

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001
SEZIONE III
CODICE ETICO**

Versione V – aggiornata a gennaio 2020

Approvato dal C.d.A. il 26.02.2020

INDICE

PREMESSA

1. PRINCIPI GENERALI

- 1.1. OBIETTIVO
- 1.2. PRINCIPI FONDAMENTALI
- 1.3. DESTINATARI
- 1.4. CONTROLLO DIFFUSO E REPORTING
- 1.5. COMPITI DI CONTROLLO DELL'OdV

2. RISORSE UMANE E POLITICA OCCUPAZIONALE

- 2.1. LE RISORSE UMANE
- 2.2. DISCRIMINAZIONE E MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO
- 2.3. ABUSO DI SOSTANZE ALCOOLICHE E STUPEFACENTI, DIVIETO DI FUMO
- 2.4. OBBLIGHI DEI DIPENDENTI

3. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

- 3.1. IL SISTEMA AZIENDALE DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (SGS)
- 3.2. OBBLIGHI DEI DESTINATARI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA

4. POLITICA AMBIENTALE ED ENERGETICA

5. COMPORTAMENTO VERSO I TERZI E NEGLI AFFARI

- 5.1. PRINCIPI GENERALI
 - 5.1.1. OBBLIGO DI "NON CONCORRENZA"
 - 5.1.2. CONFLITTO DI INTERESSI
 - 5.1.3. REGALI OD ALTRE UTILITÀ
- 5.2. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
- 5.3. RAPPORTI CON I CONSULENTI
- 5.4. RAPPORTI CON ISTITUZIONI POLITICHE E SINDACALI
- 5.5. RAPPORTI CON I CLIENTI
- 5.6. RAPPORTI CON I FORNITORI E SUBAPPALTATORI
- 5.7. RAPPORTI CON I CONCORRENTI
- 5.8. RAPPORTI CON I MASS MEDIA, SOCIETÀ DI RICERCA, ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA E ALTRI ENTI ASSIMILABILI
- 5.9. RAPPORTI CON LA COLLETTIVITÀ

6. COMPORTAMENTO NELLA GESTIONE DELLA SOCIETÀ

- 6.1. RAPPORTI CON I SOCI
- 6.2. RAPPORTI CON IL REVISORE
- 6.3. OPERAZIONI SU CAPITALE E SU PARTECIPAZIONI
- 6.4. TRASPARENZA NELLA CONTABILITÀ

7. LA PROTEZIONE E L'USO DEI BENI AZIENDALI

- 7.1. I SISTEMI INFORMATICI AZIENDALI, INTERNET, POSTA ELETTRONICA, TELEFONIA
- 7.2. PROPRIETÀ INDUSTRIALE E RISERVATEZZA

8. TUTELA DELLA RISERVATEZZA E PROTEZIONE DEI DATI

- 8.1. TRATTAMENTO DI NOTIZIE RISERVATE
- 8.2. BANCHE DATI E PRIVACY

9. PROCEDIMENTO E SANZIONI DISCIPLINARI

10. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI O RICHIESTA DI INFORMAZIONI

PREMESSA

Rubner Holzbau Srl, (di seguito Rubner Holzbau o la Società) è una società per azioni, con sede legale in 39042 Bressanone (BZ), via Alfred Ammon 12, iscritta alla CCIAA di Bolzano con il numero REA BZ – 121787

La Società fa parte del Gruppo Rubner e svolge le seguenti attività:

- progettazione, produzione industriale, commercio ed il montaggio di elementi prefabbricati in legno ed affini ed ogni attività connessa in genere;
- la pianificazione, l'esecuzione di calcoli statici, la consulenza, la stesura di perizie di stima ed altre attività nell'ambito ingegneristico per il settore edile;
- acquisto, la vendita, la permuta, la costruzione, il risanamento, il recupero del patrimonio edilizio e la locazione di beni immobili di qualsiasi genere;
- in relazione allo scopo suddetto, la Società può compiere tutte le operazioni finanziarie, industriali, commerciali, mobiliari ed immobiliari, ritenute dall'organo amministrativo necessarie od utili per il conseguimento dell'oggetto sociale;
- prestare avalli, fideiussioni ed ogni altra garanzia anche reale e rilasciare finanziamenti anche a favore di terzi, purché non nei confronti del pubblico;
- assumere partecipazioni in società, enti ed imprese italiane ed estere aventi oggetto analogo, affine o connesso al proprio; acquistare e cedere brevetti industriali e marchi ed esercitare diritti di proprietà industriale e commerciale.

Rubner Holzbau si trova a svolgere la propria attività in un contesto istituzionale, economico, politico, sociale e culturale nazionale e internazionale particolarmente articolato ed in continua evoluzione. Per affrontare con successo tali complessità, ritiene di particolare importanza definire con chiarezza l'insieme dei valori ai quali si ispira e che intende vengano applicati.

Sin dalla sua fondazione Rubner Holzbau ispira, invero, la sua attività e le politiche aziendali ad un insieme di principi e valori etici ed operativi, che alimentano l'efficienza, la buona gestione e lo sviluppo nel tempo dell'attività di impresa, con responsabilità sociale, nel rispetto di tutti gli stakeholders e della collettività, nonché della legislazione vigente.

In aderenza a tali principi e valori etici ed operativi è stato, pertanto, predisposto il presente Codice Etico (di seguito anche il Codice), parte di un più complesso Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 e successive modificazioni, la cui osservanza riveste un'importanza fondamentale, sia per il buon funzionamento e l'affidabilità della Società, sia per la tutela del prestigio, dell'immagine e del *know how* della stessa, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo dell'impresa.

Il Codice racchiude, quindi, un insieme di valori e linee guida che devono essere rispettati da tutti coloro che entrano in contatto con Rubner Holzbau o, più in generale, sono legittimi portatori di interesse nei confronti della medesima.

I valori i fondanti cui Rubner Holzbau ispira la propria attività, esplicitati dal presente Codice Etico, poggiano sulle seguenti fondamenta condivise dal gruppo Rubner:

- Affidabili
- In continua evoluzione
- Sicuri di sé
- Duratori

1. PRINCIPI GENERALI

1.1. OBIETTIVI

Il Codice Etico è stilato per assicurare che l'attività di Rubner Holzbau continui ad essere gestita in modo etico e duraturo in tutti i suoi aspetti, con senso di responsabilità sociale e secondo i seguenti principi fondamentali dettati e condivisi dal gruppo Rubner:

- rispettare tutte le leggi e normative applicabili ovunque è presente l'azienda, conducendo gli affari con integrità ed in modo tale da rafforzare la reputazione della società;
- apportare ai soci il massimo valore pur tutelando il loro investimento, assicurando una performance di altissimo livello abbinata ad una governance aziendale ed una gestione del rischio nel rispetto di standard elevati, promuovendo l'aspirazione alla continua innovazione, miglioramento e crescita;
- offrire prodotti e servizi eccellenti ai clienti garantendo standard di qualità elevati, puntualità e prezzi adeguati e conseguire sempre nuovi affari sulla base di una concorrenza leale;
- trattare i dipendenti in modo equo e con rispetto, riconoscendo le loro abilità e differenze, garantendo la continua formazione e la messa a disposizione di informazioni e strumenti necessari al fine di assicurare la massima motivazione dei collaboratori ed il senso di appartenenza a Rubner Holzbau ed al gruppo Rubner, premiandoli per quanto conseguito;
- offrire un ambiente di lavoro sano e sicuro ai dipendenti e collaboratori, nonché a tutti i soggetti che entrano in contatto con Rubner Holzbau, garantendo un ambiente di lavoro sicuro, promuovendo la prevenzione degli infortuni ed evitando rischi per la salute del singolo;
- trattare i fornitori e le imprese che prestano attività in subappalto con onestà ed equità;
- svolgere un ruolo attivo per la tutela dell'ambiente, sia tramite una gestione sempre più attenta ed ecocompatibile delle risorse naturali, nonché del complesso delle proprie attività aziendali, che tramite lo sviluppo e l'implementazione del proprio impegno anche a servizio della comunità;
- contribuire in modo positivo al benessere ed allo sviluppo delle collettività nelle quali opera.

Tutti coloro che lavorano ed operano in Rubner Holzbau, senza distinzioni o eccezioni, sono impegnati ad osservare ed a far osservare tali principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere dai Destinatari (come meglio definiti al successivo paragrafo 1.3.) nello svolgimento dell'attività lavorativa devono essere ispirati dalle norme vigenti ed alle procedure interne.

Il Codice Etico è altresì stilato per garantire che i Destinatari ispirino le proprie attività al conseguimento degli obiettivi principali della Società e tengano un comportamento corretto nello svolgimento dei propri compiti e mansioni così astenendosi dal tenere condotte illecite e prevenendo la commissione di illeciti considerati dalla normativa di cui al D.Lgs. 231/2001.

Il perseguimento degli obiettivi etici individuati verrà garantito mediante attività di formazione diretta a mettere a conoscenza tutti i soggetti coinvolti dell'esistenza e dei contenuti del presente Codice Etico. Il dialogo e la partecipazione sono indispensabili per far condividere a tutti i Destinatari i valori presenti nel Codice medesimo.

1.2 PRINCIPI FONDAMENTALI

Per assicurare il raggiungimento degli obiettivi enunciati tutto il personale di Rubner Holzbau è tenuto ad uniformarsi ai principi fondamentali dettati dalle norme deontologiche della Società e del gruppo Rubner:

- Tutte le attività dovranno svolgersi nel rispetto della dignità umana e dei diritti dell'uomo secondo quanto stabilito dalle leggi e dalla normativa in vigore nello Stato italiano.
- La Società condivide la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU e le Convenzioni fondamentali dell'ILO (International Labour Organization) e non tollera il ricorso alla manodopera giovanile nei suoi stabilimenti o in quelli dei fornitori e subappaltatori.
- La Società non tollera alcuna forma di corruzione o concussione, ricatti o altri pagamenti simili effettuati o ricevuti da terzi.
- Il patrimonio aziendale sarà protetto anche attraverso la tutela delle informazioni confidenziali.
- Tutti i dipendenti dovranno essere informati in modo da evitare conflitto di interessi o intraprendere affari

- che possano integrare conflitto di interessi, sia nei rapporti professionali, sia nelle attività personali.
- Tutte le unità operative ed i dipendenti di Rubner Holzbau agiranno nel rispetto del presente Codice Etico e delle regole di comportamento aziendale nonché delle regole di comportamento verso i terzi e negli affari (di cui al successivo paragrafo 5).
- Tutte le operazioni commerciali saranno registrate in modo completo ed accurato, nel rispetto della “best practice” in termini di precisione e chiarezza dei report sia a livello esterno che interno; a tale fine tutti i dipendenti sono tenuti a rispettare le procedure interne di Rubner Holzbau in materia di controllo e reporting a tutti i livelli.
- La gestione delle risorse umane dovrà avvenire nel rispetto dei principi dettati dal presente Codice Etico nonché della normativa in vigore nello Stato italiano; in particolare la Società non ammette né tollera forme di discriminazione per sesso, tendenze sessuali, handicap, religione, colore, nazionalità, razza o origine etnica, nei confronti dei dipendenti e tra i dipendenti.
- A tutti i dipendenti dovrà essere impartita una formazione specifica e idonea allo svolgimento del ruolo o della mansione affidata, nonché una formazione idonea a garantire la salute e la sicurezza sul posto di lavoro nonché alla prevenzione degli infortuni sul lavoro.
- Tutti i luoghi di lavoro devono essere predisposti nell'osservanza delle norme, leggi e regolamenti vigenti sulla salute e sicurezza sul posto di lavoro; devono in particolare rispondere ai migliori standard possibili, devono essere sicuri ed idonei a favorire la prevenzione degli infortuni ed a minimizzare l'esposizione a rischi per la salute dei lavoratori.
- La Società condurrà la sua attività commerciale nel rispetto delle leggi e regolamenti sulla concorrenza nonché sulla tutela della proprietà intellettuale, diritto d'autore, marchi e brevetti.
- La Società si impegna a varare un sistema di gestione ambientale che garantisca la prevenzione dell'inquinamento ed il conseguimento di obiettivi e traguardi ambientali atti a realizzare un miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali nel più scrupoloso rispetto degli obblighi imposti dalla legislazione vigente.
- La Società ed i suoi dipendenti sono tenuti al segreto ed alla riservatezza sulle informazioni e sui dati appresi durante lo svolgimento del loro lavoro.
- La Società pretenderà il rispetto e la condivisione delle norme previste nel presente Codice Etico anche dai fornitori e dalle imprese in subappalto, osservando in particolare che queste ultime non sfruttino il lavoro minorile, non tollerino pratiche discriminatorie di qualsiasi natura presso le loro unità produttive, osservino le norme e leggi previste in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, nonché le norme in materia di tutela dell'ambiente.

1.3 DESTINATARI

Il Codice deve essere osservato da tutti gli Amministratori, i Sindaci, il Management, i Dipendenti, i Collaboratori (da intendersi quali consulenti, mandatarî, partners), di seguito collettivamente i Destinatari.

Ciascun Destinatario è obbligato a conoscere il Codice, a contribuire attivamente alla sua attuazione, promozione e a segnalare eventuali carenze e/o violazioni. Rubner Holzbau, da parte sua, si impegna a promuovere la conoscenza del Codice nei confronti dei Destinatari con adeguate procedure di informazione e formazione.

Il Codice sarà reso conoscibile per tutti coloro con i quali la Società intrattiene relazioni d'affari: fornitori, clienti, subappaltatori, prestatori d'opera e più in generali ad ogni soggetto che abbia rapporti con la Società.

Rubner Holzbau condanna qualsiasi comportamento contrastante i valori, i principi e le disposizioni dettate dal Codice anche laddove tale comportamento sia sorretto dalla presunta convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse della Società o di altra società del gruppo Rubner.

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Destinatari ed in particolare dei Dipendenti e del Management anche ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2104 e 2105 del codice civile¹.

¹ Art. 2104 c.c. – **Diligenza del prestatore di lavoro** – “Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, nell'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.”

Art.2105 c.c. – **Obbligo di fedeltà** – “Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditorie, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da recare ad essa pregiudizio.”

I principi ed i contenuti del Codice esplicitano, in via esemplificativa, gli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa ed i comportamenti e la condotta che i Destinatari devono tenere nei confronti della Società.

La violazione delle norme del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni del rapporto di collaborazione, di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza prevista dalla legge e potrà comportare, altresì, il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

Per la piena osservanza del Codice, ciascun Destinatario potrà rivolgersi all'organismo di vigilanza ("Organismo di Vigilanza" o "OdV") istituito dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001, con le modalità di cui al successivo paragrafo 10.

1.4. CONTROLLO DIFFUSO E REPORTING

I Destinatari del presente Codice Etico sono tenuti al suo rispetto in ogni sua parte ed al contempo alla vigilanza sul suo rispetto da parte di tutti gli altri Destinatari a qualsiasi livello.

A tale fine Rubner Holzbau ha attivato una procedura di reporting e controllo diffuso sul rispetto del Codice Etico, in base alla quale ogni dipendente può svelare in buona fede i casi di violazione del Codice da parte di ogni dipendente di qualunque livello anche sovraordinato al denunciante.

Ogni Destinatario ha così l'obbligo di segnalare all'Organismo di Vigilanza, ogni azione od omissione commessa da altri dipendenti che possa integrare:

- reato;
- mancato rispetto di obblighi di legge;
- pericolo per la salute e sicurezza di altri individui;
- danni ambientali;
- resoconti imprecisi o violazione delle procedure di controllo finanziario interno;
- qualsiasi violazione importante delle politiche previste nel presente Codice Etico;
- qualsiasi violazione o presunta violazione del Modello organizzativo;
- occultamento o soppressione di informazioni relative a segnalazioni.

Il Destinatario che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Codice Etico può contattare in forma scritta od orale i soggetti a ciò preposti ed individuati, che ne daranno notizia all'Organismo di Vigilanza costituito presso Rubner Holzbau ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il Destinatario potrà altresì riferire la propria segnalazione direttamente all'OdV, secondo la "Procedura di segnalazione dei dipendenti" indicata al paragrafo 10 del presente Codice Etico.

1.5 COMPITI DI CONTROLLO DELL'ODV

Accanto al controllo diffuso sull'applicazione del Codice Etico di cui è incaricato ogni dipendente, Rubner Holzbau ha costituito presso di sé, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, un Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) nominato dal

Consiglio di Amministrazione ed a composizione collegiale, incaricato di curare il controllo, l'esatta osservanza, l'applicazione e l'aggiornamento del Modello organizzativo nel suo complesso e del presente Codice Etico.

I compiti e poteri dell'OdV rispetto al Modello di organizzazione gestione e controllo sono specificati nella Parte Generale del Modello organizzativo. Con specifico riferimento al controllo ed all'aggiornamento del Codice Etico l'OdV avrà i seguenti compiti e poteri:

- curare l'istruzione, la diffusione e la conoscenza del Codice Etico da parte di tutti i destinatari, organizzando a tal fine incontri formativi ed attività esplicative del contenuto e dei principi in esso contenuti;
- vigilare sull'applicazione del Codice Etico da parte di tutti i dipendenti, mediante una procedura costante di reporting interno con tutti i livelli aziendali e con i responsabili delle direzioni aziendali;

- ricevere le segnalazioni dei dipendenti relative a comportamenti non conformi al Codice Etico e, ove necessario, garantirne la riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede, nonché tutelare ove necessario il personale segnalante da eventuali intimidazioni, ritorsioni o penalizzazioni;
- provvedere, anche d'iniziativa propria, alle verifiche, accertamenti e controlli sui casi di violazione del Codice Etico comunque segnalati da dipendenti o conosciuti attraverso i reporting periodici o l'acquisizione di altre informative anche formate dalla pubblica autorità giudiziaria, mediante indagini interne;
- informare i responsabili dei vari reparti sugli eventuali comportamenti anomali posti in essere dal personale sottoposto al fine di adottare i provvedimenti più opportuni;
- proporre al Consiglio di Amministrazione di Rubner Holzbau la revisione periodica del Codice Etico al fine di adeguarne i contenuti alle diverse realtà aziendali, ovvero alle nuove esigenze organizzative interne;
- verificare la normativa del Codice Etico al fine di proporre le modifiche necessarie a seguito del mutamento delle normative di riferimento;
- promuovere l'adozione di procedure idonee ad evitare nuove violazioni del Codice Etico.

2. RISORSE UMANE E POLITICA OCCUPAZIONALE

2.1 LE RISORSE UMANE

Le risorse umane sono elemento essenziale ed irrinunciabile di Rubner Holzbau. L'impegno, l'onestà ed affidabilità degli Amministratori, del Management, dei Dipendenti e dei Collaboratori sono valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi di Rubner Holzbau.

La Società offre a tutti le medesime opportunità di lavoro e crescita professionale, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento equo basato su criteri di merito, senza discriminazione alcuna. Rubner Holzbau si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del Management e dei Dipendenti affinché, nell'ambito della prestazione lavorativa, l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale.

La Società provvede a:

- adottare criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa ad un membro del Management, Dipendente o Collaboratore;
- provvedere a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire il Management, i Dipendenti ed i Collaboratori senza discriminazione alcuna;
- creare un ambiente di lavoro nel quale le caratteristiche personali non possano dare luogo a discriminazioni.

Rubner Holzbau tutela l'integrità psico-fisica del lavoratore, il rispetto della sua personalità, evitando che questa subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi.

La Società si attende che il Management, i Dipendenti ed i Collaboratori cooperino reciprocamente per mantenere in azienda un clima di rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno ed intervengano per impedire atteggiamenti ingiuriosi o diffamatori.

2.2 DISCRIMINAZIONE E MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

Ogni membro del Management, Dipendente, Collaboratore ha diritto di lavorare in un ambiente libero da ogni tipo di discriminazione fondata sulla razza, ceto, età, origine nazionale, invalidità, lingua, religione, sesso, appartenenza etnica, sindacale o politica o di altra natura.

Rubner Holzbau esige che le relazioni di lavoro interne ed esterne siano improntate alla massima correttezza e non venga dato luogo a molestie, intendendo come tali:

- la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- l'ostacolo a prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o ragioni discriminatorie.

Rubner Holzbau non ammette e non tollera le molestie sessuali, intendendo come tali:

- la subordinazione di attività e comportamenti di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali;
- le proposte di relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento, che abbiano la capacità, in relazione alla specificità della situazione, di turbare la serenità del Destinatario con obiettive implicazioni sulla sua espressione lavorativa;
- ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazioni nei suoi confronti.

2.3 ABUSO DI SOSTANZE ALCOLICHE E STUPEFACENTI, DIVIETO DI FUMO

Rubner Holzbau promuove e mantiene un clima di reciproco rispetto nell'ambiente di lavoro ed in tal senso particolare attenzione è riservata alle condizioni di rispetto delle sensibilità delle persone.

Sarà considerata colpevole assunzione del rischio di pregiudicare tali caratteristiche ambientali l'essere o il trovarsi sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti o sostanze di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa o nei luoghi di lavoro.

È fatto specifico divieto di:

- introdurre, ottenere, consumare, offrire o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti o di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro;
- fumare nei luoghi di lavoro; Rubner Holzbau favorisce iniziative volte all'individuazione di zone riservate ai fumatori preservando i Dipendenti dall'esposizione al fumo passivo.

2.4 OBBLIGHI DEI DIPENDENTI

Al fine di dare effettiva attuazione ai principi cui la Società ispira la propria politica occupazionale, è fatto obbligo ad ogni membro del Management, Dipendente e Collaboratore di rispettare le istruzioni del proprio rispettivo superiore ed osservare e rispettare le prescrizioni del regolamento aziendale di Rubner Holzbau.

In particolare, è fatto obbligo a ciascun Destinatario del Modello di:

- perseguire, ciascuno nello svolgimento della propria attività, gli obiettivi e gli interessi principali di Rubner Holzbau;
- nei rapporti con i clienti rappresentare la società in maniera tale da fornire un'immagine positiva di Rubner Holzbau;
- eseguire in modo ordinato e con la massima diligenza le mansioni affidate, e tenere ordinato e pulito il proprio posto di lavoro;
- non effettuare chiamate private sul posto di lavoro; in casi eccezionali e per giustificato motivo il dipendente potrà chiedere ed ottenere autorizzazione alla chiamata privata da parte del proprio diretto superiore;
- utilizzare i veicoli aziendali con la massima diligenza, segnalando immediatamente alla Direzione eventuali danni e le riparazioni necessarie;
- utilizzare i veicoli "Jolly" esclusivamente nei giorni di lavoro e per motivi di lavoro; l'utilizzo per altri motivi dovrà essere autorizzato dalla Direzione; il carburante, il pedaggio autostradale, eventuali danni (e Bonus Malus) fuori dall'orario di lavoro andranno a carico dell'utilizzatore;
- rispettare la puntualità sul posto di lavoro e rispettare gli orari di lavoro secondo i turni assegnati e secondo il regolamento aziendale di Rubner Holzbau; brevi interruzioni e pause sono consentite, purché in tempi e modi dettati dal buon senso e secondo quanto previsto dal regolamento aziendale;
- osservare la "linea guida per l'utilizzo dei sistemi informatici ed infrastrutture aziendali" (FB A22), considerando che tutti gli strumenti informatici (Desktops, Laptops, Tablets e Smart-Phones) dotati di connessione internet e posta elettronica sono strumenti di lavoro messi a disposizione per adempiere nel miglior modo le mansioni affidate;
- non fornire informazioni a rappresentanti dei mass media, società di ricerca, associazioni di categoria e altri enti ad essi assimilabili, né impegnarsi a fornirle, senza la preventiva autorizzazione esclusivamente delle funzioni e delle responsabilità aziendali a ciò delegate; indicare quale interlocutore l'addetto dell'ufficio Marketing a ciò delegato.

Per quanto non espressamente indicato e richiamato si rinvia al regolamento aziendale interno.

3. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La salute e la sicurezza dei dipendenti e di tutti coloro che possono essere coinvolti dalle attività di Rubner Holzbau sono una priorità assoluta della Società.

Rubner Holzbau si impegna ad offrire un ambiente di lavoro sicuro che favorisca la prevenzione degli infortuni e minimizzi l'esposizione ai rischi per la salute allo scopo di eliminare malattie ed infortuni sul lavoro, con particolare riferimento ai rischi specifici delle lavorazioni che vengono condotte presso gli stabilimenti produttivi e nei cantieri ove opera la Società.

La società ha ottenuto la certificazione ISO 45001:2018

A tale fine Rubner Holzbau ispira la sua politica aziendale al perseguimento dell'obiettivo "zero infortuni" ed a tale fine adotterà strategie di valutazione periodica e sistematica:

- dei rischi sul luogo di lavoro,
- della salubrità degli ambienti di lavoro,
- di gestione del rischio di infortuni.

3.1. IL SISTEMA AZIENDALE DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (SGS)

Attraverso un sistema aziendale di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (Sgs), Rubner Holzbau si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza stessa in chiave di prevenzione, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i Destinatari, per quanto di propria competenza:

- cui viene assicurata adeguata informazione e formazione a garanzia del pieno e puntuale rispetto delle norme e procedure interne,
- a cui viene chiesto:
 - il pieno e puntuale rispetto delle norme e procedure interne;
 - di segnalare tempestivamente le eventuali carenze o il mancato rispetto delle norme applicabili.

Obiettivo di Rubner Holzbau è quello di proteggere le risorse umane, ricercando costantemente la condivisione dell'obiettivo sopra delineato, sia al proprio interno, che all'esterno, con fornitori, subfornitori, partner commerciali ed imprese coinvolte nelle attività della Società, nell'ottica del miglioramento costante del Sgs.

A tale fine, una struttura interna (IMS), attenta all'evoluzione della normativa applicabile e al mutamento dell'organizzazione aziendale, in sinergia con consulenti esterni propone interventi in conseguenza:

- di una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- della segnalazione di incidenti e quasi incidenti;
- dell'adozione delle migliori tecnologie;
- del controllo e dell'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- dello svolgimento di interventi formativi e di comunicazione.

In particolare, in applicazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro, la Società

- implementa il Sgs con l'obiettivo di ridurre sistematicamente i rischi per il personale in materia di infortuni e malattie professionali. Questo obiettivo è considerato strategico per l'organizzazione, che intende perseguirlo nell'ottica del miglioramento continuo della propria gestione operativa al fine di ottimizzare l'attività, ridurre sprechi e disconomie, migliorare la redditività;
- gestisce le misure previste dal Sgs a tutela della salute e sicurezza sul lavoro come modalità intrinseche all'organizzazione stessa e alla pianificazione del lavoro, con l'obiettivo di creare valore aggiunto alla propria attività attraverso la qualificazione del personale e la formazione permanente;
- utilizza il Sgs come strumento di riferimento per la propria attività di prevenzione, elaborando le procedure di sicurezza, le istruzioni operative, i programmi di addestramento e formazione del personale sulla base di quanto viene stabilito dal Sistema. Rubner Holzbau assicura il puntuale aggiornamento e mantenimento del Sgs con l'assistenza ed il supporto di risorse qualificate ed adeguate a competenza, esperienza e capacità;

- assicura al Sgs risorse economiche, finanziarie e di personale adeguate e mantenute nel tempo, ricorrendo a risorse esterne in tutti i casi in cui all'interno di Rubner Holzbau non vi siano competenze adeguate.

3.2 OBBLIGHI DEI DESTINATARI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA

Ciascun Destinatario, in ragione della propria funzione e modalità di collaborazione con Rubner Holzbau, nell'ambito del Sgs, è tenuto a:

- rendersi responsabile della salute e sicurezza propria come di quella dei propri colleghi;
- contribuire e collaborare con il datore di lavoro, i dirigenti ed i preposti al fine di garantire il rispetto delle norme, leggi, regolamenti, procedure, istruzioni operative interne in materia di tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro;
- rispettare e far rispettare le disposizioni e le istruzioni impartite da Rubner Holzbau ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare correttamente le apparecchiature, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza in modo appropriato;
- segnalare le deficienze dei mezzi, dispositivi e apparecchiature nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- partecipare ai corsi di istruzione e formazione organizzati dal datore di lavoro;
- sottoporsi alle visite mediche ed ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente.

Ciascun Destinatario deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sui luoghi di lavoro di Rubner Holzbau, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni. I destinatari sono, inoltre, tenuti ad osservare le prescrizioni previste dal regolamento aziendale di Rubner Holzbau, qui non espressamente richiamate.

L'attività di Rubner Holzbau sarà ispirata all'attuazione dei seguenti principi etici:

- la Società curerà la sicurezza sul lavoro con un sistema integrato tra gestione delle risorse umane e gestione dei rischi aziendali, abbinando ad una corretta istruzione, formazione ed informazione dei lavoratori, una costante valutazione dei rischi per ogni mansione affidata ai lavoratori;
- la Società osserverà ogni norma e legge vigente nello Stato italiano a garanzia della salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- la Società adotterà le procedure più adeguate a valutare e contenere i rischi di infortuni sul lavoro ed osserva i più elevati standard qualitativi in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- la Società adotterà una procedura di valutazione dei rischi complessiva al fine di evitare che tutti i rischi inaccettabili concernenti la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro siano prontamente riscontrati e controllati;
- la Società provvederà alla valutazione del rischio connesso ad ogni mansione o attività affidata ai lavoratori, al fine di predisporre e concordare un sistema di lavoro sicuro per assicurare che lo svolgimento della specifica mansione sia sicuro e non leda la salute del lavoratore;
- la Società provvederà alla formazione specifica dei lavoratori e dei neoassunti al fine di garantire la loro sicurezza sul luogo di lavoro fin dal primo impiego;
- la Società curerà, inoltre, l'aggiornamento periodico dei lavoratori durante tutta la loro carriera.

Al fine di permettere un controllo più efficiente sull'attuazione dei principi etici in materia di sicurezza e salute sul lavoro una struttura interna (IMS), è competente

- a promuovere presso il Consiglio di Amministrazione l'adozione di ogni misura più adatta alla rimozione di rischi o alla valutazione e prevenzione di rischi sul lavoro ed a garantire la salubrità degli ambienti di lavoro nei reparti produttivi;
- ad adottare una procedura di gestione dei subappalti, con la definizione dei rischi specifici relativi alle mansioni condivisi e l'approntamento di un piano di gestione degli stessi in modo da minimizzare il rischio di infortunio sul lavoro;
- a curare, adeguando la propria azione anche ai principi espressi in materia di risorse umane e di politica occupazionale, la formazione iniziale e continua su salute e sicurezza di tutti i lavoratori, addestrando i dipendenti con una formazione specifica per le mansioni loro affidate ed addestrando altresì un numero idoneo di dipendenti alla vigilanza dell'operato degli altri, al fine di garantire il rispetto delle norme e

- procedure cautelari valutate ed adottate durante tutto l'orario di lavoro e durante ogni lavorazione;
- a condurre le indagini relative alla performance su salute e sicurezza della Rubner Holzbau, mappando gli infortuni occorsi secondo i diversi livelli di valutazione indicati nei principi, così da individuare e comprendere le cause dell'infortunio ed eliminare il rischio di verificazione di incidenti analoghi;
- ricevere segnalazioni su violazioni e riferire all'OdV di eventuali violazioni o presunte violazioni del Modello organizzativo, del presente Codice Etico, ovvero delle procedure di prevenzione degli infortuni e sicurezza sul lavoro impartite ai dipendenti, al fine adottare i provvedimenti necessari a far cessare le condotte pericolose dei dipendenti.

La verifica della adeguatezza ed efficacia delle procedure riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro è inoltre affidata:

- ad un Audit periodico esterno;
- al controllo interno del RSPP;
- al controllo interno dell'OdV.

4. POLITICA AMBIENTALE ED ENERGETICA

Il rispetto dell'ambiente costituisce un valore fondamentale ed un obiettivo primario della Società al fine di minimizzare le conseguenze negative per l'ambiente del proprio operato ed al fine di realizzare una migliore integrazione con la collettività in cui Rubner Holzbau si trova ad operare.

Per perseguire questo scopo di tutela ambientale ed energetica, Rubner Holzbau ispira la propria attività alla tutela dell'ambiente ed al risparmio energetico secondo i seguenti principi etici:

- la Società dovrà controllare ed evitare l'inquinamento idrico, le emissioni in atmosfera di sostanze nocive, la creazione di scarti nocivi, nonché di di ogni altra condotta che possa avere conseguenze negative per l'ambiente;
- la Società dovrà controllare il ciclo di smaltimento dei rifiuti adottando procedure conformi alla normativa e legislazione nazionale in materia di ambiente, per lo stoccaggio e l'immagazzinamento, il trasporto e lo smaltimento dei rifiuti che garantiscano di evitare e prevenire ogni tipo di inquinamento ambientale;
- la Società dovrà, in particolare, provvedere allo smaltimento dei rifiuti soltanto ricorrendo a fornitori del servizio autorizzati allo smaltimento dello specifico rifiuto che viene affidato, secondo la normativa vigente nello Stato italiano, di cui al D.lgs. 152/2006 ed alle normative ivi richiamate;
- la Società dovrà identificare e valutare i rischi associati alle proprie operazioni con valutazione del rischio ambientale;
- la Società dovrà collaborare alla tutela dell'ambiente con gli altri parti interessate, ovvero con le autorità competenti e le collettività locali.

5. COMPORAMENTO VERSO I TERZI E NEGLI AFFARI

5.1 PRINCIPI GENERALI

I Destinatari del presente Codice Etico in Rubner Holzbau intrattengono rapporti interni all'azienda, nonché rapporti di affari e non con diverse tipologie di soggetti: consulenti, clienti, fornitori, partners, subappaltatori, Pubbliche Amministrazioni ed altri soggetti concorrenti nel medesimo settore in cui la Società opera.

Rubner Holzbau nella gestione del business e dei rapporti di affari, si ispira ai principi di legalità, lealtà, onestà, correttezza, trasparenza, efficienza ed apertura al mercato. Ogni operazione e transazione commerciale deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

I Destinatari le cui azioni possano essere in qualche modo riferibili a Rubner Holzbau, dovranno seguire comportamenti corretti negli affari di interesse della stessa Società e nei rapporti con la pubblica amministrazione, indipendentemente dalla competitività del mercato e dalla importanza dell'affare trattato. È vietato offrire denaro o doni ai dirigenti, funzionari o dipendenti della pubblica amministrazione o a loro parenti, sia italiani, sia stranieri, salvo che si tratti di doni di modico valore.

Le risorse economiche, come anche i beni della Società, non devono essere utilizzati per finalità illecite, scorrette o anche solo di dubbia trasparenza. Nessun vantaggio potrà derivare alla Società da pratiche illegali, illegittimi favori finanziari o di qualunque altro tipo.

5.1.1 OBBLIGO DI "NON CONCORRENZA "

Rubner Holzbau riconosce e rispetta il diritto dei suoi Amministratori, del Management, dei suoi Dipendenti e Collaboratori a partecipare ad affari o ad attività di altro genere al di fuori di quella svolta nell'interesse di Rubner Holzbau a condizione che siano attività consentite dalla legge, non incidenti sull'attività professionale svolta a vantaggio di Rubner Holzbau e compatibili con gli obblighi assunti nei confronti della Società stessa.

Ai sensi dell'art. 2105 del codice civile², a tutti i Dipendenti e Dirigenti è fatto divieto di svolgere alcuna attività che possa risultare, anche solo potenzialmente e/o indirettamente, in concorrenza con quelle della Società medesima.

5.1.2 CONFLITTO D'INTERESSI

I Destinatari devono perseguire, ciascuno nello svolgimento della propria attività, gli obiettivi e gli interessi generali di Rubner Holzbau. Di conseguenza, essi si astengono da svolgere attività rispetto alle quali essi (o i prossimi congiunti) sono o potrebbero essere titolari di interessi in conflitto con quelli di Rubner Holzbau o che possano interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse della Società e nel pieno rispetto delle norme del Codice.

Nel caso in cui non sia possibile evitare il conflitto di interessi, gli Amministratori, il Management ed i Dipendenti portatori di un interesse in conflitto sono tenuti ad informare senza ritardo gli organi competenti. In particolare, ai sensi degli artt. 2475^{ter} del codice civile, gli Amministratori devono dare notizia agli altri Amministratori di ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbiano in una determinata operazione della Società; laddove si tratti di Amministratori Delegati, questi devono astenersi dal compiere l'operazione. Gli Amministratori, il Management e i Dipendenti rispettano le decisioni che in proposito sono assunte dalla Società.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, danno luogo a conflitti di interesse le seguenti situazioni:

- interessi economici e finanziari del Destinatario e/o di terzi cui sia legato da rapporti di parentela, amicizia o cortesia in attività di fornitori, clienti e concorrenti, salvo espressa autorizzazione della Società;

² Art.2105 c.c. – **Obbligo di fedeltà** – “Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'impresoria, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da recare ad essa pregiudizio.”

- utilizzo della propria posizione di Amministratore/membro del Management/Dipendente/ Collaboratore in azienda o delle informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie competenze e attribuzioni per perseguire interessi propri e/o di terzi cui sia legato da rapporti di parentela, amicizia o cortesia in conflitto con gli interessi di Rubner Holzbau;
- svolgimento di attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso clienti, fornitori, concorrenti; accettazione di denaro, favori o utilità da persone, aziende o enti che sono o intendono entrare in rapporti di affari con Rubner Holzbau.

5.1.3 REGALI O ALTRE UTILITÀ

Nell'esercizio dell'attività lavorativa o nel rappresentare Rubner Holzbau non è consentito, ancorché non al fine di ottenere un profitto o un vantaggio, corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, regali, pagamenti, benefici materiali o altre utilità di qualsiasi entità a clienti, fornitori, pubblici ufficiali o terzi in genere.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti quando siano di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere sempre autorizzato dalla funzione aziendale competente e documentato in modo adeguato.

I Destinatari che agiscono per conto di Rubner Holzbau che ricevano omaggi o trattamenti di favore, non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia, dovranno prontamente informare il proprio superiore gerarchico e l'OdV con le modalità di cui al successivo paragrafo 10.

5.2 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Nei rapporti con le Autorità e le Istituzioni Pubbliche italiane o estere, con i loro funzionari ed addetti, con i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio, con cui la Società entra in contatto nell'ambito della propria attività, i Destinatari le cui azioni possano essere in qualche modo riferibili a Rubner Holzbau, dovranno agire nel pieno rispetto dei principi del presente Codice, della normativa applicabile e comunque con correttezza e trasparenza.

Pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé, per Rubner Holzbau o per altri, sono severamente vietati e potranno essere sanzionati in conformità sia a quanto previsto dal Codice stesso, sia dalle disposizioni legislative che dal contratto collettivo applicabile.

Nell'ambito della propria attività Rubner Holzbau collabora in modo pieno, trasparente e fattivo con le Autorità e le Istituzioni Pubbliche italiane o estere, i relativi funzionari ed addetti, con i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio.

Rubner Holzbau cura la definizione di programmi di aggiornamento per il personale già addestrato nonché per il personale neoassunto, valutando l'opportunità di fare ricorso alla consulenza di avvocati locali definendo con essi i programmi di formazione continua e di aggiornamento sull'evoluzione della legislazione in vigore.

Rubner Holzbau si atterrà strettamente alla normativa di legge statale, regionale o provinciale, prevista per il rilascio di eventuali provvedimenti autorizzativi.

Nel caso in cui Rubner Holzbau faccia richiesta per l'erogazione di finanziamenti pubblici, trattamenti fiscali o contributivi agevolati o altre forme di benefici che richiedano requisiti specifici, è fatto esplicito obbligo di procedere con verità, correttezza, trasparenza e pieno rispetto delle leggi in vigore. Ugualmente, in caso di assegnazione del beneficio, è fatto esplicito obbligo di destinare erogazioni allo specifico scopo autorizzato, con immediata e formale comunicazione all'ente erogante nel caso in cui una qualsiasi condizione essenziale per l'erogazione del finanziamento/contributo sia venuta meno.

5.3 RAPPORTI CON I CONSULENTI

Nell'intrattenere rapporti e nel nominare consulenti Rubner Holzbau si attiene ai seguenti principi:

- prima dell'assegnazione di ogni incarico la Società verifica l'adeguatezza del consulente;
- i termini del rapporto vengono stabiliti e riportati in un apposito accordo scritto, che va conservato per le verifiche dell'OdV;
- le commissioni e/o i pagamenti previsti nell'accordo sono ragionevoli e congrui rispetto al servizio che deve essere prestato;
- la nomina e le disposizioni contrattuali con il consulente sono valide secondo le norme previste nel Codice Civile e le altre leggi in materia vigenti nello Stato italiano e negli Stati ove le parti sono domiciliate secondo le regole di diritto internazionale privato di cui alla L. 281/1995 e secondo il rinvio ivi contenuto alla Convenzione di Roma del 1980 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, ovvero secondo le altre convenzioni internazionali vigenti, ovvero ancora secondo le norme vigenti nello Stato in cui i servizi devono essere resi;
- la convenzione contrattuale prevede termini specifici per l'esecuzione delle prestazioni, nonché i rispettivi diritti delle parti sul termine contrattuale;
- nessun pagamento può essere effettuato per il negozio giuridico specifico se non nei modi e nei termini stabiliti dal contratto;
- in ogni caso nessun pagamento può essere effettuato in contanti.

5.4 RAPPORTI CON ISTITUZIONI POLITICHE E SINDACALI

Rubner Holzbau non eroga contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, se non nell'ambito consentito dalle normative vigenti e nel rispetto del principio della trasparenza. In ogni caso questo tipo di spese deve essere preventivamente autorizzato dal C.d.A. e documentato in modo adeguato.

5.5 RAPPORTI CON I CLIENTI

Rubner Holzbau persegue il proprio successo di impresa sui mercati attraverso l'offerta di prodotti e servizi di qualità nel rispetto delle normative vigenti, della tutela del mercato, dei clienti e dei consumatori. Il soddisfacimento delle esigenze del cliente è alla base dell'attività della Società.

Rubner Holzbau si impegna a rispettare il diritto dei clienti a ricevere prodotti e servizi di qualità e a disporre di informazioni complete sui prodotti offerti.

A tal fine, è quindi fatto obbligo al Management ed ai Dipendenti della Società di:

- osservare scrupolosamente tutte le norme e le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti;
- fornire, con efficienza e cortesia, nei limiti delle previsioni contrattuali, prodotti di alta qualità che soddisfino le ragionevoli aspettative e necessità del cliente;
- fornire accurate ed esaurienti informazioni circa prodotti e servizi in modo che il cliente possa assumere decisioni consapevoli;
- attenersi a verità e chiarezza nelle comunicazioni commerciali con i clienti.

5.6 RAPPORTI CON I FORNITORI E SUBAPPALTATORI

I Destinatari, per quanto di competenza, sono tenuti a controllare che i fornitori ed i subappaltatori uniformino costantemente la loro condotta agli standards etici del Codice.

La Società riconosce che l'attenzione alla selezione ed il controllo dei propri fornitori e subappaltatori costituisce elemento essenziale per l'offerta di prodotti di qualità, sicuri e competitivi sul mercato. Nel caso in cui vi siano fondati dubbi sul comportamento etico ed il rispetto dei predetti principi da parte di un fornitore o subappaltatore, Rubner Holzbau prenderà senza indugio le opportune misure.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi, è fatto obbligo ai Destinatari, per quanto di competenza, di:

- osservare scrupolosamente tutte le norme e le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori e subappaltatori;
- effettuare la scelta dei fornitori e subappaltatori sulla base delle necessità aziendali, con l'obiettivo di ottenere le migliori condizioni possibili in termini di qualità di sicurezza e di costi dei prodotti offerti;
- ottenere la massima collaborazione dei fornitori e subappaltatori nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze di Rubner Holzbau e dei suoi clienti in termini di qualità, sicurezza, costo e tempi di consegna, in misura almeno pari alle loro aspettative;
- mantenere un dialogo franco ed aperto con i fornitori e subappaltatori, in linea con le buone consuetudini;
- portare a conoscenza del superiore gerarchico o dell'OdV con le modalità di cui al successivo paragrafo 10, i comportamenti dei fornitori o subappaltatori in contrasto con le norme del Codice.

5.7 RAPPORTI CON I CONCORRENTI

Rubner Holzbau ribadisce che nella gestione del business e dei rapporti di affari si ispira ai principi di lealtà, legalità correttezza, trasparenza, efficienza ed apertura ai mercati.

Rubner Holzbau persegue in modo particolare il proprio successo di impresa sul mercato attraverso l'offerta di prodotti e servizi innovativi e competitivi e nel rispetto di tutte le norme nazionali ed internazionali poste a tutela della leale concorrenza.

In particolare, nell'ambito della vigente disciplina nazionale ed internazionale in tema di concorrenza, le attività di Rubner Holzbau ed i comportamenti dei Destinatari le cui azioni possano essere in qualche modo riferibili alla Società, devono ispirarsi alla più completa autonomia ed indipendenza rispetto alle condotte dei concorrenti di Rubner Holzbau nei mercati domestico ed estero.

5.8. RAPPORTI CON MASS MEDIA, SOCIETÀ DI RICERCA, ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA ED ALTRI ENTI ASSIMILABILI

Le informazioni trasmesse all'esterno riferibili direttamente o indirettamente a Rubner Holzbau devono essere puntuali, complete, veritiere e trasparenti.

I rapporti con mass media, società di ricerca, associazioni di categoria e altri enti ad essi assimilabili sono riservati all'addetto del reparto Marketing a ciò delegato. In ipotesi di emergenze o turbative aziendali i rapporti sono riservati esclusivamente alla Direzione, ed in sostituzione al responsabile per la sicurezza, ovvero a consulenti esterni opportunamente selezionati.

Gli altri Dipendenti, ad eccezione di quelli specificamente a ciò delegati, non possono fornire informazioni a rappresentanti dei mass media, società di ricerca, associazioni di categoria e altri enti ad essi assimilabili, né impegnarsi a fornirle, senza la preventiva autorizzazione esclusivamente delle funzioni e delle responsabilità aziendali a ciò delegate.

5.9. RAPPORTI CON LA COLLETTIVITÀ

Rubner Holzbau si impegna anche al livello della comunità e collettività locale nella quale si trova ad operare, favorendo un rapporto corretto con gli enti locali, creando e favorendo nuove opportunità di lavoro per la collettività delle realtà locali in cui si trova ad operare.

A tale fine Rubner Holzbau si impegna a rispettare i seguenti impegni e principi etici:

- minimizzare l'impatto ambientale, paesaggistico ed energetico delle proprie attività produttive;
- avviare un dialogo con gli enti locali, le associazioni commerciali ed industriali locali, le organizzazioni accademiche e professionali locali, nonché con la collettività, al fine di promuovere la cultura della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, nonché di sensibilizzare e responsabilizzare la collettività sui temi di sicurezza sul lavoro e della tutela dell'ambiente.

6. COMPORTAMENTO NELLA GESTIONE DELLA SOCIETÀ

6.1 RAPPORTI CON I SOCI

Gli Amministratori devono gestire la Società secondo correttezza, trasparenza e legalità, perseguendo l'interesse ed il benessere dei soci.

Gli Amministratori si astengono dall'attuare qualsiasi comportamento volto ad influenzare illecitamente il voto dei soci in assemblea.

6.2 RAPPORTI CON IL REVISORE

Gli Amministratori sono tenuti a fornire, laddove richieste, informazioni corrette, trasparenti, precise e veritiere al revisore, in un'ottica di piena collaborazione al fine di facilitare le attività di revisione e controllo attribuite a tale organo

6.3 OPERAZIONI SUL CAPITALE E SU PARTECIPAZIONI

Gli Amministratori, i Sindaci ed i Dipendenti se coinvolti nell'esecuzione degli adempimenti relativi alle seguenti operazioni:

- distribuzione di utili e riserve,
- operazioni sul capitale (aumenti e riduzioni dello stesso), nonché adempimenti connessi a tali operazioni, come conferimenti in natura e valutazione degli stessi,
- fusioni, scissioni e trasformazioni,

sono tenuti ad agire con correttezza, onestà, trasparenza ed in modo conforme alla normativa civilistica di tutela degli interessi dei creditori della Società al mantenimento delle loro garanzie patrimoniali.

Nella predisposizione dei documenti e/o relazioni inerenti alle suindicate operazioni, gli Amministratori, i Dipendenti ed i Collaboratori sono tenuti ad assicurare la completezza, chiarezza e verità delle informazioni e la massima accuratezza nell'elaborazione delle informazioni e dei dati.

6.4. TRASPARENZA NELLA CONTABILITÀ

Il principio di trasparenza nelle registrazioni contabili non riguarda solo l'operato del Management e dei Dipendenti addetti agli uffici amministrativi, ma si applica a ciascun membro del Management e Dipendente, in qualsiasi ambito aziendale egli operi.

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, chiarezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili.

Il Management ed i Dipendenti sono tenuti quindi a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- la ricostruzione accurata dell'operazione.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto.

È compito di ogni membro del Management e Dipendente far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici e in base alle procedure stabilite dalla Società.

Amministratori, membri del Management e Dipendenti che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire i fatti al superiore gerarchico o l'OdV con le modalità di cui al successivo paragrafo 10.

7. LA PROTEZIONE E L'USO DEI BENI AZIENDALI

Il patrimonio aziendale di Rubner Holzbau è costituito dai beni fisici materiali, quali ad esempio immobili ed arredi, impianti, attrezzature, autovetture, macchinari, computer e beni immateriali, quali ad esempio informazioni riservate, know-how, conoscenze tecniche, sviluppate e diffuse ai e dai membri del Management e dai Dipendenti, licenze.

La sicurezza, ovvero la protezione e conservazione di questi beni, costituisce un valore fondamentale per la salvaguardia degli interessi societari.

Ogni membro del Management e Dipendente è personalmente responsabile del mantenimento di tale sicurezza, mediante il rispetto e la divulgazione delle direttive aziendali in merito ed impedendo l'uso fraudolento o improprio del patrimonio aziendale.

L'utilizzo dei beni di tale patrimonio da parte del Management e dei Dipendenti deve essere funzionale ed esclusivo allo svolgimento delle attività aziendali o agli scopi autorizzati dalle funzioni aziendali interessate.

In particolare, ogni destinatario si obbliga a rispettare le prescrizioni sull'utilizzo dei beni aziendali adottate con il regolamento aziendale.

7.1. I SISTEMI INFORMATICI AZIENDALI; INTERNET, POSTA ELETTRONICA E TELEFONIA

Mantenere un buon livello di sicurezza informatica è essenziale per proteggere le informazioni che Rubner Holzbau utilizza tutti i giorni ed è vitale per un efficace sviluppo delle politiche e delle strategie di business aziendali.

Premesso che l'utilizzo delle risorse informatiche e telematiche aziendali deve sempre ispirarsi ai principi di diligenza e correttezza, i Destinatari che fanno uso dei sistemi informatici aziendali devono adottare le ulteriori regole interne, in particolare la "linea guida per l'utilizzo dei sistemi informatici ed infrastrutture aziendali" (FB A22), dirette ad evitare comportamenti inconsapevoli e/o scorretti, che possano provocare danni alla Società, ad altri Destinatari o a partners commerciali, nel rispetto delle indicazioni fornite dalla funzione aziendale competente.

Rubner Holzbau ha adottato un regolamento aziendale interno per l'utilizzo in conformità a legge ed ai principi etici, sia dei sistemi informatici aziendali, sia degli apparecchi di comunicazione telefonica, fissi e mobili.

Poiché, in caso di violazioni contrattuali e giuridiche, sia Rubner Holzbau, sia il singolo Destinatario che faccia uso dei sistemi informativi della Società sono potenzialmente perseguibili con sanzioni, anche di natura penale, Rubner Holzbau verificherà, nei limiti consentiti dalle norme legali e contrattuali, il rispetto delle regole fissate nei documenti sopra richiamati e l'integrità del proprio sistema informatico.

7.2 PROPRIETÀ INDUSTRIALE E RISERVATEZZA

Know-how, conoscenze tecniche, sviluppate e diffuse ai e dai membri del Management e dai Dipendenti, e licenze, costituiscono un patrimonio centrale e imprescindibile dell'azienda.

La sicurezza, ovvero la protezione e conservazione di questi beni, costituisce un valore fondamentale per la salvaguardia degli interessi societari.

Nel rispetto del regolamento aziendale i membri del Management, i dipendenti ed ogni destinatario del presente codice si obbligano a considerare come strettamente segreti e confidenziali tutti i documenti e tutte le informazioni aziendali ed esperienze tecnico-industriali di particolare valore ed altre informazioni, comprese quelle commerciali, relative ai prodotti, processi, alle strategie ed ai progetti oggetto dell'attività di Rubner Holzbau, comunicati e/o acquisiti in vigenza di contratto, e ciò anche dopo la scadenza del rapporto contrattuale.

Alla cessazione del rapporto di collaborazione, a qualunque titolo, con Rubner Holzbau dovrà essere restituito alla Società tutto il materiale formante il know how aziendale, inclusi documenti e supporti informatici.

8. TUTELA DELLA RISERVATEZZA E PROTEZIONE DEI DATI

Nello svolgimento della sua attività Rubner Holzbau acquisisce, conserva, tratta, comunica e diffonde documenti ed altri dati contenenti informazioni personali di Dipendenti, Clienti, Fornitori, Subappaltatori, Collaboratori e contatti per affari.

Allo stesso tempo Rubner Holzbau detiene presso di sé documenti riservati ed informazioni relative a negoziazioni o affari, progetti e procedure, che costituiscono quella parte di patrimonio conoscitivo della Società, che costituisce il know how (contratti, atti, relazioni, appunti, studi, disegni, fotografie, software) riservato di Rubner Holzbau.

La fiducia di queste persone nell'affidare i propri dati, nonché la tutela della riservatezza loro e delle informazioni affidate costituiscono un valore fondamentale per Rubner Holzbau.

Rubner Holzbau si impegna, pertanto, a garantire il corretto trattamento di tutte le informazioni utilizzate nello svolgimento della propria attività d'impresa.

8.1 TRATTAMENTO DI NOTIZIE RISERVATE

Ogni notizia, informazione ed altro materiale attinente alla organizzazione di impresa, a negoziazioni, operazioni finanziarie e commerciali, know how (contratti, atti, relazioni, appunti, studi, disegni, fotografie, software), ottenuto da un Destinatario in relazione alla propria attività lavorativa a favore di Rubner Holzbau è strettamente di proprietà di Rubner Holzbau medesima.

Tali notizie riguardano attività presenti e future, incluse notizie non ancora diffuse, informazioni ed annunci anche se di prossima divulgazione.

E' fatto divieto, ai Destinatari di utilizzare dette notizie a vantaggio proprio o di terzi e divulgare tali informazioni a terzi o di farne un qualsiasi uso in modo da poter recare a Rubner Holzbau un pregiudizio.

8.2 BANCHE DATI E PRIVACY

Rubner Holzbau si impegna a proteggere le informazioni relative ai Destinatari, fornitori, partners commerciali e terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni, in conformità alla normativa vigente (GDPR).

Al fine di garantire la corretta implementazione delle strategie aziendali a tutti i membri del Management, Dipendenti e Collaboratori è inoltre richiesto di astenersi in qualsiasi sede da qualsiasi commento circa le attività intraprese e i risultati raggiunti o prefissati da Rubner Holzbau.

9. PROCEDIMENTO E SANZIONI DISCIPLINARI

La violazione delle norme del Codice intendendosi come tale la proposizione di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice ovvero l'omissione di azioni o comportamenti ivi prescritti, potrà costituire inadempimento alle obbligazioni del rapporto di lavoro, con ogni conseguenza prevista dalle normative vigenti e dai contratti collettivi, ove presenti, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e potrà comportare, altresì, il risarcimento dei danni derivanti a Rubner Holzbau.

Le tipologie sanzionatorie sono previste dalle normative o dalle contrattazioni collettive vigenti. Esse saranno proporzionate alla gravità della violazione e mai tali da ledere la dignità della persona umana. La sanzione viene irrogata dalla funzione aziendale competente.

Quanto all'inosservanza alle disposizioni di cui al presente Codice Etico da parte di consulenti, mandatari, gestori, partners, collaboratori in genere, fornitori di beni o servizi, le relative previsioni sanzionatorie saranno contenute nei rispettivi accordi contrattuali che determinano le condizioni del rapporto.

10. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI (WHISTLEBLOWING) O RICHIESTA D'INFORMAZIONI

Nel contesto di correttezza, trasparenza, integrità ed onestà cui Rubner Holzbau ispira la sua azione, la Società affida il rispetto dei propri valori fondamentali, del Modello organizzativo e delle regole di principio e programmatiche espresse nel presente Codice Etico in conformità all'ordinamento giuridico, ad ogni singolo Dipendente e più in generale ad ogni persona che compone la realtà di Rubner Holzbau. È in quest'ottica che la Società ha adottato un sistema di controllo diffuso, cioè affidato a tutti i Dipendenti, sul rispetto delle regole condivise, così da sensibilizzare e responsabilizzare ogni dipendente e così da rendere maggiormente efficace il perseguimento degli obiettivi di onestà, correttezza e responsabilità sociale che la Società si è prefissata di raggiungere.

Al controllo diffuso sull'operato dei Dipendenti e sul rispetto delle regole di comportamento e delle procedure adottate da Rubner Holzbau si accompagna il potere – dovere di ciascun dipendente di segnalare le eventuali trasgressioni commesse dagli altri Dipendenti.

- i soggetti segnalanti dovranno effettuare le segnalazioni in buona fede ed a tutela dell'integrità della Società, perseguendo la sola finalità di permettere alla Società il controllo sulle procedure violate e l'adozione di ogni più opportuno provvedimento al ripristino della procedura di tutela e sicurezza dei valori fondamentali di Rubner, che si assume violata;
- i soggetti segnalanti dovranno segnalare sia le condotte illecite contrarie alle regole del Gruppo, aziendali o alle previsioni di legge, sia le condotte tenute in violazione delle regole previste nel presente Modello organizzativo, ovvero i comportamenti che ritengono dannosi o anche soltanto pericolosi per la tutela dei valori e dei principi fondamentali di Rubner Holzbau;
- le segnalazioni non potranno essere anonime, tuttavia al dipendente segnalante sarà garantita riservatezza dell'identità, salvo il caso di segnalazione effettuata in mala fede o con dolo, al fine di permettere alla società o all'interessato di tutelare i rispettivi diritti;
- la Società appresta canali di segnalazione idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, dei quali almeno uno idoneo a garantire l'anonimato con modalità informatiche;
- a seguito di ogni segnalazione il titolare del potere disciplinare e l'OdV provvederanno ad istruire, ciascuno per le sue finalità specifiche, una indagine interna di verifica e controllo della trasgressione;
- in ipotesi di esercizio di azione disciplinare contro il dipendente destinatario della segnalazione altrui, questi avrà comunque diritto a predisporre le proprie difese entro congruo termine nonché di richiedere ed ottenere la propria audizione personale avanti l'organo disciplinare;
- la Società adotterà ogni eventuale provvedimento disciplinare per fare cessare il comportamento scorretto del dipendente, ovvero provvederà a suggerire al Consiglio di Amministrazione la necessità di adottare nuove e migliori procedure a tutela dei valori messi in pericolo dal comportamento del dipendente, qualora questi risulti avere comunque agito in modo conforme alle procedure di Rubner ovvero in modo conforme al presente Codice Etico;
- la Società vieta e sanziona gli atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- la Società vieta e sanziona ogni violazione delle misure di tutela del segnalante;
- la Società vieta e sanziona chiunque effettui segnalazioni infondate con dolo o colpa.

La segnalazione deve contenere:

- a) le generalità del segnalante e la funzione svolta all'interno dell'organizzazione;
- b) la descrizione della condotta illecita, o della violazione (o presunta violazione) del Modello o di procedure aziendali rilevata;
- c) la regola che si assume violata;
- d) le circostanze e gli elementi di fatto che comprovano la violazione;
- e) l'occasione nella quale la condotta illecita è stata rilevata.

La segnalazione deve avere ad oggetto, ogni eventuale azione od omissione commessa da altri dipendenti che possa integrare:

- reato;
- mancato rispetto di obblighi di legge;
- diniego di giustizia;
- pericolo per la salute e sicurezza di altri individui;
- danni ambientali;
- resoconti imprecisi o violazione delle procedure di controllo finanziario interno o di Gruppo;
- qualsiasi violazione importante delle politiche di gruppo e delle politiche previste nel presente Codice Etico;
- qualsiasi violazione o presunta violazione del Modello organizzativo;
- occultamento o soppressione di informazioni relative a segnalazioni.

Le segnalazioni dei dipendenti non comportano alcun tipo di responsabilità disciplinare, civile e penale, fatti ovviamente salvi i casi di segnalazioni effettuate con dolo contro altri dipendenti.

I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione; sarà altresì garantita la riservatezza dell'identità del segnalante in buona fede.

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante in tutte le fasi di gestione della segnalazione, ivi comprese quelle di indagine interna e/o di svolgimento di eventuale procedimento disciplinare, nonché quelle successive alla eventuale irrogazione di sanzione, se la segnalazione di illecito risulta fondata.

La riservatezza del segnalante resta garantita solo per le segnalazioni in buona fede, con esclusione di tutte quelle effettuate con dolo o colpa grave che si rivelino infondate, ovvero di quelle effettuate con calunnia o diffamazione del soggetto del quale si segnala la condotta illecita e, in ogni caso, nel rispetto e nei limiti dei diritti di difesa e/o risarcitori dell'incolpato.

Nel corso del procedimento disciplinare è ammessa deroga all'anonimato del segnalante soltanto al fine di garantire il diritto di difesa dell'incolpato nelle seguenti ipotesi:

- se la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, l'identità del segnalante va mantenuta riservata e può essere rivelata soltanto con il suo espresso consenso;
- se la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata, in tutto o in parte sostanziale ed essenziale, sulla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata, anche contro il suo consenso, ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

Rubner Holzbau ha provveduto ad implementare il proprio sistema sanzionatorio in conformità alle regole di cui all'art. 6 co. 2 bis D.lgs. 231/01.

Eventuali casi di ritorsione o di violenza privata o di discriminazione posti in essere contro un dipendente, da parte di altro, colpito da sanzione disciplinare per un fatto dallo stesso segnalato alla Società attraverso la procedura di segnalazione sin qui descritta, comporterà l'esercizio di azione disciplinare contro l'autore della ritorsione o violenza privata o discriminazione e sarà punita con le sanzioni previste dal sistema sanzionatorio del presente Modello Organizzativo.

Ogni destinatario è tenuto a segnalare le eventuali trasgressioni al Modello Organizzativo ovvero al Codice Etico attraverso i seguenti canali:

- 1) al titolare del potere disciplinare (Responsabile del personale), mediante comunicazione orale o scritta consegnata in busta chiusa a mani ovvero inviata anche via e-mail all'indirizzo nome.cognome@rubner.com;
- 2) all'Organismo di vigilanza presso la società, mediante comunicazione orale o scritta consegnata in busta chiusa a mani ovvero inviata anche via e-mail all'indirizzo odv.holzbau.brixen@rubner.com;
- 3) ai preposti e referenti interni a Rubner Holzbau, ovvero ai referenti esterni, responsabili della Divisione;

Ogni Destinatario è incoraggiato a richiedere ulteriori informazioni o chiarimenti in merito ai principi del presente Codice direttamente in capo all'Organismo di Vigilanza.