

**CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO**  
**FASHIONART S.R.L. UNIPERSONALE**

# Indice

FASHIONART: un'azienda leader nel <i>luxury and fashion design</i> .....	3
Premessa.....	4
Codice Etico e di Comportamento .....	7
Principi valoriali.....	7
Legalità.....	7
Rispetto delle normative antiriciclaggio .....	8
Correttezza e buona fede.....	8
Imparzialità .....	8
Onestà.....	8
Efficienza .....	9
Integrità .....	9
Trasparenza .....	9
Libera concorrenza.....	10
Tutela della privacy.....	11
Tutela della proprietà industriale e intellettuale.....	11
Tutela del Made in Italy .....	11
Sostenibilità sociale.....	12
Sostenibilità ambientale .....	15
Rapporti con la P.A., con sindacati e partiti.....	17
Ripudio della criminalità.....	18
Conflitto di interessi.....	19
Trasparenza finanziaria .....	20
Norme e gli standard di comportamento.....	21
Modalità applicative del Codice Etico .....	28
Ambito di applicazione e destinatari.....	28
Responsabile Etico .....	29
Sistema disciplinare .....	31
Responsabilità e obblighi per gli organi sociali .....	32
Responsabilità e obblighi per il personale dipendente.....	33
Responsabilità e obblighi per i Destinatari esterni alla Società .....	34
Responsabilità e obblighi per tutti i Destinatari.....	35



## **FASHIONART: un'azienda leader nel *luxury and fashion design***

Fashionart S.r.l. è una società operante nel settore della progettazione, realizzazione, confezionamento e produzione di capi di abbigliamento, che negli anni ha maturato una notevole esperienza in ambito tessile e affini.

In particolare, la Società è specializzata nel *luxury fashion and design* ed è composta da esperti nella progettazione e produzione di capi di abbigliamento di alta moda.

Fashionart cura tutta la produzione: dall'idea iniziale al prodotto finito, per assicurare la creazione di collezioni creative, esclusive e di alta qualità, nel rispetto della sostenibilità sociale e ambientale.

Negli anni, il *team* di artisti, manager ed esperti che compongono la Società è diventato un punto di riferimento nel settore della moda e dell'alta moda, in quanto è in grado di garantire un'esclusiva attenzione e professionalità nella creazione della maggior parte dei prodotti del *fashion*.

Grazie all'esperienza maturata nel settore della moda e ai *partner* di produzione di cui si avvale Fashionart, la stessa è in grado di seguire l'intera produzione di capi di abbigliamento esclusivi per le aziende di moda, dalla scelta del tessuto alla ricerca degli accessori, fino alla consegna del prodotto finito.

In particolare, la Società lavora fornendo i bozzetti e i modelli, sviluppando il *design* e la grafica, e fa produrre il prodotto utilizzando le migliori risorse disponibili, a seconda del capo da confezionare, assicurando la scelta del miglior partner commerciale possibile per la particolare tipologia di tessuto impiegato o di trattamento da effettuare.

Tramite un costante controllo della filiera produttiva, Fashionart assicura standard di qualità elevati, il rispetto delle risorse umane impiegate e la tutela dell'ambiente.

Fashionart sceglie con cura le materie prime e gli accessori per creare stili esclusivi e *design* eccellente, sviluppando tecnologie innovative relative ai processi di lavaggio, tintura e trattamento dei tessuti, anche in virtù dei numerosi accordi commerciali con i migliori fornitori chimici che operano sempre in un'ottica di sostenibilità ambientale.

## Premessa

Il tema della **Responsabilità Sociale ed Ambientale** riveste un'importanza fondamentale nella definizione delle strategie di sviluppo di Fashionart, oltre a costituire un elemento indispensabile nell'ambito dell'economia globale e dello sviluppo sostenibile.

La Responsabilità Sociale, o *Corporate Social Responsibility* (CSR), è uno strumento necessario per difendere la solidarietà, la coesione e la parità delle opportunità e un'azienda, al giorno d'oggi, non si può limitare a perseguire l'obiettivo economico della redditività, senza tener conto dell'interdipendenza esistente con gli obiettivi sociali ed ambientali.

Ciò che distingue la concezione attuale di Responsabilità Sociale rispetto alle iniziative del passato è la **volontà** di gestire l'attività aziendale strategicamente e di sviluppare strumenti per il raggiungimento di specifici obiettivi.

In particolare, la *Corporate Social Responsibility*:

- comporta che le aziende adottino un comportamento socialmente responsabile al di là delle prescrizioni legali ed assumano volontariamente tale impegno in quanto ritengono che ciò sia nel loro interesse sul lungo periodo;
- è intrinsecamente connessa con il concetto di sviluppo durevole, in quanto le società devono tener conto nella gestione dell'attività aziendale anche delle ripercussioni economiche, sociali ed ambientali;
- non è un elemento "addizionale" alle attività fondamentali delle aziende, bensì correlato con il tipo di gestione stessa delle imprese.



La norma ISO 26000, standard internazionale che fornisce le linee guida sulla Responsabilità Sociale delle Imprese (RSI) e delle Organizzazioni, definisce la responsabilità sociale come la *“responsabilità da parte di un’organizzazione per gli impatti delle sue decisioni e attività sulla società e sull’ambiente, attraverso un comportamento etico e responsabile che contribuisce allo sviluppo sostenibile, inclusi la salute e il benessere della società”* ed elenca l’insieme dei temi e dei principi propri di un’organizzazione socialmente responsabile, che includono:

- la necessità di rendere conto degli impatti delle proprie attività e decisioni sulla realtà sociale e sull’ambiente;
- l’adozione di un comportamento etico e trasparente, che sia in conformità con le leggi applicabili e le norme internazionali di comportamento;
- l’evidenza degli interessi degli stakeholder;
- il rispetto dei diritti umani.

Fashionart ha fatto proprio il concetto di Responsabilità Sociale nella convinzione che il successo commerciale sostenibile possa essere perseguito solo adottando comportamenti responsabili che contribuiscano allo sviluppo sostenibile, mediante la gestione e il controllo delle operazioni commerciali in modo da rafforzare la crescita economica e la competitività aziendale senza arrecare danno all’ambiente e alle risorse umane impiegate, senza sfuggire alle proprie responsabilità sociali e senza trascurare gli interessi della collettività.

Fashionart si fa carico degli impatti ambientali e sociali delle conseguenze derivanti dalla propria attività, rendendo conto delle decisioni assunte attraverso un comportamento etico e trasparente che possa, quindi:

- contribuire allo sviluppo sostenibile, inclusa la salute e il benessere della collettività;
- tener conto delle aspettative degli *stakeholder*;
- agire in conformità con la legge applicabile nello Stato italiano e negli Stati esteri ove la sua attività commerciale si riflette, ed essere coerente con le norme internazionali di comportamento;
- essere integrato in tutta l’organizzazione aziendale e messo in pratica nelle sue relazioni.

In particolare, Fashionart supporta alcuni istituti scolastici della provincia di Padova, con indirizzo tecnico e professionale nel campo della moda, donando i tessuti necessari per consentire agli alunni di fare esperienza nella lavorazione e confezionamento dei capi di abbigliamento.

Nell'ottica di una miglior organizzazione aziendale, Fashionart ha deciso di dotarsi del presente Codice Etico quale strumento preliminare all'adozione di un Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001. Tale Modello sarà adottato ed attuato al fine di prevenire che i comportamenti tenuti dalla Società, dai suoi dipendenti e dai collaboratori possano portare alla commissione di un reato previsto dal D.lgs. 231/2001 e siano invece sempre conformi alle disposizioni normative vigenti.

## **Codice Etico e di Comportamento**

Il Codice Etico e di Comportamento, di seguito anche solo Codice Etico, rappresenta lo strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società, allo scopo di esprimere i principi di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i dipendenti, collaboratori e società esterne, compresi fornitori e subfornitori, che svolgono attività e/o servizi a favore della Società.

## **Principi valoriali**

La Società assume e pretende dai Destinatari del presente Codice Etico il massimo rispetto dei seguenti principi etici generali, in quanto li ritiene requisiti imprescindibili per una corretta gestione della realtà aziendale in un’ottica di Responsabilità Sociale ed Etica.

## **Legalità**

Il principio di legalità si sostanzia nel rispetto del complesso degli atti aventi valore di legge, di regolamento e comunque di autorità, vigente in Italia ed in tutti i Paesi in cui la Società si trova ad operare, e quindi sia Stati membri dell’Unione Europea sia Paesi extra UE.

In questo contesto, assume rilevanza anche il rispetto della normativa e dei principi di natura etica e deontologica dettati dalle associazioni di categoria, quale ad esempio Confindustria e SMI, nonché dal presente Codice Etico.

I Destinatari appartenenti a determinate categorie sono tenuti al rispetto delle eventuali norme etiche e deontologiche specifiche cui sono sottoposti, con particolare ma non esclusivo riferimento ai professionisti iscritti in albi.

In ogni caso, non è in alcun modo ammesso perseguire o realizzare l’interesse della Società in violazione del presente principio di legalità ed in caso di contrasto tra interessi prevale sempre l’interesse alla legalità stessa.

Tale principio deve ritenersi operante sia con riguardo alle attività svolte nell’ambito del territorio italiano, sia a quelle connesse a rapporti internazionali.

## **Rispetto delle normative antiriciclaggio**

I Destinatari, 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.

Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con fornitori e subfornitori non occasionali ed altri partner in relazioni d'affari, la Società ed i propri dipendenti e/o collaboratori dovranno assicurarsi circa l'integrità morale, la reputazione ed il buon nome della società terza con cui andranno a rapportarsi. La Società si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali (*in primis*, D.lgs. 231/2007) che internazionali, in tema di antiriciclaggio.

## **Correttezza e buona fede**

Il principio di correttezza e buona fede è inteso come rispetto delle posizioni di diritto e di interesse di tutti i soggetti coinvolti nell'attività della Società.

In particolare, i Destinatari devono agire correttamente e secondo buona fede onde evitare situazioni, anche solo potenziali, di conflitto tra i propri interessi e quelli della Società.

I Destinatari devono inoltre evitare situazioni in cui sia possibile trarre un vantaggio e/o un profitto personali da opportunità occasionate dallo svolgimento della propria attività in nome e/o per conto della Società.

## **Imparzialità**

Il principio di imparzialità è inteso come ripudio di qualsivoglia discriminazione basata sul sesso, sulla nazionalità, sulla religione, sulle opinioni personali e politiche, sull'età, sulla salute e sulle condizioni economiche personali dei soggetti che hanno rapporti con la stessa.

Gli unici parametri di valutazione delle situazioni presi in considerazione dalla Società e per essa dai Destinatari del Codice Etico dovranno essere quelli aventi carattere strettamente obiettivo.

## **Onestà**

Il principio di onestà è inteso sia in senso strettamente etico-morale che in senso più latamente socio-civile.



Nell'ambito di ogni rapporto, sia contrattuale che precontrattuale che di esecuzione, è richiesta chiarezza e trasparenza ed in tal senso si deve ricollegare la formulazione di proposte, accettazioni, clausole, dichiarazioni, impegni e simili che siano il più chiari e comprensibili possibili, nel rispetto del correlato principio di paritarità e divieto di abuso o sopruso economico.

## **Efficienza**

Il principio di efficienza è inteso come perseguimento di regole di economicità della gestione in base al rapporto costi/benefici, per l'ottimizzazione di impiego delle risorse patrimoniali, economiche e finanziarie, al fine dell'ottenimento di un servizio di elevato standard qualitativo e di mantenimento di un grado rispettabile di competitività sul mercato di settore.

In tal senso, i Destinatari devono salvaguardare e custodire le risorse ed i beni aziendali, nonché gestire il patrimonio aziendale in modo tale che siano garantite tutte le cautele necessarie al massimo rispetto del principio in oggetto, impegnandosi ad un corretto flusso informativo verso il Responsabile Etico, qualora si verificano situazioni di possibile pregiudizio per la Società.

## **Integrità**

Il principio di integrità è inteso come rigetto di ogni azione che implichi l'uso della forza, sia morale che fisica.

In alcun modo saranno perseguiti fini, scopi, obiettivi della Società per il tramite di azioni di violenza o di minaccia o in altro modo di pressione.

## **Trasparenza**

Il principio della trasparenza è inoltre inteso come rispetto delle regole di veridicità, chiarezza e completezza delle informazioni in transito da e verso la Società, sia al suo interno che al suo esterno.

In tal senso, ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Tutte le azioni ed operazioni devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

La Società utilizza criteri oggettivi e trasparenti per la scelta dei propri *stakeholders* (interlocutori commerciali/finanziari/economici).

Tale scelta, nel rispetto delle norme vigenti e delle procedure interne, deve avvenire in base a valutazioni oggettive relative alla competitività, alla qualità ed alle condizioni economiche praticate.

Gli *stakeholders* saranno selezionati anche in considerazione dei seguenti parametri:

- garanzia di rispetto del Codice Etico e di Comportamento;
- garanzia di qualità anche secondo standard aziendali comuni (ISO);
- garanzia di disponibilità di mezzi e strutture organizzative idonei allo scopo;
- garanzia di massimo rispetto della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e della tutela e salvaguardia dell'ambiente, con la disponibilità alla consegna di tutta la documentazione provante il rispetto delle citate normative;
- regolarità della situazione contributiva e fiscale (con la disponibilità alla consegna del DURC e di una dichiarazione sostitutiva di atto notorio in cui si afferma di aver provveduto al versamento dell'Iva in relazione alle fatture emesse in conseguenza del rapporto intercorrente con la Società).

In particolare, la Società garantisce che, una volta scelto il fornitore o sub-fornitore, il controllo costante dell'intera filiera produttiva, al fine di monitorare il rispetto delle normative nazionali ed internazionali sulla tutela della forza lavoro e dell'ambiente.

## **Libera concorrenza**

La Società riconosce la libera concorrenza in un'economia di mercato quale fattore decisivo di crescita e un incentivo a un costante miglioramento dei prodotti/processi aziendali e, pertanto, ritiene che la competizione leale verso i concorrenti sia un principio fondamentale.

Le attività della Società si sviluppano nell'assoluto rispetto delle norme a tutela della concorrenza e del mercato che sono in vigore in tutti i Paesi in cui si dirama la nostra filiera produttiva.

## **Tutela della privacy**

Il principio di tutela della privacy è inteso non solo come rispetto dei diritti di riservatezza degli interessati, ma anche come osservanza delle regole di corretto trattamento dei dati personali con quelle modalità e per quelle finalità di cui gli interessati stessi ricevono idonea informativa, il tutto all'interno di un sistema procedurale di compiuta osservanza e conformità alle normative vigenti.

## **Tutela della proprietà industriale e intellettuale**

La Società assicura il rispetto delle norme nazionali (*in primis*, D.lgs. 30/2005), comunitarie e internazionali poste a tutela della proprietà industriale e intellettuale.

La Società sostiene il corretto uso, a qualsiasi scopo e in qualsiasi forma, di marchi, brevetti, *design* e segni distintivi e di tutte le opere dell'ingegno di carattere creativo, compresi i programmi per elaboratore e le banche di dati, a tutela dei diritti patrimoniali e morali dell'autore.

È espressamente vietato realizzare qualunque condotta finalizzata, in generale, alla contraffazione, alterazione, duplicazione, riproduzione o diffusione, in qualunque forma e senza diritto dell'opera intellettuale altrui.

La Società, inoltre, vieta qualsiasi comportamento volto a determinare la perdita, il furto, la diffusione non autorizzata o l'uso improprio della proprietà industriale ed intellettuale propria o altrui ovvero di informazioni riservate.

A tal fine, la Società attua un costante controllo preventivo all'interno dell'organizzazione aziendale e, per quanto possibile, anche in relazione alle società o soggetti terzi, al fine di tutelare dei diritti di proprietà intellettuale.

## **Tutela del Made in Italy**

La Società garantisce la precisa e non fuorviante informazione sul Paese di origine dei prodotti, nel pieno rispetto dei criteri dettati dalle normative doganali vigenti ed assicura che l'indicazione "Made in Italy", qualora presente, viene apposta solo su prodotti che hanno le caratteristiche richieste dalla legge per essere correttamente individuati come prodotti "Made in Italy".

## **Sostenibilità sociale**

### **A) Tutela dei lavoratori, della loro salute e della loro sicurezza**

Il principio in oggetto si integra con il principio di tutela della persona, essendone il logico corollario.

La Società, in particolare, considera come aspetti rilevanti della propria attività:

- l'integrità psico-fisica dei lavoratori;
- la tutela dell'idoneità delle condizioni di lavoro, dei locali, attrezzature e macchinari;
- la sicurezza di tutte le attività aziendali presenti e future;
- il rispetto della legislazione vigente in materia di prevenzione e protezione dei dipendenti nei luoghi di lavoro.

In tal senso ed a tal fine, la Società adotta le misure più opportune per:

- a) evitare i rischi;
- b) valutare i rischi che non possono essere evitati;
- c) combattere i rischi alla fonte;
- d) adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- e) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- f) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- g) programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- h) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- i) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dalla Società i fini della individuazione e corretta adozione ed attuazione delle misure necessarie per la tutela della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'idonea organizzazione e dei mezzi a ciò necessari.

Tutti i Destinatari devono attenersi a questi principi, in particolare quando devono essere prese delle decisioni od operate delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate.

## **B) Valorizzazione delle Risorse Umane**

Il principio di valorizzazione della persona mira a riconoscere le persone in quanto tali e soprattutto quelle che operano in nome e/o per conto della Società come fattori fondamentali ed imprescindibili per la crescita, lo sviluppo ed il consolidamento della Società e dei propri scopi aziendali.

In relazione alla persona in quanto tale, la Società riconosce l'esigenza di tutelare la libertà individuale in tutte le sue forme e ripudia ogni manifestazione di violenza, soprattutto se volta a limitare la libertà personale, nonché ogni fenomeno di prostituzione e/o pornografia, soprattutto minorile.

La Società non ammette molestie sessuali, comportamenti ingiuriosi, diffamatori o che possano comunque impedire il mantenimento di un clima sereno sul luogo di lavoro. In tale senso i Destinatari devono collaborare attivamente per mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. In relazione alle persone che hanno specifici rapporti con la Società, in particolare di lavoro, sono garantite e promosse idonee politiche di maturazione professionale, con accrescimento del bagaglio di conoscenze tecnico-operativo-giuridico-economiche.

La Società ripudia qualsivoglia forma di preferenza sul luogo di lavoro, abiurando l'insorgenza di rapporti su basi meramente clientelari/personali.

A tutela dei principi di trasparenza e di non discriminazione, la Società e le funzioni interessate provvedono a:

- attenersi a criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa ad un dipendente;
- selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i dipendenti senza alcuna discriminazione;
- creare un ambiente di lavoro ove le caratteristiche personali di ciascun lavoratore non possano dar luogo a discriminazioni.

Quanto al personale dipendente, rigettando qualunque forma di lavoro irregolare, ogni soggetto alle dipendenze subordinate della Società è assunto unicamente in base a regolari contratti di lavoro, secondo criteri di selezione obiettiva, a seguito di espressa informativa sulle caratteristiche, mansioni e responsabilità attinenti il rapporto di lavoro.

I percorsi di crescita e sviluppo personale dei dipendenti, ivi compresi gli adeguamenti di livello professionale e gli eventuali riconoscimenti di aumenti salariali o di altri emolumenti o strumenti d'incentivazione (quali ad esempio benefit), sono condotti, oltre che in base alle norme di legge e

sindacali, anche e soprattutto in base a parametri meritocratici individuali, tra cui la garanzia di rispetto dei presenti principi etici assume valore determinante in caso di parità degli altri requisiti.

La Società promuove, tramite la previsione di specifici corsi di formazione, la crescita personale e professionale dei propri dipendenti.

La Società tutela la privacy di ciascun lavoratore, in conformità a quanto previsto dalla legge, e adotta standard che prevedono il divieto, fatte salve eccezioni previste dalla legge, di comunicare e diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato.

### **C) Rispetto dei diritti umani ed adesione agli International Labour Standard**

Fashionart ritiene imprescindibile il rispetto dei diritti umani all'interno non solo della propria organizzazione aziendale ma anche all'interno di tutte le aziende che lavorano con e per essa.

La Società ritiene che la sostenibilità sociale debba essere perseguita da tutte le organizzazioni coinvolte nella propria filiera produttiva e sia un valore indispensabile per poter intrattenere con essa rapporti di collaborazione.

I fondamentali punti di riferimento della Società sono rappresentati dai documenti che compongono la Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo ovvero:

- la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo delle Nazioni Unite del 1948;
- il Patto internazionale sui diritti civili e politici del 1966;
- il Patto internazionale dei diritti economici, sociali e culturali del 1966.

Inoltre, Fashionart condanna pubblicamente qualsiasi violazione alle tutele previste per il lavoro minorile e contro il lavoro forzato e obbligatorio, aderendo espressamente alla Convenzione ONU sui diritti del fanciullo del 20 novembre 1989.

La Società rispetta gli International Labour Standard esposti nelle convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, quali, ad esempio:

- C29 - Convenzione sul lavoro forzato, 1930;
- C105 - Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato, 1957;
- C87 - Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, 1948;
- C100 - Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione, 1951;
- C155 - Convenzione sulla salute e la sicurezza dei lavoratori, 1981.

## **Sostenibilità ambientale**

### **A) Tutela e salvaguardia dell'ambiente**

Il principio di tutela dell'ambiente è inteso, con riferimento alle attività svolte in ambito aziendale, come salvaguardia della natura principalmente mediante misure di prevenzione dell'inquinamento minimizzando, dove tecnicamente possibile ed economicamente sostenibile, ogni impatto negativo verso l'ambiente delle proprie attività e servizi.

La Società agisce nello scrupoloso rispetto delle normative applicabili in materia di tutela ambientale, rispettando i limiti definiti da eventuali autorizzazioni e prescrizioni ricevute dalle Autorità competenti, sia Italiane sia estere.

La Società diffonde le tematiche relative alla prevenzione ambientale lungo tutta la filiera produttiva, oltre che a tutti i dipendenti e collaboratori della Società, e si impegna a sensibilizzare i vari livelli del personale al fine di aumentare il senso di responsabilità dell'organizzazione societaria per la salvaguardia dell'ambiente e il rispetto del territorio locale dove la Società opera.

### **B) Eco-efficienza e competitività ambientale**

La Società è consapevole che ogni prodotto che viene utilizzato all'interno della filiera produttiva possiede delle caratteristiche che possono impattare sull'ambiente. Pertanto, Fashionart sostiene l'innovazione relativa sia agli aspetti organizzativi ed agli approcci manageriali, sia per lo sviluppo di specifiche tecnologie in modo da aumentare l'efficienza nell'utilizzo delle risorse.

La Società ritiene fondamentale innescare dei processi di miglioramento ambientale con una prospettiva rivolta ai nuovi mercati, sempre più sensibili alle tematiche e ai prodotti eco-sostenibili. L'innovazione per la sostenibilità ambientale viene perseguita fin dalla fase di progettazione del prodotto, al fine di adeguare le tecnologie di produzione in funzione delle esigenze ambientali.

Fashionart crede indispensabile dover agire per prevenire ed anticipare i problemi e le esigenze future e, per tale motivo, è in grado di gestire i cambiamenti necessari per minimizzare progressivamente l'impatto sull'ambiente dell'attività aziendale.

La Società ritiene imprescindibile il perseguimento dell'**obiettivo di miglioramento ambientale continuo**.

Sul punto, Fashionart si impegna essa stessa e richiede ai propri fornitori e subfornitori, pur mantenendo lo stesso standard qualitativo:

- la progettazione di prodotti o di servizi “verdi”, che abbiano un ridotto impatto ambientale rispetto allo standard di mercato;
- l’introduzione di tecnologie “pulite”, che abbiano un minor impatto ambientale rispetto a quelle usualmente utilizzate per lo stesso scopo;
- il risparmio e, ove possibile, il riciclo delle acque;
- la riduzione dell’utilizzo delle sostanze chimiche nel trattamento e nell’elaborazione dei tessuti, preferendo soluzioni di minor impatto ambientale;
- il risparmio energetico;
- l’approvvigionamento energetico da fonti rinnovabili;
- l’ottimizzazione e, ove possibile, il recupero degli scarti di produzione connessi alle varie fasi di lavorazione;
- le modifiche al packaging al fine di renderlo meno impattante, ad esempio riducendo il peso degli imballaggi e usando quelli riutilizzabili;
- l’eliminazione di trattamenti negativamente impattanti sull’ambiente;
- la riduzione dell’utilizzo di sostanze tossiche, mediante la sostituzione dei materiali con alternative meno nocive e più eco-compatibili;
- la ricerca di opportunità di mercato per la vendita di scarti, sfridi, parti di prodotti usati, non riutilizzabili all’interno dell’organizzazione aziendale, anche come materie prime secondarie;
- la comunicazione verso la comunità esterna degli interventi ambientali effettuati e dei miglioramenti ottenuti.

La Società rispetta, e richiede l’adeguamento anche ai propri fornitori e subfornitori, le normative che si riferiscono alla responsabilità per gli impatti ambientali dei prodotti. Ad esempio:

- la Direttiva 94/62/CE sugli imballaggi e sui rifiuti da imballaggio;
- le Direttive 2012/19/UE, 2002/96/CE e 2003/108/CE sulle apparecchiature elettriche ed elettroniche (RAEE);
- il Regolamento (CE) n. 1907/2006 concernente la registrazione, valutazione, autorizzazione e restrizione delle sostanze chimiche (REACH), prestando particolare attenzione alla lista delle sostanze altamente preoccupanti (SVHC).

### **C) Monitoraggio della qualità del prodotto**



Fashionart opera un monitoraggio continuo sul mantenimento degli standard produttivi assicurati, in tutte le fasi del processo, attraverso la presenza costante di personale specializzato, dipendente di Fashionart, all'interno delle organizzazioni operanti nella filiera produttiva.

La Società verifica costantemente l'impiego esclusivo da parte di fornitori e subfornitori di materiali, macchinari e tecniche proprie e controlla la qualità delle materie prime, del processo e del prodotto finito.

All'interno della filiera produttiva, la Società attua audit interni alle aziende fornitrici e subfornitrici, prevedendo anche interviste al personale in opera all'interno dell'organizzazione, eventualmente in modalità riservata.

In quest'ottica, Fashionart si avvale principalmente di fornitori e subfornitori con cui ha instaurato rapporti di collaborazione di lunga data, connotati da reciproca fiducia. Da sempre, infatti, Fashionart considera essenziali la creazione ed il mantenimento di relazioni durevoli con i propri fornitori e subfornitori, fondate sui comuni obiettivi dell'alta qualità dei prodotti, dell'eccellenza del Made in Italy e della lotta alla contraffazione, in pieno rispetto dei principi della sostenibilità sociale e ambientale.

## **Rapporti con la P.A., con sindacati e partiti**

I principi sopra esposti sono oggetto di rispetto a maggior ragione nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, al fine di garantire la massima chiarezza e trasparenza nelle attività aventi carattere istituzionale.

I rapporti con interlocutori istituzionali sono mantenuti esclusivamente tramite i canali ufficiali e le procedure di legge vigenti.

Si specifica pertanto che alcuni comportamenti rientranti nella normale prassi commerciale possono essere ritenuti inaccettabili, quando non addirittura in aperta violazione di legge e/o regolamenti, se tenuti nei confronti di dipendenti della Pubblica Amministrazione o di funzionari che agiscono per conto della Pubblica Amministrazione.

Non è ad esempio consentito offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri paesi, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore.

Si considerano atti di corruzione sia i pagamenti illeciti fatti direttamente, sia i pagamenti illeciti fatti tramite persone che agiscono per conto della Società, sia in Italia che all'estero.

Si proibisce di offrire o di accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione.

Nel caso specifico dell'effettuazione di una gara con la Pubblica Amministrazione si dovrà operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale.

Se la Società utilizza un consulente o comunque un soggetto terzo per essere rappresentato nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, nei confronti del consulente e del suo personale o nei confronti del soggetto terzo sono applicate le stesse direttive valide anche per i dipendenti della Società.

Inoltre, la Società non deve farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un consulente o da un soggetto terzo quando si possano creare conflitti d'interessi.

Nel corso di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione non vanno intraprese, direttamente o indirettamente, le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire o in alcun modo fornire omaggi;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Al fine di garantire o contribuire a mantenere la propria posizione di massima indipendenza nei rapporti pubblici, la Società non eroga finanziamenti od altri contributi a partiti politici, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, né a loro rappresentanti o candidati.

La Società, inoltre, non finanzia associazioni né effettua sponsorizzazioni di manifestazioni o congressi che abbiano fini di propaganda politica o sindacale.

## **Ripudio della criminalità**

Il principio di ripudio della criminalità è inteso nella sua accezione più vasta ed estesa come ogni forma, sia di microcriminalità, sia di criminalità associativa soprattutto di stampo mafioso o

comunque associativo, sia di stampo terroristico anche se a sfondo politico o religioso, nel rispetto dei principi di pace e di civile convivenza sociale.

La Società condanna espressamente e vieta l'utilizzo delle proprie risorse finanziarie per il finanziamento ed il compimento di qualsivoglia attività destinata al raggiungimento di obiettivi terroristici o di eversione dell'ordine democratico.

A tal fine, la Società si impegna a non instaurare alcun rapporto di qualsivoglia natura, soprattutto lavorativa, contrattuale o commerciale, con soggetti coinvolti anche solo potenzialmente con fatti di criminalità, mafia, terrorismo e simili.

Quanto sopra vale sia con riferimento a rapporti nazionali, sia con riferimento a rapporti internazionali.

A tale proposito, la Società si impegna ad adottare tutte le cautele utili e necessarie per la verifica dell'affidabilità dei propri interlocutori, nonché della legittima provenienza dei capitali e dei mezzi da questi ultimi utilizzati nell'ambito dei rapporti intercorrenti con la Società.

La Società verifica l'attendibilità commerciale e professionale dei fornitori e non intrattiene rapporti con fornitori che abbiano sede o residenza ovvero qualsiasi collegamento con Paesi considerati come non cooperativi dal Gruppo di Azione Finanziaria Internazionale contro il riciclaggio di denaro (GAFI).

Qualora richiesto o anche solo opportuno e nel rispetto del principio di tutela della privacy, la Società si impegna a collaborare con le Autorità, anche straniere, che dovessero richiedere informazioni o svolgere indagini in merito ai rapporti intercorrenti tra la Società e propri interlocutori, nazionali o internazionali.

## **Conflitto di interessi**

I Destinatari devono evitare ogni situazione, nonché astenersi da ogni attività, che possa contrapporre un interesse personale a quelli della Società, o che possa interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse della Società.

Il verificarsi di situazioni di conflitto di interessi, oltre ad essere in contrasto con le norme di legge e con i principi fissati nel Codice Etico, risulta pregiudizievole per l'immagine e l'integrità aziendale.

Si ritiene sussistente un conflitto di interessi ogni volta in cui amministratori, dipendenti e collaboratori perseguano un obiettivo diverso da quello perseguito dalla Società, ovvero si procurino o tentino di procurarsi, volontariamente, un vantaggio personale in occasione del

compimento di attività svolte nell'interesse della Società, o le procurino o tentino di procurarlo a terzi.

Al fine di evitare situazioni, anche potenziali, di conflitto d'interesse, la Società, al momento di assegnazione dell'incarico o di avvio del rapporto, richiederà ai propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo di dichiarare la sussistenza di eventuali condizioni di conflitto di interesse, equivalendo il silenzio alla loro esclusione. Tale dichiarazione dovrà essere tempestivamente resa alla Società nel caso in cui le eventuali condizioni di conflitto di interesse dovessero verificarsi successivamente. Le dichiarazioni saranno sottoposte, a seconda del soggetto coinvolto, all'Organo dirigente o al Responsabile di funzione.

## **Trasparenza finanziaria**

Il principio di trasparenza finanziaria è inteso come utilizzo di strumenti e procedure per la massima osservanza delle normative di contrasto dei fenomeni di riciclaggio e ricettazione.

In tal senso, ogni flusso finanziario deve essere verificato o verificabile, mediante tracciatura del percorso da e verso le casse della Società.

Nel contesto delle recenti riforme, l'uso del denaro contante è quindi strettamente contenuto entro i limiti di legge e sono viceversa promossi gli strumenti di pagamento elettronico.

## **Norme e gli standard di comportamento**

### Conflitto di interessi

I Destinatari devono evitare di porre in essere o causare o contribuire a causare o comunque agevolare operazioni in conflitto d'interesse, effettivo o potenziale, con la Società, nonché qualsiasi altra attività che possa interferire con la capacità di assumere decisioni imparziali nel migliore interesse della Società e nel pieno rispetto delle norme del presente Codice Etico.

In particolare, il personale dipendente non deve avere interessi finanziari in contrasto con quelli della Società, ad esempio con riferimento a quelli propri di un fornitore, di un'azienda concorrente o di un cliente.

Qualora si trovi in una situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale, il personale di Fashionart deve comunicare tale circostanza al proprio superiore gerarchico, astenendosi dal compiere qualsiasi operazione nel tempo intermedio.

### Rapporti con la P.A., le Autorità, i Pubblici Ufficiali e gli Incaricati di Pubblico Servizio

Tutti i rapporti intercorrenti con la Pubblica Amministrazione (P.A.), le Autorità, i Pubblici Ufficiali e gli Incaricati di Pubblico Servizio devono essere condotti nel pieno rispetto delle leggi e delle norme vigenti, oltre che del presente Codice Etico, al fine di assicurare il pieno rispetto, in primo luogo, del principio di legalità.

Al personale di Fashionart è quindi vietato accettare, offrire o promettere, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori in relazione a rapporti intrattenuti con funzionari della P.A., con Autorità o suoi funzionari, con Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o per qualsiasi altra finalità riconnessa al compimento di atti d'ufficio.

Qualora connesse ai suddetti rapporti, eventuali richieste o offerte di denaro, di favori di qualunque tipo, di doni diversi da quelli di modico valore ed ammessi d'uso in relazione alle circostanze (purché gli stessi non compromettano in alcun modo l'integrità e l'indipendenza delle parti e non possano essere interpretati come strumento per ottenere vantaggi in modo improprio), inoltrate o ricevute dal personale di Fashionart, devono essere tempestivamente portate a conoscenza del proprio superiore gerarchico.

Nel caso di indagini, ispezioni o richieste di natura pubblica, il personale di Fashionart è tenuto ad assicurare la dovuta collaborazione.

### Rapporti con gli stakeholders

Il personale di Fashionart deve conformare i rapporti con gli *stakeholders* (fornitori, utenti, banche etc.) al rispetto dei principi di massima correttezza e trasparenza, nell'osservanza delle leggi vigenti, del presente Codice Etico, nonché delle specifiche procedure aziendali, sia in ambito nazionale che in ambito internazionale.

Per quanto compatibili, il personale deve osservare nei confronti degli *stakeholders* le medesime norme di comportamento statuite per i rapporti con la P.A.

Il personale dipendente deve garantire la parità di trattamento delle aziende che vengano a contatto con la Società e si astiene dal tenere atteggiamenti o compiere azioni volti a sollecitare vantaggi personali o per altri.

La selezione dei fornitori e la formulazione delle condizioni di acquisto di beni e servizi devono avvenire nel rispetto dei principi di concorrenza, correttezza e sulla base di giudizi obiettivi in merito alla competitività, alla qualità, all'utilità ed al prezzo della fornitura, valutando accuratamente le garanzie di assistenza ed il panorama delle offerte in genere.

Il personale di Fashionart che acquista beni e servizi per la Società deve:

- controllare ed assicurare che ogni operazione/transazione sia legittima, autorizzata, documentata, registrata ed in ogni tempo verificabile;
- valutare la qualità, la convenienza, l'economicità e la rispondenza delle offerte alle esigenze aziendali;
- valutare la professionalità, l'efficienza e l'affidabilità generale dei fornitori;
- verificare che i fornitori scelti dispongano di mezzi, anche finanziari, strutture organizzative, capacità, know-how, sistemi di qualità e risorse adeguate alle esigenze e all'immagine della Società;
- prevedere all'interno dei contratti con i fornitori una dichiarazione di presa visione ed accettazione del presente Codice Etico.

### Rapporti con il mercato e con il pubblico in generale

Il personale di Fashionart deve osservare le norme ed i principi specifici di leale concorrenza e di pubblicità lecita, a tutela delle regole di corretto andamento del mercato.

Con riguardo particolare alla presenza in internet della Società attraverso propri siti o pagine/account in social network, il personale a ciò preposto deve conformarsi, oltre alle regole previste dalle leggi e dai regolamenti vigenti in materia, ad un principio di chiarezza dei contenuti e degli obiettivi del sito e/o della pagina/account, di citazione della fonte per tutte le informazioni ivi

riportate, dei destinatari di tali informazioni, con espressa indicazione di *disclaimer* che specifichino eventuali assunzioni o esenzioni di responsabilità.

Nella registrazione di dati altrui, il personale dipendente deve osservare il massimo rispetto delle norme a tutela della privacy.

In nessun caso il personale dipendente può utilizzare risorse umane o speculare su diritti personali per l'ottenimento di trattamenti favorevoli alla propria posizione aziendale o alla Società in quanto tale.

### Comunicazioni verso l'esterno

I rapporti tra la Società e i mezzi di informazione spettano alle funzioni aziendali e agli interlocutori appositamente individuati e designati e devono essere svolti in coerenza con la politica aziendale. Tutte le informazioni verso l'esterno devono essere omogenee, veritiere e trasparenti ed avere ad oggetto notizie complete e concordanti.

È, in ogni caso, vietata:

- la divulgazione di eventuali informazioni *price sensitive* acquisite nello svolgimento delle attività aziendali;
- la divulgazione di notizie false o tendenziose inerenti la Società o altri soggetti con i quali essa si relaziona nello svolgimento della propria attività;
- ogni forma di pressione volta all'acquisizione di atteggiamenti di favore da parte degli organi di comunicazione/informazione al pubblico.

### Aggiornamento professionale

Il personale di Fashionart è tenuto a curare e mantenere con costanza un aggiornamento professionale adeguato alla propria posizione e comunque confacente agli standard qualitativi assunti dalla Società.

Una specifica preparazione e relativo aggiornamento sono richiesti a quel personale dipendente cui siano demandati particolari settori aziendali o la soluzione di particolari questioni di rilevante competenza per la Società.

### Comportamento in azienda

Il personale di Fashionart si impegna a tenere in azienda un comportamento decoroso, evitando di adottare qualsiasi tipo di abbigliamento, linguaggio o atteggiamento che possa risultare offensivo o rappresentare motivo di imbarazzo o disagio per i colleghi e gli altri interlocutori aziendali.

È tassativamente vietato a tutto il personale dipendente detenere, consumare, offrire o cedere alcol e sostanze stupefacenti sul luogo di lavoro, nonché di presentarsi al lavoro sotto l'effetto di tali sostanze. È possibile fumare esclusivamente negli spazi appositamente dedicati e attrezzati, ove disponibili.

#### Riservatezza

Il personale di Fashionart deve garantire il rispetto dell'assoluta riservatezza, anche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, di dati, notizie ed informazioni ritenute segrete dalla Società e custodite mediante l'adozione di particolari misure di sicurezza, soprattutto qualora dette informazioni rivestano valore economico.

Il personale di Fashionart deve quindi evitare ogni forma di divulgazione e/o comunque l'uso a fini speculativi propri o di terzi.

Le informazioni aventi carattere riservato possono essere comunicate, nell'interesse della Società, solo a favore di coloro che siano autorizzati a conoscerle.

#### Diligenza

Il personale di Fashionart deve proteggere e custodire i valori ed i beni della Società ad esso affidati, evitando situazioni di rischio per le risorse ed il patrimonio aziendali e comunque tali da incidere negativamente sulla rispettiva integrità e sicurezza.

In ogni caso, il personale di Fashionart deve evitare di utilizzare a vantaggio personale o comunque a fini impropri, risorse, beni o materiali della Società.

#### Rendicontazione e bilancio, regole finanziarie

Il personale di Fashionart deve riservare particolare attenzione alle attività di rendicontazione dell'attività aziendale e, nello specifico, di predisposizione delle voci di bilancio e degli altri documenti sociali.

A tale proposito, è richiesta la garanzia:

- di un'adeguata collaborazione alle funzioni aziendali preposte alla redazione dei documenti sociali;



- dei requisiti di completezza, chiarezza, accuratezza e trasparenza dei dati e delle informazioni forniti;
- di rispetto dei principi di compilazione dei documenti contabili e delle altre comunicazioni sociali.

Il personale di Fashionart deve adottare tutti gli strumenti e le cautele opportune per garantire la trasparenza e la correttezza delle transazioni commerciali e soprattutto finanziarie.

In particolare, è obbligatorio, tra l'altro, che:

- a) gli incarichi conferiti ad eventuali professionisti o società terze per gli aspetti di assistenza e consulenza tecnica-economico-finanziaria della Società siano redatti per iscritto, con l'indicazione dei contenuti e delle condizioni economiche pattuite;
- b) le funzioni competenti assicurino il controllo della avvenuta regolarità dei pagamenti nei confronti di tutti le controparti, anche mediante la verifica della coincidenza tra il soggetto a cui è intestato l'ordine e il soggetto che incassa le relative somme;
- c) sia effettuato il controllo dei flussi finanziari in entrata ed in uscita;
- d) siano rispettati scrupolosamente i requisiti minimi fissati e richiesti ai fini della selezione dei soggetti offerenti i beni e/o servizi che la Società intende acquisire;
- e) siano fissati i criteri di valutazione delle offerte;
- f) con riferimento alla attendibilità commerciale/professionale dei fornitori e dei partner, siano richieste e ottenute tutte le informazioni necessarie.

#### Misure in materia di Salute e sicurezza sul lavoro adottate dai dipendenti

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, il personale dipendente di Fashionart deve, in particolare:

- a) prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro su cui ricadono gli effetti delle proprie azioni od omissioni (cc.dd. rischi interferenti), conformemente alla formazione, alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro;
- b) contribuire, insieme al datore di lavoro ed ai responsabili incaricati (in particolare al R.S.P.P.), all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- c) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai responsabili incaricati (in particolare dal R.S.P.P.), ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- d) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza e protezione individuale;

- e) segnalare immediatamente al datore di lavoro ed ai responsabili incaricati (in particolare al R.S.P.P.), le eventuali carenze, omissioni, violazioni delle regole ed istruzioni impartite, eventuali deficienze dei mezzi e dei dispositivi di sicurezza e protezione, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo conosciuta, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, per eliminare o ridurre, per quanto nelle proprie possibilità, le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al datore di lavoro ed ai responsabili incaricati (in particolare al R.S.P.P.);
- f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza, di segnalazione e di controllo;
- g) provvedere alla cura dei mezzi di protezione individuale messi a propria disposizione, senza apportarvi alcuna modifica di propria iniziativa e segnalandone eventuali difetti o inconvenienti al datore di lavoro o ai responsabili incaricati (in particolare al R.S.P.P.);
- h) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di propria competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- i) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dalla Società;
- j) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal medico competente;
- k) conformarsi ad ogni altra istruzione della Società, impartita in via generale o particolare, nonché alle residue regole di condotta adottate in forza della normativa vigente.

### Utilizzo dei sistemi informatici

Il personale di Fashionart è nominato custode dei dispositivi facenti parte del sistema informatico della Società.

Nello svolgimento della propria attività professionale, il personale di Fashionart deve utilizzare gli strumenti ed i servizi informatici nel pieno rispetto delle vigenti normative in materia (e, particolarmente, in materia di illeciti informatici, sicurezza informatica, privacy e diritto d'autore) e delle procedure interne.

In particolare, al personale di Fashionart è vietato:

- l'accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico;
- la detenzione non autorizzata e la diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici;
- la diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;

- l'intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche;
- il danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici e sistemi informatici o telematici;
- l'accesso a siti internet a sfondo pornografico o comunque esplicitamente sessuale.

Il personale di Fashionart non può eseguire copie di back-up, caricare o scaricare programmi, registrarsi a siti web, creare o gestire profili in social network, senza l'espressa autorizzazione della Società.

Il personale di Fashionart deve in ogni caso utilizzare programmi dotati di licenza, qualora non siano utilizzati programmi *open source*.

Il personal computer e l'indirizzo di posta elettronica concessi in uso ad ogni dipendente sono risorse della Società e come tali possono essere utilizzate dal personale dipendente solo per esclusivi fini aziendali: a tal fine la Società si riserva l'espresso diritto di verificare il contenuto dei personal computer e delle cartelle di archiviazione della posta elettronica affinché sia garantito il puntuale rispetto delle leggi vigenti, del presente Codice, nonché delle procedure aziendali, senza che possa essere opposto il divieto di controllo a distanza del lavoratore.

## **Modalità applicative del Codice Etico**

### **Ambito di applicazione e destinatari**

Il Codice Etico si inserisce all'interno della più ampia politica di *compliance* aziendale che vede la Società impegnata nella più corretta osservanza di tutte le normative e *best practices* dettate per l'operatività aziendale, tra cui quelle in materia di trattamento dei dati personali (D.lgs.196/03), tutela della salute e sicurezza sul lavoro (D.lgs. 81/08), tutela dell'ambiente (D.lgs. 152/06) e discipline correlate.

Attesa la finalità di indirizzare eticamente l'attività della Società, il presente Codice Etico è vincolante per:

- amministratori, direttori generali, sindaci, società di revisione;
- lavoratori subordinati;
- lavoratori dipendenti di soggetti terzi che operano per la Società in base a rapporti di somministrazione o distacco;
- lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa;
- collaboratori esterni, consulenti, esperti, lavoratori autonomi e professionisti;
- prestatori di attività in outsourcing, in base a contratto d'opera, appalto d'opera, appalto di servizi, contratto di fornitura o sub-fornitura;
- in generale qualsiasi altro soggetto, pubblico o privato, che direttamente o indirettamente, instaura rapporti e relazioni di collaborazione od opera, siano esse stabili o temporanee, a favore della Società.

Tali soggetti vengono definiti "Destinatari".

Tutti i Destinatari sono pertanto tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a far osservare i principi valoriali contenuti nel Codice Etico, il quale si applica peraltro anche alle attività svolte dalla Società all'estero.

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve, in particolare, considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della Società ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 2104 e seguenti del codice civile per quanto riguarda i rapporti di lavoro subordinato, nonché ai sensi e per gli effetti delle disposizioni dei singoli contratti che volta a volta sono stipulati dalla Società con gli altri soggetti e per cui in ogni caso vigono le regole generali di buona fede e correttezza di cui agli articoli 1175 e 1375 del codice civile.

La violazione del Codice Etico può portare ad azioni disciplinari e legali e, nelle ipotesi più gravi, può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro se posta in essere dal dipendente, l'interruzione del rapporto se posta in essere da un soggetto terzo, ed infine la revoca dell'incarico e le azioni di responsabilità nel caso di amministratori, sindaci, società di revisione.

Quanto alla **conoscenza e conoscibilità** del Codice Etico, la Società si impegna a garantirne una puntuale diffusione interna ed esterna mediante:

- distribuzione a tutti i componenti degli organi sociali ed a tutto il Personale;
- affissione in luogo accessibile a tutti, cosicché lo stesso sia messo a disposizione di tutti Destinatari anche esterni e di qualunque altro interlocutore della Società.

Nei contratti con i Destinatari esterni alla Società, è inoltre prevista l'introduzione di apposite clausole contrattuali o comunque la sottoscrizione di specifiche dichiarazioni volte alla presa di conoscenza ed all'impegno di rispetto ed osservanza del Codice Etico, disciplinando in ogni caso le conseguenze sanzionatorie di natura contrattuale per l'ipotesi di violazione di tale impegno, ad esempio tramite la previsione di ipotesi di risoluzione contrattuale di diritto ovvero di penali.

I Destinatari hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari a quanto previsto nel presente Codice Etico;
- rivolgersi ai propri superiori o alla funzione aziendale competente in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle norme del Codice Etico;
- riferire con tempestività al Responsabile Etico qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri in merito a possibili violazioni delle norme del Codice Etico nonché qualsiasi richiesta di violazione che sia stata loro rivolta, preferibilmente per iscritto ed anche via posta elettronica all'indirizzo *responsabile.etico@fashionartsrl.com*;
- collaborare con il Responsabile Etico per verificare le possibili violazioni.

## **Responsabile Etico**

Tutte le attribuzioni in tema di diffusione e di attuazione del presente Codice Etico sono riservate all'Organo dirigente che nomina un Responsabile Etico e stabilisce la modalità per il suo funzionamento.

Il Responsabile Etico è rappresentato da un unico membro, individuato tra i dipendenti della Società al fine di assicurare un rapporto diretto tra l'attività del Responsabile Etico e l'organizzazione aziendale, anche nell'ottica dell'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs.

231/2001. La carica cesserà automaticamente al momento della nomina dell'Organismo di Vigilanza, che avverrà contestualmente all'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001.

Il Responsabile Etico ha il compito di vigilare sull'osservanza del Codice Etico e di proporre le soluzioni ai casi concreti che gli sono sottoposti, oltre ad indicare all'Organo dirigente le sanzioni disciplinari che risultano più opportune in relazione al caso concreto.

Pertanto, il Responsabile Etico:

- richiede e acquisisce informazioni e documentazione di ogni tipo da e verso ogni livello e settore della Società;
- compie verifiche e ispezioni al fine di accertare eventuali violazioni del Codice Etico;
- assicura l'elaborazione della reportistica sulle risultanze degli interventi effettuati;
- contribuisce, in collegamento con le altre funzioni interessate, alla verifica del continuo aggiornamento e adeguamento del Codice Etico, anche a seguito dell'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001;
- formula all'Organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti Codice Etico.

Il Responsabile Etico, nello svolgere i sopracitati compiti, ha il potere di:

- accedere senza limiti e condizioni a tutta la documentazione ed alle informazioni aziendali di ogni singola funzione e di ogni dipendente, nonché a conoscere tutti i rapporti di qualsivoglia forma di collaborazione esterna;
- accedere in tutti i luoghi in cui si svolge l'attività della Società;
- interpellare ed intervistare qualsiasi soggetto della Società e dell'organizzazione aziendale per ricavare informazioni sull'andamento delle attività svolte e in programma e sulla corretta applicazione dei principi valoriali e delle norme di comportamento;
- controllare tutte le transazioni economico-finanziarie, progetti ed offerte riscontrando i vari passaggi e la corretta applicazione dei principi valoriali e delle norme di comportamento descritti nel presente Codice Etico;
- effettuare verifiche e controlli programmati ed ulteriori a sorpresa che si rendessero necessari per lo svolgimento delle attività di competenza secondo norma.

Il Responsabile Etico informa periodicamente l'Organo dirigente sul suo operato ed annualmente è tenuta una specifica riunione in cui si compie una valutazione generale della condizione etica della Società e si definiscono le future linee di attività.

A seguito della segnalazione del Responsabile Etico, è comunque facoltà della Società valutare l'opportunità di procedere ad indagini, sempre che vi siano elementi specifici per effettuare tali accertamenti.

La Società sanziona la mancata osservanza del dovere di informazione e sanziona l'abuso del dovere di informazione ivi previsto effettuato a scopo di ritorsione o di emulazione.

## **Sistema disciplinare**

### A) Contestazione della violazione del Codice Etico

Le violazioni delle regole contenute nel Codice Etico, una volta accertate dal Responsabile Etico e portate a conoscenza dell'Organo dirigente, dovranno essere tempestivamente e specificamente contestate dall'Organo dirigente o dall'Assemblea o da altro soggetto delegato, per iscritto a mezzo raccomandata a.r. presso il domicilio del trasgressore, con indicazione espressa del fatto che vi ha dato causa e delle circostanze di tempo e luogo dell'accadimento, e ciò indipendentemente dalla eventuale contestazione del fatto reato da parte dell'autorità giudiziaria competente.

L'Organo dirigente non potrà emettere alcun provvedimento senza che siano stati preventivamente contestati per iscritto l'indicazione espressa del fatto che vi ha dato causa e le circostanze di tempo e di luogo, e comunque se non sia stato assicurato al trasgressore un periodo di tempo congruo, dalla contestazione stessa, per la propria difesa e per essere sentito, ove lo richieda. Il trasgressore avrà facoltà di presentare una propria difesa anche scritta.

Il provvedimento decisorio dovrà essere motivato e comunicato per iscritto al domicilio del soggetto trasgressore a mezzo raccomandata a.r.

### B) Il sistema sanzionatorio

Le sanzioni sono decise dall'Organo dirigente e sono graduate in rapporto:

- a) alla gravità delle violazioni;
- b) alle mansioni del soggetto;
- c) ai compiti del collaboratore esterno;
- d) all'intenzionalità;

- e) al grado di negligenza e imperizia;
- f) all'entità del danno potenzialmente derivante dai comportamenti che integrano le ipotesi di reato presupposto richiamate dal D.lgs. 231/01.

Per le sanzioni dell'Organo dirigente e dell'Organo di controllo è competente a decidere l'Assemblea dei Soci.

## **Responsabilità e obblighi per gli organi sociali**

Gli organi sociali, nell'ambito dei propri poteri di gestione e responsabilità dell'azione della Società, sono espressamente ed in prima linea tenuti alla massima osservanza delle disposizioni contenute nel relativo presente Codice Etico.

A tali soggetti è richiesto:

- di rispettare il vigente ordinamento giuridico ed i principi del presente Codice Etico;
- di tenere un comportamento ispirato ad autonomia, indipendenza e correttezza con le istituzioni pubbliche, i soggetti privati, le associazioni economiche, le forze politiche, nonché con ogni altro operatore nazionale ed internazionale;
- di tenere un comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità nei confronti della Società;
- di garantire una partecipazione assidua ed informata alle adunanze ed alle attività degli organi sociali;
- di assicurare il proprio contributo per la deliberazione, esecuzione e condivisione dei fini sociali;
- di valutare le eventuali situazioni di conflitto d'interesse o di incompatibilità di funzioni, incarichi o posizioni all'esterno e all'interno della Società, astenendosi dal compiere atti in situazioni di rischio di sovrapposizione tra situazioni prettamente personali ed interessi sociali;
- di non ostacolare in alcun modo le attività di controllo e/o di revisione svolte dai soci o dagli altri organi sociali;
- di fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza per ragioni d'ufficio, evitando di avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali, sia diretti che indiretti;
- di improntare ogni attività al massimo rispetto delle leggi e delle prassi di condotta istruite dalla Società, per la salvaguardia delle informazioni segrete aziendali;



- di rispettare, per quanto di propria competenza e nei limiti delle proprie responsabilità, le norme di comportamento dettate per il personale dipendente.

Le sanzioni che possono essere irrogate agli Organi sociali che violino le regole e i principi del Codice Etico sono costituite da:

- a) richiamo formale scritto e intimazione a conformarsi al Codice Etico;
- b) sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo compreso tra mesi uno e mesi sei nel caso di violazioni gravi, reiterate o molteplici;
- c) revoca dalla carica con effetto immediato per violazioni di particolare gravità tali da compromettere il rapporto fiduciario, costituendo il fatto giusta causa.

## **Responsabilità e obblighi per il personale dipendente**

Il personale dipendente, inteso nell'ordinaria classificazione delle categorie professionali dei dirigenti, quadri, impiegati ed operai, deve conformare il proprio comportamento aziendale, sia all'interno che all'esterno della Società, alla normativa vigente ed ai principi di cui al presente Codice.

Il personale dipendente deve, in particolare:

- osservare diligentemente le disposizioni del Codice Etico, astenendosi da ogni comportamento ad esse contrario;
- evitare di porre in essere, di causare o di contribuire alla realizzazione di comportamenti idonei a integrare le fattispecie dei reati presupposto elencati dal D.lgs. 231/2001;
- collaborare con la Società nel corso delle rispettive attività di verifica, monitoraggio e vigilanza, fornendo le informazioni, i dati e le notizie richieste dalla stessa o dal Responsabile Etico, preferibilmente per iscritto ed anche via posta elettronica all'indirizzo *responsabile.etico@fashionartsrl.com*.
- riferire al Responsabile Etico di qualsiasi notizia relativa a presunte violazioni del presente Codice Etico verificatesi in ambito aziendale;
- offrire la massima collaborazione nell'accertamento delle possibili e/o presunte violazioni del presente Codice Etico;
- informare i terzi che entrino in rapporto con la Società circa le prescrizioni del Codice Etico e richiederne l'osservanza.

Le sanzioni disciplinari a carico dei lavoratori (quadri, impiegati, lavoratori) della Società costituiscono per il prestatore di lavoro subordinato delle obbligazioni contrattuali ai sensi e per gli effetti del combinato disposto degli articoli 2104 c.c. e 7, co. 4 lett. b) D.lgs. 231/01.

Le sanzioni che saranno applicate saranno quelle previste dal CCNL vigente per i lavoratori addetti al settore di competenza (CCNL Tessile Artigianato). Ricorrendo la trasgressione, l'Organo dirigente o l'Ufficio delegato alla formulazione della contestazione dovrà uniformarsi rigorosamente alla disciplina prevista all'art. 7 L. 300/70.

Le sanzioni previste sono:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a dieci giorni;
- e) licenziamento.

## **Responsabilità e obblighi per i Destinatari esterni alla Società**

I Destinatari esterni alla Società sono tenuti al rispetto delle norme di comportamento contenute nel presente Codice Etico, per quanto compatibili con il rapporto intercorrente con la Società, nei limiti delle rispettive competenze e responsabilità.

L'assunzione di impegno al rispetto dei principi generali e delle norme di comportamento è condizione essenziale per la nascita o il proseguimento del rapporto con la Società e le eventuali violazioni sono sanzionate con specifiche misure, quali la risoluzione espressa del contratto in essere o la fissazione di penali.

In particolare, l'inosservanza o le violazioni del Codice Etico comporteranno l'applicazione delle seguenti sanzioni, in relazione alla gravità delle stesse, che dovranno essere espressamente previste nel contratto:

- a) clausola penale nel massimo di € 3.000,00 o, se del caso, il 10% dell'importo del contratto o altre particolari modalità che la Società riterrà opportuno adottare per le diverse tipologie di rapporto instaurate con i terzi;
- b) la sospensione della prestazione e la contestuale intimazione di un termine perentorio entro il quale dovranno essere integralmente eliminati gli effetti della violazione contestata, pena la risoluzione *ipso iure* del contratto;
- c) immediata risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 codice civile.

Fermo il diritto al risarcimento di tutti i danni diretti e indiretti subiti dalla Società.

## **Responsabilità e obblighi per tutti i Destinatari**

A prescindere dal ruolo e dal rapporto intercorrente con la Società, tutti i Destinatari sono tenuti al rispetto delle disposizioni del Codice Etico adottato dalla Società, con particolare riferimento a:

- a) pieno rispetto dei principi valoriali e delle norme di comportamento descritti nel presente Codice Etico;
- b) adozione di condotte idonee ad evitare anche solo il rischio di commissione dei reati presupposti ed elencati dal D.lgs. 231/2001;
- c) segnalazione alla Società di circostanze relative ad eventuali violazioni delle regole contenuto nel Codice Etico, preferibilmente per iscritto ed anche via posta elettronica all'indirizzo *responsabile.etico@fashionartsrl.com*.

La Società provvederà di conseguenza, istruendo la segnalazione ed approntando le misure necessarie per l'eliminazione della situazione di rischio.