

CODICE ETICO - VINCITU' S.R.L.

Premessa

Il Codice Etico è adottato volontariamente dalla società **Vincitù S.r.l.** (di seguito, anche, la “Società”) ed esprime valori e principi di comportamento riconosciuti come propri e sui quali richiamare l’osservanza di tutti i destinatari, costituendo il primo strumento di prevenzione di ogni reato.

Il Codice Etico – adottato con la delibera dell’Amministratore Unico che ha approvato il Modello – viene redatto al fine di assicurare piena coerenza tra i valori-guida assunti come principi fondamentali della Società e i comportamenti da assumere nell’attività aziendale.

Il presente Codice Etico è comunicato a tutti i Consigli di Amministrazione e/o Amministratori Unici delle eventuali società controllate o collegate affinché le singole società valutino l’opportunità della sua adozione, pur nel rispetto della autonomia giuridica di ciascuna di esse. In ogni caso le singole società controllate o collegate sono invitate a comunicare il Codice Etico adottato, nonché qualsivoglia revisione e/o aggiornamento e/o modifica dello stesso.

Il Codice Etico enuncia l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società rispetto a tutti i soggetti (soci, dipendenti e collaboratori, utenti, clienti, fornitori, istituzioni, ecc.) con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale; è pertanto una direttiva le cui regole di condotta devono essere tenute presenti nella quotidianità del lavoro e che presuppone, *in primis*, il rispetto delle leggi e dei regolamenti, anche interni alla Società, vigenti.

Il presente Codice Etico rappresenta lo strumento di autoregolamentazione in grado di guidare processi decisionali e comportamenti coerentemente con i principi sociali e, pertanto, richiede al *management* ed a tutti i soggetti cui si rivolge comportamenti coerenti, cioè azioni che non risultino, anche solo nello spirito, dissonanti rispetto ai principi etici della Società.

Il Codice Etico rafforza la politica di responsabilità sociale della Società in quanto la considerazione delle istanze sociali e ambientali contribuisce a minimizzare l’esposizione a rischi di *compliance* e reputazionali.

Art. 1 – Destinatari ed ambito di applicazione del Codice Etico

I Destinatari del Codice Etico sono tutti i componenti degli organi sociali, il *management*, i soci, i dirigenti, i dipendenti e i collaboratori della Società, nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con la Società (consulenti, *business partner*, *promoter* e ogni altro *stakeholder* della Società).

L'osservanza del Codice Etico è parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei Destinatari. L'adesione ai principi indicati nel Codice Etico è garantita dall'adozione e rispetto delle procedure interne.

Art. 2 – Valori

Le azioni, le operazioni, le transazioni, ed in generale tutti i comportamenti tenuti dai Destinatari nell'esercizio delle funzioni di propria competenza e responsabilità, devono essere improntati alla massima integrità, onestà, correttezza, lealtà, trasparenza, equità, obiettività, nonché al rispetto della persona e alla responsabilità nell'uso oculato dei beni e delle risorse aziendali, ambientali e sociali.

Lo sviluppo dello spirito di appartenenza alla Società ed il miglioramento dell'immagine aziendale rappresentano obiettivi comuni di tutti i Destinatari del presente Codice Etico.

Art. 3 – Integrità, Onestà, Correttezza e Lealtà

Il rispetto dei valori di integrità, onestà, correttezza e lealtà comporta che, nella gestione societaria e contabile, la Società si impegna:

- a promuovere e a richiedere il rispetto delle procedure interne e di tutte le leggi da parte del personale, collaboratori, clienti, fornitori e qualsiasi altro soggetto terzo con cui abbia un rapporto giuridico;
- al rispetto rigoroso della vigente normativa antiriciclaggio, impegnandosi comunque a rifiutare di porre in essere qualsivoglia operazione sospetta sotto il profilo della correttezza e trasparenza;
- al rispetto rigoroso della normativa vigente in materia contabile e in materia tributaria;
- a promuovere a tutti i livelli pratiche volte all'impedimento di fenomeni corruttivi locali, nazionali e transnazionali;
- ad assicurare e promuovere al proprio interno l'osservanza di tutte le normative e regole organizzative del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo elaborato ai fini della prevenzione della commissione di reati *ex* D.Lgs. n. 231/2001;
- a registrare ciascuna operazione e transazione solo qualora supportata da idonea documentazione, al fine di poter procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che ne attestino le caratteristiche e le motivazioni ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa: di conseguenza dipendenti e/o collaboratori debbono effettuare qualsiasi registrazione contabile in modo accurato, tempestivo e completo, rispettando scrupolosamente la normativa civilistica e fiscale nonché le procedure interne in materia di contabilità. Ogni scrittura

deve riflettere esattamente i dati contenuti nella documentazione di supporto, da conservare con cura per l'eventuale assoggettabilità a verifica. L'attendibilità dei fatti di gestione e la registrazione corretta e tempestiva, consentendo di ricostruire a posteriori la complessiva situazione aziendale, rappresentano uno degli obiettivi sempre perseguiti dalla Società;

- a evitare che al suo interno possano formarsi dei gruppi, composti da più persone, con lo specifico scopo di porre in essere comportamenti normativamente illeciti o criminosi.

Art. 4 – Equità, Obiettività e Tutela della persona

La Società ha come valore imprescindibile la tutela della incolumità della persona, della libertà e della personalità individuale.

Al fine di garantire il pieno rispetto della persona, la Società si impegna:

- a realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psico-fisica e della salute dei lavoratori ed al rispetto della loro personalità;
- a far sì che anche le attività svolte per suo conto si fondino sulla prevenzione dei rischi e sulla tutela della salute e sicurezza dei prestatori di lavoro e di terzi.

Inoltre, il rispetto dei valori di equità e obiettività comportano che la Società si impegni:

- ad evitare ogni forma di discriminazione, in particolare quella basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità, orientamenti sessuali, opinioni politiche o sindacali, indirizzi filosofici o convinzioni religiose;
- a non tollerare molestie sessuali e vessazioni fisiche o psicologiche, in qualsiasi forma ed ambito esse si manifestino.

Tutti i rapporti devono essere improntati a principi di civile convivenza e devono svolgersi nel rispetto reciproco dei diritti e della libertà delle persone. Deve essere, più genericamente, evitato qualsiasi comportamento che abbia lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

Art. 5 – Trasparenza e Riservatezza

Il rispetto contestuale dei principi di trasparenza e riservatezza comporta che la Società si impegna:

- a diffondere informazioni veritiere, complete, trasparenti e comprensibili;
- ad aggiornare, divulgare e far rispettare la normativa di legge in merito alla gestione, il trattamento e la comunicazione al pubblico delle informazioni riservate e di quelle privilegiate, alla cui osservanza richiama i Destinatari;
- a tutelare la riservatezza dei dati e delle informazioni di cui i Destinatari possono

trovarsi in possesso. I componenti degli organi amministrativi e di controllo, i dipendenti e i collaboratori debbono essere pienamente consapevoli che è loro vietato effettuare operazioni di compravendita o altre operazioni, anche per interposta persona, ovvero consigliare il compimento di dette operazioni, sfruttando notizie conosciute in ragione dell'attività svolta. Più in generale, tutti i Destinatari del presente Codice Etico devono evitare comportamenti che possano concretizzare o favorire fenomeni di utilizzo a proprio vantaggio di informazioni aziendali riservate;

- a considerare la riservatezza quale cardine dell'esercizio dell'attività societaria, fondamentale per la reputazione della Società e la fiducia che in quest'ultima ripongono gli utenti, i committenti e la clientela. A tale principio i dipendenti e/o collaboratori sono tenuti ad attenersi rigorosamente, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione comunque intervenuto. È pertanto espressamente vietato comunicare, diffondere o fare uso improprio di dati, informazioni o notizie riservate riguardanti soggetti terzi in genere, coi quali la Società intrattiene, ha intrattenuto o è in procinto di intrattenere, relazioni d'affari. I dati personali devono essere trattati nel pieno rispetto della normativa vigente (Regolamento UE 2016/679 e Codice privacy) e possono essere resi noti solo nei riguardi di coloro i quali abbiano l'effettiva necessità di conoscerli per l'esercizio delle loro specifiche funzioni, sempre nel rispetto delle prescrizioni in materia di tutela dei dati personali. Ogni soggetto che intrattiene rapporti con la Società deve evitare la indebita comunicazione o diffusione di tali dati e/o informazioni.

Pertanto è fatto divieto:

- nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, esporre consapevolmente fatti materiali rilevanti non rispondenti al vero ovvero omettere fatti materiali rilevanti la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società (anche se le informazioni riguardino beni posseduti od amministrati per conto di terzi) o del gruppo al quale la stessa appartiene, in modo concretamente idoneo ad indurre altri in errore, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto;
- occultare documenti o con altri idonei artifici, impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci e/o ad altri organi sociali;
- violare la normativa vigente in materia di tasse e tributi, in particolare le prescrizioni che potrebbero determinare le contestazioni di cui alle norme del D.Lgs. n. 74/2000.

I Destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili e le dichiarazioni per gli adempimenti fiscali/tributarie si fondano, sono tenuti a riferire i fatti all'Organismo di

Vigilanza.

Art. 6 – Responsabilità

Il rispetto del valore della responsabilità comporta che le attività della Società siano svolte:

- ispirandosi ai principi di sana e prudente gestione, allo scopo di essere una Società solida, affidabile, trasparente, aperta alle innovazioni, interprete dei bisogni sempre nuovi dei clienti e utenti, attenta alle esigenze dei soci, interessata al migliore sviluppo ed utilizzo delle risorse umane ed alla più efficiente organizzazione aziendale;
- perseguendo gli interessi aziendali nel rispetto di leggi e regolamenti, e con comportamenti corretti e leali, riconoscendo alla concorrenza uno stimolo positivo al costante miglioramento della qualità dei prodotti e servizi offerti alla clientela, improntando i propri comportamenti di natura commerciale ai principi di lealtà e correttezza;
- tutelando la reputazione ed il patrimonio aziendale;
- ricercando la compatibilità tra iniziativa economica ed esigenze ambientali, non solo nel rispetto della normativa vigente, ma anche tenendo conto delle migliori esperienze in materia;
- sostenendo la crescita sociale ed economica dei territori dove la Società è radicata anche con iniziative di natura culturale, sportiva e di sostegno alle categorie disagiate.

Art. 7 – Gestione dei rapporti in relazione ai reati in tema di sicurezza sul luogo di lavoro

La Società esplicita chiaramente e rende noti i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tali principi e criteri possono così individuarsi:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- prevenire i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tenere conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;

- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi ispirano l'attività della Società per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

La Società, sia ai livelli apicali sia a livello operativo, deve attenersi a questi principi, in particolare quando devono essere adottate delle decisioni o fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate.

Art. 8 – Gestione dell'attività aziendale in relazione ai reati ambientali

La Società si impegna a perseguire la tutela dell'ambiente, avendo come obiettivo il miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali.

A questo fine gli impegni includono:

- il rispetto della legislazione e della normativa nazionale e comunitaria in campo ambientale;
- la prevenzione degli inquinamenti;
- la sensibilizzazione dei soci, dei dipendenti e dei collaboratori alle tematiche ambientali;
- un approccio all'attività progettuale finalizzato a minimizzare gli impatti ambientali che potrebbero essere conseguenza delle scelte progettuali effettuate.

Art. 9 – Rapporti con il personale

La Società, riconoscendo il personale quale fattore fondamentale ed irrinunciabile per lo sviluppo aziendale, ritiene importante stabilire e mantenere con i soci, i dipendenti e i collaboratori relazioni basate sulla fiducia reciproca.

La Società si impegna affinché le capacità e le legittime aspirazioni dei singoli possano trovare piena realizzazione nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi aziendali.

A tali finalità deve ispirarsi l'operatività di tutte le strutture ed in particolare delle funzioni preposte alla gestione del personale.

La Società è impegnata ad offrire pari opportunità di lavoro e di crescita professionale a tutti i lavoratori e dipendenti sulla base delle capacità e delle qualifiche professionali, senza alcuna discriminazione, nonché alcuna forma di nepotismo o favoritismo. Pertanto, si esige che nelle

relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino molestie di alcun genere, quali ad esempio la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli soggetti o gruppi di soggetti, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui o la creazione di ostacoli ed impedimenti alle prospettive professionali altrui.

Il personale è assunto unicamente in base a regolari contratti di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare o impiego di cittadini stranieri il cui soggiorno è irregolare.

Art. 10 – Obblighi del personale

I soci, i dipendenti e i collaboratori devono osservare quanto previsto dal presente Codice Etico.

In particolare, essi si impegnano ad ottemperare con diligenza e lealtà quanto segue:

- deve essere evitata ogni situazione o attività personale che possa condurre a conflitti d'interesse, anche potenziali, con l'azienda o che potrebbe interferire con la capacità di assumere decisioni imparziali, nel migliore interesse della Società;
- si riconosce e si rispetta il diritto dei soci, dipendenti e collaboratori a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quelle svolte nell'interesse della Società purché si tratti di attività consentite dalla legge e dalle norme contrattuali e compatibili con gli obblighi assunti in qualità di soci, dipendenti o collaboratori. Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata da ogni socio, dipendente e collaboratore al proprio superiore o referente aziendale, o all'Organismo di Vigilanza. Tutti i soci, i dipendenti e i collaboratori sono tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e gli incarichi e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, determinano conflitti di interesse le seguenti situazioni: svolgere funzioni di vertice (ad es. amministratore, responsabile di funzione) e avere interessi economici o finanziari presso fornitori, clienti, concorrenti o *business partner*;
- è vietato al personale di accettare, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori in relazione a rapporti intrattenuti con qualunque soggetto terzo con cui la Società abbia un rapporto in essere al fine di influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità (fatta eccezione per regalie di valore simbolico direttamente ascrivibili a normali relazioni interpersonali);
- eventuali richieste o offerte di denaro, di doni, di favori di qualunque tipo (fatta eccezione per regalie di valore simbolico direttamente ascrivibili a normali relazioni interpersonali), ricevute dal personale sia da parte di soggetti operanti internamente alla

Società sia da parte di soggetti di cui al punto precedente, devono essere tempestivamente portate a conoscenza del proprio superiore gerarchico e dell'Organismo di Vigilanza;

- ogni soggetto è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, utilizzando con scrupolo e responsabilità le risorse allo stesso affidate, evitandone utilizzi impropri che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, fonte di responsabilità penale per la ricorrenza di uno dei reati informatici previsti dalla normativa vigente, o comunque in contrasto con l'interesse della Società e con finalità non autorizzate di uso personale.

Art. 11 – Rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali

I principi di trasparenza, indipendenza ed integrità devono caratterizzare anche i rapporti intrattenuti dalle competenti funzioni aziendali con le organizzazioni politiche e sindacali. I rapporti con queste ultime sono improntati a favorire una corretta dialettica, senza alcuna discriminazione o diversità di trattamento.

Le relazioni con i rappresentanti di organizzazioni politiche e sindacali sono riservate alle competenti funzioni a ciò autorizzate.

Eventuali contributi devono comunque essere deliberati ed erogati in conformità alle normative vigenti ed adeguatamente registrati e documentati.

La partecipazione, a titolo personale, dei Destinatari del Codice Etico ad organizzazioni politiche avviene fuori dell'orario di lavoro e senza alcun collegamento con la funzione svolta nella Società e deve svolgersi in conformità con le vigenti normative.

Art. 12 – Comportamenti degli Organi sociali

Gli Organi sociali, nella consapevolezza della propria responsabilità, oltre che al rispetto della legge, della normativa vigente e dello Statuto, sono tenuti all'osservanza delle prescrizioni e principi del presente Codice Etico. In particolare, ai loro componenti è richiesto:

- di tenere un comportamento ispirato ad autonomia, indipendenza e correttezza con le istituzioni pubbliche, i soggetti privati, le associazioni economiche, le forze politiche, nonché con ogni altro soggetto nazionale ed internazionale;
- di tenere un comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità;
- di garantire una partecipazione assidua e responsabile alle adunanze ed alle attività degli Organi sociali;
- di valutare le situazioni di conflitto d'interesse o di incompatibilità di funzioni, incarichi o posizioni all'esterno e all'interno della Società, astenendosi dal compiere atti in

situazioni di conflitto di interessi nell'ambito della propria attività;

- di fare un uso riservato delle informazioni di cui siano a conoscenza per ragioni d'ufficio, evitando di avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali, sia diretti che indiretti.

Art. 13 – Rapporti con clienti, fornitori, *business partner* e *promoter*

La Società manifesta una costante sensibilità e attenzione alla qualità della relazione con la clientela ed al suo continuo miglioramento, essendo ciò presupposto necessario del processo di creazione e distribuzione del valore nell'azienda. I clienti, infatti, costituiscono parte integrante del patrimonio aziendale.

Nei rapporti con i clienti ciascun Destinatario del presente Codice rappresenta la Società. A tal fine, i Destinatari sono tenuti a svolgere le proprie attività nei confronti dei clienti con professionalità, competenza, disponibilità, correttezza, cortesia e trasparenza. L'eccellenza dei servizi offerti e la garanzia di dare una risposta immediata e qualificata alle richieste, costituiscono gli elementi distintivi del rapporto della Società con la clientela.

I comportamenti assunti sono sempre improntati al rispetto professionale della riservatezza sulle informazioni acquisite nel corso dell'attività, nonché della vigente normativa in tema di tutela dei dati personali (Regolamento UE 2016/679 e Codice privacy).

I rapporti commerciali devono sempre essere orientati al rispetto di tutte le regole che attengono a una corretta gestione dell'industria e del commercio, evitando, in particolare, che vengano poste in essere condotte fraudolente o illecite.

Per tutelare l'immagine e la reputazione della Società – costruite attraverso l'impegno, la dedizione e la professionalità del suo personale – è indispensabile che i rapporti con la clientela siano improntati:

- alla piena trasparenza e correttezza, anche al fine della creazione di un solido rapporto che metta il cliente in grado di comprendere sempre le caratteristiche e il valore dei servizi disponibili che acquista o che gli vengono offerti;
- all'accurata identificazione del profilo di rischio dei clienti, punto di partenza fondamentale per offrire servizi coerenti con le loro esigenze e nel rispetto della normativa vigente, in particolare in tema di antiriciclaggio e antiterrorismo;
- al mantenimento di elevati standard di qualità dei propri servizi e alla massimizzazione della soddisfazione della clientela;
- al regolare monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi di soddisfazione e fedeltà del cliente;
- ad evitare, nelle prestazioni erogate ai clienti, discriminazione alcuna in base alla loro

nazionalità, religione o genere;

- ad un tempestivo riscontro ai reclami, mirando a una risoluzione sostanziale delle controversie;
- all'elaborazione di una politica dei prezzi in linea con la qualità richiesta del servizio offerto;
- ad un impegno di rendere i propri centri e i propri servizi accessibili alle persone disabili, eliminando eventuali barriere architettoniche;
- al rispetto della legge, con particolare riferimento alle disposizioni in tema di antiterrorismo, antiriciclaggio, nonché di lotta alla ricettazione e all'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- all'indipendenza da ogni condizionamento improprio, sia interno che esterno.

Inoltre, nell'avviare relazioni commerciali con nuovi clienti e nella gestione di quelle già in essere, è necessario, tenuto conto delle informazioni disponibili, evitare di intrattenere relazioni, dirette o indirette, con soggetti dei quali sia conosciuta, o solamente sospettata, l'implicazione in attività illecite, in particolare connesse al riciclaggio, al terrorismo, al traffico di armi, di sostanze stupefacenti, di rifiuti, ovvero al razzismo e xenofobia, e, comunque, con persone prive dei necessari requisiti di serietà ed affidabilità commerciale.

I principi applicati alle relazioni intrattenute con i clienti devono anche caratterizzare i rapporti commerciali della Società con i propri fornitori, *business partner* e *promoter* con i quali l'azienda si impegna a sviluppare rapporti di correttezza e di trasparenza. In particolare, sono assicurati:

- modalità standard di selezione e di gestione, così da garantire agli stessi pari dignità ed opportunità. Nel processo di selezione si terrà conto di obiettive e trasparenti valutazioni della professionalità e struttura imprenditoriale, della qualità, del prezzo, delle modalità di svolgimento del servizio. Inoltre, si valuterà il loro apprezzamento sul mercato, la loro capacità di far fronte agli obblighi che la natura del servizio offerto impone (in particolare, per i *business partner*, in materia di antiriciclaggio e antiterrorismo), nonché la loro capacità di gestire in modo responsabile gli adempimenti in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, in materia ambientale ed i criteri di responsabilità sociale. È pertanto vietato intrattenere rapporti commerciali e/o finanziari con quelle attività economiche che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano e contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona (ad esempio, sfruttando l'impiego di lavoro minorile);
- criteri e sistemi di monitoraggio costante della qualità delle prestazioni e dei beni/servizi forniti;
- contratti improntati all'equità, soprattutto con riferimento ai termini di pagamento e

all'onerosità degli adempimenti amministrativi.

L'adesione ai principi sopraindicati è garantita dall'adozione e rispetto di procedure interne in tema di acquisti di beni e servizi, di selezione dei fornitori, *business partner* e *promoter*.

I fornitori, i *business partner* ed i *promoter* sono sensibilizzati a svolgere la loro attività seguendo standard di condotta coerenti con quelli indicati nel Codice. In particolare, essi devono assicurare serietà nel *business*, rispettare le norme di legge vigenti, i diritti dei propri lavoratori, investire in qualità e gestire in modo responsabile gli impatti ambientali e sociali.

Art. 14 – Rapporti con i soci

È interesse prioritario della Società valorizzare l'apporto dei propri soci.

Nel rispetto dei propri valori fondanti, la Società, al fine di rafforzare rapporti duraturi e continui, garantisce ai soci:

- una comunicazione tempestiva e trasparente dello stato di attuazione delle strategie e dei risultati d'impresa allo scopo di fornirne una chiara, completa e accurata informazione;
- la parità di informazione, così come delineata nel punto precedente, e la migliore e costante attenzione a tutti i soci, senza discriminazione e senza comportamenti preferenziali.

Art. 15 – Rapporti con la Pubblica Amministrazione

La Società individua e definisce i canali di comunicazione con tutti gli interlocutori della Pubblica Amministrazione sia a livello locale, sia a livello nazionale ed internazionale nonché con privati concessionari di un pubblico servizio.

In particolare, l'assunzione di impegni nei confronti della Pubblica Amministrazione è riservata alle funzioni aziendali a ciò preposte ed autorizzate, le quali sono tenute ad assolvere ai propri compiti con integrità, indipendenza e correttezza. I rapporti sono altresì improntati alla massima collaborazione evitando ogni azione o atteggiamento che possa essere interpretato quale tentativo di influenzarne impropriamente le decisioni.

Con riferimento ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, è vietato ai Destinatari di promettere od offrire a Pubblici Ufficiali ovvero Incaricati di Pubblico Servizio, o a dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione, doni (non solo sotto forma di somme in denaro, ma anche beni e servizi), benefici o altre utilità per promuovere o favorire gli interessi della Società in sede di assunzione di impegni e/o di gestione dei rapporti di qualsivoglia natura con la Pubblica Amministrazione (ad esempio, in caso di stipulazione ed erogazione di contratti, aggiudicazione e gestione di concessioni/licenze/autorizzazioni, attività ispettive, di controllo o nell'ambito di procedure giudiziarie).

In particolare, è vietato:

- offrire ai soggetti sopra citati, anche in occasione di festività, omaggi, fatta eccezione per regalie di valore simbolico direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia commerciale;
- esaminare o proporre strumentalmente opportunità di impiego di dipendenti della Pubblica Amministrazione (o parenti ed affini) e/o opportunità commerciali di qualsiasi altro genere che potrebbero indebitamente avvantaggiarli, al di fuori dell'ordinario trattamento riservato alla clientela;
- fornire o promettere di fornire, sollecitare od ottenere informazioni e/o documenti riservati o comunque tali da poter compromettere l'integrità o la reputazione di una o entrambe le parti;
- favorire, nei processi di selezione, fornitori e sub-fornitori, *business partner* o *promoter* solo perché indicati dai dipendenti stessi della Pubblica Amministrazione come condizione per lo svolgimento successivo delle attività;
- cercare o accettare la mediazione illecita di terzi presso Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio;
- omettere informazioni dovute, al fine di orientare indebitamente a favore proprio o della propria clientela le decisioni della Pubblica Amministrazione.

Chiunque riceva richieste esplicite o implicite o proposte di benefici di qualsiasi natura da Pubblici Ufficiali ovvero Incaricati di Pubblico Servizio deve immediatamente riferire l'accaduto al proprio superiore/referente aziendale, informare per iscritto l'Organismo di Vigilanza e sospendere ogni rapporto con gli stessi.

Sono parimenti inibite regalie (non solo sotto forma di somme in denaro, ma anche beni e servizi), benefici o altre utilità per promuovere o favorire gli interessi della Società, ad operatori privati ove le stesse tendano ad assicurare un vantaggio non dovuto o un beneficio illecito.

Art. 16 – Rapporti con i *mass media*

Le comunicazioni della Società verso qualunque organo di informazione devono essere conformi alle politiche e ai programmi aziendali.

I rapporti con la stampa e con gli altri mezzi di comunicazione di massa sono riservati agli organi e alle funzioni aziendali preposte.

Art. 17 – Rapporti con la concorrenza

La Società e i suoi collaboratori sono impegnati alla massima osservanza delle leggi in materia di tutela della concorrenza e del mercato in qualsiasi giurisdizione.

Nessun collaboratore può essere coinvolto in iniziative o contatti con concorrenti (es. accordi

su prezzi) che possano apparire come violazione delle normative a tutela della concorrenza e del mercato.

Art. 18 – Organismo di Vigilanza e Codice Etico

Il controllo, l'attuazione ed il rispetto del presente Codice Etico sono affidati all'Organismo di Vigilanza nominato a norma degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001.

In particolare, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, fermo restando quanto previsto nell'apposita sezione della Parte Generale del Modello Organizzativo e di Gestione, sono i seguenti:

- controllare il rispetto del Codice Etico, per ridurre il pericolo della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
- seguire e coordinare l'aggiornamento del Codice Etico, anche attraverso proprie proposte di adeguamento e/o aggiornamento;
- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la comunicazione e diffusione del Codice Etico presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative prescrizioni e principi;
- formulare le proprie osservazioni in merito alle presunte violazioni del Codice Etico di cui sia a conoscenza, segnalando agli organi aziendali competenti le eventuali infrazioni riscontrate.

Art. 19 – Diffusione e segnalazioni

La Società promuove la più ampia diffusione del Codice Etico presso tutti i soggetti interessati, la corretta interpretazione dei suoi contenuti, e fornisce gli strumenti più adeguati a favorirne l'applicazione.

Il Codice Etico ed i suoi aggiornamenti sono portati a conoscenza di tutti i Destinatari mediante adeguata attività di comunicazione, formazione e diffusione affinché vengano conosciuti ed applicati i valori ed i principi in esso contenuti e si eviti che l'iniziativa individuale possa generare comportamenti non coerenti con il profilo reputazionale che la Società persegue.

Il Codice Etico viene inoltre pubblicato sul sito internet accessibile a tutti.

Una copia del Codice viene consegnata a ciascun socio, amministratore, dipendente o collaboratore all'atto, rispettivamente, della nomina, dell'assunzione o dell'avvio del rapporto con la Società.

I Destinatari del presente Codice hanno l'obbligo di segnalare eventuali istruzioni ricevute che siano in contrasto con la legge, i contratti di lavoro, la normativa interna e il presente Codice Etico.

Il mancato rispetto dell'obbligo di segnalazione è espressamente sanzionato.

In particolare, ogni violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico dovrà prontamente essere segnalata dai Destinatari, anche in forma anonima, all'Organismo di Vigilanza, secondo le modalità ed attraverso i canali, anche informatici (c.d. sistema di *whistleblowing*) previsti e attivati, come indicato nella relativa sezione di Parte Generale del Modello Organizzativo e di Gestione adottato.

L'Organismo di Vigilanza valuta la sussistenza e la rischiosità delle violazioni evidenziate in relazione ai valori aziendali e alle normative vigenti; valuta altresì le violazioni al Codice e la sussistenza di ipotesi di condotta delittuosa, sempre nell'ambito delle proprie attribuzioni e funzioni ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

La Società non tollererà alcun tipo di ritorsione, discriminazione e penalizzazione per segnalazioni che siano state effettuate in buona fede, tutelando con tutte le misure a ciò necessarie la riservatezza del segnalante secondo la normativa vigente, salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di chi sia accusato erroneamente e/o in mala fede.

Art. 20 – Sanzioni

Per ciò che concerne la tipizzazione della violazione delle prescrizioni e dei principi del presente Codice Etico, nonché delle relative sanzioni applicabili, si rinvia a quanto previsto nel Sistema Sanzionatorio riportato nella Parte Generale del Modello Organizzativo e di Gestione adottato dalla Società, in quanto parte integrante dello stesso.

Art. 21 – Disposizioni finali

Nel caso in cui anche una sola delle prescrizioni del presente Codice Etico dovesse entrare in conflitto con disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle procedure, il Codice prevarrà su qualsiasi di queste disposizioni.

Qualsiasi modifica e/o integrazione al presente Codice dovrà essere apportata con le stesse modalità adottate per la sua approvazione iniziale.

Il presente Codice entra immediatamente in vigore con l'approvazione dell'Amministratore Unico della Società.