

VENTUNO GROUP S.p.A.

# Codice Etico e di Condotta

Insieme di Principi, Valori, Norme di Condotta  
nel Governo della Società

Redatto in conformità al D.Lgs 8 giugno 2001 n. 231 ed  
alla Norma Internazionale Social Accountability SA 8000

**Aggiornato al 10 Gennaio 2011**

## Indice

<i>Indice</i> .....	2
<i>Premessa</i> .....	3
<i>Parte I</i> .....	4
<i>Principi Etici e di Condotta</i> .....	4
<i>Art. 1 – Principi Generali e Destinatari del Codice Etico e di Condotta</i> .....	4
<i>Art. 2 – Responsabilità</i> .....	4
<i>Art. 3 – Onestà e Correttezza</i> .....	4
<i>Art. 4 – Imparzialità e Conflitto di Interesse</i> .....	5
<i>Art. 5 – Informazioni Riservate e Tutela della Privacy</i> .....	5
<i>Art. 6 – Principio di Lealtà e Fedeltà</i> .....	5
<i>Art. 7 – Risorse Umane</i> .....	6
<i>Art. 8 – Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro</i> .....	7
<i>Art. 9 – Molestie sul Luogo di Lavoro</i> .....	8
<i>Art. 10 – Abuso di Sostanze Alcoliche o Stupefacenti</i> .....	8
<i>Art. 11 – Fumo</i> .....	8
<i>Art. 12 – Tutela del Patrimonio Aziendale</i> .....	8
<i>Art. 13 – Utilizzo del Sistema Informatico e Telematico e divieto di danneggiamento d’informazioni, dati e programmi Informatici</i> .....	8
<i>Art. 14 – Informativa Contabile e Gestionale</i> .....	9
<i>Art. 15 – Antiriciclaggio</i> .....	9
<i>Art. 16 – Tutela Ambientale</i> .....	9
<i>Art. 17 – Immagine della Società</i> .....	9
<i>Parte II</i> .....	10
<i>Norme di condotta</i> .....	10
<i>Art. 18 – Condotta negli Affari</i> .....	10
<i>Art. 19 – Tutela della Concorrenza</i> .....	10
<i>Art. 20 – Rapporti con i Clienti</i> .....	10
<i>Art. 21 – Rapporti con i Fornitori</i> .....	11
<i>Art. 22 – Rapporti con Istituzioni e Pubblici Funzionari</i> .....	11
<i>Parte III</i> .....	13
<i>Modalità di Attuazione del Codice Etico e di Condotta</i> .....	13
<i>Art. 23 – Approvazione e Diffusione del Codice</i> .....	13
<i>Art. 24 – Organismo di Vigilanza</i> .....	13
<i>Art. 25 – Compiti dell’Organismo di Vigilanza</i> .....	13
<i>Parte IV</i> .....	15
<i>Sanzioni</i> .....	15
<i>Art. 26 – Sanzioni nei Confronti dei Dipendenti</i> .....	15
<i>Art. 27 – Sanzioni nei Confronti dei Dirigenti</i> .....	15
<i>Art. 28 – Sanzioni nei Confronti degli Amministratori</i> .....	16
<i>Art. 29 – Sanzioni nei Confronti di Terzi</i> .....	16
<i>Disposizioni Transitorie e Finali</i> .....	17
<i>Art. 30 – Entrata in vigore</i> .....	17
<i>Riferimenti Normativi</i> .....	18

## Premessa

La Società *Ventuno Group S.p.A.* esplica la propria attività, direttamente ed attraverso le Società controllate, nel settore della Distribuzione diretta di Prodotti e Servizi di Pubblica Utilità, Distribuzione di prodotti di TLC, Attività di Mediazione Creditizia, Attività di Call Center e Attività di **Information Technology** che si occupa della realizzazione di **sistemi informativi**.

La Società *Ventuno Group S.p.A.* opera in una molteplicità di contesti economici, sociali e culturali in continua evoluzione ed è risultato di fondamentale importanza definire ed adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la Prevenzione dei Reati conforme al **Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231** (di seguito: **Modello 231**).

Il presente *Codice Etico e di Condotta* rappresenta parte integrante del Modello 231 e la relativa osservanza è vincolante a vario titolo, per tutti coloro che lavorano per la Società e/o hanno rapporti commerciali con la stessa.

Il presente **Codice Etico e di Condotta** esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti e condivisi dai collaboratori della Società *Ventuno Group S.p.A.* nonché dai collaboratori dalle Società controllate *Key21 Italia Trading Company S.p.A.*, *CrediOne Società di Mediazione Creditizia S.p.A.*, *Inova S.p.A.*, *4U Servizi S.p.A.* e *Mybestoption S.r.l.* (di seguito indicate congiuntamente come *Società Controllate*), siano essi azionisti, amministratori, soci, agenti, affiliati, concessionari, distributori, consulenti, partner commerciali o dipendenti in ogni senso delle Società.

Sono *Non Etici* quei comportamenti che, assunti da singole persone, più persone od organizzazione di persone operanti per conto della *Ventuno Group S.p.A.* o delle Società Controllate, costituiscono violazione delle regole della civile convivenza e dei corretti rapporti sociali e commerciali, così come disciplinati da leggi e regolamenti. L'assunzione di comportamenti *non Etici* compromette i rapporti tra *Ventuno Group S.p.A.* ed i soci, i propri dipendenti e collaboratori, nonché tra *Ventuno Group S.p.A.* e i propri interlocutori commerciali, imprenditoriali e finanziari, sia pubblici che privati.

La raccomandazione rivolta ad ogni destinatario, ovunque viva ed ovunque lavori, è quello di agire con correttezza, lealtà, affidabilità, onestà e nel rispetto di questo Codice, *nel fermo convincimento che l'immagine che la Società dà di sé all'esterno, in larga misura, dipende dalle azioni del personale che vi lavora.* L'integrità morale, conforme ai criteri di onestà, lealtà e correttezza, costituisce la base del successo della Società, e si esprime in prodotti e servizi di qualità non meno che nella trasparenza dei rapporti con tutti i soggetti con cui si trova ad interagire per condurre la propria attività.

Ciascun destinatario è tenuto a conoscere il Codice Etico e di Condotta, a contribuire attivamente alla sua attuazione e a segnalarne eventuali carenze all'Organismo di Vigilanza. Tutti coloro che lavorano nella Società *Ventuno Group S.p.A.* ed in quelle Controllate, senza distinzioni o eccezioni, sono impegnati ad osservare e a fare osservare i principi del presente Codice nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio delle Società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con questi principi.

La Direzione della *Ventuno Group S.p.A.*, tramite l'Organismo di Vigilanza e con la collaborazione di tutti i responsabili di Business Unit, Funzione, ed Unità, nonché con i Responsabili delle Società Controllate, si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del presente Codice da parte dei destinatari a vigilare con attenzione sull'osservanza del Codice medesimo, a predisporre adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo e ad assicurare la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere, intervenendo, se del caso, con azioni correttive al fine di eliminare le cause di mancata osservanza delle prescrizioni del presente documento.

Le Società si impegnano altresì per la diffusione del Codice, il suo periodico aggiornamento e la messa a disposizione di ogni possibile strumento che favorisce la piena applicazione dello stesso.

Ogni comportamento contrario alla lettera e allo spirito del Codice sarà sanzionato in conformità con quanto previsto dal Codice medesimo.

## Parte I

### Principi Etici e di Condotta

#### Art. 1 – Principi Generali e Destinatari del Codice Etico e di Condotta

I principi e le disposizioni del presente *Codice Etico e di Condotta* (di seguito “Codice”) costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi generali di onestà, diligenza, correttezza, lealtà, integrità, trasparenza e reciproco rispetto.

I principi e le disposizioni del Codice sono vincolanti e la relativa violazione comporta sanzioni, per tutte le persone fisiche o giuridiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione delle Società nonché tutte quelle persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della Società (“Amministratori”), per tutte le persone legate da rapporti di lavoro subordinato, anche occasionale, alla Società (“Dipendenti”) e per tutti coloro che operano in nome o per conto della Società, in qualità, ad esempio, di Amministratori e dipendenti di Società controllate e/o collegate, di agenti, distributori, affiliati, consulenti, partner, concessionari, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa (“Collaboratori”).

Gli Amministratori, i Dipendenti e i Collaboratori sono di seguito definiti congiuntamente “**Destinatari**”.

Sono, invece, *Destinatari non “obbligati”* e quindi non sottoposti a sanzione per violazione delle disposizioni del Codice, i Clienti, gli Azionisti, i Fornitori e tutti i Portatori di Interesse, (Finanziatori, Collettività e Pubbliche Amministrazioni).

A tutte le Società controllate o collegate e ai principali Fornitori è richiesta una condotta in linea con i principi generali del presente Codice.

L’osservanza e la condivisione dei principi contenuti nel Codice Etico da parte di chi non è “obbligato” a farlo, costituisce un criterio di scelta della Società nel selezionare i soggetti con cui intrattenere rapporti commerciali.

#### Art. 2 – Responsabilità

Ciascun *Destinatario* svolge la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a sua disposizione ed assumendo le responsabilità connesse agli adempimenti.

I *Destinatari*, anche nel rispetto della vigente normativa, devono astenersi dal porre in essere comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Codice e devono tempestivamente riferire ai diretti responsabili o all’Organismo di Vigilanza informazioni in merito a:

- violazioni o possibili violazioni delle disposizioni contenute nel Codice;
- richieste di violazione al Codice.

La Direzione della Società proibisce a qualsiasi *Destinatario* di vendicarsi o di compiere azioni di ritorsione contro chicchessia per aver indicato e/o aver aiutato a risolvere una questione attinente all’integrità morale.

#### Art. 3 – Onestà e Correttezza

Tutte le azioni e le operazioni compiute ed i comportamenti tenuti da ciascuno dei *Destinatari* nello svolgimento della funzione o dell’incarico sono ispirati alla legittimità sotto l’aspetto formale e sostanziale, alla tutela della Società, ed alla correttezza.

I *Destinatari* non utilizzano a fini personali informazioni, beni e attrezzature di cui dispongono per lo svolgimento della funzione o dell’incarico o del mandato.

Ciascun *Destinatario* non accetta né effettua, per sé o per altri, pressioni, raccomandazioni o segnalazioni, che possano recare pregiudizio alla Società o indebiti vantaggi per sé, per le Società o per terzi; ciascun *Destinatario* respinge e non effettua promesse di indebite offerte di denaro o altri benefici.

Qualora il *Destinatario* riceva da parte di un terzo un'offerta o una richiesta di benefici, salvo omaggi di uso commerciale o di modico valore, non accetta detta offerta, né aderisce a detta richiesta e ne informa immediatamente il proprio Responsabile o l'Organismo di Vigilanza per le iniziative del caso.

#### Art. 4 – Imparzialità e Conflitto di Interesse

I *Destinatari* perseguono, nello svolgimento della propria attività e/o incarico e/o mandato, gli obiettivi e gli interessi generali della Società, nel rispetto della vigente normativa e del presente Codice.

I *Destinatari* informano senza ritardo il proprio Responsabile o l'Organismo di Vigilanza delle situazioni o attività nelle quali potrebbero essere titolari di interessi in conflitto con quelli delle Società (o qualora di tali interessi siano titolari prossimi congiunti) ed in ogni altro caso in cui ricorrano ragioni di convenienza.

I *Destinatari* rispettano le decisioni che in proposito sono assunte dalla Direzione delle Società.

#### Art. 5 – Informazioni Riservate e Tutela della Privacy

La Società nel trattamento dei dati personali si attiene ai principi di cui al D.Lgs 8 giugno 2003, n. 196 “Codice in Materia di Protezione dei Dati Personali” e garantisce all'interessato i diritti di cui all'art. 7 di detto decreto.

Il trattamento dei dati da parte delle Società sarà diretto esclusivamente all'espletamento delle finalità attinenti all'esercizio della propria attività e secondo modalità che assicurano il pieno rispetto della normativa vigente.

I *Destinatari* assicurano la massima riservatezza relativamente a notizie e informazioni costituenti il patrimonio aziendale o inerenti all'attività delle Società, nel rispetto delle disposizioni di legge, dei regolamenti vigenti e delle procedure interne.

Pertanto, i *Destinatari* sono tenuti ad osservare tutti gli adempimenti previsti dalla normativa in materia di privacy secondo le modalità specificate dalle procedure interne.

E' fatto divieto ai *Destinatari* acquisire, utilizzare e diffondere immagini o filmati concernenti attività, sedi, uffici o documenti/files/dati aziendali.

In particolare, il divieto include immagini o filmati acquisiti nel corso di convention aziendali o di riunioni, che riproducano amministratori, dirigenti, dipendenti o collaboratori di *Ventuno Group S.p.A.* o di società controllate.

Inoltre, è fatto divieto ai *Destinatari*, salvo espressa autorizzazione scritta della Società, pubblicare, diffondere o rivelare a terzi in qualsivoglia modo documenti/files/dati riguardanti l'attività aziendale (quali, a mero titolo esemplificativo, materiale promozionale, organigramma o programmi aziendali), nonché di copiare, riprodurre o conservare, in qualunque forma e con qualsivoglia mezzo, tali documenti.

#### Art. 6 – Principio di Lealtà e Fedeltà

La *Ventuno Group S.p.A.* e le Società Controllate mantengono un rapporto di fiducia e fedeltà reciproca con i *Destinatari*.

L'obbligo di fedeltà comporta il divieto per ogni affiliato di assumere rapporti di lavoro alle dipendenze di terzi, incarichi di consulenza o altre responsabilità per conto di terzi che siano

incompatibili con le attività svolte dalle Società, senza la preventiva autorizzazione scritta della Società stessa ed il divieto di svolgere attività comunque contrarie agli interessi della Società o incompatibili con i doveri d'ufficio.

#### Art. 7 – Risorse Umane

1. La *Ventuno Group S.p.A.* e le Società Controllate riconoscono che le risorse umane costituiscono un fattore di fondamentale importanza per lo sviluppo dell'attività imprenditoriale. La gestione delle risorse umane è fondata sul rispetto della personalità e professionalità di ciascuno.
2. La *Ventuno Group S.p.A.* e le Società Controllate riconoscono che la propria crescita è dovuta anche ad un forte gioco di squadra in cui il rispetto reciproco e la comune fiducia fanno sì che il fattore lavoro, analiticamente e complessivamente considerato sia per una pluralità di aspetti, un elemento di soddisfazione per tutti.
3. La *Ventuno Group S.p.A.* e le Società Controllate ripudiano qualsiasi forma di discriminazione in relazione a età, razza, ceto, origine nazionale, sesso, religione, invalidità, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica, assicurando che i criteri utilizzati nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, nella progressione di carriera, nel licenziamento o nel pensionamento siano basati esclusivamente su parametri di merito e di competenza e comunque legati alle prestazioni lavorative.
4. La *Ventuno Group S.p.A.* e le Società Controllate, in ottemperanza alla normativa vigente in materia di assunzioni ed ispirandosi ai principi di cui alla norma sulla Responsabilità Sociale d'Impresa SA 8000, si impegnano a:
  - a. non usufruire del lavoro infantile (persone con meno di 15 anni o comunque dell'età stabilita dalla legislazione locale) né a favorirne l'utilizzo;
  - b. stabilire, documentare, mantenere e comunicare efficacemente, al proprio personale e ad altre parti interessate, politiche e procedure per il recupero dei bambini trovati a lavorare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile e fornire supporto affinché essi frequentino e restino nella scuola fino al raggiungimento dell'età prescritta;
  - c. stabilire, documentare, mantenere e comunicare efficacemente, al proprio personale e ad altre parti interessate, politiche e procedure per la promozione della educazione di bambini ricadenti nell'ambito della raccomandazione ILO 146 e dei giovani lavoratori (persone con meno di 18 anni) soggetti a istruzione obbligatoria;
  - d. non esporre giovani lavoratori a situazioni, interne o esterne all'organizzazione, pericolose, insicure o nocive alla salute;
  - e. non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro obbligato (lavoro o servizio ottenuto da una persona sotto la minaccia di una qualsiasi penale e per il quale detta persona non si è offerta volontariamente – es. lavoro non volontario, lavoro forzato, lavoro in condizioni di schiavitù);
  - f. non richiedere al personale di lasciare depositi o gli originali dei documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro;
  - g. rispettare il diritto dei lavoratori di aderire e di formare sindacati a propria scelta ed il diritto alla contrattazione collettiva;
  - h. facilitare mezzi alternativi di associazione sindacale e contrattazione collettiva, nei casi in cui tali diritti siano limitati per legge;

- i. garantire che i rappresentanti sindacali non siano discriminati sul luogo di lavoro e che possano comunicare con i lavoratori rappresentati;
  - j. adeguarsi all'orario di lavoro previsto dalle leggi in vigore e dagli standard italiani;
  - k. garantire che il lavoro ordinario non superi le 48 ore settimanali e che sia previsto almeno un giorno di riposo settimanale;
  - l. garantire che il lavoro straordinario (oltre le 48 ore settimanali) non superi le 12 ore settimanali e sia utilizzato solo in circostanze eccezionali, di breve durata e con remunerazione aggiuntiva rispetto alla paga base;
  - m. garantire il rispetto dei minimi retributivi legali o contrattuali per il settore di riferimento, avendo altresì riguardo al fatto che il salario deve comunque soddisfare i bisogni essenziali e deve essere disponibile una parte di reddito ad uso discrezionale del lavoratore;
  - n. garantire che la busta paga sia chiara e comprensibile per tutti;
  - o. assicurare che la retribuzione venga elargita in maniera conveniente ai lavoratori (contanti, assegni, versamenti su c/c);
  - p. garantire che non siano stipulati accordi di lavoro nero o falso apprendistato, per evitare l'adempimento degli obblighi in materia di lavoro.
5. La *Ventuno Group S.p.A.* e le Società Controllate non utilizzano direttamente né favoriscono indirettamente l'uso di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, violenza verbale.

#### *Art. 8 – Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro*

La *Ventuno Group S.p.A.* e le Società Controllate si impegnano a garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro, realizzando le misure per la prevenzione di incidenti, sia nel corso del lavoro e delle attività svolte, sia in conseguenza di esse, minimizzando, per quanto ragionevolmente prevedibile, i pericoli presenti nell'ambiente di lavoro.

La *Ventuno Group S.p.A.* e le Società Controllate adottano *Sistemi* per individuare, evitare o rispondere a potenziali minacce alla Salute e Sicurezza delle persone in conformità al D.Lgs 09 aprile 2008, n.81 e successive modifiche e integrazioni (Testo Unico in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro).

Nell'ambito di tali *Sistemi* sono nominati: il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) responsabile nel garantire la salute e la sicurezza dei luoghi di lavoro secondo quanto previsto dalla normativa vigente, il Medico Competente (MC), i Dirigenti ed i Preposti, l'Addetto al Primo Soccorso (APS), l'Addetto alle Emergenze (AE) ed il Rappresentante dei lavoratori per la Salute e Sicurezza sul Lavoro (RLS).

Le Società s'impegnano altresì a fornire a tutto il personale, anche di nuova assunzione o ri-assegnato ad altre mansioni, una formazione regolare e documentata in materia di Salute e Sicurezza.

Ciascun lavoratore è tenuto al rispetto delle misure di sicurezza predisposte dal Datore di Lavoro in ottemperanza della normativa vigente in materia di Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro. Inoltre, ciascun lavoratore ha il preciso dovere, direttamente o attraverso il proprio rappresentante (RLS), di comunicare tempestivamente al Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) eventuali carenze prevenzionistiche o situazione di rischio riscontrate sui luoghi di lavoro.

Il lavoratore ha il dovere di prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella dei lavoratori con cui condivide spazi e ambienti di lavoro.

*Art. 9 – Molestie sul Luogo di Lavoro*

La *Ventuno Group S.p.A.* e le Società Controllate non ammettono che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne si verificano molestie di alcun genere, quali ad esempio la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli lavoratori o gruppi di lavoratori, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui o la creazione di ostacoli ed impedimenti alle prospettive professionali altrui.

La *Ventuno Group S.p.A.* e le Società Controllate non ammettono molestie sessuali, intendendo come tali, la subordinazione delle possibilità di crescita professionale o di altro vantaggio alla prestazione di favori sessuali o le proposte di relazioni interpersonali private che, per il fatto di essere sgradite al *Destinatario*, possano turbarne la serenità.

*Art. 10 – Abuso di Sostanze Alcoliche o Stupefacenti*

Ciascun dipendente o collaboratore della *Ventuno Group S.p.A.* o delle Società Controllate devono astenersi dal prestare la propria attività sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti o che sortiscano analogo effetto e dal consumare tali sostanze nel corso della prestazione lavorativa.

*Art. 11 – Fumo*

E' fatto divieto di fumare all'interno dei locali della Società *Ventuno Group S.p.A.* e delle Società Controllate.

*Art. 12 – Tutela del Patrimonio Aziendale*

Ogni *Destinatario* è direttamente e personalmente responsabile della protezione, della conservazione e dell'utilizzo dei beni e delle risorse a lui affidate dalla *Ventuno Group S.p.A.* e/o dalle Società Controllate.

I principali obblighi in capo ai *Destinatari* in relazione all'uso dei beni aziendali sono:

- a. operare con la massima diligenza ed attenersi alle procedure operative in essere per l'uso e la tutela di risorse e beni aziendali della Società *Ventuno Group S.p.A.* e delle Società Controllate;
- b. astenersi da usi impropri che possano essere causa di danno, anche all'immagine della Società *Ventuno Group S.p.A.* e delle Società Controllate, perdita di efficienza o comunque, in contrasto con l'interesse delle Società o che possano arrecare offesa alla persona;
- c. adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche e dalle procedure di sicurezza della Società *Ventuno Group S.p.A.* e delle Società Controllate al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei Sistemi Informatici.

*Art. 13 – Utilizzo del Sistema Informatico e Telematico e divieto di danneggiamento d'informazioni, dati e programmi Informatici*

Nell'utilizzo delle risorse Informatiche e Telematiche i *Destinatari* s'ispirano al principio della diligenza e della correttezza e rispettano le regole e le procedure di sicurezza interne.

I *Destinatari*, nello svolgimento delle attività di competenza, devono astenersi dal procurarsi, produrre, riprodurre, importare, diffondere, comunicare, consegnare o comunque, mettere a disposizione di altri, apparecchiature, dispositivi o programmi informatici allo scopo di danneggiare illecitamente un Sistema Informatico o Telematico.

I *Destinatari*, anche attraverso l'introduzione o la trasmissione di dati, non distruggono, deteriorano, cancellano, alterano o sopprimono dati ed informazioni o programmi informatici della Società *Ventuno Group S.p.A.*, delle Società Controllate od altrui e non rendono inutilizzabili i Sistemi Informatici o Telematici utilizzati dallo Stato, da un altro Ente Pubblico o, comunque, di Pubblica Utilità.

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio della Società *Ventuno Group S.p.A.* o delle Società Controllate può giustificare il danneggiamento d'informazioni, dati e programmi Informatici delle Società stesse o di terzi.

#### *Art. 14 – Informativa Contabile e Gestionale*

I *Destinatari* assicurano, in conformità alle rispettive funzioni e mansioni, a far sì che i fatti relativi alla gestione della Società *Ventuno Group S.p.A.* e delle Società Controllate siano rappresentati in maniera corretta e veritiera nella contabilità.

Ogni operazione si deve basare su adeguata documentazione ed essere ragionevolmente verificabile. I principi utili nell'attività contabile e gestionale, sono quelli della correttezza, completezza e trasparenza, in pieno adempimento alla normativa vigente. Eventuali omissioni dovranno essere integrate; eventuali falsificazioni perseguite a norma della vigente normativa.

#### *Art. 15 – Antiriciclaggio*

La Società *Ventuno Group S.p.A.* e le Società Controllate non dovranno in alcun modo ed in nessuna circostanza essere implicate in vicende relative al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali; inoltre, s'impegnano a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di riciclaggio.

Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con partner in relazioni d'affari di lungo periodo i *Destinatari* sono tenuti a raccogliere informazioni circa la reputazione della controparte.

#### *Art. 16 – Tutela Ambientale*

Nell'ambito della propria attività, la Società *Ventuno Group S.p.A.* e le Società Controllate s'ispirano al principio di salvaguardia dell'ambiente (ad es. riduzione impatti ed inquinamento ambientale, riduzione produzione rifiuti, incremento acquisti prodotti "verdi", etc.).

La ricerca e l'innovazione tecnologica devono essere dedicate in particolare alla realizzazione e promozione di prodotti e processi sempre più compatibili con l'ambiente.

#### *Art. 17 – Immagine della Società*

L'immagine della Società *Ventuno Group S.p.A.* e delle Società Controllate è costituita anche dalla presentabilità, gentilezza, onestà professionalità di colui che lo contatta il Cliente/Utente. Di tanto i *Destinatari* si dichiarano consapevoli.

## Parte II

### Norme di condotta

#### Art. 18 – Condotta negli Affari

La Società *Ventuno Group S.p.A.* e le Società Controllate nello svolgimento delle relazioni d'affari si ispirano ai principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza.

A tal fine, i *Destinatari* le cui azioni possono essere riferibili a qualsiasi titolo alla Società *Ventuno Group S.p.A.* o alle Società Controllate, dovranno seguire comportamenti corretti negli affari di interesse delle stesse astenendosi dal porre in essere, legittimare o favorire comportamenti che non siano strettamente conformi alla normativa vigente ed ai principi di correttezza, diligenza, e legalità di cui al presente Codice.

Lo stile di comportamento del *Destinatario* nel contatto con i Clienti/Utenti dovrà essere improntato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia, alla collaborazione e professionalità, oltre che, ovviamente, ad ogni più opportuno standard di buona educazione. Il *Destinatario* dovrà sempre tendere ad ottenere la fiducia del Cliente/Utente.

#### Art. 19 – Tutela della Concorrenza

La Società *Ventuno Group S.p.A.* e le Società Controllate riconoscono che la concorrenza corretta e leale costituisce elemento fondamentale per lo sviluppo delle stesse.

Nella contesa delle quote di mercato, la Società *Ventuno Group S.p.A.* e le Società Controllate operando nel rispetto del principio di integrità, rispettano la normativa in materia di concorrenza ed antitrust.

I *Destinatari*, nello svolgimento delle attività di competenza, hanno l'obbligo di astenersi dal porre in essere comportamenti che abbiano come effetto quello di impedire o pregiudicare la regolare competizione economica.

#### Art. 20 – Rapporti con i Clienti

La Società *Ventuno Group S.p.A.* e le Società Controllate sono consapevoli che la soddisfazione del Cliente/Utente costituisce elemento fondamentale per perseguire il successo dell'attività imprenditoriale.

A tal fine, i *Destinatari* hanno il dovere di:

- comunicare i requisiti/caratteristiche del servizio/prodotto proposto in maniera chiara, semplice e veritiera senza il ricorso a pratiche elusive o comunque valutabili come scorrette;
- fornire accurate ed esaurienti informazioni sui prodotti e servizi in modo che il Cliente/Utente possa assumere decisioni consapevoli;
- attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di altro genere.

Tutte le comunicazioni con il Cliente/Utente devono essere chiare, semplici, complete, tempestive e conformi alla normativa vigente.

La Società *Ventuno Group S.p.A.* e le Società Controllate si riservano di controllare e perseguire ogni atteggiamento del *Destinatario* che, eccedendo i limiti dell'attività contrattualmente definita, sia esagerato e/o fuorviante per il Cliente/Utente nel tentativo di favorire il buon fine dei contatti.

I *Destinatari* si impegnano a comunicare in maniera tempestiva al Cliente/Utente ogni informazione inoltratagli dalla Società *Ventuno Group S.p.A.* e/o dalle Società Controllate.

I comportamenti dell'affiliato e del personale dallo stesso preposto sono orientati alla centralità del Cliente/Utente in modo che lo stesso possa percepire che i servizi/prodotti offerti sono ritagliati su misura, a seguito dell'attento ascolto delle specifiche esigenze del Cliente/Utente medesimo.

*Art. 21 – Rapporti con i Fornitori*

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto devono essere effettuate sulla base di una valutazione obiettiva e trasparente che tenga conto, tra l'altro, del prezzo, della capacità di fornire e garantire servizi di livello adeguato e del possesso dei requisiti richiesti.

I *Destinatari* coinvolti nei processi d'approvvigionamento hanno l'obbligo di:

- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei fornitori;
- coinvolgere e collaborare con i fornitori al fine di assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze del Cliente/Utente in termine di qualità, costi e tempi di consegna, in misura almeno pari alle loro aspettative;
- non indurre un fornitore a stipulare un contratto a lui sfavorevole lasciandogli intendere un successivo contratto più vantaggioso;
- non precludere ad alcuna azienda fornitrice in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura, assicurando nella selezione criteri di valutazione oggettivi, secondo modalità dichiarate e trasparenti.

Inoltre, le Società si impegnano ad assicurare la massima vigilanza nei confronti di tutti i fornitori relativamente all'osservanza del Codice Etico e di Condotta.

*Art. 22 – Rapporti con Istituzioni e Pubblici Funzionari*

L'assunzione di impegni con la Pubblica Amministrazione e con le Pubbliche Istituzioni è riservata esclusivamente alle funzioni aziendali preposte ed autorizzate.

I *Destinatari* che nell'ambito delle loro funzioni si trovino ad avere legittimamente rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Pubbliche Istituzioni, hanno la responsabilità di verificare preventivamente e con la dovuta diligenza che quanto dichiarato e/o attestato, nell'interesse della Società *Ventuno Group S.p.A.* e delle Società Controllate, sia veritiero e corretto.

Si proibisce di offrire o di accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione, bene o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione e con le Pubbliche Istituzioni.

In particolare, i *Destinatari* non devono promettere od offrire a Pubblici Ufficiali, a dipendenti della Pubblica Amministrazione o di Pubbliche Istituzioni, a loro parenti o ad alti interlocutori che agiscono per tali Istituzioni, pagamenti, beni o altri vantaggi per promuovere o favorire gli interessi delle Società. Omaggi e atti di cortesia e di ospitalità verso tali figure sono consentiti quando siano di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere autorizzato e documentato in modo adeguato.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, i *Destinatari* non devono cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni, per conto della Pubblica Amministrazione.

In tali casi, è fatto divieto di:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire o in alcun modo fornire omaggi;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Tali disposizioni si applicano anche a eventuali consulenti o soggetti “terzi” incaricati a rappresentare la Società *Ventuno Group S.p.A.* o le Società Controllate nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, per i quali si dovrà anche verificare l’inesistenza di conflitti d’interesse.

Qualsiasi *Destinatario* venga a conoscenza di violazioni (effettive o potenziali) commesse internamente o da terzi, oppure riceva richieste o proposte di benefici da pubblici funzionari, deve immediatamente riferire al proprio superiore e/o direttamente all’Organismo di Vigilanza.

## Parte III

### Modalità di Attuazione del Codice Etico e di Condotta

#### Art 23 – Approvazione e Diffusione del Codice

Il *Codice Etico e di Condotta* è approvato dal Consiglio d'Amministrazione della Società *Ventuno Group S.p.A.* su proposta del Presidente e/o dell'Organismo di Vigilanza.

Il *Codice Etico e di Condotta* è comunicato ai CdA delle Società Controllate che provvedono con apposita delibera, a recepire lo stesso.

La Società *Ventuno Group S.p.A.* provvede ad informare tutti i *Destinatari* (compreso il personale ed i collaboratori delle Società Controllate) sulle disposizioni e sull'applicazione del Codice, raccomandandone l'osservanza.

In particolare la Società provvede alla comunicazione del Codice attraverso le seguenti modalità:

- informativa al personale sull'adozione del Codice;
- consegna di copia del Codice ai dipendenti, previa sottoscrizione di una dichiarazione di avvenuta ricezione;
- informativa ai *Destinatari* esterni;
- inserimento nei contratti stipulati dalla Società *Ventuno Group S.p.A.* (con particolare riferimento ai contratti con Fornitori, Affiliati, Consulenti) di una clausola volta ad informare i terzi dell'esistenza e della rilevanza contrattuale del Codice Etico, del seguente tenore:

“**Codice Etico e di Condotta:** la Società nella conduzione dei propri affari e nella gestione dei propri rapporti, si riferisce ai principi contenuti nel proprio *Codice Etico e di Condotta*. La violazione delle disposizioni contenute nel *Codice Etico e di Condotta* da parte della controparte contrattuale potrà comportare, a seconda della gravità dell'infrazione, anche la risoluzione per giusta causa in danno del presente contratto”.

#### Art. 24 – Organismo di Vigilanza

Per la completa osservanza e interpretazione delle norme contenute nel presente Codice viene istituito un Organismo di Vigilanza con caratteristiche di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità.

#### Art. 25 – Compiti dell'Organismo di Vigilanza

La Società *Ventuno Group S.p.A.* ha istituito un Organismo di Vigilanza – OdV che svolge un ruolo, consultivo, propositivo e di sorveglianza.

I CdA delle Società Controllate hanno affidato con apposita delibera all'OdV della Società controllante *Ventuno Group S.p.A.* il compito di sorvegliare sulla continua adeguatezza e sulla corretta applicazione del Codice Etico e di Condotta da parte delle Società Controllate.

Pertanto, l'OdV della Società *Ventuno Group S.p.A.* rappresenta per le Società Controllate il punto di riferimento per la corretta attuazione del Codice Etico e di Condotta e per le segnalazioni sull'inosservanza delle prescrizioni nello stesso contenute da parte di tutti i *Destinatari*.

Rientrano tra le competenze dell'OdV le seguenti attività:

- vigilare su funzionamento e osservanza del Codice Etico e di Condotta nonché del Modello 231 segnalando le eventuali inadempienze;
- vigilare sull'adeguatezza e sulla reale efficacia del Codice Etico e di Condotta nonché del Modello 231 rispetto alla prevenzione degli illeciti in relazione alle specifiche attività svolte;

- garantire nel tempo la funzionalità del Codice Etico e di Condotta nonché del Modello;
- valutare la continua adeguatezza del Codice Etico e di Condotta nonché del Modello rispetto alle mutate condizioni normative e/o organizzative;
- curare l'aggiornamento del Codice Etico e di Condotta nonché del Modello, ove ritenuto necessario;
- acquisire presso tutti i *Destinatari* del Codice Etico e di Condotta e del Modello la documentazione aziendale e le informazioni ritenute utili per assolvere alle proprie responsabilità;
- valutare l'adeguatezza delle iniziative di informazione e formazione svolte sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Codice Etico e di Condotta e nel Modello, nonché del livello di conoscenza dello stesso;
- assicurarsi che siano svolte opportune iniziative di informazione e formazione sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Codice Etico e di Condotta e nel Modello nonché del livello di conoscenza dello stesso, anche sulla base delle richieste di chiarimento e delle segnalazioni pervenute;
- svolgere attività di reporting nei confronti degli organi sociali.

L'OdV ha libero e pieno accesso alla documentazione delle Società Controllate.

## Parte IV Sanzioni

### *Art. 26 – Sanzioni nei Confronti dei Dipendenti*

Le disposizioni del presente Codice sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai *Destinatari* (eccetto che per i *Destinatari* “non obbligati” come definiti dall’art. 1 del presente Codice) e dai soggetti aventi relazioni d’affari con le Società ai sensi e per gli effetti dell’art. 2104 cc.

La violazione delle norme del Codice potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali o illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall’art 7 dello Statuto dei Lavoratori, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto o dell’incarico e all’eventuale risarcimento dei danni.

In particolare potranno essere emesse le seguenti sanzioni:

- RICHIAMO ORALE, per le infrazioni di minima gravità;
- RICHIAMO SCRITTO, nei casi di recidiva nelle infrazioni di minima gravità;
- MULTA, nei casi di infrazioni ritenute di maggiore gravità dovute a negligenza;
- SOSPENSIONE DALLA RETRIBUZIONE E DAL SERVIZIO, nei casi di recidiva, oltre la terza volta nell’anno solare, in qualunque delle violazioni che prevedono la multa;
- LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO, nei casi di recidiva, oltre la terza volta nell’anno solare, in qualunque delle violazioni che prevedono la sospensione e nelle ipotesi di violazioni di rilevante gravità.

### *Art. 27 – Sanzioni nei Confronti dei Dirigenti*

Per quanto attiene ai Dirigenti, poiché la contrattazione collettiva applicata non prevede un vero e proprio sistema disciplinare per gli stessi, per l’applicazione delle sanzioni si dovrà fare riferimento a quanto previsto dal contratto individuale.

In mancanza di specifica previsione nel contratto individuale, nel caso in cui la violazione delle norme di condotta sia posta in essere da un Dirigente, troveranno applicazione le misure disciplinari applicabili ai Dipendenti di cui all’art. 26, con riferimento specifico al CCNL Dirigenti ed Industria. Inoltre, in riferimento alla procedura da applicare ed in accoglimento dell’orientamento più rigoroso delle Suprema Corte, appare opportuno procedere secondo le prescrizioni dell’art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, ritenuto da più sentenze della Corte di Cassazione applicabile anche ai Dirigenti con le seguenti precisazioni in ordine alla sospensione ed al licenziamento:

- SOSPENSIONE: il Dirigente che, nell’ambito delle aree/processi a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico e/o del Modello 231 o violi le procedure interne dal medesimo previste, dovrà essere sottoposto alla sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro per un lasso di tempo adeguato all’importanza della violazione commessa, comunque non superiore a 10 giorni, con corrispondente decurtazione del compenso, e potrà essere trasferito ad altra sede territoriale o ad altro settore funzionale, con parità di mansioni, laddove al comportamento sanzionato consegua una necessità obbiettiva derivante da ragioni d’incompatibilità ambientale.

In ipotesi di reiterazione del comportamento, il Dirigente sarà tenuto - oltre all’applicazione di quanto precedentemente descritto - anche al versamento di una penale per una somma pari al 50% dell’importo di una retribuzione mensile.

- LICENZIAMENTO: Il Dirigente che, nell'ambito dei processi/attività a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico e di Condotta o violi le procedure interne dal medesimo previste, compiendo con ciò un atto contrario all'interesse della Società ovvero ponendo in essere una condotta diretta in modo non equivoco a commettere uno dei reati sanzionati dal D.Lgs. 231/01, sarà per ciò stesso sottoposto a licenziamento.

Le sanzioni saranno applicate, decorsi 5 giorni dalla contestazione scritta, dal Consiglio d'Amministrazione.

#### *Art. 28 – Sanzioni nei Confronti degli Amministratori*

La posizione degli Amministratori è di massima delicatezza: nell'ipotesi in cui si verificassero condotte in violazione delle prescrizioni del Codice Etico e di Condotta e/o del Modello 231 da parte di Amministratori, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad informarne l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

Sarà, quindi, il Consiglio di Amministrazione a valutare la situazione e ad adottare i provvedimenti ritenuti opportuni, nel rispetto della normativa vigente.

#### *Art. 29 – Sanzioni nei Confronti di Terzi*

Comportamenti messi in atto da terze parti in contrasto con quanto previsto dal presente Codice Etico e di Condotta potranno essere sanzionati con la risoluzione del contratto, ai sensi degli artt. 1453 e 1456 del codice civile e con la richiesta di risarcimento degli eventuali danni procurati.

## Disposizioni Transitorie e Finali

### *Art. 30 – Entrata in vigore*

Il presente Codice entra in vigore dal 08 Settembre 2008 (**15 gg successivi alla pubblicazione sul sito web o dalla diffusione**).

Il Codice Etico e di Condotta è oggetto di periodiche revisioni; ogni variazione o integrazione deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione.

## Riferimenti Normativi

Il presente Codice Etico e di Condotta fa riferimento a:

- Codice Civile;
- Statuto dei Lavoratori;
- Decreto Legislativo 09 aprile 2008, n.81 e D.Lgs 03 agosto 2009, n. 106 (Testo Unico Sicurezza);
- Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231;
- Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196;
- Norma SA 8000;
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino;
- Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne;
- United States Foreign Corrupt Practices Act del 1977 (FCPA).

Il presente Codice Etico e di Condotta fa inoltre riferimento alle seguenti convenzioni dell'International Labour Organization - ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro):

- Convenzioni ILO 29 e 105, sul lavoro obbligato e vincolato;
- Convenzione ILO 87, sulla libertà di associazione;
- Convenzione ILO 98, sul diritto di contrattazione collettiva;
- Convenzioni ILO 100 e 111, sulla parità di retribuzione, per lavoro uguale e discriminazioni;
- Convenzione ILO 135 sui rappresentanti dei lavoratori;
- Convenzioni ILO 138 e 146 sull'età minima per il lavoro;
- Convenzioni ILO 155 e 164 sulla sicurezza e salute sul lavoro;
- Convenzione ILO 159 sulla riabilitazione professionale e impiego delle persone disabili.