



Codice Etico

Documento approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione di Laminam S.p.A. in data 29 maggio 2015, rev. 3 del 1° marzo 2022



Indice

1	INTRODUZIONE.....	4
1.1	Premessa	4
1.2	I Valori.....	4
1.3	Cenni storici	5
1.4	Organigramma societario.....	6
1.5	Destinatari del Codice Etico.....	7
1.6	Organismo di Vigilanza.....	7
2	PRINCIPI E VALORI FONDAMENTALI.....	8
2.1	Principi e regole etiche fondamentali	8
	Legalità.....	8
	Onestà e correttezza	9
	Il rispetto della persona e delle pari opportunità	10
	Trasparenza e completezza dell'informazione.....	10
	Riservatezza delle informazioni	10
	Obbligo di confidenzialità e conflitto di interessi.....	11
	Risorse umane e gestione del personale.....	11
	Molestie sul luogo di lavoro.....	12
	Divieto di fumo ed uso di sostanze alcoliche e stupefacenti.....	13
	Tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.....	14
	Tutela dell'ambiente.....	16
	Omaggi e altre utilità	16
2.2	Principi nelle attività contabili e finanziarie	17
	Registrazioni contabili e gestione dei flussi di denaro	17
	Antiriciclaggio.....	18
	Tutela della concorrenza	19
2.3	Principi di condotta nei rapporti con l'esterno	19
	Pubblica Amministrazione, Istituzioni e Autorità.....	19
	Anticorruzione.....	20
	Certificati di sistema e prodotto	20
	Terzi.....	21
2.4	Principi di condotta nei rapporti con la collettività.....	23
	Partiti, organizzazioni sindacali ed organizzazioni politiche	23



Partecipazione ad attività antisociali e criminali	23
3 COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO.....	23
4 VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO: LE SANZIONI	24
4.1 Violazioni commesse dai Soggetti Apicali.....	25
4.2 Violazioni commesse dai Dipendenti.....	25
4.3 Violazioni commesse dai Collaboratori Esterni	26
5 SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO (<i>Whistleblowing Policy</i>) .	26
5.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante (<i>Whistleblower</i>)	28
5.2 Divieto di discriminazione nei confronti del segnalante	28
6 NORMATIVA APPLICABILE.....	29



1 INTRODUZIONE

1.1 PREMESSA

Laminam S.p.A. (nel seguito anche “Laminam” o la “Società”) è un produttore di superfici ceramiche di grandi dimensioni, utilizzate oggi in tre applicazioni principali: facciate esterne, architettura di interni (pavimenti e rivestimenti), arredo e design (tavoli, piani di lavoro per cucine e bagni, complementi d’arredo).

Per le dimensioni e l’estensione geografica delle proprie attività, Laminam e le società controllate (nel seguito “Gruppo”) svolgono un ruolo importante rispetto allo sviluppo economico e al benessere delle comunità in cui sono presenti. Per questa ragione è stato predisposto il presente Codice Etico (nel seguito anche “Codice”), parte di un più complesso Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi della normativa italiana prevista dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modificazioni (nel seguito il “Decreto”), 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 un insieme di valori e linee guida che devono essere rispettati da tutti coloro che entrano in contatto con la Società o, più in generale, sono legittimi portatori di interesse nei confronti della Società. La Società gradisce e incoraggia contributi costruttivi sui contenuti del Codice da parte sia dei dipendenti sia di Terzi.

1.2 I VALORI

Laminam S.p.A. crede fermamente nel valore del lavoro e considera la legalità, la trasparenza dell’agire, la correttezza e il rispetto della dignità della persona presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi e sociali.



Laminam da sempre opera nella convinzione che solo mediante il rispetto di alcuni valori etici fondamentali si possa conseguire il successo dell'impresa e, proprio per questo motivo, la Società ha voluto che le proprie attività fossero ispirate al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico che rappresenta, altresì, il fondamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "Modello") ex D. Lgs. 231/2001.

I Destinatari sono tenuti ad operare secondo una costante e stretta osservanza dei Principi e dei Valori contenuti nel presente Codice.

La convinzione di operare a beneficio di Laminam non può in alcun modo giustificare comportamenti in contrasto con la Legge, con i Principi del Codice Etico o con le prescrizioni contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la cui osservanza è di importanza fondamentale per il corretto funzionamento e il prestigio stesso della Società.

1.3 CENNI STORICI

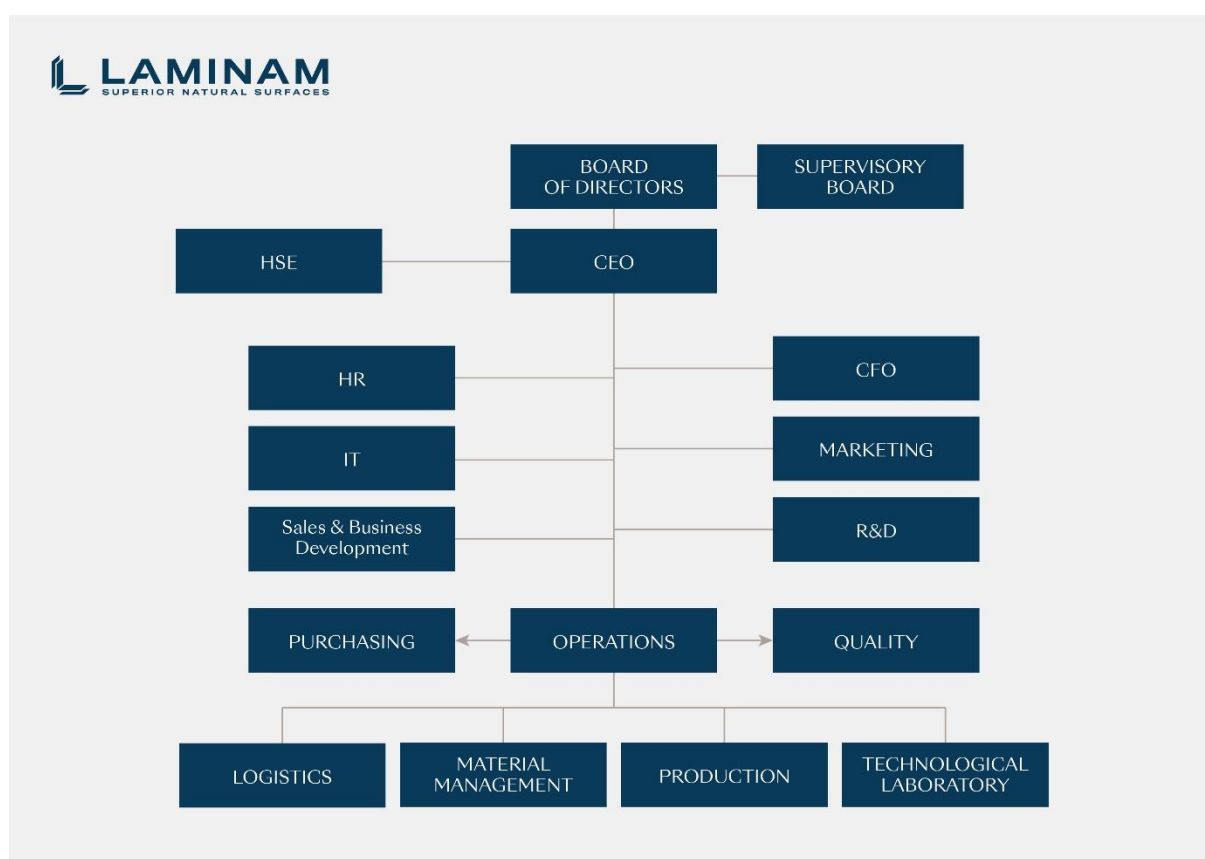
Laminam nasce agli inizi degli anni 2000 come divisione interna del Gruppo System, a seguito della invenzione delle tecnologie produttive per creare lastre ceramiche ultrasottili di grandi dimensioni, che hanno rivoluzionato il mercato della ceramica, dando un nuovo impulso a questo settore maturo. Nei primi anni di vita, l'azienda ha operato come una sorta di laboratorio di Ricerca & Sviluppo per le grandi lastre, industrializzando il prodotto e testando le migliori applicazioni in settori tradizionali e nuovi, mentre il mondo si preparava per la commercializzazione su larga scala. Nel 2009, con la nomina dell'attuale amministratore delegato Alberto Selmi, la definizione dell'offerta prodotto e la creazione della forza vendita, il marchio Laminam è stato lanciato sul mercato. Oggi Laminam produce e offre una gamma di superfici ceramiche di grandi dimensioni eclettiche e versatili, utilizzate in molte applicazioni, dall'architettura tradizionale e avanzata all'arredamento e al design, distribuite in oltre 100 paesi nel mondo.



Il processo produttivo di Laminam ruota intorno a un esclusivo sistema di compattazione di argille e feldspati estremamente selezionati e raffinati. Partendo da questa tecnologia, nel corso degli anni, l'azienda ha sviluppato un processo produttivo completamente nuovo, caratterizzato da metodi innovativi e tecnologie altamente automatizzate tipiche dell'industria 4.0 come sistemi di decorazione digitale, sistemi di taglio a secco e logistica interna gestita con veicoli automatici a guida laser.

Il modello di produzione Laminam si basa su tre stabilimenti: due situati in Italia e uno in Russia nel Parco Industriale di Vorsino, non lontano da Mosca.

1.4 ORGANIGRAMMA SOCIETARIO





1.5 DESTINATARI DEL CODICE ETICO

Il presente Codice si applica a Laminam e i suoi Destinatari sono pertanto i Soci, i membri degli Organi Statutari, i Procuratori, i Dipendenti e i Collaboratori Esterni della Società, i Fornitori, che contribuiscono alla catena del valore della Società, i *Partner* commerciali, nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, operano in nome e per conto della Società stessa (di seguito, i “Destinatari” e, singolarmente, il “Destinatario”).

La Società si impegna a diffondere il presente Codice ai Destinatari, richiedendo ai medesimi l’impegno al rispetto e all’attuazione dei Principi in esso contenuti, astenendosi dall’intraprendere o proseguire rapporti con tutti coloro che dimostrino di non condividere il contenuto del presente Documento.

A tale scopo, nelle lettere di assunzione e negli accordi negoziali con i soggetti Terzi, è prevista l’introduzione di clausole e/o dichiarazioni sia per formalizzare l’impegno al rispetto del Codice Etico, sia per disciplinare le sanzioni di natura contrattuale nell’ipotesi di violazione di tale impegno.

I Destinatari devono attenersi ai Principi e alle disposizioni contenuti nel presente Codice tutelando, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità della Società e devono adoperarsi per preservare l’integrità del patrimonio aziendale.

1.6 ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di garantire il rispetto dei Principi espressi nel presente Codice, nonché di verificare il funzionamento e l’efficacia del Modello *ex D. Lgs. 231/2001* adottato dalla Società per la prevenzione dei reati contemplati da tale normativa, è istituito un Organismo di Vigilanza¹ (di seguito, anche “OdV” o “Organismo”).

In relazione al Codice Etico, l’Organismo di Vigilanza è tenuto a:

- monitorare l’applicazione dei Principi ivi espressi da parte dei Destinatari;

¹ *Cfr.* Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Laminam S.p.A.



- relazionare periodicamente l'Organo Amministrativo sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice;
- provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del Codice;
- raccogliere le informative richieste e le segnalazioni di violazione inerenti al Codice.

Gli Organi sociali e i loro Componenti, i Dipendenti della Società, i Consulenti e i Collaboratori sono tenuti a prestare la massima collaborazione per consentire all'Organismo di Vigilanza il pieno svolgimento delle suddette funzioni.

2 PRINCIPI E VALORI FONDAMENTALI

Laminam opera nel rispetto di una serie di principi a cui i Destinatari del presente Codice sono tenuti a ispirare la propria condotta, tenendo un comportamento corretto, imparziale, leale e trasparente, nel pieno rispetto delle Leggi e dei Regolamenti vigenti. La Società non tollera comportamenti illegali o non conformi ai Principi descritti all'interno del presente Codice o ai presidi indicati nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato.

2.1 PRINCIPI E REGOLE ETICHE FONDAMENTALI

Legalità

Laminam opera nel pieno rispetto delle Leggi e dei Regolamenti applicabili, nazionali e internazionali, nonché delle norme e procedure societarie, citate nel presente Codice Etico e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato.

A tal fine, la Società si impegna ad adottare le misure utili ed opportune affinché il vincolo del rispetto delle legislazioni e di tutte le norme vigenti sia fatto proprio e



praticato dai Destinatari del Codice Etico, nonché a porre in essere ogni sforzo preventivo per scongiurare qualsiasi comportamento connesso, anche indirettamente, al compimento di un reato o di qualsiasi altro tipo di illecito.

È dunque proibito qualsiasi comportamento o condotta in contrasto con quanto disposto dalla legge, nemmeno se posto in essere con l'intento di perseguire o realizzare un interesse della Società o del Gruppo, o che comunque configuri, o possa integrare, una qualsivoglia fattispecie di reato.

Premesso quanto sopra, la Società non inizierà o non proseguirà alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a tale Principio.

Onestà e correttezza

Laminam imposta le relazioni con i propri *stakeholders* nel rispetto delle regole di correttezza, lealtà, collaborazione e reciproco rispetto.

I Destinatari del presente Codice, pertanto, nell'ambito delle loro attività, devono tenere una condotta ispirata a tali Principi, evitando atti e comportamenti caratterizzati da animosità o conflittualità, mantenendo rapporti improntati a fiducia e collaborazione nonché ispirati al reciproco rispetto.

Verso l'esterno tali Principi si realizzano, ad esempio, ponendo in essere rapporti professionali corretti ed equi con Clienti e Fornitori e ascoltando i principali interlocutori, anche istituzionali.

I Dipendenti sono tenuti a svolgere le proprie attività con impegno professionale, rigore morale e correttezza gestionale, anche al fine di tutelare l'immagine della Società, non abusando del ruolo rivestito al suo interno, né proponendo in essere atti contrari ai doveri di ufficio o omettendo o posticipando un atto per interessi personali. Inoltre, i Destinatari non possono accettare od offrire omaggi, doni o qualsiasi altra regalia o utilità con l'intenzione di indirizzare in modo illecito la propria condotta o quella del destinatario.



Il rispetto della persona e delle pari opportunità

Laminam assicura il rispetto dell'integrità fisica e culturale della persona e il rispetto della dimensione di relazione con gli altri. In particolare, tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare e accrescere il patrimonio e la complementarietà delle competenze possedute dai Destinatari del presente Codice.

La Società offre pari opportunità di lavoro a tutti i Dipendenti sulla base delle specifiche qualifiche professionali e capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione, in quanto seleziona, assume e gestisce i Dipendenti e i Collaboratori esclusivamente in base a criteri di competenza e di merito.

La Società non tollera richieste e/o minacce volte a indurre le persone ad agire contro la Legge o contro ai presidi adottati ai sensi del D. Lgs. 231/01 nonché ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali o personali di ciascuno.

Laminam, pertanto, si adopera affinché l'ambiente di lavoro sia privo di pregiudizi e che ogni individuo sia trattato senza alcuna intimidazione e nel rispetto della propria personalità morale, evitandone illeciti condizionamenti e indebiti disagi.

Trasparenza e completezza dell'informazione

Laminam si impegna a diffondere, all'interno e all'esterno della Società, informazioni chiare, precise, accurate e comprensibili per consentire ai Destinatari di assumere decisioni consapevoli in merito alle relazioni da intrattenere con la Società stessa.

In ogni caso la comunicazione interna ed esterna deve essere ispirata alla tutela del *know how* e dei beni della Società.

Riservatezza delle informazioni

Laminam assicura la riservatezza delle informazioni e dei dati personali dei quali viene a conoscenza nell'ambito della propria attività e si astiene dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali. Tali informazioni non possono essere usate per fini diversi da quelli stabiliti dalla legge.



I Soci, gli Amministratori, i Dipendenti e nello specifico coloro che sono autorizzati al trattamento dei dati personali sensibili nonché i Collaboratori Esterni, sono tenuti a porre in essere ogni idonea misura per evitare l'indebita diffusione di tali informazioni.

Obbligo di confidenzialità e conflitto di interessi

Tutte le decisioni e scelte imprenditoriali prese per conto della Società devono corrispondere al suo migliore interesse.

La Società riconosce e rispetta il diritto dei suoi Amministratori e dei Sindaci a partecipare ad affari o ad attività di altro genere al di fuori di quelle svolte nell'interesse della Società, a condizione che siano attività consentite dalla legge, non in conflitto con l'attività svolta a vantaggio della Società e compatibili con gli obblighi di legge e con quelli assunti nei confronti della Società stessa.

I Dipendenti dovranno rispettare gli obblighi stabiliti dalla legge e dai contratti di lavoro (collettivi ed individuali) applicabili e, in particolare, attenersi scrupolosamente all'obbligo di fedeltà nei confronti della Società. Qualsiasi situazione che costituisca o generi un possibile conflitto deve essere immediatamente riferita al proprio superiore gerarchico per iscritto. Le conoscenze sviluppate dalla Società costituiscono una fondamentale risorsa che ogni Destinatario deve tutelare. La tutela della riservatezza dei dati e delle informazioni di terzi comunicate alla Società è un valore fondamentale per la reputazione della Società e la fiducia che in quest'ultima ripone la propria clientela.

Risorse umane e gestione del personale

Laminam crede che le risorse umane costituiscano un indispensabile elemento per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo della Società e, pertanto, la professionalità e la dedizione dei Dipendenti e dei Collaboratori Esterni sono valori fondamentali per la realizzazione dell'azienda.



La Società opera nel quadro di riferimento della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, delle Convenzioni fondamentali in materia e dell'*International Labour Organization* (I.L.O.).

La Società si impegna costantemente a sviluppare le competenze e a stimolare le capacità e le potenzialità dei propri Dipendenti e Collaboratori Esterni affinché trovino piena realizzazione nel raggiungimento degli obiettivi posti.

Anche alla luce dei valori di trasparenza, rispetto della persona e pari opportunità, la Società si impegna ad attuare progetti di prevenzione e formazione volti alla promozione e diffusione della cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali e morali; persegue l'obiettivo di instaurare un ambiente di lavoro privo di qualsiasi discriminazione basata su sesso, età, salute, razza, nazionalità, opinioni politiche, religiose o altro; infine promuove il rispetto della persona umana, in tutte le sue forme, come valore centrale della propria attività, in tutti gli ambiti e verso tutti i lavoratori in quanto esseri umani e titolari di diritti inviolabili costituzionalmente garantiti, evitando qualsiasi comportamento che possa integrare ipotesi di sfruttamento.

Allo stesso modo, nella selezione delle imprese a cui appalta taluni servizi, la Società verifica che queste operino perseguendo gli stessi valori e che rispettino con lo stesso livello di attenzione i propri lavoratori.

Molestie sul luogo di lavoro

Laminam si impegna ad attuare progetti di prevenzione e formazione volti alla promozione e diffusione della cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali e morali.

La Società enuncia i seguenti principi ai quali i Destinatari si devono attenere e che devono essere oggetto di diffusione da parte dei Responsabili aziendali.

Ai destinatari del Codice Etico sono vietati tutti i comportamenti integranti molestie sessuali o morali, perpetrati in qualsiasi forma o modo.



I seguenti comportamenti costituiscono esempi, di carattere non esaustivo, di molestia sessuale, definita quale ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso che offenda la dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro:

- a) richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite;
- b) adozione di criteri sessisti in qualsiasi tipo di relazione interpersonale;
- c) contatti fisici indesiderati e inopportuni.

I seguenti comportamenti costituiscono esempi, di carattere non esaustivo, di molestia morale, definita quale ogni comportamento ostile, fisicamente o psicologicamente persecutorio, diretto contro un individuo e posto in essere sistematicamente e abitualmente, suscettibile di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona:

- a) discriminazione di genere, di appartenenza etnica, religiosa, politica;
- b) offese, intimidazioni, insulti, rimproveri che causino un danno all'immagine della persona in modo totalmente immotivato;
- c) minacce di licenziamento, dimissioni forzate, discriminazioni salariali, azioni che creano demotivazione o sfiducia nelle persone in modo del tutto immotivato;
- d) tentativi di emarginazione e isolamento, quali cambiamenti indesiderati di mansioni con intento persecutorio, limitazioni di facoltà di espressione o eccessi di controllo.

Divieto di fumo ed uso di sostanze alcoliche e stupefacenti

La Società pretende che i Destinatari contribuiscano a mantenere un ambiente di lavoro salubre.

Ciò premesso, è severamente vietato: *i)* prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto; *ii)* consumare sostanze stupefacenti; *iii)* fumare nei luoghi di lavoro.



Tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori

Laminam si impegna a preservare con il massimo impegno la salute e la sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro, adottando le misure più opportune onde evitare rischi connessi allo svolgimento della propria attività di impresa.

La Società programma idonee attività di prevenzione e si impegna a diffondere tra tutti i Dipendenti la cultura della sicurezza anche attraverso una capillare attività di formazione e informazione.

I Dipendenti devono attenersi alle regole di prudenza nell'esercizio delle proprie mansioni, osservare scrupolosamente le normative anti-infortunistiche, nonché le disposizioni contenute nelle procedure aziendali specifiche, agendo, nello svolgimento del proprio lavoro, con diligenza e correttezza.

Tutti i Dipendenti, a prescindere dalle loro mansioni, sono chiamati a contribuire alla tutela della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, attraverso la partecipazione attiva alla gestione di tali aspetti.

La Società, ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. 81/2008, opera con lo scopo di:

- a) eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- b) valutare tutti i rischi per la salute e sicurezza che non possono essere eliminati;
- c) rispettare i principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- d) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- e) programmare le misure opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- f) dare priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- g) garantire un'adeguata informazione e formazione a favore dei lavoratori;



- h) programmare un'attività di prevenzione, che integri in modo coerente sia le condizioni tecniche produttive dell'azienda sia l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- i) limitare al minimo il numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- j) predisporre le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di incendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- k) garantire la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

I Destinatari del presente Codice Etico sono tenuti a rispettare diligentemente gli obblighi stabiliti dal Legislatore, dalle Procedure e dai Regolamenti interni in materia di prevenzione dei rischi a tutela della salute, sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro; tale osservanza è richiesta al fine di prevenire ed evitare ogni possibile rischio per sé, per i propri Collaboratori e Colleghi.

Fermo il rispetto delle prescrizioni impartite, i Lavoratori devono contribuire alla costante implementazione dei sistemi adottati dalla Società a tutela della salute e della sicurezza segnalando ai Soggetti preposti (Datore di Lavoro, Rsp, Preposti ...) eventuali condizioni di pericolo di cui venissero a conoscenza adoperandosi direttamente in caso di urgenza (rispettando in ogni caso le prescrizioni).

In ogni caso, i Destinatari sono tenuti a non compiere di propria iniziativa operazioni che non sono di propria competenza o che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori o dell'ambiente circostante.

I Destinatari del presente Codice Etico, infine, sono invitati a segnalare tempestivamente qualsiasi violazione delle presenti disposizioni o dei presidi sopra citati al fine di consentire alla Società di assumere i più opportuni provvedimenti.



Tutela dell'ambiente

La Società si impegna a diffondere una cultura di salvaguardia dell'ambiente, improntata alla prevenzione di eventuali danni ambientali ed incidenti rilevanti.

Ciascun Destinatario, nello svolgimento delle proprie funzioni ed attività, è quindi tenuto al rispetto della normativa in materia di tutela ambientale di volta in volta applicabile.

Laminam svolge la propria attività nel rispetto dell'ambiente e del territorio, consapevole della necessità di un corretto utilizzo delle risorse naturali incentivando, ove possibile, la riciclabilità delle stesse.

Oltre all'attenzione per le materie prime, allo scopo di ridurre e mitigare il proprio impatto ambientale, Laminam si concentra sulla gestione delle *performance* dei siti produttivi ponendo in essere azioni e iniziative volte a garantire il rispetto degli *standard* e dei parametri più rigorosi anche attraverso il continuo miglioramento dei processi e la ricerca di tecnologie sostenibili.

Con particolare riferimento al processo produttivo, inoltre, Laminam si impegna costantemente per ottenere la massima efficienza con il minimo impatto ambientale a partire dal processo di pressatura a basso consumo energetico, i sistemi di taglio a secco che riducono il consumo di acqua, i sistemi di trattamento delle acque che consentono di riutilizzare tutta l'acqua di processo, i sistemi di abbattimento delle emissioni che riducono al minimo le emissioni odorigene nell'aria, fino al riutilizzo degli scarti di produzione, riducendo così il consumo di nuove risorse.

La Società ha inoltre intrapreso da tempo un percorso di sostenibilità etico sociale e molti aspetti del processo produttivo, così come le ceramiche stesse, possono essere associati a un modello di economia circolare volto a ridurre al minimo le materie prime utilizzate, il consumo energetico e la produzione di rifiuti.

Omaggi e altre utilità

Nell'esercizio dell'attività lavorativa o nel rappresentare la Società non è consentito corrispondere o offrire, direttamente o indirettamente, regali, pagamenti, benefici



materiali o altre utilità di qualsiasi entità a clienti, fornitori, pubblici ufficiali o terzi in genere, al fine di conseguire un indebito vantaggio.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono ammessi esclusivamente quando siano di modico valore (massimo Euro 150,00) 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.

Ai Dipendenti è vietato accettare, anche indirettamente, denaro, doni, benefici o altre utilità, salvo quelli che siano atti di cortesia commerciale di modico valore (massimo Euro 150,00) e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione della Società in relazione a rapporti intrattenuti con qualunque soggetto terzo con cui la Società abbia un rapporto in essere, al fine di influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità.

I Dipendenti che ricevano i benefici di cui sopra, non direttamente ascrivibili a normali relazioni di lavoro e/o di cortesia, sono tenuti a rifiutare quanto ricevuto ed informare prontamente il proprio superiore gerarchico e l'OdV.

2.2 PRINCIPI NELLE ATTIVITÀ CONTABILI E FINANZIARIE

Registrazioni contabili e gestione dei flussi di denaro

Laminam osserva le regole di corretta, completa e trasparente contabilizzazione, secondo i criteri indicati dalle disposizioni legislative in materia.

Nell'attività contabile relativa alla gestione della Società, il personale preposto è tenuto a rispettare scrupolosamente la normativa vigente e le procedure interne in modo che ogni operazione sia, oltre che correttamente registrata, anche autorizzata, verificabile e legittima.

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



Ogni operazione e transazione compiuta, anche tramite il supporto di Collaboratori Esterni, deve essere:

1. ispirata alla massima correttezza dal punto di vista della gestione, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità dal punto di vista formale e sostanziale, alla chiarezza e veridicità nei riscontri secondo le leggi vigenti;
2. automatizzata, verificabile, coerente e congrua;
3. gestita in modo tale da garantire un adeguato livello di segregazione delle responsabilità.

In ogni caso gli affari sociali e, in generale, la gestione dei flussi finanziari, devono essere improntati al totale rispetto delle procedure interne e dei Principi richiamati dal presente Codice Etico.

Antiriciclaggio

La Società esercita la propria attività nel pieno rispetto della vigente normativa antiriciclaggio e delle disposizioni emanate dalle competenti Autorità e, a tal fine, si impegna ad astenersi dal porre in essere operazioni sospette sotto il profilo della correttezza e della trasparenza.

In virtù di tale linea di condotta la Società chiede a tutti i Destinatari del presente Codice di operare in modo tale da evitare di essere implicati o coinvolti in operazioni idonee, anche potenzialmente, a favorire la ricettazione, il riciclaggio o l'autoriciclaggio di proventi da attività criminali ed illecite in qualsiasi forma o modo. La Società e tutti i suoi Dipendenti e Collaboratori, inoltre, saranno tenuti ad esaminare in via preventiva le informazioni disponibili, anche finanziarie, su Controparti commerciali, Fornitori e Terzi in genere, al fine di verificare ed accertare la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari.



Tutela della concorrenza

La Società sostiene il principio dell'economia di mercato, impegnandosi ad esercitare una concorrenza leale e riconoscendo alle altre Società operanti nel mercato lo stesso diritto. A tal fine instaura rapporti equi con clienti e fornitori, in conformità alle leggi che regolano la concorrenza.

I Destinatari del presente Codice, pertanto, devono ricevere un'adeguata formazione in materia al fine di non impegnare la Società in comportamenti illegittimi passibili di sanzioni da parte degli Organi di controllo, nonché di riscontrare eventuali richieste di informazione da parte delle Autorità.

2.3 PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON L'ESTERNO

I Destinatari che compiono atti per conto della Società in virtù di procure o di deleghe loro conferite devono agire nei limiti delle stesse. È vietato a tali soggetti, al di fuori dei prefissati limiti e, a tutti coloro che non hanno procure o deleghe, impegnare o far credere di poter impegnare la Società nell'espletamento dei loro compiti e delle loro attività. I Destinatari devono inoltre accertarsi che i soggetti con i quali intrattengono rapporti d'affari siano in possesso di legittimi poteri loro conferiti.

Pubblica Amministrazione, Istituzioni e Autorità

Ai fini del presente Codice Etico, per Pubblica Amministrazione si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli Enti Pubblici, gli Enti concessionari di un pubblico servizio, le Persone Fisiche o Giuridiche che agiscono in qualità di Pubblico Ufficiale o di Incaricato di Pubblico Servizio, la Magistratura e le Autorità di Pubblica Vigilanza. Laminam opera sempre con la massima trasparenza e correttezza sia nei rapporti con i propri Clienti, pubblici o privati, sia, in generale, con i rappresentanti della Pubblica Amministrazione.

Le relazioni con i Funzionari Pubblici (italiani o stranieri) sono intrattenute da soggetti a ciò preposti e competenti per la funzione svolta, che operano con integrità e correttezza nonché nel rigoroso rispetto delle procedure interne.



Anticorruzione

La Società opera in conformità con le leggi nazionali e le normative sovranazionali, al fine di prevenire e contrastare qualsiasi condotta corruttiva.

A tal fine è fatto divieto ai Destinatari di promettere o offrire, chiedere o accettare, pur se soggetti a illecite pressioni, anche per interposta persona, alcun tipo di compenso o utilità personale correlata alla gestione dell'attività della Società. Tale divieto si riferisce al denaro od altre utilità date o ricevute, direttamente o indirettamente, da Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio italiani.

È altresì vietato offrire e/o ricevere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore a/da Pubblici Ufficiali e Incaricati di Pubblico Servizio, italiani o esteri, o loro parenti, anche per interposta persona, nonché da clienti, fornitori e altri soggetti coinvolti nei rapporti aziendali.

Quanto *supra* descritto non può essere eluso tramite forme indirette di illecita contribuzione, ed infatti è fatto divieto di *i)* effettuare spese di rappresentanza non giustificate; *ii)* promuovere false sponsorizzazioni, forniture o consulenze; *iii)* fornire, promettere di fornire o sollecitare documenti riservati; *iv)* esibire documenti o dati falsi; *v)* tenere un comportamento ingannevole tale da indurre la Pubblica Amministrazione in errore ed orientarla indebitamente a favore di Laminam.

I Destinatari del presente Codice che dovessero ricevere richieste od offerte, esplicite od implicite, di siffatte azioni, devono informare immediatamente l'Organismo di Vigilanza e sospendere ogni rapporto con i Terzi interessati in attesa di specifiche istruzioni.

Certificati di sistema e prodotto

Laminam controlla il proprio processo produttivo e il proprio prodotto in ogni sua parte secondo principi definiti da norme *standard* nazionali ed internazionali quali:

- a) UNI EN ISO 9001 (Norma che definisce le caratteristiche necessarie per dotarsi di un sistema di gestione della qualità);



- b) UNI EN ISO 14001 (Norma che regola le caratteristiche richieste al sistema di gestione ambientale);
- c) UNI EN ISO 20400 (Norma che fornisce indirizzi per il processo di approvvigionamento sostenibile);
- d) UNI EN ISO 14021 (regolamento LEED e BREEAM) Prodotti con presenza di almeno il 20% di materiale riciclato pre-consumer in massa;
- e) UNI EN ISO 14021 (regolamento LEED e BREEAM) Prodotti con presenza di almeno il 30% di materiale riciclato pre-consumer in massa;
- f) UNI EN ISO 14021 (regolamento LEED e BREEAM) Prodotti con presenza di almeno il 40% di materiale riciclato pre-consumer in massa;
- g) UPEC Certificazione francese di qualità per materiale ad uso pavimentazione;
- h) ITB Certificazione di qualità polacca;
- i) RINA Norma per l'utilizzo dei materiali in cantieri navali;
- j) CCC Certificazione Cinese per il basso contenuto di Zirconio;
- k) SQM (Saudi Quality Mark) per le esportazioni in Arabia Saudita;
- l) NSF (National Standard Food): garantisce la conformità al mercato delle attrezzature alimentari e riconosciuta nei settori della ristorazione;
- m) Kosher: certifica che il nostro materiale non contiene nulla di organico ed è classificato quindi 'KASHER PARVE';
- n) EPD (Environmental Product Declaration): che descrive l'impatto ambientale del nostro prodotto;
- o) HPD (Health Product Declaration): che descrive i contenuti dei prodotti e gli eventuali rischi per la salute associati.

Terzi

I rapporti con i Terzi (Clienti, Fornitori, Consulenti, Collaboratori Esterni, mezzi di comunicazione) sono intrattenuti con lealtà, professionalità, trasparenza e correttezza, nella tutela degli interessi di Laminam.



Egual lealtà e correttezza dovranno essere parimenti pretese dai Terzi nei confronti della Società.

I rapporti con i Clienti sono orientati alla massima efficienza e qualità del servizio e i Destinatari del presente Codice devono fornire accurate ed esaurienti informazioni circa i prodotti e servizi in modo che il Cliente possa assumere decisioni consapevoli, nonché astenersi dall'offrire o promettere di offrire, pur se soggetti a illecite pressioni, somme di denaro o altre utilità al fine di promuovere o favorire interessi della Società. Ai Fornitori deve essere garantito un rapporto di reale e corretta concorrenza. Il rapporto di fornitura, secondo quanto disposto dalle procedure interne aziendali, è legato esclusivamente a parametri oggettivi e imparziali quali il rapporto qualità/prezzo e gli altri indici di utilità/qualità per Laminam.

La Società, nei confronti della propria catena di fornitura, si impegna a adottare i principi di approvvigionamento sostenibile, come disposto dalle linee guida ISO 20400.

Anche i Collaboratori Esterni devono attenersi ai principi sanciti dal Codice Etico. Gli accordi di collaborazione e consulenza a vario titolo devono essere redatti in forma scritta e il compenso è strettamente commisurato alle prestazioni indicate nell'accordo ed effettivamente prestate.

L'informazione verso l'esterno deve essere veritiera, trasparente e coerente con le politiche e la salvaguardia degli interessi di Laminam.

A tal fine i rapporti con la stampa ed i mezzi di comunicazione, in genere, potranno essere tenuti solo dal Consiglio d'Amministrazione o da altri Soggetti preventivamente autorizzati.

I Soci, gli Amministratori, i Dipendenti, e i Collaboratori Esterni si astengono da comportamenti e dichiarazioni che possano in qualche modo ledere l'immagine della Società.



2.4 PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON LA COLLETTIVITÀ

Partiti, organizzazioni sindacali ed organizzazioni politiche

Laminam si astiene dall'esercitare qualsiasi pressione diretta o indiretta ad esponenti politici, non eroga contributi di alcun genere, diretti o indiretti in alcuna forma, per il finanziamento di partiti politici, movimenti, comitati, organizzazioni politiche e sindacali, né dei relativi rappresentanti o candidati.

I rapporti con la rappresentanza sindacale sono improntati ad una proficua collaborazione.

Partecipazione ad attività antisociali e criminali

Laminam ripudia qualsivoglia attività antisociale e criminale.

I Destinatari non possono in alcun modo intrattenere rapporti di alcun genere con organizzazioni ed enti coinvolti in attività antisociali e criminali che minacciano la società o la vita dei cittadini.

Laminam, a fronte di domande estorsive provenienti da soggetti antisociali o criminali, si impegna a rifiutare categoricamente qualsiasi compromesso astenendosi, altresì, da esborsi di denaro o altre prestazioni.

3 COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Il Codice Etico è portato a conoscenza dei soggetti interessati interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione ed attraverso la pubblicazione sul sito internet www.laminam.it.

Il Codice Etico è consultabile anche sull'intranet aziendale.



Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico a tutti i Collaboratori della Società, verrà predisposto un piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche.

La Società si impegna a divulgare e a favorire la conoscenza dei principi e delle norme contenuti nel Codice Etico presso i Destinatari mediante apposite attività di diffusione e divulgazione.

La Società si impegna inoltre all'aggiornamento dei contenuti qualora esigenze dettate dal variare del contesto, della normativa di riferimento, dell'ambiente o dell'organizzazione aziendale lo rendessero opportuno e/o necessario.

4 VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO: LE SANZIONI

L'osservanza delle norme contenute nel presente Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali cui sono tenuti tutti i Dipendenti e i Collaboratori a vario titolo di Laminam.

E' compito del Consiglio di Amministrazione, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, assicurare che i principi del Codice Etico siano rispettati.

La violazione dei principi contenuti nel Codice Etico costituisce inadempimento di tali obbligazioni e sarà sanzionata, a prescindere dall'eventuale rilevanza penale della condotta, in accordo a quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. La violazione delle norme del Codice, intendendosi come tale la commissione di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Codice ovvero l'omissione di azioni o comportamenti ivi prescritti, da parte dei Dipendenti 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 alla Società. 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 è irrogata dalla funzione aziendale competente. Quanto all'inosservanza alle disposizioni di cui al presente Codice Etico da parte degli altri Destinatari, le relative previsioni sanzionatorie saranno quelle previste dalla legge e/o contenute nei rispettivi rapporti giuridici in vigore con la Società. In ogni caso si rinvia a quanto previsto nel Sistema Sanzionatorio, appositamente emanato dalla Società, che costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società.

4.1 VIOLAZIONI COMMESSE DAI SOGGETTI APICALI

Ogni violazione del Codice Etico posta in essere da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o che esercitano, anche di fatto, poteri di gestione e controllo della Società (cosiddetti "Soggetti Apicali") potrà generare una responsabilità con applicazione di una sanzione.

Oltre alla contestazione dell'inadempimento di obbligazioni primarie del rapporto di lavoro, potranno ipotizzarsi specifiche sanzioni disciplinari quali il richiamo in forma scritta, la previsione di meccanismi di sospensione temporanea o, per le violazioni più gravi, decadenza/revoca dalla carica sociale eventualmente ricoperta.

4.2 VIOLAZIONI COMMESSE DAI DIPENDENTI

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 c.c..

Le violazioni delle norme del Codice Etico potranno costituire inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché dal CCNL applicato, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalle stesse derivanti.

Le disposizioni del presente Codice si applicano anche ai prestatori di lavoro temporaneo che saranno tenuti a rispettarne i precetti.



4.3 VIOLAZIONI COMMESSE DAI COLLABORATORI ESTERNI

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori Esterni (Consulenti, Fornitori, *Partner*) in violazione delle previsioni del Codice Etico potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali *ex art.* 1456 c.c. la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

5 SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO (WHISTLEBLOWING POLICY)

La Società istituisce adeguati canali di comunicazione attraverso i quali ogni soggetto interessato può indirizzare le proprie segnalazioni relative alla parziale o non corretta applicazione dei Principi espressi nel Codice o alle violazioni degli stessi.

Ogni violazione o presunta tale, anche se commessa in buona fede, dei Principi o delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico deve essere segnalata prontamente all'Organismo di Vigilanza da chiunque la rilevi o ne venga a conoscenza.

La segnalazione deve essere inoltrata all'Organismo di Vigilanza con qualsiasi mezzo e, a tal proposito, è stato istituito una casella di posta elettronica (odv@laminam.it) reso noto ai Destinatari del presente Codice e il cui accesso è riservato ai Componenti dell'Organismo. Le segnalazioni potranno essere trasmesse in forma cartacea all'indirizzo:

Organismo di Vigilanza c/o Laminam SpA

Via Ghiarola Nuova, 258,

41042 Fiorano Modenese MO

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'OdV che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa



l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine l'OdV può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'azienda (tra cui Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Agenzia delle Entrate).

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risultasse fondata, l'Organismo di Vigilanza, tenuto conto della natura della violazione, provvederà:

- a presentare, ove ritenuto opportuno, denuncia all'Autorità Giudiziaria competente;
- a comunicare l'esito dell'accertamento al Consiglio d'Amministrazione della Società affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- ad informare il Consiglio d'Amministrazione affinché adotti gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della Società.

Nei confronti di coloro che inoltrano in buona fede segnalazioni di violazioni al presente Codice Etico, che dovessero successivamente rivelarsi insussistenti, non viene adottato alcun tipo di provvedimento, in coerenza con la scelta di privilegiare il dialogo e la comunicazione quale strumento di miglioramento continuo del Codice Etico stesso.

Costituisce, invece, violazione del Codice Etico il comportamento di chi dovesse accusare ingiustamente altri Dipendenti di una violazione del Codice Etico stesso, con la consapevolezza dell'insussistenza della violazione medesima.



5.1 OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER)

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale o dell'art. 2043 Codice Civile e delle ipotesi in cui la riservatezza non sia opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie, amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

L'identità del segnalante, pertanto, non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

5.2 DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuino segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'Organizzazione Sindacale indicata dal medesimo.



6 **NORMATIVA APPLICABILE**

Laminam S.p.A. è una società costituita e regolata dalla normativa italiana. La Società e le società del Gruppo operano tuttavia in un contesto internazionale e pertanto molte delle sue attività sono sottoposte alla disciplina di altri ordinamenti nonché a quella delle convenzioni internazionali applicabili.

Nell'eventualità in cui le previsioni del presente Codice dovessero risultare in contrasto con la normativa di altri ordinamenti, il Destinatario dovrà immediatamente contattare il superiore gerarchico e/o l'OdV, al fine di ottenere le necessarie istruzioni.