



**CANTINA DI SOAVE**

CASA VITIVINICOLA DAL 1898

---

**CODICE ETICO**

---

<b>A. PRINCIPI GENERALI .....</b>	<b>3</b>
1. Obiettivi generali e destinatari .....	3
2. Trasparenza e correttezza .....	3
3. Legalità e liceità delle risorse .....	4
4. Rispetto dei diritti umani e dei diritti altrui .....	4
5. Conflitto di interessi .....	4
6. Il comportamento da tenere.....	5
7. Segnalazione di violazioni .....	5
8. Sanzioni.....	6
9. Formazione e miglioramento del Codice Etico.....	6
<b>B. RAPPORTI CON SOGGETTI SPECIFICI.....</b>	<b>6</b>
1. Rapporti con la Pubblica Amministrazione.....	6
2. Rapporti con i soci.....	7
2.1 Rapporti dei soci verso la Cooperativa.....	7
2.2 Rapporti con i soci amministratori.....	7
3. Rapporto di lavoro.....	8
3.1 Rapporti con i dipendenti .....	8
3.2 Doveri dei dipendenti .....	8
4. Rapporti con i concorrenti.....	9
5. Rapporti con i fornitori .....	9
6. Rapporti con i distributori.....	10
7. Rapporti con i certificatori.....	10
8. Rapporti con i consumatori .....	10
9. Rapporti con l'ambiente e la collettività.....	11
10. Rapporti con i media .....	11

## A. PRINCIPI GENERALI

### 1. OBIETTIVI GENERALI E DESTINATARI

Il presente Codice Etico si rivolge a tutti coloro che lavorano nell'Azienda e per l'Azienda. Esso, per l'ampiezza e la complessità delle prescrizioni contenute, costituisce compendio e complemento rispetto alla politica aziendale e include l'impegno a rispettare, tutelare e promuovere i diritti umani nella conduzione delle proprie attività aziendali, in accordo a standard internazionali quali la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, le Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) e i Principi Guida su imprese e diritti umani delle Nazioni Unite.

L'azienda infatti si propone di evitare qualsiasi comportamento, atto o decisione che possa causare, o contribuire a causare, un impatto negativo sui Diritti Umani e promuove il rispetto di tali diritti nei rapporti con dipendenti, appaltatori, partner e fornitori e più in generale con tutte le parti interessate.

In particolare le persone che in Azienda rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione o che, anche di fatto, esercitano la gestione e il controllo, ovvero coloro che ne sono sottoposti alla direzione e vigilanza, si impegnano a perseguire i principi fissati nel presente Codice Etico, ispirando costantemente la loro condotta agli obblighi di legge e agli ulteriori doveri prescritti nelle successive disposizioni.

L'Azienda, infatti, non solo impone il rispetto di tutte le norme di legge che regolamentano ciascuna attività svolta, nell'ordinamento italiano o altrove operi, bensì considera suoi fondamentali obiettivi la correttezza e la reputazione commerciale, l'igiene e sicurezza dei propri prodotti, la tutela della sicurezza del lavoro e dell'ambiente, il rispetto della persona in ogni sua prerogativa, l'identità delle proprie produzioni, il legame con il territorio di appartenenza, di cui la cooperativa è espressione, anche in ragione della compagine sociale, la liceità e la trasparenza di ogni sua decisione e iniziativa.

La costante tensione verso questi obiettivi si realizza con un sistema continuo di formazione, attuazione, miglioramento e controllo volto a insegnare e verificare il rispetto della legge e del Codice Etico. In questa prospettiva è prioritario raccogliere le segnalazioni di eventuali violazioni, sollecitare richieste di chiarimenti e osservazioni, al fine di migliorare l'adeguatezza delle disposizioni a fronte delle esigenze e/o problematiche che emergono dall'esperienza e dalla prassi o da qualsiasi cambiamento organizzativo e normativo. Al fine di garantire un flusso comunicativo continuo tra gli operatori aziendali, in particolar modo tra le funzioni più operative e quelle direzionali/manageriali, l'azienda mette a disposizione di tutti i propri dipendenti strumenti finalizzati alla raccolta delle suddette comunicazioni, garantendo la massima tutela dei diritti dei lavoratori (*privacy*).

I precetti contenuti nel Codice Etico devono essere adempiuti e controllati secondo un sistema che tenga in considerazione i rischi, le dimensioni, le risorse e le problematiche tecnico-economiche che caratterizzano ogni singola attività aziendale, secondo un principio di proporzionalità degli strumenti e non già degli obiettivi. Sicché il rispetto dei requisiti fissati dalla legge costituisce sempre e comunque soglia inderogabile cui nessuno può sottrarsi ed eventuali deroghe alle ulteriori prescrizioni del Codice Etico saranno l'eccezione alla regola, in funzione di motivate e trasparenti esigenze.



### 2. TRASPARENZA E CORRETTEZZA

L'Azienda nel rispetto dei propri obiettivi assume decisioni trasparenti e prende impegni chiari e precisi, utilizzando sempre la forma scritta quando prescritto dalla legge; adempie entrambi con rigore e in modo da non trarre in inganno alcuno, assicurando in ogni caso veridicità e completezza delle informazioni.

### 3. LEGALITÀ E LICEITÀ DELLE RISORSE

L'Azienda non promette e non dà, non chiede e non accetta qualsiasi utilità per interessi o vantaggi contrari al Codice Etico, né da pubblici ufficiali né da incaricati di pubblici uffici né da privati. L'Azienda non ammette altresì costrizioni o induzioni contrarie al Codice Etico, né da pubblici ufficiali né da incaricati di pubblici uffici né da privati e ne sollecita la denuncia alle autorità competenti. L'Azienda opera esclusivamente con risorse lecite, siano esse denaro, beni o qualsiasi altra utilità.



### 4. RISPETTO DEI DIRITTI UMANI E DEI DIRITTI ALTRUI

L'organizzazione rispetta le previsioni normative in ambito di contrattualistica del lavoro, in particolare secondo quanto disposto dallo Statuto dei lavoratori e dalle normative nazionali, europee e/o di ordine superiore.

L'Azienda si impegna in modo responsabile a rispettare e promuovere i diritti umani con particolare riferimento a quanto contenuto nei Principi Guida delle Nazioni Unite sulle imprese e i diritti umani, che a loro volta rimandano ai seguenti documenti:

- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- le convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici;
- Patto internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali.

La Cantina di Soave si aspetta e si adopera inoltre affinché i dipendenti e tutti quei soggetti che entrano in relazione con essa rispettino le suddette linee guida e raccomandazioni. L'obiettivo è quello di aumentare la cultura e la condivisione di questi principi all'interno della comunità in cui l'azienda opera.

L'azienda si impegna inoltre a migliorare costantemente le condizioni di lavoro, al fine di garantire condizioni igieniche e di sicurezza ottimali, nonché di instaurare rapporti positivi che consentano il libero confronto.

In particolar modo l'azienda garantisce che la propria struttura esclude il lavoro minorile, tutela la libertà di associazione dei propri lavoratori in forme sindacali e il diritto alla contrattazione collettiva ed esclude forme di lavoro forzato e schiavitù.

Infine l'azienda promuove la diversità e l'inclusione delle persone con cui lavora; si impegna per le pari opportunità ed è intollerante alla discriminazione e alle molestie. Non ammette discriminazioni o molestie sulla base di razza, sesso, colore della pelle, origine nazionale o sociale, etnia, religione, età, disabilità, opinioni politiche o qualsiasi altra condizione protetta dalla legge applicabile.



### 5. CONFLITTO DI INTERESSI

Un conflitto d'interesse sussiste nel momento in cui l'interesse privato di un qualunque destinatario entra o potrebbe entrare in contrasto con gli interessi dell'Azienda: tale interesse, se perseguito, potrebbe arrecare danni all'Azienda e con essa a tutti coloro che vi lavorano.

L'Azienda pertanto invita tutti i destinatari a decidere esclusivamente sulla base di criteri oggettivi, senza lasciarsi condizionare da interessi o relazioni personali e confida innanzitutto che i conflitti d'interesse siano evitati e, in ogni caso, che chiunque sospetti di potervi incorrere si confronti con i superiori, la dirigenza o gli organi di controllo a seconda dei casi.

È fondamentale tenere presente che interesse fondamentale dell'Azienda è quello del pieno rispetto delle leggi dei paesi dove opera e che quindi ogni comportamento vietato dalla legge non è nell'interesse dell'Azienda anche se da esso potrebbe

derivarle un vantaggio: tale vantaggio sarebbe illecito e per ciò rifiutato e solo apparente. Il vero vantaggio dell'Azienda, infatti, deriva dal suo concreto successo nel raggiungere i propri obiettivi esclusivamente con attività conformi alla legge, ovvero nell'unico modo che conferisce certezza alla continuità dell'Azienda ed effettività al suo valore.



## 6. IL COMPORTAMENTO DA TENERE E LE DEROGHE

Il comportamento di ciascuno dei destinatari deve essere sempre conforme alla legge.

Il Codice Etico si propone di assistere i destinatari a scegliere il comportamento che dagli stessi deve essere tenuto o la decisione che deve essere presa anche in quei casi o circostanze nei quali non è la legge che può dare precise indicazioni. Lo stesso Codice Etico, peraltro, non risolve tutte le situazioni e i possibili dubbi, ma riferendosi ai principi in esso descritti i destinatari sono posti nella condizione di tenere comportamenti comunque coerenti con l'interesse dell'Azienda. Ove, tuttavia, residuino margini di incertezza i destinatari dovranno rivolgersi ai superiori, alla dirigenza o agli organi di controllo a seconda dei casi e, se ciò non fosse possibile, porsi le seguenti domande sul comportamento o la scelta che intendono adottare:

- È legale? È etico?
- Potrei spiegarlo senza imbarazzo ai miei fornitori o ai miei clienti?
- Potrei motivare in modo coerente la mia scelta di fronte ai soci e ai dipendenti?
- Sarei orgoglioso se fosse pubblicato su un quotidiano?

Nel caso in cui i destinatari ritengano di essere costretti dagli eventi o dalle circostanze, ad esempio per evitare un imminente male maggiore, ad adottare un comportamento o una decisione che pur ritengono in conflitto con il presente Codice Etico, essi ne dovranno spontaneamente e motivatamente rendere conto ai superiori, alla dirigenza o agli organi di controllo a seconda dei casi.



## 7. SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI

L'azienda promuove la cultura del dialogo, cioè la libertà di interpellare, in ottica di confronto, colleghi e/o superiori gerarchici nel caso in cui si ritenga opportuno o necessario manifestare dubbi o preoccupazioni, esporre problemi, formulare proposte e idee o, in generale, esprimere opinioni per migliorare il lavoro all'interno dell'organizzazione. L'organizzazione crede fermamente che il confronto e la libertà di parlare sia fondamentale per consolidare la realtà oggi e accrescere in futuro la reputazione, il suo successo e la sua capacità operativa.

Tutti i destinatari del Codice Etico hanno il dovere di segnalare violazioni al presente documento (comprese eventuali violazioni dei diritti umani) ai superiori, alla dirigenza o agli organi di controllo a seconda dei casi. L'Azienda si impegnerà per tutelare la riservatezza della segnalazione. La segnalazione delle violazioni deve essere resa per iscritto e deve essere intesa non solo come un obbligo, ma anche percepita come un importante meccanismo di miglioramento. A tal fine l'azienda ha formalmente previsto all'interno del Piano Sicurezza del Sito un sistema di raccolta delle segnalazioni. In ogni caso l'azienda si impegna a svolgere una indagine rispetto alla segnalazione e a fornire una risposta alle preoccupazioni dei dipendenti, adottando misure correttive.

## **8. SANZIONI**

Le violazioni del Codice Etico comporteranno sanzioni disciplinari a seconda della gravità, fino al licenziamento; ovvero la risoluzione del contratto di collaborazione o fornitura, oltre al risarcimento del danno. Tali sanzioni saranno conformi alle disposizioni normative del CCNL applicato ai lavoratori aziendali.



## **9. FORMAZIONE E MIGLIORAMENTO DEL CODICE ETICO**

L'Azienda assegna al Codice Etico il compito di descrivere il modo in cui vuole lavorare e rapportarsi con tutti i soggetti che a diverso titolo partecipano alla sua iniziativa economica.

Il Codice Etico è materia di specifica e ripetuta formazione in favore dei destinatari, cui si richiede un attivo e costante contributo per rendere le disposizioni sempre più complete ed efficienti.

L'azienda si impegna a curare l'aggiornamento periodico del presente Codice Etico a fronte dei medesimi casi previsti per l'aggiornamento dei sistemi di gestione aziendali.



# **B. RAPPORTI CON SOGGETTI SPECIFICI**

## **1. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

I rapporti con la Pubblica Amministrazione, nazionale, comunitaria o straniera, centrale o periferica, e con i soggetti da essa incaricati devono essere condotti nel rispetto della normativa vigente e dei seguenti principi.

È obbligo che i rapporti con i funzionari o i dipendenti pubblici o gli incaricati di pubblico servizio siano corretti, trasparenti e leali, evitando ogni forma di collusione o di inganno.

È fatto assoluto divieto di offrire o promettere, in qualsiasi forma, anche indiretta, denaro, doni, beni o servizi e in genere qualsiasi favore o utilità a funzionari pubblici, incaricati di pubblico servizio e a qualsiasi altro soggetto operante per conto della Pubblica Amministrazione, salvi gli omaggi di modico valore e usuali del settore. Dovranno essere segnalate ai superiori, alla dirigenza o agli organi di controllo eventuali richieste, dirette o indirette, anche solo inopportune da parte di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio.

È fatto altresì divieto di rendere in qualsiasi forma e per qualsiasi ragione false o incomplete informazioni, anche ove informazioni complete e veritiere possano rappresentare un apparente vantaggio per l'Azienda. La collaborazione con i predetti soggetti impone sincerità ed onestà in ogni e qualsiasi circostanza, sia essa collegata alle fasi di controllo delle autorità ispettive, alla tutela di interessi legittimi dell'Azienda o all'ottenimento ed all'impiego di contributi pubblici, nazionali o comunitari, di qualsiasi natura e importo.

## 2. RAPPORTI CON I SOCI

La governance dell'Azienda e i criteri di attribuzione di deleghe e procure devono essere certi e trasparenti, nonché improntati a principi di competenza e capacità, sincerità e fiducia nei rapporti con i soci, evitando ogni conflitto di interessi anche solo potenziale.

È assicurata la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza, fornendo loro con chiarezza e precisione ogni rilevante informazione. La registrazione delle operazioni e delle transazioni aziendali deve essere tempestiva e veritiera, ne deve essere garantita la conservazione, nonché la possibilità di accedervi secondo modalità che rispettino la normativa applicabile e lo Statuto. Deve essere sempre assicurata la corretta redazione, in conformità alle disposizioni normative e regolamentari applicabili, delle scritture contabili e del bilancio, nonché delle eventuali ulteriori relazioni, prospetti e comunicazioni sociali, assicurandone la veridicità, la loro regolare conservazione e la possibilità di accesso a quanti ne abbiano diritto.

È vietato compiere scelte che possano compromettere il valore reale ed effettivo dell'Azienda e la sua continuità, nonché rappresentarla falsamente. Gli amministratori, i dirigenti e quanti svolgano comunque ruoli di gestione e rappresentanza sono tenuti a operare con fedeltà ed efficienza, collaborando lealmente con gli organi di vigilanza, siano essi interni o esterni, pubblici o privati.

I soggetti incaricati di svolgere attività di vigilanza interna (quali, ad es., sindaci, revisori e organismi di vigilanza in genere) sono selezionati secondo criteri di competenza professionale e probità, nonché di reale ed effettiva indipendenza.



### 2.1 RAPPORTI DEI SOCI VERSO LA COOPERATIVA

I soci sono tenuti al rispetto degli obblighi contenuti nello Statuto; essi sono tenuti altresì a comportarsi con correttezza, probità e trasparenza, collaborando lealmente con gli organi della Cooperativa.

I soci devono rispettare tutte le normative cogenti applicabili alla propria attività, compresi il rispetto delle normative che regolamentano i rapporti contrattuali con i propri collaboratori, il rispetto dei diritti umani e delle normative sulla sicurezza sui luoghi di lavoro.



### 2.2 RAPPORTI CON I SOCI AMMINISTRATORI

I soci che in Azienda rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione o che, anche di fatto, esercitano la gestione e il controllo sono tenuti ad operare nel rispetto delle norme e dei principi fissati nel codice etico, garantendo in particolare la riservatezza delle informazioni ottenute nell'esercizio delle loro funzioni, anche una volta terminato il loro mandato.

Gli amministratori partecipano alla gestione dell'Azienda, cooperando in modo leale e perseguendo il solo interesse generale dell'Azienda, evitando con il loro comportamento di gettar discredito sulla stessa.

I soci amministratori in funzione del ruolo di rappresentatività ricoperto devono costituire esempio di rispetto di tutte le disposizioni previste nel presente documento, adoperandosi in maniera propositiva e proattiva alla diffusione dei principi in esso contenuti.

### 3. RAPPORTO DI LAVORO

#### 3.1 RAPPORTI CON I DIPENDENTI

L'Azienda premia l'impegno e le capacità di coloro che lavorano nel suo interesse. Garantisce un ambiente di lavoro sicuro, in grado di tutelare la salute fisica e psichica dei lavoratori, nel rispetto delle norme di legge applicabili. Compatibilmente con le caratteristiche della produzione, il luogo di lavoro deve essere altresì confortevole, garantendo adeguate condizioni di igiene, microclima, rumore, aerazione ed illuminazione come disposto dalle normative di legge e dalla contrattualistica del lavoro nazionale ed internazionale (Convezioni ILO).

I rapporti di lavoro devono essere costituiti in modo regolare, nel rispetto delle norme di legge, garantendo tutti i diritti che l'ordinamento assicura ai lavoratori. In particolare, ai lavoratori deve essere garantita la corresponsione di un salario adeguato e l'adempimento di tutti gli oneri contributivi che la legge pone a carico dei datori di lavoro. La selezione del personale è effettuata in base a principi di imparzialità e pari opportunità, evitando qualsiasi forma di discriminazione che non sia giustificata dalle esigenze legate alle mansioni cui il lavoratore deve essere assegnato.

La gestione dei rapporti di lavoro con i dipendenti avviene secondo criteri di merito ed equità, informandosi a correttezza e lealtà reciproche. Deve essere garantita la formazione completa e continua dei lavoratori in relazione alle mansioni loro assegnate, prestando una particolare attenzione a quei lavoratori che possono avere esigenze formative particolari (in via esemplificativa, ma non esaustiva, per ragioni di lingua o cultura, disabilità, etc); la crescita professionale dei propri dipendenti è uno degli elementi ritenuti fondamentali dall'azienda. I lavoratori non possono essere discriminati per ragioni di sesso, età, religione e opinioni politiche, etnia o per qualsiasi altra ragione che sia comunque ingiustificatamente discriminatoria. L'ambiente di lavoro deve essere sereno, evitando qualsiasi forma di vessazione fisica o psichica a danno dei lavoratori (c.d. *mobbing*). È tutelata la privacy dei dipendenti, conservando e trattando i dati solo per le ragioni e in conformità alle disposizioni previste dalla legge.

Al fine di garantire la salute ed il benessere dei propri lavoratori, l'azienda stimola i propri dipendenti alla massima prevenzione anche per tutelarti a fronte di possibili rischi connessi alle attività aziendali.

I rapporti con le rappresentanze sindacali devono essere improntati a collaborazione e rispetto reciproci, vietando comportamenti vessatori o comunque ritorsivi nei confronti dei dipendenti che abbiano correttamente assolto al proprio dovere – previsto al prossimo punto 3.2 – di denunciare le violazioni degli obblighi di legge o del Codice Etico riscontrate sul luogo di lavoro.

Il responsabile del personale è tenuto ad agire anche per il rispetto del Codice Etico in base a principi di imparzialità, equità e correttezza, verificando l'eventuale violazione delle disposizioni contenute nella presente sezione, adottando le opportune misure atte a far cessare tali violazioni e sanzionando i responsabili.



#### 3.2 DOVERI DEI DIPENDENTI

Tutti i dipendenti, di qualsiasi livello, devono rispettare la legge e il Codice Etico e segnalarne per iscritto le violazioni ai superiori, alla dirigenza o agli organi di controllo a seconda dei casi.

In particolare i dipendenti con poteri direzionali all'interno dell'Azienda sono tenuti ad evitare situazioni di conflitto di interesse che possano compromettere la loro capacità di assumere decisioni nel reale interesse dell'azienda e, in generale, di tenere comportamenti corretti avuto riguardo agli obiettivi dell'azienda. Nel caso si verifichi una situazione di conflitto di interesse, sono tenuti a darne immediata comunicazione al responsabile del personale.



I dipendenti sono tenuti altresì a prendere parte con effettiva attenzione alle iniziative di formazione del datore di lavoro. A tutela della salute propria e dei colleghi devono rispettare le indicazioni ricevute, tenendo conto della formazione e delle norme di legge applicabili e sono tenuti a denunciare senza indugio e senza alcun timore ogni e qualsiasi violazione degli obblighi in materia di sicurezza sul luogo di lavoro al responsabile interno del servizio di prevenzione e protezione e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, ovvero ai superiori, alla dirigenza o agli organi di controllo a seconda dei casi. Nei rapporti con i colleghi, il lavoratore è tenuto a comportarsi in modo corretto, leale e collaborativo, astenendosi da qualsiasi forma di discriminazione e/o vessazione.



#### **4. RAPPORTI CON I CONCORRENTI**

L'Azienda rispetta le regole della concorrenza, respinge le pratiche sleali e qualsiasi forma di disonestà, adottando politiche produttive e commerciali rispettose del comparto vitivinicolo, della filiera e dei concorrenti; riconosce altresì come inviolabili i diritti di proprietà industriale e d'autore dei concorrenti ed i loro segreti, rifuggendo qualsiasi iniziativa volta a violarli e particolarmente l'induzione all'infedeltà di dipendenti e/o collaboratori.

L'Azienda, inoltre, favorisce il libero mercato e respinge prassi o accordi di cartello nell'acquisto delle materie prime e nella commercializzazione del prodotto.

Nel raggiungimento degli obiettivi di mission aziendale, l'azienda si conforma a principi di correttezza, trasparenza, legalità e liceità al fine di porsi nel modo corretto sul mercato.



#### **5. RAPPORTI CON I FORNITORI**

I fornitori sono selezionati in ragione delle loro capacità e devono essere privilegiati coloro che garantiscano elevati standard di affidabilità, al fine di rendere più efficienti i rapporti tra l'impresa fornitrice e l'Azienda, nonché di facilitare la gestione di eventuali criticità (quali, ad esempio, richiamo o ritiro di prodotti, richieste straordinarie ed urgenti di fornitura di prodotti o servizi, etc.), nel rispetto dei principi previsti nel presente codice etico e in base alle procedure interne aziendali. I fornitori debbono essere, ove possibile, contrattualmente vincolati a comportamenti etici.

I fornitori devono altresì essere scelti secondo criteri di competenza e serietà, al fine di garantire un adeguato livello di professionalità nelle prestazioni rese. Nella gestione dei rapporti con i fornitori debbono essere evitate condotte vessatorie e comunque atte a discriminare per ragioni di sesso, età, religione o opinioni politiche e per qualsiasi altra ragione che sia comunque ingiustificatamente discriminatoria.

L'Azienda acquista materie prime, servizi, prodotti semilavorati e/o finiti che assicurino il rispetto degli standard di sicurezza, igiene e qualità fissati dalle disposizioni di legge e dai disciplinari di produzione applicabili. In particolare, si impegna a pagare nei termini di legge un corrispettivo congruo per le materie prime, prodotti, servizi richiesti, tenendo conto non solo del prezzo di mercato correntemente praticato, ma anche dei costi minimi di produzione o di fornitura delle prestazioni e rendendosi parte diligente nel progetto di sostenibilità della filiera. Deve essere loro garantito pertanto il pagamento di un corrispettivo adeguato a fronte della prestazione fornita, evitando pratiche di dilazione ingiustificata dei pagamenti.

Più in generale l'azienda può prendere a riferimento i "Principi di buone prassi nei rapporti verticali nella filiera alimentare", di cui all'allegato A del Decreto applicativo dell'art 62 del Decreto-Legge 24 gennaio 2012, n. 1, recante Disposizioni urgenti per la concorrenza, lo sviluppo delle infrastrutture e la competitività, convertito con modificazioni dalla Legge 24 marzo 2012, n. 27.

Il dipendente o il collaboratore cui vengano offerti denaro o altre utilità o che subisca pressioni o lusinghe affinché un fornitore ottenga trattamenti non congrui o privilegiati è tenuto a darne immediata comunicazione al proprio superiore o all'organo amministrativo.



## **6. RAPPORTI CON I DISTRIBUTORI**

I distributori debbono essere, ove possibile, contrattualmente vincolati a comportamenti etici.

I distributori, italiani o esteri, sono selezionati in ragione delle loro serietà e devono essere privilegiati coloro che garantiscano elevati standard di affidabilità, al fine di rendere più efficienti i rapporti tra il distributore e l'Azienda, nonché di facilitare la gestione di eventuali criticità (quali, ad esempio, richiamo o ritiro di prodotti, richieste straordinarie ed urgenti di fornitura di prodotti o servizi, etc.).

L'Azienda gestisce i rapporti con i distributori secondo principi di lealtà e correttezza, astenendosi da pratiche che possano favorirla slealmente a danno di concorrenti (quale, in via esemplificativa ma non esaustiva, l'offerta o la promessa di vantaggi sproporzionati o illeciti al fine di danneggiare i concorrenti).

Analogamente l'azienda può riferirsi ai principi di buona prassi sopra richiamati.



## **7. RAPPORTI CON I CERTIFICATORI**

I rapporti con i certificatori sono improntati a principi di lealtà, correttezza e collaborazione. L'Azienda mette a disposizione dei certificatori tutta la documentazione utile a permettere l'accesso alle strutture durante le visite di controllo, nonché agevola ogni attività necessaria ai fini della certificazione (quale, a titolo esemplificativo, l'audizione dei dipendenti). È vietata l'intenzionale somministrazione di informazioni false o parziali e comunque qualsiasi attività preordinata a trarre in inganno i certificatori.

La scelta dei certificatori deve avvenire in base alla loro affidabilità. È fatto divieto di ricorrere a certificatori che versino in conflitto di interessi e offrire o promettere denaro o altre utilità e/o favori al fine di ottenere vantaggi o certificazioni non dovute. Il dipendente o collaboratore cui il certificatore abbia richiesto denaro, utilità, favori al fine di certificare l'impresa o di far conseguire vantaggi comunque non dovuti, ha l'obbligo di segnalare tale richiesta al proprio superiore, alla dirigenza o agli organi di controllo a seconda dei casi.



## **8. RAPPORTI CON I CONSUMATORI**

L'Azienda non mette in commercio prodotti adulterati, contraffatti o che presentino comunque alterazioni e/o manipolazioni non consentite dalla Legge. La qualità dei prodotti protetti da denominazioni di qualità non può mai essere inferiore o difforme dai requisiti minimi fissati nei disciplinari di produzione applicabili.

I consumatori devono essere informati in termini precisi, chiari e leali sulle caratteristiche dei prodotti. L'etichettatura dei prodotti, così come le campagne pubblicitarie, quale che sia il mezzo attraverso il quale sono realizzate, devono rispettare le disposizioni di legge ed i codici di autodisciplina applicabili. L'Azienda si impegna altresì, anche per il tramite delle asso-

ciazioni di appartenenza, a sostenere campagne che promuovano un'informazione piena e corretta dei consumatori, onde consentire loro di compiere scelte consapevoli con riguardo al consumo di bevande alcoliche.

L'azienda gestisce con diligenza e correttezza eventuali reclami, in conformità a quanto previsto dalle sezioni applicabili del Manuale Qualità e stipula adeguate coperture assicurative volte ad indennizzare i possibili danni cagionati per sua colpa.



## **9. RAPPORTI CON L'AMBIENTE E LA COLLETTIVITÀ**

L'Azienda pone la tutela dell'ambiente quale punto di costante attenzione nella pianificazione e nello svolgimento delle attività produttive. In particolare sostiene le politiche tese alla riduzione dell'inquinamento, promuove forme di efficienza e risparmio energetico, rispetta il paesaggio circostante. L'utilizzo di prodotti chimici e biologici che possano essere dannosi per l'ambiente deve avvenire nel rispetto delle disposizioni di legge ed in modo tale da minimizzare i rischi per l'ecosistema circostante. I rifiuti devono essere raccolti nel rispetto delle norme applicabili e conservati, in vista del loro smaltimento, in modo tale da non contaminare l'ambiente.

L'Azienda favorisce per il tramite di affidabili istituzioni, pubbliche o private, attività benefiche senza scopo di lucro, nonché attività di ricerca e/o di formazione su temi di interesse per il settore vitivinicolo.

I rapporti con organizzazioni o partiti politici devono essere contraddistinti da assoluta trasparenza. È negata l'adesione o qualsiasi sostegno a organizzazioni eversive, razziste o comunque contrarie all'ordine pubblico.



## **10. RAPPORTI CON I MEDIA**

L'Azienda sostiene iniziative funzionali al consapevole consumo di bevande alcoliche e non promuove o aderisce a forme pubblicitarie che possano violare la tutela dei consumatori ed in particolare delle categorie più sensibili.

In caso di eventi che concernano la qualità e/o sicurezza dei prodotti l'Azienda impone di fornire informazioni chiare ed esatte, avviando, in quanto occorra, iniziative di comunicazione che agevolino il ritiro dei prodotti dal mercato.