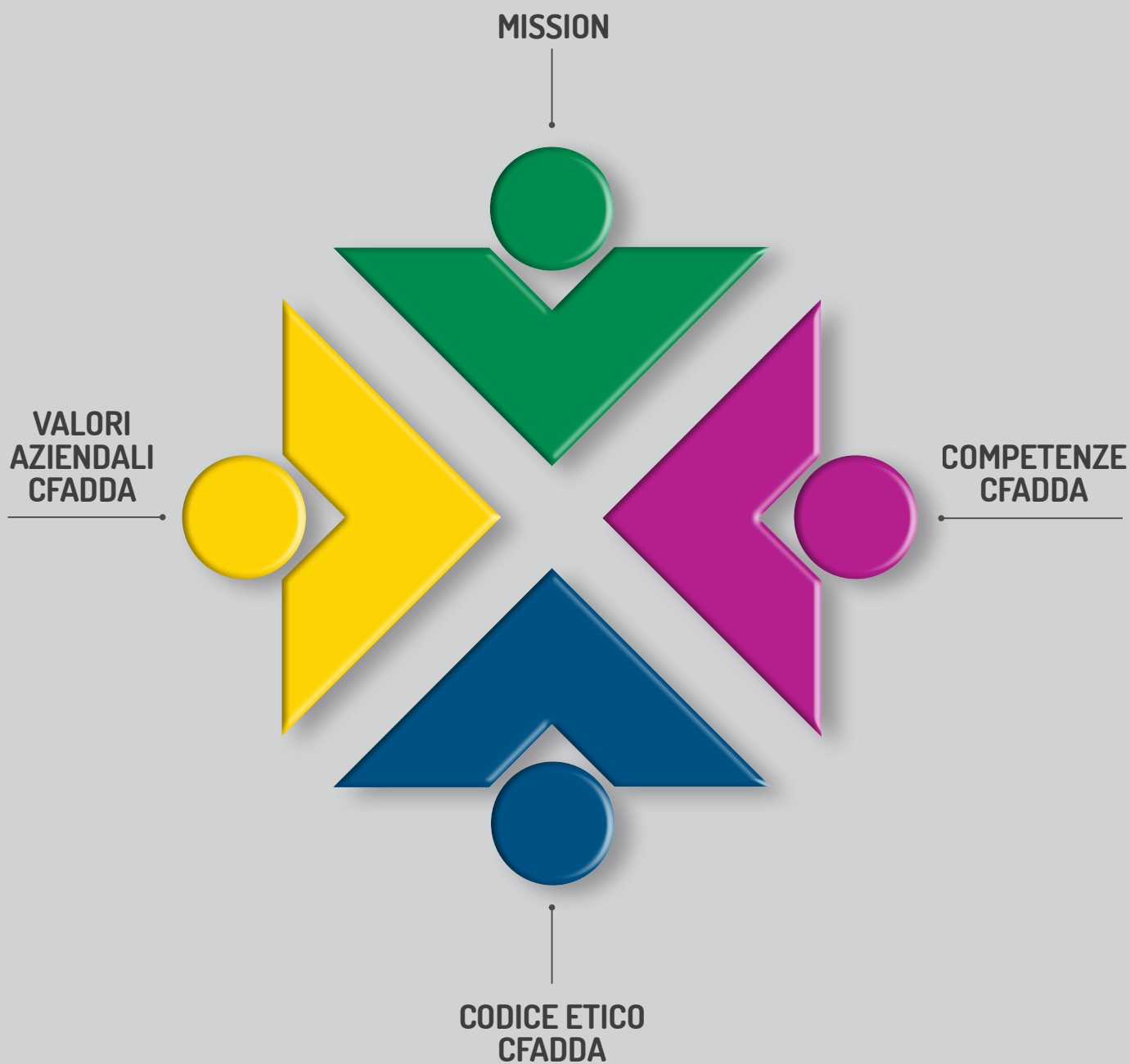




CFADDA
IL BRICO 100% SARDEGNA



Il presente documento è stato predisposto con l'obiettivo di definire con chiarezza i principi e i valori che codesta azienda riconosce, accetta e condivide, per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell'azienda.

I destinatari sono chiamati a condividere e a rispettare i seguenti valori e principi.

Sono tenuti a tutelare e preservare, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l'immagine dell'azienda stessa.

LA MISSION CFADDA



Siamo diversi per diventare il miglior negozio di Bricolage al mondo.

Ogni giorno ci impegniamo per mettere a disposizione i più svariati prodotti e consigli per abbellire e curare le case, gli ambienti e tutto ciò a voi più caro, in un clima familiare.

Vi offriamo la possibilità di vivere momenti unici con i vostri cari stimolando la vostra creatività per costruire qualcosa di diverso, bello e originale, realizzando insieme i vostri progetti.

CFadda. IL BRICO 100% SARDEGNA!

VALORI AZIENDALI CFADDA



Bandiera:

Valorizzare la forza della collettività presente nell'organizzazione e la consapevolezza del contributo di tutti.

Cliente:

Curare le esigenze e le specificità del Cliente per fornire soluzioni di qualità.

Imprenditorialità:

Gestire le proprie attività con criteri di efficacia, efficienza, flessibilità e creatività.

Integrità:

Rispettare le regole interne ed esterne, agire correttamente verso i Clienti e i collaboratori con trasparenza e lealtà.

Relazioni:

Creare relazioni di medio/lungo periodo per rendere il business plan sostenibile.

COMPETENZE CFADDA



Competenza tecnica:

È la capacità di avere padronanza sulle competenze tecniche caratteristiche di un'area professionale e di saperle applicare a problemi di varia complessità;

Flessibilità:

È la capacità di adattarsi a situazioni di lavoro diverse e di accettare positivamente i cambiamenti;

Collaborazione:

È la capacità di collaborare con gli altri, di essere parte di un gruppo di lavoro e di un'organizzazione complessa;

Iniziativa:

È la capacità di agire al di là di quanto richiesto, allo scopo di risolvere i problemi, migliorare i risultati e trovare nuove opportunità;;

Equilibrio:

È la capacità di conservare il controllo delle proprie emozioni in situazioni di lavoro difficili e stressanti evitando di abbassare il livello di prestazione e di assumere posizioni eccessivamente pessimistiche, critiche o conflittuali.



I Principi

1. Rapporti verso le persone

Rispetto, trasparenza, sincerità e comprensione devono essere alla base dei rapporti tra le persone che lavorano con noi. Si riprende un'azione o un comportamento ma mai una persona. I momenti di critica devono essere positivi per condurre al cambiamento favorevole. L'approvazione deve essere in pubblico, il richiamo in privato. Il rispetto che si ha nei confronti delle persone deve essere tenuto anche verso il posto di lavoro e i beni aziendali, strumenti del nostro successo che devono essere tenuti sempre in efficienza, puliti e ordinati.

2. Collaborazione e coinvolgimento

Consapevolezza che il bene comune può essere raggiunto solo tramite l'impegno comune di ognuno, perché **"lavorare uniti"** consente di raggiungere obiettivi più elevati di quelli ottenibili tramite sforzi individuali separati. Trasmettere sempre una forte motivazione alle persone che lavorano con noi. L'azienda è un bene di tutti: usiamo sempre "noi", mai "io". Dobbiamo essere orgogliosi di far parte della nostra azienda. Ascoltare le persone senza pregiudizi, capire le loro aspettative e i loro bisogni. Cogliere le richieste di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio e trovare soluzioni di comune interesse che tornino a vantaggio di chi versa in condizione di maggiore bisogno. Consideriamo le persone per quello che potrebbero diventare, non per quello che sono. Comunicare a tutti i nostri obiettivi e i risultati raggiunti. Comunichiamo le idee, anche le più semplici, perché potrebbero trasformarsi in un grande successo.

3. Correttezza

I collaboratori CFADDA sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, le norme sulla sicurezza, il codice etico e i regolamenti interni.

4. Determinazione, dinamismo e iniziativa

Improntiamo il nostro lavoro con determinazione, ordine e continuità; cerchiamo di pianificare quanto possibile in modo da evitare eventuali problemi e perdite di tempo. Verifichiamo sempre il rapporto costi e benefici. Nella nostra azienda c'è spazio solo per persone dinamiche e piene di spirito d'iniziativa. La vitalità e l'energia sono alla base del buon funzionamento della nostra azienda. Non darsi mai delle scuse per non fare dei lavori. Dare l'esempio agli altri. Il dinamismo è contagioso: dobbiamo sempre essere da esempio per tutti.

5. Responsabilità

Attenzione costante, consapevolezza di dover rispondere delle proprie e delle altrui azioni, risolvere i problemi senza scaricarne il peso sugli altri. Non bisogna scoraggiarsi né rifiutare la responsabilità. Con la crescita della nostra azienda, diventa sempre più necessario delegare responsabilità e incoraggiare le persone a prendere le proprie iniziative. Per fare questo occorre essere disponibili, tolleranti e pazienti.

6. Umiltà e voglia di imparare

Saper riconoscere i propri limiti, essere curiosi, non dare mai nulla per scontato o per già conosciuto. Trarre il massimo da ogni esperienza, mettersi sempre in discussione, mettere a disposizione degli altri le proprie conoscenze. Cerchiamo sempre di ottenere il massimo delle informazioni dalle relazioni con gli altri.

Aiutiamo a far crescere le persone. La formazione

è un investimento per la nostra azienda.

7. Gioco di squadra

È fondamentale sentirsi parte di una squadra, è la squadra che vince non il singolo giocatore. La squadra è un gruppo in cui i ruoli sono ben definiti e in cui c'è un allenatore che organizza. Il gruppo si deve riunire periodicamente per risolvere i problemi e porsi degli obiettivi. Agli occhi del Cliente è sempre l'azienda che lavora bene o male, non il singolo individuo.

8. Rapporti con i clienti

a correttezza commerciale è un fattore chiave per il mantenimento e lo sviluppo dei rapporti con i nostri clienti. È estremamente importante che ci impegniamo solo con quelle promesse che siamo sicuri di mantenere. Per servire al meglio i nostri clienti bisogna accoglierli gentilmente e farli sentire a casa: **“ci impegniamo per mettere a loro disposizione i più svariati prodotti e consigli per abbellire e curare le case, gli ambienti e le cose a loro più care in un clima familiare”**.

È il rapporto personale che crea valore aggiunto alla vendita.

Ricordiamoci sempre che è il cliente alla fine il nostro datore di lavoro che ci paga lo stipendio!

9. Rapporto con i fornitori

È estremamente importante che ci impegniamo in ricerche e verifiche approfondite prima di ingaggiare fornitori, subfornitori, contoterzisti, artigiani o fornitori di servizi esterni. Dalla loro qualità di prodotto e di processo dipende anche in buona parte la nostra. Il prezzo non è l'unica discriminante e in molti casi non è neanche la più importante. Intendiamo realizzare un rapporto di partnership basato sulla soddisfazione reciproca. Ci impegniamo nello sviluppo di un rapporto

d'affari di mutuo beneficio che sia coerente con i principi e le politiche aziendali, costruito sulla fiducia e sulla consapevolezza in merito ai principi generali condivisi (consolidamento di rapporti con fornitori ufficiali).

Riconosciamo l'importanza dei fornitori non solo per il loro ruolo a sostegno della competitività aziendale, ma anche come parti attive di una coerente applicazione dei principi etici a cui la Società si ispira. La scelta di ricercare e coltivare rapporti di proficua collaborazione è voluta anche allo scopo di promuovere i principi del Codice Etico e i contenuti delle politiche aziendali in un ambito allargato rispetto ai confini propri dell'attività aziendale.

Vogliamo sviluppare relazioni atte a valorizzare le comuni possibilità di crescita e, allo stesso tempo, offrire analoghe opportunità a nuovi potenziali fornitori in grado di rispondere alle attese e alle esigenze del Gruppo CFadda.

10. Informazioni

È proibita la comunicazione di informazioni confidenziali riguardanti piani strategici, prezzi di vendita, informazioni finanziarie, progetti dei prodotti, informazioni relative a negoziazioni, accordi o rapporti d'affari tra la nostra azienda e altri, informazioni relative a dipendenti, software, segreti commerciali, brevetti, marchi di fabbrica e informazioni similari provenienti da clienti o fornitori, a qualsiasi persona o organizzazione, direttamente o indirettamente, senza previo consenso scritto da parte dell'azienda, così come l'utilizzo di informazioni di tipo confidenziale per fini commerciali o altro. La nostra azienda considera le proprie risorse aziendali informatiche come aventi valore strategico. La nostra politica mira a proteggere le proprie risorse informatiche implementando i controlli

di sicurezza per impedire la divulgazione, la modifica o la distruzione non autorizzate di informazioni non accessibili al pubblico, l'interruzione del servizio di elaborazione delle informazioni fornite agli utenti e il furto di risorse della nostra azienda. Tutti i collaboratori della nostra azienda sono tenuti ad assicurare che l'impiego delle nostre risorse informatiche, incluso Internet, posta elettronica e altre risorse online, e l'utilizzo di hardware e software siano in linea con gli obiettivi della nostra attività commerciale. La nostra azienda si impegna a rispettare il diritto alla privacy dei clienti e collaboratori. È responsabilità di ciascun collaboratore rispettare la privacy dei clienti e dei colleghi.

11. Frode, furti, regali, offerte di denaro e conflitti d'interesse

e nostre attività lavorative devono riflettere i valori di onestà, lealtà, affidabilità, correttezza, solidarietà verso gli altri e senso di responsabilità. Ogni atto che implichi furto, frode, abuso, appropriazione indebita di qualsiasi proprietà è severamente proibito. Fare la cosa giusta significa anche fare scelte commerciali con onestà ed integrità, basandosi su fattori obiettivi come costi, qualità, valore, servizio e capacità di portare a compimento gli impegni presi. Pertanto, i collaboratori della nostra azienda non possono accettare né offrire regali, somme di denaro, atti di cortesia e di intrattenimento o favori, salvo nel caso in cui questi siano di valore nominale e consueti per le circostanze dell'affare. Tutti i collaboratori devono astenersi da qualsiasi azione o rapporto che possa entrare in conflitto o essere apparentemente in conflitto con gli interessi della nostra azienda. I conflitti di interesse sorgono qualora un collaboratore utilizzi

la propria posizione per profitto personale o qualora gli interessi personali del collaboratore entrino in conflitto con gli interessi dell'azienda.

12. Ambiente di lavoro

La nostra azienda si impegna a garantire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni basate su sesso, orientamento sessuale, razza, età, credo religioso, condizione di invalidità, appartenenza sindacale o affiliazione politica. Assicura che i criteri utilizzati nell'assunzione, nell'accesso alla formazione, nella progressione di carriera, siano legati esclusivamente alle prestazioni lavorative e ai meriti. Garantisce che l'ambiente di lavoro sia sicuro e salubre. Incentiva il gruppo ad essere responsabile nei confronti dell'ambiente, a rispettare tutte le leggi e le regolamentazioni a questo relative, alla sicurezza e alla salute.

Dobbiamo attivarci per ridurre il consumo energetico, idrico, usare meno carta e meno combustibile, ridurre il rumore in tutte le sue forme e contenere la produzione di rifiuti.

13. Tutela del lavoro

La nostra azienda si impegna a non impiegare personale che lavori contro la propria volontà o che non sia libero di recedere dal rapporto di lavoro, a non impiegare lavoro infantile, giovani lavoratori in situazioni insalubri o pericolose, né durante le ore scolastiche.

È bandito ogni comportamento di violenza verbale, fisica o psicologica verso qualsiasi individuo interno od esterno all'azienda. Pertanto, scegliamo di lavorare solo con fornitori che non vadano contro tali principi.

14. Sono vietati ai collaboratori:

- il perseguimento di interessi personali a pregiudizio di quelli aziendali;

- lo sfruttamento del nome e della reputazione dell'azienda a scopi privati ed analogamente lo sfruttamento a fini personali della posizione ricoperta all'interno dell'azienda e delle informazioni acquisite nel corso della prestazione lavorativa;
- l'adozione di atteggiamenti che possano compromettere l'immagine del gruppo;
- l'uso di beni sociali per scopi diversi da quelli ad essi propri;
- il consumo inutile o l'impiego non razionale di mezzi e risorse;
- la diffusione a terzi o l'uso a fini privati o comunque improprio di informazioni e notizie riguardanti l'azienda;
- l'espletamento di mansioni lavorative anche a titolo gratuito, in contrasto o in concorrenza con l'azienda.

DOMANDE E DUBBI

Le scelte che ci troviamo ad affrontare sono spesso di difficile soluzione e molte decisioni possono rientrare in zone d'ombra. Le situazioni in cui viene messa in dubbio l'integrità sono di solito di tipo irrazionale e personale e rimanere obiettivi può essere difficile. Inoltre, le leggi e i regolamenti relativi alle questioni etiche sono spesso complessi e soggetti ad interpretazione personale. La cosa migliore è parlarne apertamente. Fare domande. E fare poi la cosa giusta. Chiedete a voi stessi:

- È legale?
- Rispetta i principi etici e la politica aziendale?
- In che modo la decisione avrà effetto su altri (clienti, fornitori, la comunità, i colleghi)?
- Come vi sentireste se la decisione fosse resa pubblica?

Vi incoraggiamo a parlare direttamente con la direzione, i cui membri si trovano spesso nella posizione migliore per comprendere la situazione e qualsiasi scelta voi dobbiate prendere. Se sospettate una violazione della legge o di queste regole, riferite al vostro superiore o contattate la proprietà.

Resta inteso che le segnalazioni potranno altresì essere formalizzate anche attraverso il canale interno di whistleblowing, secondo quanto più dettagliatamente previsto nelle procedure adottate all'uopo dalle società del gruppo CFadda denominate "Policy Whistleblowing". Tale canale è messo a disposizione per l'invio di informazioni, adeguatamente circostanziate, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, concernenti violazioni – o fondati sospetti di violazioni – di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità delle società del Gruppo CFadda, nonché violazioni del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e del complesso di regole e procedure aziendali vigenti. Al whistleblower è permesso, in via prioritaria, l'utilizzo del canale interno fruibile via web accedendo al presente indirizzo Internet: <https://whistleblowing.cfadda.com>

Conseguenze della violazione del Codice Etico

L'osservanza dei principi e delle prescrizioni contenute nel Codice Etico costituisce oggetto delle obbligazioni contrattuali in capo ai lavoratori dipendenti della Società, ai suoi collaboratori, o a tutti i soggetti che comunque cooperano con la Società stessa.

Ne consegue che la violazione delle disposizioni contenute nel Codice Etico configura un'inadempienza delle obbligazioni derivanti dai rapporti intrattenuti, a qualsiasi titolo, con la Società, e, quindi, un illecito disciplinare, suscettibile di conseguenze anche sulla prosecuzione del rapporto lavorativo. Le sanzioni irrogabili saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dal contratto di lavoro e l'adozione delle stesse dovrà avvenire con il rispetto delle disposizioni di legge.

In caso di violazione, da parte dei collaboratori, delle procedure interne e del Codice etico, il Presidente o, in caso di conflitto d'interesse o nei casi più gravi, il Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore Unico, valuterà i fatti e i comportamenti e assumerà le opportune iniziative nei confronti dei responsabili tenuto presente che, tali violazioni, costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex articolo 2104 c.c. (diligenza del prestatore di lavoro). In caso di violazione del Codice etico da parte degli Amministratori e dei Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, ove esistente, della stessa i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge. Nei casi più gravi potrà essere informata l'assemblea dei soci.

Il Presidente

Roberto Fadda

