

	Codice Etico	ETI
	CODICE ETICO COMPORTAMENTALE e SANZIONATORIO	Rev. n° 1 del 19/09/2018 Pag. 0 a 18

**CODICE ETICO E COMPORTAMENTALE
DELLE AZIENDE
DEL GRUPPO LEVONI**

Rev	Data	Paragrafo	Descrizione Modifica	Redazione	Condivisione	Approvazione
0		Tutti	Emissione			20/12/2017
1		Pag. 6 e Pag 16	Integrazioni richieste dai Sindacati di San Daniele			19/09/2018

Indice

Premessa	3
Missione	3
Destinatari ed obbligatorietà	4
Principi generali	5
Criteri Comportamentali	7
Modalità di attuazione del Codice	14
Disposizioni finali	16

Premessa

Il Gruppo Levoni è costituito dalle Aziende Levoni S.p.A. e Mec Carni S.p.A. e dalla Levoni America Corporation con sede negli U.S.A.

La Levoni S.p.A., produttrice di salumi ed insaccati, nella sede di Castelluccio e di prosciutti crudi nelle sedi di Lesignano de' Bagni e San Daniele del Friuli, porta con sé oltre cento anni di storia fondata sul valore assoluto dell'alta qualità dei suoi prodotti. L'importante riconoscimento avuto all'esposizione internazionale "Modern Arts and Industry" di Londra nel 1913 simboleggia ancora oggi la ferma volontà di perseguire con umiltà l'eccellenza nella produzione dei propri salumi.

L'Azienda controlla in maniera totalitaria Mec Carni S.p.A..

Mec Carni S.p.A. è autorizzata alla lavorazione di carne del Gran Suino Padano DOP e costituisce uno dei più moderni macelli riconosciuti a livello internazionale, specializzato nella macellazione e sezionamento di carni suine.

Le Aziende del Gruppo, radicate nei propri valori storici, sono ancora attive nell'obiettivo di mantenere saldi i livelli artigianali di qualità pur nel progressivo aumento del volume produttivo, operando nell'assoluto convincimento che l'etica nella conduzione degli affari sia condizione imprescindibile per il successo e la salvaguardia della propria immagine.

Per questi motivi il Gruppo Levoni ha deciso di adottare il presente Codice Etico e Comportamentale (nel prosieguo anche solo "Codice"). In esso sono contenuti ed espressi i valori ed i principi con i quali le famiglie Levoni conducono da oltre cento anni la propria attività: integrità, obiettività, trasparenza e competenza, a guida costante della condotta di chi opera e lavora in Azienda e per l'Azienda. Esso codifica, pertanto, le responsabilità etico-professionali dei soci, degli amministratori, dei dirigenti, dei dipendenti e dei collaboratori di Levoni S.p.A. e della controllata Mec Carni S.p.A., consentendo di prevenire condotte irresponsabili e/o illecite da parte di questi e garantendo, contemporaneamente, la gestione corretta ed efficace delle attività produttive.

Il presente Codice costituisce parte integrante del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo (di seguito anche solo "Modello") del Gruppo Levoni, definito ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ed esprime la *policy* aziendale.

Missione

Per le Aziende del Gruppo Levoni l'elevata qualità dei prodotti offerti è il cuore e l'obiettivo costante ed imprescindibile da perseguire per conservare l'eccellenza produttiva.

Attenti nel controllo della filiera e nella selezione delle razze, l'impegno verso cui il Gruppo è proteso è quello di combinare le garanzie e gli standard di sicurezza dei sistemi industriali con l'accuratezza e l'attenzione al prodotto tipiche del processo artigianale.

L'alta reputazione delle Aziende è una risorsa immateriale essenziale, favorendo gli investimenti dei soci, la fedeltà dei clienti, l'attrazione delle migliori risorse umane, la serenità dei fornitori, l'affidabilità verso i creditori.

Il Gruppo Levoni vuole perseguire i propri obiettivi mantenendo il solido rapporto di fiducia con i propri principali *stakeholder*, ovvero: soci, dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, partners commerciali, istituti di credito, pubblica amministrazione ed autorità di vigilanza, e la clientela in genere. La capacità di perseguire in modo efficace tale *mission* è strettamente correlata alle relazioni con essi costruite ed alla reputazione consolidata nel tempo.

L'esteso Codice si pone quale guida per il mantenimento e consolidamento degli standard etici e legali che tutelano il patrimonio professionale e sociale di Levoni con i propri interlocutori.

Nell'ambito del Sistema di Gestione 231 (quindi Modello Organizzativo e procedure di gestione e controllo annesse) esso attribuisce e riconosce rilevanza giuridica ed efficacia obbligatoria ai principi etici ed agli standard comportamentali di seguito descritti, in un'ottica di prevenzione dei reati d'impresa.

Pertanto, la violazione dei principi fissati dal Codice compromette il rapporto di fiducia tra la Società ed il trasgressore e viene perseguita con fermezza, tempestività ed incisivamente, attraverso procedimenti disciplinari adeguati e sanzioni proporzionate, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti assunti e/o dall'instaurazione di un procedimento penale ove ricorra un reato, ovvero un'azione giudiziaria correlata di qualsiasi altra natura.

Destinatari ed obbligatorietà

Tutti i professionisti che lavorano con e per le Aziende del Gruppo Levoni lo fanno nel rispetto degli standard qualitativi richiesti dalla professione.

Soggetti destinatari del Codice sono:

- i soci
- i membri del consiglio di Amministrazione (di seguito anche "CdA");
- gli organi di controllo societario;
- i dipendenti con qualsivoglia tipologia di contratto di lavoro;
- i collaboratori esterni ivi inclusi i fornitori di beni e servizi, anche professionali, che svolgono attività in nome e per conto della Società ovvero sotto il controllo della stessa;
- ogni altro soggetti terzo con i quali le Aziende del Gruppo Levoni intrattengono rapporti contrattuali per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, che comportino prestazioni d'opera (anche temporanea), ovvero svolgimento di attività in nome e per conto delle Aziende del Gruppo, tali da porre in essere un rapporto fiduciario con quest'ultime.

Tutti i soggetti destinatari del Codice sono obbligati ad osservarne e rispettarne i principi e a conformarsi alle sue regole comportamentali. A tal fine, la Levoni S.p.A. si impegna a diffondere ai propri collaboratori il presente Codice, i principi a cui esso si ispira e ogni connessa informativa. Con riferimento ai collaboratori esterni e soggetti terzi, il Codice Etico viene reso noto mediante pubblicazione sul sito aziendale e, ove possibile, trasmesso agli stessi.

I membri del Consiglio di Amministrazione, quelli degli organi di controllo societario ed i dipendenti (tutti), in caso di violazione delle disposizioni precettive del Codice, sono passibili di sanzioni disciplinari. La realizzazione, in violazione del Codice, di condotte di rilevante gravità può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, fatta salva la richiesta di risarcimento danni conformemente alla normativa applicabile.

Principi generali

Legalità – Le Aziende del Gruppo Levoni operano nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nei territori in cui svolgono la propria attività lavorativa, del presente Codice Etico e Comportamentale e delle norme interne aziendali.

Onestà e correttezza - Le Aziende del Gruppo Levoni impostano le relazioni con gli stakeholders nel rispetto delle regole di correttezza, lealtà, collaborazione e reciproco rispetto. In nessun caso il perseguimento dell'interesse delle Società può giustificare un comportamento non onesto. I soggetti destinatari del Codice non dovranno accettare omaggi, doni e/o utilità ovvero essere influenzati da qualsiasi tipo di pressione che indirizzi la propria condotta verso interessi esterni.

Riservatezza – I soggetti destinatari del Codice si impegnano a trattare ogni informazione acquisita nello svolgimento dell'attività lavorativa come riservata e, pertanto, a non diffonderla, se non nei limiti dell'uso necessario per l'esecuzione dell'attività. In ogni caso, le informazioni ottenute non potranno essere impiegate per interessi propri al fine di trarne indebito vantaggio secondo modalità contrarie alla legge o provocatorie di danni ai diritti, al patrimonio ed agli obiettivi delle Aziende del Gruppo.

Trasparenza - i soggetti destinatari del Codice sono tenuti a fornire informazioni trasparenti, accurate, complete e comprensibili in modo tale che, nell'impostare i rapporti con le Aziende del Gruppo gli stakeholders siano in grado di assumere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti. In particolare, nella predisposizione di eventuali contratti, la Levoni S.p.A. e la controllata Mec Carni S.p.A. hanno cura di specificare al contraente i comportamenti da tenere in tutte le circostanze previste in maniera chiara e comprensibile.

Rispetto della dignità delle persone e pari opportunità. Lavoro infantile – il Gruppo Levoni rispetta i diritti fondamentali delle persone tutelandone l'integrità morale e garantendone pari opportunità. Nelle relazioni interne ed esterne, non sono ammessi comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio fondato sulla razza, il credo religioso, l'età, lo stato di salute, le opinioni politiche e l'orientamento sessuale, nonché qualsiasi caratteristica intima della persona.

Le Aziende del Gruppo assicurano, ugualmente, condizioni di lavoro rispettose delle regole comportamentali della buona educazione. Esse agiscono affinché nell'ambiente di lavoro non si verifichino episodi di intimidazione, mobbing o stalking.

Le Aziende Levoni S.p.A. e Mec Carni S.p.A. non impiegano né sostengono l'utilizzo del lavoro infantile, ovvero di minori di anni 15, anche se prevista in deroga legale una età più bassa.

Le Aziende del Gruppo si impegnano a rispettare il diritto di tutto il personale ad aderire ai sindacati di loro scelta ed il diritto alla contrattazione collettiva. Inoltre, l'Azienda si impegnano a garantire che i rappresentanti dei lavoratori (RSA/RSU e O.O.S.S.) non siano soggetti a discriminazioni e che tali rappresentanti possano comunicare, nelle modalità previste dalla legge e dal CCNL vigente, con i propri iscritti e simpatizzanti nei luoghi di lavoro.

Le Aziende Levoni S.p.A. e Mec Carni S.p.A. garantiscono che il salario erogato ai propri dipendenti è conforme alle leggi ed al CCNL vigente (CCNL Industria Alimentare).

Sicurezza, salvaguardia della salute e condizioni di lavoro – il Gruppo Levoni si impegna ad agire in maniera scrupolosa nel rispetto della normativa vigente in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro, nonché a garantirne l'applicazione all'interno delle Aziende.

A tal fine, la Levoni S.p.A. e la Mec Carni S.p.A. si impegnano a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando una maggiore consapevolezza dei rischi e promuovendo condotte responsabili da parte di tutti i dipendenti.

Le Aziende del Gruppo effettuano un controllo costante dei locali e dei relativi impianti che hanno in proprietà o in affitto o dei quali dispongano a qualsiasi titolo, anche al di là degli obblighi normativi e della prevenzione dei rischi considerati imminenti, al fine di garantire più elevati livelli di sicurezza ed igiene nell'ambiente di lavoro.

Gli Amministratori, i dipendenti ed i collaboratori delle Aziende del Gruppo assicurano la massima collaborazione e disponibilità nei confronti del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) e nei confronti di chiunque svolga ispezioni e controllo per conto di qualsivoglia ente pubblico competente in materia. Ove i dipendenti o i collaboratori riscontrino anomalie od irregolarità in tale materia, gli stessi informeranno immediatamente gli Amministratori o il delegato ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. n. 81 del 2008, oltre che il RSPP.

Impegno per lo sviluppo sostenibile e tutela ambientale – il Gruppo si impegna ad agire nel rispetto delle normative vigenti, applicando le migliori tecnologie disponibili, a favorire e programmare uno sviluppo delle proprie attività volto ad ottimizzare l'utilizzo delle risorse naturali, preservare l'ambiente anche per le generazioni future, nonché a sostenere iniziative per una diffusa protezione dell'ambiente

In coerenza con la propria linea di attenzione alle problematiche ambientali e territoriali, il Gruppo si impegna, in particolare all'osservanza della normativa posta a protezione dell'ambiente, all'adozione

di sistemi di gestione ambientale e di qualità certificati, all'aggiornamento tecnologico costante degli impianti al fine di garantire la riduzione dei fattori inquinanti, alla minimizzare degli impianti ambientali diretti ed indiretti causati dall'attività degli impianti produttivi, all'adozione di tecnologie eco-efficienti.

Collaborazione – il lavoro deve essere impostato sui rapporti di fiducia e collaborazione, nel rispetto delle direttive aziendali e delle relazioni tra colleghi e nel rispetto formale dei ruoli previsti dall'organigramma e dagli strumenti per la gestione dei rapporti funzionali, delle mansioni, delle responsabilità e delle autorità implementate dalle singole Aziende.

Il lavoro di gruppo va promosso e stimolato. Gli interessi personali non debbono essere anteposti agli obiettivi sociali.

Responsabilità Sociale – Levoni S.p.A. e Mec Carni S.p.A., nonché la Levoni America Corporation, sono impegnate in pratiche di approvvigionamento socialmente responsabili sulla base non solo di ciò che è previsto dalle disposizioni normative, ma anche in base ai comportamenti che di regola è eticamente lecito attendersi.

Criteri Comportamentali

Corporate Governance.

Il Gruppo Levoni considera elemento fondamentale della propria organizzazione un adeguato ed effettivo sistema di controllo, inteso quale complesso di strumenti, processi ed organismi necessari ed utili ad indirizzare, gestire e verificare le operazioni aziendali in un'ottica di esercizio d'impresa efficiente ed etico.

I Soci

I Soci della Levoni S.p.A., Mec Carni S.p.A. e della Levoni America Corporation sono i primi destinatari del Codice e si impegnano a rispettare promuovendone la condivisione e la conoscenza dello stesso.

Gli Amministratori

Gli Amministratori delegati, consapevoli del proprio ruolo e responsabilità e della funzione di leadership nei confronti di quanti operano all'interno delle Società, svolgono le proprie funzioni con professionalità, autonomia ed indipendenza. Essi si astengono da qualsiasi attività collaterale che possa ledere gli interessi del Gruppo, o della Società, ovvero dal perseguire interessi propri o di terzi anche solo potenzialmente confliggenti e/o pregiudizievoli per le Società medesime.

Gli Amministratori non impediscono né ostacolano l'attività di controllo da parte dei preposti.

Chiunque, nell'ambito delle proprie competenze, deve essere partecipe ed agevolare il funzionamento del sistema di controllo aziendale, sensibilizzando in tal senso il personale.

Risorse umane e politica del personale.

Le Aziende del Gruppo dedicano significativa attenzione al reclutamento del personale, assicurando il rispetto dei diritti fondamentali, nonché dei valori di pari opportunità ed eguaglianza in linea con gli standard internazionali, nonché con le disposizioni di legge in materia e con le prescrizioni derivanti dalla contrattazione collettiva a livello nazionale.

Nelle fasi di selezione, assunzione e di avanzamento di carriera del personale, la Funzione delegata effettua una valutazione esclusivamente sulla base della corrispondenza tra i profili attesi, richiesti e a considerazioni di merito trasparenti e verificabili.

Ogni assunzione è data con regolare contratto di lavoro, contenente tutti gli elementi fondamentali del rapporto instaurato. All'atto dell'assunzione e durante il primo periodo di inserimento aziendale, ogni dipendente riceve un'accurata formazione e informazione in ordine alle proprie mansioni, ai presidi di sicurezza ed igiene sul lavoro, alla tutela dell'ambiente, ai principi ed i valori aziendali, alle norme di comportamento previste dal Codice e dal Modello Organizzativo di Gestione e Controllo. I rapporti di lavoro sono uniformati a principi di reciproco rispetto, equo trattamento e meritocrazia.

Tutela della privacy

Le aziende del Gruppo si impegnano a proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti, ai collaboratori e ai terzi generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni.

In particolare, le stesse nel rispetto del diritto soggettivo degli interessati alla tutela dei dati personali, siano essi dipendenti, collaboratori, clienti o fornitori, forniscono loro una informativa, completa ed aggiornata, scritta con un linguaggio semplice e chiaro, con precisa indicazione del periodo di conservazione dei dati personali, il diritto di proporre reclamo ad un'autorità di controllo, nonché l'eventuale intenzione del titolare di trasferire dati personali a un paese terzo.

Il Titolare del trattamento dei dati adotta ed attua misure tecniche ed organizzative, sin dal momento della progettazione, oltre che nell'esecuzione del trattamento, che tutelano i principi di protezione dei dati. Per il trattamento dei dati - sia ordinari che, eventualmente, sensibili - acquisiti o che verranno acquisiti e/o elaborati nel corso dell'attività è richiesto il rilascio del consenso informato ogni qualvolta ciò si rendesse necessario. Salvo ipotesi specificatamente segnalate agli interessati, tali dati non possono essere comunicati, divulgati o utilizzati per altri fini, sia all'interno, sia all'esterno della Società.

Ai soggetti operanti nell'Azienda, sia in posizione apicale, sia subordinata ed ai collaboratori è vietato alterare in qualsiasi modo il funzionamento del sistema informatico e telematico, ovvero di intervenire con qualsiasi modalità su dati, informazioni e programmi installati per procurare direttamente e/o indirettamente vantaggi o utilità all'attività d'impresa.

Il Gruppo garantisce agli interessati che il trattamento dei loro dati personali venga effettuato con le idonee misure minime di sicurezza in modalità conforme alla normativa vigente applicabile, presso la propria sede e sempre ad opera di personale autorizzato.

Per le attività e/o i servizi professionali conferiti a soggetti terzi che implicino il trattamento dei dati personali e sensibili, le Aziende del Gruppo impongono, contrattualmente, alle stesse una assunzione diretta di responsabilità in ordine alla corretta applicazione della normativa di riferimento. La gestione informativa dei dati è centralizzata, ovvero la Levoni S.p.A. garantisce la gestione di tutte le informazioni anche delle aziende controllate, del pari provvedendo all'adozione di tutti gli strumenti utili a garantire gli impegni normativi cogenti.

Proprietà intellettuale

La politica del Gruppo prevede la tutela della proprietà intellettuale, dei brevetti, marchi di fabbrica, copyright, segreti commerciali, software riservati, diritti di creazione, know-how e show-how.

Le Aziende del gruppo condannano ogni comportamento posto in essere allo scopo di impossessarsi illecitamente di segreti commerciali, elenchi fornitori ed altre informazioni afferenti l'attività economica di terzi. Pertanto, il Gruppo rispetta i diritti della proprietà intellettuale dei propri clienti, evitandone la violazione. I dipendenti devono informare immediatamente gli Amministratori di qualunque avviso o denuncia di violazione dei diritti della proprietà intellettuale altrui.

Il Gruppo considera la tutela del buon funzionamento del mercato un principio cardine della sua attività e condanna tutti quei comportamenti che impediscono o turbano il libero esercizio ed il normale svolgimento dell'industria e del commercio, scoraggiando la concorrenza sleale. Pertanto le Aziende del Gruppo ispirano la propria condotta nei confronti dei concorrenti ai principi di lealtà e correttezza e, conseguentemente, stigmatizzano e disapprovano qualsiasi comportamento che possa costituire impedimento o turbamento all'esercizio di un'impresa o del commercio o che possa essere comunque volto alla commissione di delitti contro l'industria ed il commercio.

Gestione contabile e finanziaria

Le Società forniscono una rappresentazione chiara, corretta e veritiera delle proprie registrazioni effettuate in conformità al codice civile o alle altre disposizioni nazionali applicabili, ai principi contabili e nel rispetto delle norme fiscali vigenti e applicabili, in modo da assicurare trasparenza e tempestività di verifica.

Ogni operazione e transazione viene correttamente registrata, autorizzata ed è verificabile, legittima, coerente e congrua.

Tutte le azioni e le operazioni del (anche *infra*) Gruppo hanno una registrazione adeguata e il processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento è verificabile. Per ogni operazione vi è supporto documentale idoneo a consentire, in ogni momento, l'effettuazione di controlli che attestino

le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

Le Aziende del Gruppo prevencono altresì la creazione di registrazioni false, incomplete o ingannevoli e vigila affinché non vengano costituiti fondi extra bilancio, segreti, non registrati o giacenti in conti personali, ovvero emesse o registrate fatture per operazioni in tutto o in parte inesistenti. Infatti, gli organi amministrativi non devono rappresentare falsi nei bilanci, nei libri sociali e nelle comunicazioni dirette a soci e/o terzi, fatti materiali non corrispondenti al vero, ovvero non omette informazioni dovute circa la situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società, in modo da indurre in errore i destinatari, cagionare un danno patrimoniale ai soci e ai creditori sociali. Neppure adottare comportamenti frodatori della normativa fiscale applicabile.

È vietata ogni azione od omissione capace di impedire, ostacolare o falsare le attività di controllo riservate ai soci o attribuite ad organi di controllo intra ed extra sociali.

È fatto espresso divieto a chiunque di usare senza autorizzazione i fondi sociali e di costituire, detenere e gestire fondi anche esteri non risultanti dalla contabilità ufficiale. Eventuali violazioni dei precetti del presente articolo devono essere tempestivamente segnalate, da chiunque ne abbia conoscenza, all'Organismo di Vigilanza.

Le comunicazioni sociali devono essere chiare, veritiere, corrette, trasparenti ed esaustive; esse devono informarsi ai principi, criteri e formalità previsti dal codice civile o dalle altre disposizioni nazionali applicabili, dai principi contabili e devono avvenire nel rispetto delle prescrizioni della normativa fiscale, nonché di leggi speciali e regolamenti applicabili.

Il bilancio di esercizio, i prospetti informativi, i libri sociali e, in genere, le relazioni o comunicazioni sulla situazione economica patrimoniale e finanziaria previste dalla legge, le scritture contabili e i libri sociali della Società sono documenti redatti secondo i principi di trasparenza e correttezza.

Il personale è sensibilizzato al fine di prevenire operazioni che possano sostanziare, anche a titolo di concorso, fenomeni di riciclaggio o di autoriciclaggio.

Le Aziende del Gruppo possono concedere contributi e sponsorizzazioni a privati ed enti pubblici e non profit, finalizzati ad obiettivi sociali, culturali e solidaristici, nel rispetto delle prescrizioni della normativa contabile, civilistica e fiscale applicabile.

Tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente.

In via generale, tutte le attività del Gruppo sono condotte in conformità agli accordi e agli standard nazionali ed internazionali.

Le aziende del Gruppo Levoni, impegnate nella promozione e mantenimento un adeguato sistema di controllo interno e gestione dei rischi, adottano e mettono in esecuzione tutti gli strumenti utili a gestire e verificare le attività di impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto di leggi e procedure aziendali. In particolare il Gruppo opera per:

- l'eliminazione dei rischi, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico;
- valutazione di tutti i rischi che non possono essere eliminati;
- rispetto dei principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro, nella definizione dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- la programmazione di misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buone prassi;
- impartizione di adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi e strumenti sono utilizzati dall'impresa per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'allestimento di un'organizzazione e delle risorse necessarie.

In relazione alle attività a possibile impatto ambientale, gli Amministratori ed i vertici aziendali si impegnano a rispettare la legislazione in materia ambientale e ad attuare misure preventive per evitare o quantomeno minimizzare l'impatto ambientale.

La condivisione di questi valori è estesa anche ad altri soggetti estranei alla compagine aziendale, legati all'impresa da rapporti negoziali, mediante clausole contrattuali specifiche.

In particolare, il Gruppo è impegnato a:

- adottare le misure atte a limitare e - se possibile - annullare l'impatto negativo dell'attività economica sull'ambiente, in via preventiva, non solo quando il rischio di eventi dannosi o pericolosi sia dimostrato, ma anche, in via precauzionale, quando non sia certo se e in quale misura l'attività di impresa esponga l'ambiente a rischi;
- privilegiare l'adozione di misure atte a prevenire eventuali pregiudizi all'ambiente, piuttosto che attendere il momento della riparazione di un danno ormai realizzato;
- programmare un accurato e costante monitoraggio dei progressi scientifici e dell'evoluzione normativa in materia ambientale;
- promuovere i valori della formazione e della condivisione dei principi del codice tra tutti i soggetti operanti nell'impresa, apicali o sottoposti, affinché si attengano ai principi etici stabiliti, in particolare quando devono essere prese delle decisioni e, in seguito, quando le stesse vanno attuate.

Conflitti di interesse.

Un principio basilare di condotta etica richiede che ciascun dipendente delle Aziende del Gruppo appoggi in maniera positiva, sia sul posto di lavoro che fuori, le attività commerciali dell'Azienda.

Un importante metodo per assolvere a questo impegno è quello di assicurarsi che le trattative commerciali non siano mai influenzate – neanche in apparenza - da interessi personali.

In particolare, e solo a titolo di esempio, durante il periodo di impiego presso Levoni S.p.A. e Mec Carni S.p.A. i dipendenti non devono mai, né direttamente né indirettamente:

- lavorare per, essere associati con, fornire servizi o materiali di qualsiasi genere a, oppure ricevere compensi da un qualunque concorrente dell'Azienda.
- avere interessi finanziari in uno qualunque dei clienti, potenziali clienti, concorrenti, fornitori o venditori dell'Azienda.

La presente Politica non impedisce di socializzare con clienti, concorrenti, fornitori, ma i dipendenti non devono in tal modo contravvenire a nessuno dei precedenti divieti. I dipendenti devono inoltre fare attenzione ed evitare che insorgano conflitti di interesse.

Per comprendere se un determinato impiego o un'attività esterna possa dare origine ad un conflitto d'interesse, e/o interferire con le responsabilità nei confronti del Gruppo il dipendente è invitato a contattare gli Amministratori e verificare la situazione insieme a questi.

Rapporti con le istituzioni

Rapporti con le istituzioni pubbliche.

L'impegno del Gruppo è interamente rivolto al raggiungimento dei più elevati standard di integrità: ciò significa fare business in maniera etica e in conformità a tutte le leggi e i regolamenti vigenti nei Paesi in cui opera.

Il Gruppo mantiene una condotta etica e conforme alla legge, in particolare per quanto concerne i rapporti con le istituzioni pubbliche dei Paesi in cui opera, come descritto qui di seguito.

I dipendenti, i collaboratori e, in generale, tutti coloro che sono assimilabili al personale del Gruppo devono comprendere che qualunque attività illecita potrebbe danneggiare la reputazione dello stesso e provocare conseguenze negative gravi sia per le Aziende, sia per le singole persone coinvolte.

In particolare, è fatto divieto tutti i dipendenti, i collaboratori e coloro operano in nome e per conto delle Aziende del Gruppo di:

- dare, offrire o promettere valori di qualsiasi genere a funzionari statali al fine di influenzare o di ricompensare un atto ufficiale;
- dare ovvero offrire valori di qualsiasi genere a funzionari statali con l'intento di ottenere un contratto con l'istituzione pubblica di appartenenza del funzionario, oppure un trattamento di favore;
- di elargire, tentare di elargire, offrire ed esigere, accettare o tentare di accettare qualunque tipo di "regalia" o tangente. È considerata regalia, o tangente, qualsiasi cosa di valore che venga elargita allo scopo di ottenere o di ricompensare in maniera illecita un trattamento di favore;
- di porre in essere ogni condotta, attiva od omissiva, che si concretizzi in artifici e raggiri, posta in essere, con qualsiasi mezzo, ad opera di un suo componente, e rivolta ad ottenere ingiustificatamente finanziamenti, sovvenzioni o provvidenze erogate da soggetti pubblici nazionali e/o europei, ovvero per distrarne l'utilizzo vincolato.

Nei Paesi dove è nel costume offrire doni a clienti o altri, è possibile accettare doni purché siano di natura appropriata e di valore modico, ma sempre nel rispetto delle leggi.

Rapporti con le Autorità Giudiziarie

In caso di coinvolgimento del Gruppo in procedimenti giudiziari (amministrativi, civili e/o penali) le Aziende Levoni S.p.A. e Mec Carni S.p.A. agiscono nel rispetto della legge e delle norme del presente Codice Etico.

È fatto particolare divieto, agli organi sociali ed ai dipendenti muniti di delega a rappresentare le Società in giudizio, di promettere o dare denaro o altra utilità, a magistrati, giudici, addetti alla cancelleria e testimoni al fine di condizionare l'esito del processo in senso favorevole alle Aziende. Ugualmente è fatto di vieto di rendere, indurre o favorire dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria.

Le Aziende del Gruppo reputano l'ordine pubblico interesse fondamentale della società in cui operano e pertanto condannano l'instaurazione di qualunque rapporto con soggetti il cui comportamento non sia improntato a principi di verificata legalità ed eticità. A tal fine le Aziende attivano tutte le modalità di controllo preventivo e successivo necessarie allo scopo di impedire l'instaurazione di tali rapporti

Rapporti commerciali

Clienti

Le Aziende si propongono di accrescere il grado di soddisfazione e gradimento dei propri servizi o prodotti, sensibilizzandosi alle esigenze della clientela, anche potenziale, e fornendo un'esauriente informazione preventiva.

Tali rapporti sono gestiti secondo criteri di collaborazione, disponibilità, professionalità e trasparenza, nell'impegno di garantire l'elevata qualità dei prodotti offerti, al fine di costruire rapporti solidi e duraturi, caratterizzati dal reciproco affidamento.

Fornitori.

La scelta dei fornitori si basa su un'attenta valutazione di ordine tecnico ed economico in considerazione dei seguenti parametri: qualità dei prodotti, stima dell'offerta e della convenienza economica, della idoneità tecnica e professionale, della competenza ed affidabilità.

La condivisione del presente Codice rappresenta presupposto indefettibile per l'instaurazione ed il mantenimento dei rapporti di fornitura. I prodotti e/o servizi forniti risultano conformi e giustificati da concrete esigenze aziendali, nei limiti del budget disponibile.

Nella pendenza dei rapporti continuativi di somministrazione di beni e servizi, così come con ogni potenziale fornitore, le Aziende del Gruppo intrattengono rapporti imperniati sui principi di buona fede, correttezza, trasparenza e nel rispetto dei valori di equità, imparzialità, lealtà e pari opportunità. I rapporti con consulenti esterni, collaboratori ed eventuali *outsourcers* si fondano sui medesimi principi e criteri selettivi.

Partner commerciali.

Il Gruppo impronta i rapporti con i propri partner commerciali e le imprese concorrenti alla puntuale osservanza delle leggi applicabili, delle regole di mercato, dei principi ispiratori della concorrenza leale, contrastando ogni forma di accordo o comportamento illecito o collusivo.

Le relazioni commerciali sono instaurate con soggetti adeguatamente selezionati secondo criteri di valutazione oggettivi di qualità, competenza e professionalità.

Modalità di attuazione del Codice

Valore contrattuale del Codice

Il presente Codice Etico e Comportamentale, considerato nella sua interezza ed unitamente a tutte le specifiche procedure attuative approvate dalle Aziende del Gruppo, deve considerarsi parte integrante dei Contratti di lavoro subordinato in essere e da stipulare, ai sensi dell'art. 2104 c.c.

La violazione di tali disposizioni integrerà, pertanto, un illecito di natura disciplinare e, come tale, potrà essere perseguito e sanzionato dalle Aziende ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della L. 300/1970; detto illecito potrà comporterà, tra l'altro, il risarcimento dei danni procurati alle Aziende del Gruppo.

Per quanto concerne i collaboratori, i consulenti, i contraenti e gli altri soggetti terzi, la sottoscrizione o, comunque, l'adesione alle disposizioni ed ai principi previsti dall'esteso Codice rappresentano una *conditio sine qua* non della stipulazione di contratti di qualsiasi natura fra le Società Levoni S.p.A. e Mec Carni S.p.A. e tali soggetti. Pertanto, le disposizioni approvate, rese note ed accettate costituiscono parte integrante dei contratti stessi. In ragione di quanto sopra, eventuali violazioni da parte dei soggetti terzi di specifiche disposizioni del Codice legittimano l'interruzione da parte delle predette società dei rapporti contrattuali in essere con detti soggetti e posso altresì essere individuate *ex ante* come cause di risoluzione espressa del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c.

I principi operativi

L'attuazione dell'esteso Codice Etico e comportamentale pone le sue basi sui principi operativi che caratterizzano le Aziende del Gruppo sin dalla loro costituzione:

- azioni conformi ai valori aziendali ed alle esigenze dei clienti, in particolare, e soprattutto, alla correttezza nei rapporti negoziali;
- comunicazione costruttiva, trasparente, diretta, onesta e tempestiva;
- partecipazione al lavoro di gruppo e tesorizzazione degli errori reciproci;
- miglioramento progressivo e costante delle posizioni.

Impegni comuni

È dogma per il Gruppo il rispetto delle leggi e delle regole applicabili nel settore operativo. Nessuna azione che violi leggi e regolamenti dovrà essere intrapresa dalle Aziende. Ogni soggetto destinatario del Codice deve fare propri i principi legali ed etici che si applicano alle attività aziendali e in caso di dubbio a proposito dell'adeguatezza della condotta proposta, si relazioni con l'Organismo di Vigilanza al fine di ottenere un parere sulla conformità del proprio agire alle regole fissate nell'esteso Codice.

Il Gruppo è impegnato ad agire con integrità morale e professionale ed a gestire le sue attività in linea con i più alti modelli etici. Ognuno deve impegnarsi ad interagire in maniera corretta con i clienti, i fornitori, i concorrenti e con i colleghi di lavoro. Non si deve tendere a conseguire posizioni di supremazia nei rapporti di lavoro, attraverso la manipolazione, l'occultamento o l'abuso di informazioni privilegiate, o comunque con il travisamento di fatti materiali. L'atteggiamento di ciascuno deve essere equo nei confronti di tutti.

Il presente Codice contiene le regole in materia di condotta sia personale che professionale, pertanto l'adesione al Codice non integra in nessun modo la stipula di un contratto di assunzione o la garanzia di un impegno a tempo indeterminato.

Le regole di condotta degli Amministratori e dei Vertici Aziendali

I membri dei Consigli di Amministrazione, i responsabili di funzioni delle Società, nonché i sindaci sono tenuti al rispetto del presente Codice e ad uniformare la propria condotta a valori di onestà, lealtà, correttezza ed integrità, condividendo consapevolmente la missione delle Società.

È compito dei membri dei Consigli di Amministrazione dare concreta attuazione ai principi contenuti nel presente Codice, rafforzando la fiducia e la coesione cui si ispira l'operatività aziendale.

A tal fine, i Consiglio di Amministrazione si ispirano, anche nella determinazione degli obiettivi d'impresa, ai valori espressi dal codice. I Consigli di Amministrazione delle Aziende agiscono nella piena consapevolezza di interpretare puntualmente i principi espressi nel presente Codice Etico.

Gli obblighi dei Responsabili di Funzione

Ogni responsabile di funzione aziendale deve:

- rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri sottoposti;
- curare l'osservanza del codice da parte dei medesimi;
- adoperarsi affinché i dipendenti comprendano che il rispetto delle disposizioni contenute nel Codice costituisce parte e sostanziale della loro prestazione lavorativa;
- selezionare dipendenti e collaboratori che garantiscano il rispetto dei principi presenti nel Codice;
- riferire tempestivamente all'Organismo di Vigilanza eventuali segnalazioni di violazioni o richieste di chiarimenti avanzate dai dipendenti;
- impedire qualsiasi forma di ritorsione all'interno delle proprie funzioni, a danno di lavoratori o collaboratori che abbiano collaborato all'osservanza o all'implementazione concreta del Codice.

Gli obblighi dei dipendenti

Ad ogni dipendente è richiesta la conoscenza delle disposizioni contenute nel Codice e delle norme di legge di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione.

I dipendenti hanno l'obbligo di agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti dal proprio contratto di lavoro e da quanto previsto dal presente codice etico, assicurando le prestazioni che gli sono richieste.

Informare i propri responsabili e l'Organismo di Vigilanza in ordine ad eventuali violazioni al codice Etico ed al Modello Organizzativo dei quali venga a conoscenza.

L'Azienda indagherà, tratterà e risponderà alle problematiche mosse dai dipendenti e dalle parti interessate riguardo alla conformità o non conformità delle politiche aziendali al Codice Etico adottato.

L'Azienda si asterrà dal prendere provvedimenti disciplinare, licenziare o altrimenti discriminare qualsiasi dipendente che fornisca informazioni riguardanti il non rispetto delle norme contenute nel presente Codice.

Disposizioni finali

Statuto, leggi e regolamenti

Il contenuto del presente Codice deve essere coordinato con le disposizioni dello Statuto Sociale, con le disposizioni in materia civile e penale applicabili, nonché con le disposizioni di legge in materia giuslavoristica e con quelle derivanti dalla contrattazione collettiva, così come ad ogni altra legge o regolamento applicabile.

Modello organizzativo di Gestione e controllo

Il presente Codice coordina ed integra il contenuto precettivo del Modello adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sinergicamente al quale individua gli standard comportamentali cui devono uniformarsi i soggetti che operano nelle aree/funzioni valutate e censite come a rischio-reato.

Pertanto il Codice è da considerarsi parte integrante del Modello di Organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Levoni S.p.A. e dalla controllata Mec Carni S.p.A. e trova attuazione coordinata con le prescrizioni comportamentali del Modello.

Organismo di Vigilanza

Nell'ambito del sistema di prevenzione dei reati di cui si sono dotate la Società del Gruppo, l'Organismo di Vigilanza (OdV) è il soggetto aziendale deputato alle attività di controllo nonché di aggiornamento ed adeguamento del Modello e del Codice Etico. Esso è composto da soggetti dotati

dei necessari requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza, nonché di competenza ed esperienza nelle materie di interesse.

Nell'esercizio delle proprie competenze, l'Organismo di Vigilanza provvede in particolare a:

- interpretare, applicare e controllare il rispetto del presente Codice Etico;
- vigilare sull'osservanza, funzionamento, aggiornamento e ottimizzazione del Modello Organizzativo e del Codice;
- svolgere attività ispettiva, di monitoraggio e coordinamento con gli altri organi endo/extra societari;
- rilevare e segnalare agli organi deputati gli eventuali trasgressori, attivando la procedura disciplinare.

Attività di vigilanza, violazioni e sanzioni.

L'osservanza dei principi e delle regole del Codice Etico e la loro coerente diffusione ed applicazione operativa nell'ambito delle responsabilità assegnate costituiscono parte essenziale ed integrante delle obbligazioni contrattuali di ciascun collaboratore.

L'OdV rileva, attraverso ogni fonte di conoscenza, eventuali violazioni del Codice e le segnala all'Organo Amministrativo che le contesta formalmente ai trasgressori.

In particolare, esso si avvale della collaborazione dell'Organo Amministrativo per le attività istruttorie necessarie e per la segnalazione ed il trattamento delle violazioni che è suo compito definire.

L'OdV è, inoltre, titolato a raccogliere direttamente qualsiasi elemento indicativo di violazioni del Codice e del Modello.

In ogni caso, esso agisce in modo da assicurare una generale correttezza della procedura di accertamento, al fine di evitare segnalazioni di scarso rilievo, non supportate da fatti o del tutto infondate, onde adottare determinazioni solo con riferimento a violazioni significative.

L'OdV costituisce un punto di riferimento per l'interpretazione del Codice e del Modello, si avvale di strutture, anche esterne, per la periodica verifica ed aggiornamento dei medesimi, assicurando, inoltre, efficaci processi di comunicazione, formazione e coinvolgimento, coordinando le iniziative per la loro divulgazione e comprensione.

Quanto alle sanzioni irrogabili ai dipendenti, occorre far riferimento alle sanzioni previste dal Sistema disciplinare, in funzione della tipologia del trasgressore, e secondo una dosimetria della sanzione commisurata alla gravità del fatto e previo il necessario coordinamento con gli organi sociali e, eventualmente, le organizzazioni sindacali. Sempre nel pieno rispetto del contraddittorio con il trasgressore.

[*] Nei rapporti negoziali, a seconda della gravità della violazione, il contratto sottoscritto può essere risolto per inadempimento, imputabile ed importante.

Nei casi di rapporto organico, la rilevata e contestata violazione da parte di un membro degli organi di gestione e/o controllo è valutata in funzione della sua gravità e può comportare la revoca per giusta causa dell'incarico, deliberata dall'Assemblea dei Soci.

Nel caso che il trasgressore sia un socio, l'OdV valuta, in coordinamento con gli organi sociali competenti, la gravità della violazione commessa ai fini dell'irrogazione della sanzione.