



VALSA GROUP S.p.A.

Sede legale: Viale Vittorio Veneto n. 10, Milano (MI)
Sede operativa: Via Sbiffia n. 97, Valsamoggia (BO)
Codice fiscale: 01552581207
P.Iva: 01552581207
Numero REA: MI-2594309
Sito internet: <https://www.valsagroup.it>

Codice Etico

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione	Autore
00	18/12/2024	Prima emissione	Consiglio di amministrazione
01			

Sommario

Codice Etico	1
1. PREMESSA	4
2. INTRODUZIONE E AMBITO DI APPLICAZIONE	5
2.1 Destinatari	6
3. PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA AZIENDALE.....	7
3.1 Sviluppo sostenibile.....	7
3.2 Trasparenza e Affidabilità	7
3.3 Principi	8
3.3.1 Creazione di principi di valore.....	8
3.3.2 Politica.....	8
3.3.3 Comunicazione.....	9
3.3.4 “Customer Care”	9
3.3.5 Personale dipendente.....	10
3.3.6 Pari opportunità e parità di genere	11
3.3.7 Comportamento.....	12
3.3.8 Ambiente	14
3.3.9 Comunità e società.....	14
3.3.10 Salute e sicurezza	15
3.3.11 Partner commerciali, collaboratori e fornitori.....	15
4. ALTRI PRINCIPI	16
4.1 Rapporti con la Pubblica Amministrazione.....	16
4.2 Rapporti con le autorità pubbliche di vigilanza.....	17
4.2.1 Rapporti istituzionali.....	17
4.3 Controllo e trasparenza contabile.....	18
4.3.1 Predisposizione di prospetti relativi alla sollecitazione all’investimento, al pubblico risparmio e/o di ammissione alla quotazione nei mercati regolamentati e non regolamentati e/o operazioni straordinarie sul capitale (opa, opv, ops).....	19
4.3.2 Gestione delle incombenze societarie; operazioni sul capitale e operazioni su partecipazioni	19
4.3.3 Controllo interno.....	19
4.3.4 Adempimenti tributari.....	20
4.3.5 Divieto di commissione di reati tributari	20
4.3.6 Antiriciclaggio.....	20
4.4 Rapporti con Collegio Sindacale, società di revisione ed altri organi societari	21
4.5 Rapporti con altri interlocutori	21

4.6	Informazioni riservate e tutela della privacy	21
4.7	Whistleblowing	22
5.	SISTEMA SANZIONATORIO	22
6.	ATTUAZIONE E COMUNICAZIONE.....	24

1. PREMESSA

Il Codice Etico rappresenta un insieme di valori fondamentali che devono essere rispettati per garantire l'efficace operatività, l'affidabilità gestionale e la reputazione dell'azienda. Tali valori guidano le operazioni, i comportamenti e le relazioni, sia interne che esterne all'organizzazione.

Il presente **Codice Etico** ("Codice") è un documento di Gruppo, adottato da tutte le società appartenenti e controllate da Valsa Group S.p.A. (di seguito si indicheranno con "Valsa Group" o il "Gruppo", Valsa Group S.p.A. e tutte le Società del Gruppo ovvero Valpizze S.r.l., Menchetti Food S.p.A., Megic Pizza S.r.l., C&D S.p.A., La Pizza+1 S.p.A.) ed esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti da tutti coloro con i quali interagisce ciascuna società del Gruppo nello svolgimento della propria attività.

Il Codice Etico ha, inoltre, lo scopo di introdurre e rendere vincolanti per il Gruppo i principi e le regole di condotta rilevanti ai fini della *Business Ethics*¹.

Tale Codice, considerato nel suo complesso ed unitamente a tutte le specifiche procedure attuative approvate dalle singole Società del Gruppo, si considera parte integrante dei contratti di lavoro subordinato in essere e da stipulare, ai sensi dell'art. 2104 c.c. (Diligenza del prestatore di lavoro).

La violazione delle sue disposizioni configurerà, quindi, un illecito di natura disciplinare e, come tale, sarà perseguito e sanzionato dall'azienda ai sensi e per gli effetti di cui all'Art. 7 (Sanzioni disciplinari) della L. n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sui collocamento) e potrà comportare il risarcimento dei danni procurati all'organizzazione.

Quanto ai collaboratori, ai consulenti e ai lavoratori autonomi che prestano la propria attività in favore del Gruppo e agli altri soggetti terzi, l'adesione alle disposizioni e ai principi in esso previsti rappresentano una condizione imprescindibile per la stipulazione di contratti di qualsiasi natura fra ciascuna Società del Gruppo e tali soggetti.

Le disposizioni così sottoscritte o, in ogni caso, approvate, anche per fatti concludenti, costituiscono parte integrante dei contratti stessi.

In ragione di quanto fin qui descritto, eventuali violazioni da parte dei soggetti di cui al precedente paragrafo di specifiche disposizioni del Codice Etico, in base alla loro gravità, possono legittimare il recesso da parte del Gruppo dei rapporti contrattuali in essere e possono altresì essere individuate *ex ante* come cause di risoluzione automatica del contratto ai sensi dell'Art. 1456 c.c. (clausola risolutiva espressa).

¹ Con Business Ethics (o etica del business), si intende l'insieme dei principi morali, delle politiche e dei valori che regolano il modo in cui le aziende e gli individui si impegnano nelle attività aziendali.

L'etica del business va dunque oltre i requisiti legali, stabilendo un codice di condotta che guidi le attività aziendali e il comportamento dei dipendenti a tutti i livelli, aiutando a costruire fiducia tra un'azienda e i suoi clienti.

2. INTRODUZIONE E AMBITO DI APPLICAZIONE

Valsa Group è la holding che si colloca tra i principali operatori nella produzione di pizze e snack freschi, surgelati e a temperatura ambiente.

Attraverso le acquisizioni che si sono susseguite negli anni, ha dato origine a un'organizzazione che ha come obiettivo la valorizzazione dell'italianità nel mondo.

La nostra Vision è essere non solo un Gruppo, ma una parte attiva e responsabile della comunità e del territorio in cui operiamo. Il nostro impegno verso il rispetto dell'ambiente è una priorità quotidiana e concreta, che si riflette in tutte le nostre azioni e decisioni.

Ci proponiamo di essere un punto di riferimento per clienti, dipendenti e partner, distinguendoci per affidabilità, trasparenza e sostenibilità.

Ci dedichiamo a rendere ogni fase produttiva chiara e accessibile, riducendo al minimo gli sprechi e privilegiando l'uso di energia rinnovabile.

La nostra ambizione non si limita a raggiungere traguardi economici, ma punta a costruire una storia di fiducia condivisa, orientata verso un futuro in cui crescita e responsabilità convivano in armonia. Vogliamo immaginare e contribuire a realizzare scenari futuri dove il benessere delle persone e del pianeta sia il fondamento del nostro successo.

La nostra mission è portare sulle tavole di tutto il mondo l'autenticità e l'eccellenza della tradizione gastronomica italiana, offrendo prodotti che esaltano i sapori e i valori della nostra cultura culinaria. Siamo impegnati a coniugare qualità e innovazione, proponendo alimenti sicuri, sani e privi di conservanti o OGM, con etichette trasparenti e processi produttivi costantemente monitorati.

Operiamo seguendo i più rigorosi criteri etici e di sostenibilità, rispettando i principi ESG (Environmental, Social, Governance). Il nostro obiettivo è promuovere un modello di impresa che valorizzi le persone, protegga l'ambiente e generi valore per le comunità in cui operiamo, mantenendo l'eccellenza come elemento distintivo in ogni fase della produzione.

Ci impegniamo ogni giorno a trasformare la passione per la tradizione italiana in un'esperienza culinaria unica, rispettando il nostro pianeta e guardando con responsabilità al futuro.

Il presente Codice etico, approvato dall'Organo amministrativo di ogni Società appartenente al Valsa Group, è stato predisposto al fine di definire chiaramente l'insieme dei principi e dei valori che distinguono le attività del Gruppo, alla cui osservanza sono tenuti tutti coloro che intrattengono, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni.

A questi fini, il Codice intende:

- a) riconoscere rilevanza giuridica ed efficacia obbligatoria ai principi etici ed agli standard comportamentali descritti, anche in un'ottica di implementazione della salubrità del luogo di lavoro e di prevenzione dei reati d'impresa;
- b) definire ed esplicitare i valori ed i principi che informano la propria attività ed i rapporti con dipendenti, collaboratori, partner commerciali, azionisti, istituzioni ed in generale con ogni altro portatore d'interesse (stakeholder);

- c) indicare i principi di comportamento alla cui osservanza sono tenuti i destinatari del presente Codice;
- d) responsabilizzare coloro che a vario titolo hanno rapporti con la Società in ordine all'osservanza di detti principi;
- e) comunicare, promuovere e divulgare, anche all'esterno, i valori della Società.

Il compito di vigilare sull'osservanza del Codice, diffonderne i principi etici ed i valori in esso contenuti, spetta a tutti i dipendenti ed in particolar modo ai dirigenti, a cui compete anche chiarire eventuali perplessità interpretative e vigilare sul corretto funzionamento e sull'osservanza dei principi che sono accolti nel Codice.

2.1 Destinatari

Il Codice Etico stabilisce i principi fondamentali di comportamento che devono guidare le attività di tutte le persone che operano all'interno del Gruppo, incluse le collaboratrici, i collaboratori, le parti terze e, più in generale, tutti gli Stakeholder. Questi principi rappresentano le basi per costruire relazioni lavorative, commerciali e collaborative fondate su integrità, trasparenza e rispetto reciproco.

Il Gruppo si aspetta che dipendenti, clienti, fornitori, partner commerciali e tutti gli altri Stakeholder aderiscano ai valori delineati nel Codice, traducendoli in comportamenti concreti. Ogni azione intrapresa riflette l'impegno individuale nel tutelare la reputazione, la credibilità e il successo del Gruppo.

Per garantire il rispetto di tali principi, il Gruppo invita a segnalare comportamenti che risultino inappropriati, contrari alle disposizioni del Codice o potenzialmente dannosi. Ogni persona è parte attiva nella promozione e salvaguardia dei valori aziendali e deve considerarsi garante del loro rispetto, contribuendo così al raggiungimento degli obiettivi etici e strategici.

Pertanto, le norme del presente Codice si rivolgono, senza alcuna eccezione, ai dirigenti, dipendenti, consulenti, amministratori, sindaci e revisori contabili delle Società nonché a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con le Società del Gruppo, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione - comunque denominati - o fornitura od operano nell'interesse della stessa.

Tali soggetti verranno di seguito definiti come i “**Destinatari**”.

Il Codice è diretto a:

- membri componenti gli organi collegiali;
- dipendenti (sia a tempo determinato che a tempo indeterminato);
- collaboratori a progetto;
- consulenti esterni ed interni;
- fornitori di beni e servizi;
- qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto della Società sia direttamente che indirettamente, stabilmente o temporaneamente.

I destinatari del presente Codice Etico sono tenuti ad apprenderne i contenuti ed a rispettarne i precetti.

Il Codice Etico sarà messo a loro disposizione, secondo quanto di seguito specificato.

Ciascuna società del Gruppo si fa carico dell'effettiva attuazione del Codice Etico e della diffusione dello stesso all'interno ed all'esterno dell'organizzazione.

Il personale, oltre al rispetto delle normative vigenti e delle disposizioni previste dalla contrattazione collettiva - ove applicabile - si impegna ad adeguare le modalità di prestazione dell'attività lavorativa alle finalità ed alle disposizioni previste dal presente Codice.

Questo, tanto nei rapporti intra-aziendali quanto nei rapporti con soggetti esterni all'azienda e, in particolar modo, con le Pubbliche Amministrazioni e con le altre autorità pubbliche.

3. PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA AZIENDALE

Consci dell'importanza del ruolo che detengono, il Gruppo Valsa e le società controllate, hanno sviluppato una serie di "valori" e "principi" aziendali, che sono l'espressione del fine sempre perseguito sin dall'inizio delle proprie attività, che è quello di garantire una gestione responsabile ed oculata delle proprie attività imprenditoriali e delle interazioni con tutti i propri stakeholder.

Il Gruppo ha quindi identificato l'obiettivo che intende realizzare con la visione, i valori ed i principi definiti e contenuti nel presente Codice.

3.1 Sviluppo sostenibile

Ci impegniamo a preservare l'ambiente come parte integrante della nostra attività quotidiana, adottando pratiche sostenibili e riducendo al minimo l'impatto delle nostre operazioni. Il rispetto per il pianeta è alla base delle nostre scelte, privilegiando l'uso di energia rinnovabile e processi produttivi responsabili.

3.2 Trasparenza e Affidabilità

La trasparenza e l'affidabilità rappresentano principi fondamentali per tutte le attività del Gruppo, incluse le sue iniziative, i prodotti e le comunicazioni. Questi valori costituiscono elementi essenziali per la gestione aziendale e la costruzione di un rapporto di fiducia duraturo con i propri stakeholder.

I rapporti con tutti gli stakeholder devono essere improntati a criteri di correttezza, coerenza, lealtà e rispetto reciproco. Il Gruppo si impegna a fornire informazioni chiare, accurate e trasparenti, favorendo un dialogo aperto e costruttivo, al fine di garantire la piena comprensione delle attività aziendali e la coerenza tra le azioni intraprese e i valori dichiarati.

L'obiettivo del Gruppo è quello di mantenere alti standard di integrità in ogni comunicazione e di assicurare che ogni azione intrapresa sia conforme ai principi etici che guidano la propria missione e visione.

3.3 Principi

Il successo del Gruppo è strettamente dipendente e conseguente all'impegno nel condurre una corretta politica imprenditoriale, basata anche sul costante impegno di comunicare ed interagire con i propri interlocutori, a qualsiasi livello, perseguendo la massima chiarezza e trasparenza, e quindi non solo finanziatori, dipendenti, clienti, partner commerciali e fornitori, ma anche Autorità, istituzioni, comunità, società e ambiente.

L'attività è svolta nel pieno rispetto delle leggi vigenti e, ogni occasione e circostanza, è occasione per promuovere e favorire l'applicazione ed il rispetto dei propri principi.

Il Gruppo è consapevole che il proprio successo commerciale dipende anche dalla propria capacità di aderire e rispettare i principi aziendali e, di conseguenza, cerca di mettere in pratica tali principi con la massima diligenza, per migliorare costantemente la coerenza della propria azione rispetto ai medesimi principi.

La Società chiede a tutti i dipendenti di conoscere, condividere e rispettare, con la massima diligenza, i principi aziendali di questo documento, nonché promuovere l'applicazione di tali principi da parte dei collaboratori, partner commerciali e fornitori.

Questo implica svolgere il proprio mestiere con competenza e dignità, rispettando le regole, ma soprattutto basandosi su principi e valori condivisi, fondati sulla partecipazione e sul consenso piuttosto che sulla mera obbedienza.

3.3.1 Creazione di principi di valore

“Il Gruppo crede fortemente che in un'economia di mercato come è quella attuale, la concorrenza esercitata in modo etico sia la sola via percorribile ed idonea a garantire benefici al maggior numero di persone possibile.

I criteri di scelta che sono alla base delle scelte societarie sono di stampo economico, ma tengono conto ed includono anche considerazioni sociali e ambientali”.

3.3.2 Politica

“Pur potendo sempre esprimere la propria opinione in merito alle proposte, legislative e regolamentari avanzate da organi politici e governativi, e sulle questioni che possono, o sono potenzialmente in grado di incidere sugli interessi di tutte le persone vicine o in relazione con la Società, il Gruppo non provvederà a erogare contributi o donazioni a partiti politici né interverrà in questioni politiche di partito”.

In particolare, si stabilisce l'astensione da qualsiasi forma di pressione illecita, diretta o indiretta, nei confronti di esponenti politici, così come il divieto di erogare contributi, in forma diretta o indiretta, a partiti politici, movimenti, comitati, organizzazioni politiche e sindacali, sia in Italia che all'estero, inclusi i loro rappresentanti o candidati.

In conformità a tale principio, è vietato svolgere attività politica durante l'orario di lavoro e utilizzare beni e/o attrezzature aziendali per tale scopo, salvo quanto previsto per attività e prerogative legate alla normale attività sindacale.

In tutte le situazioni in cui venga richiesto di rilasciare dichiarazioni pubbliche o esprimere opinioni personali, deve essere chiarito che eventuali opinioni politiche espresse sono strettamente personali e non riflettono in alcun modo l'opinione o l'orientamento del Gruppo.

3.3.3 Comunicazione

“Ogni forma di comunicazione è effettuata in modo aperto e trasparente a tutti i suoi interlocutori, nei limiti e nel rispetto dei criteri di riservatezza commerciale”.

I rapporti con i diversi interlocutori esterni sono di competenza esclusiva delle funzioni aziendali a ciò espressamente delegate e devono essere intrattenuti nel rispetto della politica di comunicazione definita dalla Società.

Non è concesso, pertanto, fornire informazioni ai rappresentanti dei mass media e ai diversi interlocutori esterni, senza l'autorizzazione delle funzioni competenti.

In ogni caso, ogni comunicazione sarà volta a garantire che le informazioni e le notizie relative al Gruppo, e alle Società controllate, e destinate ad essere comunicate all'esterno, dovranno essere accurate, veritiere, complete, trasparenti e tra loro omogenee.

3.3.4 “Customer Care”

“Viene garantito il massimo impegno nel fornire a tutti i Clienti prodotti di elevata qualità, tenendo conto anche delle indicazioni provenienti dal mercato per determinare prezzi equi dei servizi e dei prodotti offerti. Si tutela l'interesse dei Clienti e si riconosce grande valore alla fiducia accordata, assicurando la protezione delle informazioni fornite, nel pieno rispetto e in conformità con le normative vigenti”.

Pertanto, tutti coloro che sono chiamati ad aderire agli ideali ed ai principi tracciati, sono chiamati a:

- osservare le disposizioni del presente Codice e le procedure interne relative alla gestione dei rapporti con i clienti, uniformando la propria condotta nei confronti di tutti gli interlocutori del Gruppo, siano essi clienti o fornitori od altri “Stakeholders”, ispirandosi ai principi di trasparenza, affidabilità, responsabilità e qualità;
- assicurarsi della qualità ed affidabilità dei prodotti offerti, monitorando che i servizi ed i prodotti resi e forniti da terzi fornitori siano sempre e comunque pienamente conformi agli standard di qualità dettati;
- fornire al cliente ogni informazione indispensabile relativa alle condizioni ed ai termini contrattuali relativi alla prestazione dei servizi aziendali, affinché il cliente ne sia sempre e costantemente consapevole, all'atto del perfezionamento dell'accordo e successivamente, nell'intero corso della sua esecuzione, prestando la massima attenzione ad eventuali suggerimenti o reclami provenienti dai Clienti, nell'ottica di un miglioramento continuo della qualità dei servizi e prodotti offerti;
- rendere comunicazioni improntate al più severo rispetto del principio di veridicità.

3.3.5 Personale dipendente

“La preservazione e l’implementazione dei rapporti con e tra i dipendenti è posta al centro dei doveri aziendali, che devono essere fondati sul rispetto dei singoli individui e dei loro diritti umani, nel rispetto delle pari opportunità e delle loro diversità.

Viene promosso ed incoraggiato il personale a sviluppare al massimo le loro potenzialità, attraverso attività di formazione e di partecipazione ai piani di incentivazione”.

I valori posti a fondamento dell’attività aziendale sono il pieno ed assoluto rispetto del personale dipendente.

Il Gruppo vigila per evitare qualsiasi tipo di discriminazione nel lavoro per motivi di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, appartenenza sindacale, condizione sociale e personale di qualsiasi voglia tipo e natura.

Lo sviluppo, la crescita professionale e l’incentivazione sono tre obiettivi fondamentali della politica adottata per gestire le risorse del Gruppo, che si propone di attrarre, premiare e far crescere persone di eccezionale qualità alle quali offrire responsabilità stimolanti e opportunità di sviluppo.

a) Selezione del personale

Sin dalla fase della selezione del personale, vengono garantite le medesime opportunità di lavoro e di crescita professionale, senza discriminazione alcuna, incentrando la valutazione dei candidati solo ed esclusivamente sulla verifica e sull’analisi del soddisfacimento dei requisiti professionali, comportamentali ed attitudinali previsti dal profilo richiesto, agendo sempre nel pieno ed assoluto rispetto della dignità, della personalità, della sfera privata e delle opinioni del candidato.

b) Costituzione del rapporto di lavoro

Tutte le assunzioni sono effettuate con regolare contratto, nell’assoluto rispetto della legge e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e assicurando retribuzioni e condizioni di lavoro eque e ragionevoli.

c) Gestione del personale

Le medesime opportunità di carriera sono offerte a tutti coloro che risultino in possesso delle caratteristiche richieste per l’accesso a funzioni, incarichi e/o profili superiori, senza discriminazione alcuna e sulla base di criteri meritocratici, di competenza professionale acquisita e, comunque, sulla base di parametri strettamente professionali.

La formazione e l’aggiornamento continuo della persona è considerata un’esigenza primaria ed imprescindibile.

Si promuove con convinzione lo sviluppo dello spirito di squadra e della collaborazione reciproca, con l’aspettativa che tutti i dipendenti, a ogni livello, contribuiscano a mantenere un clima basato sul rispetto della dignità e della reputazione di ciascun individuo.

d) Molestie e discriminazioni nel luogo di lavoro

Nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sono tollerati situazioni di molestie, di qualsiasi voglia natura, nei confronti di dipendenti, fornitori, clienti o visitatori, comprese tutte le forme possibili di intimidazione o minaccia ovvero l’abuso da parte del superiore gerarchico della posizione di autorità.

Chiunque, nel prestare la propria attività in favore del Gruppo, ritenga di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per qualsivoglia motivo, può segnalare l'accaduto alla Società.

È proibito qualsiasi atto di ritorsione nei confronti del dipendente che rifiuta, lamenta o segnala tali fatti incresciosi.

e) Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti

È espressamente e categoricamente vietato, a tutti i dipendenti o collaboratori, di prestare attività lavorativa in stato di ubriachezza ovvero in stato di coscienza alterato dall'assunzione di sostanze stupefacenti, allucinogene o che comunque influenzino il regolare svolgimento dell'attività lavorativa e ne scoraggia fermamente, in ogni caso, l'assunzione o l'abuso.

f) Fumo

Il Gruppo è da sempre impegnato a promuovere tra i suoi dipendenti e collaboratori comportamenti virtuosi a garanzia della salute ed applica con fermo rigore i divieti di fumare previsti per legge nei luoghi nei quali ciò possa generare pericolo per la sicurezza delle persone e la salubrità degli ambienti.

g) Tutela della privacy

Particolare attenzione è posta alla tutela della privacy, viene profuso costante impegno a rispettare le prescrizioni di legge applicabili in materia di protezione dei dati personali.

A fronte di ciò, con particolare riguardo al trattamento dei dati personali dei lavoratori, sono poste specifiche cautele volte ad informare ciascun dipendente sulla natura dei dati personali oggetto di trattamento da parte della Società, sulle modalità di trattamento, sugli ambiti di comunicazione e, in generale, su ogni aspetto relativo alla sua persona.

Il Gruppo si impegna verso i propri dipendenti e/o collaboratori, per la protezione da qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti di chi segnala reati o irregolarità (Segnalatore o whistleblower) di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio rapporto di lavoro. In tale prospettiva il Gruppo ha attivato un canale interno di segnalazione, come indicato nel successivo paragrafo "Whistleblowing" e fornito al Segnalatore (whistleblower) chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

3.3.6 Pari opportunità e parità di genere

"Il rispetto delle pari opportunità e la promozione della parità di genere sono principi fondamentali per costruire un ambiente di lavoro inclusivo e valorizzare il talento di ogni persona.

Ci impegniamo a garantire che tutte e tutti abbiano accesso alle medesime opportunità, indipendentemente da genere, età, etnia, orientamento sessuale, religione o qualsiasi altra caratteristica personale, eliminando ogni forma di discriminazione."

Siamo fermamente convinti che ogni individuo debba poter sviluppare le proprie capacità e perseguire i propri obiettivi senza essere limitato da stereotipi, rigidi ruoli di genere o pregiudizi sociali. Per raggiungere questo scopo, adottiamo politiche e pratiche che promuovono un'equa partecipazione e che assicurano un trattamento equo in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dalla selezione alla crescita professionale.

Promuoviamo questi valori non solo per rispettare i diritti di ogni individuo, ma anche per favorire pari opportunità e non discriminazione, creando valore per le persone, per l'organizzazione e per il contesto sociale. Questo impegno si traduce nell'implementazione di programmi di formazione continua finalizzati a sviluppare le competenze individuali e a sensibilizzare sul valore della diversità, oltre che in processi di valutazione aperti e trasparenti, che permettano a ogni persona di esprimere al meglio il proprio potenziale.

Ci impegniamo a creare un'organizzazione in cui il talento e l'impegno siano riconosciuti e valorizzati in modo equo, contribuendo così al successo collettivo e alla realizzazione personale di ciascun membro del Gruppo.

3.3.7 Comportamento

“Ci impegniamo a garantire che gli interessi personali, finanziari o politici delle nostre persone, o dei loro familiari, non interferiscano con il loro dovere di lealtà verso il Gruppo. Qualsiasi condotta che possa influenzare l'indipendenza di giudizio, compromettere l'etica professionale o pregiudicare la gestione imparziale delle attività aziendali rischia di minare l'integrità del Gruppo.

Un conflitto di interesse si verifica quando gli interessi privati di un dipendente, o di un suo familiare, interferiscono o appaiono interferire con quelli del Gruppo.

Per questo motivo, adottiamo tutte le misure necessarie per identificare e gestire tempestivamente ogni possibile situazione di conflitto, riconoscendo che molte di queste possono essere affrontate attraverso un dialogo trasparente e collaborativo.

Applichiamo una politica di tolleranza zero verso ogni forma di corruzione e abuso di influenza illecita, attuando procedure rigorose per prevenire, rilevare e sanzionare comportamenti non conformi.”

a) Divieto di pratiche corruttive

Valsa Group adotta tutte le misure necessarie per prevenire e contrastare fenomeni di corruzione e concussione. È assolutamente vietato elargire somme di denaro o mettere in atto altre pratiche corruttive finalizzate a ottenere benefici, diretti o indiretti, per l'Azienda. Inoltre, non è consentito accettare doni o favori da parte di terzi che eccedano le normali consuetudini di ospitalità e cortesia. Tale divieto si applica in ogni circostanza in cui un Esponente Aziendale possa perseguire interessi in contrasto con la missione aziendale o trarre vantaggi personali da opportunità d'affari.

b) Diligenza e buona fede

I dipendenti ed i collaboratori, a qualsiasi titolo, devono agire lealmente e secondo buona fede, rispettando gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro o di collaborazione ed assicurando le prestazioni richieste, nonché conoscere ed osservare le norme deontologiche contenute nel presente Codice, improntando la propria condotta al rispetto reciproco ed alla cooperazione e reciproca collaborazione.

Sul punto si veda, altresì, quanto previsto nel presente successivo paragrafo in tema di rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni e, in genere, i comportamenti posti in essere nello svolgimento dell'attività lavorativa, devono essere improntati ai principi di onestà, correttezza, integrità, trasparenza, legittimità, chiarezza e reciproco rispetto nonché essere aperti alle verifiche ed ai controlli secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Tutte le attività devono essere svolte con impegno e rigore professionale.

Il personale, a prescindere dalla funzione esercitata e/o dal livello di responsabilità assunto, deve conoscere ed attuare quanto previsto in tema di tutela dell'ambiente, di sicurezza ed igiene del lavoro e di tutela della privacy.

c) Conflitto d'interessi

Al fine di garantire la massima trasparenza, le aziende del Gruppo si impegnano, insieme ai propri dipendenti, a evitare qualsiasi situazione di conflitto di interessi con i dipendenti di Autorità di vigilanza o regolamentazione e i loro familiari.

Ogni esponente aziendale che rilevi un potenziale conflitto tra i propri interessi personali, diretti o indiretti, e quelli della Società è tenuto a segnalarlo tempestivamente al proprio superiore gerarchico, al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale, nel rispetto delle disposizioni previste dal Codice civile.

In particolare, gli esponenti aziendali, così come coloro che abbiano una capacità effettiva di influenzare le decisioni aziendali, devono astenersi dall'utilizzare, anche indirettamente, la propria posizione per orientare decisioni a vantaggio proprio o di parenti, amici o conoscenti, perseguendo interessi personali di qualunque natura.

d) Omaggi o altre forme di benefici/utilità

Gli esponenti aziendali del Gruppo non devono accettare, per sé o per altri, doni o altre utilità nell'ambito delle attività svolte per le Società del Gruppo, fatta eccezione per gli omaggi di modico valore riconducibili alle normali relazioni di cortesia.

Non è permesso agli esponenti aziendali richiedere o accettare, per sé o per terzi, regali o vantaggi da parte di subordinati o loro parenti. Allo stesso modo, i dipendenti non possono offrire regali o altri benefici a superiori, ai loro familiari o conviventi, salvo quelli che rientrino nelle consuetudini di modico valore.

In ogni circostanza, gli esponenti aziendali si impegnano a evitare comportamenti non conformi alla legge, alle pratiche commerciali corrette o ai codici etici applicabili delle aziende e degli enti con cui intrattengono rapporti.

e) Tutela del patrimonio aziendale e dell'immagine

Ci impegniamo costantemente a tutelare l'immagine e la reputazione del Gruppo, la nostra dedizione è rivolta ai nostri prodotti, ai brand e al patrimonio aziendale.

Per garantire la nostra competitività, proteggiamo con cura tutti gli asset aziendali, incluse le proprietà intellettuali e le risorse finanziarie.

Il know-how e le conoscenze sviluppate, insieme a tutti i dati aziendali, rappresentano una risorsa essenziale che richiede la massima protezione. Un uso o una divulgazione inappropriata di tali informazioni potrebbe compromettere il patrimonio del Gruppo, danneggiarne l'immagine e limitarne la competitività sul mercato.

Attribuiamo inoltre grande importanza alla tutela dei nostri clienti e consumatori, rispettando il loro diritto alla privacy e alla protezione dei dati personali. Trattiamo e conserviamo i dati nel pieno rispetto delle normative sulla privacy, condividendo

documenti commerciali o promozionali esclusivamente con coloro che abbiano fornito il proprio consenso esplicito.

Ci impegniamo a garantire il più alto livello di sicurezza nell'uso e nella gestione dei sistemi informatici per proteggere i dati personali e riservati, implementando soluzioni tecnologiche avanzate per salvaguardarne l'integrità e la riservatezza.

3.3.8 Ambiente

“Il Gruppo si impegna a promuovere azioni che possano garantire uno sviluppo sostenibile e la protezione dell'ambiente.

Vengono messi in atto processi per migliorare attivamente l'efficienza con la quale vengono utilizzate le risorse limitate (come, ad esempio, energia, acqua, materie prime).

Vengono posti in essere controlli di gestione, operativi e tecnici per minimizzare la fuoriuscita di emissioni pericolose per l'ambiente.

Viene promosso l'uso di prassi operative in grado di ridurre l'impatto ambientale delle attività.

Vengono supportati miglioramenti innovativi in prodotti e servizi che offrono benefici ambientali e sociali”.

La tutela dell'ambiente e la salvaguardia delle risorse naturali sono obiettivi aziendali ad alta priorità.

Da sempre viene posta particolare attenzione ai temi dell'ambiente, una sensibilità che è espressa attraverso una giusta e risparmiosa gestione interna ed anche tramite l'organizzazione o la partecipazione ad iniziative specifiche, finalizzate alla tutela e al rispetto del territorio e della natura.

Idee nuove in cui l'innovazione tecnologica si coniuga con la salvaguardia dell'ambiente.

Ciascun Destinatario, nello svolgimento della propria attività, è chiamato a collaborare per dare il proprio contributo al conseguimento di risultati esemplari in tale settore.

3.3.9 Comunità e società

“Il Gruppo accetta la responsabilità di impegnarsi con le comunità e di investire nella società in modo da impiegare efficacemente le proprie risorse, supportando altresì l'attività di organizzazioni umanitarie”.

Particolare attenzione è rivolta ai temi sociali, con un impegno costante nel fornire contributi significativi in diversi ambiti.

In linea con una filosofia improntata alla sensibilità verso il contesto in cui si opera, vengono promosse iniziative finalizzate a sostenere i progetti di maggiore interesse per le comunità locali e a migliorare il benessere delle persone.

Si pone altresì l'obiettivo di adottare e diffondere i principi della Responsabilità Sociale d'Impresa (Corporate Social Responsibility), attraverso strategie e scelte che, nel rispetto della collettività e delle legittime aspettative degli stakeholder, contribuiscano ad aumentare il valore economico e sociale dell'impresa.

3.3.10 Salute e sicurezza

“Il Gruppo si impegna a salvaguardare la salute e la sicurezza dei propri clienti, dipendenti e delle comunità in cui opera”.

Nel rispetto della normativa vigente in materia di salute e sicurezza, vengono continuamente implementate, mediante investimenti di mezzi e risorse, politiche finalizzate a diffondere e consolidare una cultura orientata alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. L'obiettivo è sviluppare una maggiore consapevolezza dei rischi e promuovere comportamenti responsabili tra tutti i lavoratori. Inoltre, si adottano misure mirate a preservare la salute e la sicurezza dei dipendenti, tra cui programmi di formazione, azioni preventive e verifiche periodiche.

3.3.11 Partner commerciali, collaboratori e fornitori

“Il Gruppo crea rapporti reciprocamente vantaggiosi con i propri partner commerciali, collaboratori e fornitori.

La Società promuove l'applicazione dei propri principi di condotta negli affari anche da parte dei propri partner commerciali, collaboratori e fornitori”.

a) Rapporti con i collaboratori

I collaboratori esterni, comunque denominati (“collaboratori”, “consulenti”, “rappresentanti”, “agenti”, “procacciatori d'affari”, “dealer” - di seguito, per brevità, i “Collaboratori”), sono tenuti al rispetto dei principi contenuti nel Codice.

Ogni dipendente, in relazione alle proprie funzioni, avrà cura di:

- osservare scrupolosamente le prassi operative e le procedure interne relative alla selezione ed alla gestione dei rapporti con i Collaboratori;
- selezionare soltanto persone e imprese che siano riconosciute come qualificate, con ottima reputazione e/o per le quali non si sia venuti a conoscenza di comportamenti contrastanti con i principi del Codice;
- contattare tempestivamente il proprio diretto superiore in caso di eventuali violazioni del Codice da parte di un collaboratore; qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al proprio diretto superiore, per effettuare la segnalazione, il dipendente ne riferisce al Responsabile delle Risorse umane;

b) Rapporti con i fornitori e partner

Nella selezione di partner e fornitori, si adottano criteri improntati alla correttezza, alla responsabilità e alla trasparenza, valutando la qualità dei beni e servizi offerti, insieme alla competitività delle condizioni economiche.

Ogni Società lavora per instaurare rapporti basati sulla fiducia reciproca, promuovendo la condivisione dei valori espressi nel presente Codice.

L'attenzione è rivolta a soddisfare le esigenze dei fornitori, rispettandone le legittime aspettative e gestendo proattivamente eventuali criticità nei rapporti commerciali.

Viene promosso il coinvolgimento dei fornitori nei progetti di innovazione tecnologica e nel miglioramento continuo di prodotti e servizi, con l'obiettivo di sviluppare un modello di collaborazione aperto che favorisca la creazione di valore.

La diffusione e la condivisione delle informazioni all'interno del Gruppo e con i fornitori vengono incoraggiate per garantire pari opportunità di collaborazione. Vengono spiegati i criteri adottati per le scelte commerciali e si è disponibili a discutere le motivazioni delle valutazioni effettuate. Sono inoltre concordate modalità per monitorare le forniture e verificare il rispetto dei principi adottati, cui si richiede adesione.

Le attività commerciali con partner e fornitori sono condotte con integrità e trasparenza, lasciando loro libertà di scelta nell'ambito di politiche definite. I rapporti si fondano su lealtà, correttezza e serietà, con l'obiettivo di creare valore a ogni livello della supply chain.

Nei singoli contratti di fornitura sono espressamente previste specifiche clausole in ordine alla conoscenza e all'obbligo di osservanza, da parte del fornitore, dei principi contenuti nel Codice, all'obbligo di tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, di reati, nonché clausole risolutive espresse azionabili dalla Società in caso di inadempimento di tali obblighi, fatto ovviamente salvo il diritto al risarcimento degli eventuali danni subiti.

Ciascuna Società porta a conoscenza dei fornitori il contenuto del presente Codice e incoraggia tutti i fornitori ad adottare un Codice etico, in tutte le loro aziende e all'interno delle loro catene di approvvigionamento.

4. ALTRI PRINCIPI

Oltre a recepire e a ulteriormente esplicitare i sopra richiamati valori e principi, sono adottati e specificati i principi e le regole di comportamento, qui di seguito illustrati.

4.1 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti con pubblici ufficiali incaricati di pubblico servizio, e con soggetti pubblici e/o privati che erogano servizi pubblici (di seguito indicati come Pubblica Amministrazione), così come qualsiasi relazione di natura pubblicistica, devono sempre essere condotti nel pieno rispetto delle leggi applicabili e dei principi di trasparenza, correttezza e integrità. In nessun caso tali rapporti possono compromettere l'onorabilità o la reputazione del Gruppo.

La gestione delle relazioni con la Pubblica Amministrazione o con entità aventi carattere pubblicistico è esclusivamente riservata alle funzioni aziendali autorizzate e competenti.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, le società del Gruppo si impegnano a non accettare, sollecitare, né autorizzare terzi a offrire, direttamente o indirettamente, vantaggi economici o altre utilità con le seguenti finalità:

- indurre un Pubblico Ufficiale o un partner privato a svolgere in modo improprio funzioni pubbliche o attività legate a un business;
- ricompensare un Pubblico Ufficiale o un partner privato per attività svolte impropriamente;
- influenzare decisioni ufficiali o atti d'ufficio in violazione dei doveri istituzionali;
- ottenere, mantenere o assicurarsi un vantaggio illecito nelle attività d'impresa;
- violare le normative vigenti.

Durante trattative o rapporti commerciali con la Pubblica Amministrazione, in Italia o all'estero, si adottano condotte pienamente conformi ai principi di trasparenza e legalità.

In particolare, è vietato:

- Offrire o concedere opportunità di lavoro o vantaggi commerciali a personale della Pubblica Amministrazione coinvolto nella trattativa o ai loro familiari;
- Proporre o accettare regali, omaggi o benefici di qualsiasi natura;
- Fornire informazioni false o incomplete o omettere dettagli rilevanti richiesti dalla Pubblica Amministrazione.

Non è consentito, né direttamente né tramite terzi, offrire o corrispondere somme di denaro o altri vantaggi a pubblici ufficiali, rappresentanti governativi, dipendenti pubblici o privati, al fine di influenzare decisioni o ottenere favori non conformi ai doveri d'ufficio.

Il Gruppo adotta una politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di corruzione, senza eccezioni, vietando espressamente di offrire, promettere o autorizzare, sia direttamente sia indirettamente, l'erogazione di benefici economici o utilità a pubblici ufficiali o partner privati in violazione delle norme e dei principi aziendali.

4.2 Rapporti con le autorità pubbliche di vigilanza

Il Gruppo si impegna a dare piena e scrupolosa osservanza alle regole dettate dalle autorità pubbliche di vigilanza per il rispetto della normativa vigente applicabile a ciascuna Società, fornendo la massima collaborazione e trasparenza.

Ciascuna Società del Gruppo non nega, nasconde o ritarda alcuna informazione/comunicazione eventualmente richiesta alle autorità pubbliche di vigilanza, anche nell'esercizio delle proprie funzioni ispettive, e collabora attivamente nel corso delle procedure istruttorie.

Inoltre, è rimarcato l'impegno a non trovarsi con dipendenti di qualsiasi autorità pubblica di vigilanza e loro familiari in situazioni di conflitto di interessi.

Qualora possano sorgere dubbi circa la corretta interpretazione di leggi e regolamenti; i dipendenti dovranno richiedere il parere del responsabile della funzione aziendale competente attraverso gli opportuni canali istituzionali.

4.2.1 Rapporti istituzionali

I rapporti con le Istituzioni Pubbliche, siano esse nazionali, europee o internazionali, così come con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o rappresentanti di Autorità di Vigilanza e Amministrative Indipendenti, devono essere gestiti nel pieno rispetto delle normative vigenti. Tali interazioni sono affidate esclusivamente a soggetti autorizzati, secondo le deleghe e procure conferite dagli organi amministrativi delle Società del Gruppo.

Le relazioni con l'Autorità Giudiziaria e le Autorità Pubbliche in generale sono condotte secondo i principi di correttezza, trasparenza, completezza e veridicità.

Il Gruppo adotta un approccio di massima collaborazione con tutti i soggetti pubblici con cui entra in contatto, garantendo comportamenti trasparenti e conformi ai più alti standard di integrità e legalità.

4.3 Controllo e trasparenza contabile

I Destinatari si impegnano, in conformità alle rispettive funzioni e mansioni, a far sì che i fatti relativi alla gestione della Società siano rappresentati in maniera corretta e veritiera nella contabilità.

I documenti attestanti l'attività di registrazione contabile devono poter consentire la celere ricostruzione dell'operazione contabile, l'individuazione dell'eventuale errore, nonché del grado di responsabilità all'interno del singolo processo operativo.

È obbligo dei Destinatari, sempre nell'ambito delle rispettive funzioni e mansioni, controllare la correttezza e veridicità delle registrazioni contabili e rendere noti, a chi di competenza, eventuali errori, omissioni e/o falsificazioni delle stesse.

I dirigenti, i dipendenti e i collaboratori sono istruiti affinché siano costantemente garantite verità, completezza, chiarezza e tempestività delle informazioni, sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione, oltre alla massima accuratezza nell'elaborazione di dati e informazioni.

A tal fine, ogni operazione o transazione deve essere correttamente e tempestivamente registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge e sulla base dei principi contabili applicabili; ogni operazione o transazione deve essere autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Affinché la contabilità risponda ai requisiti di verità, completezza e trasparenza del dato registrato, è necessario conservare una documentazione adeguata e completa a supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'accurata registrazione contabile di ciascuna operazione;
- l'immediata determinazione delle caratteristiche e delle motivazioni alla base della stessa;
- l'agevole ricostruzione formale dell'operazione, anche da un punto di vista cronologico;
- la verifica del processo di decisione, di autorizzazione e di realizzazione, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità e controllo.

Ciascuna registrazione contabile deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto.

Pertanto, è compito di ciascun dipendente o collaboratore a ciò deputato fare in modo che la documentazione di supporto sia facilmente reperibile ed ordinata secondo criteri logici ed in conformità alle disposizioni e alle procedure aziendali.

Nessuno può effettuare qualunque tipo di pagamento nell'interesse della Società in mancanza di adeguata documentazione di supporto.

È fatto espresso divieto a chiunque di utilizzare, in mancanza di autorizzazione, i fondi della Società e, in ogni caso, di costituire e detenere fondi, anche esteri, non risultanti dalla contabilità ufficiale.

I dipendenti che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze nelle registrazioni contabili o nelle documentazioni di supporto, sono tenuti a riferirne tempestivamente al proprio superiore.

Qualora la segnalazione non dia esito, ovvero nel caso in cui il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, il dipendente ne riferisce al Gestore della segnalazione di illeciti tramite il canale interno di whistleblowing adottato dal Gruppo.

4.3.1 Predisposizione di prospetti relativi alla sollecitazione all'investimento, al pubblico risparmio e/o di ammissione alla quotazione nei mercati regolamentati e non regolamentati e/o operazioni straordinarie sul capitale (opa, opv, ops)

In caso di predisposizione di prospetti e/o documenti relativi alla sollecitazione all'investimento, al pubblico risparmio e/o di ammissione alla quotazione nei mercati regolamentati e non regolamentati, nonché di prospetti e/o documenti relativi a operazioni straordinarie sul capitale, i componenti degli organi sociali, i dirigenti, i dipendenti e i collaboratori coinvolti nella predisposizione di tali prospetti e/o documenti sono tenuti a garantire costantemente verità, completezza, chiarezza di informazioni, nonché la massima accuratezza nell'elaborazione di dati e informazioni.

4.3.2 Gestione delle incombenze societarie; operazioni sul capitale e operazioni su partecipazioni

Gli amministratori, i sindaci e i responsabili delle funzioni delle società del Gruppo, coinvolti a vario titolo negli adempimenti relativi a:

- la distribuzione di utili e riserve;
- operazioni sul capitale, quali aumenti o riduzioni e gli adempimenti connessi, inclusi i conferimenti in natura e la loro valutazione;
- operazioni su azioni proprie o della società controllante;
- fusioni, scissioni e trasformazioni societarie,

sono tenuti ad operare con integrità, trasparenza e nel pieno rispetto delle normative civilistiche, garantendo la tutela degli interessi dei creditori e la salvaguardia delle garanzie patrimoniali delle società.

Nella redazione di documenti o relazioni connessi alle operazioni sopra menzionate, gli amministratori, i sindaci, i dipendenti e i collaboratori delle società del Gruppo devono assicurare sempre la veridicità, la completezza e la chiarezza delle informazioni, oltre a garantire la massima accuratezza nell'elaborazione dei dati e delle comunicazioni.

4.3.3 Controllo interno

Il Gruppo riconosce l'importanza cruciale del controllo interno come processo continuo, volto a supportare il raggiungimento degli obiettivi aziendali, proteggere le risorse, garantire il

rispetto delle leggi e regolamenti applicabili, e predisporre dati economico-finanziari accurati, veritieri e corretti.

A tal fine, il Gruppo ha sviluppato un insieme di strumenti, procedure e meccanismi per gestire e monitorare efficacemente l'organizzazione, promuovendo la consapevolezza dell'importanza del controllo interno a tutti i livelli.

Tutti i Destinatari hanno la responsabilità di contribuire attivamente al mantenimento e all'aggiornamento di un sistema di controllo interno efficace. La dirigenza, in particolare, è chiamata non solo a svolgere il proprio ruolo nell'ambito delle competenze assegnate, ma anche a promuovere i valori e gli strumenti del sistema, condividendoli con collaboratori e colleghi.

Ciascun dipendente è responsabile della tutela e dell'uso corretto dei beni aziendali, siano essi materiali o immateriali. È severamente vietato utilizzare impropriamente, danneggiare o permettere ad altri di utilizzare in modo non autorizzato le risorse dell'azienda. Tale responsabilità condivisa è fondamentale per garantire la continuità e l'efficienza operativa del Gruppo.

4.3.4 Adempimenti tributari

Le società del Gruppo si impegnano a rispettare con completezza e trasparenza tutti gli obblighi tributari previsti dalla normativa vigente, collaborando, quando richiesto, con l'Amministrazione finanziaria.

La presentazione delle dichiarazioni fiscali e il pagamento delle imposte non solo rappresentano un obbligo legale, ma costituiscono anche un elemento essenziale della responsabilità sociale del Gruppo.

Sono esplicitamente vietate tutte le condotte illecite che potrebbero determinare responsabilità penali per le società del Gruppo.

Ogni violazione dei divieti stabiliti è considerata contraria agli interessi del Gruppo e rigorosamente inaccettabile.

4.3.5 Divieto di commissione di reati tributari

I Destinatari del presente Codice non devono in alcun modo commettere o concorrere con altri a commettere violazioni penali della normativa tributaria.

4.3.6 Antiriciclaggio

I Destinatari, nell'ambito delle relazioni intrattenute con le società del Gruppo, devono evitare in qualsiasi forma e circostanza di essere coinvolti in attività legate al riciclaggio di denaro derivante da operazioni illecite o criminali.

Prima di avviare rapporti continuativi o stipulare contratti con fornitori o altri partner commerciali, le società del Gruppo, insieme ai propri dipendenti e collaboratori, devono verificare attentamente l'integrità morale, la reputazione e la solidità etica della controparte.

Il Gruppo si impegna a rispettare rigorosamente tutte le normative e disposizioni vigenti, sia a livello nazionale che internazionale, in materia di prevenzione del riciclaggio di denaro.

4.4 Rapporti con Collegio Sindacale, società di revisione ed altri organi societari

I dipendenti delle società del Gruppo sono tenuti a collaborare con la massima trasparenza e disponibilità nei rapporti con il Collegio Sindacale, la società di revisione e i soci, in relazione alle attività di controllo da essi svolte.

In particolare, devono evitare qualsiasi condotta, sia attiva che omissiva, che possa impedire o ostacolare l'attività di verifica e controllo svolta da sindaci, revisori o soci. È fatto divieto di adottare comportamenti che mirino a sviare l'attenzione o a compromettere l'efficacia delle loro verifiche.

4.5 Rapporti con altri interlocutori

Le relazioni tra le società del Gruppo e gli enti privati, inclusi quelli no-profit, devono essere gestite nel pieno rispetto delle normative vigenti e in modo tale da tutelare l'integrità e la reputazione del Gruppo.

La stipula di accordi e la gestione di qualsiasi tipo di rapporto con enti privati sono affidate esclusivamente alle funzioni aziendali competenti e al personale debitamente autorizzato, in conformità con il sistema di deleghe e le procedure aziendali.

4.6 Informazioni riservate e tutela della privacy

Ciascun Destinatario è tenuto a tutelare la riservatezza e confidenzialità delle informazioni, relative alla Società e/o al Gruppo, apprese nello svolgimento o in occasione dell'attività prestata.

Nel rispetto della normativa di legge, tutte le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati dai Destinatari attraverso la propria attività, non possono essere utilizzati, comunicati o divulgati senza l'espressa autorizzazione della Società.

Ciascun Destinatario dovrà, pertanto:

- a) acquisire e trattare solamente le informazioni e i dati necessari e direttamente connessi alla propria attività;
- b) conservare detti dati/informazioni in modo tale da impedire a terzi estranei di prenderne conoscenza;
- c) comunicare e divulgare i dati/informazioni nell'ambito delle procedure prefissate da parte della Società e previa autorizzazione della persona a ciò delegata;
- d) valutare e determinare la natura confidenziale e riservata delle informazioni ai sensi di quanto prescritto dalle procedure prefissate;
- e) osservare gli obblighi di riservatezza anche dopo la cessazione del rapporto di collaborazione, in conformità alla normativa vigente e/o agli impegni contrattuali precedentemente assunti.

La tutela della privacy delle persone è garantita attraverso l'adozione di misure tecniche e organizzative idonee, volte a gestire e conservare i dati personali in conformità con le policy aziendali e le normative europee e nazionali applicabili.

Le società del Gruppo, nel trattamento dei dati personali, rispettano i diritti fondamentali, le libertà individuali e i principi riconosciuti dalla legge, con particolare attenzione alla protezione della vita privata e familiare, del domicilio, delle comunicazioni, dei dati personali, e alla salvaguardia della libertà di pensiero, di coscienza, di religione, di espressione e di informazione.

La protezione dei dati personali include il divieto di comunicare o diffondere informazioni personali senza il consenso esplicito dell'interessato, salvo nei casi previsti dalla legge. Viene inoltre garantito il diritto di ogni individuo a esercitare il controllo sulle norme a tutela della propria privacy.

4.7 Whistleblowing

Il Gruppo si impegna nel favorire e rendere efficaci le segnalazioni di illeciti, che in astratto potrebbero verificarsi nell'attività di gestione quotidiana dell'impresa.

A tal proposito ai sensi del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, è stato attivato un canale interno di segnalazione degli illeciti.

Possono utilizzare il canale gli Stakeholders che, per motivi di lavoro e di rapporto con la società, siano venuti a conoscenza di fatti illeciti da segnalare.

Il Gruppo ha adottato apposite procedure per disciplinare il canale interno di segnalazione, avendo riguardo ai principi in materia di protezione dei dati personali nonché vietando e sanzionando ogni attività ritorsiva nei confronti del segnalante, sia esso dipendente che appartenente ad altra categoria degli stakeholders.

Lo scopo del whistleblowing è quello di permettere alla società di affrontare il problema segnalato prima possibile, contribuendo alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti.

5. SISTEMA SANZIONATORIO

L'osservanza delle norme contenute nel Codice costituisce adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c. (obblighi dei quali il contenuto del medesimo Codice rappresenta parte sostanziale ed integrante), nonché parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste con riferimento agli altri Destinatari.

Per quanto riguarda i dipendenti, la violazione delle suddette norme costituirà inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ed illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e ciò indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti assunti e/o dall'instaurazione di un procedimento penale ove ricorra un reato.

Ciascuna Società del Gruppo si impegna a prevedere ed 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.

L'eventuale violazione delle disposizioni del Codice Etico potrà costituire inadempimento delle obbligazioni del rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare e potrà comportare, nei confronti degli autori della condotta censurata, le misure disciplinari più idonee e - per quanto concerne i dipendenti di qualifica non dirigenziale - le misure disciplinari conformi a quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicata, nel rispetto dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e della normativa vigente.

In particolare, con riferimento ai lavoratori dipendenti di qualifica non dirigenziale, i provvedimenti disciplinari irrogabili sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui agli artt. 46 e ss. del CCNL per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione, e precisamente, a seconda della gravità delle infrazioni:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa fino ad un massimo di tre ore;
- sospensione (dal servizio e dal trattamento retributivo) fino ad un massimo di tre giorni, fatta salva l'ipotesi di sospensione cautelare non disciplinare;
- licenziamento.

In caso di notizia di violazioni del Codice emerse in conseguenza delle segnalazioni dei dipendenti, saranno assicurati e garantiti l'anonimato ed i diritti dei soggetti segnalanti, tramite la messa a disposizione di adeguati canali di comunicazione.

Art. 2104, comma 2, c.c.: *“(Diligenza del prestatore di lavoro) - [Il prestatore di lavoro] deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende”*.

Anche in relazione all'art. 7, comma 1, Legge 20 maggio 1970 n. 300, si ricorda che le norme disciplinari sono contenute sia in disposizioni di legge sia nel CCNL 5 febbraio 2016 per i lavoratori dell'industria alimentare.

Nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa.

Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare, proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL 5 febbraio 2016 per i lavoratori dell'industria alimentare, in materia di provvedimenti disciplinari.

L'irrogazione delle sanzioni nei confronti di personale di livello dirigenziale comporta il coinvolgimento da parte del Collegio sindacale dell'Organo amministrativo.

Qualora la violazione delle norme del Codice sia posta in essere da un Destinatario che non sia dipendente di una Società del Gruppo (ad esempio, lavoratore autonomo, fornitore od altro soggetto

legato da rapporti contrattuali), si prevede, quale sanzione, la facoltà di risoluzione del relativo contratto o il recesso per giusta causa dallo stesso, fatto salvo il diritto al risarcimento degli eventuali danni subiti, e ciò indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti assunti e/o dall'instaurazione di un procedimento penale ove ricorra un reato.

Qualora la violazione delle norme del Codice sia posta in essere dall'Organo amministrativo e/o dal Collegio Sindacale, detta violazione sarà valutata in funzione della sua gravità e potrà comportare, nei casi più gravi, la revoca per giusta causa degli stessi, secondo quanto previsto dalle norme di legge.

6. ATTUAZIONE E COMUNICAZIONE

Ogni aggiornamento, modifica e/o integrazione del Codice sarà approvato dall'Organo amministrativo e diffuso tempestivamente a tutti i Destinatari con i mezzi che saranno ritenuti più idonei.

Competono all'Organismo amministrativo i seguenti compiti in materia di attuazione e controllo del Codice:

- a) cooperare nelle decisioni in merito alle violazioni del Codice, di concerto - per quanto riguarda l'irrogazione di eventuali sanzioni - con il Responsabile della Risorse Umane e con il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata;
- b) proporre l'eventuale revisione delle policy e delle procedure aziendali con significativi impatti sull'etica aziendale, nonché eventuali aggiornamenti, modifiche e/o integrazioni del Codice;
- c) verificare l'applicazione e il rispetto del Codice;
- d) attraverso l'attività di *ethical auditing*, che consiste nell'accertare e promuovere il miglioramento continuo dell'etica attraverso un'analisi e una valutazione dei processi di controllo dei rischi etici;
- e) monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Codice, ed in particolare garantire lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione etica.

Il Codice è portato a conoscenza di tutti i destinatari, interni ed esterni mediante attività di comunicazione (es. affissione nella bacheca aziendale, consegna a tutti i dipendenti, sezioni dedicate nell'intranet e/o nel sito web aziendale ecc.).

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice a tutti i dipendenti e Collaboratori delle Società del Gruppo, comunque denominati, l'Organismo amministrativo predispone un piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche previsti dal Codice.

Le iniziative di formazione sono differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei dipendenti o Collaboratori.

Valsamoggia (BO), li 18/12/2024



L'Amministratore delegato