

# Codice Etico

GRUPPO VOILÀP HOLDING





Foto project:  
**Andrea Caiumi**



## IL GRUPPO VOILÀP HOLDING



Il Gruppo Voilàp holding in questi ultimi anni è cresciuta ben oltre i confini italiani, trasformandosi in una realtà multinazionale che agisce e compete nel mercato globale.

Il successo del Gruppo si è progressivamente consolidato grazie alla passione per l'eccellenza, l'innovazione e l'affidabilità dei nostri prodotti, ma anche grazie ai valori che da sempre hanno guidato le nostre azioni e decisioni: etica, responsabilità, trasparenza, fiducia, umiltà, ascolto, impegno, senso di appartenenza, collaborazione e ricerca dell'eccellenza.

Se tuttavia qualche decennio fa, in un contesto più piccolo e una dimensione locale, era più semplice e immediato vivere e respirare i valori fondanti la nostra impresa, grazie al contatto quotidiano con chi l'impresa l'aveva fondata, oggi la realtà del Gruppo è molto più articolata, in termini geografici, legislativi e culturali.

Proprio in considerazione della complessità delle situazioni e dei contesti economici, istituzionali, sociali e culturali in cui il Gruppo oggi opera, abbiamo avvertito la necessità di riconfermare la nostra visione etica e di esprimere con chiarezza i nostri principi, valori e responsabilità comuni, affidando al Codice Etico il compito di definire ed illustrare le linee guida e i principi morali che orientano i comportamenti di tutti coloro che collaborano con il Gruppo (amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori), nell'attività di ogni giorno e in ogni decisione.

Il Codice Etico ha dunque il compito di ridurre le incertezze, limitando il perimetro delle decisioni arbitrarie e la soggettività dei comportamenti individuali.

Ma ha anche il compito di offrire delle risposte a chi entra in contatto a vario titolo con il nostro Gruppo, andando a definire con chiarezza l'insieme dei valori che Voilàp holding riconosce, accetta e promuove, rafforzando la fiducia che i nostri stakeholder ripongono in noi. Il Codice Etico ci aiuta a capire cosa ci si aspetta da noi, in quanto membri del Gruppo Voilàp holding.

Siamo dunque tutti invitati a dare concretezza, con il nostro comportamento, ai valori e ai principi generali che caratterizzano l'etica del nostro Gruppo, a conferma della qualità, integrità e serietà del nostro modo di operare nel mondo.

Valter Caiumi  
Chairman & CEO  
**Voilàp holding**



<b>INDICE</b>	<b>CAPO I</b>	
	DISPOSIZIONI GENERALI	pag
<b>1</b>	Premessa	9
<b>2</b>	Missione del Gruppo Voilàp holding	10
<b>3</b>	Contenuto del Codice Etico	11
<b>4</b>	Funzione del Codice Etico e sua diffusione	11
<b>5</b>	Segnalazioni di violazioni e verifiche	11
<b>6</b>	Modello organizzativo: adozione	12
	<b>CAPO II</b>	
	PRINCIPI MORALI PERSEGUITI DAL GRUPPO	
<b>7</b>	Valori guida	14
<b>8</b>	Rapporti fra il Gruppo e gli "stakeholders"	16
<b>9</b>	Risorse umane ed ambiente di lavoro	16
<b>10</b>	Lavoro minorile	17
<b>11</b>	Informazioni al cliente/consumatore	17
<b>12</b>	Ambiente e sviluppo compatibile	18
	<b>CAPO III</b>	
	LINEE GUIDA PER GLI ADDETTI	
<b>13</b>	Divieto di abusi con gli apparati informatici e telefonici	20
<b>14</b>	Gestione dei conflitti d'interessi	20
<b>15</b>	Informazioni riservate e gestione di dati sensibili	21
<b>16</b>	Sicurezza, igiene e salute sul lavoro	22
<b>17</b>	Divieto di discriminazioni e molestie	23
<b>18</b>	Corruzione e pagamenti illeciti	24
<b>19</b>	Rapporti con i fornitori	24
	<b>CAPO IV</b>	
	ATTIVITÀ DI VIGILANZA	
<b>20</b>	Organismo di Vigilanza e sistema di controllo interno	26
<b>21</b>	Violazione del Codice Etico e sanzioni	27
	<b>CAPO V</b>	
	CONCLUSIONI	
<b>22</b>	Approvazione e diffusione del Codice Etico	29
<b>23</b>	Aggiornamenti	29





# CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

## 1 PREMESSA

**I**l Gruppo Voilap holding (anche detto, in seguito, semplicemente Gruppo o Voilap holding), è una realtà presente in Italia e nel mondo, leader nel settore delle tecnologie per la lavorazione di alluminio, acciaio, metalli leggeri e PVC, attraverso i brand Emmegi, Tekna ed Elumatec.

In questo campo, nel quale si richiedono altissima precisione, velocità di esecuzione ed elevata affidabilità, il Gruppo realizza macchinari, interi impianti produttivi e centri di lavoro, nonché i relativi software, direttamente o a mezzo delle sue controllate e collegate distribuite tra Europa, Nord e Sud America, Asia e Medio Oriente, ideando ed adottando soluzioni estremamente innovative, per le quali fanno fede anche i numerosi brevetti di cui il Gruppo è titolare.

Le varie società del Gruppo sono in grado di seguire e gestire l'intero processo di sviluppo di un prodotto, a partire dall'esigenza recepita sul mercato, passando per l'esperienza tecnica alla luce del proprio vastissimo know-how, fino alla soluzione ottimale, perfezionata dall'applicazione delle tecnologie più attuali.

A supporto di questa incessante attività di ricerca, il Gruppo si è dotato da tempo dei migliori strumenti di progettazione e gestione digitale del ciclo di vita del prodotto, al fine di "virtualizzare" e verificare le soluzioni, prima che esse prendano corpo nel prodotto. La qualità tecnologica delle soluzioni adottate è inoltre completata dallo sviluppo interno di tutta l'automazione ed il controllo: oltre alla progettazione del software di controllo delle macchine, essa sviluppa infatti soluzioni informatiche per la progettazione di serramenti, l'automazione del processo industriale del cliente, il monitoraggio, la raccolta e l'elaborazione centralizzata dei dati di lavoro dell'impianto per ottimizzarne il controllo di gestione.

L'esperienza acquisita nel corso degli anni ha così rappresentato per il Gruppo la base per la ricerca e lo sviluppo di soluzioni tecnologiche sempre nuove, attraverso l'evoluzione continua del prodotto e l'espansione in nuovi settori. L'ampia gamma di macchine per taglio e lavorazione del Gruppo si è così arricchita nel tempo di attrezzature per movimentazione, logistica, assemblaggio, saldatura, cianfrinatura ed imballaggio, tali da costituire un sistema completo per la produzione di serramenti e facciate continue, in alluminio, PVC, leghe leggere.

Negli ultimi anni, inoltre, il Gruppo ha ulteriormente ampliato la gamma dei propri prodotti, espandendosi nel settore delle macchine per la lavorazione, la tempra e la serigrafia del vetro, garantendo, così, ai propri clienti una scelta di prodotti e soluzioni tecnologiche sempre più vasta e completa.

Nel 2014, infine, viene costituita Voilàp, la "digital company" del Gruppo nata dall'attenzione alle nuove possibilità offerte dalla rivoluzione digitale, con l'intento di aiutare non solo le imprese del Gruppo ma anche Clienti Terzi, a cavalcare tali opportunità e a costruire il proprio futuro digitale. Voilàp rappresenta il portale per l'industria 4.0 su ogni settore, combinando nel modo migliore il know-how manifatturiero con quello digitale.

Questa costante innovazione, unita all'elevatissima qualità dei prodotti – declinata su migliaia di applicazioni realizzate, che rappresentano un bagaglio tecnico unico al mondo – alla scelta accurata della componentistica e ad una logistica di assoluta avanguardia, hanno fatto del Gruppo Voilàp holding un punto di riferimento a livello mondiale per gli operatori di questi campi, ed in particolare per le imprese.

## 2 MISSIONE DEL GRUPPO VOILÀP HOLDING

La missione del Gruppo Voilàp holding è diretta alla creazione di valore per i soci, nel costante rispetto dei legittimi interessi e diritti di tutte le categorie di soggetti coinvolti, sia interni (per esempio dipendenti e collaboratori), sia esterni (per esempio clienti, fornitori, azionisti, comunità locali, stato ed enti pubblici, ecc.), nel rispetto delle pratiche di equità e correttezza nella gestione dei rapporti di lavoro, delle norme sulla sicurezza dei lavoratori e nel rispetto di tutte le leggi e disposizioni regolamentari applicabili ai diversi campi di attività.

### 3 CONTENUTO DEL CODICE ETICO

Il presente Codice Etico (di seguito denominato anche semplicemente "Codice"), contiene le linee guida fondamentali ed i principi morali, espressione della politica societaria, a cui deve ispirarsi la condotta degli amministratori, dei dirigenti e di ogni dipendente e collaboratore (di seguito denominati anche semplicemente "addetti").

Il Codice, elaborato a seguito della precisa volontà del Gruppo di adeguarsi alle previsioni normative italiane di cui al D. Lgs. 231/2001, rappresenta un elemento di completamento del fondamentale "Modello organizzativo" (si veda di seguito), che verrà adottato a breve dalle singole società assoggettate alla normativa italiana.

### 4 FUNZIONE DEL CODICE ETICO E SUA DIFFUSIONE

Il Codice ha le fondamentali funzioni di:

- definire ed illustrare le "linee guida" che devono essere rispettate da amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori
- evidenziare i "principi morali" perseguiti dal Gruppo durante il suo operare

Le indicazioni contenute nel Codice, le eventuali integrazioni e modificazioni, devono quindi essere poste a conoscenza di tutti gli addetti che operano all'interno delle singole aziende.

Il Gruppo garantisce poi un'adeguata formazione/informazione e si impegna a fornire i chiarimenti che fossero necessari in merito ai contenuti del Codice.

### 5 SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI E VERIFICHE

La segnalazione di eventuali violazioni del Codice è obbligatoria per tutti gli addetti che operano all'interno del Gruppo.

In presenza di segnalazioni di violazioni del Codice, è anzitutto garantita la tutela e la privacy del soggetto segnalante e dopo attenta indagine, vengono adottate sanzioni disciplinari adeguate e proporzionate nei confronti dell'autore della violazione.

Il Gruppo verifica poi in autonomia, con regolarità e con idonee procedure, l'assenza di violazioni del Codice, sia a livello interno, che da parte dei soggetti terzi che sono in rapporti di affari con il Gruppo.

Il Gruppo Voilàp holding, infatti, promuove il rispetto dei valori descritti nel Codice anche da parte di fornitori, consulenti, ecc..

Per tale ragione, si evidenzia fin d'ora che verranno interrotti i rapporti contrattuali con i soggetti che si rifiutano di rispettare e condividere i contenuti del Codice.

## 6 MODELLO ORGANIZZATIVO: ADOZIONE

Le società del Gruppo, consapevoli del proprio ruolo e responsabilità, mirano ad operare nel costante rispetto delle normative vigenti ed in base a principi di correttezza e trasparenza.

A tal fine, nelle società del Gruppo assoggettate alla normativa italiana, verrà adottato un "Modello organizzativo" idoneo a prevenire la commissione di reati da parte dei propri amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori e si vigilerà costantemente sulla corretta attuazione dello stesso. Con l'adozione del Modello organizzativo, le società di diritto italiano, inoltre:

- garantiscono una corretta informazione al mercato, ed ai terzi in genere, mediante procedure verificabili e trasparenti;
- adottano strumenti organizzativi finalizzati a prevenire la violazione delle disposizioni di legge e dei principi di correttezza e lealtà da parte dei propri addetti;
- si impegnano a promuovere una competizione leale, considerata elemento finalizzato al raggiungimento anche dei propri interessi, oltre che di quelli dei clienti, degli operatori del mercato e degli addetti in genere;
- tutelano e valorizzano i propri collaboratori e dipendenti;
- promuovono uno sviluppo sostenibile, nel rispetto dell'ambiente e del territorio.



# CAPO II

## PRINCIPI MORALI PERSEGUITI DAL GRUPPO

### 7 VALORI GUIDA

**L**e norme di condotta contenute nel presente Codice Etico sono espressione di Principi che, negli anni, nel loro continuo sviluppo, hanno rappresentato i “Valori Guida” della cultura del Gruppo Voilàp holding.

- **Etica:** è il principio in forza del quale:
  - i rapporti tra persone (c.d. stakeholders) ed azienda vengono impostati sulla base dell’onestà, rispetto, responsabilità, trasparenza, anteponendo sempre gli interessi comuni a quelli individuali;
  - lo sviluppo aziendale è sempre coniugato con il rispetto dell’uomo e dell’ambiente.
- **Responsabilità:** è il principio in forza del quale il Gruppo Voilàp holding, consapevole del proprio ruolo da “Protagonista”, persegue i propri obiettivi, facendosi carico delle decisioni prese e/o da prendere e dei loro effetti con tempestività, determinazione, professionalità e credibilità.
- **Trasparenza:** è il principio che governa la “comunicazione” nel Gruppo, in modo che sia sempre chiara, priva di malintesi e strumentalizzazioni ed in grado di costruire relazioni e rapporti – interni e/o esterni all’azienda – leali e profondi.
- **Fiducia:** è il valore legato al riconoscimento del contributo degli altri.
- **Umiltà:** è la capacità di mettersi in discussione ed accettare il dialogo, evitando posizioni di prevaricazione e di arroganza.
- **Ascolto:** è la capacità di essere vicini al cliente – interno ed esterno – e di saper cogliere le sue esigenze anche se non esplicitamente espresse;

ascoltare e dare feedback riconoscendo il lavoro ed il contributo altrui.

- **Impegno:** è il valore in forza del quale i dipendenti/collaboratori del Gruppo Voilà holding:
  - lavorano con passione, condividendo la visione aziendale e gli obiettivi affidati, affrontando con coraggio situazioni difficili per superarne i limiti e coglierne le opportunità;
  - operano in maniera proattiva, anticipando i cambiamenti e promuovendo soluzioni innovative, per assicurarne la sostenibilità competitiva e lo sviluppo del business.
- **Appartenenza:** è il principio che lega in un'unica squadra dipendenti/collaboratori con i clienti e fornitori, attraverso la condivisione di strategie ed obiettivi e l'orgoglio comune dell'identità aziendale "essere Voilà holding".
- **Partnership:** è il valore in forza del quale vengono creati rapporti collaborativi con clienti e fornitori, con l'obiettivo di soddisfare le reciproche necessità.
- **Qualità:** è il principio che si concretizza nel:
  - perseguire l'eccellenza, attraverso il continuo miglioramento dei prodotti e delle competenze, nel rispetto delle attese del cliente e delle vigenti normative sulla sicurezza prodotto;
  - dimostrare, con il lavoro di tutti i giorni, ai nostri clienti – interni ed esterni – che ciò che è stato concordato è quanto otterranno da noi.



## 8 RAPPORTI FRA IL GRUPPO E GLI "STAKEHOLDERS"

In linea generale, il Gruppo Voilàp holding ricerca la massima correttezza e trasparenza nei rapporti con i così detti "stakeholders", intesi quali soggetti che entrano in contatto con il Gruppo medesimo e che risultano essere portatori di autonomi interessi da rispettare e da valorizzare. All'interno della definizione di cui sopra, sono compresi, a titolo esemplificativo:

- gli azionisti;
- i dirigenti;
- i dipendenti, collaboratori e le loro famiglie;
- i fornitori;
- i clienti;
- i finanziatori;
- la comunità;
- lo Stato, ecc..

Nell'esecuzione dell'attività di impresa, il Gruppo riconosce, in particolare, un ruolo primario alle "persone", promuovendo la creazione di rapporti basati sulla reciproca fiducia, lealtà, pari opportunità e la valorizzazione della professionalità di ogni soggetto.

Il Gruppo riconosce e tutela, in via prioritaria, i diritti dei lavoratori, la loro salute e la loro sicurezza sui luoghi di lavoro, nel massimo e costante rispetto delle normative vigenti nei singoli Stati in cui opera.

Per contribuire allo sviluppo proprio e della comunità in cui opera, il Gruppo valorizza poi la ricerca, l'innovazione e la crescita sociale, educativa e culturale, garantisce una piena collaborazione e trasparenza nei rapporti con le Autorità pubbliche, nazionali e internazionali.

## 9 RISORSE UMANE ED AMBIENTE DI LAVORO

Il Gruppo riconosce l'importanza fondamentale dei propri dipendenti e collaboratori nello sviluppo e nella realizzazione della crescita dell'impresa.

Le Risorse Umane, quale patrimonio dell'impresa, vengono valorizzate attraverso:

- percorsi di formazione professionale che garantiscano un continuo aggiornamento tecnico/manageriale;
- piani di sviluppo professionali che riescano a soddisfare, nello stesso tempo, le ambizioni del dipendente/collaboratore e le esigenze dell'impresa.

E' garantita parità di trattamento e valorizzazione delle singole professionalità, rifiutando qualsiasi discriminazione.



Il Gruppo si impegna inoltre a garantire un ambiente di lavoro sicuro, sano e produttivo anche tramite la diffusione di una cultura della sicurezza e della consapevolezza dei rischi e l'incentivazione di comportamenti responsabili da parte di tutti gli addetti. Viene contestualmente chiesto ai dipendenti e collaboratori di assicurare le prestazioni dovute, il rispetto degli impegni assunti nei confronti del Gruppo e l'osservanza dei principi e valori contenuti nel presente Codice. Ogni dipendente e collaboratore è poi direttamente responsabile nei confronti dei colleghi e del Gruppo, per il mantenimento della qualità dell'ambiente di lavoro. I dipendenti hanno l'onere di prevenire e di limitare situazioni che possono influenzare negativamente tale qualità.

## 10 LAVORO MINORILE

Nel pieno rispetto delle Convenzioni elaborate dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro, il Gruppo non impiega, in alcun modo e per nessun motivo, persone di età inferiore rispetto a quella minima prevista dalle leggi dei singoli Stati.

Per estendere ed imporre tale condotta anche a terze parti, il Gruppo interrompe sistematicamente i rapporti di fornitura con soggetti che non rispettino le previsioni di cui appena sopra.

## 11 INFORMAZIONI AL CLIENTE/ CONSUMATORE

Le informazioni comunicate al cliente/consumatore sono ispirate al rispetto della massima correttezza e chiarezza.

Il Gruppo si impegna quindi ad una comunicazione il più possibile trasparente ed etica, sia nel corso di eventuali campagne pubblicitarie che nella stesura dei manuali tecnici di impiego o nell'utilizzo di altri mezzi di comunicazione (comprese eventuali etichette sui prodotti, brochure, opuscoli, ecc.).

E' conseguentemente rifiutata ogni forma di comunicazione che sia ingannatoria per il cliente/consumatore o per il mercato nella sua generalità.

Anche le trattative con i clienti devono sempre svolgersi secondo principi di reciproca correttezza commerciale e nel rispetto degli impegni assunti.

## 12 AMBIENTE E SVILUPPO COMPATIBILE

Il Gruppo adotta, nello svolgimento della propria attività, comportamenti basati sulla responsabilità sociale d'impresa, finalizzati a realizzare uno sviluppo sostenibile, compatibile cioè con il rispetto per l'ambiente.

In tal senso l'azienda promuove, nel rispetto delle leggi e regolamenti:

- la raccolta differenziata;
- il risparmio energetico, attraverso l'installazione di lampade a led con gestione dell'accensione/ spegnimento luci con sonde di rilevamento della luminosità;
- l'attenzione all'utilizzo di materiale riciclabile;
- la bonifica delle coperture in amianto reintegrando le coperture con soluzioni che riducono la dispersione termica;
- la dotazione nei reparti dei defibrillatori automatici.

Il Gruppo favorisce e incoraggia comportamenti analoghi anche nei confronti di tutti i soggetti con cui intercorrono rapporti economici e relazioni varie.



# CAPO III

## LINEE GUIDA PER GLI ADDETTI

### 13 DIVIETO DI ABUSI CON GLI APPARATI INFORMATICI E TELEFONICI

**S**ono chiaramente vietati comportamenti illegali, ma anche semplici abusi di qualsiasi genere compiuti sul luogo di lavoro, con particolare riferimento a quelli perpetrati con gli apparati informatici e telefonici, dati in uso agli addetti.

E' conseguentemente vietata, in linea generale:

- la navigazione internet su siti non attinenti all'attività lavorativa svolta;
- l'invio o la ricezione di e-mails che non abbiano carattere lavorativo;
- l'utilizzo degli apparati telefonici aziendali fissi e mobili per telefonate personali, fatto salvo che non siano strettamente necessarie ed urgenti.

In riferimento ai punti di cui appena sopra, si rinvia agli articolati e dettagliati "Regolamenti interni" rilasciati prima d'ora a tutti gli addetti.

Ogni presunta o reale violazione di norme di legge, regolamenti, procedure, istruzioni, ecc. di cui gli addetti dovessero rendersi conto, deve essere immediatamente riferita all'Organismo di Vigilanza ove costituito (si veda oltre), o dalla Direzione delle Risorse Umane, che riferiranno al Consiglio di Amministrazione suggerendo i provvedimenti da adottare.

### 14 GESTIONE DEI CONFLITTI D'INTERESSI

In presenza di eventuali situazioni che portino a conflitto di interesse, anche solo potenziale, i dirigenti, i dipendenti e collaboratori devono essere certi che tutte le decisioni da essi prese per conto del Gruppo, siano finalizzate al migliore interesse aziendale.

Per tale ragione, gli addetti hanno anzitutto l'obbligo di prevenire ed evitare, per quanto possibile, situazioni che pongano problemi di conflitto di interesse.

In particolare, devono essere evitate situazioni di conflitto fra gli interessi del Gruppo e quelli personali o famigliari. Per gestire al meglio tali situazioni nel momento in cui si dovessero comunque creare, ogni addetto ha l'obbligo di comunicare al proprio responsabile o dalla Direzione delle Risorse Umane l'esistenza di un'attività lavorativa con altri soggetti, o la presenza di contatti finanziari, commerciali, professionali, famigliari o di altro tipo, tali da poter influire, anche solamente in astratto, sull'imparzialità della sua condotta lavorativa svolta per il Gruppo.

Si specifica inoltre che non è ammessa l'assunzione di congiunti o parenti di dipendenti/collaboratori, poiché si potrebbero creare situazioni di contrasto con le esigenze di autonomia e riservatezza delle diverse funzioni aziendali. Alla Direzione delle Risorse Umane è delegata la responsabilità di verificare il rispetto di questa linea guida del Codice Etico nell'ambito del processo di selezione, sia che esso si svolga in Italia od all'estero.

Eventuali violazioni della linea guida, dovranno essere tempestivamente comunicate alla Direzione delle Risorse Umane.

## 15 INFORMAZIONI RISERVATE E GESTIONE DI DATI SENSIBILI

La normativa in materia di prevenzione dell'abuso di informazioni riservate deve essere rispettata rigorosamente da tutti gli addetti.

Specifiche e rigide procedure potranno essere imposte dal Gruppo nella gestione delle informazioni riservate.

Una procedura apposita potrà poi essere applicata per la definizione delle informazioni che dovranno essere rese pubbliche.

In linea generale, i dati e le informazioni elaborati dal Gruppo devono essere sempre mantenuti riservati da parte degli addetti.

Considerato che la divulgazione non autorizzata potrebbe creare enormi danni patrimoniali e di immagine al Gruppo, gli addetti non devono, senza una specifica autorizzazione, mettere a disposizione di terzi informazioni e conoscenze riguardanti dati tecnici, nuove tecnologie, situazioni societarie, finanziarie e commerciali varie.

I vincoli di riservatezza devono essere rispettati dai dirigenti, dipendenti e collaboratori anche successivamente alla cessazione dei rapporti di lavoro con il Gruppo.

## 16 SICUREZZA, IGIENE E SALUTE SUL LAVORO

Gli addetti delle società assoggettate alla normativa italiana hanno il divieto assoluto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, singolarmente o complessivamente considerati, siano anche solo astrattamente idonei ad integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato di cui all'art. 25 septies (omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro), del Decreto Legislativo 231/2001, ovvero ne possano comunque favorire o agevolare la commissione. Le medesime indicazioni sono valide e vincolanti per tutti gli addetti delle società di diritto straniero, nel rispetto di quanto previsto dalle singole normative nazionali di riferimento. Gli addetti devono contribuire alla creazione e al mantenimento di un ambiente di lavoro idoneo a tutelare la sicurezza di ciascuno e sono tenuti a rispettare scrupolosamente la normativa vigente in materia di sicurezza, salute ed igiene sul lavoro, ivi comprese le specifiche regole e procedure eventualmente predisposte internamente alla società dai soggetti a ciò preposti.

In particolare, i dipendenti e collaboratori devono:

- osservare rigorosamente e con la massima diligenza tutte le leggi ed i regolamenti in materia di sicurezza, tutela dell'igiene e salute sul lavoro, ivi comprese quelle disciplinanti l'accesso, il transito e lo svolgimento delle attività lavorative presso i locali in uso alla società;
- partecipare ai corsi di formazione ed informazione organizzati dalla società in materia di sicurezza, tutela dell'igiene e salute sul lavoro, ai quali saranno invitati;
- utilizzare correttamente e sistematicamente gli idonei dispositivi di protezione individuale, conformi alle normative vigenti, in funzione delle mansioni svolte;
- seguire, nell'effettuazione dell'attività lavorativa, le regole e le istruzioni diffuse dal Servizio Prevenzione e Protezione della società;
- assicurarsi che i fornitori ed i collaboratori della società, in base alla natura del bene o del servizio prestato, diano evidenza del rispetto da parte loro delle normative sulla sicurezza, sulla tutela dell'igiene e salute sul lavoro;
- in caso di affidamento di lavori ad imprese e/o a lavoratori autonomi all'interno dell'azienda, garantire, per quanto di propria competenza,

l'osservanza della procedura e degli obblighi di cui all'art. 26, D. Lgs. 81/2008 della legge italiana;

- segnalare alle funzioni competenti eventuali inefficienze dei dispositivi di protezione individuale, ovvero di altri presidi a tutela della sicurezza.

E' inoltre tassativamente vietato:

- rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza, di segnalazione o di controllo;
- compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di competenza di singoli addetti, ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- utilizzare macchinari, attrezzature, strumenti e dispositivi non adeguati o non conformi alle normative vigenti per le specifiche operazioni da svolgere;
- accedere ad aree di lavoro per le quali non si è autorizzati.

## 17 DIVIETO DI DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE

Nell'ambiente di lavoro deve essere esclusa qualsiasi forma di discriminazione e di molestia per ragioni legate alla razza, al sesso, alla religione, all'età, alle tendenze sessuali, all'invalidità, o ad altri aspetti di carattere personale slegati dall'attività lavorativa.

Il Gruppo quindi, rinnega e vieta qualsiasi condotta realizzata al fine di molestare un dipendente o un collaboratore.

Nel caso in cui un addetto ritenga di avere subito qualche forma di molestia, può confrontarsi con il proprio responsabile o con il Direttore delle Risorse Umane, i quali, esaminata la situazione, riferiranno ai massimi vertici aziendali quanto accaduto, proponendo i provvedimenti da adottare.



## 18 CORRUZIONE E PAGAMENTI ILLECITI

Integrità, correttezza e trasparenza sono valori che devono essere rispettati dai dirigenti, dai dipendenti e collaboratori del Gruppo in tutti i rapporti interni ed esterni.

Conseguentemente, è fatto divieto di accettare, sollecitare, offrire o pagare denaro o altre utilità (ad esempio regali, viaggi, donazioni, ecc.), ad eccezione di oggetti commerciali di scarso valore.

Il Gruppo impedisce categoricamente qualsiasi tipo di corruzione e/o semplice pressione psicologica nei confronti di pubblici ufficiali (o qualsivoglia altro soggetto collegato o connesso con pubblici ufficiali) e privati, in qualsiasi forma o modo, in qualsiasi giurisdizione interessata, anche in quelle dove tali comportamenti sono nella pratica ammessi, tollerati o non sanzionati.

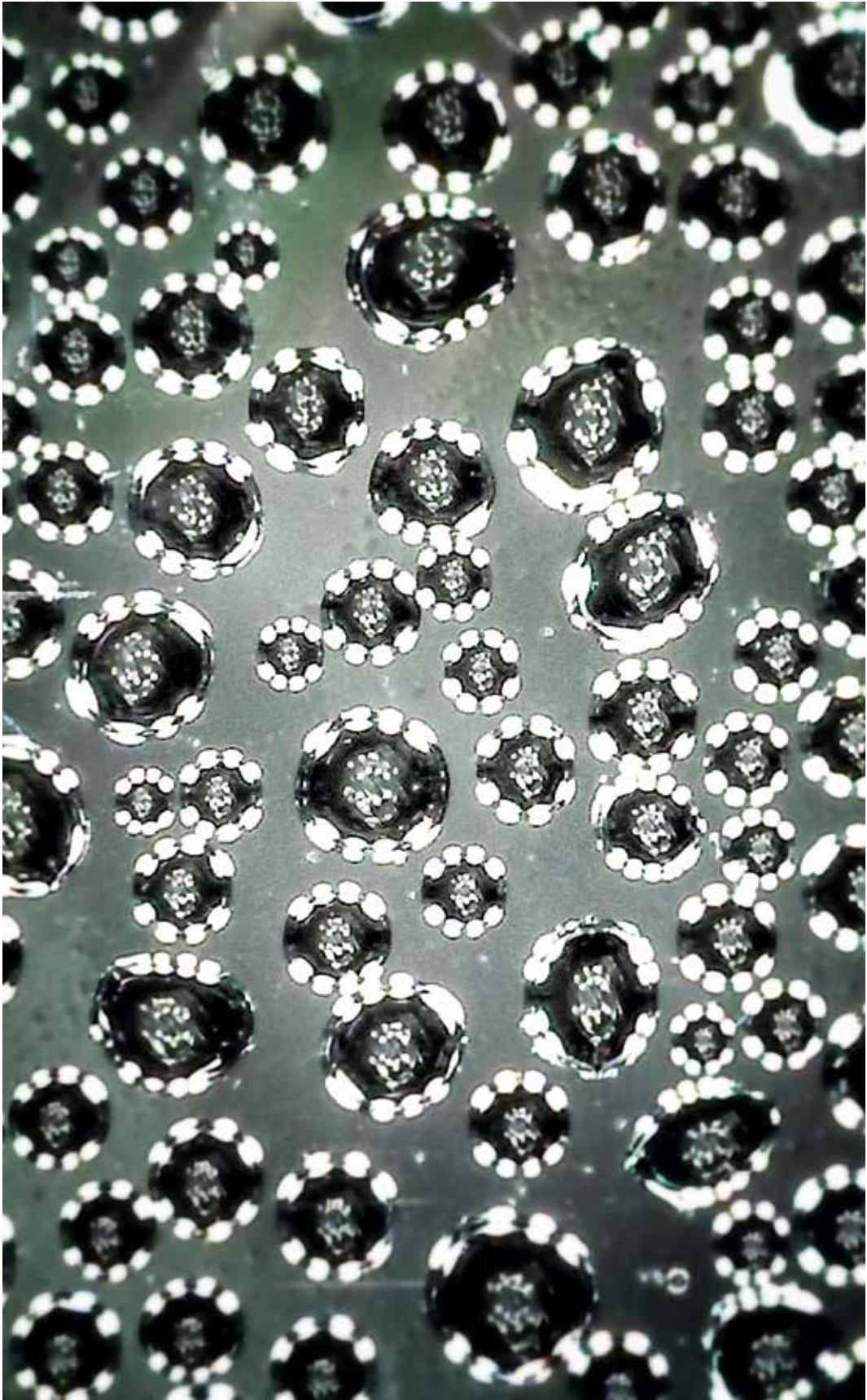
## 19 RAPPORTI CON I FORNITORI

Nei rapporti con i fornitori, gli addetti devono effettuare un controllo costante in merito alla qualità, ai costi ed all'adeguatezza dei prodotti e servizi offerti.

Oltre ai parametri di cui appena sopra, deve tuttavia essere oggetto di valutazione anche la condivisione ed il rispetto dei valori descritti nel presente Codice, da parte dei singoli fornitori.

In generale, gli addetti devono mantenere rapporti stabili, trasparenti e di collaborazione con i fornitori.





# CAPO IV ATTIVITÀ DI VIGILANZA

## 20 ORGANISMO DI VIGILANZA E SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

L'attuazione ed il rispetto dei principi morali e delle linee guida contenute nel presente Codice, vengono garantiti da un sistema di controllo interno che è organizzato e gestito da un apposito Organismo di Vigilanza presente nelle singole società assoggettate alla normativa italiana.

L'Organismo di Vigilanza, composto da tre membri autonomi ed indipendenti nel loro operare, dopo aver svolto approfondite verifiche periodiche e controlli interni, riferisce, con cadenza almeno annuale, al Consiglio di Amministrazione al fine di consentire la correzione di eventuali anomalie e la prevenzione o interruzione di eventuali reati. I dirigenti, i dipendenti ed i collaboratori devono fornire la massima collaborazione all'Organismo di Vigilanza per consentirgli di espletare al meglio le proprie attività di verifica. In particolare, gli addetti devono rispondere tempestivamente ai quesiti avanzati dall'Organismo di Vigilanza, illustrando fatti e circostanze in modo assolutamente veritiero, anche se ciò dovesse disvelare reati od abusi commessi da colleghi.



## 21 VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO E SANZIONI

All'interno dei doveri da osservare durante l'esecuzione del rapporto di lavoro, sono comprese le disposizioni contenute nel presente Codice.

Il mancato rispetto di tali disposizioni (oltre che delle prescrizioni contenute nel Modello organizzativo di imminente adozione), potrà essere considerato una violazione delle obbligazioni richieste dal contratto di lavoro ed essere conseguentemente contestato tramite sanzioni disciplinari. Nel caso in cui poi, dal mancato rispetto delle disposizioni del Codice derivi un comportamento costituente reato, il Gruppo provvederà senza indugio a proporre denuncia davanti alle Autorità competenti.

Premesso quanto sopra, si specifica che il Gruppo, nel rispetto delle normative vigenti nei singoli Stati e dei contratti collettivi, potrà irrogare provvedimenti e sanzioni disciplinari, quali ad esempio:

- il richiamo verbale;
- l'ammonizione scritta;
- la sospensione ed il licenziamento;

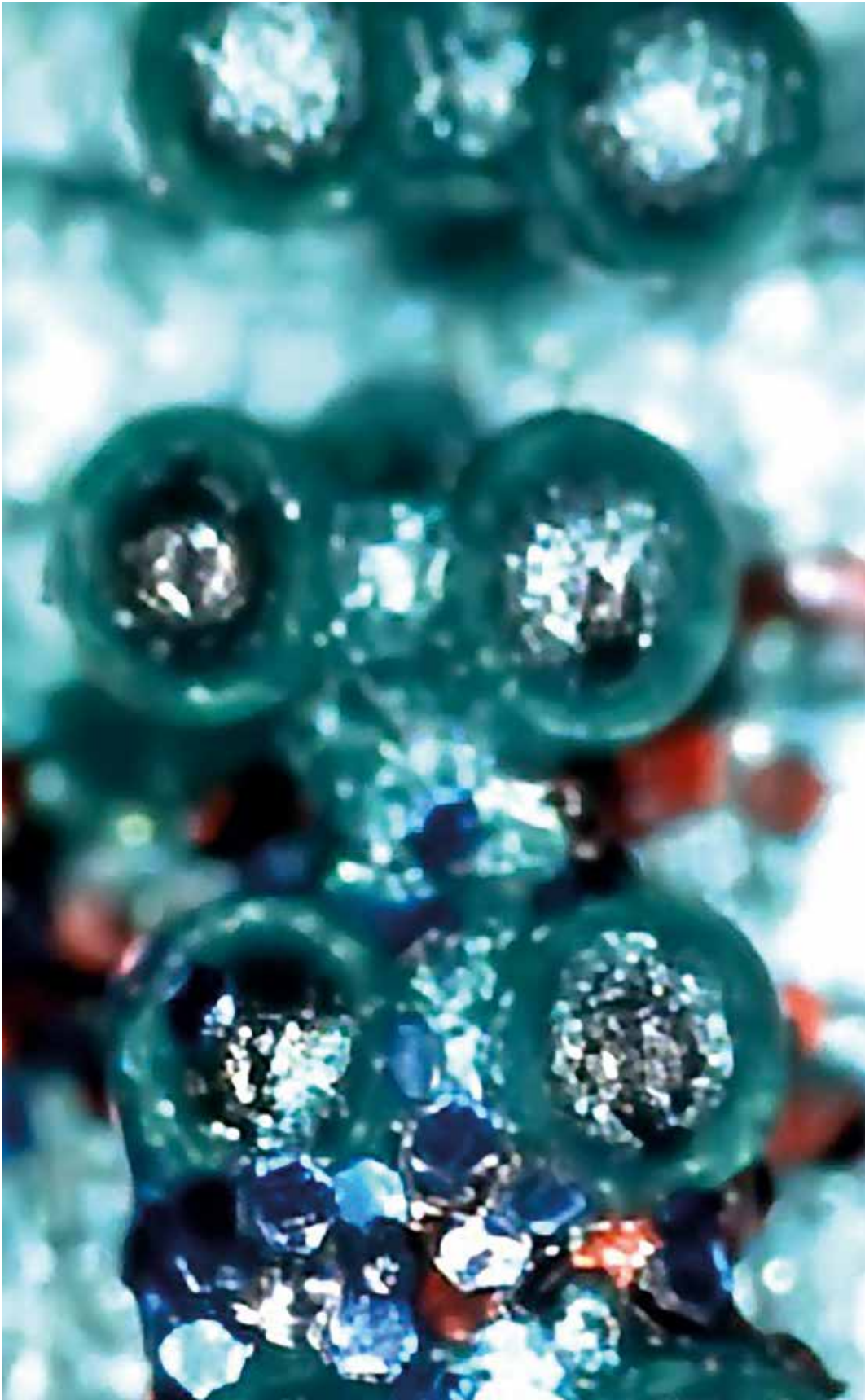
senza attendere il termine di un eventuale procedimento penale a carico del dipendente e a prescindere dall'apertura di un processo penale.

Per massima chiarezza ed a titolo esemplificativo ma non esaustivo, si elencano i seguenti comportamenti passibili di sanzioni disciplinari:

- azioni che violano i principi morali e linee guida contenuti nel Codice;
- azioni che violano i regolamenti aziendali richiamati dal Codice;
- richiesta fatta ad altri di violare i principi morali, le linee guida ed i regolamenti aziendali di cui sopra;
- mancata denuncia di effettive o sospette violazioni del Codice e/o dei regolamenti;
- ritardata denuncia di effettive o sospette violazioni del Codice e/o dei regolamenti;
- atteggiamenti discriminatori nei confronti di un addetto che abbia denunciato violazioni.

Le disposizioni contenute nel Codice sono vincolanti anche nei confronti dei soggetti terzi al Gruppo (per es. fornitori, rappresentanti, ecc.).

La violazione del Codice da parte di tali soggetti terzi potrà essere considerata quale inadempienza contrattuale e, come tale, giustificare la risoluzione dei contratti in essere con il Gruppo.



# CAPO V CONCLUSIONI

## 22 APPROVAZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

**I** Consigli di Amministrazione delle singole società del Gruppo Voilàp holding approvano integralmente il presente Codice Etico.

Conseguentemente, al Codice viene immediatamente data la più ampia diffusione possibile attraverso:

- la pubblicazione sulla rete intranet aziendale
- siti internet delle aziende
- l'esposizione presso le bacheche riservate al personale
- l'eventuale consegna ai responsabili delle singole aree od uffici.

D'ora innanzi, verrà inoltre rilasciata copia integrale del Codice ai:

- neo-assunti con raccolta di firma per ricevuta
- nuovi collaboratori con raccolta di firma per ricevuta
- ai fornitori abituali ed ai principali clienti, anche tramite semplice spedizione postale od invio tramite e-mail.

## 23 AGGIORNAMENTI

Anche per gli aggiornamenti che verranno apportati al Codice in futuro, sarà assicurata la medesima diffusione, tramite le procedure di cui sopra.

Verrà inoltre garantita l'idonea attività di formazione/informazione in favore di tutti gli addetti.





**Voilàp Holding S.p.a.**

Via Archimede n.10

41019 Limidi di Soliera (MO) – ITALY

Tel. +39 059 895411

[holding-info@voilap.com](mailto:holding-info@voilap.com)

**Voilàp**  
holding