
CODICE ETICO BOFFI | DE PADOVA

INDICE

INTRODUZIONE

CAPITOLO 1 – VALORI SOCIALI

CAPITOLO 2 – COMPORTAMENTO NELLA GESTIONE DEGLI AFFARI

CAPITOLO 3 – AMMINISTRAZIONE SOCIETARIA - UTILIZZO DI INFORMAZIONI

CAPITOLO 4 – RAPPORTI CON I TERZI

CAPITOLO 5 – TUTELA DELLA DIGNITÀ, DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DEI

LAVORATORI – TUTELA DELL’AMBIENTE

CAPITOLO 6 – IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

CAPITOLO 7 – MODALITÀ DI ATTUAZIONE E DIFFUSIONE

INTRODUZIONE

Il gruppo di società che riunisce gli storici marchi di design interno italiani “Boffi” e “DePadova” (in seguito “Gruppo”), di cui la presente società, Boffi S.p.A. è capogruppo (in seguito “Società”), si conforma nella condotta delle proprie attività ai principi di legittimità, lealtà, correttezza e trasparenza.

Il presente codice etico esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dal Gruppo verso tutti i portatori di interesse con cui entra in contatto (“stakeholder”), al fine di preservare il valore e l’integrità del Gruppo nel tempo (in seguito “Codice Etico” o “Codice”).

I soci, gli amministratori, i dipendenti sono tenuti ad attenersi ai principi etici del Gruppo, permeandone i quotidiani comportamenti aziendali; il Codice Etico deve essere utilizzato quale strumento di garanzia e di affidabilità a significativo vantaggio degli interessi generali della collettività.

Tutti coloro (fornitori, prestatori di servizi, agenti, consulenti, rivenditori ecc.) che a vario titolo, anche in via del tutto occasionale, collaborano con la Società, sono tenuti nei loro rapporti con la Società al rispetto delle norme del presente Codice Etico in quanto loro applicabili.

In buona sostanza, tutti i soci, gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori e i clienti della Società sono destinatari del presente Codice Etico (in seguito “Destinatari”).

Le regole contenute nel presente Codice Etico integrano il comportamento che i Destinatari sono tenuti ad osservare anche in conformità alle regole di diligenza cui sono tenuti per legge il mandatario ed ogni prestatore di lavoro. La Società si impegna alla diffusione del Codice Etico, al suo periodico aggiornamento, alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che ne favorisca la piena applicazione, alla verifica del rispetto dei principi in esso contenuti, allo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione, alla valutazione dei fatti e alla conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie.

È responsabilità di ciascun dipendente consultare il proprio superiore gerarchico o l’Organismo di Vigilanza (di cui si dirà appena oltre) per qualsiasi chiarimento relativo all’interpretazione all’applicazione delle direttive contenute nel presente documento.

Le violazioni delle disposizioni del presente Codice Etico, integrate con quelle inserite nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8

giugno 2001, n. 231 (in seguito anche “Modello 231”) adottato dalla Società, costituiscono una lesione del rapporto di fiducia instaurato con la Società e può comportare azioni disciplinari secondo le modalità riportate nel Modello 231.

Al fine di garantire la sua osservanza e la sua efficacia, la Società attribuisce ad un garante la gestione, attuazione, diffusione e monitoraggio del presente Codice Etico.

Il garante coincide con l’Organismo di Vigilanza (in seguito anche “OdV”) istituito dalla Società nell’ambito di applicazione del Modello 231.

CAPITOLO 1 – VALORI SOCIALI

Il principio di legittimità richiede che tutti i Destinatari del presente Codice, nell'ambito della propria attività lavorativa e professionale, rispettino e facciano rispettare le leggi ed i regolamenti vigenti nei Paesi in cui operano.

I principi di lealtà e trasparenza implicano l'impegno di tutti i Destinatari a fornire le dovute informazioni in modo chiaro e completo, adottando una comunicazione verbale o scritta di facile e immediata comprensione da parte del soggetto a cui le informazioni stesse sono indirizzate. Implica, altresì, la verifica preventiva della veridicità e della ragionevole completezza, oltre che della chiarezza, delle informazioni comunicate all'esterno e all'interno.

Il principio di correttezza implica il rispetto, da parte dei Destinatari, nell'adempimento delle proprie funzioni, dei diritti di ogni soggetto comunque coinvolto nell'attività lavorativa e professionale. Tale rispetto è da intendersi anche sotto il profilo delle opportunità, della riservatezza e del decoro. Implica, altresì, il rifiuto di qualsiasi situazione che crei arbitrarie discriminazioni nei confronti del personale, nonché conflitti di interesse sostanziali fra chiunque lavori o collabori con la Società.

La Società rifiuta ogni comportamento illegittimo anche quando sia posto in essere con l'intento di agire a vantaggio della Società o di perseguire l'interesse della Società stessa.

La Società agisce nel rispetto dei diritti fondamentali dell'uomo ed evita nei rapporti con gli interlocutori ogni illegittima discriminazione in base all'età, al genere, allo stato di salute, all'etnia, alla nazionalità, alla sessualità, alle opinioni politiche e alle convinzioni religiose.

CAPITOLO 2 – COMPORTAMENTO NELLA GESTIONE DEGLI AFFARI

I Destinatari devono astenersi dal fare o promettere a terzi, in qualunque caso e pur se soggetti a illecite pressioni, dazioni di somme di denaro o altra utilità in qualunque forma e modo, anche indiretto, per promuovere o favorire interessi della Società; essi non possono neppure accettare per sé o per altri tali dazioni o la promessa di esse per promuovere o favorire interessi di terzi nei rapporti con la Società.

Il Destinatario che ricevesse richieste od offerte, esplicite od implicite, di siffatte dazioni, ne deve informare immediatamente l'Organismo di Vigilanza e sospendere ogni rapporto con i terzi interessati in attesa di specifiche istruzioni.

Fanno eccezione a queste prescrizioni solo gli omaggi di modico valore quando siano ascrivibili unicamente ad atti di cortesia nell'ambito di corretti rapporti commerciali e non siano espressamente vietati o, comunque, non possano influenzare la discrezionalità ovvero l'indipendenza del terzo.

I Destinatari che, nell'espletamento della propria attività, sempre attinente all'oggetto sociale ed in sintonia con le politiche aziendali, vengano a trovarsi in situazioni che possano, o ritengano che possano essere, o anche solo apparire, (per ragioni di anche solo potenziale conflitto o concordanza di interessi personali, o per qualsivoglia altra ragione) influenti sui rapporti con terzi, ne devono informare immediatamente l'Organismo di Vigilanza, unitamente ai propri superiori gerarchici.

Il conflitto tra l'interesse personale e quello della Società si manifesta quando un comportamento o una decisione di un Destinatario nell'ambito della propria attività lavorativa possono generare un vantaggio immediato o differito per se stessi, i propri familiari o conoscenti, a discapito dell'interesse della Società.

CAPITOLO 3 – AMMINISTRAZIONE SOCIETARIA - UTILIZZO DI INFORMAZIONI

I Destinatari, a qualsiasi titolo, coinvolti nelle attività di formazione del bilancio, sono tenuti al rispetto delle norme anche regolamentari inerenti la veridicità e la chiarezza dei dati e delle valutazioni.

Tutti gli organi amministrativi prestano la massima e tempestiva collaborazione a tutti gli organismi di controllo che legittimamente chiedano loro informazioni e documentazione sull'andamento della Società.

Gli Amministratori si astengono dal porre in essere operazioni sulle azioni della Società, ovvero altre operazioni comunque in pregiudizio dei creditori, fuori dai casi consentiti dalla legge e si astengono dal porre in essere comportamenti comunque in conflitto di interessi con la Società.

Tutte le informazioni che non siano di pubblico dominio relative alla Società o alla sua attività di cui un Destinatario sia a conoscenza per ragione delle proprie funzioni o comunque del rapporto di lavoro, devono considerarsi riservate, in quanto strettamente di proprietà della Società, ed essere utilizzate solo per lo svolgimento della propria attività lavorativa.

In nessun modo, un Destinatario potrà approfittare personalmente – o tramite famigliari – di opportunità di affari di cui si viene portati a conoscenza in quanto rappresentanti e/o dipendenti della Società.

I Destinatari porranno ogni cura per evitare la indebita diffusione di tali informazioni.

CAPITOLO 4 – RAPPORTI CON I TERZI

I rapporti con i terzi (clienti, fornitori, rivenditori, agenti, collaboratori esterni, mezzi di comunicazione, il contesto civile ed economico nazionale ed internazionale) dovranno essere improntati a lealtà, trasparenza e correttezza, nella tutela degli interessi aziendali.

Eguale lealtà e correttezza dovrà essere parimenti pretesa da parte dei terzi.

a)

Clienti: la soddisfazione della clientela è obiettivo primario della Società ed è perseguita mediante la fornitura di prodotti e relativi servizi di alta qualità.

b)

Fornitori, rivenditori, agenti e collaboratori esterni: la Società seleziona fornitori, agenti, rivenditori e collaboratori (anche occasionali) in base ad attente valutazioni fondate sulla competenza tecnica e professionale, sulla liceità dell'attività e gli standard di sicurezza, oltre che sull'etica, evitando – in ogni caso – qualsivoglia situazione che possa favorire direttamente o indirettamente organizzazioni di matrice terroristica od eversiva. Il rapporto della Società con i fornitori, agenti, rivenditori e collaboratori (anche occasionali) si basa sull'uniformità di trattamento.

c)

Mezzi di comunicazione: l'informazione verso l'esterno deve essere veritiera, trasparente e coerente con le politiche della Società. I rapporti con la stampa ed i mezzi di comunicazione in genere potranno essere tenuti solo dalle funzioni aziendali a ciò deputate, o con l'autorizzazione esplicita di queste. I Destinatari si asterranno da comportamenti e dichiarazioni che possano in qualsiasi modo ledere l'immagine della Società, che anzi promuoveranno anche attraverso la correttezza di comportamento cui sono tenuti.

d)

Contesto civile ed economico nazionale ed internazionale: la Società non eroga contributi diretti o indiretti a partiti politici, movimenti, comitati, organizzazioni politiche e sindacali ovvero ad associazioni terroristiche od eversive, né a loro rappresentanti, né li sostiene in alcun modo.

CAPITOLO 5 – TUTELA DELLA DIGNITÀ, DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI – TUTELA DELL’AMBIENTE

Le risorse umane costituiscono un indispensabile elemento per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo dell'impresa. La professionalità e la dedizione di tutti i collaboratori sono valori fondamentali per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

La Società è impegnata a sviluppare le competenze e stimolare le capacità e le potenzialità dei propri dipendenti, affinché trovino piena realizzazione nel raggiungimento degli obiettivi.

La Società offre pari opportunità di lavoro a tutti i dipendenti sulla base delle specifiche qualifiche professionali e capacità di rendimento, senza alcuna illegittima discriminazione riguardante etnia, genere, religione, orientamenti politici, sessualità, in quanto le funzioni competenti selezionano, assumono e gestiscono i dipendenti esclusivamente in base a criteri di capacità, competenza e di merito.

Le funzioni competenti controllano che l'ambiente di lavoro sia, oltre che adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute personale, privo di pregiudizi e che ogni individuo sia trattato con rispetto, senza alcuna intimidazione e nel rispetto della sua personalità morale, evitandone illeciti condizionamenti e indebiti disagi.

La Società pretende dai suoi fornitori il rigoroso rispetto dei medesimi principi.

La Società considera il rispetto dell'ambiente un valore primario nella propria attività economica e, pertanto, orienta le proprie scelte strategiche in modo da rispondere ai principi dello sviluppo sostenibile ed in questo senso promuove la sensibilizzazione in campo ambientale dei Destinatari e dei terzi che entrano in rapporto con la Società.

CAPITOLO 6 – IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

La Società si è dotata di un sistema di controllo interno che prevede l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, come previsto nel Modello 231, quale strumento che contribuisce ad assicurare che le attività aziendali siano svolte nel rispetto delle norme interne ed esterne che le disciplinano. Esso consiste in un insieme di regole di comportamento, procedure e metodologie che consentono di contrastare adeguatamente gli errori, le frodi e i fattori di rischio che ostacolano il corretto svolgimento dell'attività aziendale, con l'obiettivo di fornire adeguata tutela ai soci e a tutti i soggetti che interagiscono a vario titolo con l'impresa.

CAPITOLO 7 – MODALITÀ DI ATTUAZIONE E DIFFUSIONE

La Società intende rendere pubblici i principi del presente Codice, tramite pubblicazione sul proprio sito internet, e, conseguentemente, informare adeguatamente gli interlocutori circa gli impegni e gli obblighi imposti dal Codice stesso.

Tutti i Destinatari e gli interlocutori della Società sono tenuti a segnalare, a voce o per iscritto, ogni violazione o sospetto di violazione del presente Codice Etico all'Organismo di Vigilanza che provvede alle indagini opportune. Con le stesse modalità possono essere richiesti chiarimenti rispetto ai principi ed ai contenuti del Codice stesso.

Al fine di agevolare l'inoltro delle segnalazioni, è prevista la possibilità di inviare le stesse tramite lettera all'indirizzo: odv_boffitrade@starsis.it - Organismo di Vigilanza. L'OdV assicura la riservatezza dell'identità del segnalante in buona fede, fatti salvi gli obblighi di legge.

BOFFI | DE PADOVA CODE OF ETHICS

CONTENTS

INTRODUCTION

CHAPTER 1 - COMPANY VALUES

CHAPTER 2 - BEHAVIOUR IN BUSINESS MANAGEMENT

CHAPTER 3 - CORPORATE ADMINISTRATION - USE OF INFORMATION

CHAPTER 4 - RELATIONS WITH THIRD PARTIES

CHAPTER 5 - PROTECTION OF DIGNITY, HEALTH AND SAFETY OF WORKERS –

PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

CHAPTER 6 - THE INTERNAL CONTROL SYSTEM

CHAPTER 7 - METHOD OF IMPLEMENTATION AND DISSEMINATION

INTRODUCTION

The group of companies encompassing the historic Italian interior design brands “Boffi” and “DePadova” (hereinafter, “The Group”), of which the company herein, Boffi SpA, is the parent company (hereinafter, “The Company”), in the carrying out of business activities complies with the principles of legitimacy, loyalty, fairness and transparency.

The code of ethics herein expresses the ethical commitments and responsibilities in the conduct of the business and corporate activities undertaken by the Group towards all the stakeholders with whom it comes into contact (“stakeholders”), in order to uphold the values and integrity of the Group over time (hereinafter “Code of Ethics” or “Code”).

Shareholders, directors and employees are required to comply with the Group’s ethical principles, permeating their daily corporate behaviour. Moreover, the Code of Ethics herein must be used as a tool that guarantees and ensures a noteworthy benefit to the general interests of the community.

All parties, (suppliers, service providers, agents, consultants, resellers, etc.) who in various capacities – even on an occasional basis – collaborate or work with the Company, are required in their relations with the Company to comply with the provisions of the Code of Ethics herein, as applicable to the aforesaid parties.

In essence, all the members, directors, employees, collaborators and customers of the Company are recipients of the Code of Ethics herein (hereinafter “Recipients”).

The rules contained in the Code of Ethics integrate the behaviour that the Recipients are required to observe, also in compliance with rules of diligence that the employer and each employee are legally required to follow. The Company shall: publicise and disseminate the Code of Ethics; periodically update it; make available every possible tool that favours its full application; verify compliance with the principles contained therein; and lastly, carry out checks on any news of violation, consequently evaluating current situations and consequent implementation, in the event of ascertained violation, of adequate sanctioning measures.

Moreover, each employee is responsible for consulting their superior or the Supervisory Body (which will be discussed below) for any clarification regarding the interpretation of the directives contained in this document.

Violations of the provisions of the Code of Ethics, integrated with those included in the Organization, Management and Control Model pursuant to the Italian Legislative Decree of 8 June 2001, No. 231 (hereinafter also “Model 231”) adopted by the Company, constitute a breach of the relationship of trust established with the Company and may involve disciplinary actions according to the methods set out in Model 231.

In order to ensure its proper observance and effectiveness, the Company shall attribute the management, implementation, dissemination and monitoring of this Code of Ethics to a guarantor.

The aforementioned guarantor coincides with the Supervisory Body (hereinafter also “SB”) set up by the Company within the scope of application of Model 231.

CHAPTER 1 - COMPANY VALUES

The principle of legitimacy requires that all Recipients of the Code, in the context of their work and professional activities, respect and enforce the laws and regulations in force in the countries in which they operate.

The principles of loyalty and transparency entail the commitment of all Recipients to provide due information in a clear and thorough manner, adopting a verbal or written communication of easy and immediate comprehension by the subject to whom the information is addressed. These principles also entail prior verification of the truthfulness and reasonable completeness, as well as clarity, of the information communicated externally and internally.

The principle of correctness entails that the Recipients respect the rights of each person involved in the work and professional activity when carrying out of their roles. This respect should also be understood in terms of opportunities, privacy and decorum. It also implies the refusal of any situation that creates arbitrary discrimination against any staff, as well as substantial conflicts of interest between anyone who works or collaborates with the Company.

The Company hereby rejects any illegitimate behaviour even when carried out with the intent to act for the benefit of the Company or to pursue the interest of the Company itself.

The Company acts in accordance with fundamental human rights and avoids any illegitimate discrimination on the basis of age, gender, health, ethnicity, nationality, sexuality, political opinions and religious beliefs.

CHAPTER 2 - BEHAVIOUR IN BUSINESS MANAGEMENT

The Recipients shall refrain from making or promising third parties, in any case and even if subject to unlawful pressure, donations of sums of money or other benefits in any form and way, even indirectly, to promote or favour the interests of the Company. Furthermore, the Recipients shall not accept for themselves or for others such donations or the promise of them to promote or favour the interests of third parties in relations with the Company.

Any Recipient who receives requests or offers, explicit or implicit, of the aforementioned gifts or donations, must immediately inform the Supervisory Body and suspend any relationship with interested third parties, pending specific instructions.

Exceptions to these provisions are only gifts of moderate value when they are attributable only to acts of courtesy in the context of correct commercial relationships and are not expressly prohibited or, in any case, cannot influence the discretion or independence of the third party.

In carrying out their business and again relevant to the corporate purpose and in harmony with company policies, those Recipients who find themselves in situations that may, or believe that they may be or even appear (for reasons of even only potential conflict or concordance of personal interests, or for any other reason), influence relations with third parties, must immediately inform the Supervisory Body, together with their superiors.

Conflict between personal interest and that of the Company occurs when behaviour or a decision of a Recipient in the context of their work can generate an immediate or deferred advantage for themselves, their family members or acquaintances, at the expense of the Company's interest.

CHAPTER 3 - CORPORATE ADMINISTRATION - USE OF INFORMATION

The Recipients, for any reason, involved in the drafting of financial statements and budgets, are required to comply with the rules, including regulatory laws, concerning the truthfulness and clarity of pertinent data and assessments.

All administrative bodies shall provide maximum and timely collaboration to all the control and auditing bodies that legitimately request information and documentation on the performance of the Company.

Directors shall refrain from carrying out operations on Company shares, or other operations that are in any case prejudicial to creditors, outside the cases permitted by law. Moreover, Directors shall refrain from engaging in conduct that is in any case in conflict of interest with the Company.

All information that is not in the public domain relating to the Company or its business, which a Recipient is aware of due to their duties or in any case of the employment relationship, must be considered confidential, as strictly owned by the Company, and be used solely for carrying out their work.

In no way shall a Recipient personally take advantage – or through family members – of business opportunities which are brought to their attention as representatives and/or employees of the Company.

Recipients shall take all actions necessary in order to avoid undue or unwanted dissemination or publication of the aforementioned information.

CHAPTER 4 - RELATIONS WITH THIRD PARTIES

Relations with third parties (customers, suppliers, resellers, agents, external collaborators, means of communication, national and international civil and economic context) must be based on loyalty, transparency and fairness, in the protection of corporate interests.

The same loyalty and fairness shall also be required by third parties.

a)

Clients/Customers: customer satisfaction is the Company's primary objective and is pursued through the supply of high quality products and related services.

b)

Suppliers, resellers, agents and external collaborators: the Company selects suppliers, agents, resellers and collaborators (even occasional or part-time) based on careful evaluations based on technical and professional competence, on the lawfulness of the activity and safety standards, as well as on the ethics, avoiding – in any case – those situations that could directly or indirectly favour terrorist or subversive organizations. The relationship of the Company with suppliers, agents, resellers and collaborators (even occasional) is based on uniform treatment.

c)

Means of communication: information communicated outside the Company shall be truthful, transparent and consistent with the Company's policies. Relations with the press and the media in general may only be held by the company departments responsible for this type of activity, or with the explicit authorization of these departments. The Recipients shall refrain from behaviour and statements that can in any way harm the image of the Company, which in fact they shall also promote through the correct behaviour to which they are required to adhere.

d)

National and international civil and economic context: the Company does not make direct or indirect contributions to political parties, movements, committees, political and trade union organizations or to terrorist or subversive associations, nor to their representatives, nor does the Company support the aforesaid parties in any way, shape or form.

CHAPTER 5 - PROTECTION OF DIGNITY, HEALTH AND SAFETY OF WORKERS - PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

Human resources are an indispensable element for the existence, growth and success of the Company. The professionalism and dedication of all collaborators are fundamental values for the achievement of corporate objectives.

The Company is committed to developing the skills and stimulating the abilities and potential of its employees, so that they find complete fulfilment in achieving their objectives and goals.

The Company offers equal employment opportunities to all employees on the basis of specific professional qualifications and performance capabilities, without any illegitimate discrimination regarding ethnicity, gender, religion, political or sexual orientation. The competent functions and roles select, hire and manage employees exclusively based on the criteria of ability, competence and merit.

The competent functions and roles check that the working environment is not only adequate from the point of view of safety and personal health, but also a workplace without prejudice and that each individual is treated with respect, without intimidation and with respect for his or her moral personality, avoiding illicit conditioning and unwanted discomfort or unease.

The Company demands strict compliance with the aforesaid principles from its suppliers. Moreover, the Company considers respect for the environment a primary value in its business activities. Therefore, the Company directs its strategic choices in order to respond to the principles of sustainable development and in this sense promotes environmental awareness of the Recipients and third parties who enter in relationships with the Company.

CHAPTER 6 - THE INTERNAL CONTROL SYSTEM

The Company has an internal control system – a monitoring system – which provides for the establishment of a Supervisory Body, as envisaged in Model 231, as a tool that helps to ensure that company activities are carried out in compliance with current and governing internal and external rules and regulations. This system consists of a set of rules of conduct, procedures and methodologies that allow the Company to adequately contrast any errors, fraud and risk factors that hinder the proper conduct of the business, with the aim of providing adequate protection to the shareholders and all subjects who interact in various capacities with the company.

CHAPTER 7 - METHOD OF IMPLEMENTATION AND DISSEMINATION

The Company intends to make the principles of this Code public, through publication on its website, and consequently adequately inform all interested parties with regard to the commitments and obligations defined in the Code.

All Recipients, Representatives and interested parties are required to report, verbally or in writing, any violation or suspected violation of this Code of Ethics to the Supervisory Body. In turn, the SB will carry out the appropriate investigations. Clarifications regarding the principles and contents of the Code herein may also be requested in the same manner.

In order to facilitate the forwarding of reports, all parties may send them to the following address: odv_boffitrade@starsis.it - Supervisory Body [In Italian “Organismo di Vigilanza or “OdV”].

The SB shall ensure the confidentiality of the notifying party’s identity in good faith, however without prejudice to current legal obligations.