



Codice Etico

(Codice di condotta aziendale)

del Gruppo Teka

Responsabile del codice:	Consiglio di Amministrazione del Gruppo Teka
Data di approvazione:	16/12/2015
Valido dal:	01/03/2016
Direttore del codice:	Chief Legal & Compliance Officer
Altri sponsor (s):	Presidente del Comitato di Revisione, Direttore Finanziario del Gruppo, Direttori di Business Unit, Direttore Governance e Compliance, Responsabile della Revisione Interna
Livello di riservatezza:	Interno
Destinatari:	Tutti i dipendenti e gli stakeholders di Zepa S.p.A. in quanto società facente parte del Gruppo Teka

Scopo e campo di applicazione

Il Codice Etico (C.E.) del Gruppo Teka specifica gli standards minimi di comportamento nelle aree chiave. Questo codice non intende coprire tutte le possibili situazioni che possano presentarsi. E' progettato per fornire un quadro di riferimento per guidare le attività del Gruppo.

I dipendenti dovrebbero cercare indicazioni guida quando sono in dubbio riguardo il corso di azione più appropriato. In definitiva è responsabilità di ogni dipendente di "fare la cosa giusta" e questa è una responsabilità non delegabile.

Il C.E. si applica a tutti i dipendenti del Gruppo Teka e alle persone o società incaricati di un compito fiduciario (membri del consiglio di amministrazione, agenti, brokers, consulenti legali, ecc.).

Il Gruppo Teka non intraprenderà affari con fornitori che non ottemperano il C.E. di Teka o standards di comportamento equivalenti. Gli agenti, brokers e ogni altro tipo di terzo rappresentante che operi a nome di qualsiasi società del Gruppo Teka sarà costantemente soggetto al C.E. o a standards che equivalgono o superano i suoi requisiti.

Data la sua importanza verso la società, il Gruppo Teka incoraggia i suoi clienti ad adottare principi simili.

Alcuni dei principi e requisiti del C.E. potranno essere ulteriormente sviluppati in apposite linee di condotta e procedure del Gruppo Teka.

Eventuali violazioni del C.E. possono comportare azioni disciplinari compresa, ma non solo, l'interruzione del rapporto di lavoro.

I dipendenti non saranno penalizzati per eventuali perdite di affari che risultino dall'aver applicato il C.E.

1. Rispetto della legge

Il Gruppo Teka e tutti i suoi dipendenti sono tenuti a seguire la legge. Il rispetto di tutte le leggi e le normative delle nazioni in cui opera il Gruppo Teka non deve mai essere compromesso.

La probabilità che ciò venga imposto dalle autorità non incide su questo principio.

Qualora vi sia conflitto tra le leggi locali e i principi contenuti in questo C.E., prevarrà la legge.

2. Ambiente di lavoro

Trattiamo le persone con correttezza e rispetto. La discriminazione negativa o positiva basata sull'età, origine etnica, sesso, nazionalità, religione, salute, disabilità, stato coniugale, orientamento o preferenza sessuale, opinione politica o filosofica e/o appartenenza sindacale non è accettata.

Non tolleriamo né facciamo uso di lavoro forzato, obbligato o minorile. Il Gruppo Teka esige che i suoi fornitori si astengano da tali pratiche e incoraggia i suoi clienti a fare altrettanto.

Nessuna forma di molestia o abuso è tollerata sul posto di lavoro, sia esso sessuale, fisico, psicologico o di altro tipo.

La salute e la sicurezza sono una priorità per il Gruppo Teka. Siamo impegnati ad offrire condizioni sicure e salutarie in tutto il mondo.

Il Gruppo Teka riconosce la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva.

I dipendenti che considerano che il loro posto di lavoro non è conforme ai principi sopra esposti sono incoraggiati a segnalare i loro dubbi al loro diretto superiore o al Responsabile delle Risorse Umane (HR) locale. Se appropriato e necessario, i dipendenti possono anche rivolgersi ai loro superiori nella catena di comando con il Responsabile HR della Business Unit o del Gruppo. Se i dipendenti dovessero considerare che una risposta adeguata non è stata data al loro dubbio, possono fare una segnalazione sia all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 che in base alla procedura *Speak-up* (vedere punto 12).

3. Riservatezza e sicurezza delle informazioni

Valorizziamo e proteggiamo le nostre informazioni riservate e rispettiamo le informazioni riservate dei terzi. Le informazioni riservate consistono in qualsiasi informazione che sia ad uso solo interno e non sia inteso essere rilasciato o condiviso come informazioni pubbliche. Include le strategie di business, le previsioni ed altre informazioni economiche, i dati personali dei dipendenti, le specifiche, i miglioramenti e le invenzioni di nuovi prodotti, come pure altri segreti commerciali e conoscenze sviluppate e/o acquisite al Gruppo Teka. Include anche informazioni coperte da accordi di riservatezza siglate con terze parti.

Il successo sostenuto del Gruppo Teka dipende dall'utilizzo delle sue informazioni riservate e dalla loro non divulgazione a terzi. Salvo se richiesto dalla legge o dalle autorità di polizia, i dipendenti non possono divulgare informazioni riservate né permettere la divulgazione a parti esterne. Questo obbligo continua oltre la cessazione del rapporto di lavoro.

La divulgazione interna di informazioni riservate può essere fatta solo a coloro che ne necessitano per svolgere i propri compiti.

Inoltre, i dipendenti dovranno fare il massimo per evitare la divulgazione non intenzionale attraverso l'applicazione di speciali cure quando archiviano o trasmettono informazioni riservate.

Se informazioni riservate devono essere condivise (per iscritto, oralmente o in altro modo) con un fornitore, cliente o altra parte terza associata, dovrà essere sottoscritto un accordo di riservatezza prima di rivelare le informazioni.

Qualora terzi dovessero condividere qualsiasi informazione riservata con il Gruppo Teka, tale informazione dovrà essere trattata con la stessa cura applicata alle informazioni riservate del Gruppo Teka.

4. Conflitto di interessi

Un conflitto di interessi avviene quando gli interessi personali di un dipendente o di una persona/azienda avente un compito fiduciario sono in concorrenza con gli interessi del Gruppo Teka. In tali situazioni può essere difficile per la persona coinvolta agire interamente nei migliori interessi del Gruppo Teka.

Circostanze che possono portare ad un conflitto di interessi includono la titolarità o la direzione di imprese esterne, relazioni personali o familiari con un socio o concorrente e un impiego presso terzi che possano essere percepite come connesse ad attività simili a quelle del Gruppo Teka.

I dipendenti e le persone incaricati di ruoli fiduciari dal Gruppo Teka sono obbligati ad evitare conflitti di interessi. Se un conflitto di interessi effettivo o potenziale dovesse sorgere, al persona coinvolta dovrà rivelarlo alla funzione di *Governance* e *Compliance* che fornirà supporto per gestirlo in un modo corretto, riservato e trasparente.

Nel valutare se una certa situazione costituisca o meno un conflitto di interessi, i dipendenti e le persone o le imprese incaricati di ruoli fiduciari sono obbligati a considerare come i fatti sarebbero percepiti da una parte terza. In caso di dubbio, devono sempre consultare la funzione di *Governance* e *Compliance*.

Nei limiti consentiti dalle leggi locali, il Gruppo Teka può implementare procedure che obbligano i dipendenti e le persone o le imprese incaricati di un ruolo fiduciario a auto-rivelare qualsiasi circostanza che possa costituire un conflitto di interessi.

Un conflitto di interessi in quanto tale non è una violazione di questo C.E. fintantoché è dichiarato e mitigato.

5. Protezione del patrimonio aziendale

Facciamo il massimo per proteggere i beni e le proprietà del Gruppo Teka. Il Gruppo Teka possiede sia beni materiali sia beni immateriali, compresi marchi, know-how, informazioni riservate o di proprietà intellettuale e sistemi informatici.

I beni del Gruppo Teka non devono mai essere usati a fini personali né messi a disposizione di altri per un utilizzo diverso da quello proprio del Gruppo Teka.

Tutti i dipendenti devono cercare di proteggere le proprietà del Gruppo Teka da perdite, danni, mal-utilizzo, furto, frode, appropriazione indebita e distruzione.

Nei limiti consentiti dalle leggi vigenti, il Gruppo Teka si riserva il diritto di monitorare e ispezionare i modi in cui i suoi beni sono utilizzati, compresa l'ispezione della posta elettronica, di dati e di files conservati sui beni informatici del Gruppo Teka.

Il Gruppo Teka garantisce che le proprietà e i diritti di terzi sono rispettati e non violati.

6. Corretta tenuta di libri e registrazioni contabili

I nostri bilanci contabili devono essere completi, tempestivi, precisi e corretti; devono rispettare le Politiche Contabili del Gruppo Teka e le regole contabili e fiscali locali.

Tutti i libri e gli archivi contabili devono riflettere la natura delle transazioni sottostanti.

Le regole sopra indicate vanno applicate anche a tutte le altre scritture aziendali quali ad esempio i fogli delle presenze, gli esiti delle prove, le nota spese, ecc.

Questa responsabilità si applica ad ogni individuo e non solo a certi uffici (es. contabilità).

Il trattamento fraudolento di dati finanziari o aziendali non sarà tollerato.

7. Anti-corrruzione, regali & intrattenimento

Anti-Corruzione

Il Gruppo Teka proibisce qualsiasi tipo di corruzione.

I dipendenti non devono mai – né direttamente né indirettamente attraverso intermediari – offrire, promettere, pagare, richiedere o accettare alcun beneficio finanziario né di altra natura per ottenere, mantenere o concedere affari commerciali o altri vantaggi da parti terze, siano esse private o pubbliche. Lo stesso si applica ai nostri agenti, brokers, consulenti e terze parti in generale che rappresentano o agiscono per conto del Gruppo Teka.

Quanto sopra si applica anche ai così detti “pagamenti facilitativi” cioè piccoli pagamenti fatti a ufficiali governativi di livello inferiore e/o privati per iniziare o velocizzare una pratica. **Uniche eccezioni che non richiedono l'approvazione formale sono i casi riguardanti la sicurezza personale.**

L'offrire o dare benefici impropri in modo da influenzare la decisione del ricevente può comportare non solo sanzioni disciplinare ma rischiano anche di violare obblighi contrattuali del Gruppo Teka con altri partner commerciali (i.e. clienti e fornitori) e, potenzialmente, i loro codici etici. In oltre, tali azioni possono causare significativi danni alla reputazione del Gruppo Teka e sanzioni penali a suo carico, a carico dei suoi amministratori e dei dipendenti coinvolti.

Nessun pagamento, sponsorizzazione o donazioni ad un partito politico è ammesso. Se tale pagamento è legale ed una pratica commerciale comune in alcune nazioni, tali pagamenti o donazioni devono essere approvate a priori dal relativo Business Unit CEO e dal Direttore Legale & Compliance del Gruppo.

Doni e intrattenimento

Fornire doni e offrire intrattenimenti eccessivi potrebbe comportare o essere compresi come una forma di corruzione. Nessun dono o intrattenimento dovrebbe creare l'aspettativa o la percezione che il ricevente debba fornire qualcosa in cambio.

Il Gruppo Teka comprende che l'intrattenimento e lo scambio di doni possono essere delle pratiche commerciali accettabili in alcune nazioni e che i dipendenti Teka possono avere la necessità di seguire tali pratiche locali. Ciononostante, è della massima importanza proteggere la nostra indipendenza come pure l'indipendenza dei nostri partner commerciali in ogni caso.

Ai dipendenti è permesso solo di poter offrire, fare o accettare doni occasionali di valore puramente simbolico o pasti o intrattenimenti – ragionevoli in valore e in natura – che siano coerenti con gli usi e costumi locali e con le regole del Gruppo Teka. Tali doni e intrattenimenti devono rispettare le regole del Gruppo Teka applicabili.

8. Principio dei 'quattro occhi'

Le società del Gruppo Teka operano in un sistema di autorizzazione delegata in base ai rispettivi ruoli e responsabilità.

Il Gruppo Teka segue regole di firma congiunta per tutti i documenti aventi effetti vincolanti per la società e per i pagamenti.

9. Qualità e sicurezza dei prodotti

Ci sforziamo di fabbricare prodotti sicuri e di qualità superiore. Se qualcosa fa male, rispondiamo prontamente e facciamo passi immediati per correggere. Questo accresce la nostra reputazione e favorisce la fiducia dei consumatori, che è cruciale per l'esistenza del nostro business.

10. Concorrenza corretta

Il Gruppo Teka crede nell'importanza della libera concorrenza. La violazione di leggi antitrust e sulla concorrenza può comportare sanzioni economiche ingenti, sanzioni penali e perdite di reputazione. I dipendenti devono sempre aderire alle seguenti regole:

- Le politiche commerciali e i prezzi devono sempre essere fissati indipendentemente e mai essere concordati formalmente o informalmente con i concorrenti, né direttamente né indirettamente.
- I clienti, i territori o i mercati di prodotti non devono mai essere ripartiti tra il Gruppo Teka e i suoi concorrenti, ma saranno sempre il risultato della libera concorrenza.

In caso di dubbio, i chiarimenti devono essere cercati presso la funzione legale del Gruppo.

11. Rispetto dell'ambiente, sostenibilità e consumo delle risorse

Il Gruppo Teka è impegnato a svolgere la propria attività in un modo sano e sostenibile dal punto di vista ambientale. Integriamo considerazioni ambientali nelle nostre decisioni manageriali, negli investimenti, nella filiera produttiva e nell'offerta di prodotti.

Lavoriamo duramente per evitare l'inquinamento, per minimizzare i rifiuti e per ridurre il nostro uso delle risorse naturali nella nostra progettazione e produzione di prodotti energeticamente efficienti.

12. Organismo di Vigilanza e Procedura *Speak-up*

Nei limiti permessi dalle leggi applicabili, tutti i dipendenti del Gruppo Teka sono incoraggiati a segnalare qualsiasi violazione osservata o sospetta delle leggi applicabili, del C.E. e delle policies e procedure del Gruppo o locali.

Per poter garantire che le segnalazioni siano oggetto di esame indipendente e di possibile investigazione, le segnalazioni devono essere indirizzate all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo mippolito@carnelutti.com, al Responsabile della Governance e Compliance e al Responsabile della Revisione Interna all'indirizzo speak-up@teka-holding.com. La presentazione di una segnalazione scritta in lingua inglese è preferibile. Tuttavia, può essere fatto in qualsiasi lingua.

In alternativa, i numeri da telefonici da contattare sono elencati nell'Allegato. Resta inteso che l'Organismo di Vigilanza, il Responsabile della Governance e Compliance, il Responsabile della Revisione Interna condividono reciprocamente le segnalazioni ricevute.

In funzione dei regolamenti locali, ai dipendenti può essere richiesto di divulgare informazioni ad un agenzia esterna. Ai dipendenti è richiesto di segnalare tali divulgazioni ai rappresentanti del Gruppo Teka sopra nominati appena possibile.

Riservatezza e non-ritorsione

Il Gruppo Teka garantisce che le informazioni ricevute dall'Organismo di Vigilanza e attraverso la procedura 'Speak-up' saranno trattate con riservatezza.

Le segnalazioni possono anche essere fatte in modo anonimo. Tuttavia, va tenuto presente che potrebbe essere difficile dare seguito a tali segnalazioni in mancanza di informazioni sufficienti.

Il Gruppo Teka non tollera alcuna forma di ritorsione. Chiunque farà ritorsioni contro qualcun altro che solleva una segnalazione in buona fede potrà essere oggetto di sanzioni disciplinari. Parimenti, asserzioni segnalate in modo malizioso con l'intento di danneggiare la reputazione di un altro collega o socio d'affari, potranno essere oggetto di sanzioni.

13. Allegato

- Contatti

Allegato Contatti

- **Organismo di Vigilanza:**

- Le segnalazioni scritte rivolte all'Organismo di Vigilanza ex D. lgs. 231/2001 devono essere indirizzate a:
Mario Ippolito
Organismo di Vigilanza
0039 02 65585.1
mippolito@carnleutti.com

In caso di email all'Organismo di Vigilanza, si richiede di mettere in copia sempre i referenti della Procedura Speak-up.

- **Procedura *Speak-up*:**

- Le segnalazioni scritte devono essere indirizzate a: **speak-up@teka-holding.com**
- Solo il Direttore della Governance e Compliance e il Responsabile della revisione interna hanno accesso a tale indirizzo e-mail.
- In alternativa, possono essere contattati ai seguenti numeri:

Sutirtha Saha Direttore della Governance & Compliance +41 79 600 06 75	Pablo Ponce de León Responsabile della Revisione Interna +41 79 916 65 52
-------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------

- **Ambiente di lavoro:**

- Segnalazioni riguardanti le condizioni dell'ambiente di lavoro (ved. punto 2) possono essere indirizzate all'attenzione:
 - del tuo diretto superior
 - del tuo responsabile del personale locale
 - del Responsabile Risorse Umane della tua Business Unit o al Responsabile Risorse Umane del Gruppo:

BU Kitchen & Bath Ignacio Peironcely HR Director +34 608 88 936 ipeironcely@teka.com	BU Containers Bernd Loeser CFO & Deputy CEO +41 79 244 6845 b.loeser@thielmann.com
BU Professional Kitchen Ute Weiss Head of Finance, Admin & HR Mobile: +49 171 54 97 540 ute.weiss@kueppersbusch.com	Group HR (Risorse Umane) Monica Howden Group HR Director +41 79 424 62 99 mhowden@teka-holding.com

- In alternativa, in mancanza di risposte soddisfacenti le segnalazioni possono essere fatte seguendo la procedura *Speak-up* sopra descritta e all'Organismo di Vigilanza.

IL PRESENTE DOCUMENTO COSTITUISCE UNA TRADUZIONE IN ITALIANO DEL TEKA GROUP CODE OF BUSINESS CONDUCT; IN CASO DI DISACCORDO CON IL TESTO ORIGINALE, PREVARRA' LA LINGUA INGLESE