



Innovation, always.

CODICE ETICO E DI CONDOTTA

SOMMARIO

1	INTRODUZIONE	3
2	PRINCIPI ETICI	4
2.1	Correttezza	4
2.2	Lealtà, Trasparenza.....	5
2.3	Rispetto della Persona.....	5
2.4	Onestà e spirito di servizio	5
2.5	Concorrenza.....	5
2.6	Sostenibilità	5
2.7	Efficienza.....	6
2.8	Riservatezza	6
2.9	Rispetto delle leggi e regolamenti vigenti	6
3	RIFERIMENTI NORMATIVI	6
4	DESTINATARI	7
5	COMUNICAZIONE.....	7
6	ASSUNZIONE DI IMPEGNO DI HAWAI ITALIA S.R.L.	8
7	ASSUNZIONE DI IMPEGNO DEI DESTINATARI	8
7.1	Dirigenti e dipendenti.....	9
7.2	Organi sociali	9
7.3	Soggetti esterni.....	9
8	ETICA DEI RAPPORTI DI LAVORO.....	9



Innovation, always.

8.1	Rapporti con i dipendenti.....	9
8.1.1	Generalità.....	9
8.1.2	Selezione ed assunzione dei dipendenti	10
8.1.3	Sviluppo risorse umane	10
8.1.4	Pari opportunità	11
8.1.5	Dignità, salute e sicurezza dei lavoratori	12
8.2	Obblighi dei dipendenti	13
8.2.1	Doveri contrattuali	13
8.2.2	Omaggi e liberalità.....	14
8.3	Rapporti con i Clienti	15
8.4	Rapporti con i fornitori	15
8.5	Rapporti con i concorrenti.....	16
8.6	Rapporti con la collettività	16
9	CRITERI DI CONDOTTA	16
9.1	Tutela ambientale.....	16
9.2	Tutela della salute e sicurezza	17
9.3	Tutela del patrimonio aziendale.....	18
9.4	Protezione delle informazioni	19
9.5	Conflitto di interessi	20
9.6	Antiriciclaggio	21
10	PRINCIPI FISCALI.....	22
11	COMUNICAZIONI SOCIETARIE E SCRITTURE CONTABILI	22
12	CONTROLLO DELL'OSSERVANZA DEL CODICE ETICO AZIENDALE	23
12.1	Adozione e valenza del codice etico.....	23
12.2	Organismo di vigilanza per il controllo interno in materia di attuazione e controllo del codice etico	24
12.3	Segnalazione di inosservanze	24
12.4	Violazioni del codice etico e sanzioni	25
13	ENTRATA IN VIGORE	25

1 INTRODUZIONE

HAWAI Italia s.r.l. (oppure Società) opera nella fabbricazione, vendita, rivendita e commercio all'ingrosso e al dettaglio di manufatti e minuterie in metallo, pelle, plastica o altri materiali compositi.

La Società ha sede legale in via Forte Garofolo n. 16, San Giovanni Lupatoto (VR) ed è gestita da un Consiglio di Amministrazione.

La Società ha investito importanti risorse nel corso degli anni per la ricerca ed il mantenimento di standard qualitativi elevati e nell'attenzione alle problematiche connesse con la fornitura dei propri servizi e accede al mercato orientata al miglioramento in termini di crescita e di risultati, ma anche nel rispetto di una visione etica dell'attività dell'impresa.

Per questi motivi il presente Codice Etico è stato concepito per definire i valori etici fondamentali di Hawai Italia s.r.l. per poter riferire agli stessi i principi di svolgimento dell'attività aziendale alla luce di regole di comportamento e responsabilità deontologiche che i soggetti in essa coinvolti – amministratori e/o soci e/o dipendenti - debbono osservare.

Il presente Codice Etico persegue lo scopo di fornire indicazioni generali di natura etico-comportamentale e di contribuire a prevenire la commissione degli illeciti amministrativi dipendenti dai reati previsti dal D.lgs. n. 231/2001, nel quadro del "Modello di Organizzazione e Gestione" ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231/01, che Hawai Italia s.r.l. ha deciso di adottare.

Pertanto il presente Codice Etico non contiene la previsione di regole di condotta per specifiche situazioni, ma piuttosto di regole generali di comportamento cui la Società e i suoi collaboratori intendono ispirarsi, con trasparenza e lealtà, anche in funzione dei più generali obblighi di collaborazione, correttezza, diligenza e fedeltà richiesti dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'impresa, cui tutti sono tenuti nello svolgimento di qualsiasi prestazione in favore di Hawai Italia s.r.l. secondo quanto stabilito dagli articoli 2104 (diligenza del prestatore di lavoro) e 2105 (obbligo di fedeltà) del codice civile e dal Contratto Collettivo di lavoro concretamente applicato.

Il presente Codice Etico non fonda e non introduce un sistema sanzionatorio autonomo e distinto, poiché esso è già previsto dallo Statuto dei Lavoratori, dal codice civile e dagli accordi contrattuali nazionali e provinciali ma di esso costituisce un'espressione di specificazioni applicative rispetto alle eventuali violazioni delle disposizioni contenute nel modello organizzativo D.lgs. 231/01.

Di conseguenza, l'infrazione ai principi enunciati dal presente Codice Etico sarà elemento rilevante e/o circostanza aggravante, punibile ai sensi della legislazione vigente e delle norme di diritto che regolano i rapporti di collaborazione.

Inoltre, i comportamenti contrari alle disposizioni del Codice Etico sono valutati da Hawaii Italia s.r.l. sotto il profilo disciplinare, in conformità alla vigente disciplina, con applicazione di sanzioni che la diversa gravità dei fatti può giustificare.

L'integrità professionale, l'onestà, il rispetto degli impegni sono comportamenti che portano fiducia verso l'Azienda. La violazione di questi valori, riconosciuti dalla comunità e dal mercato, eventuali azioni non corrette o contro la Legge, oltre ad avere rilievo disciplinare, possono causare danni di immagine, di credibilità e delle persone stesse che lavorano in HAWAI Italia s.r.l..

Il Codice Etico ha anche l'obiettivo di aiutare le persone ad individuare le situazioni ambigue o potenzialmente rischiose che possono presentarsi nello svolgimento delle attività, ma anche relazioni o comportamenti non perfettamente chiari che possono danneggiare la Società.

Conoscere a fondo il Codice Etico è un dovere, così come è un dovere applicarlo.

La Società vigila con attenzione sull'osservanza del Codice Etico, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo e assicurando la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere, intervenendo, se del caso, con azioni correttive e sanzioni adeguate.

2 PRINCIPI ETICI

2.1 Correttezza

Il principio della correttezza implica il rispetto dei diritti, anche sotto i profili della privacy e delle opportunità, nonché delle leggi vigenti volte a tutelare la personalità individuale di tutti i soggetti che risultino coinvolti nella propria attività lavorativa e professionale.

Ciò impone anche l'eliminazione di qualsiasi discriminazione e di ogni possibile conflitto di interesse tra i dipendenti, i collaboratori e HAWAI Italia s.r.l.

2.2 Lealtà, Trasparenza

Il principio di lealtà impone ai Destinatari del presente Codice Etico di finalizzare la propria attività esclusivamente al perseguimento degli obiettivi della Società.

Il principio della trasparenza si fonda invece sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'esterno che all'interno della Società.

Il rapporto tra HAWAI Italia S.r.l. ed i destinatari del Codice Etico è improntato a lealtà, trasparenza, rispetto e fiducia reciproca, garantiti anche dall'impegno al pieno rispetto degli obblighi rispettivamente assunti con il contratto di lavoro e con ogni altra forma di rapporto contrattuale nonché del contenuto del presente Codice Etico.

2.3 Rispetto della Persona

L'Azienda pone tra i propri principi quello di Rispetto della Persona. La centralità della persona si esprime attraverso la valorizzazione dei propri collaboratori e colleghi, rispettandone i diritti, l'integrità fisica, culturale e morale, attraverso l'attenzione rivolta ai bisogni e alle richieste dei clienti e attraverso la correttezza nei confronti di tutti gli stakeholders Codice Etico e di Condotta.

Il Rispetto della Persona vieta qualsiasi discriminazione di genere.

2.4 Onestà e spirito di servizio

L'onestà è uno dei principi fondamentali che contraddistingue le attività e tutto l'operato dell'Azienda. A tutti i destinatari del Codice è richiesto un agire "etico" ossia improntato ai criteri di lealtà e correttezza verso tutti i collaboratori e con gli stakeholders in genere. Lo spirito di servizio è inteso come condivisione dei valori aziendali da parte di tutti.

2.5 Concorrenza

HAWAI Italia s.r.l. intende sviluppare il valore della concorrenza adottando principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti di tutti gli operatori presenti sul mercato.

2.6 Sostenibilità

Uno dei cardini di HAWAI Italia s.r.l. è il mantenimento ed il consolidamento di una strategia improntata allo sviluppo sostenibile, in grado di coordinare in modo equilibrato la dimensione economica, ambientale e

sociale, con particolare attenzione alla tutela dell'ambiente e alla minimizzazione dei rischi di impatto ambientale.

2.7 Efficienza

Il principio dell'efficienza, strettamente connesso con la strategia dell'Azienda, presuppone che in ogni attività sia perseguita l'economicità nella gestione delle risorse, nel rispetto delle esigenze del cliente, secondo gli standard qualitativi prefissati.

2.8 Riservatezza

Ogni dipendente e collaboratore deve assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

2.9 Rispetto delle leggi e regolamenti vigenti

HAWAI Italia s.r.l. opera nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti nei paesi in cui svolge la propria attività, in conformità ai principi fissati nel Codice Etico Aziendale ed alle procedure interne.

L'integrità morale ed il rispetto del principio sopra esposto è un dovere costante di tutti coloro che hanno rapporti con HAWAI Italia S.r.l. e caratterizza i comportamenti di tutta l'organizzazione.

Gli amministratori ed i dipendenti di HAWAI Italia s.r.l., nonché coloro che a vario titolo operano con la stessa, sono pertanto tenuti, nell'ambito delle rispettive competenze, a conoscere ed osservare le leggi ed i regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui la medesima opera.

HAWAI Italia s.r.l. applica rigorosi principi e criteri contabili atti a fornire informazioni finanziarie esatte e complete, ed a mantenere controlli e processi interni idonei ad assicurare che la contabilità e le comunicazioni finanziarie siano conformi a quanto previsto dalle leggi in vigore.

I dipendenti devono impegnare a fare del loro meglio per sostenere gli sforzi della Società in questo campo.

3 RIFERIMENTI NORMATIVI

Il presente Codice fa riferimento alla Costituzione Italiana e a tutte le leggi, norme e regolamenti nazionali e internazionali, i requisiti minimi industriali, la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, gli standard fondamentali del lavoro dell'ILO, le linee guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e le linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali, nonché qualsiasi altre condizioni o norme pertinenti, in

cui vengono sempre applicati i requisiti più severi, ivi compreso il MOG che la Società ha adottato ai sensi del D.lgs. n. 231/01.

4 DESTINATARI

I principi tutti contenuti nel Codice si applicano:

- a tutti i dipendenti di Hawaii Italia s.r.l. senza distinzione del ruolo e dalla funzione esercitata;
- ai componenti dei diversi organi sociali;
- a tutti i prestatori di servizi che, a diverso titolo, collaborano con la Società;
- ai fornitori, subappaltatori e contraenti in genere di Hawaii Italia s.r.l. o, comunque, alle controparti contrattuali della stessa;
- ai clienti e controparti commerciali di Hawaii Italia s.r.l.
- ad ogni altro soggetto – pubblico e/o privato – che, nei rapporti con Hawaii Italia s.r.l. dichiara di richiamarsi al presente Codice Etico;
- ad ogni altro soggetto che sia portatore di interessi della Società.

Tutti questi soggetti hanno l'obbligo di conoscere le norme, rispettarle, rivolgersi all'Organismo di Vigilanza per denunce o chiarimenti e di collaborare con tale Organo.

I soggetti apicali sono tenuti ad essere d'esempio ai propri dipendenti, indirizzarli al rispetto del Codice Etico, e a favorire l'osservanza delle norme.

Quanto ai dipendenti in senso stretto, l'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle loro obbligazioni contrattuali ex artt. 2104 e ss. del codice civile.

Nel fissare gli obiettivi della Società tali soggetti devono ispirarsi ai principi del Codice Etico.

Tutti gli organi della Società, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo e sono tenuti a comunicare in forma scritta al superiore e all'Organismo di Vigilanza (e sino al momento del suo insediamento al Sovrintendente) le eventuali omissioni, falsificazioni ed irregolarità contabili delle quali fossero venuti a conoscenza.

5 COMUNICAZIONE

In ottemperanza del punto precedente, copia del documento è stata consegnata a:

- a) tutti i dipendenti e agenti in forza alla data di approvazione del documento con firma di ricevimento;

- b) ai nuovi assunti alla firma del contratto;
- c) pubblicata sul sito internet aziendale;
- d) inviata informativa a tutti gli stakeholder esterni di consultazione documento sul sito internet;
- e) comunicata con altre forme ritenute idonee;

6 ASSUNZIONE DI IMPEGNO DI HAWAI ITALIA S.R.L.

Hawai Italia s.r.l. assume l'impegno, ai fini della effettiva applicazione del presente Codice, a:

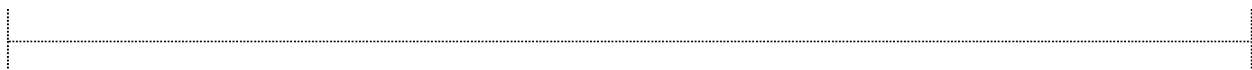
- a) darne ampia diffusione ai destinatari, anche a mezzo di adeguata attività di formazione, anche al fine di fornire eventuali chiarimenti in corso di applicazione. Il Codice Etico sarà portato a conoscenza anche dei terzi che ricevano incarichi dalla Società o che abbiano con essa rapporti durevoli;
- b) dare tempestiva comunicazione e capillare distribuzione di ogni aggiornamento e modifiche del Codice Etico ai suoi destinatari;
- c) stabilire dettagliate modalità per la segnalazione, l'individuazione ed il trattamento di eventuali violazioni al Codice, tutelando i segnalanti da qualsiasi possibilità di ritorsione;
- d) monitorare il rispetto e l'osservanza del Codice con opportuna sistematicità.
- e) compiere periodica attività di aggiornamento del presente Codice Etico, in relazione all'esperienza derivante dalla sua concreta applicazione, così come delle evoluzioni normative e delle più affermate prassi nazionali ed internazionali, nonché dell'esperienza acquisita nell'applicazione del Codice stesso.

7 ASSUNZIONE DI IMPEGNO DEI DESTINATARI

Il presente Codice Etico deve essere considerato estrinsecazione e contenuto essenziale del vincolo fiduciario dei rapporti contrattuali tra Hawai Italia s.r.l. ed i suoi interlocutori a vario titolo, destinatari dello stesso.

Pertanto, tutti i destinatari sono impegnati a conformarsi alle linee di condotta del presente Codice Etico, in particolare assicurando la massima collaborazione per l'applicazione ed il rispetto delle procedure interne e per la tempestiva segnalazione al soggetto preposto delle eventuali violazioni alle stesse.

Nello specifico:



7.1 Dirigenti e dipendenti

Ciascun dirigente e dipendente deve possedere compiuta conoscenza dei principi contenuti nel Codice Etico ed astenersi da comportamenti difformi, assicurando massima collaborazione per individuare le eventuali violazioni ed i trasgressori.

Ogni dipendente ha il diritto ed il dovere di ottenere chiarimenti dagli organi sovraordinati e dai vertici aziendali circa l'interpretazione del Codice Etico, nonché in ordine alle condotte da assumere in caso di dubbio di compatibilità con le indicazioni del Codice Etico stesso.

7.2 Organi sociali

Il Consiglio di Amministrazione ed i soggetti deputati al controllo della Società (collegio sindacale e società di revisione) sono impegnati a improntare la propria azione alle disposizioni ed ai principi contenuti nel presente Codice Etico.

Le modalità di convocazione, funzionamento e verbalizzazione delle riunioni dell'assemblea dovranno essere improntate a criteri e procedure che garantiscano la dovuta trasparenza ed il rigoroso rispetto di quanto stabilito dalla legge.

7.3 Soggetti esterni

I comportamenti di soggetti esterni nel momento in cui interagiscono con Hawaii Italia s.r.l. e che con essa intrattengono relazioni significative e interessi in comune su base contrattuale o comunque in maniera continuativa, sono rilevanti ai fini della corretta applicazione del presente Codice Etico.

Pertanto, Hawaii Italia s.r.l. si impegna ad informare tali soggetti dell'esistenza e dei contenuti specifici del presente Codice Etico e ad invitarli al loro rispetto, monitorandone per quanto possibile l'applicazione e rilevando/segnalando all'organo preposto le eventuali violazioni da parte di tali soggetti.

8 ETICA DEI RAPPORTI DI LAVORO

8.1 Rapporti con i dipendenti

8.1.1 Generalità

Hawaii Italia s.r.l. considera i dipendenti come una risorsa primaria e strategica per il proprio sviluppo ed intende garantirne i diritti e promuoverne lo sviluppo professionale e personale.

Ciò implica che tutti i dipendenti abbiano diritto a pari opportunità all'interno dell'impresa, senza alcuna discriminazione di genere, compatibilmente con criteri tesi a valorizzare il merito, l'impegno e le capacità individuali.

Hawai Italia s.r.l., in tale ottica ed ai fini del sistema adottato in conformità al D.lgs. 231/01 e in particolare ai principi del presente Codice Etico, effettuerà azioni di sensibilizzazione per i dipendenti, con particolare riferimento agli obblighi in tema di sicurezza e dell'igiene dell'ambiente di lavoro, di rispetto delle norme sulla privacy, e, in generale, alle condotte che dovranno essere poste in essere per l'effettivo rispetto dell'Etica Aziendale e contro ogni forma di discriminazione, in particolare con i soggetti fornitori e con la clientela, pubblica e privata, a favore dei quali Hawai Italia s.r.l. rivolge la propria attività.

8.1.2 Selezione ed assunzione dei dipendenti

La selezione del personale è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati ai requisiti ed alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per gli interessati, ma con esplicita esclusione di candidati di età inferiore ai 16 anni (eccetto i casi che legge prevede un'età più elevata) o minorenni che non abbiano adempiuto gli obblighi scolastici.

Nella selezione del personale si effettuano verifiche circa l'età dei potenziali lavoratori e le informazioni richieste a tutti i candidati dovranno in ogni caso improntarsi al rispetto delle norme sulla privacy, della personalità e delle opinioni del candidato.

In fase di selezione al candidato vengono fornite informazioni sulla mansione, sul tipo di contratto e sull'inquadramento.

Il personale viene assunto con regolare contratto di lavoro; non è ammessa alcuna forma di lavoro irregolare. Hawai Italia s.r.l. non ammette inoltre forme di lavoro obbligato.

In fase di assunzione e comunque in costanza di rapporto contrattuale, Hawai Italia s.r.l. fornisce ulteriori informazioni ed istruzioni su mansione, tipologia contrattuale, elementi normativi e retributivi, diritti e doveri del lavoratore.

8.1.3 Sviluppo risorse umane

Hawai Italia s.r.l. vieta espressamente ogni forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti: selezione, formazione, avanzamenti ed incentivi si basano su elementi oggettivi e prescindono da indagini su convinzioni personali, iscrizioni sindacali o politiche, religione, sesso, orientamento sessuale, origine, nazionalità, razza, stato di salute della persona.

Il personale incaricato della gestione e sviluppo del personale è tenuto a informare i processi decisionali sulla corrispondenza tra requisiti attesi dall'azienda e requisiti posseduti dai dipendenti e/o in base a considerazioni di merito e ciò anche per il caso di promozioni e/o di attribuzione di incentivi.

L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze dei meriti e delle capacità.

La valutazione dei dipendenti coinvolge tutti i responsabili di settore e gli organi amministrativi.

Hawaii Italia s.r.l. si impegna – per quanto consentito dall'organizzazione dell'attività aziendale e degli impegni contrattualmente assunti – ad agevolare il personale dipendente nelle esigenze della maternità / paternità e in generale della cura dei figli.

Si garantisce la libertà di associazione lavorativa, nel rifiuto di ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla religione, alla razza, alle opinioni politiche ed alle credenze religiose.

Hawaii Italia s.r.l. si impegna ad impedire ogni forma di mobbing e di sfruttamento del lavoro, riconoscendo nel merito e nelle potenzialità professionali il parametro di riferimento per gli sviluppi retributivi e di carriera. Ciascuna risorsa è chiamata a collaborare per la realizzazione di un ambiente di lavoro che risponda pienamente a tali requisiti, assumendo comportamenti improntati ai principi di civile convivenza e di piena collaborazione e cooperazione.

Devono altresì essere evitate situazioni che possano ingenerare l'insorgere di conflitto di interessi reali od apparenti. Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interessi deve essere tempestivamente comunicata al superiore gerarchico.

8.1.4 Pari opportunità

Hawaii Italia s.r.l. si adopera affinché venga offerta pari opportunità di lavoro e di sviluppo di carriera a tutti dipendenti e li aiuta ad esprimere al massimo le loro potenzialità attraverso la formazione e lo sviluppo. Il responsabile di ciascuna funzione deve garantire che, per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, quali l'assunzione, la formazione, la retribuzione, le promozioni e la cessazione del rapporto stesso, i dipendenti siano trattati in modo conforme alle loro capacità di soddisfare i requisiti del ruolo e della mansione loro assegnata, evitando ogni forma di discriminazione per genere, razza, orientamento sessuale, posizione sociale e personale, condizione fisica e di salute, disabilità, età, nazionalità, religione, appartenenza sindacale o convinzioni politiche e/o personali.

In tale prospettiva, Hawaii Italia s.r.l. riconosce l'importanza di promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, fondato sui principi di uguaglianza e pari trattamento. A tal fine, la Società adotta specifiche misure per garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori e per prevenire qualsiasi forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, tutelando la dignità personale e professionale di ciascuno.

- a) Pari opportunità tra uomo e donna.
- b) Hawai Italia s.r.l. si impegna affinché venga vietato, a norma dei principi contenuti nel D.lgs. 198/2006, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga; ugualmente nei casi di discriminazione indiretta, quando una disposizione, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso.
- c) Divieto di discriminazione. Il divieto di discriminazione deve essere rispettato in tutti i momenti della vita lavorativa:
 - i. accesso al lavoro, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale;
 - ii. retribuzione;
 - iii. prestazione lavorativa e carriera;
 - iv. prestazioni previdenziali;
 - v. causa matrimonio;
 - vi. gravidanza, maternità e allattamento.
- d) Molestie. Non sono assolutamente tollerate molestie sessuali e/o comportamenti o allusioni a sfondo sessuale che possano turbare la sensibilità della persona (per esempio, l'esposizione di immagini con espliciti riferimenti sessuali, allusioni insistenti e continuate). Ogni dipendente ha diritto al rispetto e alla dignità umana. Tutti i comportamenti che potrebbero violare tali diritti, anche indirettamente, ed in particolare le forme di molestie e/o mobbing non sono minimamente consentite, né viene tollerato che il datore di lavoro possa avere un comportamento che rifletta una reazione sfavorevole ad un reclamo o ad un'azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento.

8.1.5 Dignità, salute e sicurezza dei lavoratori

Hawai Italia s.r.l. si impegna a tutelare adeguatamente l'integrità fisica e morale di ogni dipendente; sono pertanto vietati comportamenti offensivi o lesivi e comunque irrispettosi della persona.

Hawai Italia s.r.l. si impegna a tutelare i diritti di tutti i lavoratori in materia di orario di lavoro e la privacy dei dipendenti in linea e nell'osservanza del vigente quadro di riferimento normativo.

A tali fini Hawai Italia s.r.l. assicura:

- la nomina di un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale;

- la nomina del Medico competente e l'effettuazione delle prescritte visite periodiche;
- la nomina degli addetti antincendio;
- la redazione e la periodica revisione dei Piani di Sicurezza, dei Documenti di Valutazione dei Rischi, dei Piani di Emergenza e di tutte le procedure operative a tutela della sicurezza e salute nell'ambiente di lavoro;
- l'adeguata istruzione e formazione dei dipendenti in materia di salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro in relazione alle mansioni ed attività espletate;
- l'effettuazione di oggettive verifiche ispettive interne per il controllo dell'efficacia delle procedure adottate;
- l'adozione delle migliori tecnologie e il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- Il monitoraggio degli eventuali infortuni sul lavoro;
- l'adozione di un sistema integrato di gestione dei rischi e della sicurezza;
- una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- l'apporto di interventi formativi e di comunicazione.

8.2 Obblighi dei dipendenti

8.2.1 Doveri contrattuali

Il contratto collettivo di riferimento, oltre al codice civile alle leggi vigenti applicabili al settore, costituisce fonte di precisi obblighi per i dipendenti, i quali sono tenuti a rispettarli con puntualità, lealtà e diligenza, anche per le finalità sottese al Sistema ex D.lgs. 231/01 di cui il presente Codice Etico è parte.

Ogni dipendente è pertanto tenuto:

- a conoscere e rispettare gli accordi contrattuali, la normativa vigente, la politica aziendale nonché i principi contenuti nel presente Codice Etico;
- ad attenersi alle disposizioni e direttive impartite dall'impresa e dai soggetti investiti delle relative responsabilità, rispettando scrupolosamente gli obblighi inerenti alla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- ad assicurare ai dirigenti e/o ai propri responsabili e comunque a tutti i colleghi, la massima collaborazione, eseguendo con diligenza, attenzione, scrupolo e competenza le mansioni ed i compiti assegnati e contribuendo a risolvere ed eliminare, anche con segnalazioni ed informative tempestive

e dettagliate, gli eventuali problemi e/o difformità rilevate, nonché segnalando tempestivamente le violazioni delle regole del presente Codice Etico e comunque delle procedure fissate dal Sistema ex D.lgs. 231/01 di cui dovesse avere conoscenza diretta o anche notizia indiretta;

- a mantenere in ogni situazione lavorativa e, in particolare, per il perseguimento degli interessi di Hawaii Italia s.r.l. una condotta improntata a rettitudine e scrupoloso rispetto della Legge.

8.2.2 Omaggi e liberalità

Hawaii Italia s.r.l. vieta l'offerta diretta o indiretta di denaro, regali, o benefici di qualsiasi natura a titolo personale a dirigenti, funzionari o impiegati della pubblica amministrazione, istituzioni pubbliche o altre organizzazioni allo scopo di trarre indebiti vantaggi.

In particolare, in nessun caso, neppure in occasione di particolari ricorrenze, si devono offrire doni, beni, od altre utilità suscettibili di valutazione economica, ad eccezione di regali di modico valore o comunque tali da non compromettere l'integrità e la reputazione della Società, a soggetti con i quali si intrattengono o si possono intrattenere rapporti connessi all'espletamento del proprio rapporto di lavoro presso la Società.

In tale eventualità è necessario essere sempre autorizzati dalla posizione definita dalle procedure, provvedendo a documentare il tutto in maniera adeguata.

A tutti coloro che agiscono in nome e per conto di Hawaii Italia s.r.l., in ragione della funzione ricoperta, è fatto divieto di erogare o promettere contributi diretti o indiretti a partiti, movimenti o comitati politici o a singoli candidati, nonché ad organizzazioni sindacali o loro rappresentanti, salvo, per quanto concerne le organizzazioni sindacali, quanto previsto dalle norme di settore in vigore.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti e comunque tali da non compromettere l'integrità e la reputazione di una delle parti, e da non influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario.

È vietato ai dipendenti accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e purché di modico valore.

I regali offerti – salvo quelli di modico valore – devono essere documentati in modo adeguato al fine di consentire verifiche e autorizzazioni da parte del responsabile, il quale provvede a darne preventiva comunicazione all'organo di controllo interno.

Tutti i soggetti che operano per la Società che ricevono omaggi o benefici non previsti dalle ipotesi consentite, sono tenuti a darne comunicazione all'organo di controllo interno che ne valuta l'appropriatezza e provvede a comunicare al soggetto ricevente la politica della Società in siffatta materia.

8.3 Rapporti con i Clienti

L'attività di HAWAI Italia S.r.l. è focalizzata alla soddisfazione ed alla tutela dei propri Clienti dando ascolto alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi.

La Politica Aziendale è coerente con questi obiettivi:

- i rapporti con quanti operano per HAWAI Italia s.r.l. devono essere improntati alla massima correttezza, trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto delle leggi, delle normative e delle loro funzioni istituzionali;
- HAWAI Italia s.r.l. tutela la privacy dei propri Clienti secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare, né diffondere, i relativi dati personali, aziendali, economici e di qualsivoglia altro tipo se non riferito ad obblighi di legge;
- somme di denaro illegali e tangenti sono assolutamente proibite da HAWAI Italia s.r.l. in qualunque circostanza. Non è mai consentito lo scambio di denaro in forma non consentita dalla Legge, indipendentemente dall'importo;
- non sono ammessi regali personali o trattamenti di favore che siano condizione esplicita o implicita per ottenere affari in cambio del regalo o del trattamento di favore;
- regali e oggetti promozionali possono essere dati a Clienti se non eccedono i normali rapporti di cortesia e comunque devono essere di modico valore, sempre nel rispetto delle leggi; ciò non deve essere interpretato dalla controparte come una ricerca di favori di tipo economico o lavorativo.

8.4 Rapporti con i fornitori

HAWAI Italia s.r.l. intende avvalersi di fornitori competenti, fidelizzati, in grado di sviluppare un rapporto di indispensabile e reciproca lealtà, trasparenza e collaborazione.

In ogni caso, nell'ipotesi che il fornitore, nello svolgimento della propria attività per HAWAI Italia s.r.l. adotti comportamenti non in linea con i principi generali del presente Codice Etico Aziendale, HAWAI Italia s.r.l. è legittimata a prendere opportuni provvedimenti fino a precludere eventuali altre occasioni di collaborazione. Le relazioni con i fornitori sono regolate da principi comuni e sono oggetto di un costante monitoraggio da parte di HAWAI Italia s.r.l.

La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, secondo le procedure previste. Non sono etici i comportamenti di chiunque cerchi di appropriarsi dei benefici della collaborazione altrui, sfruttando posizioni di forza.

HAWAI Italia s.r.l. si riserva il diritto di effettuare controlli, anche a sorpresa, nella struttura di qualsiasi fornitore e il fornitore deve mettere a disposizione un rappresentante incaricato di rendere disponibile la documentazione di conformità.

Nessun dipendente o dirigente HAWAI Italia s.r.l. può prendere o dare somme di denaro illegali o tangenti da appaltatori, subappaltatori, consulenti e fornitori ed in generale da qualsiasi controparte.

Nel caso in cui un fornitore, subfornitore, potenziale fornitore o qualsiasi altra persona o gruppo di persone ritenga sia stata commessa una violazione di una delle norme del presente Codice Etico, la persona o le persone in questione hanno la facoltà di segnalare tale violazione in maniera strettamente riservata ed anonima come indicato al paragrafo 3 del presente documento.

8.5 Rapporti con i concorrenti

HAWAI Italia s.r.l., fedele ai principi che da sempre contraddistinguono il proprio modo di fare business, intende tutelare il valore della concorrenza leale, astenendosi da comportamenti collusivi e di abuso, certa che la collaborazione ed il confronto con i competitors sia un'occasione di miglioramento del proprio standard di qualità.

8.6 Rapporti con la collettività

La comunicazione di HAWAI Italia s.r.l. verso l'esterno è improntata al rispetto delle leggi, delle regole, delle pratiche di condotta professionale, ed è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività, salvaguardando, tra le altre, le informazioni sensibili e i segreti industriali.

Ogni comunicazione che viene fatta tramite presentazioni e materiale promozionale deve essere veritiera e corrispondere alle modalità di comportamento stabilite da questo Codice Etico Aziendale.

9 CRITERI DI CONDOTTA

9.1 Tutela ambientale

La Società considera la salvaguardia ambientale come uno dei propri impegni prioritari; essa promuove il rispetto dell'ambiente individuando in esso un elemento qualificante e premiante per ogni tipo di progetto. A tal fine, essa programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche ed esigenze ambientali, nel rispetto delle disposizioni di legge e regolamenti applicabili, prestando la massima cooperazione alle Autorità pubbliche preposte alla verifica, sorveglianza e tutela dell'ambiente.

A questo scopo la Società si impegna in particolare a:

- essere conforme alle prescrizioni legislative applicabili e alle ulteriori prescrizioni di regolamenti sottoscritti e riguardanti gli aspetti ambientali dell'azienda;
- promuovere attività di formazione e sensibilizzazione/responsabilizzazione del proprio personale riguardo alle problematiche ambientali e al concetto di sviluppo sostenibile;
- assicurare la cooperazione con gli altri enti locali e di controllo;
- adottare specifiche procedure per ridurre al minimo impatti ambientali derivanti da possibili situazioni di emergenza sia presso il sito produttivo/operativo, che presso clienti/produttori, che sul territorio durante le operazioni di trasporto rifiuti;
- ridurre al minimo i consumi di materie prime e di energia;
- seguire criteri di tutela ambientale in tutte le scelte politiche ed amministrative.

HAWAI Italia s.r.l. si impegna inoltre a motivare e sensibilizzare tutti i dipendenti dell'azienda promuovendo un atteggiamento positivo e accrescendo il loro senso di responsabilità nei confronti dell'ambiente.

9.2 Tutela della salute e sicurezza

HAWAI Italia s.r.l., conscia dell'importanza di garantire nell'ambiente di lavoro le migliori condizioni di salute e sicurezza, si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo ed esigendo comportamenti responsabili tra i propri dipendenti, ricorrendo ad opportune azioni preventive, al fine di preservare la sicurezza, la salute e l'incolumità non solo del personale, ma di tutti coloro che si recano nei propri locali.

Ogni attività della Società e del singolo dipendente dovrà essere orientata al rispetto ed alla tutela della sicurezza sul luogo di lavoro, allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema sicurezza, nonché al rispetto di tutte le misure richieste dalle procedure e dai regolamenti interni.

La Società, nella conduzione della propria attività, attribuisce valore rilevante e realizza misure concrete per assicurare le migliori condizioni di lavoro per il proprio personale impegnandosi a:

- rispettare pienamente la legislazione applicabile e tener fede agli obiettivi che l'Azienda ha deciso di perseguire;

- impegnarsi nella prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali includendo un impegno al miglioramento continuo del sistema di gestione per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e delle sue prestazioni;
- realizzare e mantenere un ambiente di lavoro sicuro, compatibile con le esigenze dei singoli e dotato delle idonee attrezzature;
- formare e addestrare le persone relativamente ai rischi e alle emergenze in cui potrebbero incorrere e i dispositivi di protezione a disposizione;
- estendere la protezione a quanti abbiano rapporti con l'Azienda, a fronte di rischi sulla sicurezza e la salute derivanti dalle attività che rientrano nelle responsabilità della Società;
- prevenire le situazioni di rischio e gli eventuali danni alle persone, alle cose ed alle risorse ambientali, che possono essere determinate da qualsiasi causa ragionevolmente prevedibile e di competenza della Società;
- allocare le necessarie risorse e prevederne la disponibilità ed il giusto livello di competenza.

9.3 Tutela del patrimonio aziendale

HAWAI Italia s.r.l. ha la proprietà di beni sia tangibili che immateriali ed intellettuali. Ciascun dipendente è tenuto a tutelare quanto affidatogli oltre che a contribuire alla tutela di tutti i beni di HAWAI Italia s.r.l.

In caso di perdita o rischio di perdita di beni della Società, è necessario segnalare il fatto al proprio superiore o al Comitato di Controllo e Vigilanza Interno non appena se ne viene a conoscenza.

Tutti i dipendenti sono tenuti a rispettare quanto definito nelle norme interne vigenti che descrivono le modalità di comportamento ed il corretto utilizzo degli strumenti informatici che l'azienda mette a disposizione dei dipendenti.

In particolare, i sistemi di comunicazione aziendali, compresi i collegamenti ad Internet, vanno utilizzati soltanto per svolgere le attività aziendali o per altri fini strumentali autorizzati dalla rispettiva direzione, dalla pertinente direttiva dell'Azienda o da istruzioni in merito.

Il dipendente deve aver cura di seguire sempre le istruzioni sull'uso delle password e dei codici a lui assegnati. Gli usi impropri dei sistemi di comunicazione aziendali includono l'elaborazione, la trasmissione, il recupero, l'accesso, la visualizzazione, l'immagazzinamento, la stampa ed in generale la diffusione di materiali e dati fraudolenti, vessatori, minacciosi, illegali, razzisti, di orientamento sessuale, osceni, intimidatori, diffamatori o comunque non congrui ad un comportamento professionale.

Inoltre, devono essere trattati con la dovuta cura i beni intellettuali dell'azienda che sono di vario genere e comprendono, fra l'altro, programmi software, documentazione tecnica ed invenzioni.

I beni intellettuali creati dai dipendenti nel corso del loro lavoro vengono trasferiti e ceduti a HAWAI Italia s.r.l. a norma delle leggi vigenti e/o del rispettivo contratto di assunzione od altro accordo, ferme restando le eccezioni previste da convenzioni internazionali, leggi locali od accordi particolari. Al termine del rapporto lavorativo bisogna restituire tutti i beni di proprietà della Società, compresi documentazioni e supporti contenenti informazioni proprietarie di HAWAI Italia s.r.l.

L'ex-dipendente rimane comunque soggetto alle restrizioni sull'uso e sulla divulgazione di informazioni di proprietà della Società anche dopo il termine del rapporto di lavoro.

9.4 Protezione delle informazioni

I dipendenti di HAWAI Italia s.r.l. hanno accesso ad informazioni di proprietà della Società, e talvolta anche a quelle di terzi.

Tali informazioni possono essere: dati finanziari, programmi industriali, informazioni tecniche, informazioni sui dipendenti e sui clienti, ed altri tipi di informazione. L'accesso, l'uso e la divulgazione di tali informazioni senza autorizzazione potrebbero danneggiare HAWAI Italia s.r.l. od il soggetto terzo, pertanto ai dipendenti è vietato l'accesso, l'uso o la divulgazione di tali informazioni senza la dovuta autorizzazione.

Ecco alcune regole che aiutano a proteggere le informazioni:

- non divulgare a nessuno informazioni che HAWAI Italia s.r.l. non abbia reso di pubblico dominio, salvo a:
 - persone che lavorando per HAWAI Italia s.r.l. abbiano accesso nel corso del loro lavoro al tipo d'informazioni in questione ed abbiano buon motivo per averle;
 - altre persone autorizzate da HAWAI Italia s.r.l. a riceverle;
 - persone alle quali tali informazioni debbono essere trasmesse secondo quanto previsto dalle proprie mansioni.
- non accedere, non duplicare, non riprodurre e non fare uso, né direttamente né indirettamente, di informazioni di proprietà aziendale, se non nel contesto dei propri compiti e lavori;
- venendo a sapere di un uso o trattamento illecito di informazioni riservate, segnalare tempestivamente il fatto al proprio superiore collaborando pienamente per proteggerle;
- non immagazzinare informazioni HAWAI Italia s.r.l. su computer non aziendali od altri supporti non forniti da HAWAI Italia s.r.l.;
- dovendo portare informazioni all'esterno della sede aziendale per finalità professionali, le stesse dovranno essere tutelate e riportate in sede non appena ultimata tale l'attività esterna.

9.5 Conflitto di interessi

HAWAI Italia s.r.l. riconosce e rispetta il diritto dei propri dipendenti a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quelle svolte nell'interesse della Società, purché si tratti di attività consentite dalla legge e compatibili con gli obblighi assunti nei confronti della stessa.

I Destinatari agiscono lealmente, secondo buona fede, con diligenza, efficienza e correttezza, improntando la propria condotta alla cooperazione e collaborazione reciproca, nel rispetto delle procedure interne e utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a loro disposizione ed assumendo le responsabilità connesse agli adempimenti.

L'attività di ogni soggetto è ispirata alla volontà di accrescere le proprie competenze e migliorare la propria professionalità.

Ogni attività svolta per conto della Società è tesa esclusivamente al soddisfacimento degli interessi della stessa.

Pertanto, eventuali situazioni di conflitto tra l'interesse personale e quello della Società vanno evitate o, quantomeno, preventivamente comunicate poiché spesso ai conflitti di interesse corrispondono violazioni delle leggi esistenti.

Deve essere evitato, in particolare, che la partecipazione, ad enti, associazioni possano creare un conflitto di interessi con l'attività della Società così come vanno evitate tutte quelle situazioni che possano creare dei conflitti di interesse.

In ogni caso dubbio, è possibile consultare il superiore gerarchico o i componenti del Consiglio di Amministrazione per capire se ci si trova in una situazione che potenzialmente possa causare un conflitto di interessi.

Sono vietate, se non approvate dal Consiglio di Amministrazione, tutte le attività di seguito indicate che potrebbero rappresentare un conflitto di interesse effettivo o percepito:

- avere un interesse finanziario significativo o un obbligo nei confronti di qualsiasi società esterna, che è o cerca di entrare in affari con la HAWAI Italia s.r.l. o che è un concorrente effettivo o potenziale della stessa;
- svolgere la funzione di amministratore, dirigente o qualsiasi altra funzione di gestione o consulenza per qualsiasi concorrente effettivo o potenziale della Società o partecipare ad attività che sono direttamente concorrenziali con quelle in cui la Società è impegnata;
- svolgere un'attività significativa per conto della HAWAI Italia s.r.l. con un'azienda esterna che è o cerca di entrare in affari con la Società qualora un parente stretto del collaboratore sia un direttore, dirigente o dipendente di tale azienda;

- utilizzare la propria posizione in azienda o le informazioni o opportunità di affari acquisite nell'esercizio del proprio incarico, a vantaggio indebito proprio o di terzi;
- ricevere qualsiasi prestito o anticipo dalla Società, o beneficiare di una garanzia da parte della stessa, su un prestito o anticipo da una parte terza, ad eccezione di anticipi consuetudinari rientranti nell'attività ordinaria o approvati dall'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, i dipendenti di HAWAI Italia s.r.l. sono tenuti a evitare tutte le situazioni e le attività in cui si può manifestare un conflitto con gli interessi dell'azienda o che possono interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto dei principi e dei contenuti del Codice o, in senso generale, di adempiere esattamente alle funzioni e responsabilità ricoperte. Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata al proprio Responsabile o all'Organismo di Vigilanza ovvero qualora si tratti di soggetti apicali la comunicazione andrà indirizzata all'Amministratore Delegato o al Consiglio di Amministrazione. Il soggetto coinvolto si deve astenere tempestivamente dall'intervenire nel processo operativo/decisionale fino a quando il superiore in posizione manageriale o l'Organismo di Vigilanza non:

- individui le soluzioni operative atte a salvaguardare, nel caso specifico, la trasparenza e la correttezza dei comportamenti nello svolgimento delle attività;
- trasmetta agli interessati - e per conoscenza al proprio superiore gerarchico, nonché all'Organismo - le necessarie istruzioni scritte;
- archivi la documentazione ricevuta e trasmessa.

9.6 Antiriciclaggio

Hawai Italia s.r.l. si impegna a prevenire l'utilizzo del proprio sistema economico finanziario per finalità di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo (o di qualsiasi altra attività criminosa) da parte di tutti i destinatari del presente Codice Etico (amministratori, dipendenti, fornitori, clienti, e di tutte le parti con cui anche a diverso titolo la Società instaura rapporti).

La Società si impegna a verificare con la massima diligenza le informazioni disponibili su tutte le menzionate parti, al fine di accertare la loro rispettabilità e legittimità delle loro attività prima di instaurare rapporti economici e/o di affari.

La Società ripudia qualsiasi rapporto con soggetti che si ritengano possano essere coinvolti in attività criminose di qualsiasi genere.

A tal fine Hawai Italia s.r.l. ha già provveduto a adottare tutte le misure necessarie per evitare che la Società possa incorrere in condotte che in qualche modo possono condurre a fatti di riciclaggio o di autoriciclaggio.

10 PRINCIPI FISCALI

Hawai Italia s.r.l. si impegna al rispetto della corretta applicazione della normativa fiscale dei Paesi in cui essa opera, assicurandosi che siano osservati lo spirito e lo scopo che la norma o l'ordinamento prevedono in siffatta materia.

A tal fine Hawai Italia s.r.l. agisce secondo i valori dell'onestà e dell'integrità nella gestione dell'attività fiscale, nella consapevolezza che il gettito derivante dai tributi costituisce una delle principali fonti di contribuzione allo sviluppo economico e sociale.

Hawai Italia S.r.l. si impegna, quindi, a mantenere un rapporto collaborativo e trasparente con le autorità fiscali.

11 COMUNICAZIONI SOCIETARIE E SCRITTURE CONTABILI

Tutte le scritture contabili ed ogni altro documento concernente informazioni economiche, patrimoniali e finanziarie di Hawai Italia s.r.l. devono essere tenute a norma delle leggi in vigore ed essere caratterizzate da effettività, corrispondenza al vero, completezza dei dati come emergenti dalla documentazione di supporto, che dev'essere informata ai medesimi criteri.

Esse devono essere correttamente custodite ed archiviate, in modo da consentirne un'agevole consultazione e la ricostruzione dell'operazione cui si riferiscono oltre che all'individuazione dei diversi livelli di responsabilità.

E' fatto divieto di inserire voci non veritiere nella redazione del bilancio, di ogni scrittura contabili e/o di documenti concernenti la situazione economica, patrimoniale e finanziaria di Hawai Italia s.r.l.

Ogni dipendente o collaboratore esterno di Hawai Italia s.r.l. che giungesse a conoscenza di omissioni, falsificazioni o scarsa accuratezza nella gestione della contabilità e della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, è tenuto a farne tempestiva segnalazione:

- i dipendenti hanno il dovere di informare il proprio responsabile o, qualora ciò non fosse possibile per motivi di opportunità, direttamente l'Organismo di Vigilanza;

- i consulenti esterni alla Società dovranno invece informare il loro referente interno in Società o, qualora ciò non fosse possibile per motivi di opportunità, direttamente l'Organismo di Vigilanza e/o il Consiglio di Amministrazione;
- i Responsabili sono tenuti ad informare direttamente l'Organismo di Vigilanza.

Eventuali comportamenti devianti possono integrare una violazione degli articoli 2621, 2622, 2623 e 2625 del Codice Civile.

Ogni dipendente dovrà inoltre, se richiesto, fornire al Collegio Sindacale, alla Società di Revisione nonché all'Organismo di vigilanza ogni informazione e/o dato sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società, acquisita e/o conosciuta nell'ambito dello svolgimento delle attività di propria competenza.

Hawaii Italia s.r.l. attraverso gli organi sociali e le funzioni aziendali di volta in volta interessate, nonché tramite consulenti, effettua gli opportuni controlli sulla correttezza delle registrazioni contabili e la loro conformità alle varie disposizioni di legge.

12 CONTROLLO DELL'OSSERVANZA DEL CODICE ETICO AZIENDALE

Tutti devono rispondere delle proprie azioni e della propria condotta.

I Responsabili di Funzione devono essere di costante esempio di applicazione e divulgazione dei valori espressi in questo documento.

Va ricordato che nessuno ha l'autorità di richiedere di violare il Codice Etico o di influenzare comportamenti per tale finalità. Qualunque tentativo di questo tipo è soggetto a immediata azione disciplinare.

Hawaii Italia s.r.l. promuove la più ampia diffusione e conoscenza del Codice Etico tra i diversi destinatari. Il Codice è portato a conoscenza di tutti, restando tuttavia nella proprietà di Hawaii Italia s.r.l. che si riserva ogni diritto su di esso in conformità alla tutela accordata dalle vigenti leggi in materia.

Hawaii Italia S.r.l. si impegna inoltre a compiere una periodica attività di aggiornamento del presente Codice Etico, in relazione all'esperienza derivante dalla sua concreta applicazione, così come delle evoluzioni normative e delle più affermate prassi nazionali ed internazionali, nonché dell'esperienza acquisita nell'applicazione del Codice stesso.

12.1 Adozione e valenza del codice etico

I meccanismi di adozione, governo e controllo interno di applicazione del Codice Etico sono finalizzati all'integrazione delle strategie, delle politiche e delle procedure aziendali con i principi ed i valori etici

condivisi, nonché alla verifica ed al controllo della conformità delle azioni e dei comportamenti rispetto alle norme etiche condivise.

Il Codice Etico è affisso in azienda in luogo accessibile a tutti (bacheca). In ogni caso si presume che tutti i Destinatari del Codice siano a conoscenza dei principi dello stesso, attesa anche la pubblicazione sul sito internet di Hawaii Italia s.r.l. (www.hawaii.it – sezione download).

Il Codice Etico è inoltre portato a conoscenza di tutti gli Interlocutori e comunque di tutti coloro con i quali Hawaii Italia S.r.l. intrattiene rapporti d'affari.

I valori ed i principi che Hawaii Italia s.r.l. intende affermare attraverso il Codice Etico saranno trasmessi nell'attività di formazione, mirata a creare condivisione sui contenuti del Codice Etico, fornendo anche strumenti di consapevolezza e di conoscenza dei meccanismi e delle procedure per tradurre i principi etici in comportamenti da tenersi concretamente nell'operatività quotidiana.

12.2 Organismo di vigilanza per il controllo interno in materia di attuazione e controllo del codice etico

Viene istituito l'Organismo di Vigilanza per il controllo interno in materia di attuazione e controllo del Codice Etico a cui competono i seguenti compiti:

- ricevere ed analizzare le segnalazioni di violazione del Codice Etico prendendo decisioni in materia di violazioni del Codice con applicazione delle relative sanzioni;
- esprimere pareri vincolanti in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure aziendali, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- garantire lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione etica;
- provvedere alla revisione periodica del Codice Etico.

12.3 Segnalazione di inosservanze

L'art. 2 della L. 179/2017, che ha modificato l'art. 6 D.lgs. 231/01, ha introdotto la procedura c.d. di Whistleblowing, che prevede la possibilità per i soggetti indicati all'art. 5 del D.lgs. 231/01 ed in particolare per i dipendenti e collaboratori della Società, di riferire in forma riservata una possibile violazione delle procedure previste Modello Organizzativo e di Gestione ex D.lgs. 231/01 e/o la commissione di un illecito commesso a vantaggio o nell'interesse della Società.

La Società ha adottato un sistema di segnalazione e gestione delle segnalazioni; in particolare, le segnalazioni potranno essere effettuate attraverso la compilazione del form presente nel sito aziendale www.hawaii.it.

Le segnalazioni saranno gestite unicamente dal soggetto specificatamente nominato da Hawaii Italia s.r.l.; nel caso di specie è stato nominato gestore delle segnalazioni l'ODV della Società.

Hawaii Italia s.r.l. garantisce chi effettua segnalazioni in buona fede da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando loro la massima riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge, così come meglio delineato nella specifica procedura e nel codice disciplinare.

12.4 Violazioni del Codice Etico e sanzioni

L'Organismo di Vigilanza per il controllo interno in materia di attuazione e controllo del Codice Etico analizza le segnalazioni di inosservanze e valuta la necessità di adottare i conseguenti provvedimenti, ispirandosi, ove non si configurino comportamenti fraudolenti o attuati in violazione di specifiche normative di legge, contrattuali o regolamentari, ad un approccio costruttivo che rafforzi la sensibilità e l'attenzione dei singoli circa il rispetto dei valori e dei principi affermati nel presente Codice Etico.

La violazione del Codice Etico costituisce inadempimento alle obbligazioni contrattuali del rapporto di lavoro dipendente o di collaborazione professionale, nonché alle obbligazioni scaturenti da rapporto di lavoro autonomo, di fornitura, di rapporti contrattuali di subappalto e comunque da altri rapporti contrattuali intrattenuti da soggetti terzi con Hawaii Italia D.r.l. con ogni conseguente effetto di legge e di contratto.

In particolare, in caso di violazione delle già menzionate regole, trovano applicazione tutte le norme di legge, di contratto, di regolamento aziendale, nonché le disposizioni contenute nel modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, riguardanti le procedure disciplinari e il relativo apparato sanzionatorio (cfr. codice disciplinare).

13 ENTRATA IN VIGORE

Il presente Codice Etico entra in vigore dalla data della sua approvazione da parte dell'organo di Amministrazione, avvenuta in data 25 marzo 2026.

Ogni variazione, integrazione, aggiornamento e adeguamento dello stesso sarà approvata dal medesimo organo e diffusa tempestivamente a tutti i destinatari.