposti dalla Società.

La Società si impegna a non porre in essere situazioni configurabili a impiego di lavoratori stranieri il cui soggiorno è irregolare, scaduto, revocato o annullato.

È fatto assoluto divieto di porre in essere qualsiasi forma di propaganda di razzismo, xenofobia anche mediante istigazione al razzismo o alla xenofobia posta in essere da dipendenti o collaboratori.

GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

Terre Cevico promuove, a tutti i livelli della propria organizzazione, una gestione delle risorse umane favorevole a relazioni interpersonali rispettose e proficue, in funzione dello sviluppo di un clima aziendale etico.

I dirigenti, quadri aziendali ed i responsabili di settore e di ufficio, all'interno delle strutture coordinate, hanno il dovere di prevenire il verificarsi di comportamenti molesti, ai sensi del presente Codice e di prevenire il verificarsi di condizioni di rischio per l'integrità psicofisica e la personalità morale dei lavoratori e lavoratrici (mobbing, straining, burnout e stress), favorendo il diffondersi di corrette relazioni interpersonali.

Terre Cevico si impegna a far cessare ogni accertato episodio di discriminazione, molestia sessuale, violenza morale e/o psicologica, mobbing, avvalendosi di procedure tempestive e imparziali e si impegna a garantire la tutela della persona offesa ed a prevenire eventuali pericoli di ritorsione o penalizzazione.

Il processo di gestione del personale, in relazione al percorso di assunzione e di cessazione del rapporto di lavoro, è tracciato in policy aziendale (**"Procedura interna per assunzioni e cessazioni di personale e azioni di rimedio per minori, discriminazioni o molestie"**). Tale procedura, nel rispetto della normative in materia, del Contratto collettivo di lavoro e delle Dichiarazioni internazionali in materia, gestisce anche gli aspetti etici di impegno aziendale miranti ad escludere ogni forma di lavoro infantile, il lavoro irregolare ed il lavoro forzato e comunque ogni situazioni non conformi alle norme di legge ed alla Politica Etica aziendale.

La procedura summenzionata è tracciata in coordinamento con quanto disposto dalle norme in materia di igiene e sicurezza del lavoro di cui al D.lgs. 81/2008.

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro, in conformità alle leggi, i contratti collettivi ed accordi, non essendo ammessa alcuna forma di lavoro irregolare e di sfruttamento.

La selezione del personale da assumere è effettuata in base:

- ❖ alle esigenze aziendali così come risultano dalla richiesta avanzata dalla funzione richiedente;
- ❖ alla corrispondenza dei profili dei candidati e delle loro specifiche competenze,
- ❖ al rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

Nella selezione del personale e nei limiti delle informazioni disponibili, la Società adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione. Nelle politiche di selezione del personale Terre Cevico garantisce un trattamento equo basato su capacità e competenze individuali.

Alla costituzione e nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, il personale riceve chiare e specifiche informazioni sugli aspetti normativi e retributivi. Per tutta la durata del rapporto di lavoro, riceve indicazioni che gli consentano di comprendere la natura del proprio incarico e che gli permettano di svolgerlo adeguatamente, nel rispetto della propria qualifica.

Ruoli e incarichi sono stabiliti in considerazione delle competenze e delle capacità.

La valutazione del personale è effettuata in maniera allargata e documentata coinvolgendo i responsabili, la funzione del personale competente e, per quanto possibile, i soggetti che sono entrati in relazione con il valutato.

La Società si impegna al rigoroso rispetto della normativa vigente ed applicabile in materia di orario di lavoro, periodi di riposo, riposo settimanale, aspettativa obbligatoria, ferie.

Si impegna altresì a riconoscere ai lavoratori retribuzioni proporzionate rispetto alla qualità e quantità del lavoro prestato, e comunque in linea con le previsioni della contrattazione collettiva applicabile.

Terre Cevico condanna il ricorso a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza o situazioni alloggiative degradanti o potenzialmente pericolosi, ritenuti assolutamente inaccettabili.

La valorizzazione delle risorse umane si sviluppa anche attraverso un welfare sostenibile, che traduce l'impegno di Terre Cevico nel riconoscere e valorizzare il proprio capitale umano.

POLITICA ETICA E DI SOSTENIBILITÀ DI TERRE CEVICO

Terre Cevico, a far data dall'anno 2021, ha adottato e mantiene aggiornata una specifica politica etica e di sostenibilità consultabile sul sito web aziendale al seguente link <https://www.terrecevico.com/certificazioni>, attraverso la quale intende promuovere ed assicurare, all'interno dei propri stabilimenti, il rispetto delle vigenti disposizioni di legge nazionali e comunitarie in materia di gestione dei rapporti di lavoro, riconoscendo il valore dei contratti collettivi nazionali, degli accordi integrativi territoriali e aziendali, nonché di ogni altra forma di carattere normativo vigente. Il Gruppo riconosce inoltre gli accordi internazionali e le enunciazioni di principio, emanate da organizzazioni sovranazionali (ILO – Organizzazione Internazionale del Lavoro), in materia di diritto del lavoro e di trattamento e dignità della persona, nonché qualsiasi norma tendente ad assicurare la protezione dei diritti umani, quale ad esempio la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (ONU – 10 dicembre 1948).

L'azienda garantisce la libertà di associazione sindacale secondo le modalità stabilite dallo "Statuto dei Lavoratori" (Legge n°300 del 20.05.1970 e s.m.i.) e dalle norme applicative ad esso collegate, come pure risultano garantite e riconosciute alle lavoratrici e ai lavoratori le pari opportunità di trattamento, senza alcuna differenziazione o discriminazione di genere, di carattere religioso, politico, razziale, sessuale, ovvero di qualsiasi altra natura.

Terre Cevico si impegna, attraverso l'operato del proprio Consiglio di Amministrazione, della Presidenza, della Direzione, del Responsabile dell'Ufficio QSR (Qualità - Sicurezza e Responsabilità Sociale), nonché dei propri responsabili di settore e di reparto, a garantire la tutela dei dipendenti e dei collaboratori di ogni tipo, garantendo loro condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Le relazioni di lavoro, a qualsiasi livello, devono avvenire con comportamenti corretti e cortesi evitando condotte non adeguate e che possano essere fonte di pressione psicologica, disagio, molestia e mobbing, in particolare nei confronti dei lavoratori subordinati.

La Società al fine di migliorare e sviluppare la sensibilità nei confronti dei temi etici propri del presente Codice e della Politica etica, ha implementato standard di sostenibilità riconosciuti, per garantire sostenibilità in tutta la filiera produttiva, basandosi sull'adozione di buone pratiche e sulla verifica di indicatori economici, ambientali e sociali integrati tra loro.

7 SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Terre Cevico offre condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e dell'integrità psico-fisica ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel rispetto delle norme vigenti e dei diritti dei lavoratori.

In particolare la Società si impegna affinché:

- ❖ il rispetto della legislazione vigente in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sia considerato una priorità;
- ❖ i rischi per i lavoratori siano, per quanto possibile e garantito dall'evoluzione della miglior tecnica, evitati anche scegliendo i materiali e le apparecchiature più adeguate e meno pericolose, comunque tali da mitigare i rischi alla fonte;
- ❖ i rischi non evitabili siano correttamente valutati ed idoneamente mitigati attraverso le appropriate misure di sicurezza collettive ed individuali;
- ❖ l'informazione e la formazione dei lavoratori sia diffusa, aggiornata e specifica con riferimento alla mansione svolta;

-
- ❖ sia garantita la consultazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - ❖ si faccia fronte puntualmente, 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;
 - ❖ 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, la Società destina 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, nonché la predisposizione delle relative misure di prevenzione.

I dipendenti, ciascuno per quanto di propria competenza, sono tenuti ad assicurare il pieno rispetto delle norme di legge, dei principi del presente Codice e delle procedure aziendali ed ogni altra disposizione interna prevista per garantire la tutela della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

Ogni lavoratore di Terre Cevico deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

I lavoratori sono tenuti a prestare la massima attenzione nello svolgimento della propria attività, osservando strettamente tutte le misure di sicurezza e di prevenzione stabilite, ed osservando in particolare le istruzioni e le direttive, dettate dai soggetti che Terre Cevico ha individuato nell'ambito della propria organizzazione per la salute e sicurezza sul lavoro, per l'adempimento degli obblighi relativi.

In particolare, i lavoratori di Terre Cevico sono chiamati a rispettare le seguenti indicazioni:

- a) rispettare gli obblighi di legge, contribuendo, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- b) osservare le disposizioni e le istruzioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro ai fini della protezione collettiva e individuale;
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza e, in modo appropriato, i dispositivi di protezione messi a loro disposizione, evitando di rimuovere o modificare, senza autorizzazione, i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo e di compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- d) vigilare e segnalare tempestivamente al datore di lavoro le situazioni di pericolo sul lavoro, inefficienza dei mezzi, comportamenti inadeguati ed inadeguati del personale ed ogni altra condizione che possa mettere a rischio l'incolumità e la sicurezza sul luogo di lavoro;
- e) essere responsabili della gestione di tutte le attrezzature fornite dall'azienda al proprio personale, utilizzandole in modo adeguato e segnalando eventuali inefficienze ed inadeguatezze delle stesse;
- f) adempiere agli obblighi di informazione e formazione, partecipando ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro.
- g) sottoporsi ai controlli sanitari previsti da obbligo di legge o comunque disposti dal medico competente.

8 RAPPORTI CON IL MERCATO

RICETTAZIONE E RICICLAGGIO

La Società stabilisce che i rapporti d'affari devono essere intrattenuti esclusivamente con clienti, collaboratori, partners e fornitori di sicura reputazione, che svolgono attività commerciali lecite e i cui proventi derivano da fonti legittime.

A tal fine sono previste regole, protocolli e, se valutate come opportune, procedure formali che assicurano la corretta identificazione della clientela, e l'adeguata selezione e valutazione dei fornitori con cui collaborare.

La Società condanna qualsiasi comportamento, sia dei soggetti che rivestono un ruolo apicale che subordinato, che possa anche solo indirettamente agevolare la realizzazione di fattispecie delittuose quali la ricettazione, il riciclaggio o l'impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita; a tal fine la Società si impegna ad attivare tutte le modalità di controllo preventivo e successivo necessarie allo scopo.

Incassi e pagamenti devono essere effettuati con gli strumenti e con le modalità previste dalla legge.

TUTELA DEL MERCATO E DELLA CONCORRENZA

La Società riconosce la primaria importanza del valore di libera e leale concorrenza tra i soggetti che operano sul mercato e, pertanto, stigmatizza qualsiasi comportamento che possa costituire impedimento o turbamento all'esercizio di un'impresa o di un commercio.

La Società, altresì, si impegna a non porre in essere comportamenti illeciti, o comunque sleali, allo scopo di impossessarsi di segreti commerciali, elenchi fornitori, o informazioni relative alle infrastrutture o ad altri aspetti dell'attività economica di terzi.

9 RISERVATEZZA E TUTELA DELLE INFORMAZIONI E GESTIONE DEI SISTEMI INFORMATICI

TUTELA DELLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE

La Società salvaguarda i propri diritti di proprietà intellettuale, ivi compresi i diritti d'autore, brevetti, marchi e segni di riconoscimento, attenendosi alle politiche e alle procedure previste per la loro tutela e rispettando altresì la proprietà intellettuale altrui. La Società è contraria alla riproduzione non autorizzata di software, di documentazione o di altri materiali protetti da diritto d'autore, rispettando le restrizioni specificate negli accordi di licenza relativi alla produzione/distribuzione di prodotti di terzi, ovvero di quelli stipulati con i propri fornitori di software e vieta l'utilizzo o la riproduzione di software o di documentazione al di fuori di quanto consentito da ciascuno di detti accordi di licenza.

La Società vieta qualsiasi comportamento volto a determinare la perdita, il furto, la diffusione non autorizzata o l'uso improprio della proprietà intellettuale propria o altrui ovvero di informazioni riservate, impegnandosi ad attivare modalità di controllo preventivo e successivo necessarie a garantire la rispondenza alla normativa sui diritti d'autore.

GESTIONE DEI SISTEMI INFORMATICI

La Società condanna qualsiasi comportamento consistente nell'alterazione del funzionamento di un sistema informatico o telematico ovvero nell'accesso senza diritto a dati, informazioni o programmi ivi contenuti, finalizzato a procurare alla Società un ingiusto profitto a danno dello Stato.

La Società condanna, altresì, ogni possibile comportamento, sia dei soggetti che rivestono un ruolo apicale che subordinato, che possa anche solo indirettamente agevolare la realizzazione dei crimini informatici; a tal fine la Società si impegna ad attivare tutte le modalità di controllo preventivo e successivo necessarie allo scopo.

Terre Cevico attribuisce, inoltre, primaria rilevanza alla tutela dei minori ed alla repressione dei comportamenti di sfruttamento di qualsiasi natura posti in essere nei

confronti dei medesimi. A tal fine è pertanto vietato e del tutto estraneo alla Società un utilizzo non corretto degli strumenti informatici aziendali ed in particolare, un utilizzo dei medesimi volto a porre in essere o anche solo ad agevolare possibili condotte afferenti il reato di pornografia minorile, eventualmente avente ad oggetto anche immagini virtuali.

10 CONTRASTO DI FENOMENI ASSOCIATIVI FINALIZZATI ALLA COMMISSIONE DI ILLECITI

ATTIVITÀ FINALIZZATE ALLA CRIMINALITÀ ORGANIZZATA

La Società si adopera al fine di scongiurare il verificarsi di fenomeni associativi di matrice interna finalizzati alla commissione di illeciti e che si avvalgano a tali fini dei mezzi, delle risorse e del patrimonio aziendale. A tal fine, la Società adotta tutti gli strumenti di controllo necessari affinché i centri decisionali interni alla Società agiscano e deliberino mediante regole codificate e tengano traccia del loro operato (i.e. verbali di riunione, meccanismi di reporting, etc.).

ATTIVITÀ FINALIZZATE AL TERRORISMO E ALL'EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO

La Società condanna l'utilizzo delle proprie risorse per il finanziamento ed il compimento di qualsiasi attività destinata al raggiungimento di obiettivi terroristici o di eversione dell'ordine democratico, e si impegna ad adottare le misure di controllo e di vigilanza più opportune al fine di prevenire ogni possibile comportamento finalizzato alla commissione di tali delitti.

11 ATTIVITÀ FINALIZZATA AL CONTRABBANDO

La Società condanna qualsiasi condotta finalizzata ad eludere i diritti doganali di importazione ed esportazione, i prelievi e le altre imposizioni all'importazione o all'esportazione previsti dalla normativa e dalle relative norme di applicazione ed inoltre, i diritti di monopolio, le sovrimposte di confine ed ogni altra imposta o sovrimposta di consumo a favore dello Stato.

In tal senso si impegna ad adottare le misure di controllo e di vigilanza più opportune al fine di prevenire ogni possibile comportamento finalizzato alla commissione di tali delitti.

12 TUTELA DELL'AMBIENTE E DEI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI

INTEGRARE AMBIENTE E CERTIFICAZIONE ENERGETICA

In materia di tutela ambientale, Terre Cevico, consapevole che le attività svolte dall'azienda, in ciascuno dei propri siti, determinano il consumo di risorse naturali ed influenzano l'ambiente di lavoro ed il mondo esterno, afferma il proprio impegno verso gli aspetti di gestione ambientale e sostenibilità, perseguendo uno sviluppo industriale sostenibile, elaborandone le linee guida di attuazione all'interno della Società conformemente alla propria **"Dichiarazione di politica ambientale"**, qui richiamata.

In particolare:

- ❖ rispettare gli obblighi normativi e le prescrizioni legali contenute in atti autorizzativi ambientali;
- ❖ valutare preventivamente e ridurre il più possibile gli impatti ambientali legati a nuovi processi e prodotti;
- ❖ impegno a definire e applicare programmi per l'uso razionale delle risorse energetiche, per minimizzare ulteriormente e, ove possibile eliminare, gli impatti ambientali negativi generati dalle attività e dagli impianti dell'azienda;
- ❖ assicurare la corretta applicazione delle tecnologie utilizzate per il contenimento degli impatti ambientali, e, ove possibile, perseguire il miglioramento di tali tecnologie o l'adozione di tecnologie più avanzate;
- ❖ assicurare il coinvolgimento, la partecipazione e la sensibilizzazione di tutto il personale per la piena condivisione della politica e degli obiettivi aziendali, per lo sviluppo di una cultura ambientale orientata alla prevenzione;
- ❖ assicurare che tutto il personale riceva adeguata informazione e formazione sui requisiti ambientali applicabili al proprio ruolo nell'azienda e che raggiunga la

consapevolezza che un improprio comportamento possa determinare impatti negativi sul sistema di gestione ambientale;

- ❖ sottoporre a periodico riesame la politica ambientale per valutarne la correttezza e l'efficacia, nell'ottica del miglioramento continuo;
- ❖ monitorare, in ottica di contrazione, i consumi di energia e di risorse ambientali, favorendo i processi di riciclo, riuso e impiego di fonti alternative.
- ❖ predisporre un sistema periodico di acquisizione dei dati ambientali;
- ❖ controllo dell'andamento delle azioni aziendali in termini di impatto ambientale.

Tutti i destinatari del Codice Etico devono contribuire all'applicazione di quanto disposto dalla politica ambientale della Società.

Tutti i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società devono rispettare le norme di legge e i regolamenti ed assumere comportamenti adeguati che agevolino le attività volte ad assicurare l'adempimento di tutti gli obblighi normativi e le prescrizioni autorizzative in materia ambientale.

A tal fine, la Società destina risorse organizzative, strumentali ed economiche con l'obiettivo di garantire la piena osservanza della normativa sull'ambiente vigente ed il continuo miglioramento della gestione dei processi aziendali al fine di ridurre gli impatti ambientali degli stessi.

Terre Cevico persegue, nello svolgimento della propria attività, il rispetto dei principi di tutela e conservazione dei beni culturali e paesaggistici.

13 MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

Ogni Socio, Amministratore, dipendente o collaboratore, cliente, nonché gli enti che a qualunque titolo svolgono la propria attività a favore di Terre Cevico sono tenuti a conoscere le norme contenute nel Codice Etico e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione, derivanti dalla legge o da procedure e regolamenti interni.

Ogni Socio, Amministratore, dipendente o collaboratore prende conoscenza in forma esplicita dei propri impegni derivanti dal presente Codice Etico, nel momento rispettivamente di costituzione del rapporto sociale, di accettazione della nomina di Amministratore, nonché di costituzione del rapporto di lavoro o di collaborazione, di prima diffusione del Codice Etico o di sue eventuali modifiche o integrazioni rilevanti.

In particolare, i dipendenti/collaboratori hanno l'obbligo di:

- ❖ astenersi da comportamenti contrari alle norme contenute nel presente Codice Etico;
- ❖ rivolgersi ai propri superiori, referenti aziendali, al Responsabile dell'Ufficio QSR e all'OdV, in caso di richiesta di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle norme del presente Codice Etico;
- ❖ riferire tempestivamente all'OdV, qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni del presente Codice Etico e qualsiasi richiesta di sua violazione gli sia stata rivolta;
- ❖ informare adeguatamente ogni terza parte con la quale vengano in contatto nell'ambito dell'attività lavorativa circa l'esistenza del presente Codice Etico e gli impegni ed obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni.

Il presente Codice Etico e le sue successive modificazioni vengono adottati con delibera del Consiglio di Amministrazione e, successivamente, reso noto all'Assemblea dei Soci nella seduta immediatamente successiva.

14 ORGANISMO DI VIGILANZA EX D.LGS. 231/2001

L'Organismo di Vigilanza, istituito secondo i dettami del D.Lgs. n. 231/2001 ha il compito di vigilare sul rispetto, l'adeguatezza e l'aggiornamento del Modello organizzativo-gestionale e di controllo societario per la prevenzione dei reati ex D.Lgs. n. 231/01 e s.m.i., nonché sul rispetto dei principi etici enunciati nel presente documento. A tal fine svolge tutti i compiti che ad esso sono assegnati dalla normativa e dalle linee guida di riferimento e che, a titolo esemplificativo e non esaustivo, consistono in:

- ❖ effettuazione dei controlli necessari per la verifica su funzionamento e osservanza del Modello;

-
- ❖ libertà di accesso a tutte le fonti di informazione di Terre Cevico;
 - ❖ facoltà di prendere visione di documenti e consultare dati;
 - ❖ proposta, agli organi competenti, degli eventuali aggiornamenti del Modello e dei protocolli interni che ne fanno parte.

L'Organismo di Vigilanza opera, inoltre, con ampia discrezionalità e con la completa collaborazione dei vertici di Terre Cevico. Infine relaziona, con cadenza almeno annuale, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

15 SEGNALAZIONI DEGLI STAKEHOLDER

Nel rispetto della normativa vigente e nell'ottica della pianificazione e della gestione delle attività aziendali tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, Terre Cevico adotta misure organizzative e di gestione idonee a prevenire, scoprire e denunciare tempestivamente comportamenti illeciti o comunque contrari alle regole di questo Codice – da parte di qualunque soggetto che agisca nell'interesse della Società o si rapporti con essa – e ad eliminare le relative situazioni di rischio.

MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI

Tutti gli stakeholder di Terre Cevico possono segnalare, per iscritto e in forma anche anonima, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico al Gestore delle Segnalazioni, responsabile della ricezione e gestione delle segnalazioni ai sensi delle leggi applicabili, utilizzando i canali di segnalazione previsti nella Procedura per la gestione delle segnalazioni.

Qualora le segnalazioni o informazioni ricevute dal Gestore delle Segnalazioni risultino correlate a violazioni inerenti alle prescrizioni del presente Codice Etico e/o i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e/o a violazioni del Modello Organizzativo adottato dalla Cooperativa ai sensi del D.Lgs. 231/2001, esse saranno comunicate dal Gestore delle Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza della Società, il quale assumerà le decisioni di sua competenza in merito alla gestione delle stesse.

Nell'eventualità che la Società designi un membro dell'OdV quale componente del Gestore delle Segnalazioni, vanno comunque formalizzate tali comunicazioni e le evidenze delle decisioni conseguenti di competenza dell'OdV.

VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

L'Organismo di Vigilanza agisce, di fronte a segnalazioni legate al presente Codice Etico – in conformità alle normative vigenti e alla Procedura per la gestione delle segnalazioni – in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione (quali, per i fornitori: interruzione dei rapporti di affari, per i Dipendenti: mancata promozione). È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'Organismo di Vigilanza – nell'ambito di sua competenza, in conformità alle normative vigenti e alla Procedura per la gestione delle segnalazioni – provvede ad un'analisi della segnalazione e decide l'apertura del procedimento di accertamento. La scelta di aprire o meno il procedimento di accertamento è sempre motivata in forma scritta dall'Organismo di Vigilanza.

In caso di procedimento di accertamento, l'Organismo di Vigilanza esegue l'istruttoria, ascoltandone eventualmente l'autore, il responsabile della presunta violazione, oltre a raccogliere ogni testimonianza utile.

16 VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E SANZIONI

L'Organismo di Vigilanza riporta al Consiglio d'Amministrazione ed al Responsabile dell'Ufficio QSR le presunte violazioni del Codice Etico, emerse in conseguenza delle segnalazioni degli stakeholder e agli esiti delle eventuali procedure di accertamento.

Il Consiglio di Amministrazione, a seguito di un'opportuna analisi delle evidenze ricevute, giudica se il comportamento oggetto della segnalazione possa configurarsi o meno come violazione del Codice Etico.

In caso ravvisi la violazione, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Responsabile dell'Ufficio QSR, dispone i provvedimenti conseguenti, secondo la normativa in vigore, il CCNL applicato e il Sistema Disciplinare adottato dalla Società.

Le competenti funzioni aziendali, attivate dal Consiglio di Amministrazione, applicano i provvedimenti, ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito all'Organismo di Vigilanza.

17 DISPOSIZIONI FINALI

CONFLITTO CON IL CODICE

Nel caso in cui anche una sola delle disposizioni del presente Codice dovesse entrare in conflitto con disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle procedure, il Codice prevarrà su qualsiasi di queste disposizioni.

MODIFICHE E AGGIORNAMENTI DEL CODICE

Con delibera del Consiglio di Amministrazione di Terre Cevico, il Codice può essere modificato e integrato, anche sulla scorta dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

Il presente Codice è – almeno ogni tre anni – fatto oggetto di verifica ed eventuale aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione di Terre Cevico, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza e del Responsabile dell'Ufficio QSR, a cui è demandata e delegata la gestione della Responsabilità Sociale d'Impresa.