

ALLEGATO B

CODICE DI CONDOTTA

**Versione approvata dal Consiglio di Amministrazione in data
13/10/2023**

1. Premessa: valori etici e principi di comportamento

La Società si assume ogni responsabilità per il raggiungimento del successo commerciale e non solo. All'interno come al di fuori dell'azienda, la Società si adopera per mantenere un clima aziendale aperto e rispettoso.

In qualità di partecipanti all'iniziativa Global Compact delle Nazioni Unite, sosteniamo l'attuazione dei principi in materia di diritti umani, standard lavorativi, tutela ambientale e misure anticorruzione. Oltre a ciò, ci assumiamo costantemente la responsabilità dell'ambiente in cui operiamo.

In questo contesto, le nostre azioni sono sempre lecite e guidate da standard etici.

I valori etici cui la Società intende conformare tutte le proprie attività sono generalmente riconosciuti dalla comunità come validi presupposti per ogni comportamento.

La Società ha adottato il Codice di Condotta proprio al fine di fare propri – formalmente e sostanzialmente – detti valori, che applica, anche tramite i connessi principi di comportamento, nell'esercizio delle proprie attività.

Eventuali conflitti tra i contenuti di procedure e/o prassi della Società e i principi e valori del Codice di Condotta dovranno intendersi risolti in favore di quest'ultimo.

Resta inteso che l'osservanza del Codice di Condotta non giustifica in alcun modo la violazione di qualsiasi disposizione normativa, sia essa comunitaria, nazionale e/o locale.

2. Obiettivo e ambito di applicazione

Il Codice di Condotta fornisce a tutto lo staff, dalla direzione agli apprendisti e tirocinanti, una guida per agire in modo responsabile e conformemente alla legge nella vita professionale di tutti i giorni e, allo stesso tempo, riflette la nostra cultura aziendale.

È dovere di ogni individuo all'interno della Società informarsi sui contenuti del Codice di Condotta e metterlo in pratica. I dirigenti sostengono i loro collaboratori durante l'attuazione del Codice di Condotta.

Alcune parti del Codice di Condotta, inoltre, sono vincolanti nei confronti delle controparti contrattuali (e.g., fornitori), nella misura in cui gli stessi operino in nome e/o per conto e/o nell'interesse della Società. Nei relativi rapporti contrattuali, la Società si impegna a richiedere il rispetto delle disposizioni del Codice di Condotta applicabili tramite la negoziazione di specifiche clausole contrattuali, che prevedano, nei casi più gravi di violazione dei principi e dei valori di cui al Codice di Condotta, la facoltà di risolvere il contratto.

Il Codice di Condotta è soggetto a continui sviluppi e si basa sugli attuali parametri legali, economici e sociali.

Per tale motivo, lo stesso non può regolare tutte le questioni relative alla vita sociale della Società. Pertanto, in caso di dubbio, ciascuno dovrebbe porsi le seguenti domande prima di agire:

- Sono sicuro che il mio comportamento sia in linea con la legge e con le direttive interne e che sia moralmente corretto?
- La mia azione è priva di interessi personali che non si conciliano con gli interessi dell'azienda?
- Come verrebbe considerato il mio comportamento pubblicamente?

- La mia condotta potrebbe danneggiare la reputazione della Società?

Il Codice di Condotta può essere declinato in termini più specifici attraverso direttive della Società. Inoltre, le unità e le divisioni aziendali possono emanare disposizioni e regole specifiche che devono essere in armonia con il Codice di Condotta.

3. Azione lecita e responsabile

La Società si attiene sempre alle leggi vigenti, rispetta gli obblighi assunti contrattualmente e opera aderendo alle proprie direttive interne. Le infrazioni non sono accettate e non possono essere impartite istruzioni contrarie.

Nello specifico, la Società adotta, quale valore irrinunciabile e imprescindibile, il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nel mercato in cui opera. Il rispetto del valore della legalità – sia nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e i relativi funzionari, sia nei confronti delle imprese private e della collettività in generale, ivi inclusi i concorrenti della Società – è un obbligo per tutti i soggetti apicali della Società nonché per lo staff e per i soggetti terzi che agiscono in nome, per conto e/o nell'interesse della Società. Quest'ultima, infatti, non inizia né prosegue alcun tipo di rapporto con soggetti che non intendano conformarsi a tale valore.

In tale contesto, dunque, la Società adotta i seguenti principi di comportamento:

- i soggetti apicali, i membri dello staff nonché le controparti contrattuali, i collaboratori e i consulenti sono chiamati a conformare la propria condotta alle leggi di qualsiasi livello (nazionale, regionale e locale) nonché ad ogni regolamento e/o atto di natura amministrativa;
- ai soggetti apicali, ai membri dello staff nonché alle controparti contrattuali, ai collaboratori e ai consulenti è vietato, sempre e in ogni circostanza, perseguire scopi illeciti, tenere comportamenti illegali, ricorrere a mezzi illegittimi e/o fraudolenti, adoperare pratiche abusive, collusive o elusive di norme.

La Società si adopera per predisporre e attuare un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione periodica, tenuto conto delle complessità delle normative vigenti e connesse allo svolgimento delle attività della Società.

3.1. Rispetto della normativa in tema di anti-riciclaggio

L'adesione al valore della legalità implica che la Società si adopera per prevenire la commissione e/o l'agevolazione dei reati di riciclaggio e autoriciclaggio, rispettando tutte le leggi applicabili in materia.

In tale ottica, i soggetti interni alla Società richiedono alle controparti contrattuali e ai collaboratori e consulenti tutte le informazioni necessarie per lo svolgimento delle opportune verifiche e omettono, in ogni caso, di intrattenere rapporti commerciali con soggetti che non intendano fornire la documentazione richiesta. Inoltre, è vietato:

- accettare pagamenti in contanti, salvo nei casi ed entro i limiti previsti dalla legge;
- ricevere pagamenti da parte di soggetti che non sono controparti contrattuali e/o in una valuta differente da quella prevista nel contratto;
- ricevere pagamenti in forma diversa dal denaro.

3.2. Rispetto delle regole di funzionamento della Società

L'adesione al valore della legalità impone ai soggetti interni alla Società di tutelarne il capitale sociale e, più in generale, il funzionamento, in ossequio alle previsioni di legge. Pertanto, è fatto divieto di:

- effettuare operazioni societarie in pregiudizio dei soci e dei creditori;
- effettuare operazioni illecite su quote della Società ivi inclusa la restituzione dei conferimenti ai soci o la liberazione di questi dall'obbligo di eseguirli nonché effettuare riduzioni del capitale sociale in violazione delle previsioni di legge;
- ripartire utili o acconti sugli utili fuori dai casi previsti dalla legge, come pure ripartire riserve non distribuibili ai sensi di legge;
- formare o aumentare in maniera fittizia il capitale sociale;
- impedire od ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo e di revisione.

3.3. Concorrenza e diritto industriale

La Società impronta la propria presenza sul mercato al pieno rispetto della concorrenza e delle leggi che la regolano, ivi incluso il diritto industriale, osservando le norme ad essere applicabili.

I destinatari, pertanto, trattano i clienti e i concorrenti in maniera corretta, evitando di utilizzare metodi ingannevoli o fuorvianti per guadagnare vantaggi competitivi e presentando i prodotti commercializzati in modo chiaro ed onesto, senza commentare e/o comparare con i prodotti dei concorrenti in modo inaccurato, non veritiero o, comunque, denigratorio. L'utilizzo di eventuali diritti industriali di terzi è sempre soggetto al preventivo consenso di questi.

In tale ottica, a titolo esemplificativo, è vietato:

- concludere accordi con i concorrenti della Società al fine di fissare i prezzi, allocare vendite e clienti sul territorio, coordinare la partecipazione alle gare o boicottare un'altra società;
- fornire ai concorrenti e/o ricevere dai concorrenti, informazioni che possano incidere su una corretta concorrenza, quali informazioni sui prezzi, sul mercato, sui clienti, sulle offerte, sui prodotti e sulle capacità di vendita, sui costi e sugli incassi, nonché sulle strategie di marketing;
- ottenere informazioni rilevanti ai fini della concorrenza in maniera illegale.

4. Partecipazione al Global Compact delle Nazioni Unite

Nell'ambito di tutte le relazioni commerciali con i suoi partner, la Società si impegna, inoltre, ad applicare le Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali, le norme fondamentali del lavoro dell'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) e i principi del Global Compact delle Nazioni Unite. La Società si aspetta che anche i suoi partner commerciali agiscano di conseguenza, senza alcuna eccezione.

5. Responsabilità, rispetto nelle relazioni commerciali e nei confronti del personale

Il nostro modo di fare affari è caratterizzato da correttezza e rispetto nei confronti dei rispettivi partner.

La selezione dei nostri partner commerciali e le relative decisioni vengono prese in base a criteri oggettivi e riproducibili, nonché ai principi di parità di trattamento. Nessun partner commerciale può essere discriminato o escluso per principio, a meno che il suo comportamento non violi i principi di questo Codice di Condotta.

La Società opera in maniera responsabile, considerando le conseguenze delle proprie azioni ed il loro impatto sul proprio staff nonché, in generale, sugli *stakeholders* e sulle comunità presso

cui opera, in un'ottica di crescita di lungo termine. In quest'ottica, la Società pone l'agire responsabilmente quale valore fondante in ogni e qualsiasi attività dalla stessa svolta.

La Società, in ossequio a tale valore, riconosce il rispetto della persona, la protezione dell'integrità fisica e morale del personale e la sua continua valorizzazione quale valore fondante di ogni attività imprenditoriale.

Ciò significa mantenere rapporti professionali con clienti, con i collaboratori e consulenti, nonché con le controparti contrattuali, ed implica altresì capacità e volontà di ascoltare gli *stakeholders*, informarli e coinvolgerli (ove opportuno) nonché di operare in modo compatibile con l'ambiente circostante e nell'interesse di tutti.

In concreto, il valore della responsabilità si esplica, tra le altre, nell'applicazione dei seguenti principi di comportamento:

- divieto di comportamenti lesivi della dignità umana, ivi inclusi i comportamenti discriminatori e/o violenti;
- divieto di molestie, verbali e/o fisiche, come pure di ogni comportamento che possa risultare spiacevole in quanto relativo a provocazioni sessuali e/o a richieste di favori sessuali, a pornografia e/o a immagini violente, a insulti, bullismo, intimidazioni;
- divieto di utilizzo di droghe e/o alcol durante l'orario di lavoro;
- impegno al rispetto di tutti gli obblighi contrattuali assunti con fornitori e/o ulteriori controparti, secondo correttezza, equità e lealtà;
- impegno a collaborare attivamente con autorità, istituzioni ed associazioni, in occasione di eventuali interlocuzioni con le stesse, fornendo tutti i dati e le informazioni richieste, in ottica di trasparenza e leale collaborazione;
- impegno al rispetto degli interessi della comunità in cui la Società opera, al fine di evitare – e/o, almeno, limitare – l'impatto delle attività sul territorio, nel rispetto di tutte le normative applicabili, nonché impegno a condividere queste previsioni con le controparti contrattuali, mediante clausole contrattuali specifiche.

Agire in maniera responsabile implica altresì conformarsi, nell'espletamento di tutte le attività, al principio dell'equità, base imprescindibile di ulteriori valori fondamentali, quali la lealtà e l'imparzialità. L'equità si sostanzia nell'effettuare sempre, in modo imparziale, un bilanciamento tra i vari interessi in gioco (a titolo esemplificativo, tra quelli dell'individuo e della Società). Tale principio è rilevante in tutti i rapporti e, per tale ragione, la Società richiede ai destinatari di conformarsi ad esso nello svolgimento di tutte le funzioni loro affidate e, in particolare:

- nei rapporti con il personale, le cui capacità, meriti, competenze e doveri devono sempre essere considerati equamente; a titolo esemplificativo, le funzioni preposte sono chiamate ad assumere il personale secondo equità e nel rispetto del principio di pari opportunità, secondo criteri prestabiliti e comunicati con trasparenza e, in ogni caso, in base alle specifiche competenze e capacità di ogni soggetto nonché delle esigenze della Società;
- nei rapporti con le controparti contrattuali e con i collaboratori e consulenti, che devono sempre improntarsi al principio di non discriminazione e imparzialità; in tale contesto, la Società seleziona le offerte di fornitori, collaboratori e/o consulenti secondo criteri volti esclusivamente a valutare la migliore offerta per la Società sia in termini economici che di qualità della prestazione offerta e sempre nel rispetto del principio di pari opportunità;
- nel rapporto con la collettività, in cui deve sempre essere attuato un contemperamento di interessi al fine di migliorarne nel tempo il benessere.

Inoltre, la Società mantiene un clima di lavoro improntato al rispetto reciproco, alla fiducia e alla credibilità.

I rapporti di lavoro sono concepiti per durare nel tempo e, a tal fine, la Società fa sì che i dipendenti possano contribuire con le loro competenze e il loro impegno, per raggiungere gli obiettivi chiaramente e congiuntamente concordati.

Inoltre, la Società promuove la crescita professionale dei propri dipendenti in modo continuo, sistematico e trasparente, anche al di fuori delle loro aree di responsabilità e, a tal fine, utilizza gli strumenti disponibili per lo sviluppo del personale in modo coerente e sostenibile.

La Società sostiene la promozione di pari diritti di sviluppo professionale per uomini e donne e si batte per la salvaguardia delle pari opportunità tra dipendenti uomini e donne.

La Società sostiene la compatibilità tra famiglia e carriera, promuove la salute dei dipendenti e si adopera per un rapporto equilibrato tra vita lavorativa e privata.

6. Onestà, corruzione/benefit

L'onestà è un valore che la Società riconosce come necessario per rafforzare la fiducia nella stessa da parte del mercato e per instaurare rapporti fondati sulla lealtà e fiducia reciproca con tutti gli *stakeholders*.

In tale ottica, pertanto, la Società vieta ogni forma di corruzione e richiede al proprio staff nonché alle controparti contrattuali e ai collaboratori e consulenti di astenersi da qualsiasi pratica contraria alla legge e/o ai normali usi commerciali.

La Società preferisce astenersi da un accordo piuttosto che violare le disposizioni sulla corruzione.

Eventuali benefit (e.g., regali, inviti e altri vantaggi) possono essere concessi o accettati solo nella misura in cui non vi sia possibilità che gli stessi siano percepiti quale mezzo per influenzare le decisioni. I benefit per i funzionari pubblici sono soggetti ad una valutazione più rigorosa e, se possibile, devono essere evitati. Fanno eccezione i regali o gli inviti di modesto valore.

In particolare, è proibita:

- qualsiasi attività diretta, anche tramite interposta persona, ad influenzare l'indipendenza di giudizio dei funzionari della Pubblica Amministrazione o ad assicurare un qualsiasi vantaggio illecito alla Società;
- ogni attività corruttiva, ivi inclusa ogni offerta e/o ricezione di denaro, regali o altre prestazioni gratuite che possa avere un impatto sul processo decisionale (della Società o della controparte), a prescindere che sia da parte, e/o in favore, di soggetti pubblici o privati;
- ogni offerta e/o accettazione di qualsiasi oggetto, servizio, prestazione di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto dalla Società con una controparte, pubblica o privata.

Sono inclusi nel divieto che precede anche i pagamenti illeciti e/o e elargizioni di utilità offerti (o ricevuti) tramite soggetti comunque riconducibili, anche indirettamente, alla Società. Pertanto, i dipendenti, le controparti contrattuali, i collaboratori e consulenti devono applicare tali principi di condotta nei confronti di ciascun terzo comunque coinvolto nelle attività della Società e riconducibile, anche indirettamente, alla stessa (e.g., un parente di una controparte contrattuale).

Inoltre, nel corso di una qualsiasi trattativa, richiesta o rapporto con un terzo, sia pubblico che privato, occorre comportarsi secondo buona fede e nel rispetto di tutte le leggi e i regolamenti applicabili nonché dei principi di controllo previsti dalla Società. In tale contesto, in particolare, è vietato influenzare e/o tentare di influenzare impropriamente le decisioni della terza parte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione. Conseguentemente, sono vietate (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare e/o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare i dipendenti della controparte a titolo personale;
- offrire e/o fornire omaggi estranei ai consueti usi (ad esempio, il pagamento delle spese di viaggio);
- sollecitare e/o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

In ogni caso, tutti i rapporti con la Pubblica Amministrazione dovranno essere gestiti esclusivamente da soggetti a ciò formalmente autorizzato.

Ogni richiesta di indebiti vantaggi e/o eventuali condotte intimidatorie poste in essere da parte di funzionari della Pubblica Amministrazione o terze parti dovranno essere immediatamente segnalate all'Organismo di Vigilanza.

I soggetti che abitualmente si interfacciano con la Pubblica Amministrazione, oltre a mantenere sempre comportamenti adeguati nei confronti della stessa, sono chiamati a:

- fornire ai propri collaboratori, ove presenti, direttive chiare e univoche circa le condotte da tenere in occasione di contatti formali ed informali con la Pubblica Amministrazione ed informare gli stessi circa il dato normativo rilevante e le potenziali situazioni a rischio reato;
- prevedere adeguati meccanismi di tracciabilità circa i flussi informativi da e verso la Pubblica Amministrazione.

La Società consente esclusivamente omaggi e/o doni che, tenuto conto delle circostanze specifiche, siano inclusi negli usi commerciali e, in ogni caso, siano di modico valore. In ogni caso, sono vietati omaggi e/o doni che possono essere interpretati come una ricerca di favori e, comunque, eccedenti le normali pratiche commerciali e di cortesia.

7. Gestione delle informazioni

7.1. Report e registri

Una collaborazione aperta e fiduciosa non è possibile senza una rendicontazione veritiera. Questo vale sia nei confronti di azionisti, dipendenti, clienti e fornitori, sia nei confronti del pubblico e di tutti gli uffici e le agenzie pubbliche.

La correttezza e l'adeguatezza delle relazioni sono una base importante per la fiducia del pubblico nella Società.

Tutti i registri, i dati, le relazioni e i rendiconti finanziari presentati internamente o esternamente devono essere conformi alle normative vigenti e devono essere, per quanto a propria conoscenza, completi, corretti, esatti, tempestivi e comprensibili. Tutte le operazioni di pagamento sono documentate in modo inequivocabile e senza eccezioni.

7.2. Conservazione dei segreti aziendali

Tutte le questioni interne dell'azienda che non sono state rese pubbliche e tutte le informazioni acquisite in relazione alle attività svolte dalla Società devono essere trattate come riservate. Ciò include, ad esempio, informazioni sull'organizzazione dell'azienda, sui processi commerciali, produttivi, di ricerca e sviluppo, nonché dati sull'andamento delle operazioni commerciali. Questo obbligo di segretezza si applica anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

In tale contesto, ai destinatari è fatto divieto di utilizzare tali informazioni per i propri interessi, per trarne indebito profitto o in modo contrario alla legge o dannoso per terzi, oltre che per la Società.

7.3. Protezione dei dati personali

I dati personali possono essere raccolti, elaborati e utilizzati solo per scopi chiaramente definiti e leciti, specificati in precedenza. Devono essere rispettati i principi di economia dei dati e di riduzione dei dati. A questo proposito, la Società garantisce la dovuta informazione alle persone interessate, includendo, tra l'altro, la categoria di dati trattati e le relative modalità di trattamento.

8. Trasparenza: gestione della Società, conflitto di interessi e comunicazione

Il valore della trasparenza gioca un ruolo fondamentale nelle relazioni con gli *stakeholder*. In questo contesto, la Società agisce e comunica con i propri *stakeholder* in ossequio a questo valore, al fine di accrescere la sua integrità e la fiducia nei suoi confronti.

La trasparenza implica, da un lato, che la gestione della Società sia improntata a principi di chiarezza, legittimità, coerenza, congruità e verificabilità, mentre, dall'altro, che la comunicazione verso l'esterno sia semplice, corretta, tempestiva e veritiera e – se di natura pubblica – facilmente accessibile a tutti.

La verificabilità implica che le operazioni della Società devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento. Per tale ragione, è necessario un supporto documentale per ogni operazione, idoneo a permettere i controlli necessari ad attestare le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuare chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

Inoltre, tutti i soggetti coinvolti nelle attività di formazione dei documenti contabili e dei bilanci sono chiamati a garantire la completezza e l'accuratezza dei dati inseriti, fornire ai soggetti autorizzati le informazioni richieste per lo svolgimento delle attività di controllo richieste dalla legge. Allo stesso modo, è vietato alterare, modificare od omettere dati contabili o informazioni la cui comunicazione è obbligatoria.

Presso la Società, le dichiarazioni ufficiali, in particolare ai media, sono rilasciate solo da persone autorizzate a farlo.

Nei social media, nei forum su Internet o nei blog, i dipendenti devono chiarire che parlano a nome proprio e non dell'azienda. Inoltre, ci si aspetta un comportamento rispettoso e serio se viene citato il nome dell'azienda.

Il discredito dell'azienda, la comunicazione di dati riservati e la menzione di nomi di dipendenti o partner commerciali sono inammissibili.

Non è consentito l'uso del logo aziendale e del materiale di comunicazione della Società per scopi privati.

In generale, nella comunicazione esterna è richiesta una condotta corretta, che non induca i terzi a fare promesse e/o impegni rispetto a prospettive commerciali o lavorative con la Società. In ogni caso, è vietato rilasciare informazioni e/o assumere impegni per la Società senza una specifica procura e/o autorizzazione.

Il valore della trasparenza include, altresì, il riconoscimento, da parte della Società, dell'importanza che tutti i soggetti posti a capo della stessa siano in grado ed intendano, in ogni circostanza, guidare e governare l'azienda in modo equilibrato e proficuo.

Pertanto, ciascuno all'interno della Società – e soprattutto i vertici aziendali – è chiamato a svolgere le proprie funzioni fornendo e pretendendo sempre standard di qualità e responsabilità elevati.

In linea con quanto precede, si applicano i seguenti principi di comportamento:

- in ogni contesto di attività, offrire e pretendere sempre servizi di qualità, anche in ottica di valorizzazione della Società nel tempo;
- impegnarsi nel diffondere principi chiari per l'assunzione delle decisioni all'interno della Società, anche contemperando i rischi esistenti, sia individuali che generali;
- attivarsi, in relazione alle competenze e alle funzioni di ognuno, al fine di migliorare nel tempo il posizionamento della Società all'interno del proprio mercato di riferimento nonché, se del caso, in ulteriori e più ampi scenari, nel rispetto di tutti i principi etici e procedurali previsti dalla Società.

La trasparenza, inoltre, è valore fondamentale in ogni tipo di contatto con le Pubbliche Amministrazioni e, in particolare, in occasione di richieste di contributi, sovvenzioni o finanziamenti alla Pubblica Amministrazione. A tal fine, è obbligatorio rispettare le leggi ed i regolamenti applicabili nonché i principi di controllo previsti dalla Società, presentando dichiarazioni e documenti completi e veritieri per il legittimo ottenimento dei predetti contributi, sovvenzioni o finanziamenti. Inoltre, in caso di ottenimento di contributi, sovvenzioni ovvero finanziamenti richiesti, gli stessi dovranno essere destinati alle finalità ed entro i termini per i quali sono stati erogati e/o concessi.

Trasparenza significa anche che i soggetti interni alla Società nonché i collaboratori e consulenti e le controparti contrattuali devono agire nel migliore interesse della Società, evitando ogni eventuale e anche solo potenziale conflitto di interessi.

Il conflitto di interessi ha un effetto diretto sul soggetto che ne è coinvolto, limitandone e/o influenzandone la libertà decisionale. In particolare, il conflitto tra l'interesse personale e quello della Società si manifesta quando una condotta assunta in ambito lavorativo può generare un vantaggio per se stessi, i propri familiari, amici o conoscenti, a discapito dell'interesse della Società. A titolo esemplificativo, conflitti di interessi possono sorgere:

- nel caso di relazioni personali, interne o esterne alla Società, come nel caso in cui amici e/o familiari collaborino con i consulenti e/o con controparti contrattuali della Società, e ciò possa influenzare la decisione da assumere nel migliore interesse della Società; in questo contesto, ad esempio, devono essere evitate le transazioni commerciali tra la Società e i parenti di 1° e 2° grado o i conviventi dei dipendenti e i loro figli;

- ferma la libertà di investimento di ciascun destinatario, nel caso di interessi economici in controparti contrattuali; le partecipazioni rilevanti (> 5 %) dei dipendenti in società concorrenti o partner commerciali devono essere segnalate;
- nel caso si approfitti personalmente, direttamente e/o indirettamente, di opportunità di business di cui si viene a conoscenza durante lo svolgimento delle proprie attività per la Società.

I destinatari, inoltre:

- in caso di conflitto di interessi, devono astenersi dal proseguire l'attività e darne immediatamente informativa al consiglio di amministrazione della Società (nel caso in cui il conflitto di interessi coinvolga un membro del consiglio di amministrazione, dandone comunicazione agli altri membri del consiglio di amministrazione);
- devono segnalare i casi di familiari impiegati presso Pubbliche Amministrazioni nonché presso fornitori, clienti o concorrenti della Società, quando la loro attività o funzione possa avere un riflesso sulla Società e sulle sue attività;
- ove abbiano dubbi in merito alla sussistenza di un'ipotesi di conflitto di interessi, devono rivolgersi al consiglio di amministrazione della società di appartenenza per chiarire i termini della situazione e per le necessarie autorizzazioni.

Il personale della Società, le controparti contrattuali, i collaboratori e i consulenti dovranno astenersi dall'avviare e/o proseguire rapporti in conflitto di interesse, anche solo potenziale, con la Società, senza la preventiva autorizzazione scritta della Società. In ogni caso, ai soggetti personalmente legati a un fornitore o a un cliente è vietato prendere parte a un processo decisionale nell'ambito di questo contatto commerciale. Il superiore gerarchico deve essere informato di questa situazione.

Al fine di evitare sia conflitti di interessi – e, conseguentemente, mitigare i rischi connessi all'agevolazione di eventuali fenomeni corruttivi – la Società si astiene dall'intrattenere rapporti lavorativi o contrattuali con soggetti che siano previamente stati funzionari della Pubblica Amministrazione e che abbiano partecipato a processi autorizzativi e/o ispettivi nei confronti della Società e/o con i loro familiari, ove non sia decorso almeno un anno dalla fine del rapporto di lavoro pubblico.

9. Obiettivi chiari e ambiziosi

La Società si pone obiettivi ambiziosi, chiaramente verificabili e oggettivamente raggiungibili. In questo modo chiediamo e sosteniamo l'agire responsabile e l'energia innovativa di ogni singolo dipendente. Parte della responsabilità di ogni singolo individuo è quella di fornire prestazioni di alta qualità in modo flessibile e affidabile e su una base orientata al servizio.

10. Salute, sicurezza e ambiente (HSE)

La pianificazione e l'esecuzione affidabile di procedure operative volte a evitare incidenti e rischi per la salute di tutto il personale è un importante prerequisito per il successo della nostra azienda.

La Società è impegnata ad eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo, i rischi sul luogo di lavoro, sia per i propri dipendenti che per i dipendenti delle imprese appaltatrici, ove presenti, nonché a rispettare la legislazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, attuando le misure preventive per evitare – o quantomeno minimizzare – i rischi connessi allo

svolgimento dell'attività lavorativa nel rispetto di tutte le normative applicabili. La Società, in ogni caso, è impegnata a:

- valutare tutti i rischi che non possono essere eliminati e ad adoperarsi al fine di ridurre i rischi alla fonte;
- rispettare i principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro, nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro, nella definizione dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare, al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buone prassi;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Inoltre, la Società riconosce l'ambiente come un bene primario da salvaguardare. La tutela dell'ambiente riguarda tutti i processi e le modalità di comportamento all'interno dell'azienda ed è anche un dovere per ogni dipendente. Attraverso un processo di miglioramento continuo, la Società lavora per osservare e ridurre i possibili effetti delle proprie azioni imprenditoriali sull'ambiente, perseguendo il miglior equilibrio tra le iniziative economiche della Società e la protezione dell'ambiente.

11. Codeterminazione e diritto alla contrattazione collettiva

Devono essere rispettati i diritti di tutti i dipendenti a diventare membri di un sindacato e a partecipare alla contrattazione collettiva.

Il datore di lavoro e i rappresentanti eletti dei lavoratori collaborano in modo rispettoso e fiducioso per il benessere dei dipendenti e dell'azienda.

12. Uso privato di proprietà aziendali

I dipendenti sono responsabili della protezione di tutti gli oggetti di proprietà dell'azienda e dei beni immateriali come il know-how tecnologico.

L'uso privato dei beni aziendali, dei beni materiali o delle risorse dell'azienda da parte dei dipendenti è inammissibile, a meno che non sia espressamente consentito dalle direttive organizzative, dagli accordi aziendali o da altre norme (ad es. contratto collettivo di lavoro, contratto di lavoro e relativi allegati). Lo stesso vale per i servizi internet e di posta elettronica.

13. Secondo impiego

Un secondo impiego deve essere segnalato e richiede l'approvazione del dipartimento del personale. L'approvazione deve essere rilasciata, salvo interessi fondati del datore di lavoro.

14. Impegno sociale

La Società promuove e sostiene continuamente numerosi progetti e strutture sociali presso le proprie sedi.

L'impegno dei dipendenti come volontari in contesti sociali, sportivi, culturali e politici viene accolto e, per quanto possibile, sostenuto.

La Società mantiene una rigorosa neutralità politica e partitica. Non vengono fatte donazioni ai partiti.

Le cariche o i mandati politici, ad esempio le attività nel consiglio comunale, devono essere segnalati all'ufficio del personale e all'OdV.

15. Disposizioni di attuazione e disposizioni finali

15.1. Formazione e diffusione

Al fine di garantire un'efficace attuazione del Codice di Condotta, la Società ne assicura la massima divulgazione, sia all'interno che all'esterno, predisponendo anche idonee istruzioni esplicative dello stesso, utili a garantire la conoscenza dei contenuti del Codice di Condotta e la consapevolezza dello stesso (anche attraverso sessioni di formazione a favore dei destinatari).

15.2. Responsabilità

Il Consiglio di Amministrazione (anche in collaborazione con l'OdV) ha il compito di assicurare l'applicazione del Codice di Condotta.

L'OdV, supportato dal Consiglio di Amministrazione, fornisce chiarimenti ai dipendenti su tutte le questioni e i dubbi relativi alle norme del Codice di Condotta.

15.3. Compiti di informazione e controllo dei superiori gerarchici

Tutti i superiori gerarchici devono assicurarsi che i loro dipendenti siano regolarmente informati sui contenuti del presente Codice di Condotta. Gli stessi sono tenuti ad una condotta esemplare seguendo e applicando questi standard. Inoltre, i superiori gerarchici devono assicurarsi che i loro dipendenti rispettino le presenti disposizioni nella loro area di responsabilità.

15.4. Segnalazione delle violazioni e casi sospetti

La Società, ai sensi della normativa applicabile, adotta specifici canali idonei alla segnalazione delle eventuali violazioni del Codice di Condotta. Nessun membro del personale che, con intenzioni oneste segnali una violazione o un sospetto di violazione deve temere svantaggi. Ciò vale anche laddove la segnalazione si riveli infondata.

15.5. Violazione del Codice di Condotta

In caso di accertate violazioni delle disposizioni di cui al Codice di Condotta, la Società adotta idonee misure sanzionatorie, proporzionate alla violazione contestata, e garantisce la tempestiva ed efficace applicazione delle stesse, sia nei confronti dei soggetti interni (tramite attivazione del sistema disciplinare), sia nei confronti di eventuali terzi, quali le controparti contrattuali (tramite attivazione delle apposite clausole contrattuali).