

Codice Etico



Indice

Introduzione.....	3
1. Missione.....	3
2. Politica aziendale.....	3
3. Struttura organizzativa.....	4
Valori.....	5
1. Etica nella gestione degli affari.....	5
2. Lavoro e diritti umani.....	5
3. Tutela dell'ambiente.....	5
4. Supply chain management.....	6
Regole di condotta.....	6
1. Rapporti con i dipendenti.....	6
2. Rapporti con i clienti.....	7
3. Rapporti con i fornitori e i partner commerciali.....	8
4. Rapporti con il mercato.....	8
5. Rapporti con l'ambiente.....	9
6. Rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni.....	9
7. Rapporti con altri stakeholder.....	9
Modalità di attuazione.....	10
Disposizioni finali.....	10

Codice Etico

La redazione del Codice Etico si inserisce all'interno di un percorso intrapreso da **F.A.OR.** e ha come obiettivo la definizione di principi ed iniziative volte ad affermare e comunicare all'esterno i propri valori basati sul concetto di "responsabilità sociale dell'impresa".

Introduzione

1. Missione

Sul finire degli anni '70, nella fortunata fase di trasformazione del polo orafico aretino in distretto produttivo internazionale, Claudio Gadani, Daniele Camaiani e Nicola Zotti fondano **F.A.OR.**

La rapida ascesa del settore orafico e la specializzazione del personale consentono a **F.A.OR.**, nel corso degli anni '80, di tradurre l'artigianalità in un processo industriale che assicura qualità e uniformità di prodotto, riducendo i tempi di lavorazione.

Nel successivo decennio **F.A.OR.** assiste ad una inarrestabile espansione del proprio mercato, da nazionale ad internazionale e negli anni '90 apre un ufficio commerciale nel polo produttivo di Bassano del Grappa. La stimolante realtà dei mastri gioiellieri vicentini spinge l'azienda ad affinare ulteriormente gli standard produttivi e ad investire considerevolmente in ricerca e innovazione.

La contrazione del mercato degli anni 2000 e la conseguente riduzione della domanda impongono nuove e difficili sfide. **F.A.OR.** reagisce ampliando la propria offerta di prodotto e di servizi, e si affaccia con audacia e intuizione nei mercati in via di sviluppo a livello globale.

Il presente Codice Etico contiene i principi etici ispiratori e le regole di comportamento che la direzione aziendale, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori, gli agenti, i fornitori, i partner d'affari e tutti coloro che operano in nome o per conto di **F.A.OR.** sono tenuti a rispettare al fine di garantire il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione della Società e al fine di prevenire eventuali comportamenti illeciti da parte di chi opera in nome e per conto di **F.A.OR.**

I principi e le disposizioni del presente Codice elencano gli obblighi generali di diligenza, integrità e lealtà, che qualificano l'adempimento delle prestazioni lavorative e il comportamento nelle relazioni con la collettività e nell'ambiente di lavoro.

L'esigenza di redigere un Codice Etico nasce dalla consapevolezza che l'integrità, la reputazione e la redditività dipendono principalmente dal comportamento individuale dei suoi amministratori, dipendenti, collaboratori, sub-appaltatori e fornitori. Il Codice Etico mira, dunque, a definire i principi, i valori e i comportamenti che quotidianamente devono ispirare lo svolgimento delle attività.

L'adozione di un comportamento ineccepibile da un punto di vista etico è ciò che consente di mantenere ed incrementare quel patrimonio di fiducia, qualità e serietà, che **F.A.OR.** ha accumulato negli anni di attività.

Nel corso del 2022, l'azienda ha intrapreso il nuovo progetto di ottenere la certificazione RJC. L'obiettivo generale è una filiera responsabile a livello mondiale che promuova la fiducia nei confronti dell'industria globale della gioielleria. RJC certifica tutte quelle aziende, di grandi e piccole dimensioni, che dimostrano di rispettare le regole di un codice di condotta riguardo alla responsabilità sociale e a quella ambientale.

2. Politica aziendale

La Politica Aziendale costituisce una dichiarazione pubblica circa i principi che orientano l'impegno di **F.A.OR.** in materia di qualità e responsabilità sociale e che sono funzionali alla definizione di obiettivi e traguardi di miglioramento delle prestazioni aziendali.

Disponibile a tutti gli stakeholder, la Politica approvata dalla Direzione in data 15.03.2022 è stata definita in modo tale da garantire che:

- sia appropriata agli scopi dell'organizzazione
- comprenda l'impegno dell'azienda a conformarsi a tutti i requisiti delle norme di riferimento e a tutti quelli altrimenti sottoscritti dall'azienda
- comprenda l'impegno a conformarsi alle leggi nazionali e alle altre leggi vigenti e a rispettare gli strumenti internazionali recepiti
- comprenda l'impegno al miglioramento continuo e preveda un quadro strutturale per definire e riesaminare gli obiettivi di miglioramento
- sia accessibile a tutte le parti interessate attraverso affissione e distribuzione controllata a chi ne richiedesse copia
- sia riesaminata per accertarne la continua idoneità

3. Struttura organizzativa

Al fine di assicurare la corretta implementazione del sistema di gestione, **F.A.OR.** ha identificato le seguenti figure:

- un Responsabile sistema RJC che ha l'autorità ed il compito di:
 - assicurare che sia istituito, applicato e mantenuto un Sistema di Responsabilità Sociale
 - riferire all'intera compagine direzionale sull'andamento del Sistema di gestione e circa il grado di soddisfazione delle parti interessate al fine di permetterne il riesame ed il miglioramento
 - promuovere all'interno di **F.A.OR.** una cultura della Qualità e della Responsabilità Sociale favorendo l'introduzione di tecniche e criteri di gestione
 - promuovere all'interno di **F.A.OR.** l'importanza di soddisfare le richieste implicite ed esplicite di ciascun stakeholder
- un servizio di prevenzione e protezione dai rischi cioè l'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali nell'azienda, ovvero unità produttiva; i membri sono:
 - un medico competente in possesso di titoli adeguati
 - un Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) in grado di rappresentare la direzione nella tutela della salute e della sicurezza di tutto il personale che ha l'autorità ed il compito di implementare i fattori di sicurezza e salute previsti; le capacità ed i requisiti professionali del RSPP sono adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative
 - un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) eletto e scelto dal personale operativo tra i propri membri per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro
 - gli addetti al pronto soccorso incaricati dell'attuazione dei provvedimenti necessari in materia di pronto soccorso e di assistenza medica di emergenza
 - gli addetti antincendio, incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio

Disponibile in azienda l'organigramma completo di **F.A.OR.**

Valori

1. Etica nella gestione degli affari

F.A.OR. basa i rapporti commerciali con i propri interlocutori su principi di lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza e apertura al mercato.

Le attività svolte da **F.A.OR.** vengono svolte con impegno e rigore professionale, agendo in modo da tutelare il prestigio e la reputazione dell'azienda. Gli obiettivi di impresa, i progetti, gli investimenti messi in atto e le azioni di miglioramento intraprese, sono volti a sviluppare nel lungo periodo il valore e il know-how aziendale nonché ad accrescere la fiducia di tutti gli Stakeholder nei confronti della nostra azienda.

Al fine di diffondere l'etica d'impresa, l'azienda ha implementato e rese note politiche in tema di anticorruzione e concussione, conflitto d'interesse, frode, riciclaggio di denaro e pratiche anticoncorrenziali.

2. Lavoro e diritti umani

Implementando un modello di Responsabilità Sociale abbiamo fatto propria una cultura aziendale ispirata ad un comportamento socialmente corretto verso i lavoratori, con particolare riferimento ai seguenti principi:

- lavoro infantile
- lavoro forzato o obbligato
- salute e la sicurezza
- libertà d'associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- discriminazione
- pratiche disciplinari
- orario di lavoro
- retribuzione

F.A.OR. ha ritenuto corretto conformarsi a questi principi, non solo per testimoniare in modo concreto il dovere di rispettare i diritti umani dei lavoratori in ogni tipo di processo ed organizzazione, ma anche per farsene promotore con i propri partner.

3. Tutela dell'ambiente

La nostra azienda identifica e valuta tutti rischi ambientali derivanti dallo svolgimento dell'attività, gli impatti sull'ambiente particolarmente significativi e le opportunità di migliorare gli adempimenti inerenti alla salvaguardia ambientale.

Vengono puntualmente e periodicamente effettuate controlli e rilevazioni allo scopo di contenere al minimo e ridurre i rischi ambientali identificati e gli impatti significativi. Questo con particolare riferimento alle emissioni in atmosfera, agli scarichi in pubblica fognatura, alla gestione delle sostanze pericolose, alla gestione dei rifiuti ed all'uso delle risorse naturali.

4. Supply chain management

Il ruolo strategico e l'elevato impatto ambientale e sociale della catena di fornitura hanno spinto **F.A.OR.** ad avviare un processo di controllo della filiera che vada oltre l'ambito economico-commerciale. È nata quindi l'esigenza di promuovere una catena di fornitura sostenibile, che inizia con un'accurata selezione dei nuovi fornitori e continua con una revisione e un monitoraggio periodico degli stessi e dei fornitori esistenti, per assicurarsi il rispetto dei parametri definiti da **F.A.OR.** in ottemperanza agli standard riconosciuti. In quest'ottica anche tutte le attività interne all'azienda sono improntate al pieno rispetto di tutte le prescrizioni legislative, normative volontarie e requisiti specifici dei clienti. I processi vengono pianificati ed eseguiti nel rispetto delle procedure aziendali, controllati costantemente attraverso un sistema di monitoraggio con indicatori di prestazione e migliorati laddove se ne presenti la necessità o l'opportunità nel pieno rispetto dei principi del ciclo Plan-Do-Check-Act. Tutto questo al fine di perseguire la massima soddisfazione del cliente, rispondendo in modo efficace e tempestivo a tutte le richieste pervenute.

Regole di condotta

1. Rapporti con i dipendenti

Nei confronti dei dipendenti **F.A.OR.** è impegnata nel rispetto dei seguenti principi etici:

- non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro minorile
- non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro obbligato
- garantire a tutti i dipendenti un luogo di lavoro sicuro e salubre
- rispettare il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati
- non attuare discriminazioni di qualsiasi natura
- non utilizzare o favorire punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e violenza verbale
- operare nel rispetto delle leggi internazionali e nazionali in materia di lavoro e del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro
- garantire il rispetto dei livelli retributivi minimi previsti dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro

Siamo tenuti a comportarci in modo equo nei rapporti reciproci e ad applicare una politica dell'impiego fondata sull'eguaglianza di opportunità per tutti i dipendenti e collaboratori, sul dialogo, sull'ascolto delle eventuali esigenze e necessità di ognuno al fine di creare un ambiente di lavoro piacevole, un'atmosfera in cui si incoraggi lo scambio di opinioni franco e leale, e favorire il perseguimento del benessere del personale. Riconosciamo il diritto di ognuno alla riservatezza della propria vita privata, e attribuiamo priorità alla cura dei dipendenti, alla loro salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, alla crescita professionale e alla soddisfazione personale e alla motivazione.

1.1 Valorizzazione delle capacità individuali

Valorizziamo la creatività e le capacità professionali. Obiettivo fondamentale è quello di consentire a ogni collaboratore di poter esprimere al meglio il proprio potenziale individuale e di incoraggiare a far buon uso dei propri talenti.

Per questo rivolgiamo la nostra attenzione verso:

Formazione e responsabilizzazione

Ci impegniamo a offrire una costante formazione, sia nell'ambito della prestazione lavorativa richiesta, sia per quanto riguarda la responsabilizzazione dei nostri dipendenti sul rispetto delle regole di condotta e sul corretto utilizzo degli assets aziendali.

Ascolto e dialogo

Ci impegniamo ad ascoltare e a dialogare con i nostri dipendenti per cercare di conciliare, dove è possibile, le esigenze dell'azienda con le loro necessità personali e familiari.

Per qualsiasi rimostranza e/o problema aziendale i dipendenti possono rivolgersi al nostro Rappresentante dei Lavoratori che presenterà tali rimostranze in forma scritta (come da CCNL) alla direzione.

Incentivazione dello spirito di appartenenza

Ci impegniamo a promuovere e a incentivare, tra i nostri dipendenti, lo spirito di appartenenza, creando un clima interno di cooperazione, di scambio di conoscenze professionali, indispensabile per perseguire la mission aziendale. I dipendenti, per permettere l'attuazione degli impegni assunti dall'azienda, sono tenuti a:

- prestare il massimo impegno nelle attività di formazione;
- gestire in modo responsabile le richieste di permessi legate a necessità personali o familiari, rendendo così possibile l'instaurarsi di un rapporto di reciproca fiducia con l'azienda;
- comportarsi correttamente e professionalmente con i propri colleghi, evitando comportamenti competitivi ed eticamente scorretti.

1.2 Tutela della salute e della sicurezza

Ci impegniamo a garantire ambienti di lavoro salubri e sicuri, in cui l'integrità fisica e mentale di ciascun dipendente è tutelata attraverso il rispetto dei massimi livelli di protezione e prevenzione dagli infortuni, e attraverso una costante attenzione al miglioramento delle condizioni di sicurezza. I dipendenti, per permettere l'attuazione degli impegni assunti dall'azienda, sono tenuti a mostrarsi disponibili a partecipare a eventi formativi in materia di salute e sicurezza, sono tenuti inoltre a prestare la massima attenzione alle informazioni che ricevono, e all'osservanza di tutte le disposizioni interne in materia di salute e sicurezza.

1.3 Pari opportunità

Ci impegniamo a garantire le medesime opportunità a ciascun dipendente senza distinzione di sesso, razza, religione, opinioni politiche, personali e sociali. In tal senso, applichiamo criteri di merito e di competenza, senza alcuna discriminazione, in ogni fase (selezione, assunzione, formazione e crescita retributiva).

L'osservanza da parte dei dipendenti dei principi contenuti nel presente Codice Etico viene considerata un importante indicatore nell'applicazione dei sistemi incentivanti e di crescita professionale.

2. Rapporti con i clienti

F.A.OR. considera il cliente come un partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di rispetto delle richieste anche di natura ambientale e di fiducia.

Improntiamo le nostre relazioni con i clienti al valore dell'attenzione, sia per proporre creazioni uniche che rispecchino i gusti e le aspettative della clientela, sia per gestire con la massima serietà e professionalità ogni eventuale reclamo.

2.1 Impegno e professionalità

Ci impegniamo a porre la nostra professionalità al servizio dei clienti, con l'obiettivo di creare con gli stessi delle relazioni durature e di reciproca stima.

2.2 Riservatezza

Garantiamo la massima riservatezza sull'identità dei nostri clienti e dei prodotti esclusivi che per gli stessi vengono realizzati. I dipendenti sono tenuti a non utilizzare e/o divulgare le informazioni riservate acquisite durante il proprio lavoro, se non previa autorizzazione.

3. Rapporti con i fornitori e i partner commerciali

F.A.OR. ha strutturato un sistema di selezione e qualifica, monitoraggio e sensibilizzazione dei propri fornitori chiedendo agli stessi di avere rispetto delle regole e degli impegni che le norme di riferimento e il sistema stesso richiedono di soddisfare. Sono stati identificati i settori più critici relativamente agli aspetti della responsabilità sociale ed ambientali e vengono pianificate delle verifiche mirate presso alcuni fornitori al fine di controllare, in modo più diretto, la rispondenza ai requisiti.

3.1 Trasparenza nella selezione

Scegliamo i nostri fornitori e i nostri partner commerciali ispirandoci a criteri meritocratici basati sulla professionalità, sulla solidità e sull'economicità, applicando procedure interne volte a garantire la miglior tracciabilità e trasparenza. In particolare, utilizziamo solamente metallo prezioso proveniente da affinatori o da fornitori di metallo fino, oro o argento, inseriti nella LBMA Good Delivery List, certificati RJC o che comunque rispettino i principi di responsabilità sociale da noi promossi.

3.2 Sensibilizzazione e formazione

Ci impegniamo a sensibilizzare i nostri fornitori e partner commerciali sui temi del presente Codice Etico, al fine di pretendere il rispetto delle regole di condotta coerenti con quelle qui enunciate, soprattutto con riferimento al rispetto dei diritti umani e dei lavoratori, ai diritti dell'infanzia e alla gestione sostenibile e responsabile degli impatti ambientali e sociali.

3.3 Correttezza nei rapporti

Ci impegniamo a stabilire con i nostri fornitori e con i nostri partner commerciali rapporti di correttezza e di trasparenza e a definire condizioni contrattuali eque.

I fornitori e i partner commerciali sono tenuti a garantire la massima professionalità, serietà e puntualità nell'esecuzione delle prestazioni richieste.

4. Rapporti con il mercato

4.1 Concorrenza leale

Nel perseguire la nostra missione, ci impegniamo a rispettare le regole di concorrenza leale e trasparenza negli affari, confrontandoci con i nostri competitors in modo serio e collaborativo.

4.2 Gestione delle informazioni sensibili

Ci impegniamo a trattare con la massima riservatezza e nel rispetto della normativa di riferimento, le informazioni sensibili o privilegiate riguardanti l'azienda, i clienti, i fornitori, i partner commerciali, i competitors.

5. Rapporti con l'ambiente

Accogliamo politiche di gestione sostenibili ed efficienti per ridurre al minimo l'impatto negativo sull'ambiente.

I dipendenti sono chiamati, nell'esercizio della quotidiana attività lavorativa, a consumare in modo sostenibile carta, acqua, energia e a rispettare le disposizioni relative alla differenziazione dei rifiuti.

F.A.OR. si impegna nell'attenersi alle norme ambientali relative a qualsiasi aspetto anche nel rispetto del vicinato. Non sono mai segnalate anomalie, proteste o esposti da parte del vicinato.

6. Rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni

Ci impegniamo ad assicurare la massima integrità e trasparenza nell'intrattenere rapporti con le Autorità di vigilanza e di controllo, con la Magistratura e in generale con qualsiasi Pubblico Ufficiale, nonché con tutte le Istituzioni di riferimento del nostro territorio.

7. Rapporti con altri stakeholder

Mondo No Profit

L'Azienda instaura rapporti di collaborazione con Istituti Scolastici per valorizzare l'alternanza scuola-lavoro

Finanziatori esterni

È intenzione dell'azienda rafforzare il rapporto di fiducia con i propri finanziatori affinché mantengano quella stima e fiducia che esse hanno sempre concesso a **F.A.OR.**

Sindacati

L'atteggiamento aziendale nei confronti dei sindacati è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione.

Modalità di attuazione

Fermo restando le attribuzioni degli organi sociali ai sensi di legge, tutti i destinatari del Codice Etico sono tenuti a:

- contribuire attivamente all'attuazione del Codice Etico nell'ambito delle proprie competenze e funzioni;
- conoscere e osservare i principi e contenuti nel Codice Etico in relazione alle mansioni svolte ed alle funzioni assegnate;
- uniformarsi a tutte le disposizioni interne introdotte da **F.A.OR.** al fine di dare attuazione al Codice Etico o individuare violazioni allo stesso;
- segnalare al Responsabile sistema RJC eventuali presunte violazioni del Codice Etico.

I soggetti che ricoprono posizioni di management, responsabilità o dirigenza devono rappresentare un esempio e fornire guida in conformità ai principi contenuti nel Codice Etico nei confronti dei loro sottoposti e accertarsi che gli stessi siano consapevoli che l'attività aziendale deve essere sempre condotta nel rispetto dei principi del Codice Etico.

Disposizioni finali

La nostra politica relativa al Responsible Jewellery Council (R.J.C.) e a tutte le sue disposizioni, viene riesaminata da parte nostra, una volta all'anno. Le relative informazioni vengono inserite nel presente Codice Etico.

Il presente Codice Etico è approvato dalla Direzione di **F.A.OR.**, ogni modifica e/o aggiornamento al Codice dovrà essere sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Data 15.03.2022

LA DIREZIONE
F.A.CR. Spa * 1407 AR
Via del Gavarriglio, 69 - 52100 AREZZO - ITALY
Tel. ++39 0573 381238 r.a. - Fax ++39 0573 381458
C.S. € 1.100.000 i.v.
CCIAA AR 125534 - Iscr. Trib. AR N. Soc. 15598
EXB N 14042 - P.IVA e C.F. IT01435890510

