

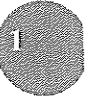


CODICE ETICO

ALLEGATO A

CODICE ETICO

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 20/6/13





Supply Chain Innovation

CODICE ETICO

Indice

Premessa 3

1. Introduzione 4

1.1 Che cos'è l'«Etica»? 4

1.2 L'Etica aziendale 4

1.3 Il Codice Etico 4

1.4 Lo «stile» Barilla è lo stile di Number 1 5

1.5 Condivisione del Codice Etico 5

2. La Missione di Number 1 6

3. Valori 7

3.1 Onestà e trasparenza 7

3.2 Responsabilità sociale 7

3.3 Centralità della persona 7

3.4 Tutela del lavoro 7

3.5 Salvaguardia dell'ambiente 8

3.6 Rispetto di leggi, codici e regolamenti vigenti 8

4. Norme e standard di comportamento 9

4.1 Rapporti con gli Stakeholder 9

4.2 Marketing e Comunicazione 9

4.3 Informazione e rendicontazione 9

4.4 Controlli interni 9

4.5 Corruzione e concussione 10

4.6 Diversità e pari opportunità 10

4.7 Diligenza e correttezza nella gestione dei contratti 10

5. Indicazione delle modalità di attuazione e controllo 11

5.1 Ambito di applicazione del Codice Etico 11

5.2 Istituzione dell'Organismo preposto al monitoraggio 11

5.3 Segnalazione delle violazioni del Codice Etico 12

5.4 Comunicazione e diffusione del Codice Etico 12

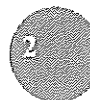
6. Appendice di dettaglio ai fini del D.Lgs. 231/2001 13

6.1 Tutela del Capitale Sociale, dei Creditori e del Mercato 13

6.2 Pubblica Amministrazione 14

6.3 Conflitto d'interessi 14

6.4 Omaggi, regalie e altre forme di benefici 14





CODICE ETICO

3

Premessa

Number1 è stata fondata nel 1997 dal Gruppo Barilla di cui ha fatto parte sino al 1° ottobre 2012. Il Gruppo Barilla, nel redigere il precedente Codice Etico, aveva segnalato come il Gruppo Barilla sia una realtà d'impresa "che realizza dal 1877 prodotti alimentari, offrendo alle persone in tutto il mondo un'alimentazione nutrizionalmente equilibrata

Oggi, Number 1 è parte del Gruppo FISU, realtà dedicata da tempo all'attività di logistica integrata. Il passaggio dal Gruppo Barilla al Gruppo FISU ha rappresentato un rafforzamento dei principi costitutivi della realtà di Number 1 grazie alla presenza di un Gruppo (FISU) che ha fatto del servizio della logistica integrata l'essenza della sua attività.

Number 1 è stata costituita sulla base della *vision* che vedeva la costituzione e crescita di una realtà che deve operare con efficacia nei servizi della logistica integrata.

L'attività di Number 1, quindi, è quella di 'essere al servizio' delle aziende, sue clienti, e questo principio è il fondamento di ogni attività e impegno quotidiano che, prima di tutto, dovrebbe trovare valore in una educazione personale di chi opera. Se il desiderio di Number 1 è nell'eccellenza nel servizio, da ricercare attraverso la capacità di innovare e il costante miglioramento della qualità percepita dal cliente, Number 1 comprende che ogni obiettivo è, prima di tutto, il frutto di una educazione delle persone che operano per il raggiungimento di tanti piccoli obiettivi quotidiani, fino a cogliere il frutto della soddisfazione del cliente.

Sempre traendo dal Codice Etico di Number 1 realizzato dal Gruppo Barilla, questo precisa che "Onestà, trasparenza, innovazione, responsabilità sociale e ambientale sono i valori, frutto di una forte e riconosciuta identità culturale, in cui Barilla si identifica. Questa identità, nata dallo stile imprenditoriale dei fondatori, si è man mano rafforzata in più di 125 anni di tradizioni, esperienze e comportamenti, divenendo una delle risorse fondamentali dell'Azienda."

FISU, ricevendo Number 1, ne condivide la storia, la cultura, la tradizione e l'identità che l'hanno costituita e intende confermare tutti i principi che l'hanno caratterizzata, impegnandosi a svilupparli e ad accrescerli nella convinzione che il primo valore è nella persona, vero soggetto fondante di una storia, soprattutto di principi e valori.

L'assunzione personale di una responsabilità, l'educazione e la cultura che fondano la tradizione entro cui un soggetto cresce e matura, sono la prima garanzia di un'etica reale. Il soggetto non è un 'oggetto' funzionale alla realizzazione dei principi di un codice di comportamento, bensì il suo propositore e realizzatore che trova adeguatezza in una vita di ogni soggetto sintonicamente fondata e vissuta.

Number 1 è cosciente di essere una realtà economica. Number 1 comprende che sta operando, al suo interno e al di fuori, in una molteplicità di contesti in continua e rapida evoluzione, dovendo muoversi in un mondo complesso e, spesso, economicamente e operativamente conflittuale.

In questo scenario della realtà economica, Number 1 conferma la valenza di valori culturali volti alla crescita della persona, soggetto attore di ogni realtà vissuta dall'Azienda.

Number 1 promuove l'adozione di principi formati da valori improntati al rispetto della persona e richiederà il rispetto di tali principi in ogni circostanza, con gli effetti della responsabilità verso l'interno e verso l'esterno che ne deriva. Strumento fondamentale, nell'ambito del processo di divulgazione e chiarimento dei principi Aziendali, è il «Codice Etico».

1.1 Che cos'è l'«Etica»?

L'«Etica» esprime l'insieme di norme di condotta – sia pubblica sia privata – seguite da una persona o da un gruppo di persone. Il termine viene usato in numerosi contesti e indica una riflessione su regole e principi da seguire nella vita pratica. Il raggio d'azione dell'etica, quindi, pur rinviando a un universo astratto (fatto di principi e valori), è tutt'altro che teorico: riguarda il quotidiano e si traduce in norme di comportamento. Usando le parole del filosofo Immanuel Kant, si può definire «etico» il comportamento di colui che opera, guidato non da timori di punizione o speranze di ricompensa opportunistici, ma dalla propria ragione «in modo di trattare l'umanità, così nella sua persona come in quella di ogni altro, sempre insieme come un fine, mai semplicemente come un mezzo per raggiungere un fine».

1.2 L'Etica Aziendale

Quando la riflessione sull'etica si sposta dall'agire individuale al più ampio ambito organizzativo e di business, il concetto di responsabilità e consapevolezza individuale si lega inevitabilmente a quello di «Responsabilità Sociale d'Impresa» o «Cittadinanza d'Impresa».

Per Number 1 la Responsabilità Sociale d'Impresa si configura come la capacità di integrare le proprie attività di business con il rispetto e la tutela degli interessi di tutti i partner e di tutti gli individui con cui si relaziona, con la salvaguardia delle risorse ambientali e la loro conservazione per le generazioni future.

In altre parole l'azione di Number 1 è volta a perseguire il proprio business considerando il rispetto dovuto a tutti gli esseri viventi e il valore delle cose inanimate, come fine del proprio agire e non come mezzo per raggiungere il profitto.

1.3 Il Codice Etico

Nell'ambito di una realtà di *business*, l'assenza di una considerazione etica del proprio agire potrebbe portare a comportamenti «potenzialmente opportunistici», dettati dall'errata convinzione che si sta operando per il bene dell'Azienda. Il valore di un Codice Etico è volto a ribadire che in nessun modo la convinzione di agire a vantaggio dell'Azienda può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con principi e valori condivisi.

Il documento che segue non serve ad accrescere il grado di conformità alla legge o la reputazione di Number 1, perché responsabilità legale, osservanza delle leggi e correttezza – come la qualità dei servizi – sono una condizione imprescindibile per l'esistere stesso dell'Azienda, e non possono quindi essere considerati obiettivi di un Codice Etico. Obiettivo primario del Codice Etico è rendere comuni e diffusi i valori in cui l'Azienda si riconosce, a tutti i livelli, facendo sì che chiunque e ogniqualvolta è chiamato a prendere una decisione, si ricordi con chiarezza che a essere in gioco non sono soltanto gli interessi, i diritti e i doveri propri, ma anche quelli degli altri. In altre parole si deve essere consapevoli che il benessere e il rispetto di tutti, devono essere sempre ed esplicitamente presi in considerazione in ogni fase dell'agire quotidiano.

1.4 Lo «stile di Number 1»

Lo «stile di Number 1» trae una sua prima origine dallo «stile Barilla», da chi, in sostanza, ha costituito la società. Affidare l'Azienda ad altri, cedendola, non ha modificato l'origine, la storia e i principi che l'hanno contraddistinta. In Number 1, lo «stile» – come diceva Pietro Barilla – è un modo di comportarsi che «implica tante piccole cose». In questo c'è un obiettivo, se si pensa che l'attività di ogni azienda, compresa quella di Number 1 è definita da «tante piccole cose», cose semplici ma importanti che, giorno dopo giorno, con attenzione e pazienza nella loro rilevazione e adozione, possono portare un'Azienda come Number 1 verso il futuro, anche per assumere la consapevolezza che, in una realtà più responsabile e matura, occorre competere con integrità.

Tutto ciò significa fare bene e con dignità il proprio mestiere, avere rispetto delle regole, ma, anche e soprattutto, ispirarsi a principi e valori condivisi, che trovano la «convenienza» personale nel consenso e non nella mera, banale, disinformata obbedienza.

La condivisione e l'applicazione dei principi raccolti in questo documento portano a definire lo «stile» di Number 1.

1.5 Condivisione del Codice Etico

Questo documento vuole essere, quindi, un incentivo razionale per aiutare a comprendere non solo cosa sia giusto fare, ma anche il «perché» sia necessario farlo. L'obiettivo primario è quello di far sì che sia introdotta anche una valutazione etica, sia nel decidere i propri comportamenti sia nel valutare quelli degli altri, unendo in questo modo la sfera morale a quella manageriale, le responsabilità individuali a quelle dell'Azienda e la sfera personale a quella organizzativa: ossia tradurre il ragionamento in una concreta azione etica. Questo documento deve essere un «contratto morale» sottoscritto da tutti gli Esponenti Aziendali, dai collaboratori esterni e dai fornitori del Gruppo attraverso l'adesione quotidiana espressa da un comportamento che dia dimostrazione della sua comprensione e attuazione al Codice Etico. Il Codice Etico deve diventare un vincolo morale personale quale espressione della maturità della persona non di una sottomissione. Il Codice Etico non rafforzerà direttamente la posizione competitiva, ma lo farà indirettamente se permetterà a tutti di adottare una visione etica e una cultura condivisa.

Sono Esponenti Aziendali gli Amministratori, i Sindaci, i Dirigenti, i Funzionari e ogni altro dipendente.



CODICE ETICO

2

La Missione di Number 1

Attraverso «La Missione di Number 1», Number 1 esplicita lo scopo, il fine comune dell'attività degli individui e dei gruppi che collaborano all'interno dell'organizzazione aziendale e che intrattengono relazioni esterne per essa.

Missione

Number 1 vuole essere l'impresa di logistica integrata partner dei "Numeri 1" del mercato grocery e... di più.

Prodotto - Servizio

Il nostro Prodotto è il Servizio ai clienti ed è al centro di ogni nostra attività e impegno quotidiano.

La nostra caratteristica distintiva è l'eccellenza nel Servizio, da ricercare attraverso la capacità di innovare e il costante miglioramento della qualità percepita.

Persone

Le nostre persone sono la chiave per lo sviluppo e il successo dell'impresa.

Crescono in un ambiente dinamico, vincente e innovativo, che potrà esistere prima di tutto e soprattutto, nella misura in cui sapranno esprimere, nella loro intelligenza di realizzare un tale ambiente, che ne sono 'capaci'.

Si distinguono per competenza professionale, passione per il raggiungimento degli obiettivi, spirito di squadra e forte interesse per la soluzione degli interessi del cliente.

Si riconoscono nei valori di integrità, onestà e correttezza in linea con le tradizioni del Gruppo.

Fornitori

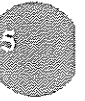
I nostri fornitori sono parte integrante della squadra e hanno il dovere di contribuire ai risultati. Il solo fatto di operare per Number 1 è atto di sottoscrizione totale e incondizionata del Codice Etico di Number 1.

Clienti

I nostri clienti sono i partner con i quali condividere stimoli di miglioramento continuo, partendo dalla soddisfazione della buona incisività di ciascun operatore di Number 1.

Valore

La performance del Codice Etico sarà valutata in base all'abilità di consolidare e fare crescere i rapporti in un ambito corretto.



Number 1 trae la sua origine da un Gruppo alla cui guida è da quattro generazioni la stessa famiglia, un fatto che ha impresso una forte identità. Tutt'oggi, Number 1 è curata da persone che traggono la loro cultura dai valori della famiglia, quella propria e quella di tutti gli altri. Con ciò, riconoscono il valore che la famiglia Barilla ha dato a Number 1 e che costituirà un fatto di identità che permarrà nel tempo. In quel tempo e oltre, i valori devono essere tratti dal senso della famiglia di tutti gli operatori.

La forte identità alla cui base è da sempre uno «stile» umano e professionale fatto di correttezza nei comportamenti, di equilibrio tra il rispetto per le persone e l'interesse per l'Azienda è la cultura che tutti devono riconoscere come vera nella propria vita. In un tale contesto, cambiano le pratiche e gli scenari, ma la coerenza con questi valori è e resterà il migliore biglietto da visita. Lo «stile» di Number 1, inteso come un reciproco arricchimento umano e professionale delle persone che vi lavorano, resterà immutato se tutti coloro che operano nel Gruppo continueranno a rispettare i basilari valori e principi di riferimento. Number 1 considera come punti irrinunciabili nella definizione dei propri valori la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU, le Convenzioni e le Raccomandazioni Internazionali del Lavoro emanate dall'ILO (International Labour Organization), la Carta della Terra redatta dall'Earth Council e i principi enunciati nel Global Compact proposto dall'ONU.

3.1 Onestà e Trasparenza

L'onestà rappresenta un principio fondamentale per Number 1 nelle iniziative, nella gestione dell'attività, nella realizzazione dei rendiconti e nelle comunicazioni. In sostanza, costituisce elemento essenziale della gestione Aziendale. I rapporti con gli stakeholder¹, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, coerenza, lealtà e reciproco rispetto. Number 1 dialoga in modo chiaro, trasparente, accurato e tempestivo, con i suoi stakeholder.

3.2 Responsabilità sociale

Number 1 crede che la propria attività imprenditoriale, per potersi qualificare come eticamente responsabile, debba perseguire modelli di gestione che rispettino e salvaguardino i diritti umani, le capacità rigenerative della Terra e il benessere delle comunità, promuovendo lo sviluppo umano in modo equo e sostenibile, nella consapevolezza che la responsabilità sociale ed etica si estende anche alle comunità con le quali interagisce.

3.3 Centralità della persona

In coerenza con la propria visione etica di fondo, Number 1 promuove il valore della persona attraverso il rispetto dell'integrità fisica, culturale e morale e il rispetto della dimensione di relazione con gli altri.

Number 1 vuole essere sempre più vicina alle vere necessità della vita dell'uomo, perché è la vita dell'uomo che deve ispirare le azioni dell'impresa. Number 1 sostiene e rispetta i diritti umani in ogni ambito del proprio agire e della propria sfera d'influenza.

3.4 Tutela del lavoro

Number 1 garantisce la libertà di associazione dei lavoratori e riconosce il diritto alla contrattazione collettiva. Si impegna a non usufruire, neppure indirettamente, sia del lavoro forzato e obbligatorio, sia del lavoro minorile. Rifiuta ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose; ripudia ogni forma di discriminazione nelle politiche di assunzione e nella gestione delle risorse umane.

Number 1 si impegna a impedire ogni forma di mobbing e di sfruttamento del lavoro, sia diretto che indiretto, e a riconoscere nel merito, nelle prestazioni di lavoro e nelle potenzialità professionali i criteri determinanti per gli sviluppi retributivi e di carriera.

3.5 Salvaguardia dell'ambiente

L'impegno di Number 1 nei riguardi della Terra, è volto a salvaguardarne l'abbondanza e la bellezza per le generazioni presenti e future, con l'obiettivo di trasmettere loro i valori e le tradizioni che sostengono lo sviluppo a lungo termine delle comunità umane e ambientali.

Number 1 si impegna in ogni fase del suo agire ad applicare criteri di cautela – il «Principio di Precauzione²» – e un approccio preventivo nei riguardi dell'ambiente e della sua biodiversità; a promuovere iniziative per una maggiore responsabilità ambientale Aziendale, a prestare attenzione ad ogni forma di innovazione che consenta di ridurre l'impatto del proprio agire sull'ambiente.

3.6 Rispetto di leggi, codici e regolamenti vigenti

Number 1 reputa il rispetto delle normative nazionali e internazionali come condizione vincolante e imprescindibile del proprio agire. S'impegna pertanto, anche con attenta opera di prevenzione sulla consumazione di illeciti, a rispettare tali normative nonché le prassi generalmente riconosciute. Ispira inoltre le proprie decisioni e i propri comportamenti alle possibili evoluzioni del quadro normativo.

¹ Sono stakeholder quei soggetti (intesi nel senso di individui, gruppi, organizzazioni, istituzioni) i cui interessi sono, a vario titolo, coinvolti nell'attività di Number 1.

² «Principio di Precauzione» è principio in base al quale, in caso di dubbio sull'innocuità per l'ambiente o per la salute di un prodotto o di un metodo di produzione, la dimostrazione della non nocività deve essere a carico del produttore.

4.1 Rapporti con gli stakeholder

I rapporti con gli stakeholder, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di assoluta correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto. Number 1 considera come propri stakeholder: azionisti e finanziatori, Esponenti Aziendali e collaboratori esterni, clienti, fornitori, concorrenti, pubblica amministrazione, acquirenti di prodotti, collettività, comunità locali, mass-media.

4.2 Marketing e Comunicazione

Number 1 ha il dovere di assicurare le condizioni necessarie affinché i suoi servizi possano garantire ai clienti e ai consumatori finali dei loro prodotti piena integrità, igienicità e sicurezza.

La comunicazione di Number 1:

- sarà sempre rispettosa della centralità della «persona» con tutto il suo articolato sistema di bisogni fisici, psicologici, culturali e affettivi: la logica di mercato non dovrà mai ostacolare la piena trasparenza informativa relativamente a contenuto e corretto utilizzo dei prodotti e dei servizi;
- rifiuterà messaggi volgari, contraddittori, incerti o ambigui;
- avrà sempre presente la propria responsabilità nell'influenzare le scelte delle persone, facendosi garante della qualità della relazione fra impresa e persone.

4.3 Informazione e rendicontazione

Tutte le attività di informazione e di dialogo con gli stakeholder devono avere caratteristiche di chiarezza, trasparenza, tempestività, completezza e coerenza, nel rispetto del diritto all'informazione.

Ciascun dipendente è tenuto a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità sulla base di informazioni veritiere, accurate, complete e verificabili.

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. È compito di ogni dipendente far sì che la documentazione di supporto sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici. Nessuna scrittura contabile falsa o artificiosa può essere inserita nei registri contabili dell'Azienda (o del Gruppo) per alcuna ragione. Nessun dipendente può impegnarsi in attività che determinino un tale illecito, anche se su richiesta di un superiore.

4.4 Controllo interno

Number 1 riconosce la massima importanza al controllo interno inteso come un processo, svolto dagli Esponenti Aziendali, finalizzato ad agevolare la realizzazione degli obiettivi Aziendali, a salvaguardare le risorse, ad assicurare la conformità alle leggi ed ai regolamenti applicabili, a predisporre bilanci e dati economico-finanziari attendibili, veritieri e corretti.

Per questo fine Number 1 ha creato e sviluppato nel tempo un insieme di strumenti, procedure e meccanismi idonei a gestire il funzionamento ed il monitoraggio

dell'organizzazione. Ben consapevole che il sistema di controllo interno rappresenta un elemento che caratterizza una buona gestione dell'Azienda, Number 1 si impegna ad operare affinché la sensibilità del personale alla necessità del controllo possa essere accresciuta a tutti i livelli organizzativi. Allo stesso tempo, tutti gli Esponenti Aziendali devono sentirsi responsabili dell'aggiornamento e gestione di un efficace sistema di controllo interno. Per questo motivo la dirigenza non deve limitarsi a partecipare al sistema di controllo nell'ambito delle proprie competenze, ma deve impegnarsi a condividerne valori e strumenti con ciascun collaboratore o collega.

Tutti devono sentirsi responsabili della salvaguardia dei beni dell'Azienda (siano essi materiali o immateriali) e del loro corretto utilizzo. È fatto divieto di utilizzare in modo improprio o danneggiare i beni e le risorse dell'Azienda e di consentire ad altri di farlo.

4.5 Corruzione e concussione

Number 1 si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione e concussione. Non è consentito che siano versate somme di denaro, esercitate altre forme di corruzione allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti all'Azienda stessa. Si fa divieto di accettare doni o favori da parte di terzi che oltrepassino le normali regole di ospitalità e cortesia.

Questo vale sia nel caso in cui un Esponente Aziendale persegua un interesse diverso dalla missione di impresa o si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari.

4.6 Diversità e pari opportunità

Number 1 riconosce nella diversità delle culture e dei talenti un valore fondamentale e vuole attrarre e far crescere persone con doti di leadership, passione per i servizi logistici e curiosità intellettuale.

Number 1 evita ogni forma di discriminazione in tutte le decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri stakeholder.

4.7 Diligenza e correttezza nella gestione dei contratti

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti. Per una corretta gestione dei rapporti contrattuali Number 1 si impegna a non sfruttare posizioni di dominio rispetto alle proprie controparti ed a garantire una informativa ampia ed esaustiva verso tutti i dipendenti e collaboratori coinvolti nelle attività previste dai contratti stipulati. 11

5.1 Ambito di applicazione del Codice Etico

Destinatari del Codice Etico sono tutti gli Esponenti Aziendali, senza alcuna eccezione, e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con Number 1 ed operano per perseguire gli obiettivi. Ogni Esponente Aziendale, collaboratore esterno, consulente, fornitore, cliente è obbligato al rispetto del presente Codice Etico e dovrà accettarlo in forma esplicita. Number 1 richiede inoltre ai principali fornitori e partner una condotta in linea con i principi generali del presente Codice, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per perseguire un modello di produzione eticamente responsabile. Gli Esponenti Aziendali di Number 1 hanno l'obbligo di conoscere le norme, astenersi da comportamenti contrari ad esse, rivolgersi al superiore o all'Organismo di Vigilanza preposto per chiarimenti o denunce, collaborare con le strutture deputate a verificare le violazioni e non nascondere alle controparti l'esistenza di un Codice.

Nei rapporti d'affari, le controparti devono essere informate dell'esistenza di norme di comportamento e devono rispettarle. L'osservanza delle norme del Codice è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i dipendenti ai sensi dell'art. 2104 del Codice Civile Italiano³. Number 1, attraverso i suoi Esponenti Aziendali, si impegna a collaborare con ogni Autorità Pubblica, a favorire una cultura Aziendale caratterizzata dalla consapevolezza di controlli esistenti e dalla mentalità orientata all'esercizio del controllo. Cercherà, inoltre, di approfondire e aggiornare il Codice Etico al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile e delle normative di rilevanza per il Codice Etico stesso. In particolare, il management è tenuto ad osservare il Codice nel proporre e realizzare i progetti, le azioni e gli investimenti della società e i componenti del Consiglio di Amministrazione, nel fissare gli obiettivi di impresa, devono ispirarsi ai principi del Codice. Coloro che occupano posizioni di responsabilità in Number 1 (i soggetti apicali) sono infatti tenuti ad essere d'esempio per i propri dipendenti, a indirizzarli all'osservanza del Codice e a favorire il rispetto delle norme.

Devono inoltre riferire all'Organismo preposto tutte le informazioni utili circa eventuali carenze nei controlli, comportamenti sospetti ecc., e modificare i sistemi di controllo della propria funzione su indicazione dell'Organismo stesso.

5.2 Istituzione dell'Organismo preposto al monitoraggio Number 1 si impegna a far rispettare le norme attraverso l'istituzione di un Organismo di Vigilanza ("Organismo") al quale demandare i compiti di vigilanza e monitoraggio in materia di attuazione del Codice Etico. Tale Organismo si occuperà in particolare di:

- monitorare costantemente l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, anche attraverso l'accoglimento delle eventuali segnalazioni e suggerimenti;
- segnalare eventuali violazioni del Codice di significativa rilevanza;
- esprimere pareri vincolanti in merito all'eventuale revisione del Codice Etico o delle più rilevanti politiche e procedure Aziendali, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice stesso.

5.3 Segnalazione delle violazioni del Codice Etico

È compito dell'Organismo di Vigilanza segnalare, ai soggetti aziendali deputati all'irrogazione delle sanzioni, le violazioni commesse dagli Esponenti Aziendali o dai collaboratori esterni della società ai relativi responsabili, proponendo l'adozione di adeguate misure disciplinari. È altresì suo compito segnalare all'organo dirigente e al Collegio Sindacale le violazioni commesse dai dirigenti della Società. Number 1 provvede a stabilire adeguati canali di comunicazione attraverso i quali i soggetti cointeressati possano rivolgere le proprie segnalazioni in merito all'applicazione o alle violazioni del Codice. In alternativa, tutti i soggetti cointeressati possono segnalare, per iscritto e in forma anonima, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico all'Organismo preposto alla vigilanza in materia di attuazione del Codice stesso, il quale:

- provvede a un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione;
- agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione;
- assicura la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge;
- in caso di accertata violazione del Codice Etico, l'Organismo stesso riporta la segnalazione e gli eventuali suggerimenti ritenuti necessari al vertice aziendale o alle funzioni interessate, secondo la gravità delle violazioni;
- questi definiscono i provvedimenti da adottare secondo le normative in vigore e secondo il sistema disciplinare adottato dalla Società; ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito all'Organismo preposto al monitoraggio del Codice Etico.

5.4 Comunicazione e diffusione del Codice Etico

Number 1 si impegna a favorire e garantire adeguata conoscenza del Codice Etico divulgandolo presso i soggetti cointeressati mediante apposite ed adeguate attività di comunicazione. Affinché chiunque possa uniformare i suoi comportamenti a quelli qui descritti, Number 1 assicurerà un adeguato programma di formazione e una continua sensibilizzazione dei valori e delle norme etiche contenuti nel Codice.

³

"Art. 2104: Diligenza del prestatore di lavoro. Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e di quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro, impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende".

Il richiamo che viene fatto di seguito ad articoli di legge o norme specifiche dell'ordinamento giuridico italiano è conseguenza dell'inserimento del Codice Etico quale elemento dell'ambiente generale di controllo definito e formalmente esplicitato ai sensi del Decreto Legislativo 231/01, ai sensi del quale è anche individuato uno specifico Organismo di Vigilanza (§ 5.2.).

A tal riguardo Number1 è consapevole del fatto che l'integrità e i valori etici sono elementi essenziali dell'ambiente di controllo della propria organizzazione e che essi incidono significativamente sulla progettazione, sull'amministrazione e sull'operatività quotidiana del proprio business.

Affinché non vi siano incertezze o fraintendimenti su ciò che Number1 richiede agli Esponenti Aziendali rispetto a tali aspetti, il presente Codice e il modo in cui esso è inserito nella struttura di controllo dell'organizzazione saranno oggetto di ricorrenti azioni di formazione e comunicazione affinché lo stesso entri sempre più a far parte di una cultura Aziendale consapevole, diventando così patrimonio comune condiviso a tutti i livelli.

6.1 Tutela del Capitale Sociale, dei Creditori e del Mercato

Uno degli aspetti centrali che qualificano la condotta di Number 1 è costituito dal rispetto dei principi di comportamento intesi a garantire l'integrità del capitale sociale, la tutela dei creditori e dei terzi che instaurano rapporti con la Società (Azienda o Gruppo). Tali valori sono tutelati anche da norme penali che in Italia, ai sensi del D.Lgs. 231/01, possono costituire fonte di responsabilità per Number 1 ove le fattispecie di reato siano realizzate nell'interesse della Società stessa⁴.

A tal fine è posto l'espresso divieto a carico degli Esponenti Aziendali di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dall'art. 25 ter del D.Lgs. 231/01 e porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo, ovvero comportamenti che possano favorire la commissione dei predetti reati. Tutti gli Esponenti Aziendali, nell'ambito delle funzioni e attività svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo e sono tenuti a comunicare in forma scritta, al superiore e all'Organismo di Vigilanza, le eventuali omissioni, falsificazioni o irregolarità contabili delle quali fossero venuti a conoscenza.

6.2 Pubblica Amministrazione

L'assunzione di impegni con le Istituzioni Pubbliche Locali, Statali, Comunitarie e Internazionali è riservata esclusivamente alle funzioni preposte e autorizzate. Per questo motivo è opportuno che venga raccolta e conservata la documentazione che riassume le modalità attraverso le quali Number 1 è entrata in contatto con le Istituzioni. Ogni rapporto con le Istituzioni Locali, Nazionali, Internazionali o Comunitarie è riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a esplicitare l'attività di Number 1, a rispondere a richieste informali o ad atti di sindacato ispettivo (interrogazioni, interpellanze), o comunque a rendere nota la posizione dell'Azienda su temi rilevanti.

È fatto assoluto divieto di:

- 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, regalie e altre forme di benefici;
- sollecitare od ottenere informazioni riservate.

Inoltre, è fatto divieto agli Esponenti Aziendali, ai collaboratori esterni e ai consulenti delle Società del Gruppo e ai terzi di:

- falsificare e/o alterare i rendiconti al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per la Società o per il Gruppo;
- falsificare e/o alterare i dati documentali al fine di ottenere il favore o l'approvazione di un progetto non conforme alle normative vigenti in materia;
- destinare fondi pubblici a finalità diverse da quelle per cui si sono ottenuti.

6.3 Conflitto d'interessi

Per garantire la massima trasparenza, Number 1 e i propri dipendenti si impegnano a non trovarsi in situazioni di conflitto di interessi con dipendenti di qualsiasi Authority e loro familiari. Ciascun Esponente Aziendale che ritenga di trovarsi in una situazione di conflitto tra il proprio interesse personale, per suo conto o per conto di terzi, e gli interessi della Società, deve darne comunicazione immediata secondo l'opportunità, al proprio superiore gerarchico, al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e/o all'Organismo di Vigilanza/Comitato Etico, restando valide le norme specifiche previste dal Codice Civile. In particolare gli

4

A titolo esemplificativo si riportano alcuni tra i più significativi riferimenti legislativi sui Reati Societari:

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 commi 1 e 3 c.c.)
- Falso in prospetto (art. 2623, commi 1 e 2 c.c.)
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2 c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità Pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2 c.c.) 14



CODICE ETICO

Esponenti Aziendali e le altre persone o entità con possibilità oggettiva di influenzare le scelte della Società, devono evitare assolutamente di utilizzare, anche solo implicitamente, la propria posizione per influenzare decisioni a proprio favore o a favore di parenti, amici e conoscenti per fini prettamente personali di qualunque natura essi siano.

6.4 Omaggi, regalie e altre forme di benefici

Gli Esponenti Aziendali di Number 1 non devono accettare, neanche in occasione di festività, regali e altre utilità correlati alle loro attività professionali e che non siano di modico valore.

Ogni Esponente Aziendale che riceva, direttamente o indirettamente, richieste o offerte di omaggi o benefici eccedenti l'importo di riferimento, deve essere autorizzato dal responsabile di direzione o dal superiore diretto, se dipendente, e deve darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza. Gli Esponenti Aziendali non chiedono per sé o per gli altri, né accettano regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti.

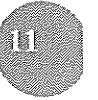
Il dipendente non offre regali o altre utilità a un sovraordinato o ai suoi parenti o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore. In ogni caso, gli Esponenti Aziendali di Number 1 si astengono da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dagli eventuali codici etici delle aziende o degli enti con i quali si hanno rapporti.





CODICE ETICO

ALLEGATO B



SISTEMA DISCIPLINARE

Sistema sanzionatorio per mancata osservanza del presente modello e delle norme-disposizione richiamate

1. Principi generali

La Società prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

A questo proposito, infatti, lo stesso articolo 6, comma 2, lettera e), del D. Lgs. n. 231/01 prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

L'applicazione delle sanzioni ivi descritte prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, poiché le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia ed indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D. Lgs. n. 231/01.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni, contenute nel Modello, lede di per sé sola il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione o dall'esito di un giudizio penale. Ciò avviene anche per garantire il rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione e dell'irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti in materia con riferimento al rapporto di lavoro subordinato,

1.1 Rapporti di lavoro subordinato

Con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, il presente Sistema Sanzionatorio, ai sensi dell'art. 2106 c.c., specifica, per quanto non espressamente previsto e limitatamente alle fattispecie ivi contemplate, i contenuti dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati al personale dipendente.

Il Sistema Sanzionatorio è suddiviso in Sezioni, secondo la categoria di inquadramento dei destinatari ex art. 2095 c.c.

1.2 Rapporti con altri soggetti

Nell'eventualità in cui qualsiasi soggetto con cui la Società venga contrattualmente in contatto (indipendentemente dalla natura formale o meno del rapporto), con espressa esclusione dei soli Dipendenti, violi le norme e le disposizioni previste dal Modello troveranno applicazione le sanzioni di natura contrattuale previste dal presente Sistema Sanzionatorio al paragrafo 7.7, i cui principi generali devono ritenersi ad ogni effetto di legge e contratto parte integrante degli accordi contrattuali in essere con i soggetti interessati.

2. Criteri per l'irrogazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità della violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- a) elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) potenzialità del danno derivante alla Società e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/01;
- d) livello di responsabilità gerarchica o tecnica del soggetto interessato;
- e) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative svolte dal soggetto destinatario del Modello e ai precedenti disciplinari dell'ultimo biennio;
- f) eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la violazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

I principi di tempestività ed immediatezza della contestazione, impongono l'irrogazione della sanzione prescindendo dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un giudizio penale.

3. Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce "Violazione" del presente Modello:

- a) la messa in atto o l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, che comporti la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01;
- b) la messa in atto o l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, che esponga la Società anche solo ad una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/01.

In particolare, con specifico riferimento alla tematica della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro (Parte Speciale VIII del Modello), la Società ha individuato, a titolo esemplificativo, le seguenti fattispecie di Violazione, elencate in ordine decrescente di gravità:

- a) Violazione di norme in materia di salute e sicurezza previste dalla Parte Speciale VIII del Modello da cui derivi la morte di una o più persone;

CODICE ETICO

- b) Violazione di norme in materia di salute e sicurezza previste dalla Parte Speciale VIII del Modello da cui derivi la lesione "gravissima", ai sensi dell'art. 583, comma 1, c. p., all'integrità fisica di una o più persone;
- c) Violazione di norme in materia di salute e sicurezza previste dalla Parte Speciale VIII del Modello da cui derivi la lesione "grave", ai sensi dell'art. 583, comma 1, c. p., all'integrità fisica di una o più persone;
- d) Violazione di norme in materia di salute e sicurezza previste dalla Parte Speciale VIII del Modello da cui derivi la lesione dell'integrità fisica di una o più persone;
- e) Violazione di norme in materia di salute e sicurezza previste dalla Parte Speciale VIII del Modello da cui derivi anche solo pericolo di pregiudizio all'integrità fisica di una o più persone.

4. Sanzioni per il personale dipendente

I comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione di quanto indicato al precedente paragrafo 7.3, costituiscono illecito disciplinare. Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti rientrano tra quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti dell'Industria Alimentare (d'ora innanzi per brevità "CCNL"), per quanto riguarda il personale con qualifica di "operaio", "impiegato, o "quadro", nonché dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Aziende Industriali ("CCNL 2"), per il personale con qualifica di "dirigente".

La violazione da parte del personale dipendente delle norme del presente Modello può dar luogo, secondo la gravità della violazione stessa, ai vari tipi di provvedimenti contemplati nel CCNL e nel CCNL 2, sopra indicati e più in particolare:

4.1 Sanzioni previste per i dipendenti non aventi qualifica dirigenziale

Fatto, in ogni caso, salvo quanto indicato nel sistema disciplinare in uso presso la Società:

1) incorre nel provvedimento del RICHIAMO VERBALE il dipendente che commetta, per negligenza, imperizia o imprudenza una Violazione tra quelle indicate al precedente paragrafo 7.3 che precede o adotti nell'espletamento di attività e comportamenti non conformi a quanto portato a conoscenza attraverso ordini di servizio interno o altri analoghi mezzi idonei, a condizione che da ciò derivi un pericolo di commissione di un reato contemplato dal D. Lgs. n. 231/01;

2) incorre nei provvedimenti

(i) dell'AMMONIZIONE SCRITTA,

(ii) della MULTA (non superiore a 3 ore dello stipendio base comprensivo di contingenza) e

(iii) della SOSPENSIONE DAL LAVORO e DALLA RETRIBUZIONE (fino ad un massimo di 3 giorni) il dipendente che:

(a) ometta di svolgere un'attività a lui assegnata oppure di sua competenza in forza di contenute quanto previsto nel presente Modello (tra cui, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo: non proceda alle informazioni comunicazioni e segnalazioni all'OdV, non svolga le verifiche espressamente prescritte, non segnali le situazioni di pericolo);

(b) nell'espletamento della propria attività per più grave negligenza, imprudenza o imperizia rispetto a quella che può dar luogo ad un richiamo verbale, commetta una Violazione indicata al precedente paragrafo 7.3, da cui derivi un pericolo, anche solo potenziale ed indiretto, di commissione di un reato contemplato dal D. Lgs. n. 231/01;

(c) contravvenga ad espressi divieti risultanti dal Modello.

In particolare,

(i) l' ammonizione scritta verrà applicata per le mancanze di minor rilievo;

(ii) la multa per le mancanze di maggior rilievo, ovvero nel caso il dipendente abbia commesso recidiva negli ultimi due anni, per comportamenti già sanzionati con ammonizione scritta;

(iii) la sospensione nel caso il dipendente abbia commesso con un'unica condotta più infrazioni sanzionabili con la multa, ovvero recidiva negli ultimi due anni, per comportamenti già sanzionati con la multa;

3) incorre nel provvedimento di LICENZIAMENTO CON PREAVVISO, il dipendente che, con grave negligenza, imperizia o imprudenza, commetta una Violazione indicata nel Codice Etico, ovvero eluda in maniera fraudolenta una regola contenuta nel medesimo, assumendo comportamenti deliberatamente non conformi alle prescrizioni contenute nel Modello, tali

(i) da costituire delitto ai sensi della legge, ovvero

(ii) di maggior gravità e rilievo rispetto a quanto previsto nel precedente punto 2) del presente paragrafo;

4) incorre, infine, nel provvedimento di LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO il dipendente che:

(i) tenga comportamenti per gravissima negligenza, imperizia o imprudenza o dolosamente e volutamente finalizzati a commettere una Violazione di cui al Codice Etico, eludendo in maniera fraudolenta una regola contenuta nel medesimo, ovvero assumendo una condotta deliberatamente non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello e il suo comportamento sia di tale gravità, da costituire delitto ai sensi della legge e da cagionare, anche solo potenzialmente un nocumento morale omateriale alla Società;

(ii) abbia commesso recidiva, negli ultimi due anni, che sia stata sanzionata con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.

4.2 Sanzioni per il personale dipendente con posizione “dirigenziale”

Le medesime sanzioni previste nel paragrafo che precede sono applicabili anche al personale dipendente in posizione “dirigenziale”, per quanto e soltanto se compatibili con le previsioni del CCNL 2.

In ragione del maggior grado di diligenza e di professionalità richiesto dalla posizione ricoperta, il personale con la qualifica di “dirigente” può essere sanzionato con un provvedimento più grave rispetto ad un dipendente con altra qualifica, a fronte della medesima Violazione.

Nel valutare la gravità della Violazione compiuta dal personale con la qualifica di “dirigente”, la Società tiene conto dei poteri conferiti, delle competenze tecniche e professionali del dirigente interessato con riferimento all’area operativa in cui si è verificata la Violazione, nonché dell’eventuale coinvolgimento nella Violazione, anche solo sotto il profilo della mera conoscenza dei fatti addebitati, di personale con qualifica inferiore.

4.3 Procedura disciplinare sanzionatoria Aziendale per tutto il personale dipendente

La Società adotta una procedura Aziendale standard per la contestazione degli addebiti disciplinari ai propri dipendenti, ivi inclusi i dirigenti, e per l’irrogazione delle relative sanzioni. Tale procedura rispetta le forme, le modalità e le tempistiche previste dall’art. 7 della L. 300/70 (d’ora innanzi, per brevità, “Statuto dei Lavoratori”), dal CCNL e dal CCNL 2 applicati, nonché da tutte le altre disposizioni legislative e regolamentari in materia.

Il funzionamento e la corretta applicazione delle procedure di contestazione e sanzionamento degli illeciti disciplinari viene costantemente monitorato dalla Direzione del Personale e dall’OdV.

5. Sanzioni per gli Amministratori

Nel caso in cui riscontri una Violazione prevista dal precedente paragrafo, ovvero un’elusione fraudolenta di una regola contenuta nel medesimo paragrafo, da parte di uno o più degli Amministratori della Società, l’OdV informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Nell’ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società dovrà procedere alla convocazione dell’Assemblea degli Azionisti per deliberare in merito alla revoca del mandato.

Sono fatte in ogni caso salve le norme di legge in merito alla convocazione dell’Assemblea da parte degli aventi diritto.

6. Sanzioni per i Sindaci

Nel caso in cui venga commessa una Violazione prevista dal precedente paragrafo, ovvero si verifichi un’elusione fraudolenta di una regola contenuta nel medesimo paragrafo, da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l’OdV informa il Consiglio di Amministrazione e lo stesso Collegio Sindacale, e su istanza del Presidente del Consiglio di Amministrazione verrà convocata l’Assemblea dei Soci al fine di adottare gli opportuni provvedimenti.

Sono fatte in ogni caso salve le norme di legge in merito alla convocazione dell’Assemblea da parte degli aventi diritto.

7. Sanzioni per Collaboratori, Fornitori, Partners e Terzi

Nel caso in cui venga commessa una Violazione al Codice Etico, ovvero si verifichi un’elusione fraudolenta di una regola contenuta nel medesimo, da parte di Collaboratori, Fornitori, Partners e Terzi, la Società, a seconda della gravità della violazione:

- (i) richiamerà formalmente i responsabili delle condotte al rigoroso rispetto delle disposizioni previste dalla legge e dal contratto; o
- (ii) avrà titolo, per espresso disposto contrattuale, di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc’anzi indicati.