

Codice etico aziendale

2015



Harmont & Blaine

Harmont & Blaine S.p.A.

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 23.09.2015

INDICE

1.	INTRODUZIONE	4
2.	AMBITO DI APPLICAZIONE	5
3.	PREMESSA	5
3.1	Il valore della reputazione	6
3.2	La Struttura del Codice Etico.....	6
4.	PRINCIPI ETICI GENERALI.....	7
5.	ETICA DEI RAPPORTI CON I TERZI	9
5.1	Relazione con i soci e tutela dei creditori	9
5.2	Criteri di condotta negli affari.....	10
5.3	Relazioni con i clienti	10
5.4	Relazioni con i fornitori.....	11
5.5	Relazioni con i partner commerciali e i consulenti esterni.....	12
6.	ETICA DEI RAPPORTI CON LA COMUNITA'	12
6.1	Salvaguardia dell'ambiente.....	12
6.2	Relazioni con le Organizzazioni sindacali e le Associazioni	12
6.3	Relazioni istituzionali	13
6.4	Contributi e sponsorizzazioni.....	13
6.5	Relazioni con la Pubblica Amministrazione	13
7.	ETICA DELLE RELAZIONI CON I DIPENDENTI.....	13
7.1	Relazioni con i collaboratori	14
7.2	Salute e sicurezza	14

7.3	Principali doveri del personale dipendente	14
7.4	Tutela della privacy	16
8.	EFFICACIA DEL CODICE ETICO E CONSEGUENZE DELLA SUA VIOLAZIONE.....	16
8.1	Entrata in vigore del Codice Etico e sua revisione	16
8.2	Adesione al Codice Etico.....	16
8.3	Segnalazioni	17
8.4	Conseguenze della violazione del Codice Etico.....	17

1. INTRODUZIONE

Harmont & Blaine S.p.A. (qui di seguito indicata anche come la "Società" o, in breve, "Harmont & Blaine") rappresenta una delle più entusiasmanti e dinamiche realtà del mondo dell'abbigliamento informale degli ultimi anni. Le ragioni del successo che il mercato ha tributato alla griffe del "bassotto" sono da ricercare nella forza di un'idea imprenditoriale che contiene originalità, coerenza ed innovazione. La Società evolve, si trasforma e con essa mutano gli stili di vita.

Muta la concezione stessa della vita da parte dell'uomo. Da questa osservazione nasce il concetto che ispira ogni creazione Harmont & Blaine, e che è alla base della missione aziendale: fornire agli individui "elementi di coerenza" rispetto allo stile di vita al quale aspirano.

Harmont & Blaine interpreta un patrimonio culturale di origine mediterranea: una terra e tutti i suoi valori portanti confluiscono in un marchio e nelle proposte ad esso collegate definendo uno stile dinamico e solare, slegato da formalismi e grigiori. Un Brand autentico e genuino in cui l'uomo riesce a riconoscersi con naturalezza e comfort, senza forzature.

Attorno la forza del Brand ad oggi sono state sviluppate attività di business principalmente focalizzate su:

- Produzione di articoli di abbigliamento in genere e relativi accessori in forma diretta o tramite licenza
- Distribuzione multicanale (wholesale e retail)

L'obiettivo di Harmont & Blaine è mantenere e rafforzare il carattere unico del Brand e la sua awareness a livello globale ed espandere la presenza in settori di business correlati tramite le seguenti linee strategiche:

- Penetrazione di nuovi mercati geografici
- Espansione del canale retail diretto e indiretto
- Ampliamento delle linee di business (abbigliamento e non)
- Focalizzazione nel dialogo diretto con i clienti

Harmont & Blaine è una Società che, per le sue dimensioni e l'importanza delle sue attività, svolge un ruolo rilevante rispetto al mercato, allo sviluppo economico e al benessere delle comunità in cui è presente.

La buona reputazione è una risorsa immateriale essenziale per Harmont & Blaine e non deve mai essere persa di vista dai suoi collaboratori, in quanto favorisce gli investimenti, la fedeltà dei clienti, l'attrazione delle migliori risorse umane ed i corretti rapporti con fornitori e creditori.

Harmont & Blaine considera essenziale l'impegno a svolgere tutte le proprie attività nella piena osservanza di tutte le norme di legge e in un quadro di concorrenza leale, con onestà, integrità, correttezza e buona fede, nel rispetto dei legittimi interessi dei clienti, dipendenti, partner commerciali e finanziari, nonché della collettività in cui la Società è presente con le proprie attività.

Con il presente Codice Etico aziendale (di seguito anche il "Codice Etico"), Harmont & Blaine intende adottare formalmente principi di legittimità, congruità, trasparenza e verificabilità cui improntare la propria condotta.

Tale documento esprime l'impegno e le responsabilità di carattere etico che la Società intende adottare nella conduzione degli affari al fine di salvaguardare la reputazione aziendale pubblicamente riconosciuta.

Il presente Codice Etico rappresenta lo strumento mediante il quale la Società si relaziona con tutti i soggetti con cui entra in contatto in termini di diritti, doveri e responsabilità. Tale documento è improntato ad un'ideale cooperazione tra tutti i soggetti che a vario titolo interagiscono con la Società nel rispetto del ruolo di ciascuno, in considerazione dell'obiettivo del perseguimento della propria missione e del proprio oggetto sociale.

Inoltre, con il presente Codice Etico Harmont & Blaine introduce e rende vincolante i principi di condotta e le regole di comportamento rilevanti anche ai fini della prevenzione dei reati indicati nel Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni (di seguito anche "Decreto").

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Codice Etico e le disposizioni in esso contenute sono da intendersi vincolanti, senza alcuna eccezione, ed hanno come Destinatari gli "Organi Societari" e di "Controllo", i "Vertici Aziendali" nonché tutti i dipendenti e collaboratori.

Harmont & Blaine richiede il rispetto dei principi previsti dal presente Codice Etico, a tutti gli stakeholder che a vario titolo si relazionano con la Società.

A tal fine la Harmont & Blaine propone ai Destinatari del Codice Etico, con i quali intrattiene rapporti contrattuali, di sottoscrivere apposite clausole, con le conseguenze previste dall'art. 1456 c.c..

L'Organismo di Vigilanza di Harmont & Blaine sovrintende al controllo del rispetto del Codice Etico. Ogni Destinatario deve essere a conoscenza dei principi e dei comportamenti da tenere.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza di Harmont & Blaine assicura, come successivamente dettagliato al par. 8:

- La massima diffusione e l'osservanza del Codice Etico presso i Destinatari;
- Il costante approfondimento e aggiornamento del Codice Etico, al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile e delle norme rilevanti;
- La messa a disposizione di idonei strumenti conoscitivi e di chiarimento circa l'interpretazione e l'attuazione del Codice Etico;
- L'attuazione di verifiche immediate, in caso di notizie o sospetti di violazione del Codice Etico, e l'applicazione di adeguate misure sanzionatorie, in caso di accertata violazione;
- La tutela dell'anonimato dei soggetti che forniscono notizie di possibili violazioni del Codice Etico.

3. PREMESSA

Il presente Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma da parte della Società e costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, che a sua volta si inserisce nel più ampio sistema di *compliance* della Società.

Il presente Codice è volto a regolare le norme di comportamento nell'ambito delle attività della Società, rappresentando le linee-guida a cui improntare il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, può costituire strumento di limitazione o esonero dalla responsabilità amministrativa di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

La Società aspira a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con ogni categoria di individuo, gruppo o istituzione il cui rapporto è richiesto per realizzare la missione aziendale, nonché nei confronti di coloro che compiono investimenti connessi alle attività della Società, improntando i propri rapporti sulla base di principi di imparzialità, onestà, correttezza e riservatezza, tutelando al contempo gli azionisti, i dipendenti e la comunità.

In nessun modo, la convinzione di agire a vantaggio della Società, può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi sanciti nel presente Codice o con le leggi e norme applicabili.

Nella condotta degli affari e del business non sono considerati etici i comportamenti assunti da chiunque – singolarmente o collettivamente – per conto, nell'interesse o a vantaggio della Società, violi le regole della sana e civile convivenza e dei corretti rapporti sociali e commerciali, così come previsti e disciplinati da leggi e regolamenti.

L'assunzione di comportamenti non etici è in grado di compromettere i rapporti tra la Società ed i propri soci, dipendenti, collaboratori, ed in generale con gli stakeholder e la collettività.

La violazione delle disposizioni contenute nel Codice configura, quindi, un illecito di natura disciplinare e, come tale, è perseguito e sanzionato ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della L. 300/1970 e può comportare il risarcimento dei danni procurati.

3.1 Il valore della reputazione

La buona reputazione rappresenta una risorsa immateriale essenziale. La buona reputazione favorisce la fiducia dei soci, la soddisfazione dei clienti, l'attrazione delle migliori risorse umane, la sicurezza dei fornitori, l'affidabilità verso i creditori. Essa altresì favorisce, nei rapporti interni, l'adozione e l'attuazione di decisioni serenamente condivise e una programmazione, un'organizzazione e una esecuzione del lavoro senza un rigido esercizio dell'autorità.

Nel contempo, l'affermazione solenne di specifici principi di comportamento nei rapporti con la Pubblica Amministrazione nonché in relazione ai diritti e agli interessi dei soci, dei creditori e dei terzi, è manifestazione dell'impegno di Harmont & Blaine alla prevenzione dei reati di cui al Decreto Legislativo 231/01.

Per le ragioni che precedono, la Società ha ritenuto importante definire con chiarezza i valori che la stessa riconosce e s'impegna ad attuare le responsabilità e le sanzioni per l'inosservanza di tali valori.

3.2 La Struttura del Codice Etico

Il Codice Etico è costituito da:

- Principi etici generali;
- Etica dei rapporti con terzi, comunità e con i dipendenti
- Efficacia del Codice Etico e delle violazioni.

4. PRINCIPI ETICI GENERALI

Le attività della Società devono essere svolte nell'osservanza della legge e nel rispetto dei principi di imparzialità, onestà, trasparenza, correttezza e buona fede nei confronti dei soci, dei Destinatari, nonché delle Pubbliche Amministrazioni e degli stakeholder o enti con cui la Società entra in contatto nello svolgimento delle proprie attività istituzionali e/o strumentali. Tali principi sono qui di seguito esplicitati.

Imparzialità

Nelle decisioni che coinvolgono gli stakeholder, Harmont & Blaine evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle credenze religiose o ad altri criteri interferenti con i diritti e le libertà fondamentali degli individui.

Onestà

Nell'ambito della rispettiva attività professionale, tutti i Destinatari sono tenuti a osservare con diligenza le leggi e i regolamenti vigenti nei Paesi in cui operano, il Codice Etico, le procedure aziendali, i regolamenti interni e, ove previste, le norme di deontologia professionale. Tuttavia, in nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta non onesta.

Contrasto al riciclaggio

Ai dipendenti e ai collaboratori della Società è fatto divieto di ricevere pagamenti in contanti al di fuori dell'esercizio delle attività commerciali di vendita al dettaglio, nell'ambito delle quali, i collaboratori hanno l'obbligo di verificare le controparti in caso di vendite effettuate con mezzi di pagamento al portatore o in contanti che superino i limiti previsti dalla normativa. Inoltre, è fatto divieto ai dipendenti e collaboratori di sostituire, trasferire beni o altre utilità delle quali si abbia anche solo il sospetto della provenienza illecita, né compiere, in relazione ad essi, altre operazioni che possano ostacolare la loro provenienza delittuosa. È fatto altresì divieto di utilizzare in attività economiche le predette risorse o beni.

Inoltre, i pagamenti non possono mai essere effettuati in contanti né indirizzati ad un soggetto diverso dal rappresentante autorizzato dalla controparte contrattuale.

Conflitto di interessi

In tutte le attività svolte e in tutti i rapporti intrattenuti dalla Società, devono evitarsi situazioni di conflitto di interessi, o che possano anche solo apparire, in conflitto di interessi. In tutte le circostanze, ove tale situazione sia inevitabile, il portatore degli interessi in conflitto deve darne preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza, a meno di situazioni note allo stesso e a tutta la Società.

Sussiste un conflitto di interessi, ad esempio nel caso in cui:

- Un collaboratore persegua un interesse diverso dalla mission aziendale o si avvantaggi di opportunità da affari dell'impresa;
- Un "Organo Sociale", un socio o un esponente del Vertice Aziendale sia in concorrenza con quello perseguito dalla Società;
- I rappresentanti di clienti e fornitori (in generale degli stakeholder) agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione.

Riservatezza

Harmont & Blaine assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, astenendosi dal ricercare, diffondere o utilizzare dati riservati, salvo il caso di espressa autorizzazione del titolare di tali informazioni, e comunque nel rispetto delle norme vigenti.

I Vertici Aziendali, i dipendenti, i partner commerciali e i consulenti esterni e i façonisti devono improntare il proprio comportamento alla massima riservatezza anche al di fuori dell'orario di lavoro, al fine di salvaguardare il know-how della Società in tutti i settori di attività, anche interna (ad es., con riferimento a informazioni in materie tecniche, finanziarie, legali, amministrative, commerciali, di gestione del personale, etc.).

Le disposizioni che precedono valgono in particolare per coloro che vengano in possesso di informazioni confidenziali e rilevanti in ragione dei propri compiti di servizio.

È pertanto vietato dare diffusione, con qualsiasi mezzo, di informazioni riservate, con previsione espressa che, la violazione di detto obbligo, incide gravemente sul rapporto fiduciario con la Società e può determinare l'applicazione di sanzioni disciplinari o contrattuali, oltre all'eventuale avvio di azioni nelle sedi giudiziarie competenti.

Relazioni con i soci

Harmont & Blaine crea le condizioni affinché, la partecipazione dei soci alle decisioni di competenza sia piena e consapevole, assicura la parità di informazione, tutelando l'interesse proprio e dei soci da iniziative non improntate ai principi di trasparenza e correttezza.

La Società, inoltre, si adopera affinché le proprie performance economico/finanziarie siano tali da salvaguardare e accrescere il valore dell'impresa, al fine di remunerare adeguatamente l'investimento dei soci.

Valore delle risorse umane

Tutti i collaboratori sono un fattore indispensabile per il successo di Harmont & Blaine e per tale motivo, la Società si impegna a tutelare e promuove il valore delle proprie risorse umane allo scopo di migliorarne e accrescerne l'esperienza, le competenze e il patrimonio di conoscenze.

Rispetto della persona

Harmont & Blaine garantisce l'integrità fisica e morale di tutti i suoi collaboratori, assicurando, tra l'altro, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, scevre da episodi di intimidazione, mobbing e stalking, nel rispetto delle convinzioni e delle opinioni personali, nonché assicurando la disponibilità di ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Harmont & Blaine non tollera comportamenti che inducono le persone ad agire contro la legge, il Codice Etico e/o le convinzioni personali o morali di ciascun individuo.

Correttezza nei rapporti tra dipendenti

I rapporti tra i dipendenti, a tutti i livelli, devono essere improntati alla correttezza, alla collaborazione, alla lealtà e al reciproco rispetto, all'assenza di discriminazioni razziali, etniche, sessuali, religiose e ideologiche.

Nei rapporti gerarchici, o comunque implicanti soggezione o disparità di posizioni, l'autorità deve essere esercitata con equità, rispetto e moderazione, evitando ogni abuso.

In particolare, va evitato qualsiasi esercizio del potere lesivo della dignità e autonomia di dipendenti e collaboratori, e le scelte di organizzazione del lavoro devono sempre salvaguardare il valore dei singoli rapporti.

Qualità dei servizi e dei prodotti

La Società orienta la propria attività alla soddisfazione e alla tutela dei propri clienti, tenendo nella massima considerazione le richieste che possano favorire un miglioramento della qualità dei servizi e dei prodotti. Harmont & Blaine, pertanto assume l'obbligo di fornire al cliente prodotti e servizi adeguati all'immagine del Brand e alle aspettative del cliente, improntando le proprie attività di ricerca, sviluppo e commercializzazione nel rispetto dei più elevanti standard di qualità.

Concorrenza leale

Harmont & Blaine si astiene dall'adottare comportamenti che in qualunque modo violino il principio di legalità e leale concorrenza.

Trasparenza

La Società e i suoi dipendenti si impegnano a fornire informazioni complete, trasparenti, comprensibili e accurate, in grado di mettere i propri clienti e più in generale gli stakeholder e shareholder nella condizione di prendere decisioni autonome e consapevoli.

Tutela dell'ambiente e responsabilità verso la collettività

Harmont & Blaine conduce il proprio business ed effettua i propri investimenti in maniera ambientalmente sostenibile, nel rispetto delle comunità in cui opera e sostenendo iniziative di valore culturale e sociale. La Società si impegna, inoltre, a tutelare e salvaguardare l'ambiente in quanto bene primario e comune, ricercando costantemente l'equilibrio tra interesse di business e rispetto dell'ambiente.

5. ETICA DEI RAPPORTI CON I TERZI

5.1 Relazione con i soci e tutela dei creditori

La Società persegue obiettivi di miglioramento continuo del proprio sistema di *corporate governance*, adottando regole di trasparenza e correttezza nella gestione di impresa. Le strutture preposte al perseguimento di tali obiettivi, sono orientate al costante rafforzamento degli strumenti di controllo interno e gestionali in considerazione degli obiettivi di trasparenza contabile, efficienza operativa e di *compliance*.

In tal modo Harmont & Blaine intende garantire la diffusione e la salvaguardia dell'integrità del capitale sociale, la tutela dei creditori e dei terzi che instaurano rapporti con la Società e, in generale, di trasparenza e correttezza delle attività di business sotto il profilo economico e finanziario, anche al fine di prevenire la commissione dei reati societari contemplati nell'art. 25 ter. del Decreto Legislativo 231/01.

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, la correttezza e la completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Tutti i dipendenti di Harmont & Blaine sono tenuti a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente in contabilità.

Qualsiasi Destinatario che venisse a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, ha l'obbligo di riferire i fatti al proprio superiore o direttamente all'Organismo di Vigilanza.

La Società persegue l'obiettivo di diffondere, ad ogni livello, una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e da una mentalità orientata all'esercizio degli stessi.

Per controlli interni s'intendono tutte le attività e gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività d'impresa con l'obiettivo di assicurare:

- L'economicità (efficacia ed efficienza) delle operazioni aziendali in conformità alle strategie, agli obiettivi ed alle politiche aziendali, ai fini anche della salvaguardia del patrimonio aziendale;
- L'attendibilità del sistema informativo aziendale, sia per le sue componenti finalizzate alla predisposizione del bilancio destinato alla pubblicazione, sia per quelle finalizzate alla predisposizione del reporting gestionale interno;
- Il rispetto della normativa applicabile all'impresa.

L'attuazione dei controlli, con riferimento particolare ai controlli di linea, è una responsabilità primaria del management operativo e dei dipendenti tutti.

5.2 Criteri di condotta negli affari

I Destinatari dovranno tenere comportamenti corretti negli affari d'interesse della Società, indipendentemente dalla concorrenza sul mercato e dall'importanza dell'affare trattato. Pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, pressioni e sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, concessione di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, e violazione dei diritti d'autore sono proibiti.

Omaggi e liberalità

Non possono essere accettati od offerti nei rapporti con i terzi, omaggi, regali, ospitalità, o altri benefici, salvo che il valore degli stessi non eccedano le normali pratiche commerciali o di cortesia o che comunque non siano finalizzati ad ottenere trattamenti di favore connessi ad attività della Società o che possano compromettere l'immagine aziendale.

L'esponente aziendale, il collaboratore e dipendente che riceve omaggi, o altra forma di benefici non consentiti, deve assumere ogni opportuna iniziativa al fine di rifiutare gli stessi informando il proprio superiore e l'Organismo di Vigilanza, i quali, valuteranno l'adeguatezza degli stessi ed eventualmente provvederanno a informare il mittente circa la politica della Società in materia.

Gli omaggi offerti da Harmont & Blaine sono finalizzati alla sola promozione dell'immagine aziendale e, ad ogni modo, l'erogazione degli stessi deve avvenire nel rispetto di regole e principi definiti dalla Società.

Comunicazione

Harmont & Blaine, s'impegna a rappresentare i propri interessi e la propria posizione in maniera trasparente, rigorosa e coerente, comunicando e divulgando notizie verso l'esterno nel rispetto del diritto all'informazione e in maniera veritiera e corretta ed evitando ogni forma situazioni che possano rappresentare una violazione delle regole di libera concorrenza.

Proprietà intellettuale

Harmont & Blaine si impegna a svolgere la propria attività rispettando e tutelando i diritti di proprietà intellettuale di terzi.

Contrasto alla criminalità

La Società svolge le proprie attività e sviluppa il proprio business condannando e contrastando qualsiasi fenomeno di criminalità, denunciano laddove ne venisse a conoscenza, ogni tipo di comportamento in violazione dei principi di legalità e di libera concorrenza.

5.3 Relazioni con i clienti

Harmont & Blaine si impegna a non discriminare in maniera arbitraria i propri clienti bensì a favorire la valorizzazione delle competenze del proprio personale, stimolando l'innovazione tecnologica, al fine di perseguire la massima soddisfazione dei propri clienti.

A tal proposito, la Società s'impegna a:

- Soddisfare al meglio le aspettative dei propri clienti fornendo servizi efficienti e prodotti di qualità che soddisfino o superino le ragionevoli aspettative e necessità del cliente;
- Fornire accurate, esaurienti e veritiere informazioni circa i prodotti offerti in modo che il cliente possa assumere decisioni consapevoli;
- Ascoltare le esigenze del cliente con la finalità di risolvere i suoi problemi;
- Essere veritiera e trasparente nelle comunicazioni pubblicitarie o di altro genere.

L'attenzione per la salute e la sicurezza e l'ambiente sono aspetti imprescindibili dell'operare di Harmont & Blaine, per questo, la Società immette sul mercato solo prodotti con un elevato standard qualitativo, verificati attraverso controlli stringenti che coinvolgono l'intero ciclo produttivo e nel rispetto dell'ambiente, nel rispetto delle normative di riferimento.

5.4 Relazioni con i fornitori

Nei processi di acquisto e nella gestione dei rapporti con i fornitori la Società si impegna ad adottare comportamenti orientati alla reciproca collaborazione:

- Assicurando l'affidabilità, l'onorabilità e la professionalità della controparte, prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con la stessa;
- Garantendo pari opportunità;
- Adottando, nella selezione dei fornitori, criteri di valutazione oggettivi secondo modalità dichiarate in anticipo e trasparenti;
- Assicurando il costante soddisfacimento delle esigenze di business, ovvero qualità, costi e tempi di consegna;
- Assicurando il rispetto delle leggi nell'esecuzione delle singole attività;
- Verificando che la consegna, l'esecuzione di lavori, servizi e forniture sia sempre adeguata agli accordi contrattuali;
- Redigendo accordi nella forma predefinita da Harmont & Blaine, e comunque per iscritto, stipulandoli prima dell'inizio dell'attività;
- Richiedendo l'adesione da parte del fornitore a specifici obblighi sociali (es. tutela del lavoro minorile, non discriminazione, etc.);
- Prevedendo la possibilità di azioni di controllo delle unità produttive o le sedi operative dell'impresa fornitrice al fine di verificare il soddisfacimento di tali requisiti;
- Inspirandosi ai principi di correttezza e buona fede nella corrispondenza e nel dialogo con i fornitori, in linea con le più rigorose pratiche commerciali.

I fornitori, fin dalla fase della selezione, sono edotti dell'attenzione riposta dalla Società ai principi etici e al fatto che il rispetto di detti principi contribuisce alla valutazione e alla scelta. Agli stessi è contrattualmente richiesto l'obbligo di attenersi alle disposizioni contenute nel presente Codice e sono stabilite adeguate sanzioni in caso di violazione, quali, ad esempio, la risoluzione del contratto.

5.5 Relazioni con i partner commerciali e i consulenti esterni

Ai partner commerciali, ai consulenti esterni e façonisti è chiesto di attenersi ai principi ed alle disposizioni contenute nel Codice Etico.

Gli accordi con questi ultimi devono essere redatti nella forma predefinita dalla Società, e comunque per iscritto, e devono essere stipulati prima dell'inizio dell'attività.

Nei contratti di collaborazione esterna deve essere previsto l'obbligo di attenersi al Codice Etico e stabilire adeguate sanzioni in caso di violazione dello stesso, quali, ad esempio, la risoluzione del contratto. In ogni caso, il compenso da corrispondere deve essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e, comunque, alle capacità professionali e all'effettiva prestazione eseguita; deve, inoltre, essere supportato da idoneo giustificativo (fattura, etc.), propriamente canalizzato e debitamente registrato.

6. ETICA DEI RAPPORTI CON LA COMUNITA'

6.1 Salvaguardia dell'ambiente

Harmont & Blaine è attenta alle problematiche ambientali ed è consapevole del ruolo strategico dell'ambiente quale strumento di valorizzazione aziendale e reputazionale continuo.

In tal senso la Società persegue obiettivi di miglioramento continuo e di sviluppo sostenibile definendo e mantenendo aggiornata la propria politica ambientale. Nel rispetto di tale politica la Società:

- Definisce ed elabora linee guida attuative della strategia ambientale;
- Individua e utilizza indicatori per il monitoraggio degli impatti ambientali;
- Monitora costantemente la legislazione ambientale formando le risorse professionali di riferimento.

Harmont & Blaine, nel promuovere e stimolare il miglioramento continuo in materia ambientale, ha ottenuto e si impegna a mantenere attiva la certificazione ambientale secondo lo standard ISO:14001 prevedendo attività di sensibilizzazione e formazione dei collaboratori e dipendenti funzionali ad una diffusione della cultura ambientale e al raggiungimento degli obiettivi e dei traguardi di carattere ambientale.

6.2 Relazioni con le Organizzazioni sindacali e le Associazioni

La Società riconosce pari dignità ai partiti quali libere associazioni di cittadini che in esse si associano per concorrere "con metodo democratico" a determinare la politica nazionale, valutando la possibilità di erogare contributi a questi ultimi, nel rispetto delle leggi vigenti sul finanziamento ai partiti, senza che tali erogazioni equivalgano di per sé al venir meno del principio di neutralità, cui la Società s'ispira nei rapporti con i partiti politici, ovvero possano determinare, o tentare di determinare, un ritorno in termini di vantaggi o benefici.

Al pari dei partiti politici, la Società riconosce importante funzione sociale agli organismi sindacali, quali soggetti organizzati allo scopo di difendere gli interessi di determinate categorie di lavoratori.

La Società, si astiene dall'assumere iniziative che possano costituire direttamente o indirettamente forme di pressione o favori indebiti nei confronti di esponenti politici o sindacali ovvero di organizzazioni politiche o sindacali.

6.3 Relazioni istituzionali

I rapporti con le istituzioni pubbliche nazionali o internazionali, diretti alla realizzazione di programmi societari, sono rivolti a conoscere, approfondire o valutare le implicazioni dell'attività legislativa e amministrativa della Società, rispondere a richieste informali o atti ispettivi o, comunque, a rendere nota la posizione della Società su temi rilevanti per l'una o per l'altro.

A tal fine, la Società si impegna a rappresentare i propri interessi e la propria posizione in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

Al fine di garantire la massima chiarezza e trasparenza in tali rapporti, i contatti con gli interlocutori istituzionali sono tenuti esclusivamente dalle Direzioni a ciò deputate formalmente.

6.4 Contributi e sponsorizzazioni

Harmont & Blaine, può aderire a richieste di contributi, limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi che siano di elevato valore culturale o benefico riguardanti i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte. La Società eroga contributi e sponsorizzazioni esclusivamente a controparti e per eventi in grado di offrire massima garanzia di qualità e serietà.

6.5 Relazioni con la Pubblica Amministrazione

Harmont & Blaine, nella gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione e Pubbliche Autorità opera in conformità dei principi etici definiti, astenendosi da comportamenti che possano in qualsiasi misura far incorrere la Società nella commissione di reati nei confronti della Pubblica Amministrazione.

La Società riconosce il valore dell'imparzialità e della giustizia, orientando i suoi comportamenti al fine di agevolarne il corretto funzionamento.

Quindi, la Società vieta ogni comportamento che possa rendere pregiudizio all'operato delle funzioni giudiziarie.

Harmont & Blaine, inoltre, si dichiara costantemente a disposizione dell'Autorità Giudiziaria e delle istituzioni preposte alla tutela dell'ordine pubblico e della sicurezza richiedendo a tutti coloro che agiscono per suo conto, eguale disponibilità per qualsivoglia necessità venga avvertita nell'ambito dello svolgimento del proprio lavoro.

Harmont & Blaine nell'ambito del proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, adotta specifici protocolli di controllo atti a prevenire reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

7. ETICA DELLE RELAZIONI CON I DIPENDENTI

7.1 Relazioni con i collaboratori

La Società nelle relazioni con i collaboratori e dipendenti, adotta criteri di comportamento orientati alla massima trasparenza, correttezza, pari opportunità e tutela nel rispetto dei principi etici definiti. Tali principi sono costantemente applicati nel corso delle attività di selezione del personale, costituzione del rapporto di lavoro e gestione del personale, nel rispetto della privacy e della salute e sicurezza dei lavoratori. In nessun modo la Società favorisce forme di clientelismo, nepotismo o favoritismo ed evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori e dipendenti. La Società orienta la proprie politiche del personale su considerazioni di merito oggettive e misurabili.

Harmont & Blaine, in ottica di trasparenza, si impegna a diffondere ai propri collaboratori e dipendenti politiche di gestione del personale attraverso luoghi di lavoro all'uopo preposti.

7.2 Salute e sicurezza

Harmont & Blaine si prefigge di mantenere i massimi livelli di igiene, tutela della salute e della sicurezza, garantendo le necessarie misure di prevenzione contro le malattie e gli infortuni sui luoghi di lavoro proteggendo quindi le proprie risorse umane. La Società si impegna per raggiungere tale obiettivo, a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori e terze parti coinvolte nella propria attività.

Quindi, la Società prevede un continuo monitoraggio dell'evoluzione degli scenari e delle attività produttive nonché del mutamento dei pericoli ad esse connesse (analisi dei rischi).

Per ridurre tali rischi la Società definisce e adotta una programmazione delle misure ritenute opportune a garantire il miglioramento dei livelli di sicurezza, l'introduzione delle migliori tecnologie produttive, l'espletamento di attività di informazione e formazione continua e di controllo operativo.

Ciascuno, nell'ambito di propria competenza, deve contribuire a mantenere sano e sicuro l'ambiente di lavoro in cui opera e garantire l'incolumità dei propri colleghi e collaboratori.

Tutti i Destinatari sono inoltre tenuti a gestire i rischi in maniera preventiva, seguendo le apposite procedure e utilizzando i dispositivi di protezione individuale. Al verificarsi di una situazione di pericolo, anche se questa non ha portato a danni a persone o cose, è necessario che essa sia immediatamente segnalata al proprio responsabile perché sia resa nota al Servizio di Prevenzione e Protezione e al suo Responsabile, al fine di valutare se sono necessarie ulteriori contromisure o se sono sufficienti quelle già in essere.

7.3 Principali doveri del personale dipendente

I dipendenti devono agire con lealtà al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro, assicurando le prestazioni richieste, nonché assicurare il rispetto dei principi previsti nel Codice Etico.

Nell'ambito dei propri doveri, ogni dipendente e collaboratore e dipendente ha l'obbligo di utilizzare beni aziendali, tra cui hardware e software, nel rispetto delle modalità previste operando con diligenza e, adottando comportamenti responsabili in grado di evitare utilizzi impropri che possano essere causa di danno o riduzione di efficienza o comunque in contrasto con l'interesse o la sicurezza aziendale.

È vietato, inoltre, prestare servizio, anche in via occasionale, sotto gli effetti di sostanze alcoliche, di stupefacenti o di sostanze di analogo effetto.

È altresì vietato, nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro, anche occasionalmente, consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

7.4 Tutela della privacy

Harmont & Blaine si impegna a non comunicare all'esterno, salvo i casi previsti dalla legge, senza l'autorizzazione degli interessati, le informazioni relative ai propri dipendenti e ai terzi, generate o acquisite durante la propria attività, e ad evitare un uso improprio di tali informazioni.

Il diritto di riservatezza dei dipendenti è tutelato sulla base di standard che individuano le informazioni che la Società può richiedere ai dipendenti, nonché le relative modalità di trattamento e conservazione.

È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei dipendenti.

8. EFFICACIA DEL CODICE ETICO E CONSEGUENZE DELLA SUA VIOLAZIONE

8.1 Entrata in vigore del Codice Etico e sua revisione

Il Codice Etico è adottato a seguito della delibera del Consiglio di Amministrazione di Harmont & Blaine. Il Consiglio di Amministrazione della Società può riesaminare il Codice Etico in qualsiasi momento, apportandovi modifiche o integrazioni, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza deve curare le revisioni del Codice Etico disposte dal Consiglio di Amministrazione, entro e non oltre 90 giorni dalla loro approvazione. Le modifiche e/o integrazioni apportate sono tempestivamente portate a conoscenza di tutti i Destinatari con idonei mezzi di diffusione.

8.2 Adesione al Codice Etico

Successivamente all'adozione del Codice Etico, ciascun dipendente riceverà una copia dello stesso e dovrà firmare una dichiarazione nella quale confermerà la ricezione e la comprensione dello stesso.

La struttura competente per la gestione delle risorse umane dovrà ottenere tale dichiarazione da ogni dipendente neo-assunto (ovvero entro 30 giorni dall'adozione del Codice Etico per i dipendenti già assunti) e dovrà custodirla nel dossier del dipendente.

Anche ciascun fornitore, façonista, partner commerciale, Consulente esterno ed in generale gli stakeholder aventi rapporti contrattuali con la Società riceveranno una copia del Codice Etico e dovranno firmare una dichiarazione contenente, oltre alla conferma della ricezione e della comprensione dello stesso, anche l'impegno ad uniformarsi alle prescrizioni in esso contenute.

La struttura competente per la gestione delle risorse umane e la struttura competente per la gestione degli affari legali al conferimento di nuovi contratti dovranno ottenere tale dichiarazione all'atto della stipula degli stessi (ovvero entro 30 giorni dall'adozione del Codice Etico per i contratti in essere) e dovranno custodirla nella posizione del dichiarante.

8.3 Segnalazioni

Le comunicazioni all'Organismo di Vigilanza della Società (quali la segnalazione di presunta violazione, la richiesta di un chiarimento o di un parere) devono essere fatte in forma preferibilmente non anonima e possono essere inviate da parte dei Destinatari e di tutti gli altri interlocutori al seguente indirizzo:

E-mail: organismodivigilanza@harmontblaine.com

Harmont & Blaine si impegna a tutelare da eventuali intimidazioni o ritorsioni coloro che in buona fede effettuano le segnalazioni di presunte o palesi violazioni del Codice, perseguendo i responsabili con le azioni disciplinari di volta in volta applicabili.

8.4 Conseguenze della violazione del Codice Etico

L'osservanza delle norme contenute nel Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i dipendenti, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del codice civile.

Le violazioni alle norme del Codice Etico e/o alle norme comportamentali volte a prevenire la commissione dei reati ex D.Lgs.231/01 da parte dei dipendenti e Dirigenti saranno, pertanto, sanzionate con le procedure di legge, sulla base delle disposizioni dei rispettivi contratti collettivi vigenti, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione ed alla reiterazione dei comportamenti.

Per quanto riguarda gli stakeholder legati alla Società da rapporti contrattuali, la violazione del Codice Etico potrà comportare la risoluzione o il recesso dal contratto stipulato con i medesimi, in virtù dell'inserimento di apposite clausole in tal senso nei rispettivi contratti.

In relazione alle violazioni poste in essere dagli amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza provvederà a darne informativa agli organi competenti (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale affinché siano assunti i provvedimenti necessari od opportuni e le iniziative previste dalla legge nelle sedi competenti).