



CODICE ETICO
EX D. LGS. 231/2001

R.01-Dicembre2005

INDICE

1. PREMESSA

2. INTRODUZIONE

3. PRINCIPI GENERALI

3.1. Imparzialità

3.2. Onestà

3.3. Correttezza in caso di potenziali conflitti di interessi

3.4. Riservatezza

3.5. Relazioni con gli azionisti

3.6. Valorizzazione dell'investimento azionario

3.7. Valore delle risorse umane e sviluppo delle professionalità

3.8. Equità dell'autorità

3.9. Integrità della persona

3.10. Trasparenza e correttezza dell'informazione

3.11. Diligenza e accuratezza nell'esecuzione dei compiti e dei contratti

3.12. Correttezza ed equità nella gestione ed eventuale rinegoziazione dei contratti

3.13. Qualità dei servizi e dei prodotti

3.14. Concorrenza leale

4. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DELLE CONTROPARTI DI TRANSAZIONI COMMERCIALI

4.1. Correttezza, trasparenza ed equità

4.2. Regali, omaggi e benefici

4.3. Lealtà e onestà

- 4.4. Riciclaggio di denaro
 - 4.5. Embargo e controllo delle esportazioni
 - 4.6. Concorrenza
5. CRITERI DI CONDOTTA VERSO DIPENDENTI E COLLABORATORI
- 5.1. Selezione del personale
 - 5.2. Costituzione del rapporto di lavoro
 - 5.3. Gestione del personale
 - 5.4. Salute e sicurezza
 - 5.5. Ambiente di lavoro
 - 5.6. Riservatezza dei dati personali
 - 5.7. Pari opportunità
 - 5.8. Integrità a tutela della persona
 - 5.9. Lavoro minorile
6. CRITERI DI CONDOTTA VERSO CARL ZEISS S.p.A
- 6.1. Beni aziendali
 - 6.2. Situazioni di conflitto di interessi
 - 6.3. Obbligo di confidenzialità
 - 6.4. Insider trading e divieto di uso delle informazioni riservate
 - 6.5. Contabilità e controllo interno
 - 6.6. Registrazioni contabili
 - 6.7. Protocolli e osservanza delle procedure
 - 6.8. Rapporti Intergruppo
7. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON L'ESTERNO
- 7.1. Istituzioni Pubbliche
 - 7.2. Organizzazioni sindacali e partiti politici

7.3. Comunità

7.4. Comunicazioni e informazioni societarie

7.5. Rapporti con i mezzi di informazione

8. MODALITA' DI ATTUAZIONE E GARANZIE

8.1. Obblighi dei destinatari del Codice Etico

8.2. Obblighi dei dipendenti in posizioni di responsabilità

8.3. Organismo di Vigilanza: attribuzioni e caratteristiche

8.4. Nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza

8.5. Internal Audit

8.6. Comunicazione e formazione

8.7. Dergoghe

8.8. Violazioni del Codice Etico

8.9. Sanzioni e procedimento sanzionatorio

1. PREMESSA

Sin dalla sua fondazione nell'anno 1948, molti fattori hanno contribuito al successo della Carl Zeiss S.p.A., a cominciare dalla rinomata qualità dei nostri prodotti e servizi. Nondimeno, altri fattori, forse più difficili da misurare ma altrettanto reali, contribuiscono a determinare la nostra immagine come società. Uno dei più importanti tra essi è il nostro impegno a mantenere un comportamento onesto e corretto nella conduzione degli affari, nel più assoluto rispetto della legge e delle normative. Onestà e correttezza sono imprescindibili negli affari, perché senza di esse non possiamo essere fieri dei nostri risultati commerciali.

La reputazione che la Carl Zeiss S.p.A. gode riguardo alla assoluta correttezza nella conduzione degli affari è uno dei nostri beni di maggior valore ed è il risultato diretto della Vostra condotta personale, sia sul posto di lavoro che al di fuori di esso.

Così come ho sempre fatto sin dal mio insediamento come Amministratore Delegato e Direttore Generale, desidero sottolineare ancora una volta che l'impegno della nostra società in questo senso è oggi più forte che mai.

Le informazioni contenute in questo "Codice Etico" vogliono essere un aiuto per orientarVi in un ambiente che, anno dopo anno, sta diventando sempre più complesso. Esse riassumono ciò che Voi singolarmente e la società nel suo complesso dovete fare per conformarVi alle leggi ed ai regolamenti. Inoltre, esse forniscono una guida utile per indirizzare il Vostro comportamento quotidiano sul posto di lavoro nel rispetto dei nostri principi e valori aziendali, quali ad esempio la sicurezza sul lavoro ed il rispetto reciproco tra colleghi.

Il "Codice Etico" contiene delle linee guida concernenti le responsabilità morali che i collaboratori della Carl Zeiss S.p.A. hanno nei confronti dei nostri clienti, partners, fornitori, le altre società facenti capo alla Fondazione Carl Zeiss, ed anche dei nostri concorrenti. Queste linee guida non possono coprire ogni possibile circostanza concreta. Come sempre, la Carl Zeiss S.p.A. fa affidamento sulla Vostra intelligenza e buon senso per applicare i principi in esso contenuti alle singole situazioni concrete. Come regola generale, ricordate sempre che le Vostre azioni devono poter sostenere senza fallo il giudizio della pubblica opinione.

Dopo aver letto questo documento, Vi prego di discuterlo con i Vostri colleghi e di rivolgere eventuali domande ai Vostri superiori.

Se, nel corso della Vostra attività lavorativa, Vi imbattete in quesiti di carattere etico, consultate in proposito il Vostro superiore gerarchico o direttamente la Direzione Generale della società.

La nostra società non tollera comportamenti immorali o non conformi ai principi enunciati nel nostro "Codice Etico". Se Vi rendete personalmente responsabili di un tale comportamento, non aiutate la Società e mettete a rischio il Vostro futuro in Carl Zeiss S.p.A.. La Vostra performance sul lavoro ed i Vostri alti standard morali sono entrambi ugualmente essenziali per il nostro successo. Con il Vostro aiuto, Carl Zeiss S.p.A. saprà mantenere la sua eccellente reputazione e continuerà a guadagnarsi il rispetto dei nostri clienti, dei nostri partners commerciali, e più in generale delle comunità dove viviamo e lavoriamo.

CHE COS'È IL CODICE ETICO?

Il Codice è un documento approvato dal Consiglio di Amministrazione della Carl Zeiss S.p.A. che definisce i principi di condotta negli affari della Società nonché gli impegni e le responsabilità dei dipendenti. Il Codice costituisce il programma della società per assicurare un'efficace prevenzione e rilevazione di violazioni di leggi e di disposizioni regolamentari applicabili alla sua

attività. Nel caso le norme vigenti in una particolare giurisdizione fossero più permissive di quelle del Codice, saranno queste ultime a prevalere.

Il Codice costituisce un elemento fondamentale del modello di organizzazione e gestione per la prevenzione dei reati cui fa riferimento il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche, che la Carl Zeiss S.p.A. si impegna a rafforzare e sviluppare continuamente.

In considerazione di quanto sopra, la società:

- garantisce la tempestiva diffusione del Codice in tutta la società e presso tutti i destinatari;
- garantisce che tutti gli aggiornamenti e le modifiche siano tempestivamente portati a conoscenza di tutti i destinatari del Codice;
- fornisce un adeguato sostegno formativo e informativo, mettendo a disposizione un idoneo supporto in caso di dubbi di interpretazione del Codice;
- garantisce che i dipendenti che segnalino violazioni del Codice non siano soggetti ad alcuna forma di ritorsione;
- adotta provvedimenti sanzionatori equi e commisurati al tipo di violazione del Codice e garantisce di applicarli indistintamente a tutte le categorie di dipendenti avendo a riferimento le disposizioni di legge, di contratto e di normative interne vigenti nelle giurisdizioni in cui opera;
- attiva verifiche periodiche atte ad accertare il rispetto delle norme del Codice.

La società si adopera per fare in modo che i principi del Codice siano condivisi da consulenti, da fornitori e da qualsiasi altro soggetto che intrattenga rapporti stabili d'affari con essa. La società non instaura né prosegue rapporti d'affari con chiunque si rifiuti espressamente di rispettare i principi del Codice.

CHI SONO I DESTINATARI DEL CODICE?

Il Codice si applica ai Consiglieri di Amministrazione al Collegio Sindacale ed a tutti i dipendenti di Carl Zeiss S.p.A.

Quanto alle società da essa controllate (le Società appartenenti al Gruppo¹), nonché tutti gli altri soggetti o società che agiscono in nome e per conto di una o più società del Gruppo, Carl Zeiss S.p.A. si adopera per far sì che detti soggetti e società adottino Codici di Condotta i cui principi siano ispirati e comunque non contrastino in alcun modo con quelli del Codice.

Carl Zeiss S.p.A. si adopera per far sì che il Codice sia considerato uno standard di *best practice* per la condotta negli affari da parte di quei soggetti con i quali intrattiene rapporti di affari su base duratura quali consulenti, esperti, agenti e concessionari.

DOVE SI APPLICA IL CODICE?

Il Codice si applica in Italia e in tutti gli altri Paesi nei quali il Gruppo opera.

DOVE È REPERIBILE IL CODICE?

¹ Nel presente Codice, per "Gruppo" si intendono Carl Zeiss S.p.A. e le Società controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c., nonché altre imprese controllate ai sensi dell'art. 26 del Decreto Legislativo 9/4/1991, n. 127.

Il Codice è portato a conoscenza di tutti i destinatari con le modalità più appropriate conformemente alle norme e consuetudini locali ed è consultabile nel sito Internet della Carl Zeiss S.p.A. (www.zeiss.it) da cui è liberamente scaricabile. Può inoltre essere richiesto all'Ufficio Personale o alla Direzione Generale della società.

IL CODICE PUÒ ESSERE MODIFICATO?

Il Codice è soggetto a revisione da parte del Consiglio di Amministrazione della Carl Zeiss S.p.A. L'attività di revisione tiene conto dei contributi ricevuti da dipendenti e da terzi, così come delle evoluzioni normative e delle più affermate prassi internazionali, nonché dell'esperienza acquisita nell'applicazione del Codice stesso. Le eventuali modifiche al Codice introdotte a seguito di questa attività di revisione sono pubblicate e rese disponibili con le modalità sopra riportate.

2. INTRODUZIONE

Questo Codice esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai collaboratori di Carl Zeiss S.p.A., siano essi amministratori o dipendenti, in ogni accezione.

Carl Zeiss S.p.A. nella conduzione degli affari e delle attività aziendali ha da sempre perseguito i principi della massima efficienza, dell'orientamento al mercato e della qualità del servizio, con l'obiettivo di creare valore per gli azionisti, di soddisfare i clienti e di valorizzare tutte le persone che vi operano.

Carl Zeiss S.p.A. aspira a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con i suoi *stakeholders*, intendendosi per tali tutti i soggetti pubblici o privati, italiani e stranieri – individui, gruppi, istituzioni, aziende – che abbiano a qualsiasi titolo contatti con Carl Zeiss S.p.A. o abbiano comunque interesse nelle attività che l'azienda pone in essere.

Conformità alle leggi, trasparenza e correttezza gestionale, fiducia e cooperazione con gli *stakeholders* sono i principi etici cui Carl Zeiss S.p.A. si ispira e su cui basa la propria "buona reputazione" intesa quale risorsa immateriale essenziale. La "buona reputazione" all'esterno, infatti, favorisce la fedeltà dei clienti, l'attrazione delle migliori risorse umane, la serenità dei fornitori, l'affidabilità verso i creditori, accresce il valore per gli azionisti. All'interno, contribuisce alla migliore organizzazione del lavoro, nonché a prendere e attuare le decisioni senza frizioni.

Tutti coloro che operano in Carl Zeiss S.p.A., senza distinzioni ed eccezioni, sono impegnati ad osservare e far osservare la conformità alle leggi, la trasparenza e la correttezza gestionale, la fiducia e la cooperazione con gli *stakeholders* nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. In particolare la convinzione di agire in qualche modo a vantaggio dell'azienda non giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con i suddetti principi.

L'effettiva osservanza del Codice Etico, che chiarisce i particolari doveri fiduciari di Carl Zeiss S.p.A. nei confronti degli *stakeholders*, si pone come metro in base al quale giudicare la reputazione dell'azienda. Il Codice Etico è pertanto costituito, oltre che dalla premessa e dalla introduzione:

- dai principi generali, che definiscono i valori di riferimento nell'attività di Carl Zeiss S.p.A.;
- dai criteri di condotta, che forniscono nello specifico le linee guida e le norme alle quali i collaboratori di Carl Zeiss S.p.A. sono tenuti ad attenersi per il rispetto dei principi generali e per prevenire il rischio di comportamenti non etici;
- dai meccanismi di attuazione, che definiscono il sistema di controllo per l'osservanza del Codice Etico e per il suo continuo miglioramento.

Il Codice Etico, applicato a Carl Zeiss S.p.A., è vincolante per i comportamenti di tutti i collaboratori, è improntato ad un ideale di cooperazione in vista di un reciproco vantaggio delle parti coinvolte, nel rispetto del ruolo di ciascuno. Carl Zeiss S.p.A. richiede perciò che ogni *stakeholder* agisca nei suoi confronti secondo principi e regole ispirati ad un'analogia idea di condotta etica.

Il Codice Etico è valido e operante sia in Italia che all'estero, pur in considerazione della diversità culturale, sociale ed economica dei vari Paesi in cui Carl Zeiss S.p.A. opera.

3. PRINCIPI GENERALI

3.1. IMPARZIALITA'

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi *stakeholder*, sulla scelta dei clienti, sui rapporti con gli azionisti, sulla gestione del personale, sull'organizzazione del lavoro, sulla selezione e gestione dei fornitori, sui rapporti con la comunità circostante e le istituzioni che la rappresentano, Carl Zeiss S.p.A. evitano ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

3.2. ONESTA'

Nell'ambito della loro attività professionale, i collaboratori di Carl Zeiss S.p.A. sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il codice etico e i regolamenti interni. In nessun caso il perseguimento dell'interesse dell'azienda può giustificare una condotta non onesta.

3.3. CORRETTEZZA IN CASO DI POTENZIALI CONFLITTI DI INTERESSI

Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni commerciali siano, o possano anche solo apparire, in conflitto d'interesse. E ciò con riferimento sia al caso in cui un collaboratore persegua un interesse diverso da quello dell'azienda o si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari dell'impresa, sia al caso in cui i rappresentanti dei clienti o dei fornitori o delle istituzioni pubbliche agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione, nei loro rapporti con Carl Zeiss S.p.A..

Quanto al primo caso in particolare tra Carl Zeiss S.p.A e i suoi dipendenti sussiste un rapporto di piena fiducia nell'ambito del quale è dovere primario del dipendente utilizzare i beni dell'impresa e le proprie capacità lavorative per la realizzazione dell'interesse societario. In tale prospettiva gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori a vario titolo devono evitare ogni situazione ed astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale a quelli dell'azienda o che possa interferire od intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse dell'impresa. Amministratori, dipendenti e collaboratori devono quindi escludere ogni possibilità di sovrapporre o comunque incrociare, strumentalizzando la propria posizione funzionale, le attività economiche rispondenti ad una logica di interesse personale o familiare e le mansioni che ricoprono all'interno della società.

Al fine di evitare situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi, Carl Zeiss S.p.A. al momento di assegnazione dell'incarico o di avvio del rapporto di lavoro richiedono ai propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo di sottoscrivere un'apposita dichiarazione che esclude la presenza di condizioni di conflitto di interesse tra il singolo e l'azienda. Tale dichiarazione prevede inoltre che il soggetto si impegni ad informare tempestivamente Carl Zeiss S.p.A. nella figura del proprio superiore nel caso in cui dovesse trovarsi in situazioni effettive o potenziali di conflitto d'interessi.

3.4. RISERVATEZZA

Carl Zeiss S.p.A. assicura la riservatezza delle informazioni in suo possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti. Inoltre i collaboratori tutti sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

3.5. RELAZIONI CON GLI AZIONISTI

Carl Zeiss S.p.A. crea le condizioni affinché la partecipazione degli azionisti alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, promuove la parità di informazione e, inoltre, tutela l'interesse della società e della totalità degli azionisti rispetto alle azioni intentate da coalizioni di soci volte a far prevalere loro i interessi personali.

3.6. VALORIZZAZIONE DELL'INVESTIMENTO AZIONARIO

Carl Zeiss S.p.A. si adopera affinché le *performance* economico finanziarie siano tali da salvaguardare e accrescere il valore dell'impresa, al fine di remunerare adeguatamente il rischio che gli azionisti assumono con l'investimento dei propri capitali.

3.7. VALORE DELLE RISORSE UMANE e SVILUPPO DELLE PROFESSIONALITA'

I collaboratori tutti di Carl Zeiss S.p.A. sono un fattore indispensabile per il suo successo. Per tal motivo la società tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare e accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascun collaboratore.

Nel rispetto del valore delle risorse umane Carl Zeiss S.p.A. conduce politiche di selezione dei collaboratori nel rispetto delle pari opportunità e senza discriminazione alcuna sulla sfera privata e sulle opinioni dei candidati, operando affinché le risorse acquisite corrispondano a profili effettivamente necessari alle esigenze aziendali, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta.

Nell'evoluzione del rapporto, inoltre, Carl Zeiss S.p.A. si impegna a creare e mantenere le condizioni necessarie affinché le capacità e le conoscenze di ciascuno possano ulteriormente ampliarsi nel rispetto di tali valori, seguendo una politica basata sul riconoscimento dei meriti e delle pari opportunità, e prevedendo specifici programmi volti all'aggiornamento professionale ed all'acquisizione di maggiori competenze. In ragione di ciò ai dipendenti è richiesto di coltivare e sollecitare l'acquisizione di nuove competenze, capacità e conoscenze, mentre i dirigenti e i responsabili di funzione devono porre la massima attenzione nel valorizzare ed accrescere la professionalità dei propri sottoposti creando le condizioni per lo sviluppo delle loro capacità e la realizzazione delle loro potenzialità.

3.8. EQUITÀ DELL'AUTORITÀ

Nella sottoscrizione e gestione dei rapporti che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche – in special modo con i collaboratori – Carl Zeiss S.p.A. si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza evitando ogni abuso. In particolar modo Carl Zeiss S.p.A. garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità e autonomia del collaboratore, e che le scelte di organizzazione del lavoro salvaguardino il valore dei collaboratori.

3.9. INTEGRITÀ DELLA PERSONA

Carl Zeiss S.p.A. garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri.

3.10. TRASPARENZA E CORRETTEZZA DELL'INFORMAZIONE

I collaboratori di Carl Zeiss S.p.A. sono tenuti a dare informazioni veritiere, complete, ed accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con l'azienda, gli *stakeholder* siano in

grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti. In particolare, nella formulazione dei contratti Carl Zeiss S.p.A. ha cura di specificare ad ogni contraente i comportamenti da tenere in tutte le circostanze previste in modo chiaro e comprensibile.

3.11. DILIGENZA E ACCURATEZZA NELL'ESECUZIONE DEI COMPITI E DEI CONTRATTI

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti. Carl Zeiss S.p.A. si impegna a non sfruttare condizioni di ignoranza o di incapacità delle proprie controparti.

3.12. CORRETTEZZA ED EQUITÀ' NELLA GESTIONE ED EVENTUALE RINEGOZIAZIONE DEI CONTRATTI

E' da evitare che nei rapporti in essere, chiunque operi in nome e per conto di Carl Zeiss S.p.A., cerchi di approfittare di lacune contrattuali, o di venti imprevisi, per rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nelle quali l'interlocutore si sia venuto a trovare.

3.13. QUALITÀ' DEI SERVIZI E DEI PRODOTTI

Carl Zeiss S.p.A. orienta la propria attività alla soddisfazione e alla tutela dei propri clienti dando ascolto alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi.

Per questo motivo Carl Zeiss S.p.A. indirizza le proprie attività di ricerca, sviluppo e commercializzazione ad elevati standard di qualità dei propri servizi e prodotti.

3.14 CONCORRENZA LEALE

Carl Zeiss S.p.A. intende tutelare il valore della concorrenza leale astenendosi da comportamenti collusivi, predatori e di abuso.

4. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DELLE CONTROPARTI DI TRANSAZIONI COMMERCIALI

4.1. CORRETTEZZA, TRASPARENZA ED EQUITÀ

Carl Zeiss S.p.A, con tutti i suoi collaboratori a qualsiasi titolo, è tenuta a intrattenere e sviluppare i rapporti con tutte le categorie di soggetti interessati agendo in buona fede, con correttezza, trasparenza, equità ed imparzialità.

Carl Zeiss S.p.A., nei suoi rapporti con le controparti, deve evitare favoritismi ed ingiuste discriminazioni nelle trattative con le stesse, impegnandosi a non fare un uso improprio del loro potere contrattuale a danno di chicchessia.

4.2. REGALI, OMAGGI E BENEFICI

E' vietata ogni forma di regalo che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile a Carl Zeiss S.p.A.. Tale divieto permane anche in caso di pressioni illecite e concerne qualsiasi utilità che possa, se resa pubblica, costituire un pregiudizio, anche solo di immagine, a Carl Zeiss S.p.A.

In particolare, Carl Zeiss S.p.A non tollera alcun tipo di corruzione nei confronti di pubblici ufficiali, o qualsivoglia altra parte connessa o collegata con pubblici ufficiali, in qualsiasi forma o modo, in qualsiasi giurisdizione interessata, neanche in quelle dove tali attività siano nella pratica ammesse o non perseguite in sede giudiziaria ².

I principi di seguito elencati devono essere tassativamente applicati relativamente ai rapporti con i seguenti interlocutori della Carl Zeiss S.p.A.: Pubblica Amministrazione, pubblici dipendenti e, nel caso di enti concessionari di pubblico servizio, interlocutori commerciali privati.

- Non è consentito offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri paesi, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore.

² Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale delle società, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito. L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio delle società e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio della società, da amministratori e/o dipendenti. Il principio di personalità della responsabilità penale li lasciava, infatti, indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall'eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente. L'innovazione normativa, perciò, è di non poco momento, in quanto né la società, né i soci delle società possono dirsi estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell'interesse della società. Quanto alla tipologia di reati cui si applica la disciplina in esame, il Governo ha preso in considerazione inizialmente la concussione e la corruzione (artt. dal 317 al 322 bis del C.P.), l'indebita percezione di erogazioni pubbliche (artt. 316 bis, 316 ter C.P.), la truffa aggravata in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 C.P.) o per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis C.P.), la frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter C.P.), evidenziando, nella relazione di accompagnamento al D. Lgs. n. 231/2001, la prevedibile estensione della disciplina in questione anche ad altre categorie di reati. Successivamente, la recente legge di delega per la riforma del diritto societario (l. n. 366/2001) all'art. 11, co. 1, lett. h), ha previsto esplicitamente l'applicazione ai nuovi reati societari della disciplina del D. Lgs. N. 231/2001.

- Si considerano atti di corruzione sia i pagamenti illeciti fatti direttamente da enti italiani o da loro dipendenti, sia i pagamenti illeciti fatti tramite persone che agiscono per conto di tali enti sia in Italia che all'estero.
- Si proibisce di offrire o di accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione.
- In quei paesi dove è nel costume offrire doni a clienti od altri, è possibile agire in tal senso quando questi doni siano di natura appropriata e di valore modico, ma sempre nel rispetto delle leggi. Ciò non deve comunque mai essere interpretato come una sollecitazione di favori.
- Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta d'offerta, o altro rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione.
- Nel caso specifico dell'effettuazione di una gara con la Pubblica Amministrazione si dovrà operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale.
- Se la società utilizza un consulente o un soggetto "terzo" per essere rappresentata nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, si dovrà prevedere che nei confronti del consulente e del suo personale o nei confronti del soggetto "terzo" siano applicate le stesse direttive valide anche per i dipendenti della società.
- Inoltre, la società non dovrà farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un consulente o da un soggetto "terzo" quando si possano configurare conflitti d'interesse.
- Nel corso di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione non vanno intraprese (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:
 - a) esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
 - b) offrire o in alcun modo fornire omaggi di valore più che simbolico;
 - c) sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

4.3. LEALTÀ ED ONESTÀ

Carl Zeiss S.p.A. crede fermamente che l'onestà è una componente fondamentale di ogni comportamento etico e la lealtà è essenziale per costruire relazioni d'affari solide e durature.

In nessuna circostanza ai destinatari di questo Codice è concesso fornire informazioni di alcun tipo su se stessi e su Carl Zeiss S.p.A. che possano essere fonte di equivoco od errore per le controparti. Se sussiste il dubbio che qualcuno possa avere interpretato erroneamente le informazioni da essi fornite, i destinatari hanno l'obbligo di chiarire il possibile equivoco immediatamente.

E' fatto tassativamente divieto ai destinatari di indurre intenzionalmente chicchessia in errore, con artifici o raggiri, al fine di ottenere per Carl Zeiss S.p.A., per se stessi o per altri un ingiusto

profitto con altrui danno, costituendo tra l'altro un tale comportamento reato di truffa ai sensi del Codice Penale.

In particolare, costituiscono esempi di truffa aggravata ai danni dello Stato o di altro ente pubblico e sono quindi espressamente vietati da questo Codice la produzione alla P.A. di documenti falsi attestanti l'esistenza di condizioni essenziali per partecipare ad una gara della P.A., o per ottenere licenze, autorizzazioni, ecc.

E' altresì tassativamente vietato alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenire senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi in esso contenuti o ad esso pertinenti, al fine di procurare a Carl Zeiss S.p.A., a sé stessi o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, costituendo tra l'altro un tale comportamento reato di frode informatica i sensi del Codice Penale.

In particolare, costituisce esempio di frode informatica a danno della P.A. ed è quindi espressamente vietata da questo Codice l'alterazione di registri informatici della P.A. per far risultare esistenti condizioni essenziali per la partecipazione a gare (iscrizione in albi, ecc.) ovvero per la successiva produzione di documenti attestanti fatti e circostanze inesistenti o, ancora, per modificare dati fiscali o previdenziali di interesse della Carl Zeiss S.p.A. o del Gruppo già trasmessi alla P.A.

L'obbligo di lealtà ed onestà nei confronti della P.A. trova un suo ambito di applicazione rilevante nel campo delle erogazioni pubbliche. E' tassativamente vietato ai destinatari di questo Codice destinare ad altre attività contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità Europee per favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere od allo svolgimento di attività di pubblico interesse, costituendo tra l'altro tale comportamento reato di malversazione a danno dello Stato ai sensi del Codice Penale. E' altresì vietato utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere od omettere informazioni dovute al fine di conseguire indebitamente per Carl Zeiss S.p.A., per sé stessi o per altri contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità Europee, costituendo tra l'altro tale comportamento reato di indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche ai sensi del Codice Penale.

4.4. RICICLAGGIO DI DENARO

Carl Zeiss S.p.A. ed i suoi collaboratori a qualunque titolo non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare il riciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento) di introiti da attività criminali in qualsivoglia forma o modo.

Carl Zeiss S.p.A. ed i suoi collaboratori a qualunque titolo devono verificare in via preventiva le informazioni disponibili (incluse informazioni finanziarie) su controparti commerciali e fornitori, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari.

Carl Zeiss S.p.A. ed i suoi collaboratori a qualunque titolo devono sempre ottemperare all'applicazione delle leggi anticiclaggio in qualsiasi giurisdizione competente.

4.5. EMBARGO E CONTROLLO DELLE ESPORTAZIONI

Carl Zeiss S.p.A. si impegna a garantire che le sue attività d'affari vengano svolte in modo tale da non violare in alcuna circostanza le leggi internazionali di embargo e controllo delle esportazioni vigenti nei Paesi nei quali Carl Zeiss S.p.A. opera.

In caso di normative divergenti in materia di embargo, sentito il parere di un esperto legale, la questione deve essere sottoposta alla decisione dell'Amministratore Delegato della Carl Zeiss S.p.A.

4.6. CONCORRENZA

Carl Zeiss S.p.A. riconosce l'importanza fondamentale di un mercato competitivo e si impegna a rispettare le norme di legge sulla concorrenza applicabili ove operano.

Carl Zeiss S.p.A. ed i suoi collaboratori a qualunque titolo evitano pratiche (creazione di cartelli, spartizioni di mercati, limitazioni alla produzione o alla vendita, accordi condizionati, ecc.) tali da rappresentare una violazione delle leggi sulla concorrenza.

Nell'ambito della leale concorrenza, Carl Zeiss S.p.A. non viola consapevolmente diritti di proprietà intellettuale di terzi.

5. CRITERI DI CONDOTTA VERSO DIPENDENTI E COLLABORATORI

5.1. SELEZIONE DEL PERSONALE

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

L'Ufficio del personale, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione.

5.2. COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve accurate informazioni relative alle caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere; agli elementi normativi e retributivi; alle norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa. Tali informazioni sono presentate in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su di una effettiva comprensione.

5.3. GESTIONE DEL PERSONALE

I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura favorendo lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori. In quest'ambito riveste particolare importanza la comunicazione da parte dei responsabili dei punti di forza e di debolezza del collaboratore, in modo che quest'ultimo possa tendere al miglioramento delle proprie competenze attraverso una formazione mirata.

La storia formativa di ogni collaboratore è presente sul sistema formativo del personale al fine di rilevare il grado di fruizione della formazione e per disegnare successivi percorsi formativi.

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro dei collaboratori richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro. Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere prestazioni, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente codice etico.

E' assicurato il coinvolgimento dei collaboratori nello svolgimento del lavoro, anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali, a cui il collaboratore deve partecipare con spirito di collaborazione e indipendenza di giudizio. L'ascolto dei vari punti di vista, compatibilmente con le esigenze aziendali, consente al responsabile di formulare le decisioni finali; il collaboratore deve comunque sempre concorrere all'attuazione delle attività stabilite.

5.4. SALUTE E SICUREZZA

Carl Zeiss S.p.A. si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza - che considera uno dei fattori decisivi per il suo successo - sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori, operando per preservare - soprattutto con azioni preventive - la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli altri *stakeholder*.

Tutti coloro che lavorano per Carl Zeiss S.p.A. sono responsabili della buona gestione di salute, sicurezza e ambiente.

In particolare, Carl Zeiss S.p.A. non accetta alcun compromesso nel campo della tutela della salute e della sicurezza dei propri collaboratori, a qualunque titolo essi siano, sul posto di lavoro. Ogni collaboratore di Carl Zeiss non può porre gli altri collaboratori di fronte a rischi inutili che possano provocare danni alla loro salute o incolumità fisica.

Carl Zeiss S.p.A. adotta un efficace sistema di gestione ambientale che ottempera a tutte le normative nazionali e internazionali in materia. Questi sono i principi fondamentali a cui si ispira:

- non inquinare;
- ottimizzare costantemente l'impiego delle risorse;
- sviluppare prodotti sempre più compatibili con l'ambiente.

Carl Zeiss desidera preservare la fiducia del pubblico riguardo all'integrità delle loro attività attraverso segnalazioni e confronti aperti con altri soggetti, allo scopo di migliorare la conoscenza delle tematiche interne ed esterne in termini di salute, sicurezza e ambiente correlate alle loro attività.

5.5. AMBIENTE DI LAVORO

I collaboratori tutti, a qualunque titolo, devono adoperarsi per mantenere un ambiente di lavoro decoroso, dove la dignità di ciascuno è rispettata.

In particolare, i collaboratori di Carl Zeiss S.p.A.:

- non devono prestare servizio sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti;
- devono essere sensibili alle necessità di coloro che potrebbero avvertire disagio fisico a causa degli effetti del "fumo passivo" sul posto di lavoro, anche là dove è permesso fumare nei luoghi di lavoro;
- devono evitare comportamenti che possano creare un clima intimidatorio o offensivo nei confronti di colleghi o sottoposti al fine di emarginarli o screditarli nell'ambiente di lavoro.

5.6. RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI

Nell'ambito dello svolgimento della loro attività imprenditoriale, Carl Zeiss S.p.A. raccoglie una quantità significativa di dati personali e di informazioni riservate, soprattutto (ma non soltanto) riguardo ai propri dipendenti e collaboratori, che si impegnano a trattare in ottemperanza a tutte le leggi in materia di riservatezza vigenti nelle giurisdizioni in cui operano e alle migliori prassi per la protezione della riservatezza.

A tal fine, Carl Zeiss S.p.A. adotta quanto prescritto dal D.Lgs N.196 / 2003

.

5.7. PARI OPPORTUNITÀ

Carl Zeiss S.p.A. si impegna al più alto rispetto per l'individuo, conformemente alle leggi nazionali e alle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (O.I.L.), garantendo equità di trattamento ed escludendo qualsiasi forma di discriminazione.

Il responsabile di ogni ufficio deve garantire che per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, quali l'assunzione, la formazione, la retribuzione, le promozioni, i trasferimenti e la cessazione del rapporto stesso, i dipendenti siano trattati in modo conforme alle loro capacità di soddisfare i requisiti della mansione, evitando ogni forma di discriminazione e, in particolare, discriminazione per razza, sesso, età, nazionalità, religione e convinzioni personali.

5.8. INTEGRITA' E TUTELA DELLA PERSONA

Carl Zeiss S.p.A. considera assolutamente inaccettabile qualsiasi tipo di molestia o comportamento indesiderato, come quelli connessi alla razza, al sesso o ad altre caratteristiche personali, che abbiano lo scopo e l'effetto di violare la dignità della persona a cui tali molestie o comportamenti sono rivolti, sia all'interno sia all'esterno del posto di lavoro.

5.9. LAVORO MINORILE

Conformemente alle fondamentali Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (O.I.L.), Carl Zeiss S.p.A. non impiega lavoro minorile, ovvero non impiega persone di età inferiore a quella stabilita per l'avviamento al lavoro dalle normative del luogo in cui la prestazione lavorativa è eseguita e, in ogni caso, di età inferiore a quindici anni. Carl Zeiss S.p.A. si impegna inoltre a non instaurare rapporti d'affari con fornitori che impieghino lavoro minorile, come sopra definito.

6. CRITERI DI CONDOTTA VERSO CARL ZEISS S.P.A.

6.1. BENI AZIENDALI

Ogni collaboratore, a qualunque titolo esso sia, è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.

In particolare ogni collaboratore deve: utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati e con modalità idonee a proteggerne il valore; evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni collaboratore è tenuto: ad adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendale, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici; a non inviare messaggi di posta elettronica minatori ed ingiuriosi, a non ricorrere a linguaggio di basso livello, a non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale; a non navigare su siti internet con contenuti indecorosi e offensivi.

6.2. SITUAZIONI DI CONFLITTO DI INTERESSE

Tutte le decisioni e le scelte imprenditoriali prese per conto di Carl Zeiss S.p.A. devono corrispondere al suo migliore interesse.

Pertanto i dipendenti e gli altri soggetti destinatari devono evitare ogni possibile conflitto di interesse, con particolare riferimento a interessi personali o familiari (per esempio: l'esistenza di partecipazioni finanziarie o commerciali con fornitori, clienti o concorrenti; vantaggi impropri derivanti dal ruolo svolto all'interno di Carl Zeiss S.p.A.; possesso o negoziazione di titoli, ecc.) che potrebbero influenzare l'indipendenza di giudizio nel decidere quale sia il miglior interesse di Carl Zeiss S.p.A. e il modo più opportuno di perseguirlo.

E' vietato ai dipendenti e agli altri destinatari (così come ai loro familiari) l'accettazione di omaggi, regali o altri benefici che possano compromettere la loro indipendenza di giudizio. In particolare, ai dipendenti della Carl Zeiss S.p.A. viene fatto divieto di accettare o sollecitare promesse o versamenti di denaro o beni o benefici, pressioni o prestazioni di qualsiasi tipo che possano essere finalizzati a promuovere l'assunzione come dipendente di un lavoratore o il suo trasferimento o la sua promozione.

Qualsiasi situazione che costituisca o generi un possibile conflitto deve essere immediatamente riferita al proprio superiore gerarchico. Ogni dipendente deve comunicare per iscritto al proprio superiore l'esistenza di un'attività lavorativa su base stabile con una società non appartenente al Gruppo o qualsiasi relazione di tipo finanziario, commerciale, professionale, familiare o amichevole tale da poter influire sull'imparzialità della sua condotta nei confronti di un terzo.

6.3. OBBLIGO DI CONFIDENZIALITÀ

Le conoscenze sviluppate da Carl Zeiss S.p.A. costituiscono una fondamentale risorsa che ogni dipendente e destinatario deve tutelare. Infatti, in caso di impropria divulgazione di tali conoscenze, Carl Zeiss S.p.A. potrebbe subire un danno sia patrimoniale sia di immagine.

Pertanto, i dipendenti e gli altri destinatari sono tenuti a non rivelare a terzi informazioni riguardanti le conoscenze tecniche, tecnologiche e commerciali di Carl Zeiss S.p.A., così come

altre informazioni non pubbliche relative a Carl Zeiss S.p.A., se non nei casi in cui tale rivelazione sia richiesta da leggi o da altre disposizioni regolamentari o laddove sia espressamente prevista da specifici accordi contrattuali con cui le controparti si siano impegnate a utilizzarle esclusivamente per i fini per i quali dette informazioni sono trasmesse e a mantenerne la confidenzialità.

Gli obblighi di confidenzialità di cui al Codice permangono anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

6.4. INSIDER TRADING E DIVIETO DI USO DELLE INFORMAZIONI RISERVATE

Tutti coloro che operano a qualsiasi titolo per conto di Carl Zeiss S.p.A. sono rigorosamente tenuti a osservare le leggi in materia di abuso di informazioni riservate (cosiddetto *insider trading*) vigenti nella giurisdizione interessata.

In particolare, in nessuna circostanza i dipendenti e gli altri destinatari devono utilizzare informazioni non di dominio pubblico acquisite in funzione della loro posizione all'interno di Carl Zeiss S.p.A. o per il fatto di essere in rapporti d'affari con Carl Zeiss S.p.A., per negoziare, direttamente o indirettamente, azioni di Carl Zeiss S.p.A. o di altre società o comunque per trarne un vantaggio personale, così come per favorire altri terzi.

Le informazioni riservate o *price sensitive* sono sempre trattate nel più rigoroso rispetto delle procedure previste dalle leggi vigenti.

Inoltre tutti coloro che operano a qualsiasi titolo per conto di Carl Zeiss S.p.A. sono tenuti a mantenere la massima riservatezza – e quindi a non divulgare o richiedere indebitamente notizie – sui documenti, sul *know how*, sui progetti di ricerca, sulle operazioni aziendali e, in generale, su tutte le informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa la cui diffusione possa provocare un pericolo o un danno all'azienda o un indebito guadagno per il divulgatore.

6.5. CONTABILITÀ E CONTROLLO INTERNO

L'impegno di Carl Zeiss S.p.A. è indirizzato a massimizzare il valore a lungo termine per gli azionisti.

Per tenere fede a questo impegno, Carl Zeiss S.p.A. adotta elevati standard di pianificazione finanziaria e di controllo e sistemi di contabilità coerenti e adeguati ai principi contabili applicabili alla società.

Nell'espletare tale prassi, Carl Zeiss S.p.A. opera con la massima trasparenza coerentemente con le migliori pratiche d'affari:

- garantendo che tutte le operazioni condotte siano dovutamente autorizzate, verificabili, legittime e coerenti fra di loro;
- garantendo che tutte le operazioni siano adeguatamente registrate e contabilizzate coerentemente con la migliore prassi corrente e opportunamente documentate;
- garantendo la massima correttezza e trasparenza nella gestione delle operazioni con parti correlate;
- elaborando tempestivamente rendiconti finanziari periodici completi, accurati, attendibili, chiari e comprensibili;

- sensibilizzando e informando i propri dipendenti circa l'esistenza, gli scopi e l'importanza del controllo interno;
- analizzando e gestendo con diligenza professionale i rischi imprenditoriali connessi a tutte le attività della società;
- istituendo rigorosi processi di *business* che assicurino decisioni gestionali (comprese quelle relative a investimenti e cessioni) basate su solide analisi economiche che comprendano una prudente valutazione dei rischi e forniscano la garanzia che i beni aziendali siano impiegati in maniera ottimale;
- assicurando che decisioni su temi finanziari, fiscali e contabili siano prese a un livello manageriale adeguato;
- predisponendo con tempestività i documenti da inviare alle autorità di vigilanza dei mercati o da diffondere al pubblico e facendo sì che detti documenti siano completi, accurati, attendibili, chiari e comprensibili.

Carl Zeiss s.p.A. si impegna a porre in essere processi atti a garantire ai dipendenti incaricati la necessaria formazione ed esperienza, ai fini della creazione e del mantenimento di un sistema di controllo interno efficiente.

6.6. REGISTRAZIONI CONTABILI

Carl Zeiss S.p.A ritiene di fondamentale importanza per il proprio successo la trasparenza nelle modalità di registrazione contabile delle singole operazioni poste in essere.

Pertanto, Carl Zeiss S.p.A richiede ai dipendenti relazioni accurate, tempestive e dettagliate sulle operazioni finanziarie. I dipendenti devono tenere registrazioni veritiere e accurate di tutte le operazioni finanziarie, accompagnate da adeguata documentazione di supporto.

L'irregolare tenuta dei libri contabili costituisce una violazione del Codice ed è considerata illegale in quasi tutti gli ordinamenti giuridici. È quindi fatto divieto a tutti i dipendenti di adottare comportamenti o dar luogo ad omissioni che possano condurre:

- alla registrazione di operazioni fittizie;
- alla registrazione di operazioni in modo fuorviante o non sufficientemente documentate;
- alla mancata registrazione di impegni, anche solo di garanzia, da cui possano derivare responsabilità od obbligazioni per Carl Zeiss S.p.A..

I collaboratori tutti di Carl Zeiss S.p.A. sono tenuti a fornire supporto nell'attività di verifica e controllo interno. I sindaci ed i revisori esterni hanno pieno accesso a tutti i dati, informazioni e documenti necessari allo svolgimento delle loro attività.

Tutti coloro a cui è richiesto di collaborare alla preparazione e presentazione di documenti destinati alle autorità di vigilanza o al pubblico assicurano, per quanto di loro competenza, che detti documenti siano completi, accurati, attendibili, chiari e comprensibili.

6.7. PROTOCOLLI E OSSERVANZA DELLE PROCEDURE

Specifici protocolli, volti a prevenire eventi pregiudizievoli e conseguenti potenziali impatti negativi sulla situazione aziendale, sono ispirati dal Codice Etico e sono predisposti – ed

opportunamente integrati e modificati - a seguito dell'analisi del contesto aziendale, volta ad evidenziare i rischi gravanti sull'azienda ed il sistema di controllo esistente, nonché la sua effettiva adeguatezza. La corretta attuazione dei protocolli specifici garantisce la possibilità di identificare i soggetti aziendali responsabili del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle operazioni, le cui competenze sono chiaramente definite e conosciute all'interno dell'organizzazione aziendale, in modo da evitare che possano essere attribuiti poteri illimitati e/o eccessivi a singoli soggetti.

Gli amministratori, con particolare riferimento a quelli esecutivi, i dipendenti e tutti coloro che intrattengono a qualsiasi titolo rapporti con Carl Zeiss S.p.A., ciascuno nell'ambito delle rispettive competenze e funzioni, sono tenuti alla rigorosa osservanza delle procedure previste dai protocolli.

In particolare le procedure aziendali devono regolamentare lo svolgimento di ogni operazione o transazione commerciale, di cui devono potersi rilevare (attraverso i seguenti elementi di controllo peraltro non esaustivi: quadrature, firme abbinata, documentazione contabile di supporto, approfondimenti su attività di agenti commerciali, consulenti, fornitori etc.), la legittimità, l'autorizzazione, la coerenza, la congruità, la corretta registrazione e la verificabilità, anche sotto il profilo dell'utilizzo delle risorse finanziarie.

Ogni operazione dovrà quindi essere supportata da adeguata, chiara e completa documentazione da conservare agli atti, in modo da consentire in ogni momento il controllo sulle motivazioni, le caratteristiche dell'operazione e la precisa individuazione di chi, nelle diverse fasi, l'ha autorizzata, effettuata, registrata e verificata.

Il rispetto delle indicazioni previste nei protocolli specifici consente tra l'altro di diffondere e stimolare a tutti i livelli aziendali la cultura del controllo, che contribuisce al miglioramento dell'efficienza gestionale e costituisce uno strumento di supporto all'azione manageriale.

Eventuali inosservanze delle procedure previste dai protocolli e dal Codice Etico compromettono il rapporto fiduciario esistente tra Carl Zeiss S.p.A e coloro che a qualsiasi titolo vi interagiscono.

6.8. RAPPORTI INTERGRUPPO

Carl Zeiss S.p.A. riconosce autonomia alle società controllate, alle quali chiede di uniformarsi ai valori espressi nel Codice Etico ed una collaborazione leale al perseguimento degli obiettivi, nel rispetto della legge e delle normative vigenti.

Carl Zeiss S.p.A. evita di porre in essere comportamenti che risultino pregiudizievole per l'integrità o l'immagine di una delle società controllate o del Gruppo. Nel contempo Carl Zeiss S.p.A. richiede che nessuna delle proprie controllate o del Gruppo ponga in essere comportamenti o intraprenda decisioni che, pur determinando benefici a proprio favore, potrebbero risultare pregiudizievole per l'integrità o l'immagine della stessa Carl Zeiss S.p.A. o di altre società del Gruppo.

Chi riveste su designazione di Carl Zeiss S.p.A. cariche sociali o incarichi all'interno del Gruppo ha il dovere di partecipare alle riunioni cui è invitato ad intervenire, di espletare gli incarichi a lui attribuiti con lealtà e correttezza, di favorire la comunicazione tra le aziende del Gruppo, di sollecitare ed utilizzare le sinergie intragruppo cooperando nell'interesse degli obiettivi comuni. La circolazione delle informazioni all'interno del Gruppo deve avvenire conformemente ai principi di veridicità, lealtà, correttezza, completezza, chiarezza, trasparenza, prudenza, nel rispetto dell'autonomia di ciascuna società e degli specifici ambiti di attività.

7. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON L'ESTERNO

7.1. ISTITUZIONI PUBBLICHE

I rapporti con le istituzioni pubbliche devono essere gestiti soltanto dai funzionari e dai dipendenti a ciò delegati; tali rapporti debbono essere trasparenti e ispirati ai valori di Carl Zeiss S.p.A.

Omaggi o cortesie (laddove ammessi dalla normativa vigente) nei confronti di rappresentanti di istituzioni pubbliche dovranno essere di modico valore e proporzionati al caso e, comunque, tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad acquisire indebiti vantaggi per Carl Zeiss S.p.A.

Carl Zeiss S.p.A agisce in piena collaborazione con organismi normativi e governativi nel contesto del loro legittimo ambito di attività. Qualora la società sia assoggettata a legittime ispezioni condotte da autorità pubbliche, Carl Zeiss S.p.A coopererà pienamente.

Qualora un'istituzione pubblica sia cliente o fornitore della società, quest'ultima deve agire nel rigoroso rispetto delle leggi e norme che regolano l'acquisto o la vendita di beni e/o servizi a quella particolare istituzione pubblica.

Qualsiasi attività di *lobby* può essere svolta soltanto ove permesso e nel rigoroso rispetto delle leggi vigenti e, in ogni caso, in conformità al Codice e alle eventuali procedure specificamente prescritte da Carl Zeiss S.p.A.

7.2. ORGANIZZAZIONI SINDACALI E PARTITI POLITICI

Carl Zeiss S.p.A. non favorisce e non discrimina, direttamente o indirettamente, alcuna organizzazione di carattere politico o sindacale.

Qualsiasi rapporto con organizzazioni sindacali, partiti politici e loro rappresentanti o candidati deve in ogni caso essere improntato ai più elevati principi di trasparenza e correttezza.

Sono ammessi contributi economici da parte di Carl Zeiss S.p.A solo se imposti o espressamente permessi dalla legge e, in quest'ultimo caso, autorizzati dai competenti organi societari.

Eventuali contributi da parte di collaboratori di Carl Zeiss S.p.A., così come l'attività da essi prestata, sono da intendersi esclusivamente versati a titolo personale e volontario.

7.3. COMUNITÀ

Carl Zeiss S.p.A. e i suoi collaboratori sono fortemente impegnati a tenere un comportamento socialmente responsabile, rispettando i valori imprescindibili di un ambiente pulito e di un posto di lavoro salubre e sicuro, garantendo che le culture e le tradizioni di ogni regione in cui opera siano osservate e rispettate.

7.4. COMUNICAZIONI E INFORMAZIONI SOCIETARIE

Carl Zeiss S.p.A riconosce il ruolo primario di una comunicazione chiara ed efficace nelle relazioni interne ed esterne. Infatti, la comunicazione e le relazioni esterne influenzano, direttamente e indirettamente, lo sviluppo aziendale.

È pertanto necessario che tali attività siano organizzate secondo criteri chiari e omogenei, che tengano conto sia delle necessità delle diverse linee di *business* sia del ruolo economico e sociale di Carl Zeiss S.p.A.

Le informazioni verso l'esterno devono essere in ogni caso tempestive e coordinate, in modo da trarre tutti i benefici derivanti dalla dimensione e dal potenziale della società.

I dipendenti incaricati di divulgare al pubblico informazioni attinenti a Carl Zeiss S.p.A., linee di *business* o aree geografiche, sotto forma di discorsi, partecipazioni a convegni, pubblicazioni o qualsiasi altra forma di presentazione, devono attenersi alle disposizioni emanate da Carl Zeiss S.p.A. e ricevere, ove necessario, l'autorizzazione preventiva dell'ente aziendale a ciò delegato o dal responsabile addetto alle comunicazioni esterne.

Le comunicazioni nei confronti dei mercati economici e finanziari e degli organismi di vigilanza deve sempre essere fornita con tempestività e in maniera accurata, completa, corretta, chiara e comprensibile e, in ogni caso, in conformità alle leggi applicabili nelle giurisdizioni interessate. Questa forma di comunicazione deve essere gestita esclusivamente da dipendenti specificamente investiti della responsabilità per le comunicazioni ai mercati economici e finanziari e alle autorità di vigilanza.

In nessun caso, nella gestione delle informazioni dovranno essere adottati comportamenti che possano favorire fenomeni di *insider trading* o di altra natura che abbiano quale conseguenza il depauperamento del patrimonio aziendale o siano volte ad arrecare indebiti vantaggi personali od a terzi.

7.5. RAPPORTI CON I MEZZI DI INFORMAZIONE

La comunicazione ai mezzi di informazione svolge un ruolo importante ai fini della creazione dell'immagine di Carl Zeiss S.p.A.

Pertanto, i rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione ed informazione e, più in generale, gli interlocutori esterni, devono essere tenuti solo da soggetti espressamente a ciò delegati.

Qualsiasi richiesta di notizie da parte della stampa o dei mezzi di comunicazione e informazione ricevuta dal personale di Carl Zeiss S.p.A. deve essere comunicata ai soggetti responsabili della comunicazione verso l'esterno, prima di assumere qualsivoglia impegno a rispondere alla richiesta.

Tutte le informazioni riguardanti Carl Zeiss S.p.A. devono seguire i principi della verità, correttezza, trasparenza, prudenza e devono essere volte a favorire la conoscenza delle politiche aziendali, dei programmi e dei progetti della società.

Tutti gli altri collaboratori non devono fornire informazioni non pubbliche, relative a Carl Zeiss S.p.A., a rappresentanti dei media, né avere con questi alcun tipo di contatto volto alla diffusione di notizie aziendali riservate, avendo invece cura di comunicare alla persona o alla funzione competente qualsiasi domanda posta dai media.

8. MODALITA' DI ATTUAZIONE E GARANZIE

8.1. OBBLIGHI DEI DESTINATARI DEL CODICE ETICO

Carl Zeiss S.p.A. è impegnata al raggiungimento dei più elevati standard di *best practice* relativamente alle proprie responsabilità morali, sociali e di *business* nei confronti dei soggetti interessati. Il Codice definisce le aspettative di Carl Zeiss S.p.A. nei confronti delle persone che ne fanno parte e le responsabilità di cui queste devono farsi carico per comportamenti coerenti.

Il Codice è parte integrante e sostanziale del contratto di lavoro di ogni collaboratore di Carl Zeiss S.p.A. e di ogni altro contratto con terzi. Di conseguenza, si esige da tutti i dipendenti e da ogni altro collaboratore una rigorosa osservanza delle disposizioni del Codice. Qualsiasi violazione delle disposizioni del Codice è trattata con fermezza, con la conseguente adozione di adeguate misure sanzionatorie.

I destinatari, pertanto, sono tenuti a:

- far proprie compiutamente le disposizioni e politiche del Codice riguardanti la loro specifica mansione, anche partecipando a eventuali attività di formazione;
- adottare azioni e comportamenti coerenti con il Codice e astenersi da ogni condotta che possa ledere Carl Zeiss S.p.A. o comprometterne l'onestà, l'imparzialità o la reputazione;
- segnalare tempestivamente eventuali violazioni al Codice alla Direzione Generale o all'Organismo di Vigilanza preposto;
- uniformarsi a tutte le disposizioni interne, introdotte da Carl Zeiss S.p.A. allo scopo di osservare il Codice o individuare eventuali violazioni dello stesso;
- consultare la Direzione Generale o l'Organismo di Vigilanza preposto per ottenerne chiarimenti circa l'interpretazione del Codice;
- cooperare pienamente alle eventuali indagini svolte in relazione a violazioni del Codice mantenendo il più stretto riserbo circa l'esistenza di dette indagini e partecipare attivamente, ove richiesto, alle attività di auditing sul funzionamento del Codice.

Eventuali provvedimenti sanzionatori per violazioni al Codice sono adottati dalla Direzione Generale, in coerenza con le leggi vigenti e con i relativi contratti di lavoro nazionali o aziendali, e sono commisurati alla particolare violazione del Codice.

8.2. OBBLIGHI DEI DIPENDENTI IN POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ

Il *management* deve far sì che le aspettative espresse nel Codice siano comprese e messe in pratica dai dipendenti. Il *management* delle varie linee di *business*, settori e funzioni di Carl Zeiss S.p.A. ha la responsabilità di assicurare che gli impegni espressi nel Codice vengano attuati a livello di linee di *business*, settori, e funzioni. Chiunque rivesta il ruolo di capo, responsabile o dirigente deve rappresentare un esempio, fornire *leadership* e guida in conformità ai principi di condotta negli affari contenuti nel Codice e, con il suo comportamento, deve dimostrare ai dipendenti che il rispetto del Codice è un aspetto fondamentale del loro lavoro, accertandosi che i dipendenti siano consapevoli che i risultati di *business* non vanno mai disgiunti dal rispetto dei principi del Codice.

Tutti i capi, responsabili e dirigenti devono segnalare ogni caso di mancata osservanza del Codice e hanno la responsabilità di assicurare la tutela di coloro che avessero effettuato in buona fede la segnalazione di violazioni del Codice.

8.3. ORGANISMO DI VIGILANZA: ATTRIBUZIONI E CARATTERISTICHE

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Codice Etico e dei modelli di organizzazione e gestione adottati dall'azienda ai sensi del D.Lgs. 231/01 e successive modifiche è affidato all'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'Organismo di Vigilanza opera con imparzialità, autorità, continuità, professionalità, autonomia e a tal fine: è libero di accedere a tutte le fonti di informazione di Carl Zeiss S.p.A.; ha facoltà di prendere visione di documenti e consultare dati; verifica l'applicazione e il rispetto del codice etico; monitora le iniziative per la diffusione e la conoscenza del codice etico; può effettuare controlli anche periodici sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di organizzazione e gestione; suggerisce eventuali aggiornamenti del codice etico e dei protocolli interni, anche sulla base delle indicazioni fornite dagli *stakeholder*; coordina l'attività di *internal audit*; è dotato di adeguata disponibilità di risorse umane e materiali che gli consentano di operare in modo rapido ed efficiente. L'Organismo di Vigilanza opera inoltre con ampia discrezionalità e con il completo appoggio dei vertici di Carl Zeiss S.p.A, con i quali collabora in assoluta indipendenza.

Allo scopo di garantire l'effettività del codice etico e degli specifici protocolli di condotta adottati, Carl Zeiss S.p.A. – nel rispetto della *privacy* e dei diritti individuali – predispone canali di informazione tramite i quali tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali comportamenti illeciti, posti in essere all'interno dell'azienda, possano riferire liberamente, direttamente ed in maniera riservata all'Organismo di Vigilanza. A tale ente compete la verifica puntuale ed attenta delle notizie trasmesse, ascoltando eventualmente l'autore della notizia e il presunto responsabile della violazione, al fine di sottoporre la fattispecie in essere all'organo aziendale competente per l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari o l'attivazione di meccanismi di risoluzione contrattuale.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione. E' inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

8.4. NOMINA E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione su designazione dell'Amministratore Delegato.

Può essere costituito da persone interne od esterne alla società la cui professionalità è riconosciuta.

La durata dell'incarico è pari a tre anni e l'incarico è rinnovabile.

Può essere revocato per giusta causa e per inadempimento agli obblighi inerenti alla sua funzione.

8.5. INTERNAL AUDIT

La funzione aziendale di *Internal Audit* conduce periodiche attività di *auditing* sul funzionamento del Codice, i cui risultati, anche al fine di suggerire modifiche o integrazioni al Codice stesso, vengono presentati al Consiglio di Amministrazione di Carl Zeiss S.p.A. e delle altre società del Gruppo.

8.6. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Il Codice Etico è portato a conoscenza degli *stakeholder* interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione. Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico è predisposto e realizzato un piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche. Le iniziative di formazione sono differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori; per i neoassunti è previsto un apposito programma formativo che illustra i contenuti del codice di cui è richiesta l'osservanza.

8.7. DEROGHE

Eventuali deroghe, anche solo parziali e limitate nel tempo e nell'oggetto, alle prescrizioni di cui al Codice possono essere autorizzate esclusivamente per gravi e giustificati motivi solo dal Consiglio di Amministrazione di Carl Zeiss S.p.A. in cui lavora il dipendente o altro collaboratore che ne faccia richiesta.

8.8. VIOLAZIONI DEL CODICE

Oltre all'inosservanza totale o parziale delle disposizioni del Codice, costituisce violazione dello stesso qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi ha fatto segnalazioni in buona fede di possibili violazioni o richieste di chiarimento sulle modalità applicative del Codice. Costituisce parimenti violazione del Codice il comportamento di chi dovesse accusare altri dipendenti o collaboratori di violazione dello stesso con la consapevolezza che tale violazione non sussiste.

Le violazioni del Codice possono determinare la cessazione del rapporto fiduciario tra Carl Zeiss S.p.A. e il dipendente o altro collaboratore, con le conseguenze contrattuali e di legge rispetto al rapporto di lavoro previste dalle norme vigenti.

8.9. SANZIONI E PROCEDIMENTO SANZIONATORIO

Le inosservanze del Codice Etico da parte dei destinatari comporta i seguenti provvedimenti assunti in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

1. biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
2. biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva nelle mancanze lievi;
3. multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione;
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di dieci giorni;
5. licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il procedimento sanzionatorio sarà disciplinato dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL delle aziende del commercio e del terziario *pro tempore* vigente.

Per i collaboratori destinatari del Codice Etico che non siano dipendenti e ai quali non si applichino Statuto dei Lavoratori e CCNL delle aziende del commercio e terziario, verranno specificatamente riportati nel contratto costituente e disciplinante il rapporto con Carl Zeiss S.p.A. i riferimenti del paragrafo 8.9 del presente Codice Etico .