
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/01 DI
DURST GROUP S.P.A.**

**PARTE III
CODICE ETICO E DI CONDOTTA**

approvato dal consiglio di amministrazione in data
20/02/2015

INDICE

| | |
|---|----|
| 1. PREMESSA | 3 |
| 2. OBIETTIVI E CAMPO DI APPLICAZIONE | 4 |
| 3. PRINCIPI GENERALI | 5 |
| 3.1. Responsabilità sociale | 5 |
| 3.2. Affidabilità e fiducia | 6 |
| 3.3. Integrità | 6 |
| 3.4. Efficienza e qualità | 6 |
| 3.5. Sicurezza nei luoghi di lavoro e tutela della salute | 7 |
| 3.6. Tutela dell'ambiente | 7 |
| 3.7. Tutela e sicurezza dei dati | 8 |
| 4. RESPONSABILITÀ NELL'AMMINISTRAZIONE DELLA SOCIETÀ | 9 |
| 4.1. Relazioni con i soci | 9 |
| 4.2. Relazioni con il consiglio di vigilanza | 9 |
| 4.3. Transazioni di capitale e di adesione | 9 |
| 4.4. Trasparenza e contabilità | 9 |
| 4.5. Attività secondarie e misure atte ad evitare conflitti di interesse | 9 |
| 5. COMPORTAMENTO NEI CONFRONTI DI TERZI E NELLE RELAZIONI COMMERCIALI | 10 |
| 5.1. Relazioni con l'amministrazione pubblica | 10 |
| 5.2. Relazioni con appaltatori esterni e consulenti | 10 |
| 5.3. Relazioni con fornitori e subappaltatori | 10 |
| 5.4. Relazioni con i mezzi di comunicazione di massa, gli istituti di ricerca, le associazioni di categoria ed enti simili | 10 |
| 5.5. Relazioni con concorrenti | 10 |
| 6. ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO | 11 |
| 6.1. Responsabilità | 11 |
| 6.2. Segnalazione di violazioni | 11 |
| 6.3. Procedure e sanzioni disciplinari | 11 |
| 7. INDICE DELLE MODIFICHE | 12 |

1. PREMESSA

Durst Group S.p.A è un'azienda operante a livello mondiale nella produzione di sistemi di stampa digitali di qualità per la decorazione e la funzionalizzazione di superfici.

L'azienda ambisce a creare un alto valore aggiunto per i suoi clienti, ad essere datore di lavoro preferenziale per i suoi dipendenti e ad essere un'azienda riconosciuta e consolidata nella società. Per conseguire questi obiettivi è necessario il massimo livello di integrità e di professionalità. Il successo nel nostro settore operativo dipende dalla fiducia di tutti i nostri clienti, dei nostri dipendenti e dei nostri fornitori e inoltre da tutti coloro che ci forniscono servizi. Altri gruppi di interesse sono uffici governativi ed ispettivi, i concorrenti, i media e la società in toto.

Era ed è dunque indispensabile che sia i dirigenti sia i dipendenti assegnino la massima importanza al rispetto alle norme di legge e delle disposizioni interne e riconoscano e osservino i valori fondamentali.

Con il presente codice etico rafforziamo le basi al fine di mantenere e di promuovere questa fiducia. Il codice etico ci aiuta inoltre ad assicurare un sistema di valori comune a tutti noi. I valori e i principi contenuti nel codice etico si rispecchiano nelle linee guida e nelle istruzioni dell'azienda e dei diversi settori aziendali della Durst Group S.p.A.

La direzione, i consigli di amministrazione e di vigilanza e tutti i dirigenti e i dipendenti sono tenuti a rispettare questi valori e principi.

Ci impegniamo costantemente ad adeguare il codice etico agli sviluppi commerciali e della regolamentazione pertinente e ai nostri valori etici fondamentali. Noi dirigenti della Durst Group S.p.A. sosteniamo personalmente i valori descritti dal codice etico e ci impegniamo a creare le condizioni generali che offrano ai dipendenti e ai fornitori le condizioni ottimali nel loro lavoro quotidiano in vista del rispetto del codice etico stesso.



Christoph Gamper
CEO Durst Group

Bressanone, 20/02/2015

2. OBIETTIVI E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il codice etico, approvato con decisione del consiglio di amministrazione del 20/02/2015, si basa sulle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231" della "Confindustria".

Il codice etico mira a rappresentare i principi di Durst Group S.p.A. Le linee guida di comportamento indicate dal codice etico si prefiggono di impedire errori e in particolare di evitare di commettere infrazioni e reati ai sensi del decreto legislativo 231/2001. Il codice etico mira inoltre a promuovere i valori ed i principi alla base dell'azienda. Le linee guida dell'azienda, le direttive, le istruzioni e i manuali sono contenuti solo in parte nel codice etico, tuttavia rispecchiano i valori ed i principi del presente documento.

Al rispetto delle linee guida descritte nel codice etico sono tenuti la direzione, i consigli di amministrazione e di vigilanza, i dirigenti e tutti i dipendenti, fornitori e partner commerciali (nel seguito chiamati anche "tutte le persone e i gruppi di interesse svolgenti attività per Durst").

L'ambito di validità si estende a tutte le aziende e le attività della Durst Group S.p.A, nella misura in cui ciò sia ammissibile in considerazione delle rispettive condizioni generali di legge vigenti. In questo contesto presteremo attenzione alla garanzia di posizioni legali degne di essere protette.

3. PRINCIPI GENERALI

Durst Group S.p.A. agisce in un contesto istituzionale, economico, politico, sociale e culturale nazionale e internazionale soggetto a continua evoluzione. Per tener conto di questa complessità, Durst assegna particolare importanza alla chiara definizione dei valori dei quali l'azienda si fa portavoce e fautrice della loro attuazione. Oltre alla responsabilità sociale, si tiene conto anche della responsabilità nei confronti degli stakeholder e della comunità. Un codice etico e di condotta riassume i valori e le linee guida che devono essere rispettate da tutti coloro che entrano in contatto con Durst nel quadro dell'attività commerciale. I principi e i valori etici fondamentali poggiano sulle seguenti colonne:

- > Responsabilità sociale
- > Affidabilità e fiducia
- > Integrità
- > Efficienza e qualità
- > Sicurezza nei luoghi di lavoro e tutela della salute
- > Tutela dell'ambiente
- > Tutela e sicurezza dei dati

3.1. Responsabilità sociale

I dipendenti sono un fattore fondamentale per l'esistenza dell'azienda. Durst offre a tutti i dipendenti le stesse opportunità di sviluppo lavorativo e professionale. L'obiettivo consiste nel promuovere le capacità e le competenze individuali, affinché il singolo possa sviluppare tutta la sua energia e creatività per la realizzazione dei potenziali personali nel quadro della sua prestazione lavorativa. Ogni dipendente può essere sicuro del fatto che tutte le decisioni che lo riguardano vengono prese esclusivamente in base ai suoi meriti, alla sua competenza ed a criteri strettamente professionali. La selezione, l'assunzione, la formazione, la remunerazione e la dirigenza dei dipendenti avvengono senza alcuna discriminazione. Durst tutela inoltre l'integrità fisica e mentale dei suoi dipendenti e il rispetto della loro personalità e impedisce che siano esposti a influenze illecite o illegittime o a irritazioni ingiustificate. Il management si aspetta che i dipendenti collaborino tra loro e con personale esterno al fine di creare un'atmosfera all'interno dell'azienda in cui sia garantito il rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ogni singolo individuo. Ognuno è tenuto a impedire comportamenti offensivi o diffamatori.

I rapporti di lavoro interni ed esterni devono essere caratterizzati dalla massima lealtà e non devono lasciare spazio a molestie di alcun genere, né per creare un clima di lavoro intimidatorio, ostile o isolante né per impedire le possibilità di sviluppo individuale o di carriera per ragioni di concorrenza personale o per altri motivi discriminatori.

Quale azienda dell'Alto Adige ci assumiamo la responsabilità sociale per il nostro habitat. Creiamo posti di apprendistato e di lavoro regionali e con la nostra attività di ricerca contribuiamo alla società dell'informazione e della conoscenza. Ci impegniamo nella formulazione di piani di programmi e curricoli di studio e nella formazione professionale giovanile. Sosteniamo le attività culturali di istituzioni pubbliche e private nell'Alto Adige e nel Tirolo aventi per oggetto immagini, fotografie o arti grafiche. Consideriamo questa attività come leale contributo che dobbiamo dare quali membri di una più grande comunità.

Rispettiamo le leggi in vigore e le diverse disposizioni specifiche in Italia e all'estero. In tutte le nostre attività dobbiamo tener conto della dignità umana e dei diritti dell'uomo. Riusiamo qualsiasi tipo di lavoro coatto, di lavoro minorile o di discriminazione basata sulla razza, sulla classe sociale, sull'età, sulla nazionalità, sulla disabilità, sulla lingua, sulla religione, sul genere, sulle tendenze sessuali e sull'appartenenza a un'etnia, a un sindacato, a un partito politico o altro e lo esigiamo anche dai nostri partner e fornitori.

3.2. Affidabilità e fiducia

Il nostro management responsabile mira a stabilire cooperazioni a lungo termine con i dipendenti, i clienti e i partner commerciali. Queste cooperazioni si basano sulla fiducia reciproca, sulla comunicazione aperta e sul rispetto degli accordi presi. Un management responsabile significa tuttavia anche l'essere solidali con i dipendenti e con i loro bisogni in periodi economicamente difficili. Con le loro competenze, la loro professionalità, il loro impegno e la loro costante disposizione ed apertura all'innovazione, i dipendenti sono i garanti del successo dell'azienda. Consideriamo nostro compito la promozione delle loro peculiarità e abilità e la loro guida al pensiero ed all'azione imprenditoriale. Rafforziamo il senso di responsabilità del singolo e del gruppo creando competenze e spazi liberi per la realizzazione e lo sviluppo personale.

3.3. Integrità

Nell'attività della società Durst si attiene ai principi della legalità, della lealtà, dell'onestà, della rettitudine, della trasparenza, dell'efficienza e alla liberalizzazione del mercato e non tollera nessuna forma di corruzione o di concussione. Tutte le persone e i gruppi di interesse agenti in nome o per incarico di Durst sono tenuti a comportarsi con correttezza. Le risorse economiche e i beni della società non devono essere utilizzati né per fini illeciti o improbi né per altri fini di dubbia trasparenza. È vietato in particolare offrire denaro o regali a direttori, dipendenti con mansioni dirigenziali o incaricati dell'amministrazione pubblica o ai loro parenti. Fanno eccezione regali di valore irrilevante. Alla società non è lecito trarre vantaggi da infrazioni o da benefici illeciti di tipo finanziario o di altro genere.

3.4. Efficienza e qualità

Al centro della nostra attività poniamo l'appagamento delle esigenze dei nostri clienti. Quali fornitori leader mondiali di sistemi di stampa inkjet digitali per applicazioni industriali, con la nostra forza innovatrice contribuiamo in modo determinante alla digitalizzazione di processi di produzione in molteplici settori. I nostri sistemi di stampa digitali di alta qualità per la decorazione e la funzionalizzazione di superfici garantiscono agli utilizzatori durevoli vantaggi concorrenziali e redditività. L'obiettivo consiste nell'offrire ai clienti una tecnologia superiore e orientata alle loro esigenze specifiche, che consenta una produzione qualitativamente migliore e a costi più contenuti e di accedere a nuove opportunità commerciali. Di ciò fa parte anche il comunicare informazioni precise e dettagliate sui prodotti e sui servizi, in modo che il cliente possa prendere decisioni adeguate.

Per assicurare l'efficienza e la qualità lungo l'intera catena di creazione di valore aggiunto, Durst persegue una gestione della qualità conforme alla norma internazionale DIN ISO 9001 e al principio della qualità adeguata alle aspettative del mercato. Durst asserisce di fornire la massima qualità del prodotto nel rispettivo segmento clienti. Questo obiettivo deve essere raggiunto tramite un continuo miglioramento della qualità del processo, del prodotto e della struttura. A tal fine va assegnato un valore posizionale maggiore alla consapevolezza dell'importanza della qualità e alla qualificazione dei dipendenti.

Un'importanza decisiva va attribuita anche alla selezione dei fornitori e degli operatori esterni. I fornitori e i subappaltatori devono essere selezionati a seconda delle esigenze aziendali al fine di ottenere l'ottimo della qualità, della sicurezza e dei costi. Per la migliore collaborazione possibile coltiviamo un dialogo diretto e aperto.

3.5. Sicurezza nei luoghi di lavoro e tutela della salute

Un aspetto fondamentale per i dipendenti e Durst è la tutela della salute. L'azienda si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro e sano e persegue la politica aziendale "Zero infortuni". Le misure adottate per prevenire gli infortuni e minimizzare i rischi per la salute devono contribuire a impedire le malattie professionali e gli infortuni sul lavoro. Tutti i luoghi di lavoro e i processi devono essere tali da rispettare le norme, le leggi e le disposizioni vigenti in materia di salute e di sicurezza nel luogo di lavoro.

Al fine di minimizzare i rischi, non è consentito assumere alcol o sostanze stupefacenti o psicotrope durante l'orario di lavoro o svolgere il lavoro sotto la loro influenza. Nel luogo di lavoro vige inoltre il divieto assoluto di fumare. Durst promuove le iniziative atte a creare zone fumatori, garantendo la tutela dei dipendenti dal fumo passivo.

Adottando un sistema di gestione della sicurezza e della salute dei lavoratori secondo BS OHSAS 18001, Durst si impegna a radicare una cultura della sicurezza con lo scopo primario della prevenzione, al fine di rafforzare la consapevolezza dei rischi e di promuovere il comportamento responsabile di tutti i dipendenti. Per garantire la tutela dei dipendenti, la società è in continuo contatto sia internamente sia esternamente con fornitori, fornitori terzi, partner commerciali e altre aziende, con l'obiettivo di individuare le necessarie sinergie atte a garantire un miglioramento durevole del sistema di gestione della sicurezza e della salute dei lavoratori nel luogo di lavoro. L'adeguatezza e la conformità delle procedure adottate in tema di sicurezza e salute nel luogo di lavoro e il loro rispetto vengono sottoposti a verifica periodica nel contesto di un auditing e per mezzo di controlli interni.

3.6. Tutela dell'ambiente

Durst è una solida azienda conscia e legata alle tradizioni e all'ambiente nell'habitat geografico del Tirolo e dell'Alto Adige in cui sono site le sue sedi principali. Il rispetto e il riguardo per l'ambiente rivestono dunque un'importanza fondamentale e sono un obiettivo primario della società, al fine di limitare le ripercussioni negative connesse alla sua attività.

Consideriamo la tutela dell'ambiente e le iniziative a beneficio dell'ambiente un filo conduttore del nostro agire a ogni livello di politica imprenditoriale: gli aspetti ecologici sono per noi sempre prioritari rispetto a quelli economici.

Nel quadro della nostra organizzazione integriamo continui miglioramenti del bilancio ambientale integrando tutti i dipendenti in questo processo. Ci impegniamo ad osservare le norme e le leggi vigenti nel settore della tutela dell'ambiente. Con i nostri prodotti ci adoperiamo inoltre per contribuire attivamente al miglioramento e al costante perfezionamento del bilancio ambientale dei nostri clienti.

Ci adoperiamo per migliorare l'efficienza energetica dei nostri edifici tramite ristrutturazioni ovvero di massimizzarla operando investimenti e realizzando i nuovi edifici in modo da armonizzarli con l'ambiente, il paesaggio e lo spazio culturale e impiegando il più possibile materiali naturali.

Nel quadro della nostra attività commerciale prendiamo in considerazione la rilevanza ambientale dei processi attuali e futuri connessi allo sviluppo dei prodotti, dall'approvvigionamento, la produzione, la spedizione e l'installazione all'utilizzo del prodotto finito. In tutti i processi gestiamo le risorse naturali, energetiche, idriche e materiali in modo efficiente e nel rispetto dell'ambiente e lo esigiamo anche dai nostri partner commerciali.

Per tutelare il nostro ambiente riduciamo al minimo le emissioni e i rifiuti. Evitare la produzione di rifiuti è prioritario rispetto al loro riciclaggio ed eliminazione ecocompatibile. Formiamo professionalmente i nostri dipendenti e li motiviamo ad evitare i rifiuti, a separarli e a gestire le risorse in modo efficiente e nel rispetto dell'ambiente. Nell'assegnare incarichi ad appaltatori esterni prestiamo attenzione al fatto che questi ultimi siano in grado di smaltire i rifiuti specifici conformemente alle disposizioni legislative.

Implementiamo e miglioriamo continuamente un sistema di gestione ambientale secondo ISO DIN 14001. Eseguiamo periodicamente la valutazione e l'analisi e le poniamo alla base del costante e continuo perfezionamento.

3.7. Tutela e sicurezza dei dati

Nel quadro della sua attività, Durst acquisisce, archivia, gestisce e trasferisce documenti e altri dati contenenti informazioni personali sui dipendenti, clienti, fornitori, subappaltatori, collaboratori e operatori commerciali. Allo stesso tempo Durst archivia informazioni e documenti riservati su trattative, transazioni, progetti e procedure. La fiducia delle persone che affidano i loro dati a Durst e la tutela della loro riservatezza sono un aspetto primario e di valore basilare per Durst. L'azienda si impegna a trattare correttamente tutte le informazioni acquisite nel contesto della sua attività imprenditoriale. Tutte le persone e i gruppi di interesse che svolgono attività per Durst sono tenuti a mantenere assoluta riservatezza sulle informazioni e sui dati ricevuti nel corso dello svolgimento del lavoro.

In relazione alla sicurezza dei dati, Durst ha installato sistemi di sicurezza elettronici ben funzionanti. L'utilizzo delle risorse operative elettroniche e telematiche deve orientarsi immancabilmente e costantemente al principio di prudenza e di correttezza. I dipendenti che fanno uso dei sistemi informativi aziendali sono inoltre tenuti a rispettare le regole interne e le istruzioni emanate dall'ufficio responsabile della loro attuazione, con l'obiettivo di impedire comportamenti inconsapevoli e/o scorretti che potrebbero arrecare danni alla società o ai suoi partner commerciali.

4. RESPONSABILITÀ NELL'AMMINISTRAZIONE DELLA SOCIETÀ

4.1. Relazioni con i soci

Il consiglio di amministrazione deve condurre l'azienda secondo i principi dell'onestà, della trasparenza e della legalità e perseguire gli interessi e il bene dei soci. I membri del consiglio di amministrazione devono astenersi dall'assumere comportamenti che potrebbero influenzare indebitamente il diritto di voto dei soci.

4.2. Relazioni con il consiglio di vigilanza

Su richiesta, i membri del consiglio di amministrazione in piena collaborazione devono trasmettere ai membri del consiglio di vigilanza informazioni corrette, trasparenti, precise e veritiere al fine di facilitare le attività di revisione contabile e di controllo.

4.3. Transazioni di capitale e di adesione

Le persone che effettuano il versamento di utili e dividendi da riserve, transazioni di capitale (aumento o riduzione del capitale) o fusioni, scissioni e conversioni sono tenute ad agire correttamente, onestamente e con trasparenza e conformemente alle disposizioni di legge del codice civile e sono soggette all'obbligo di tutelare gli interessi dei creditori in relazione al mantenimento delle garanzie patrimoniali. Nella preparazione della documentazione e/o delle relazioni in relazione alle transazioni suddette, il consiglio di amministrazione, il consiglio di vigilanza, i dirigenti, i dipendenti ed i collaboratori sono tenuti a garantire la completezza, la chiarezza e la veridicità delle informazioni e la massima cura nell'elaborazione delle informazioni e dei dati.

4.4. Trasparenza e contabilità

A tutte le operazioni contabili si applica il principio della trasparenza. Questo principio riguarda non solo le attività dei dirigenti e dei dipendenti negli uffici amministrativi, bensì anche le attività di ogni singolo dipendente in qualsiasi reparto dell'azienda. La trasparenza della contabilità si basa sulla veridicità, sulla chiarezza e sulla completezza delle informazioni fondamentali per le relative voci contabili. I dirigenti e i dipendenti sono tenuti a collaborare al fine della pronta e corretta registrazione delle operazioni contabili. Ogni voce deve rispecchiare esattamente ciò che risulta dalla documentazione alla sua base. Ogni dirigente e dipendente deve assicurare che la documentazione sia facilmente reperibile e archiviata secondo criteri logici e in base alle procedure stabilite dalla società.

4.5. Attività secondarie e misure atte ad evitare conflitti di interesse

Durst rispetta e riconosce il diritto dei membri del consiglio di amministrazione, dei dirigenti e dei dipendenti di effettuare transazioni o altre attività all'esterno della sfera commerciale della società, a condizione che tali attività siano consentite dalla legge e non influenzino negativamente l'attività professionale svolta per Durst ovvero siano compatibili con gli obblighi a cui sono soggetti nei confronti di Durst.

Ai sensi dell'art. 2105 del Codice civile (obbligo di fedeltà), a nessun dipendente e dirigente è consentito svolgere attività che potrebbero essere anche potenzialmente e/o indirettamente in contrasto o in concorrenza con le attività della società. Se si presenta un conflitto di interessi a tale riguardo, i membri del consiglio di amministrazione, i dirigenti o i dipendenti interessati devono informare immediatamente gli organi competenti della società.

5. COMPORTAMENTO NEI CONFRONTI DI TERZI E NELLE RELAZIONI COMMERCIALI

5.1. Relazioni con l'amministrazione pubblica

Nelle relazioni nei confronti delle istituzioni e degli enti pubblici in Italia e all'estero, tutte le persone e i gruppi di interesse svolgenti attività in nome e per incarico di Durst sono tenuti ad agire in modo corretto e trasparente. Nel presentare domande di contributi pubblici e di agevolazioni fiscali o sociali sussiste l'esplicito obbligo di procedere in maniera assolutamente veritiera, corretta, trasparente e nel pieno rispetto delle norme di legge. La corruzione, i favoritismi illegali, gli accordi illeciti, le richieste dirette e/o indirette di vantaggi personali e per la carriera professionale per se stessi, per Durst o per terzi sono severamente vietati e punibili a norma di legge.

5.2. Relazioni con appaltatori esterni e consulenti

Per assegnare incarichi a consulenti è necessario stabilire in un contratto scritto le condizioni generali della relazione commerciale nel rispetto delle leggi in materia; le remunerazioni e/o gli onorari per tali attività devono essere inoltre ragionevoli ed adeguati. Il contratto deve prevedere i termini e le scadenze specifiche per l'esecuzione dei servizi e i rispettivi diritti delle parti contraenti con riferimento ai termini cronologici stabiliti.

5.3. Relazioni con fornitori e subappaltatori

Nel loro ambito di competenza i dipendenti Durst sono tenuti a controllare che anche i fornitori e i subappaltatori orientino il loro comportamento alle linee guida etiche del presente codice.

Se sussistono dubbi fondati sul comportamento etico, Durst adotterà prontamente le adeguate misure del caso.

5.4. Relazioni con i mezzi di comunicazione di massa, gli istituti di ricerca, le associazioni di categoria ed enti simili

Le informazioni portate all'esterno e facenti riferimento diretto o indiretto a Durst devono essere complete, veritiere e trasparenti. Le relazioni con i mezzi di comunicazione di massa, gli istituti di ricerca, le associazioni di categoria e gli altri enti simili sono soggette ai limiti di delega speciale dei membri del consiglio di amministrazione, della direzione e della persona eventualmente incaricata.

5.5. Relazioni con concorrenti

Il successo imprenditoriale di Durst si basa sull'offerta di prodotti e servizi innovativi e competitivi. Trovano applicazione tutte le disposizioni nazionali e internazionali volte alla tutela della concorrenza leale. A questo proposito l'attività e il comportamento delle persone e dei gruppi di interesse agenti in nome e per conto della società devono essere caratterizzati dalla completa autonomia e indipendenza dal comportamento dei concorrenti nel mercato interno ed estero.

6. ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO

6.1. Responsabilità

Responsabili del rispetto delle regole del codice etico sono i membri del consiglio di amministrazione e di vigilanza, i dirigenti e i dipendenti dell'azienda. Durst adotta strumenti, procedure e processi di autorizzazione idonei e completi per assicurare il rispetto delle leggi e delle linee guida di comportamento del codice etico.

Un organo appositamente designato del "Delegato al codice etico", il cosiddetto "Organismo di vigilanza", favorisce e verifica l'attuazione e il rispetto di tali regole nell'azienda. Quest'organo coordina e promuove gli standard comportamentali e documenta le violazioni e le relative misure disciplinari e di miglioramento.

La direzione e i dirigenti assicurano che i dipendenti interessati rispettino le leggi e le disposizioni di rilievo. Questi principi ed in particolare anche quelli descritti dal presente codice etico vengono resi noti a tutti i dipendenti dell'azienda per mezzo di informazioni periodiche. Si esige espressamente e fermamente il rispetto dei principi. Ogni dipendente Durst è tenuto a collaborare all'esecuzione dei controlli nel contesto della sua attività e a mettere a disposizione degli organi di controllo le informazioni richieste.

6.2. Segnalazione di violazioni

Se vengono a conoscenza di fatti in contrasto con i valori e le linee guida del presente codice etico e di condotta, il consiglio di vigilanza, i dirigenti o i dipendenti sono tenuti a segnalarli per iscritto o verbalmente:

- > all'organismo di vigilanza della società, anche tramite posta elettronica da inviare all'apposito indirizzo ethikcodex@durst.it
- > ai superiori e alle persone di riferimento interne di Durst

Le segnalazioni effettuate dai dipendenti non comportano alcuna responsabilità disciplinare, civile o penale. Fanno eccezione i casi in cui al termine delle indagini effettuate dall'organismo di vigilanza si sia riscontrato che si è in presenza di premeditazione o di malafede nei confronti di altri dipendenti. Ciò viene considerato dolo e punito in tutte le sue conseguenze dall'organismo di vigilanza.

6.3. Procedure e sanzioni disciplinari

Le violazioni del codice o la sua mancata applicazione ai sensi del comportamento prescritto possono essere equiparate alla mancata osservanza degli obblighi che regolamentano il rapporto di lavoro. Le possibili conseguenze si orientano alla gravità della violazione e alle disposizioni previste dalla legge.

Ciò vale anche in caso di mancata osservanza o di violazione da parte di consulenti, commissionari, mandatari e fornitori.

7. INDICE DELLE MODIFICHE

| Versione | Data | Approvazione | Osservazioni |
|----------|------------|---|----------------|
| 1.0 | 20.02.2015 | Consiglio di amministrazione – Decisione del 20/02/2015 | Prima edizione |