

GRUPPO BRANCA



INDICE

PRESENTAZIONE	pagina 5
PREMESSA	pagina 7
Destinatari del Codice	
Rispetto della legge	
RAPPORTI INTERNI	pagina 9
Rapporti con i dipendenti	
Ambiente di lavoro	
Tutela della riservatezza	
Beni aziendali	
Prevenzione del conflitto di interessi	
Contabilità e controllo interno	
Divieto di uso delle informazioni riservate	
RAPPORTI CON I TERZI	pagina 12
Rapporti con i clienti e i consumatori	
Advertising	
Rapporti con i mezzi di informazione	
Comunicazioni	
e informazioni societarie	
Rapporti con le amministrazioni	
e le istituzioni pubbliche	
Rapporti con le associazioni	
Rapporti con i fornitori	
e le controparti in genere	
Concorrenza	
Vigilanza e segnalazioni delle violazioni	
Violazioni e sanzioni	
Interpretazione e segnalazioni	



PRESENTAZIONE

Il Codice Etico che presento è frutto di una elaborazione collegiale maturata e condivisa dai vertici aziendali e dalla Proprietà ed è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione della Branca International S.p.A. il 30 marzo 2006.

Costituisce un tema di grande spessore l'essere sensibili ai valori fondamentali della convivenza responsabile, dell'etica e dell'economia per un maggior rispetto per l'uomo e per l'ambiente in cui vive.

L'adozione del Codice Etico da parte del Gruppo Branca rappresenta una significativa fase del suo processo evolutivo, avviato fin dall'ottobre 2002, rivolto a quegli "uomini" (in senso letterario) che credono nel superamento di una visione meccanicistica attraverso un maggiore umanesimo che sappia << tornare ad essere "fedele alla terra" e mantenersi aperto a "guardare le stelle": un umanesimo planetario in cui scienza, tecnica e metafisica si intrecciano in modo sapiente per trovare la formula giusta tra la libertà del profitto e l'etica, una formula che consideri l'uomo in quanto persona e non come oggetto o numero; quindi trattare ogni essere umano come fine e non come mezzo >>.

Abbiamo inteso codificare un nucleo essenziale di valori, già radicati nella nostra cultura aziendale, per il riferimento costante delle nostre azioni quotidiane all'interno e all'esterno del nostro Gruppo; abbiamo tradotto quei valori in linee di indirizzo per i nostri principali processi aziendali, disegnando un idoneo sistema di gestione e controllo interno per la loro coerente attuazione e per la loro capillare diffusione, nell'ottica del miglioramento continuo. Ciò in linea anche con i più avanzati standard internazionali.

E' responsabilità di tutti gli amministratori, dipendenti e collaboratori del Gruppo osservare i principi e le politiche del Codice nella conduzione degli affari e nella gestione delle relazioni, promuoverne la divulgazione e costituirne esempio di concreta applicazione.

Rivolgiamo un invito a tutti coloro che interagiscono a diverso titolo con il Gruppo Branca affinché favoriscano questo impegno, elemento essenziale per la realizzazione della missione del Gruppo Branca e contributo al progresso del ruolo dell'impresa nel contesto della società civile.

Niccolò Branca



PREMESSA

La Branca International S.p.A. (“Capogruppo”) e le società da questa direttamente o indirettamente controllate (unitamente alla Capogruppo, “Gruppo Branca” o il “Gruppo”) sono uno dei maggiori esponenti mondiali nel settore delle bevande alcoliche.

Il Gruppo si caratterizza per una forte e dinamica presenza internazionale, operando in molteplici ordinamenti economici, giuridici e culturali, vantando un portafoglio prodotti ricco e articolato in diversi importanti settori tra i quali spiccano: *spirits, wines*.

Il Gruppo, conformemente alla *best practice* nazionale e internazionale in tema di *corporate governance* adotta il Codice al fine di ispirare la propria attività in modo conforme a principi di legalità, correttezza e lealtà.

Il Codice si propone di riaffermare i principi di equità, lealtà e rigore professionale a cui sono improntate le operazioni e i comportamenti posti in essere da coloro che operano nel Gruppo sia nei rapporti interni, sia nei rapporti con i terzi.

Articolo 1 - Destinatari del Codice

Il presente codice etico (il "Codice") è un documento approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, recepito da tutte le società del Gruppo, sia italiane che estere, e che informa pertanto l'attività di tutto il Gruppo.

I principi e le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti per gli amministratori, i dipendenti e tutti coloro che operano con il Gruppo sulla base di un rapporto contrattuale, anche temporaneo. Tutti i predetti soggetti, nel seguito sono collettivamente definiti “destinatari”.

In particolare i componenti i consigli di amministrazione del Gruppo sono tenuti ad ispirarsi ai principi del Codice, nel fissare gli obiettivi delle imprese delle Società del Gruppo, nel proporre gli investimenti e realizzare i progetti, nonché in qualsiasi decisione o azione relativa alla gestione delle imprese gestite dalle società del Gruppo; del pari i dirigenti,



RAPPORTI INTERNI

nel dare concreta attuazione all'attività di direzione delle imprese gestite dalle Società del Gruppo, dovranno ispirarsi ai medesimi principi, sia all'interno del Gruppo, rafforzando così la coesione e lo spirito di reciproca collaborazione, sia nei confronti dei terzi che entrano in contatto con il Gruppo stesso.

I dipendenti ed i collaboratori non subordinati del Gruppo, nonché i partners in relazioni d'affari e tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali di lungo periodo con il Gruppo, sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni del Codice.

Le Società del Gruppo si impegnano a divulgare il Codice Etico presso i destinatari mediante apposite attività di comunicazione.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico, vengono predisposti e realizzati piani periodici di comunicazione volti a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenuti nel Codice.

Articolo 2 - Rispetto della Legge

Il Gruppo si impegna al rispetto di tutte le leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui opera.



Articolo 3 - Rapporti con i dipendenti

Il Gruppo riconosce la centralità delle persone impiegate a tutti i livelli quali protagoniste indispensabili per il raggiungimento degli obiettivi aziendali e si impegna conseguentemente a valorizzare e sviluppare il proprio capitale umano, inteso quale fine e non mezzo.

Il Gruppo, avendo sedi e stabilimenti non solo in Italia ma anche in diversi paesi del mondo, e operando in quasi tutti i mercati internazionali, ritiene che l'apporto di personale di diversa nazionalità e cultura costituisca un fattore di arricchimento e di crescita per il Gruppo stesso.

Il Gruppo rifiuta ogni forma di discriminazione, in particolare per motivi di razza, sesso, età, nazionalità, religione e convinzioni personali o politiche, impegnandosi a garantire pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale.

Pertanto l'assunzione, la formazione, la retribuzione, le promozioni, i trasferimenti e la cessazione del rapporto di lavoro con i dipendenti non possono in alcun modo essere influenzati o determinati da motivazioni discriminatorie.

Articolo 4 - Ambiente di lavoro

Il Gruppo si impegna a garantire la migliore tutela delle condizioni di lavoro al fine di salvaguardare la salute e l'integrità psico-fisica dei dipendenti, nel rispetto della personalità di ciascuno, assicurando che non vengano compiuti illeciti condizionamenti o indebiti disagi nei confronti dei dipendenti.

Non sono ammesse molestie sessuali o altri comportamenti lesivi della dignità e della libertà delle persone.

Articolo 5 - Tutela della riservatezza

Il Gruppo si impegna a trattare i dati personali e le informazioni riservate relativi ai dipendenti, ai collaboratori, ovvero ai soggetti con cui



intrattiene rapporti, in ottemperanza alle leggi in materia di riservatezza vigenti nei paesi in cui opera e alle procedure maggiormente efficaci per la protezione della privacy, come peraltro indicato nel documento programmatico per la sicurezza adottato in sede di consiglio di amministrazione in data 15 dicembre 2005.

Il Gruppo garantisce un elevato livello di sicurezza nella selezione e nell'uso delle procedure, anche informatiche, destinate al trattamento di dati personali e delle informazioni riservate a tutela dei diritti e delle libertà fondamentali e della dignità della persona interessata.

Articolo 6 - Beni aziendali

I Destinatari sono tenuti a utilizzare i beni e le risorse aziendali loro affidati in modo responsabile e con modalità idonee a mantenerne il valore. È vietato ogni utilizzo di detti beni e risorse che sia in contrasto con gli interessi del Gruppo o sia dettato da motivi estranei al rapporto di lavoro o di collaborazione con il Gruppo; ferma restando la compatibilità di tale norma con quanto stabilito in sede contrattuale relativamente ai *fringe benefits*.

Articolo 7 - Prevenzione del conflitto di interessi

Il Gruppo agisce affinché i soggetti che siano in qualunque modo coinvolti nelle transazioni non siano in situazione di conflitto di interessi.

Articolo 8 - Contabilità e controllo interno

Il Gruppo adotta elevati *standard* di pianificazione finanziaria e di controllo e sistemi di contabilità coerenti e adeguati ai principi contabili applicati a livello nazionale e internazionale. I Destinatari si impegnano affinché tutte le operazioni siano rappresentate correttamente e tempestivamente nella contabilità. Ogni operazione deve essere legittima, autorizzata, documentata, registrata e verificabile. Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, tale da consentire l'agevole registrazione contabile, l'individuazione



dei diversi livelli di responsabilità, nonché il necessario controllo.

Il Gruppo riconosce l'importanza primaria del controllo interno per una corretta gestione e per l'affidabilità e la credibilità dell'informazione societaria.

Il Gruppo si impegna a mantenere una efficiente funzione di controllo di gestione interno, dotata di autonomia e di adeguati mezzi, che riferisca con puntualità al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

I Destinatari sono tenuti a fornire supporto e collaborazione all'attività di verifica compiuta dal controllo di gestione.

Il controllo di gestione e i sindaci esterni hanno pieno accesso a tutti i dati, informazioni e documenti necessari allo svolgimento delle loro attività.

La società si è peraltro dotata del programma informatico SAP, strumento all'avanguardia che permette il monitoraggio completo del ciclo aziendale.

Articolo 9 - Divieto di uso delle informazioni riservate

Ciascun Destinatario deve mantenere riservate le informazioni apprese in ragione dell'incarico o della funzione svolta che possano, qualora divulgate, recare pregiudizio patrimoniale o di immagine al Gruppo.



RAPPORTI CON I TERZI

Articolo 10 - Rapporti con i clienti e i consumatori

Il Gruppo rivolge la massima attenzione alle persone che acquistano i propri prodotti nel mondo e pertanto si impegna affinché vengano garantiti prodotti di alta qualità, sicuri e affidabili sotto tutti i punti di vista, realizzati con mezzi tecnologici sicuri e avanzati, pur nel rispetto delle tradizioni di cui possono essere espressione.

Il Gruppo adotta per tutti i propri prodotti una etichettatura in grado di fornire ai clienti e ai consumatori un'informazione corretta e adeguata.

Articolo 11 - Advertising

La comunicazione pubblicitaria del Gruppo si è sempre caratterizzata per innovazione e creatività.

Il Gruppo, continuando a ricercare tali valori, si impegna ad adottare una politica di comunicazione pubblicitaria rispettosa della libertà e dignità delle persone che consenta di promuovere un consumo corretto e responsabile delle bevande alcoliche.

In particolare la pubblicità del Gruppo non incoraggia un consumo eccessivo e morboso delle bevande alcoliche, suggerire comportamenti violenti, aggressivi, o socialmente pericolosi ovvero suggerire che l'alcol è in grado di risolvere problemi esistenziali o fisici.

Il Gruppo garantisce che le bevande alcoliche non vengano presentate in modo da costituire un richiamo per i minori.

A tal fine il Gruppo, oltre a rispettare le normative vigenti nei paesi in cui opera, aderisce ad enti o istituti di autodisciplina pubblicitaria che perseguono i predetti obiettivi.

Articolo 12 - Rapporti con i mezzi di informazione

I rapporti tra il Gruppo e i mezzi di informazione competono esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò delegate e sono svolte in coerenza con la politica di comunicazione definita dal Gruppo.

L'informazione verso l'esterno è, veritiera e trasparente e ha ad oggetto notizie complete e accurate.



Articolo 13 - Comunicazioni e informazioni societarie

Il Gruppo persegue i propri obiettivi aziendali e realizza le proprie scelte strategiche assicurando agli investitori che tali obiettivi siano perseguiti e manifestati con la massima trasparenza e chiarezza.

Articolo 14 - Rapporti con le amministrazioni e le istituzioni Pubbliche

L'assunzione di impegni verso la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni Pubbliche è riservata esclusivamente alle funzioni aziendali preposte ed autorizzate, nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione del Gruppo. Per questo motivo è necessario che venga raccolta e conservata la documentazione relativa ai contatti con la Pubblica Amministrazione.

Le Società del Gruppo, attraverso i propri dipendenti o rappresentanti, non devono promettere od offrire a pubblici ufficiali, incaricati di Pubblico Servizio o a dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Istituzioni Pubbliche, denaro, beni o altre utilità di vario genere al fine di promuovere e favorire i propri interessi o gli interessi della Società, o anche per compensare o ripagare per un atto del loro ufficio né per conseguire l'esecuzione di un atto contrario ai doveri del loro ufficio.

Atti di cortesia commerciale, quali omaggi o forme di ospitalità, o qualsiasi altra forma di beneficio (anche sotto forma di liberalità), sono consentiti soltanto se di modico valore e tali da non compromettere l'integrità e la reputazione delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore terzo ed imparziale, come atti destinati ad ottenere vantaggi e favori in modo improprio. In ogni caso tali atti devono essere sempre autorizzati ed adeguatamente documentati.

E' vietata qualsiasi attività diretta o anche attraverso interposta persona, finalizzata a influenzare l'indipendenza di giudizio o ad assicurare un qualsiasi vantaggio alla Società.

Qualsiasi dipendente, che riceva direttamente o indirettamente proposte



di benefici da pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Istituzioni Pubbliche, deve immediatamente riferirne al Comitato Etico, se dipendente, ovvero al proprio referente aziendale, se soggetto terzo.

Articolo 15 - Rapporti con le associazioni

Il Gruppo aderisce alle organizzazioni di categoria e alle organizzazioni che hanno come scopo lo studio del consumo dell'alcol e delle questioni ad esso correlate, la corretta alimentazione e la tutela dei prodotti tradizionali coerentemente con i principi e gli obiettivi del Codice.

Articolo 16 - Rapporti con i fornitori e le controparti in genere

Ogni Destinatario deve evitare che interessi di carattere personale possano determinare la scelta delle controparti contrattuali ovvero influenzare il contenuto degli accordi con esse conclusi.

I processi d'acquisto sono disciplinati da apposita procedura interna, sono finalizzati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per il Gruppo e alla lealtà e imparzialità nei confronti di ogni fornitore in possesso dei requisiti richiesti escludendo ogni forma di discriminazione.

La stipula di un contratto con un terzo deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, evitando, ove possibile, l'assunzione di vincoli contrattuali che comportino forme di dipendenza verso il fornitore contraente.

In dettaglio il dipendente non potrà: ricevere alcuna forma di corrispettivo da parte di chiunque per l'esecuzione di un atto del proprio ufficio o contrario ai doveri d'ufficio o subire alcuna forma di condizionamento da parte di terzi estranei al Gruppo, e dal medesimo a ciò non autorizzati, per l'assunzione di decisioni e/o l'esecuzione di atti relativi alla propria attività lavorativa.

Il dipendente che riceva omaggi, o altra forma di beneficio, non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia dovrà assumere ogni opportuna iniziativa al fine di rifiutare detto omaggio, o altra forma di beneficio, ed informarne il proprio superiore e l'Organismo di vigilanza.



Prima di instaurare rapporti d'affari con terzi, i Destinatari devono adeguatamente verificare le informazioni disponibili, comprese le informazioni finanziarie, su controparti e fornitori al fine di verificare la loro rispettabilità e la loro legittimità in relazione al tipo di operazione proposta.

Articolo 17 - Concorrenza

Il Gruppo riconosce il valore della concorrenza in un mercato altamente competitivo come quello delle bevande alcoliche e si impegna a rispettare le normative *antitrust* applicabili nei paesi ove opera.

Il Gruppo pertanto non adotta pratiche commerciali quali la creazione di cartelli, la spartizione di mercati, ovvero limitazioni della produzione o della vendita, tali da costituire una violazione delle leggi sulla concorrenza.

Articolo 18 - Vigilanza e segnalazioni delle violazioni

Al fine di favorire la piena applicazione del Codice, il Gruppo provvederà alla identificazione di un Organismo di Vigilanza che, nell'ambito delle responsabilità previste dalle disposizioni legislative, provvederà anche a: monitorare costantemente l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, anche attraverso l'accoglimento delle eventuali segnalazioni; segnalare eventuali violazioni del Codice; esprimere pareri vincolanti in merito all'eventuale revisione delle più rilevanti politiche e procedure aziendali, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico; provvedere, ove necessario, alla revisione periodica del Codice; proporre o applicare idonee misure sanzionatorie in caso di violazione.

Le Società del Gruppo provvedono a stabilire canali di comunicazione attraverso i quali i destinatari possano rivolgere le proprie segnalazioni. In alternativa, tutti i destinatari possono segnalare, per iscritto e in forma non anonima, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico all'Organismo di Vigilanza che assumerà i provvedimenti del caso garantendo la necessaria riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.



Articolo 19 - Violazioni e sanzioni

Le violazioni del Codice possono determinare la cessazione del rapporto fiduciario tra il Gruppo e il Destinatario, con le conseguenze contrattuali e di legge rispetto al rapporto di lavoro previste dalle norme vigenti.

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del Codice Civile. Le violazioni delle norme del Codice Etico potranno costituire inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, con ogni conseguenza di Legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalle stesse derivanti.

L'osservanza del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori non subordinati e/o soggetti aventi relazioni d'affari con il Gruppo. La violazione delle norme del Codice Etico potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di Legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

Il Gruppo si impegna a prevedere e ad irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Codice e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

Articolo 20 - Interpretazione e segnalazioni

Per questioni relative a chiarimenti o interpretazioni del Codice, i Destinatari possono contattare la Direzione Legale della Capogruppo.

Se un Destinatario desidera segnalare una violazione del Codice deve rivolgersi al suo diretto superiore ovvero alla Direzione Legale della Capogruppo.

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

Il Codice può essere richiesto alla Direzione Legale della Capogruppo.

