CODICE ETICO E DI CONDOTTA AZIENDALE

CODICE ETICO E DI CONDOTTA AZIENDALE

INDICE

1. DISPOSIZIONI GENERALI 4
1.1 Ambito di applicazione del Codice 4
1.2 Regole generali di comportamento 5
1.3 Rapporti con gli stakeholders 5
1.4 I principi di riferimento 5
2. CONFLITTO DI INTERESSI 6
2.1 Interessi aziendali ed individuali 6
2.2 Prevenzione dei conflitti di interesse 7
2.3 Opportunità aziendali 7
3. CRITERI DI CONDOTTA DEI VERTICI AZIENDALI 7
3.1 Principi generali 7
3.2 Conflitti di interesse 7
3.3 Rimborsi spese 8
4. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE 8
4.1 Regole generali 8
4.2 Rapporti di natura commerciale con la Pubblica Amministrazione 8
4.3 Rapporti di natura non commerciale con la Pubblica Amministrazione 8
4.4 Regole per i terzi rappresentanti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione 9
4.5 Utilizzo dei sistemi informatici della Pubblica Amministrazione 9
4.6 Rapporti con l'Amministrazione Finanziaria e gestione di adempimenti fiscali 9
4.7 Rapporti con le autorità preposte alla verifica degli adempimenti relativi al personale 9
4.8 Rapporti con le Autorità giudiziarie 9
4.9 Rapporti con le Autorità di vigilanza 9
4.10 Finanziamenti ed erogazioni pubbliche 10
5. RAPPORTI CON LE ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI 10
6. RAPPORTI CON CLIENTI, FORNITORI, CONSULENTI 11
6.1 Regole generali 11
6.2 Relazioni con i clienti 11
6.3 Rapporti con i fornitori e con i consulenti esterni 11
7. RAPPORTI CON IL MONDO SCIENTIFICO E ATTIVITA' PROMOZIONALE 12
7.1 Borse di studio e consulenze scientifiche 12
7.2 Rapporti con le società scientifiche 12
7.3 Messaggi promozionali 12
7.4 Pubblicità su giornali e riviste 12
7.5 Siti internet 13
8. OMAGGI E REGALIE 13
8.1 Principi generali 13
8.2 Doni ed altri strumenti di influenza impropria nei confronti della Pubblica Amministrazione 13
8.3 Regalie a clienti, fornitori e consulenti 14
9. CONTRIBUTI E SPONSORIZZAZIONI 14
9.1 Principi generali 14

9.2 Sponsorizzazioni in ambito scientifico....14
10. CONTABILITÀ E CONTROLLO....14
10.1 Principi generali....14
10.2 Osservanza delle procedure....15
10.3 Esemplificazione delle regole attuative....15
10.4 Collaborazione alle attività di controllo....16
11. REGOLE IN MATERIA DI REATI SOCIETARI....16
11.1 Principi generali....16
11.2 Operazioni sul capitale....16
12. DIPENDENTI E POLITICHE DEL PERSONALE....17
12.1 Principi generali....17
12.2 Selezione e gestione del personale....17
12.3 Sicurezza e salute sul lavoro....17
12.4 Parità di genere....20
12.5 Tutela della persona....22
12.6 Doveri del personale e dei collaboratori....23
12.7 Pari Opportunità/Divieto di discriminazioni....23
13. RISERVATEZZA E COMUNICAZIONE ESTERNA....24
13.1 Gestione delle informazioni riservate....24
13.2 Insider Trading....25
13.3 Rispetto della normativa sulla Privacy....25
13.4 Comunicazione con i Mass Media....26
14. PREVENZIONE DI REATI SPECIFICI....26
15. MODALITÀ D'ATTUAZIONE....27
15.1 Organismo di Vigilanza....27
15.2 Segnalazioni di possibili violazioni....27
15.3 Diffusione ed attuazione del Codice....28
15.4 Procedimento disciplinare....28
15.5 Sanzioni....28
15.6 Deroghe....29

Introduzione

Malvestio S.p.A., si impegna ad osservare i più elevati standard di etica e correttezza nella condotta aziendale. Il presente "Codice Etico e di Condotta aziendale" (nel seguito, per brevità, "***Codice***") rispecchia le pratiche commerciali e i principi di autodisciplina alla base di tale impegno.

Il presente Codice esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali e definisce l'insieme dei valori e dei principi, nonché le linee di comportamento che devono essere assunti dagli "Amministratori" di Malvestio S.p.A., da tutte le persone legate da rapporti di lavoro con le Società ("Dipendenti"), e da tutti coloro che operano per la Società, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa ("Collaboratori").

Per altro verso, l'ordinamento giuridico nazionale italiano riconosce ora rilevanza giuridica e finalità scriminanti all'adozione di princìpi etici e di condotta aziendale, a seguito dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 231/2001 ("***Decreto***") e sue integrazioni e variazioni ("*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*").

L'adozione ed il rispetto del Codice – che si colloca all'interno di un più ampio Modello Organizzativo interno di Gestione e Controllo – può assumere una valenza scriminante e di protezione a beneficio della Società che, in tal caso, resterebbe al riparo dalle sanzioni previste nel Decreto.

Il Codice è, pertanto, complementare alle procedure interne esistenti volte, direttamente o indirettamente, a ridurre il rischio del compimento di reati di cui al D. Lgs. 231/2001 e tiene conto dei suggerimenti inclusi nelle apposite Linee Guida emanate da Confindustria (approvate dal Ministero della Giustizia in data 2 aprile 2008).

L'osservanza delle disposizioni in esso contenute è da considerarsi parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dal personale di Malvestio S.p.A., anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 del codice civile. La violazione delle norme del Codice potrà quindi costituire inadempimento grave alle obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro e fonte di illecito civile, con ogni conseguente responsabilità personale.

Analogamente, la Società si riserva di tutelare i propri interessi in ogni sede competente nei confronti di terzi collaboratori (fornitori, agenti, consulenti e partners commerciali) che abbiano violato le norme del presente Codice a loro destinate e che abbiano formato oggetto di pattuizione contrattuale con Malvestio S.p.A..

1. DISPOSIZIONI GENERALI

1.1 Ambito di applicazione del Codice

Le disposizioni contenute nel presente Codice vincolano gli amministratori, i sindaci, i dirigenti, i dipendenti e, più in generale, tutto il personale di Malvestio S.p.A. ("***Destinatari***"). Esse, ove applicabili e rilevanti, vincolano altresì gli eventuali collaboratori e consulenti esterni, nel caso in cui agiscano in nome e/o per conto di Malvestio S.p.A..

1.2 Regole generali di comportamento

Malvestio S.p.A. promuove elevati standard di integrità conducendo i propri affari in modo onesto ed etico. L'integrità e la reputazione di Malvestio S.p.A. dipendono dall'onestà, dalla correttezza e dall'integrità con la quale ogni persona all'interno della Società esercita la propria professione.

In applicazione di quanto precede, ogni operazione e transazione posta in essere a vantaggio o nell'interesse di Malvestio S.p.A. o che comunque ne coinvolga il nome e la reputazione, deve improntarsi alla massima correttezza gestionale, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale ed alla chiarezza e verità nei riscontri contabili, secondo le norme vigenti e secondo le procedure adottate da Malvestio S.p.A. e deve essere, altresì, opportunamente documentata ed assoggettabile a verifica.

Tutte le attività lavorative di quanti operano per la Società devono essere svolte con impegno professionale, rigore morale e correttezza gestionale, anche al fine di tutelare l'immagine dell'azienda.

1.3 Rapporti con gli stakeholders

La Società considera di primaria importanza la gestione dei rapporti tra la Società medesima e gli stakeholders, intendendosi per tali tutti i soggetti pubblici o privati, italiani e stranieri – individui, gruppi, aziende, istituzioni – che abbiano a qualsiasi titolo contatti con la Società e/o abbiano comunque un interesse nelle attività che l'azienda pone in essere.

La Società impronta il proprio operato alla puntuale osservanza delle leggi, delle regole di mercato e dei principi ispiratori della concorrenza leale.

1.4 I principi di riferimento

Conformità alle leggi, trasparenza e correttezza gestionale, fiducia e cooperazione con gli stakeholders sono i principi etici cui la Società si ispira - e da cui deriva i propri modelli di condotta - al fine di competere efficacemente e lealmente sul mercato, migliorare la soddisfazione dei propri clienti, accrescere il valore per gli azionisti e sviluppare le competenze e la crescita professionale delle proprie risorse umane.

Il rispetto della legge, nella lettera e nello spirito, è il principio fondamentale alla base di questo Codice. E' compito dei dipendenti comprendere i requisiti legali e normativi che si applicano alle loro unità aziendali e alle loro aree di responsabilità. La Società pone in essere sessioni periodiche di training per accertarsi che tutti i dipendenti si attengano alle leggi, alle normative e alle disposizioni vigenti associate al loro incarico, ivi comprese le leggi che vietano l'insider trading.

In particolare, la convinzione di agire in qualche modo a vantaggio dell'azienda non giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con i suddetti principi. Tutti coloro che operano nella Società, senza distinzioni ed eccezioni, sono, pertanto, impegnati ad osservare e far osservare questi principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. Tale impegno richiede che anche i soggetti con cui la Società ha rapporti a qualunque titolo agiscano nei suoi confronti con regole e modalità ispirate agli stessi valori.

Non sarà tollerata alcuna inosservanza della legge. Eventuali violazioni di leggi nazionali o straniere, norme e disposizioni potrebbero rendere sia un particolare individuo che Malvestio S.p.A. perseguibili civilmente e/o penalmente. E' bene essere consapevoli del fatto che sia il comportamento che qualsiasi

tipo di documento scritto, comprese le e-mail, potrebbero essere soggetti a controlli interni ed esterni e che, in caso di indagine o di una causa civile, potrebbero essere esaminati da terzi. E' nell'interesse di tutti conoscere e rispettare i nostri obblighi legali ed etici.

2. CONFLITTO DI INTERESSI

2.1 Interessi aziendali ed individuali

Tra Malvestio S.p.A. ed i propri dipendenti sussiste un rapporto di piena fiducia, nell'ambito del quale è dovere primario del dipendente utilizzare i beni dell'impresa e le proprie capacità lavorative per la realizzazione dell'interesse societario, in conformità ai principi fissati nel Codice, che rappresentano i valori cui la Società si ispira.

Malvestio S.p.A. rispetta il diritto dei Destinatari a gestire i loro affari ed investimenti personali e non esercita alcuna ingerenza nelle loro vite personali. Allo stesso tempo, i Destinatari devono evitare i conflitti che possono crearsi qualora i loro interessi personali interferiscano in qualsiasi modo con l'esercizio dei loro doveri o con gli interessi di Malvestio S.p.A.. Un conflitto di interessi può essere generato da una prospettiva attuale o futura di guadagno personale, oppure dalla necessità di soddisfare un impegno personale prioritario o concorrente. Anche la sola parvenza di un conflitto di interessi può essere dannosa e deve pertanto essere evitata.

In tale prospettiva, gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori a vario titolo di Malvestio S.p.A. devono evitare ogni situazione ed astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale a quelli della azienda o che possa interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse dell'impresa. Il verificarsi di situazioni di conflitto d'interessi, oltre ad essere in contrasto con le norme di legge e con i principi fissati nel Codice, risulta pregiudizievole per l'immagine e l'integrità aziendale.

Qualsiasi ipotesi di conflitto di interesse deve essere evitata e si ritiene proibita, a meno che non siano specificamente autorizzata, come descritto più oltre. In caso di dubbio su un potenziale conflitto o qualora i Destinatari riscontrino un conflitto reale o potenziale, i Destinatari devono interpellare il proprio responsabile di funzione, o, in assenza, l'Organismo di Viglianza (come descritto nella Sezione "Modalità di attuazione").

A titolo meramente esemplificativo, le seguenti circostanze potrebbero comportare conflitti di interessi:

A. Assunzione di impieghi lavorativi: è proibita qualsiasi attività volta a favorire o sostenere la posizione di un concorrente a danno di Malvestio S.p.A., ivi compresi l'impiego o la prestazione di servizio presso l'Organo Amministrativo di un concorrente.

B. Possesso, diretto o indiretto, di un significativo interesse finanziario in qualsiasi entità che intrattenga affari, cerchi di intrattenere affari o agisca in concorrenza con Malvestio S.p.A..

C. Richiesta o accettazione di doni, favori, prestiti o trattamenti di favore da qualsiasi persona che intrattenga o cerchi di intrattenere affari con Malvestio S.p.A.. Per ulteriori particolari in merito a questo tipo di conflitto, si rinvia alla Sezione "Omaggi e regalie".

D. Richiesta di contributi per qualsiasi istituto di beneficenza o candidato politico da qualsiasi persona o entità che intrattenga o cerchi di intrattenere affari con Malvestio S.p.A..

E. Trarre personalmente vantaggio dalle opportunità aziendali.

F. Instaurazione di transazioni commerciali con i propri familiari o con un'azienda nella quale si ha un significativo interesse finanziario.

2.2 Prevenzione dei conflitti di interesse

Al fine di evitare situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse, Malvestio S.p.A., al momento di assegnazione dell'incarico o di avvio del rapporto di lavoro, richiede ai propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo di sottoscrivere un'apposita dichiarazione che esclude la presenza di condizioni di conflitto di interesse tra singolo ed azienda.

Tale dichiarazione prevede inoltre che il soggetto s'impegni ad informare tempestivamente la Società – nella figura del proprio responsabile di funzione – nel caso in cui dovesse trovarsi in situazioni effettive o potenziali di conflitto di interessi.

Malvestio S.p.A. richiede che chiunque abbia notizia di situazioni di conflitto di interessi ne dia – tramite le modalità previste dai protocolli specifici – tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

2.3 Opportunità aziendali

Non è consentito trarre personalmente vantaggio da opportunità offerte da Malvestio S.p.A. che vengono presentate o rivelate in virtù della posizione all'interno della Società o dell'utilizzo del patrimonio o delle informazioni aziendali, a meno di espressa autorizzazione scritta da parte del responsabile di funzione competente. Anche le opportunità acquisite privatamente potrebbero dare adito a dubbi, se sono in qualche modo correlate a settori di attività in cui è attiva la Società o verso i quali la stessa nutre un interesse. Qualsiasi partecipazione significativa ad un investimento o ad una opportunità di affari esterna correlata ai settori di attività aziendale è soggetta ad autorizzazione preventiva. Non è consentito sfruttare la posizione all'interno della Società oppure il patrimonio o le informazioni aziendali per realizzare guadagni personali impropri, né operare in concorrenza con la Società.

3. CRITERI DI CONDOTTA DEI VERTICI AZIENDALI

3.1 Principi generali

Gli Amministratori, i Sindaci, i dirigenti, nonché i responsabili di funzione di Malvestio S.p.A. sono tenuti al rispetto del presente Codice e ad informare la propria attività a valori di onestà, lealtà, correttezza ed integrità.

3.2 Conflitti di interesse

Gli Amministratori, i Sindaci, i Dirigenti nonché i responsabili di funzione di Malvestio S.p.A. sono tenuti ad astenersi da qualsiasi attività che possa essere ritenuta, anche potenzialmente, in conflitto con gli interessi della Società o della società di appartenenza.

Nello svolgimento delle attività sociali, i soggetti di cui al primo comma sono tenuti, all'insorgere di un interesse proprio, attuale o potenziale, a darne tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza, ai quali compete la valutazione circa la sussistenza di eventuali conflitti di interesse, incompatibilità o

situazioni di pregiudizio, astenendosi nel frattempo dal porre in essere qualsiasi condotta riconducibile alla situazione comunicata.

3.3 Rimborsi spese

I soggetti di cui al precedente paragrafo si attengono a criteri di lealtà, correttezza e trasparenza nella richiesta dei rimborsi spese; a tal fine essi sono tenuti a conoscere e rispettare le procedure interne di Malvestio S.p.A. in materia, in particolare avendo cura che ciascuna pratica di rimborso sia adeguatamente documentata e/o documentabile.

4. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

4.1 Regole generali

Nei rapporti di qualsiasi natura con la Pubblica Amministrazione è espressamente vietato porre in essere o istigare altri a porre in essere pratiche corruttive di ogni genere. Tutti i destinatari del presente Codice dovranno agire nel pieno rispetto dei principi di correttezza, veridicità ed integrità. In particolare, le relazioni con la Pubblica Amministrazione, pubblici ufficiali o soggetti incaricati di pubblico servizio debbono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili così da salvaguardare l'integrità e la reputazione della Società.

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti, di qualsiasi genere, con la Pubblica Amministrazione, pubblici ufficiali o soggetti incaricati di pubblico servizio sono riservate esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte ed al personale autorizzato. In ogni caso, è fatto obbligo di conservare diligentemente la documentazione relativa alle situazioni in cui la Società è entrata in contatto con la Pubblica Amministrazione.

4.2 Rapporti di natura commerciale con la Pubblica Amministrazione

Nelle ipotesi di trattative di affari o di rapporti tra Malvestio S.p.A. e soggetti pubblici, tutti i destinatari del presente Codice sono obbligati ad astenersi:

- dall'offrire opportunità di lavoro o commerciali a favore del funzionario pubblico coinvolto nella trattativa o nel rapporto, ai suoi familiari o a soggetti in qualunque modo allo stesso riconducibili;

- dall'offrire ai suddetti soggetti regali, omaggi o benefici, anche tramite terzi, salvo che si tratti di atti di cortesia commerciale di modico valore;

- dal tentativo di carpire al funzionario pubblico informazioni riservate;

- dall'influenzare impropriamente, anche tramite terzi, le decisioni dell'istituzione interessata.

Con riferimento agli omaggi ed alle regalie valgono altresì le regole previste nella successiva sezione "Omaggi e regalie".

4.3 Rapporti di natura non commerciale con la Pubblica Amministrazione

I medesimi obblighi comportamentali sopra descritti valgono anche nei rapporti, a qualsiasi titolo intrattenuti, da Malvestio S.p.A. con la Pubblica Amministrazione di qualsiasi settore (quali ad esempio:

Ministero della Salute, Agenzia delle Entrate, Guardia di Finanza, amministrazioni competenti in materia di lavoro, etc.).

Nel caso di accessi, ispezioni e verifiche da parte di pubblici funzionari presso la Società, dovrà darsi immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

4.4 Regole per i terzi rappresentanti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

Qualora Malvestio S.p.A. utilizzi consulenti o, comunque, soggetti esterni alla Società per essere rappresentata nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, dovrà essere previsto che i terzi coinvolti accettino per iscritto le regole del Codice, pena la risoluzione del contratto ed il risarcimento del danno.

4.5 Utilizzo dei sistemi informatici della Pubblica Amministrazione

E' vietato alterare il funzionamento di un sistema informatico o telematico della Pubblica Amministrazione o manipolare i dati in esso contenuti.

4.6 Rapporti con l'Amministrazione Finanziaria e gestione di adempimenti fiscali

I rapporti con l'Amministrazione finanziaria e con tutte le autorità di controllo alla stessa correlate (ad esempio, Guardia di Finanza) devono ispirarsi ai principi di veridicità, correttezza e collaborazione. In particolare, è espressamente vietato porre in essere o istigare altri a porre in essere pratiche corruttive di qualsiasi genere. Le stesse disposizioni sono applicabili alla gestione degli adempimenti fiscali.

In caso di ispezioni, accessi e/o verifiche delle competenti Autorità è opportuno che ne venga data immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

4.7 Rapporti con le autorità preposte alla verifica degli adempimenti relativi al personale

I rapporti con le Autorità preposte alla verifica della correttezza degli adempimenti previdenziali ed assistenziali riguardanti il personale devono ispirarsi ai principi di veridicità, correttezza e collaborazione. In particolare, è espressamente vietato porre in essere o istigare altri a porre in essere pratiche corruttive di qualsiasi genere.

In caso di ispezioni, accessi e/o verifiche delle competenti Autorità è opportuno che ne venga data immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

4.8 Rapporti con le Autorità giudiziarie

Nei rapporti con le Autorità giudiziarie è espressamente vietato porre in essere o istigare altri a porre in essere pratiche corruttive di qualsiasi genere. Nel caso in cui la Società sia parte in procedimenti giudiziali o stragiudiziali in sede civile, penale, amministrativa e tributaria, il personale di Malvestio S.p.A. e chiunque agisca in nome e/o per conto della Società non dovrà in alcun modo adottare comportamenti – quali quelli descritti in precedenza - nei confronti delle autorità giudiziarie, funzionari di cancelleria o di Ufficiali Giudiziari, per indurre tali soggetti ad adottare illegittimamente provvedimenti che vadano a vantaggio della Società.

4.9 Rapporti con le Autorità di vigilanza

Nei rapporti con le Autorità di vigilanza è espressamente vietato porre in essere o istigare altri a porre in essere pratiche corruttive di qualsiasi genere. Tutti i consiglieri, dirigenti e dipendenti si impegnano ad

osservare scrupolosamente le disposizioni emanate dalle competenti Autorità per il rispetto della normativa vigente nei settori connessi alle rispettive aree di attività.

Nell'invio di qualsiasi dato, comunicazione o segnalazione, siano esse obbligatorie o facoltative, dovranno essere rispettati i principi di correttezza, veridicità, trasparenza e diligenza, controllando attentamente ogni comunicazione trasmessa.

Tutti i predetti soggetti si impegnano altresì ad ottemperare ad ogni legittima richiesta proveniente dalle sopra citate Autorità nell'ambito delle funzioni di vigilanza informativa ed ispettiva da queste svolte, fornendo piena collaborazione nel corso delle procedure istruttorie ed evitando comportamenti ostruzionistici e di mancata collaborazione.

4.10 Finanziamenti ed erogazioni pubbliche

Malvestio S.p.A. non può trarre vantaggi derivanti da rapporti con la Pubblica Amministrazione, se non tramite l'instaurazione lecita di rapporti contrattuali, tramite provvedimenti ottenuti lecitamente ovvero tramite erogazioni di provvidenze di qualsiasi natura, conseguite debitamente e destinate alle finalità per cui sono concesse.

E' severamente vietato agli amministratori, ai dipendenti, ai collaboratori esterni, agli agenti, ai procuratori e a qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto di Malvestio S.p.A. conseguire ingiustamente profitti a danno della P.A.; pertanto, tali soggetti non devono in alcun caso:

a) ricevere indebitamente contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo in qualunque modo denominate, concessi o erogati da parte della P.A., tramite l'utilizzo o la presentazione di documenti falsi o mendaci, o mediante l'omissione di informazioni dovute;

b) utilizzare contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati alla realizzazione di opere pubbliche o allo svolgimento di attività di pubblico interesse, per scopi diversi da quelli per cui sono concessi;

c) utilizzare contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati alla realizzazione di specifiche attività legittimamente autorizzate dalla P.A. erogante per scopi diversi da quelli per cui sono concessi;

d) procurare indebitamente qualsiasi altro tipo di profitto (licenze, autorizzazioni, sgravi di oneri anche previdenziali, agevolazioni fiscali o mancato pagamento di contributi previdenziali, ecc.) né per sé né per Malvestio S.p.A. né per soggetti terzi, a danno della P.A. con artifici o raggiri (ad esempio: l'invio di documenti falsi o attestanti cose non vere).

5. RAPPORTI CON LE ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI

Malvestio S.p.A. non eroga contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma a partiti, movimenti, comitati, associazioni o altri organismi di natura politica o sindacale, né a loro rappresentanti o candidati, né ad organizzazioni con le quali potrebbe ravvisarsi un conflitto di interessi, tranne quelli dovuti in base a normative specifiche ovvero concessi nel rigoroso rispetto delle leggi e relative pratiche adeguatamente documentate.

Malvestio S.p.A. potrà cooperare, anche finanziariamente, con le organizzazioni citate esclusivamente in relazione a specifici progetti ed in base ai seguenti criteri:

- finalità riconducibile all'attività della Società;

- destinazione chiara e documentabile delle risorse;
- espressa autorizzazione da parte dell'Organo Amministrativo;
- comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

6. RAPPORTI CON CLIENTI, FORNITORI, CONSULENTI

6.1 Regole generali

I Destinatari sono tenuti a rispettare le leggi vigenti nei Paesi in cui operano e in cui, comunque, Malvestio S.p.A. ha rapporti d'affari, ivi comprese le leggi che vietano qualsiasi forma di corruzione o la conduzione di affari con determinati individui, società o paesi.

La Società ed i suoi dipendenti e collaboratori si impegnano a rispettare tutte le norme e disposizioni sia nazionali che internazionali in tema di antiriciclaggio.

In caso di dubbio riguardo ad un'attività che si ritiene possa essere soggetta a restrizioni o divieti, è obbligatorio richiedere assistenza prima di agire in qualsiasi modo o di assumere impegni anche verbali.

6.2 Relazioni con i clienti

Costituisce obiettivo prioritario della Società la soddisfazione delle esigenze dei clienti, siano essi soggetti pubblici o privati, anche al fine della creazione di un solido rapporto ispirato ai generali valori di correttezza, onestà, efficienza e professionalità.

Nello svolgimento della propria attività, Malvestio S.p.A. è impegnata a non danneggiare l'immagine delle aziende concorrenti e deplora l'adozione di pratiche commerciali illegali o ingannevoli o contrarie all'etica.

Qualora i Destinatari dovessero ottenere erroneamente informazioni che potrebbero rappresentare un segreto industriale o altre informazioni riservate di un'altra azienda oppure in caso di domande sulla liceità di raccolta o utilizzo di informazioni che vi sono state offerte, è obbligatorio rivolgersi al proprio responsabile di funzione, come indicato nella Sezione "Modalità di attuazione".

I contratti stipulati con i clienti, ogni comunicazione agli stessi indirizzata, nonché i messaggi pubblicitari, sono improntati a criteri di semplicità, chiarezza e completezza, evitando il ricorso a qualsiasi pratica ingannevole e/o scorretta comunque realizzata.

Nella gestione dei rapporti con la clientela, la concessione di sconti ed abbuoni sui prezzi di vendita, anche in corso di fornitura, deve essere effettuata in aderenza ai protocolli aziendali in materia.

6.3 Rapporti con i fornitori e con i consulenti esterni

La scelta dei fornitori e dei consulenti esterni è ispirata a criteri di competenza, economicità, trasparenza e correttezza.

Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte per forniture o incarichi professionali dovranno essere adeguatamente documentati, proporzionati all'attività svolta ed in linea con le condizioni offerte dal mercato, secondo le procedure previste da Malvestio S.p.A..

I dipendenti addetti agli approvvigionamenti hanno la precisa responsabilità di conformarsi ai principi della concorrenza leale nell'acquisto di prodotti e servizi, attenendosi alle procedure aziendali vigenti e selezionando i fornitori esclusivamente sulla base di normali considerazioni commerciali - come la qualità, il costo, la disponibilità, il servizio e la reputazione - e non in cambio di favori speciali.

7. RAPPORTI CON IL MONDO SCIENTIFICO E ATTIVITA' PROMOZIONALE

7.1 Borse di studio e consulenze scientifiche

Fermo restando il pieno rispetto delle vigenti disposizioni normative in materia, la collaborazione scientifica fra la Società ed il mondo scientifico può essere attivata anche tramite borse di studio e consulenze scientifiche, purché sia garantita comunque la congruità, l'adeguatezza e la documentabilità dell'iniziativa.

L'aspetto decisionale di tali iniziative deve essere comunque riservato ai vertici operativi aziendali.

7.2 Rapporti con le società scientifiche

La Società può intrattenere rapporti di collaborazione con le Società scientifiche e le Associazioni mediche, purché la stessa sia ispirata alla divulgazione della conoscenza scientifica ed al miglioramento della conoscenza professionale e venga svolta in collaborazione con enti di provata affidabilità e di levatura nazionale, di cui sia ben nota la missione.

7.3 Messaggi promozionali

I messaggi promozionali dovranno essere esatti, equilibrati, equi, obiettivi e sufficientemente completi per permettere al destinatario di formarsi un'opinione personale sul valore del prodotto offerto.

Essi non devono essere dissimulati e non dovranno risultare fuorvianti attraverso nessuna forma di travisamento, esagerazione, enfasi eccessiva, omissione o in nessun altro modo.

I messaggi promozionali dovrebbero essere diretti esclusivamente ai soggetti di cui si riconosce ragionevolmente la necessità o l'interesse di acquisire particolari informazioni.

Subordinatamente ai regolamenti e alle leggi nazionali applicabili, l'uso di fax, e-mail, sistemi automatici di chiamata, messaggi di testo ed altri tipi di comunicazione elettronica dei dati per fini pubblicitari sono vietati senza il preventivo permesso o la specifica richiesta da parte del destinatario della pubblicità.

Il materiale informativo predisposto dalla Società sui propri prodotti deve essere sempre aggiornato.

La Società si impegna a mantenere in ogni circostanza standard etici elevati.

7.4 Pubblicità su giornali e riviste

Nell'ambito della pubblicità su giornali e riviste, la Società si attiene alla regola della trasparenza assumendo quale criterio inderogabile la netta separazione tra informazione e pubblicità e garantendo sempre al lettore l'immediata riconoscibilità del messaggio promozionale, in qualunque sua forma sia essa redazionale che tabellare.

7.5 Siti internet

Ogni sito internet che venga predisposto dalla Società e che sia diretto al pubblico ed agli operatori italiani, oltre a rispondere ai requisiti previsti dai Regolamenti e dalle Leggi vigenti in materia, dovrà garantire che siano chiaramente identificati lo sponsor, la fonte di tutte le informazioni riportate sul sito stesso, i destinatari di tali informazioni e gli obiettivi del sito.

8. OMAGGI E REGALIE

8.1 Principi generali

Gli omaggi e gli intrattenimenti sono intesi a creare simpatia e solide relazioni lavorative e non a trarre impropriamente vantaggio dai rapporti con i clienti o ad agevolare approvazioni da parte di funzionari pubblici. Lo scambio di pasti o di intrattenimenti (come i biglietti per una partita, per uno spettacolo o per una partita di golf) nell'ambito della normale cortesia tra partner commerciali è una pratica comune e accettabile, purché non si spinga oltre certi limiti di generosità ed avvenga nel rispetto delle disposizioni di seguito illustrate.

È fatto pertanto divieto assoluto ai Destinatari di offrire, donare, chiedere od accettare, anche per interposta persona, compensi o altre utilità personali, connessi con la gestione delle attività della Società.

A nessun dipendente è comunque consentito offrire, fornire o accettare doni o intrattenimenti senza espressa autorizzazione di un responsabile di funzione o dell'Organismo di Vigilanza, a meno che questi non rientrino nell'ambito delle consuete pratiche commerciali e purché non siano (a) di valore eccessivo, vale a dire costituiti da qualsiasi oggetto di valore superiore a Euro 50,00 o da diversi oggetti, in un anno, il cui valore cumulativo ammonti ad oltre Euro 100,00, (b) in contanti, (c) passibili di essere interpretati come una forma di corruzione o una tangente, (d) offerti o ricevuti su base regolare o frequente o (e) in violazione di una qualsiasi legge. Questo principio si applica a tutte le transazioni che coinvolgono Malvestio S.p.A. in qualsiasi parte del mondo, a prescindere dalla punibilità di tali pratiche secondo il diritto del Paese interessato.

8.2 Doni ed altri strumenti di influenza impropria nei confronti della Pubblica Amministrazione

E' vietato offrire denaro, doni o compensi che eccedano le normali pratiche di cortesia, così come esercitare illecite pressioni, promettere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore a pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio, dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o di enti concessionari di pubblico servizio o a loro parenti o conviventi, sia italiani che stranieri.

Atti di cortesia commerciale, quali omaggi, elargizioni in natura, forme di ospitalità o qualsiasi altra forma di beneficio - che non sia di modico valore - sono consentiti soltanto se tali da non compromettere l'integrità e la reputazione delle parti e da non poter essere interpretati da un osservatore imparziale come volti ad ottenere vantaggi e favori impropri. In ogni caso, tali atti dovranno essere:

- autorizzati dal responsabile della funzione coinvolta;
- comunicati all'Organismo di Vigilanza;
- documentati in modo adeguato, al fine di consentire le opportune verifiche.

8.3 Regalie a clienti, fornitori e consulenti

Nei rapporti di affari con clienti, fornitori e consulenti sono vietate dazioni, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, salvo che siano di natura e valore tali da non compromettere l'immagine di Malvestio S.p.A. e da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore che non sia determinato dalle regole di mercato. In ogni caso l'offerta di regali ai soggetti sopra indicati deve essere:

- espressamente approvata dal responsabile della funzione coinvolta, che, qualora lo ritenga opportuno (ad esempio per il valore del dono o le caratteristiche del destinatario), contestualmente provvede ad informarne l'Organismo di Vigilanza.

9. CONTRIBUTI E SPONSORIZZAZIONI

9.1 Principi generali

Malvestio S.p.A. potrà porre in essere attività di sponsorizzazione, purché lecite e rispondenti ad apprezzabili interessi della stessa. Tali attività - che, a titolo esemplificativo, potranno rivolgersi agli ambiti del sociale, dell'ambiente, nonché quello sportivo ed artistico – dovranno riguardare eventi che offrano garanzie di qualità e serietà, nonché essere adeguatamente documentate.

9.2 Sponsorizzazioni in ambito scientifico

In ambito scientifico, è comunque vietata la sponsorizzazione diretta o indiretta (affitto sale, apparecchiature, etc.) nei confronti di organismi non aventi valenza scientifica nazionale o internazionale e dei quali non sia nota la missione.

Per quanto concerne donazioni, comodati d'uso e atti di liberalità aventi ad oggetto strumentazioni strettamente inerenti la professione medica, queste possono essere effettuate solo a favore di istituti universitari, ospedali e case di cura, e nel rispetto delle procedure amministrative della Società.

10. CONTABILITÀ E CONTROLLO

10.1 Principi generali

L'integrità e la trasparenza della documentazione contabile della Società dipendono dalla validità, dall'accuratezza e dalla completezza delle informazioni a supporto delle registrazioni nei nostri libri contabili, con particolare riguardo alla fatturazione attiva e passiva.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune ad ogni livello della struttura organizzativa: ciascuno è responsabile della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo e, in caso di carenze o disfunzioni, le stesse devono essere segnalate senza indugio al proprio superiore e all'Organismo di Vigilanza.

Pertanto, tutta la documentazione relativa alla Società ed alle attività aziendali deve essere redatta e conservata con precisione e onestà. Registrazioni false o ingannevoli, siano esse correlate a risultati finanziari o a risultati di test, sono severamente proibite.

E' altresì di fondamentale importanza che i libri e la documentazione contabile ed i rendiconti riflettano con precisione e onestà, al giusto livello di dettaglio, attività, passività, ricavi, costi e spese, così come tutte le transazioni e le variazioni in attività e passività.

E' fatto obbligo per tutti i Destinatari di cooperare con il Collegio Sindacale e, ove presente, con la Società di revisione incaricata del controllo contabile, ottemperando tempestivamente ad ogni legittima richiesta proveniente da tali organi ed evitando comportamenti omissivi ed ostruzionistici.

10.2 Osservanza delle procedure

Gli amministratori, i dipendenti e tutti coloro che intrattengono a qualsiasi titolo rapporti con la Società, ciascuno nell'ambito delle rispettive competenze e funzioni, sono tenuti alla rigorosa osservanza delle procedure previste dai protocolli. In particolare, le procedure aziendali devono regolamentare lo svolgimento di ogni operazione e transazione, di cui devono potersi rilevare (attraverso i seguenti elementi di controllo peraltro non esaustivi: quadrature, firme abbinate, documentazione contabile di supporto, approfondimenti su attività di agenti commerciali, consulenti, fornitori, ecc), la legittimità, l'autorizzazione, la coerenza, la congruità, la corretta registrazione e verificabilità, anche sotto il profilo dell'utilizzo delle risorse finanziarie.

Ogni operazione dovrà quindi essere supportata da adeguata, chiara e completa documentazione da conservare agli atti, in modo da consentire in ogni momento il controllo sulle motivazioni, le caratteristiche dell'operazione e la precisa individuazione di chi, nelle diverse fasi, l'ha autorizzata, effettuata, registrata e verificata. Il rispetto delle indicazioni previste dai protocolli specifici in merito al flusso procedurale da osservare sulla formazione, decisione e registrazione dei fenomeni aziendali e dei relativi effetti, consente tra l'altro di diffondere e stimolare a tutti i livelli aziendali la cultura del controllo, che contribuisce al miglioramento dell'efficienza gestionale e costituisce uno strumento di supporto all'azione manageriale.

Eventuali inosservanze delle procedure previste dai protocolli e dal Codice - da segnalare senza indugio all'Organismo di Vigilanza - compromettono il rapporto fiduciario esistente tra la Società e coloro che, a qualsiasi titolo, interagiscono con essa.

10.3 Esemplificazione delle regole attuative

In attuazione dei principi esposti, si richiede che:

- non venga inserita nei libri e nella documentazione contabile alcuna registrazione volta a dissimulare o a contraffare la natura di qualsivoglia transazione o di una qualsiasi passività, oppure ad alterare la classificazione di qualsivoglia transazione in termini di bilanci o periodi contabili;

- le transazioni siano supportate dall'appropriata documentazione;

- le condizioni di vendita e le altre transazioni commerciali trovino un preciso riscontro nei documenti relativi a tali transazioni e che tutti questi documenti trovino preciso riscontro nei libri e nella documentazione contabile;

- i Destinatari si attengano al sistema di controlli interni;

- non vengano per nessun motivo gestiti contanti o altri capitali in fondi non registrati o "neri".

- nessun dipendente ponga in essere deliberatamente (o induca o incoraggi altri a compiere) alcun tipo di affermazione falsa o ingannevole in alcuno dei rapporti relativi alla situazione contabile,

patrimoniale o finanziaria della Società oppure ometta deliberatamente (o induca o incoraggi altri ad omettere) qualsiasi dato che dovesse essere necessario a rendere le informazioni fomite accurate sotto tutti gli aspetti.

E' precisa responsabilità di ogni Destinatario che dovesse rendersi conto di eventuali discrepanze rispetto ai comportamenti esemplificati riferire prontamente al proprio responsabile di funzione e all'Organismo di vigilanza.

10.4 Collaborazione alle attività di controllo

Le comunicazioni rivolte agli organi preposti al controllo (soci, sindaci, Società di revisione esterna, Organismo di Vigilanza) devono essere complete, veritiere e corrette. E' vietato impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo attribuite agli organi di cui sopra.

11. REGOLE IN MATERIA DI REATI SOCIETARI

11.1 Principi generali

Al fine di evitare il compimento di reati societari, Malvestio S.p.A. pretende dai suoi dirigenti, dipendenti, amministratori e sindaci il rispetto dei seguenti principi:

- i bilanci e le comunicazioni sociali previsti dalla legge devono essere redatti con chiarezza e rappresentare in modo corretto e veritiero la situazione patrimoniale e finanziaria della Società;

- è vietato nelle comunicazioni alle Autorità di Vigilanza esporre fatti non veritieri sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società, ovvero occultarne altri che abbiano ad oggetto la predetta situazione;

- le comunicazioni rivolte al mercato devono essere veritiere e verificabili;

- le denunce, le comunicazioni e i depositi presso il Registro delle Imprese a carattere obbligatorio devono essere effettuati dai soggetti identificati dalle leggi in modo tempestivo, veritiero e nel rispetto delle normative vigenti.

I principi in materia di contabilità e controllo sono in dettaglio elencati nella sezione "Contabilità e Bilancio".

11.2 Operazioni sul capitale

E' vietato:

- anche mediante condotte dissimulate, restituire i conferimenti effettuati dai soci o liberarli dall'obbligo di eseguirli, fuori dai casi di legittima riduzione del capitale sociale;

- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati a riserva o distribuire riserve indisponibili;

- effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori;

- formare od aumentare fittiziamente il capitale della Società, mediante attribuzione di azioni o quote per somma inferiore al loro valore nominale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti, ovvero del patrimonio della Società in caso di trasformazione;

- effettuare ogni genere di operazione illecita su azioni o quote societarie o della Società controllante;

- ogni genere di operazione che possa cagionare danno ai creditori;

- ogni indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori.

12. DIPENDENTI E POLITICHE DEL PERSONALE

12.1 Principi generali

Nella convinzione che il principale fattore di successo di ogni impresa sia costituito dal contributo delle persone che vi operano, Malvestio S.p.A. riconosce la centralità delle risorse umane, alle quali sono richieste professionalità, dedizione, lealtà, onestà e spirito di collaborazione.

12.2 Selezione e gestione del personale

La selezione del personale è effettuata in base alle esigenze aziendali e alla corrispondenza con i profili professionali ricercati, riconoscendo pari opportunità per i candidati.

Le informazioni richieste in sede di selezione sono strettamente collegate alla verifica del profilo professionale e psico-attitudinale ricercato, nel rispetto della sfera privata del candidato e delle sue opinioni personali.

Malvestio S.p.A. si avvale esclusivamente di personale assunto in conformità alle tipologie contrattuali previste dalla normativa e dai contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili nei Paesi in cui di volta in volta opera.

L'accesso ai ruoli e/o agli incarichi è definito in considerazione delle competenze e delle capacità dei singoli, sulla base delle specifiche esigenze della Società e senza discriminazione alcuna, compatibilmente con i criteri di efficienza generale del lavoro.

È espressamente vietata qualsiasi forma di abuso delle posizioni di autorità o coordinamento. Deve intendersi per abuso ogni comportamento consistente nel richiedere, ovvero indurre ad offrire, prestazioni, favori personali o altre utilità lesive dell'altrui dignità, professionalità o autonomia.

12.3 Sicurezza e salute sul lavoro

La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori negli ambienti di lavoro è un principio di grande significato e spessore culturale, tanto più a seguito del recepimento delle numerose Direttive europee di settore. Malvestio S.p.A., condividendo appieno detto principio, si pone l'obiettivo di "lavorare in sicurezza", ovvero di garantire il rispetto delle di prevenzione e l'adozione di componenti "sicuri" a vantaggio della tutela delle persone e dell'ambiente.

Malvestio S.p.A. garantisce quindi l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicure e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e protezione dei lavoratori.

In termini generali i codici etici sono documenti ufficiali della Malvestio S.p.A. che contengono l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, ecc.). Tali codici mirano a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, e possono prevedere sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse. I codici etici sono documenti voluti ed approvati dal massimo vertice della Malvestio S.p.A..

In particolare l'azienda si impegna a:

- Eliminare o, quando non possibile, ridurre i rischi per la salute e la sicurezza;
- Individuare i rischi che non possono essere evitati e pianificare un adeguato programma di prevenzione e protezione, nonché di controllo;
- Adeguare attrezzature di lavoro, impianti e luoghi di lavoro alle disposizioni di legge pertinenti
- Mettere a conoscenza i dipendenti delle leggi e dei comportamenti conseguenti; qualora esistessero dei dubbi su come procedere Malvestio S.p.A. informa adeguatamente i propri dipendenti;
- Assicurare un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti il codice etico;
- Evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

I lavoratori, analogamente, dovranno garantire il rispetto delle seguenti regole:

- Adottare comportamenti sicuri durante il lavoro, ovvero operare nel rispetto dei regolamenti aziendali, delle procedure, delle istituzioni, delle norme di prevenzione in generale e del presente Codice etico;
- Evitare comportamenti pericolosi per se o per altri;
- Rispettare gli ordini indicati dai superiori gerarchici o dal Datore di lavoro;

I collaboratori / fornitori, dovranno anch'essi garantire il rispetto delle seguenti regole:

- Adottare comportamenti sicuri durante le loro attività, ovvero operare nel rispetto dei regolamenti aziendali, delle istruzioni ricevute, delle norme di prevenzione in generale e del presente Codice etico;
- Evitare comportamenti pericolosi per sé o per altri;
- Essere a conoscenza delle problematiche attinenti il codice etico.

Prevenzione dei rischi

In ragione dell'articolazione delle attività prevenzionali e della struttura organizzativa, Malvestio S.p.A. adotta un sistema di deleghe di poteri e funzioni, prevedendo in termini espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza.

Adegua il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute.

Controlli

Malvestio S.p.A. adotta specifiche modalità di controllo della conformità dei componenti, di chiunque agisce per l'Azienda o nel suo ambito, rispetto alle prescrizioni della normativa vigente, alle regole di comportamento di questo Codice e del Modello di organizzazione e di gestione.

Chiunque venga a conoscenza di una qualunque violazione del Codice etico è tenuto a darne immediata informazione all'Organismo di Vigilanza.

Sanzioni

L'intera organizzazione, dal Datore di lavoro ai lavoratori, nell'ambito dei diversi ruoli aziendali, dovrà essere compartecipe e coinvolta nel perseguimento degli obiettivi e nel rispetto delle regole indicate, in quanto ogni singolo comportamento non eticamente corretto o sicuro, potrebbe comportare conseguenze negative in merito alla tutela della salute e sicurezza.

La valutazione disciplinare dei comportamenti viene effettuata dal datore di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro. Non deve infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del codice etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso. I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale. Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento disciplinare deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, dove applicabili, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni. Con riguardo ad un eventuale trasferimento del dipendente (inteso nel senso di spostamento da un'unità produttiva ad altra), esso è ipotizzabile quale provvedimento disciplinare, purché espressamente previsto (sempre per il principio di tipicità) tra le misure disciplinari stabilite dalla contrattazione collettiva e dai codici disciplinari adottati in attuazione di queste ultime a livello aziendale. In caso contrario esso può essere legittimamente attuato soltanto quando ricorrano le ragioni tecniche, organizzative o produttive previste dall'art. 2103 cod. civ. A questo proposito occorre puntualizzare che la legge 27 marzo 2001, n. 97 (*"Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti sul giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche"*) prevede espressamente, all'art. 3, la possibilità di trasferimento del dipendente di enti a prevalente partecipazione pubblica, a seguito di rinvio a giudizio per uno dei reati previsti agli artt. 314, co. 1, 317, 318, 319, 319-*ter* e 320 cod. pen. e dall'art. 3, l. n. 1383/1941. In ragione della loro valenza disciplinare, il codice etico e le procedure il cui mancato rispetto si intende sanzionare, vanno espressamente inseriti nel regolamento disciplinare aziendale, se esistente, o comunque formalmente dichiarati vincolanti per tutti i destinatari del modello (ad esempio mediante una circolare interna o un comunicato formale), nonché esposti, così come previsto dall'art. 7, co. 1, l. n. 300/1970, *"mediante affissione in luogo accessibile a tutti"*, evidenziando esplicitamente le sanzioni collegate alle diverse violazioni. Qualora la violazione delle norme etiche fosse invece posta in essere da un lavoratore autonomo, fornitore o altro soggetto avente rapporti contrattuali con l'impresa, potrà prevedersi, quale sanzione, la risoluzione del contratto. Uno strumento utile a questo scopo potrebbe essere costituito dall'inserimento di clausole risolutive espresse nei contratti di fornitura o collaborazione (agenzia, *partnership*, appalto, ecc.) che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del codice etico.

Applicazione del Codice

Il Codice etico si applica a tutta l'organizzazione della Malvestio S.p.A. ed è conseguentemente vincolante per i comportamenti di tutti i suoi collaboratori.

12.4 Parità di genere

In coerenza con i valori condivisi nel Care Manifesto e con la visione strategica aziendale, con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione, Malvestio SpA ha deciso di adottare la presente Politica per la Parità di genere e di avviare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) in conformità alla UNI/PdR125:2022, al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova l'equità e l'inclusività.

L'impegno dell'azienda

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di Malvestio SpA si impegna in particolare:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a favorire un modello di carichi di cura e genitorialità condivisi tra uomini e donne, sostenendo il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (smart working, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, contrastando gli stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere, valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

In particolare, Malvestio SpA interviene e si impegna nell'ottica di un miglioramento continuo nelle seguenti aree:

12.4.1 Cultura di genere

L'Azienda s'impegna a dare avvio ad iniziative di sensibilizzazione legate alle pari opportunità.

12.4.2 Selezione ed assunzione (recruitment)

L'Azienda si impegna a svolgere il processo di selezione e assunzione di nuovo personale secondo il principio di equità e non discriminazione.

12.4.3 Gestione della carriera

Al fine di favorire l'equilibrio tra il tasso di occupazione maschile e femminile e una progressione professionale, l'Azienda s'impegna a:

- rimuovere eventuali modalità organizzative che possono penalizzare il personale femminile dalla possibilità di conseguire una promozione a ruoli superiori;
- valutare modifiche organizzative volte al soddisfacimento di esigenze correlate alle attività di cura familiare;
- destinare gli interventi formativi di contenuto professionalizzante in pari misura al personale maschile e femminile, favorendo le pari opportunità.

12.4.4 Equità salariale

Al fine di favorire l'equilibrio remunerativo per genere, l'azienda si impegna a monitorare il differenziale retributivo per il medesimo livello, garantire e mantenere equità salariale.

12.4.5 Genitorialità, cura

L'Azienda s'impegna a sostenere l'impegno genitoriale e i carichi di cura e a tal proposito predispone una specifica Politica di genitorialità condivisa con tutta la popolazione aziendale.

12.4.6 Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

L'Azienda s'impegna al fine di favorire una migliore conciliazione dei tempi di lavoro e vita familiare, a realizzare misure a sostegno del lavoro flessibile e del lavoro agile.

12.4.7 Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nel rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 198/2006, l'azienda Malvestio SpA si fa promotrice di interventi finalizzati ad individuare e rimuovere eventuali situazioni di ingiustificato ostacolo, soggettive e oggettive, che non consentono effettive pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne.
L'Azienda s'impegna a vigilare sull'osservanza di tutte le norme vigenti che vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo relativamente al genere, nonché violenze/molestie di genere.
I comportamenti che si configurano come discriminazione o molestie/violenze per ragioni di genere comportano una responsabilità civile e penale, ma hanno anche una rilevanza disciplinare, pertanto sono sanzionabili secondo le forme e le modalità previste dall'ordinamento vigente.
Qualora si verifichino tali situazioni sul luogo di lavoro, l'Azienda, previo accertamento della sussistenza del comportamento segnalato, provvederà a valutare gli opportuni interventi e ad adottare le misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere, secondo quanto previsto dal Piano per la prevenzione e gestione molestie sui luoghi di lavoro.
Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento al lavoro.
Si precisa che eventuali segnalazioni totalmente prive di riscontro oggettivo potranno dar luogo ad interventi nei confronti dei responsabili della segnalazione.
Malvestio SpA si impegna inoltre a impostare un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, a valutare i progressi fatti, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI e garantendo opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio per identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento.

Indagine periodica

L'Azienda s'impegna a realizzare periodicamente un'indagine interna, finalizzata a comprendere il clima aziendale sulle tematiche di genere, traendone elementi utili per interventi ed iniziative.

Integrazione al codice disciplinare

L'Azienda modifica il codice disciplinare inserendo la seguente integrazione:
"Nei rapporti di lavoro, il dipendente è tenuto al rispetto della vigente normativa a tutela della parità di genere, astenendosi da qualsiasi violazione diretta o indiretta. In particolare costituiscono illecito disciplinare:

- *le discriminazioni di genere o basate sull'orientamento sessuale;*
- *le violenze/molestie di genere o basate sull'orientamento sessuale;*
- *la proposta sul luogo di lavoro di relazioni interpersonali private;*
- *il comportamento di atti di ritorsione contro chi segnala una discriminazione e/o una violenza/molestia o intenda rendere o rende testimonianza;*
- *le offese, calunnie, intimidazioni, diffusione di notizie di natura personale o ogni altra azione di discredito basate sul genere o sull'orientamento sessuale.*

Le sanzioni previste sono la multa, la sospensione dal lavoro, la risoluzione del rapporto di lavoro, in proporzione alla gravità dell'illecito, nei limiti prescritti dal vigente CCNL in tema di provvedimenti disciplinari."

12.5 Tutela della persona

Malvestio S.p.A. si impegna a garantire il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. A tal fine, la Società esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non siano ammessi atti di violenza psicologica o atteggiamenti o comportamenti discriminatori o lesivi della persona, delle sue convinzioni, credenze o preferenze.

Malvestio S.p.A. condanna espressamente qualsiasi forma di molestia sessuale, ivi inclusi, a titolo esemplificativo:

- la subordinazione di decisioni rilevanti per la carriera o la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali;
- la proposta di relazioni interpersonali private condotta nonostante l'espressa o ragionevolmente possibile assenza di gradimento del destinatario, che - in relazione alla specificità della situazione - sia idonea a turbare la serenità del soggetto con obiettive implicazioni sulla sua condizione lavorativa;
- i comportamenti o i discorsi di natura sessuale che possano in qualunque modo turbare la sensibilità o il senso del pudore della persona.

12.6 Doveri del personale e dei collaboratori

Tutti i dipendenti e collaboratori di Malvestio S.p.A. sono tenuti:

- ad orientare il proprio operato ai principi di professionalità, trasparenza, correttezza ed onestà, contribuendo con colleghi, superiori e collaboratori al perseguimento degli scopi sociali, nel rispetto di quanto previsto nel presente Codice;

- a conoscere e rispettare le procedure interne per i rimborsi spese, comportandosi con lealtà, correttezza e trasparenza nella richiesta e avendo cura, in particolare, che ciascuna pratica di rimborso sia adeguatamente documentata e/o documentabile;

- a non sfruttare a fini personali la posizione ricoperta all'interno di Malvestio S.p.A. e, analogamente, a non utilizzare il nome e la reputazione della Società a fini privati;

- a conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza e diffusione delle informazioni riguardanti Malvestio S.p.A. ed i suoi competitor;

- ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative e le direttive aziendali predisposte per regolamentarne l'utilizzo. In particolare, tali soggetti dovranno:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni loro affidati;

- evitare un utilizzo improprio dei beni aziendali che possa essere causa di danno o di riduzione di efficienza o che possa comunque apparire contrario ai principi che governano l'operatività della Società;

- a rispettare e far rispettare la vigente normativa in tema di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, segnalando tempestivamente ogni situazione di rischio anche solo potenziale;

- a non utilizzare la ragione sociale, qualsiasi nome o marchio di fabbrica associato a Malvestio S.p.A. o la carta intestata per scopi personali.

Con particolare riferimento alle applicazioni informatiche, ogni dipendente e collaboratore di Malvestio S.p.A. ha l'obbligo di utilizzare le dotazioni hardware e software messe a sua disposizione esclusivamente per finalità connesse allo svolgimento delle proprie mansioni.

Malvestio S.p.A. vieta espressamente ogni condotta di alterazione del funzionamento di sistemi informatici o telematici e/o di manipolazione dei dati in essi contenuti, che sia idonea ad arrecare ad altri un danno ingiusto.

Qualsiasi abuso o sospetto abuso dei beni della società deve essere immediatamente riferito al responsabile di funzione.

12.7 Pari Opportunità/Divieto di discriminazioni

Malvestio S.p.A. non ritiene ammissibili né tollererà forme di discriminazioni basate sulla razza, colore, sesso, età, religione, condizione fisica, stato civile, orientamenti sessuali, cittadinanza, origine etnica, o qualunque altra discriminazione contraria alla legge. La Società esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si dia luogo a molestie, intendendo come tali, a titolo d'esempio:

- la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;

- la ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;

- l'ostacolo a prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale.

Malvestio S.p.A. non porrà in essere né tollererà alcuna forma di ritorsione nei confronti dei dipendenti che abbiano lamentato modalità di discriminazione o di molestia, né nei confronti dei lavoratori che abbiano fornito notizie in merito.

13. RISERVATEZZA E COMUNICAZIONE ESTERNA

13.1 Gestione delle informazioni riservate

Uno dei beni più importanti per la Società sono le informazioni riservate.

Ciascun Destinatario, con riferimento ad ogni notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa, è obbligato ad assicurarne la riservatezza, anche al fine di salvaguardare il know-how tecnico, finanziario, legale, amministrativo, gestionale e commerciale della Società.

In particolare, ciascun Destinatario è tenuto a:

- ad acquisire e trattare solo le informazioni ed i dati necessari alle finalità della funzione di appartenenza e in diretta connessione con quest'ultima;

- ad acquisire e trattare le informazioni ed i dati stessi esclusivamente entro i limiti stabiliti dalle procedure adottate in materia dalla Società;

- a conservare i dati e le informazioni in modo da impedire che possano venire a conoscenza di soggetti non autorizzati;

- a comunicare i dati e le informazioni in conformità alle procedure stabilite o su espressa autorizzazione dei superiori gerarchici e, comunque, in caso di dubbio o incertezza, dopo aver accertato (rivolgendosi ai superiori o riscontrando oggettivamente nella prassi aziendale ovvero facendo riferimento all'Organismo di Vigilanza) la divulgabilità nel caso specifico dei dati o delle informazioni;

- ad assicurarsi che non esistano vincoli assoluti o relativi alla divulgabilità dei dati e delle informazioni riguardanti terzi collegati alla Società da rapporti di qualsiasi natura e, se del caso, richiederne il consenso.

- mantenere il più stretto ed assoluto riserbo su informazioni riservate di cui vengano comunque a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni sia che esse riguardino Malvestio S.p.A. che altre Società o organizzazioni con cui Malvestio S.p.A. interagisce;

- astenersi dal discutere informazioni riservate con soggetti esterni alla Società ovvero con altri dipendenti di Malvestio S.p.A., a meno che questi non debbano legittimamente entrare in possesso delle informazioni per svolgere il loro incarico.

L'utilizzo o la diffusione non autorizzati di tali informazioni potrebbero anche essere illegali e implicare quindi una responsabilità civile e/o conseguenze penali.

Le informazioni riservate possono comprendere, a titolo esemplificativo, programmi commerciali, di marketing e di assistenza, informazioni finanziarie, architettura dei prodotti, codici sorgente, soluzioni di engineering e di produzione, progetti, database, elenchi di clienti, strategie di determinazione dei prezzi, dati del personale, informazioni identificabili personalmente relative ai nostri dipendenti, a clienti o altri individui (compresi, ad esempio, i nomi, gli indirizzi, i numeri di telefono e numeri di previdenza sociale) e informazioni di tipo analogo forniteci dai clienti, fornitori e partner commerciali. Tali informazioni possono essere protette da brevetti, marchi di fabbrica, copyright e leggi sul segreto industriale.

Tutte le informazioni non pubbliche su Malvestio S.p.A. o su società con cui Malvestio S.p.A. intrattiene rapporti di affari sono da considerarsi riservate.

Parimenti, tutte le e-mail, i messaggi vocali e le altre comunicazioni di Malvestio S.p.A. devono essere considerati riservati e non devono essere inoltrati o altrimenti distribuiti all'esterno della Società, se non per giustificati scopi commerciali o in caso di espressa autorizzazione.

13.2 Insider Trading

I Destinatari che hanno accesso a informazioni riservate non sono autorizzati ad utilizzare o a condividere tali informazioni per attività di stock trading o per qualsiasi altro scopo diverso dalla conduzione degli affari aziendali e dall'espletamento delle proprie attività lavorative. Utilizzare o divulgare informazioni non pubbliche in relazione all'acquisto o alla vendita di titoli è illegale.

13.3 Rispetto della normativa sulla Privacy

Tra i dati raccolti nelle banche dati di Malvestio S.p.A. possono essere presenti informazioni personali protette dalla legge a tutela della Privacy, dati che non possono essere trasmessi all'esterno e dati la cui inopportuna divulgazione potrebbe cagionare danni agli interessi aziendali. È, pertanto, obbligo dei Destinatari assicurare alle informazioni gestite in ragione alla propria funzione lavorativa la riservatezza richiesta dalle circostanze, sia all'interno che all'esterno della Società. Parimenti, è impegno di Malvestio S.p.A. proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti o a terzi, in adempimento a quanto già previsto dalla legge sulla Privacy.

Malvestio S.p.A. si impegna a tutelare, nel pieno rispetto delle disposizioni di cui al Reg. UE 679/2016 e al D. Lgs. n. 196/2003 - "Codice in materia di protezione dei dati personali" ("Codice della Privacy"), o delle leggi locali per le Società estere, i dati personali acquisiti, custoditi e trattati nell'ambito della propria attività al fine di evitare ogni utilizzo illecito, o anche solo improprio, di tali informazioni.

In particolare, Malvestio S.p.A. adotta apposite procedure standard allo scopo di:

- fornire agli interessati un'adeguata informativa sulle finalità e le relative modalità di trattamento e conservazione dei dati;

- identificare le ipotesi in cui il trattamento, la comunicazione e la diffusione dei dati debbono essere precedute ex lege dall'acquisizione del consenso dell'interessato;

- adottare le misure di sicurezza volte ad evitare la perdita, la distruzione e il trattamento non autorizzati o lo smarrimento dei dati personali custoditi dalla Società;

- stabilire le regole applicative per l'esercizio dei diritti riconosciuti dalla vigente normativa ai soggetti passivi del trattamento.

E' in ogni caso vietata qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata di dipendenti e collaboratori.

13.4 Comunicazione con i Mass Media

Qualsiasi comunicazione verso l'esterno, concernente dati ed informazioni aziendali, deve essere soddisfatta, ove possibile, dalle funzioni aziendali competenti e, in ogni caso, deve avvenire a seguito di debita autorizzazione.

14. PREVENZIONE DI REATI SPECIFICI

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

È fatto obbligo ai destinatari di attenersi scrupolosamente ai divieti, ai limiti ed alle prescrizioni imposte dagli articoli 648, 648 bis e 648 ter del codice penale e dalle altre normative in materia di ricettazione, riciclaggio, ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

Pertanto, tutti i destinatari debbono astenersi dall'acquisto, dalla ricezione, dall'occultamento, dalla sostituzione, dal trasferimento e/o dall'impiego in operazioni economiche, finanziarie e/o di altro genere di denaro, di beni e/o di altre utilità provenienti da delitto volti a procurare a sé o ad altri un profitto e/o ad occultarne la provenienza illecita

Tutti i destinatari nell'ambito delle rispettive funzioni adottano idonei e appropriati sistemi e procedure per l'adeguata identificazione dei soggetti operanti, per la verifica e segnalazione delle operazioni sospette, per la conservazione dei documenti, per i controlli interni alla Società, per la valutazione e gestione del rischio, nonché per garantire l'osservanza delle disposizioni pertinenti e per prevenire ed impedire la realizzazione di operazioni di riciclaggio, ricettazione e/o impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita. Essi adempiono gli obblighi previsti avendo riguardo alle informazioni possedute o acquisite nell'ambito della propria attività.

Falsità in monete e valori

Malvestio S.p.A. vigila e sanziona ogni comportamento rivolto alla falsificazione, contraffazione e alterazione delle monete aventi corso legale nell'Unione Europea o fuori nonché delle carte di credito e dei valori di bollo.

E' fatto divieto ai Destinatari di usare, spendere o in qualsiasi altro modo mettere in circolazione, le monete ed i valori suddetti.

Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico

Malvestio S.p.A. disapprova ogni comportamento rivolto a promuovere, costituire, organizzare, dirigere o finanziare, in Italia o all'estero, associazioni che si propongano il compimento di atti di violenza con

finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico o dell'ordinamento giuridico, politico, economico, sociale nazionale. Malvestio S.p.A. disapprova altresì qualsiasi atto commesso dalle suddette associazioni ovvero qualsiasi atto di terrorismo. Particolare attenzione è posta nella transazioni economiche con l'estero e sono adottati appositi sistemi di rendicontazione.

15. MODALITÀ D'ATTUAZIONE

15.1 Organismo di Vigilanza

Malvestio S.p.A., nell'ambito delle attività di adeguamento del proprio modello organizzativo alle esigenze espresse dal D. Lgs. 231/2001, individua, istituisce e regolamenta un organo preposto all'attuazione dei principi contenuti nel presente Codice ("Organismo di Vigilanza").

I compiti di controllo e vigilanza svolti dall'Organismo sono dettagliati nel Modello di organizzazione a Gestione di Malvestio S.p.A., cui si rinvia integralmente.

L'Organismo, con specifico riferimento al presente Codice, dovrà comunque:

- vigilare la diffusione del Codice presso i dipendenti di Malvestio S.p.A. e presso i terzi interessati;
- proporre all'Organo Amministrativo l'aggiornamento del Codice alla luce dell'evoluzione delle leggi;
- fornire attività di supporto all'interpretazione del Codice;
- verificare, controllare e valutare i casi di violazione del Codice, nonché decidere i provvedimenti sanzionatori da adottare in collaborazione con le funzioni aziendali competenti e nel rispetto delle leggi e dei contratti nazionali dei lavoratori;
- proteggere e assistere chiunque segnali comportamenti non conformi al Codice, tutelando tali persone da pressioni, intimidazioni e ritorsioni, garantendo la riservatezza delle informazioni comunicate e della loro identità;
- redigere una relazione annuale per l'Organo Amministrativo allo scopo di riferire sullo stato del processo di attuazione del Codice, illustrando i programmi e le iniziative intraprese per il raggiungimento dei fini istituzionali.

Tutti i Destinatari sono tenuti a cooperare con l'Organismo di Vigilanza nello svolgimento delle attività demandate, assicurando il libero accesso a tutta la documentazione ritenuta utile.

15.2 Segnalazioni di possibili violazioni

Malvestio S.p.A. provvede a stabilire idonei canali di comunicazione mediante i quali potranno essere rivolte le segnalazioni relative ad eventuali violazioni del Codice.

I Destinatari, anche in forma anonima, potranno segnalare in qualunque momento al proprio responsabile di funzione e/o all'Organismo di Vigilanza qualsiasi violazione del Codice; tali soggetti provvederanno a valutare tempestivamente la segnalazione, anche interpellando il mittente (ove conosciuto), il responsabile della presunta violazione ed ogni soggetto potenzialmente coinvolto.

I soggetti preposti provvederanno a preservare coloro che hanno inoltrato le segnalazioni da qualsiasi tipo di ritorsione o atto che possa dar adito anche al solo sospetto di costituire una forma di discriminazione o penalizzazione.

I responsabili di funzione devono notificare immediatamente qualsiasi rimostranza o osservazione su violazioni del Codice all'Organismo di Vigilanza. Qualora i Destinatari ritengano che il loro responsabile di funzione non abbia adottato provvedimenti adeguati, è necessario rivolgersi direttamente all'Organismo di Vigilanza.

I Destinatari non possono condurre alcun tipo di indagine preliminare, se non espressamente autorizzati dall'Organismo di Vigilanza o dall'Organo Amministrativo.

15.3 Diffusione ed attuazione del Codice

Il presente Codice è portato a conoscenza di tutti gli interessati mediante idonee attività di comunicazione e di sensibilizzazione.

Il Codice è disponibile sulla intranet di Malvestio S.p.A..

Al fine di assicurare la massima diffusione del presente Codice, Malvestio S.p.A. provvede a:

- svolgere verifiche sul grado di osservanza delle disposizioni contenute nel Codice;

- effettuare il costante aggiornamento, in relazione all'evoluzione economica, finanziaria e commerciale dell'attività di Malvestio S.p.A., ad eventuali mutamenti nella sua struttura organizzativa o gestionale, nonché in rapporto alle tipologie di violazioni riscontrate nell'ambito dell'attività di vigilanza.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice, la funzione "Personale" provvederà a predisporre, sulla base delle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, un piano di comunicazione, differenziato in ragione del ruolo e della responsabilità dei differenti destinatari, volto a promuovere la conoscenza dei principi contenuti nel Codice.

15.4 Procedimento disciplinare

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di verificare ed accertare, direttamente o tramite gli organi deputati alle verifiche, eventuali violazioni dei doveri previsti nel presente Codice e di proporre all'Organo Amministrativo la conseguente sanzione, fornendone informativa al Collegio Sindacale.

Si rammenta che la Società ha adottato un apposito Sistema disciplinare.

Le procedure di contestazione delle infrazioni al presente Codice e di irrogazione delle sanzioni conseguenti avverranno nel pieno rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, o delle leggi locali per le Società estere, e di quanto stabilito da accordi e contratti di lavoro, ove applicabili, in materia di controdeduzioni e diritto alla difesa da parte del soggetto a cui è contestata l'infrazione.

15.5 Sanzioni

In applicazione del Sistema disciplinare della Società, l'Organo Amministrativo, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, applica le sanzioni in relazione alla gravità dell'attività illecita realizzata dal soggetto, indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'Autorità Giudiziaria.

Ogni violazione al presente Codice comporterà l'adozione di provvedimenti disciplinari, proporzionati in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, nel rispetto della disciplina di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, o delle leggi locali per le Società estere, ed alle disposizioni contenute nei contratti di lavoro applicabili.

Le disposizioni del presente Codice si applicano anche ai prestatori di lavoro temporaneo.

Con riguardo a fornitori, collaboratori esterni, Malvestio S.p.A. valuterà la possibile risoluzione dei rispettivi contratti qualora venisse a conoscenza di condotte illecite ai sensi del D. Lgs. 231/2001 da parte degli stessi.

L'Organismo di Vigilanza di Malvestio S.p.A. provvederà a richiedere ai competenti organi aziendali informazioni in ordine ai provvedimenti sanzionatori irrogati in ottemperanza al Codice.

15.6 Deroghe

Qualsiasi deroga al presente Codice in relazione a condotte che non siano comunque vietate dalla legge può essere autorizzata esclusivamente dall'Organo Amministrativo previa attenta ponderazione delle circostanze del caso concreto.