

IL CODICE ETICO DEL GRUPPO MARCOLIN

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Marcolin S.p.A.

Revisione	Data	Evento
2.0	14/03/2012	Approvato dal Consiglio di Amministrazione di "Marcolin S.p.A."
3.0	23/05/2018	Approvato dal Consiglio di Amministrazione di "Marcolin S.p.A."
4.0	28/07/2020	Approvato dal Consiglio di Amministrazione di "Marcolin S.p.A."
5.0	28/03/2023	Portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione di "Marcolin S.p.A." per modifiche minori

MARCOLIN

1. PREMESSA	3
2. VISION E MISSION DEL GRUPPO.....	3
3. DESTINATARI DEL CODICE ETICO	3
4. PRINCIPI ETICI GENERALI	4
Rispetto delle leggi vigenti	4
Rispettare e promuovere i diritti umani e le libertà fondamentali.....	4
Integrità e tutela del patrimonio aziendale.....	5
Correttezza, onestà e buona fede.....	5
Trasparenza, completezza e affidabilità	5
Comunicazione aziendale	6
Riservatezza.....	6
Conflitti di interesse.....	6
Mercato e libera concorrenza	7
Proprietà intellettuale ed industriale ed anticontraffazione	7
Tutela dell'ambiente	8
Tutela della privacy	9
Sistemi informatici, internet e social network	9
5. RAPPORTI INTERNI.....	9
Professionalità, responsabilità, valorizzazione e tutela delle risorse umane	9
Tutela delle discriminazioni e delle molestie e valorizzazione dell'inclusività.....	10
Comportamenti vietati sul lavoro.....	11
Salute e sicurezza sul luogo di lavoro.....	11
6. RAPPORTI CON I TERZI	12
Omaggi, spese di ospitalità e rappresentanza.....	12
Iniziativa non profit (donazioni, erogazioni liberali, sponsorizzazione e partnership a supporto della comunità)	12
Rapporti con i clienti, fornitori e collaboratori (consulenti, agenti, partners commerciali, etc.)	13
Rapporti con le Istituzioni Pubbliche, con le Autorità Giudiziarie e con le Autorità Amministrative Indipendenti.....	14
Rapporti con la Pubblica Amministrazione.....	14
Rapporti con le organizzazioni politiche, sindacali e sociali	15
7. CORRETTEZZA E TRASPARENZA DELLE INFORMAZIONI SOCIETARIE E DEI CONTROLLI INTERNI.....	15

MARCOLIN

Comunicazioni sociali e registrazioni contabili.....	15
Cultura del controllo	16
8. COMUNICAZIONE, USO DI INFORMAZIONI RISERVATE E ABUSO DI INFORMAZIONI RISERVATE (Insider Trading).....	17
Comunicazione	17
Uso di informazioni privilegiate.....	17
Abuso di informazioni privilegiate – Insider Trading	17
9. NORMATIVA ANTIRICICLAGGIO, INCASSI E PAGAMENTI.....	18
10. NORMATIVA SUL COMMERCIO INTERNAZIONALE, CONTROLLO DELLE ESPORTAZIONI E DELLE IMPORTAZIONI.....	19
11. ATTUAZIONE, GARANZIE E SEGNALAZIONI IN CASO DI VIOLAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DEL CODICE ETICO	19
12 APPROVAZIONE, MODIFICHE E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO	20

1. PREMESSA

Marcolin S.p.A. (di seguito anche “**Società**” o “**Capogruppo**”) assieme alle Società (filiali) dalla stessa controllate forma il “Gruppo Marcolin” (di seguito anche “**Gruppo**”).

Il Gruppo Marcolin, determinato ad assicurare la massima correttezza nella conduzione degli affari e delle relative attività aziendali, anche a tutela della propria immagine e reputazione, ha scelto di indicare nel presente documento (di seguito “**Codice Etico**”) l’insieme dei valori e dei principi che da sempre contraddistinguono le attività dello stesso nei rapporti con i soggetti interni ed esterni.

Inoltre, il Codice Etico rende vincolanti i principi generali di comportamento rilevanti ai fini della prevenzione dei reati indicati nel D.Lgs 231/2001, che ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano la responsabilità amministrativa degli enti.

2. VISION E MISSION DEL GRUPPO

Il Gruppo Marcolin vuole essere riconosciuto come il partner migliore e preferito nel mercato globale dell’eyewear.

La nostra missione è generare e portare valore al settore dell’occhialeria ascoltando i nostri clienti e semplificando loro la vita, migliorando costantemente la qualità dei nostri prodotti e dei nostri servizi, costruendo relazioni di business e di brand durature, forti e agili, agendo sempre nel rispetto della responsabilità sociale.

Al fine di realizzare la propria missione, il Gruppo Marcolin ha quindi predisposto un decalogo dei principi guida che devono ispirare le azioni, le scelte e le decisioni dell’organizzazione e che si possono sintetizzare nei seguenti valori: semplicità, orientamento al risultato, collaborazione, curiosità, lungimiranza, rispetto, dedizione, imprenditorialità, affidabilità, *customer centered*.

3. DESTINATARI DEL CODICE ETICO

3.1 Sono destinatari del Codice Etico, obbligati a osservare i principi in esso contenuti e sottoposti a sanzioni per violazione delle sue disposizioni:

- i legali rappresentanti, gli amministratori di diritto delle società del Gruppo; i procuratori generali, i procuratori speciali, i soggetti muniti di procura speciale ad acta e gli eventuali institori e preposti;
- i membri del Collegio Sindacale e i soggetti (persone fisiche e/o giuridiche) che svolgono nell’ambito della Società funzioni di vigilanza e controllo in base alla legge ed allo statuto sociale;

MARCOLIN

- i dirigenti e i prestatori di lavoro subordinato del Gruppo (dipendenti);
- i soggetti in rapporto di somministrazione, in rapporto di lavoro intermittente e in rapporti di lavoro accessorio (dipendenti assimilati);
- i prestatori di lavoro parasubordinato, i soggetti in rapporto di collaborazione coordinata e continuativa in particolare a progetto/programma, in rapporto di collaborazione marginali (a prestazioni occasionali), in rapporto di prestazioni occasionali di tipo accessorio, in rapporto di convenzione di tirocinio formativo e di orientamento (stage);
- qualsiasi soggetto che eserciti la gestione ed il controllo a prescindere dalla qualifica giuridico – formale.

3.2 Sono altresì destinatari, i fornitori, i clienti, i partners delle iniziative commerciali del Gruppo, i soggetti (persone fisiche e/o giuridiche che erogano prestazioni di lavoro autonomo) aventi con la Società rapporti di consulenza e/o prestazione professionale, rapporti di agenzia e di mandato con o senza rappresentanza, rapporti di rappresentanza, mediazione e procacciamento d'affari, oltreché tutti i soggetti che, a vario titolo, collaborano con la Società.

3.3 La Società, operando in molti paesi, è consapevole che i dipendenti potrebbero essere soggetti a norme aggiuntive stabilite dal loro datore di lavoro diretto. Riconoscendo la diversità e la complessità delle norme che si applicano nei diversi contesti giuridici, la Società ritiene che il Codice non entri in conflitto con lo spirito di tali norme; nonostante ciò, qualora possa essere rilevato un potenziale conflitto la Società raccomanda di rilevarlo alle strutture competenti della Capogruppo.

4. PRINCIPI ETICI GENERALI

Rispetto delle leggi vigenti

4.1 Costituisce principio fondamentale ed inderogabile regolante tutta l'attività del Gruppo il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nella Repubblica Italiana e delle norme dell'Unione Europea, nonché dei territori, paesi e stati esteri nel cui ambito il Gruppo si trova ad operare. Per le attività svolte all'estero la Società è tenuta a vietare le condotte ed i comportamenti leciti secondo le disposizioni del paese in cui si opera, ma in contrasto con leggi e regolamenti della Repubblica Italiana e/o con norme dell'Unione Europea.

4.2 Il Gruppo assume dunque come principio imprescindibile per tutti i soggetti che operano all'interno e in relazione con la stessa, il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in Italia ed in tutti i paesi in cui essa opera.

Rispettare e promuovere i diritti umani e le libertà fondamentali

4.3 Il Gruppo provvede affinché le proprie attività siano svolte nel pieno rispetto dei diritti degli individui e sostiene il continuo miglioramento delle condizioni sociali e sanitarie che costituiscono un fattore essenziale per lo sviluppo e la tutela dei diritti umani.

MARCOLIN

4.4 Il Gruppo si impegna a vigilare sui potenziali impatti negativi, diretti o indiretti, derivanti dallo svolgimento delle proprie attività al fine di prevenirli e, all'occorrenza, di porvi rimedio.

4.5 Il Gruppo rispetta e promuove la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, i principi del Global Compact delle Nazioni Unite, gli Women's Empowerment Principles dell'ONU e gli International Labour Standards (ILS) contemplati nelle convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Il Gruppo, pertanto, sostiene, nell'ambito della propria sfera di influenza, i valori, i principi di libertà e i diritti fondamentali stabiliti dai suddetti testi.

Integrità e tutela del patrimonio aziendale

4.6 L'integrità è un elemento importante del patrimonio aziendale ed è la più forte garanzia dell'impegno civile dell'impresa nei confronti di tutte le persone che in essa lavorano, di tutti i fornitori, di tutti i suoi clienti e di tutti i suoi *stakeholder* in generale.

4.7 Il rispetto di tale principio si ottiene applicando la legge e rispettando le regole dell'integrità morale in ogni settore di attività ed in ogni circostanza. Il Gruppo non tollera violazioni a questo principio e, pertanto, disincentiva in ogni modo pratiche di corruzione, al fine di tutelarsi quale istituzione economica, culturale e sociale, produttrice di ricchezza, di lavoro e di tecnologia.

4.8 Tutti i destinatari devono rispettare, proteggere e custodire i valori e i beni che gli sono stati affidati. È vietato utilizzare impropriamente o in modo tale da essere causa di danno o di riduzione di efficienza, oppure in contrasto con l'interesse del Gruppo, risorse, beni o materiali di proprietà dello stesso.

Correttezza, onestà e buona fede

4.9 Il Gruppo opera nel rispetto dell'etica e dei valori di correttezza nel comportamento aziendale e nei confronti di terzi. Tutti i comportamenti tenuti, le azioni e le operazioni compiute da ciascuno dei soggetti, dipendenti, collaboratori o consulenti del Gruppo sono ispirati, nello svolgimento della funzione o dell'incarico, al principio di onestà e buona fede, nonché alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale, secondo le norme vigenti e le procedure interne.

4.10 Il perseguimento dell'interesse del Gruppo non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza, onestà e buona fede.

Trasparenza, completezza e affidabilità

4.11 Nello svolgimento delle attività lavorative o professionali, le azioni, operazioni, negoziazioni e, più in generale, i comportamenti dei destinatari si ispirano alla massima trasparenza e affidabilità.

4.12 I destinatari sono tenuti a dare informazioni trasparenti, veritiere, complete, comprensibili ed accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con l'azienda, gli *stakeholders* siano in

MARCOLIN

grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti.

4.13 Gli amministratori, il management, il personale dipendente ed i collaboratori esterni sono tenuti a condurre eventuali operazioni di liquidazione delle Società del Gruppo avendo riguardo al preminente interesse dei creditori sociali; è pertanto vietato distrarre i beni sociali dalla loro destinazione ai creditori, ripartendoli fra i soci prima del pagamento dei creditori aventi diritto, ovvero dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli.

Comunicazione aziendale

4.14 Il Gruppo ritiene un proprio dovere fondamentale garantire che la comunicazione, sia all'interno che all'esterno, sia precisa e veritiera, pur nell'ambito delle innegabili esigenze di riservatezza e di cautela che caratterizzano la propria attività. Le notizie, quando sono rese, devono dunque essere tali da evitare situazioni ingannevoli che possano produrre responsabilità o danni di qualsiasi natura.

4.15 I rapporti del Gruppo con i mass media e gli strumenti di comunicazione ed informazione dovranno essere tenuti dai soggetti a ciò delegati e dovranno consentire la permanenza del messaggio di etica e correttezza sportiva che la Società intende trasmettere.

Riservatezza

4.16 Le Società del Gruppo garantiscono, in conformità alle disposizioni di legge, la riservatezza delle informazioni in proprio possesso. Ai dipendenti, collaboratori e consulenti delle Società è fatto divieto di utilizzare per scopi non connessi all'esercizio della propria attività e/o divulgare indebitamente informazioni riservate.

4.17 È fatto espresso divieto di utilizzare o comunicare ad altri, senza giustificato motivo e/o indicazione da parte delle Società del Gruppo, informazioni riservate o interne alle Società medesime.

Conflitti di interesse

4.18 I dipendenti, collaboratori o consulenti del Gruppo perseguono, nello svolgimento della propria attività e/o incarico, gli obiettivi e gli interessi generali delle Società del Gruppo.

4.19 Ciascun destinatario opera per evitare di incorrere in situazioni di conflitto di interesse, reale o anche soltanto potenziale. In linea generale, oltre alle ipotesi definite dalla legge, il conflitto di interesse sussiste quando l'interesse personale prevale su quello dell'azienda, ovvero si manifesta quando un comportamento o una decisione nell'ambito della propria attività lavorativa e/o incarico possono generare un vantaggio immediato o differito per sé stessi, i propri familiari o conoscenti, a discapito dell'interesse aziendale.

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

MARCOLIN

- la cointeressenza, palese od occulta, del dipendente o di suoi familiari in attività di fornitori, clienti, concorrenti;
- la strumentalizzazione della propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi personali 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;
- lo svolgimento di attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d'opera e prestazioni intellettuali) presso clienti, fornitori, concorrenti e/o presso terzi in contrasto con gli interessi dell'azienda;
- la conclusione, il perfezionamento o l'avvio di trattative e/o contratti riferibili al Gruppo, che abbiano come controparte familiari o soci del dipendente, ovvero persone giuridiche di cui egli sia titolare o a cui egli sia comunque interessato.

4.20 Nel caso in cui si verifichi una situazione di conflitto di interessi, gli stessi devono comunicarlo tempestivamente alle Strutture competenti ed astenersi da ogni attività connessa alla situazione fonte del conflitto.

Mercato e libera concorrenza

4.21 Il Gruppo riconosce il valore della concorrenza, adottando principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti di tutti gli operatori presenti sul mercato, rispettando e pretendendo il rispetto delle leggi nazionali e sovranazionali in materia da parte di tutti i destinatari.

4.22 Tutti i destinatari devono astenersi dal porre in essere indebite pressioni, minacce, atti di violenza, artifici, mezzi fraudolenti o comunque condotte che possano impedire o turbare, in qualsiasi modo, lo svolgimento dell'attività commerciale ed imprenditoriale altrui ovvero il libero esercizio della concorrenza sul mercato.

4.23 Il Gruppo non usa mezzi fraudolenti o addirittura violenti tesi all'impedimento o alla turbativa dell'effettivo esercizio di industria e commercio di imprese terze, pertanto, le proprie pratiche commerciali non sono né capziose e né intimidatorie e non consistono in atti di concorrenza sleale diretti a distruggere o danneggiare l'attività del concorrente ovvero ad impedire scientemente l'esercizio di un atto di libera concorrenza, come quello della ricerca di acquisizione di nuove quote di mercato da parte dei concorrenti.

4.24 Il Gruppo non nega, nasconde o ritarda alcuna informazione richiesta dalle Autorità di concorrenza nelle loro funzioni.

Proprietà intellettuale ed industriale ed anticontraffazione

4.25 Uno dei beni fondamentali del Gruppo Marcolin, e che merita di essere tutelato, è il suo patrimonio di *know-how* e di diritti di proprietà intellettuale, con particolare riferimento ai marchi,

MARCOLIN

al design dei prodotti e alle specifiche soluzioni innovative nei materiali e nella componentistica. Il Gruppo si adopera con la massima diligenza a tutelare il proprio *know-how* e i propri diritti di proprietà intellettuale.

4.26 Il Gruppo, inoltre, richiede a tutti i destinatari di agire nel rispetto dei diritti di proprietà industriale ed intellettuale (marchi, design, brevetti per invenzione/modelli d'utilità, diritti d'autore, etc.) di titolarità di terzi, tra cui i diritti di terzi per i quali è licenziatario, nel rispetto delle leggi, regolamenti e convenzioni, siano esse in ambito europeo e/o internazionale a tutela di tali diritti. È inoltre prerogativa di tutti i destinatari tutelare, quale parte fondamentale del patrimonio del Gruppo ed elemento per la creazione di valore, le informazioni confidenziali ed il *know-how* tecnico-commerciale in proprio possesso ed i diritti di proprietà industriale concessi al Gruppo in licenza nonché di quelli relativi alle idee sviluppate all'interno del Gruppo. A tal riguardo, è fatto divieto di:

- utilizzare a qualsiasi titolo, ovvero mettere a disposizione del pubblico, senza averne diritto, un'opera dell'ingegno protetta, o parte di essa, a qualsiasi scopo e qualsiasi forma;
- utilizzare a qualsiasi titolo attrezzature, prodotti o componenti ovvero prestare servizi che abbiano lo scopo di eludere le misure tecnologiche volte alla protezione delle opere dell'ingegno;
- utilizzare segreti aziendali altrui;
- riprodurre abusivamente, imitare, manomettere marchi, segni distintivi, brevetti, disegni industriali o modelli di terzi;
- fare uso, in ambito industriale e/o commerciale di marchi, segni distintivi, brevetti, disegni industriali o modelli contraffatti da soggetti terzi.

4.27 Il Gruppo rifiuta espressamente ogni tipo di contraffazione, impegnandosi a promuovere il rispetto della legalità e a contrastare qualsiasi iniziativa volta alla produzione e alla commercializzazione di prodotti non originali.

Tutela dell'ambiente

4.28 Il Gruppo è consapevole dell'interesse primario collettivo della salvaguardia del contesto ambientale e sociale e persegue obiettivi di sviluppo migliorando le proprie prestazioni ambientali.

4.29 Il Gruppo, consapevole degli effetti diretti ed indiretti delle proprie attività sulla società e sull'ambiente in cui opera, pone la tutela ambientale come parte integrante della propria attività e del proprio processo di crescita e si impegna a minimizzarne l'impatto.

4.30 Nella gestione della propria attività, il Gruppo promuove la salvaguardia dell'ambiente nella gestione della catena produttiva, coinvolgendo fornitori, clienti e parti interessate. Inoltre, controlla e, ove possibile, riduce emissioni in aria, acqua e suolo, e persegue la minimizzazione della produzione dei rifiuti e la loro efficiente gestione, privilegiando il recupero e il riutilizzo in luogo dello smaltimento.

MARCOLIN

4.31 Il Gruppo garantisce il costante e tempestivo adeguamento alla legislazione nazionale ed internazionale in materia ambientale, promuovendo ed attuando ogni ragionevole iniziativa finalizzata all'osservanza degli obblighi di legge e di regolamento.

Tutela della privacy

4.32 Il Gruppo si impegna a garantire che i dati personali acquisiti nello svolgimento delle sue attività siano trattati in ottemperanza a tutte le leggi vigenti e alle migliori prassi applicate in materia.

4.33 Il trattamento delle informazioni personali avviene in modo lecito e corretto. Le informazioni personali sono raccolte e conservate solo qualora esse siano necessarie per determinati scopi, espliciti e legittimi. La conservazione dei dati avviene esclusivamente per un periodo di tempo non superiore a quello necessario per i predetti scopi.

4.34 Nell'ambito della tutela della privacy, infine, il Gruppo pone particolare attenzione alla corretta informazione delle persone a cui si chiedono dati personali in merito al tipo di informazioni raccolte, all'utilizzo che si intende farne e riguardo alle modalità con cui contattare l'azienda in caso di domande.

Sistemi informatici, internet e social network

4.35 Gli strumenti informatici sono un mezzo fondamentale per sostenere la ricerca dell'innovazione e dell'eccellenza in termini di qualità del prodotto e di servizio al cliente. Il Gruppo sostiene con forza l'importanza di instaurare, insieme ai dipendenti, ai clienti e agli *stakeholder*, un dialogo aperto, costruttivo e trasparente anche cogliendo le opportunità legate ai social media, oltre che attraverso i mezzi di comunicazione più tradizionali.

4.36 È fatto infine espresso divieto di qualsiasi utilizzo dei sistemi informatici aziendali o dei social network che possa rappresentare violazione delle leggi vigenti, offesa alla libertà, all'integrità e alla dignità delle persone, specialmente dei minori, o che possa comportare indebite intrusioni o danni a sistemi informatici altrui.

5. RAPPORTI INTERNI

Professionalità, responsabilità, valorizzazione e tutela delle risorse umane

5.1 Il Gruppo garantisce un adeguato grado di professionalità nell'esecuzione dei compiti assegnati ai propri dipendenti, consulenti e collaboratori. La gestione e valorizzazione delle risorse umane è fondata sul rispetto della personalità, competenza e professionalità di ciascuna di esse nel contesto generale in cui operano le Società del Gruppo.

5.2 Ciascun soggetto deve svolgere la propria attività lavorativa ed eseguire le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo messo a sua disposizione, nei termini delle deleghe e/o istruzioni impartite e/o funzioni svolte e,

MARCOLIN

al contempo, assumendo le responsabilità connesse agli adempimenti richiesti e rispettando le posizioni gerarchiche all'interno della propria Società.

5.3 Ciascun dirigente e/o responsabile di struttura deve esercitare i propri poteri con obiettività ed equilibrio, in un'ottica di valorizzazione e responsabilizzazione dei propri dipendenti e collaboratori. Ciascun dipendente deve manifestarsi collaborativo ed assolvere ai propri compiti con responsabilità, efficienza e diligenza.

5.4 Il Gruppo considera il principio di tutela del lavoratore quale valore primario e si impegna a tutelare il benessere psico-fisico delle proprie persone, ricercando un equilibrio tra le esigenze di lavoro e quelle personali e familiari e vietando qualsiasi comportamento violento o lesivo della dignità della persona.

5.5 Si promuovono misure di carattere sociale, benefici, servizi e iniziative che abbiano un reale impatto sulla vita dei propri lavoratori e ciascun dipendente o collaboratore, nell'ambito del proprio ruolo, si impegna a favorire un ambiente di lavoro privo di pregiudizi nel rispetto dei criteri di merito.

5.6 I rapporti tra i dipendenti, a prescindere dai livelli di responsabilità, devono essere improntati ai valori della lealtà, della correttezza e del reciproco rispetto nonché a valori di civile convivenza e di tolleranza delle prerogative e mansioni altrui e di rispetto dei diritti e della libertà delle persone.

Tutela delle discriminazioni e delle molestie e valorizzazione dell'inclusività

5.7 Il Gruppo non tollera alcuna condotta discriminatoria, né alcuna forma di molestia e/o di offesa personale. Il Gruppo si impegna, dunque, a fornire un ambiente di lavoro che escluda qualsiasi forma di discriminazione e di molestia relativa alla razza, al sesso, alla religione, alla nazionalità, all'età, alle tendenze sessuali, all'invalidità, alle idee politiche o ad altre caratteristiche personali non attinenti al lavoro; pertanto all'interno delle sue organizzazioni nel mondo assicura le stesse opportunità di ingresso e di crescita professionale a tutti.

5.8 Il Gruppo è convinto che valorizzare le differenze e incoraggiare l'accoglienza e l'inclusione sui luoghi di lavoro di chi rappresenta nuovi mondi, culture e identità sia un'enorme opportunità da promuovere ed esaltare, con determinazione e coraggio.

5.9 Il Gruppo esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino molestie di alcun genere, quali ad esempio, la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli dipendenti o gruppi di dipendenti, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui o la creazione di ostacoli e impedimenti alle prospettive professionali altrui.

5.10 Il Gruppo non ammette molestie sessuali, né comportamenti a sfondo sessuale, intendendo come tali la subordinazione delle possibilità di crescita professionale o di altro vantaggio alla prestazione di favori sessuali e ogni altro comportamento a connotazione sessuale

o fondato sull'appartenenza di genere, indesiderato da una delle parti e lesivo della dignità della persona.

Comportamenti vietati sul lavoro

511 Sul luogo di lavoro è tassativamente vietata qualsiasi condotta illegale o qualsivoglia forma di abuso, minaccia o aggressione a persone o beni aziendali.

5.12 Il personale è tenuto a riferire in merito a comportamenti di tale natura e, comunque, ad ogni presunta violazione di norme, direttive o procedure, al proprio responsabile il quale riferirà, con le opportune garanzie di riservatezza, al Comitato Integrity che, effettuate le necessarie verifiche e valutazioni, svolgerà una funzione consultiva nei confronti dell'Alta Direzione, fornendo un parere sui provvedimenti da adottare.

Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

5.13 Il Gruppo considera il principio di tutela e protezione della salute e sicurezza sul lavoro quale obiettivo primario, in coerenza con l'attività delle Società del Gruppo e le iniziative che dalle stesse discendono; pertanto, ritiene di fondamentale valore il pieno ed integrale rispetto della normativa in materia ed opera fattivamente per la prevenzione degli infortuni, per la sicurezza e l'igiene dei lavoratori.

5.14 Ai dipendenti, collaboratori o consulenti delle Società del Gruppo, la cui integrità fisica e morale è considerata valore primario, vengono garantite condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, in ambienti di lavoro sicuri e salubri.

5.15 I dipendenti, collaboratori o consulenti delle Società del Gruppo, che a qualunque titolo e per qualsivoglia ragione operano nell'ambito delle stesse devono adoperarsi per assicurare la prevenzione degli infortuni sul lavoro, garantire la sicurezza e l'igiene dei lavoratori e concorrere personalmente al mantenimento della sicurezza e della qualità dell'ambiente di lavoro in cui operano, attenendosi scrupolosamente al sistema di sicurezza predisposto e a tutte le relative procedure aziendali che ne formano parte.

5.16 Nello svolgimento di ogni attività lavorativa, il Gruppo garantisce la formazione e l'informazione a tutti coloro che prestano la propria attività lavorativa sui rischi connessi alla sicurezza cui gli stessi si trovano di volta in volta esposti e assicura loro i mezzi e i Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) richiesti dalla normativa vigente in relazione alla tipologia di attività svolta. Inoltre, riesamina periodicamente e monitora continuamente le prestazioni e l'efficienza del proprio sistema posto a presidio dei rischi connessi alla sicurezza, per mantenere luoghi di lavoro sicuri a tutela dell'integrità del proprio personale e per raggiungere gli obiettivi di continuo miglioramento prefissati dal Gruppo in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

5.17 Gli strumenti utilizzati sono molteplici: applicazione di tutte le precauzioni possibili nella disposizione ed attrezzaggio dei macchinari, tempestivo adeguamento ad aggiornamenti

MARCOLIN

normativi per l'aumento della sicurezza, formazione specifica, assegnazione di dispositivi di sicurezza a tutte le figure che lo prevedono e massima severità nei confronti di chi non li utilizza, continua sensibilizzazione sia verso il personale interno che verso i visitatori esterni.

5.18 Il Gruppo mantiene i propri stabilimenti, uffici e sistemi operativi in modo tale da rispettare tutti gli standard di salubrità e sicurezza.

6. RAPPORTI CON I TERZI

6.1 Il Gruppo è particolarmente attento a sviluppare un rapporto di fiducia con tutti i suoi possibili interlocutori, ovverosia individui, gruppi o istituzioni il cui apporto è necessario per perseguire la propria missione aziendale, nonché con i collaboratori, i clienti, i fornitori, i partners in affari, le Istituzioni e Autorità Pubbliche, il mercato, le organizzazioni politiche, sindacali e sociali, i cui interessi possono essere, direttamente o indirettamente, influenzati dalle attività delle Società del Gruppo.

6.2 Nello svolgimento delle proprie attività, il Gruppo si uniforma ai principi di lealtà e correttezza, richiedendo, a tutti coloro che operano per suo conto, comportamenti onesti, trasparenti e conformi alle leggi in ogni rapporto che essi intrattengano, non tollerando condotte corruttive e/o collusive, né favoritismi non dovuti.

Omaggi, spese di ospitalità e rappresentanza

6.3 In linea generale, gli omaggi devono essere rivolti esclusivamente a promuovere l'immagine della Società. Per questo, nei rapporti con clienti, fornitori e terzi in genere (es. Istituzioni Pubbliche, nazionali, comunitarie e/o internazionali), è vietato offrire/accettare denaro, regali o benefici, anche a titolo personale, al fine di ottenere indebiti vantaggi di qualsiasi natura, contrari ai doveri d'ufficio o comunque in violazione di qualsivoglia normativa.

6.4 Gli atti di cortesia commerciale nei confronti di terzi, così come la ricezione degli stessi, sono consentiti, purché di modico valore e, comunque, tali da non compromettere l'integrità e la reputazione e da non influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario.

6.5 Sono espressamente vietati, in quanto assolutamente contrari alla cultura del Gruppo, tutti gli atti finalizzati a pratiche corruttive di qualsiasi genere nei confronti di soggetti terzi, sia privati che pubblici.

Iniziative non profit (donazioni, erogazioni liberali, sponsorizzazione e partnership a supporto della comunità)

6.6 Partecipare attivamente e responsabilmente alla vita delle comunità nelle quali opera è un valore fondamentale per il Gruppo Marcolin. Nel rispetto dei principi del Gruppo possono, quindi, essere erogati contributi ad associazioni non aventi scopo di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi che siano di elevato valore culturale o benefico. Le sponsorizzazioni, che possono

MARCOLIN

riguardare i temi del sociale, dello sport, dello spettacolo, dell'arte e della cultura, sono destinate solo ad eventi che offrano garanzia di elevato valore, preventivamente valutato e autorizzato dalle competenti strutture. In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, il Gruppo deve prestare attenzione verso ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale ed aziendale.

6.7 Le donazioni devono essere necessariamente indirizzate a beneficiari le cui finalità non siano in contrasto con i principi del Codice Etico. In tutti i casi devono essere garantite la tracciabilità delle operazioni e la trasparenza nelle decisioni, a partire dalla scelta dei beneficiari fino alla ricezione del bene o delle donazioni da parte di terzi. Sono espressamente vietati contributi a partiti politici o loro rappresentanti o ad associazioni nei confronti delle quali potrebbe determinarsi una situazione di conflitto di interessi.

6.8 In nessun modo le donazioni, le sponsorizzazioni e le iniziative di partnership dovranno essere utilizzate dai destinatari con finalità corruttive: tali attività non dovranno, infatti, essere volte ad ottenere indebiti vantaggi da soggetti, direttamente o indirettamente, collegati ai loro beneficiari.

Rapporti con i clienti, fornitori e collaboratori (consulenti, agenti, partners commerciali, etc.)

6.9 Il Gruppo imposta i rapporti con i clienti, i fornitori e i collaboratori esclusivamente sulla base di criteri di fiducia, qualità, competitività, professionalità e rispetto delle regole di una leale concorrenza di mercato.

6.10 In particolare, il Gruppo si aspetta che la selezione dei fornitori e dei collaboratori e gli acquisti di beni e servizi avvengano esclusivamente sulla base di parametri obiettivi di etica, qualità, convenienza, prezzo, capacità ed efficienza tali da permettere di impostare un rapporto fiduciario con detti soggetti, evitando accordi con fornitori di dubbia reputazione nell'ambito, ad esempio, del rispetto dell'ambiente, delle normative europee, delle condizioni di lavoro e/o dei diritti umani.

6.11 Con particolare riguardo ai fornitori, la Capogruppo fa sottoscrivere il "Codice di Condotta Fornitori" con il quale si richiede il rispetto degli standard degli accordi internazionali in tema di lavoro (Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro) e gli obiettivi minimali fissati dalle normative internazionali e nazionali in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di ambiente.

6.12 Il Gruppo si aspetta da clienti, fornitori e collaboratori, debitamente informati dalle Società, comportamenti conformi ai principi contenuti nel presente Codice Etico. Comportamenti diversi possono essere considerati gravi inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali.

Rapporti con le Istituzioni Pubbliche, con le Autorità Giudiziarie e con le Autorità Amministrative Indipendenti

6.13 I rapporti con le Istituzioni Pubbliche, nazionali, comunitarie e/o internazionali, nonché con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, ovvero organi, rappresentanti, mandatari, esponenti, membri, dipendenti, consulenti, incaricati di pubbliche funzioni, di Pubbliche Istituzioni, di Autorità Giudiziarie, di Autorità di Vigilanza e/o di altre Autorità Amministrative Indipendenti, devono improntarsi al più rigoroso rispetto delle disposizioni legislative vigenti; tali rapporti sono rimessi esclusivamente ai soggetti a ciò autorizzati in base alle correnti deleghe e procure conferite dalle Società del Gruppo.

6.14 Il Gruppo si impegna a mantenere nei confronti dei soggetti sopra indicati, con cui si relaziona a qualsiasi titolo, un atteggiamento di massima collaborazione, improntato ai principi di trasparenza e correttezza.

6.15 Il Gruppo si impegna ad osservare scrupolosamente le regole dettate dalle Autorità di Vigilanza (es.: Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni, Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, Garante per la Protezione dei Dati Personali, etc.) per il rispetto della normativa vigente nei settori connessi con la propria attività.

6.16 Gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori si impegnano ad ottemperare alle richieste eventualmente proveniente dai soggetti di cui al punto 6.13, ed a fornire piena collaborazione nel corso delle procedure istruttorie di controllo e verifica sull'operato delle Società del Gruppo.

6.17 In previsione di un procedimento giudiziario, di un'indagine o di una ispezione da parte di Autorità Giudiziaria e/o di Autorità Amministrative Indipendenti nessuno deve distruggere o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili o qualsiasi altro tipo di documento, mentire o fare dichiarazioni false o mendaci alle autorità competenti. Inoltre, nessuno deve persuadere altri a fornire informazioni false o ingannevoli alle stesse Autorità.

Rapporti con la Pubblica Amministrazione

6.18 Le relazioni con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio e soggetti pubblici e/o privati che erogano servizi pubblici, operatori sanitari, Aziende Ospedaliere, ASL (di seguito genericamente la "Pubblica Amministrazione") e in ogni caso, qualsiasi rapporto di carattere pubblicistico, devono sempre ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge applicabili, ai principi di trasparenza, onestà e correttezza e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione del Gruppo.

6.19 La gestione di rapporti con la Pubblica Amministrazione o di rapporti aventi comunque carattere pubblicistico sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte e autorizzate.

MARCOLIN

6.20 Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, il Gruppo non deve influenzare impropriamente le decisioni delle Amministrazioni e Autorità interessate, in particolare dei funzionari che trattano o decidono per conto delle stesse.

6.21 Nel corso di una trattativa/convenzione o di un rapporto d'affari, anche commerciale, con la Pubblica Amministrazione, in Italia o in altri Paesi, il Gruppo si astiene dai comportamenti contrari ai principi sopra enunciati, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- offrire o concedere opportunità di lavoro e/o vantaggi commerciali al personale della Pubblica Amministrazione, coinvolto nella trattativa o nel rapporto, o ai relativi familiari;
- offrire o ricevere omaggi o altre utilità, salvo non si tratti di atti di cortesia commerciale di modico valore;
- fornire informazioni non veritiere od omettere di comunicare fatti rilevanti, laddove richiesti dalla Pubblica Amministrazione.

Rapporti con le organizzazioni politiche, sindacali e sociali

6.22 Il Gruppo contribuisce al benessere economico e alla crescita della comunità in cui opera. A tal fine, le Società del Gruppo si uniformano, nello svolgimento delle proprie attività, al rispetto delle comunità locali e nazionali, favorendo il dialogo con le associazioni sociali.

6.23 Il Gruppo impronta i propri rapporti con partiti politici o loro rappresentanti o candidati nel più rigoroso rispetto della normativa vigente e delle direttive aziendali.

6.24 La Società non promuove né intrattiene alcun genere di rapporto con organizzazioni, associazioni o movimenti che perseguano, direttamente o indirettamente, finalità penalmente illecite o, comunque, vietate dalla legge.

7. CORRETTEZZA E TRASPARENZA DELLE INFORMAZIONI SOCIETARIE E DEI CONTROLLI INTERNI

Comunicazioni sociali e registrazioni contabili

7.1 Ogni azione, operazione o transazione deve essere correttamente registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge, dai principi contabili applicabili e deve essere inoltre debitamente autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

7.2 Affinché la contabilità risponda ai requisiti di verità, completezza e trasparenza del dato registrato, per ogni operazione deve essere conservata agli atti delle Società del Gruppo un'adeguata e completa documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'accurata registrazione contabile;
- l'immediata individuazione delle caratteristiche e delle motivazioni sottostanti all'operazione medesima;
- l'agevole ricostruzione formale e cronologica dell'operazione;

MARCOLIN

- la verifica del processo di decisione, di autorizzazione e di realizzazione, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità.

7.3 Ciascun dipendente e collaboratore opera, per quanto di sua competenza, affinché qualsiasi fatto relativo alla gestione sia correttamente e tempestivamente registrato nella contabilità delle Società del Gruppo. Gli stessi soggetti tenuti all'acquisizione, elaborazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni relative alla situazione economica e patrimoniale della Società sono tenuti ad assicurare il regolare funzionamento dell'azienda, agevolando ogni forma di controllo sulla gestione societaria previsto dalla legge.

7.4 Ciascuna registrazione contabile deve riflettere esattamente le risultanze della documentazione di supporto. Pertanto, sarà compito di ciascun dipendente e collaboratore a ciò deputato fare in modo che la documentazione di supporto sia facilmente reperibile e ordinata secondo criteri logici.

7.5 È fatto espresso divieto a tutti i soggetti che, a qualunque titolo, prestano la propria attività nella gestione economica, patrimoniale e finanziaria della Società di tenere comportamenti che, in qualsiasi modo, possono impedire l'attività di controllo e di revisione di competenza degli organi preposti; a tal fine, in particolare, è tassativamente vietato occultare materiali e/o documenti in modo da sviare, impedire od ostacolare le medesime attività di controllo.

Cultura del controllo

7.6 Il Gruppo promuove e diffonde, ad ogni livello aziendale, una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli in considerazione dell'apporto che danno al miglioramento dell'efficienza aziendale.

7.7 Il sistema di controllo interno comprende tutti gli strumenti necessari ad indirizzare, gestire e verificare le attività del Gruppo con l'obiettivo di garantire il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, di proteggere i beni aziendali, di gestire efficacemente le attività sociali e di fornire con chiarezza informazioni sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria, nonché tutte quelle attività finalizzate all'identificazione ed al contenimento dei rischi aziendali.

7.8 I dipendenti ed i collaboratori sono responsabili, per quanto di loro competenza, della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo interno, e della custodia dei beni aziendali, siano essi materiali o immateriali, strumentali all'attività svolta e a non farne un uso improprio.

7.9 Il monitoraggio e la valutazione del sistema di controllo interno è effettuato dai soggetti/organismi a ciò proposti.

8. COMUNICAZIONE, USO DI INFORMAZIONI RISERVATE E ABUSO DI INFORMAZIONI RISERVATE (Insider Trading)

Comunicazione

8.1 La comunicazione all'interno ed all'esterno della Capogruppo e delle Società del Gruppo deve essere chiara, precisa e veritiera, onde evitare la diffusione di notizie ed informazioni erranee, ovvero il determinarsi di situazioni comportanti responsabilità di qualsiasi natura e contenuto.

8.2 La comunicazione di informazioni al pubblico, in particolare, deve essere gestita dalle strutture organizzative espressamente preposte.

Uso di informazioni privilegiate

8.3 Le informazioni ed i documenti riservati, i dati dei collaboratori, dei fornitori, dei clienti, i progetti di lavoro, il *know-how* aziendale e sui prodotti, vanno custoditi e protetti in maniera adeguata e continua sia rispetto ai terzi che rispetto ai colleghi non direttamente interessati. I soggetti che, per ragioni di lavoro, vi hanno accesso devono, comunque, trattarli secondo le istruzioni e le procedure fissate dalla Società.

8.4 Qualora terze persone, deliberatamente o fraudolentemente, cercassero di ottenere informazioni riservate ai collaboratori del Gruppo, questi ultimi devono darne tempestiva comunicazione alla Società, tramite il proprio Responsabile.

Abuso di informazioni privilegiate – Insider Trading

8.5 Ai destinatari che ne fossero in possesso, è vietato utilizzare o comunicare ad altri, senza giustificato motivo, informazioni privilegiate, secondo la definizione prevista dalla normativa applicabile, riguardanti strumenti finanziari, quotati in Italia o all'estero, emessi dalla Società.

8.6 Gli stessi destinatari, se in possesso di informazioni privilegiate, ne devono dare immediato avviso alla Società, perché provveda, nei termini e con la modalità indicate dalla legge e secondo la relativa procedura aziendale adottata dal Consiglio di Amministrazione, a rendere pubbliche le informazioni quando ciò sia prescritto.

8.7 Per tutto quanto non ricompreso nelle presenti disposizioni e per le istruzioni maggiormente operative si rinvia all'apposita procedura aziendale relativa alla gestione, trattamento, comunicazione all'esterno delle informazioni privilegiate adottata dal Consiglio di Amministrazione della Società.

9. NORMATIVA ANTIRICICLAGGIO, INCASSI E PAGAMENTI

9.1 Il Gruppo si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di antiriciclaggio e di contrasto finanziario del terrorismo internazionale.

9.2 Gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori, nell'ambito dei diversi rapporti instaurati con la Società, non dovranno, in alcun modo e in alcuna circostanza, essere implicati in vicende connesse al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali.

9.3 Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con fornitori non occasionali ed altri partners e/o clienti in relazioni d'affari, le Società del Gruppo ed i propri dipendenti e/o collaboratori devono operare nel rispetto dei protocolli aziendali e delle procedure ed evitare di porre in essere operazioni sospette sotto il profilo della correttezza e della trasparenza.

9.4 In particolare, i dipendenti ed i collaboratori dovranno assicurarsi, in via preventiva, circa l'integrità morale, la reputazione ed il buon nome della controparte. Gli stessi si impegnano altresì ad operare in maniera tale da evitare implicazioni in operazioni anche potenzialmente idonee a favorire il riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali, agendo nel pieno rispetto della normativa antiriciclaggio.

9.5 Con particolare riguardo alla tracciabilità ed alla conservazione delle registrazioni, i destinatari devono osservare le seguenti prescrizioni:

- tutte le transazioni finanziarie fatte da o a favore delle Società del Gruppo non possono essere effettuati in contanti, se non nel rispetto delle normative vigenti, né possono essere utilizzati libretti al portatore ed altri mezzi assimilabili al contante;
- tutte le transazioni finanziarie fatte da o a favore delle Società del Gruppo devono essere accuratamente ed integralmente registrate nei libri contabili e nelle scritture obbligatorie;
- tutti i pagamenti devono essere effettuati solo ai destinatari nei confronti dei quali sorge un obbligo da parte delle Società del Gruppo per attività contrattualizzate e/o deliberate dai soggetti delegati;
- non devono essere eseguiti pagamenti nei confronti dei soggetti (persona fisica o giuridica) facenti parte delle liste collegate al contrasto finanziario del terrorismo internazionale (liste ONU, liste comunitarie e liste OFAC presenti nel sito della Banca di Italia, sezione Unità di Informazione Finanziaria);
- non devono essere create registrazioni false, incomplete o ingannevoli e non devono essere istituiti fondi occulti e non registrati e, neppure, possono essere depositati fondi in conti personali o non appartenenti alle Società, né fatto alcun uso non autorizzato dei fondi e delle risorse delle Società del Gruppo.

10. NORMATIVA SUL COMMERCIO INTERNAZIONALE, CONTROLLO DELLE ESPORTAZIONI E DELLE IMPORTAZIONI

10.1 Il Gruppo si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni in materia di commercio internazionale, compresi i controlli sulle esportazioni, i regolamenti sulle importazioni, le sanzioni economiche ed eventuali leggi antiboicottaggio in tutte le giurisdizioni in cui il Gruppo stesso opera.

11. ATTUAZIONE, GARANZIE E SEGNALAZIONI IN CASO DI VIOLAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DEL CODICE ETICO

11.1 I compiti di vigilare sull'osservanza e aggiornamento del Codice Etico, di diffondere i principi etici e valori del Gruppo, di proporre eventuali interventi migliorativi e chiarire eventuali dubbi interpretativi, sono affidati al "Comitato Integrity" istituito dall'azienda e composto da: Group HR Director, Group Legal & Compliance Director, Presidente dell'Organismo di Vigilanza e dal Group Internal Audit Manager.

11.2 Oltre ai soggetti citati al punto 10.1, sono tenuti a garantire il rispetto del Codice Etico, i soggetti posti al vertice di ogni Direzione aziendale i quali, nei casi vi siano dubbi sui comportamenti da adottare, forniscono chiarimenti e spiegazioni ai collaboratori che operano all'interno delle proprie Direzioni.

11.3 Tutti i destinatari del presente Codice Etico, nel caso in cui vengano a conoscenza di presunte violazioni del presente Codice Etico o di comportamenti non conformi alle regole di condotta adottate dal Gruppo, devono segnalare tali violazioni al Comitato Integrity, con comunicazione circostanziata (ovvero contenente almeno indicazione di soggetto, luogo, tempo, fatto) ed in forma non anonima, tramite i seguenti canali tra loro alternativi:

- Casella posta ordinaria: Comitato Integrity Marcolin S.p.A. – ZI Villanova, 4 – 32013 Longarone (BL)
- piattaforma Marcolin Integrity Line, disponibile al seguente link <https://marcolin.integrityline.com>.

11.4 Viene in ogni caso garantita la riservatezza circa l'identità del segnalante, assicurando che le segnalazioni ricevute saranno trattate con la massima confidenzialità in linea con le disposizioni vigenti in materia. La Società garantisce che il mancato rispetto dei predetti obblighi di riservatezza e confidenzialità comporterà l'avvio di un procedimento sanzionatorio nei confronti del trasgressore.

11.5 In conformità con le *best practices* in materia e con la normativa applicabile, Marcolin non tollererà alcun tipo di ritorsione nei confronti di chi, in buona fede, denunci una violazione al presente Codice Etico.

MARCOLIN

11.6 Qualora venga accertata la mala fede o colpa grave del segnalante, la società provvederà ad avviare un procedimento sanzionatorio nei suoi confronti.

11.7 L'osservanza delle disposizioni del presente Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 cod. civ. Eventuali provvedimenti sanzionatori per violazioni del Codice Etico saranno adottati in coerenza con le leggi vigenti ed i relativi contratti di lavoro nazionali e saranno commisurati alla particolare violazione del Codice Etico. I provvedimenti potranno comprendere anche la cessazione del rapporto fiduciario tra il Gruppo ed il collaboratore, con le conseguenze contrattuali e di legge rispetto al rapporto di lavoro previste dalle norme vigenti.

11.8 Per i soggetti che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione all'interno del Gruppo, la violazione delle norme del Codice Etico comporterà l'assunzione, da parte dell'organo sociale competente, delle misure sanzionatorie più opportune in relazione alla gravità della violazione ed alla qualifica del soggetto, in conformità alla normativa applicabile.

11.9 Per tutti gli altri destinatari con i quali il Gruppo intrattiene rapporti contrattuali, l'osservanza del Codice Etico costituisce presupposto per la prosecuzione del rapporto professionale/collaborativo in essere con il Gruppo; pertanto, la violazione delle norme del Codice potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni subiti da Marcolin o dalle società del Gruppo. La Società, in ogni caso, non instaura rapporti d'affari con chiunque non condivi o si rifiuti di rispettare i principi del Codice.

12 APPROVAZIONE, MODIFICHE E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

12.1 Il presente Codice Etico è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Marcolin S.p.A. ed è valido per tutte le Società del Gruppo. Eventuali modifiche "sostanziali" - ossia modifiche che implicino l'aggiunta, l'eliminazione, la sostituzione o modifica sostanziale di principi e valori statuiti nel presente Codice Etico - saranno approvati dal medesimo organo. Eventuali modifiche "minori", invece - ossia aggiornamenti non sostanziali o meramente formali - verranno gestite direttamente dall'Alta Direzione della Capogruppo.

12.2 Ogni Società del Gruppo, per quanto di sua competenza, si impegna a garantire la massima diffusione del Codice Etico, assicurando un adeguato programma di informazione, formazione e sensibilizzazione in ordine ai suoi contenuti. Eventuali ulteriori specifiche norme comportamentali e politiche derivanti da prassi o normative locali potranno essere adottate in aggiunta al presente Codice Etico ed in accordo con la Capogruppo Marcolin S.p.A.

12.3 Il Codice Etico è disponibile e accessibile a tutti i dipendenti, ai soggetti che collaborano con Marcolin e ai suoi *stakeholders* sul sito internet del Gruppo e sulla intranet aziendale. L'adozione del Codice Etico, inoltre, viene resa nota ai soggetti esterni che collaborano con la

MARCOLIN

Società (es. collaboratori esterni, consulenti, fornitori e clienti) anche per il tramite di specifiche clausole contrattuali.