

Codice di comportamento della Ventaggia (Code of Conduct)

Rev. 1.02 . 31.12.2014 .

indice

Premessa del Management della VENTAGGIA:	3
Agire con conformità ai valori VENTAGGIA	
1. Introduzione e principi generali	4
2. Collaborazione con clienti, fornitori ed altri partner commerciali	5
2.1 Concorrenza leale	
2.1.1 Accordi, cartelli e rinunce alla concorrenza	
2.1.2 Corruzione e subornazione	
2.1.2.1 Offerta e concessione di benefici	
2.1.2.2 Richiesta e accettazione di benefici	
2.1.2.3 Donazioni e sponsorizzazioni	
2.1.3 Brevetti e diritti di proprietà intellettuale	
2.2 Selezione di fornitori e prestatori di servizi	
3. Direzione e dipendenti di VENTAGGIA	7
3.1 Leadership e cultura della fiducia	
3.2 Tolleranza e pari opportunità	
3.3 Condizioni di lavoro eque	
3.4 Evitare il conflitto di interessi	
3.4.1 Attività secondaria	
3.4.2 Attività in partiti politici	
3.5 Tutela dei beni	
3.6 Utilizzo delle informazioni	
3.6.1 Riservatezza	
3.6.2 Protezione dei dati e sicurezza dell'informazione	
3.6.3 Acquisizione di informazioni di natura riservata	
3.6.4 Correttezza delle Informazioni	
3.7 Salute e sicurezza sul lavoro, tutela ambientale e sostenibilità	
3.8 Qualità	
4. Applicazione del Codice di Comportamento	10
4.1 Organizzazione del codice	
4.2 Consulenza	
4.3 Ricorsi ed indicazioni	
4.4 Disposizioni di attuazione	

Agire in aderenza ai valori Ventaggia conformità

Cari Dipendenti,

dalla fondazione Ventaggia . ha sintetizzato i principi che orientano il proprio comportamento aziendale in questa affermazione:

“Nel mondo degli affari è necessario essere etici, rispettabili e onesti. Il fatto che un contraente o un concorrente si comportino in modo scorretto non ci autorizza a venire meno a questa norma di comportamento”.

A tutt’oggi queste parole rappresentano la vera essenza del nostro sistema di valori e ci motivano in ogni nostra azione. I valori VENTAGGIA definiscono il carattere delle relazioni che stabiliamo con i nostri partners, con i clienti e con i fornitori nonché

quelle con i nostri soci. L’onestà di base

delle persone che lavorano in VENTAGGIA è l’essenza di quello che siamo, ossia il fondamento della nostra reputazione nel mondo degli affari.

Siamo convinti che l’osservanza e la preservazione dei valori VENTAGGIA sarà in futuro il fondamento del nostro successo.

senza eccezioni.

Istituendo il Codice di comportamento, il Management dice chiaramente che agire in aderenza ai valori VENTAGGIA è compito e responsabilità di ciascun collaboratore. Ciò naturalmente presuppone che la nostra dirigenza sia attiva e comunichi questi valori e che sia, contestualmente, il primo riferimento per i collaboratori in ogni questione attinente.

A tal proposito desideriamo espressamente sottolineare che delitti quali, tra gli altri, la corruzione e la subornazione nei rapporti commerciali nazionali ed internazionali, sono punibili ai sensi del diritto italiano e secondo la legislazione di molti altri paesi, a prescindere dal fatto che vengano commessi verso funzionari pubblici o privati. Qualsiasi dipendente tenga un comportamento non conforme, non solo corre il rischio di incorrere in procedimenti penali, ma danneggia gravemente gli interessi di VENTAGGIA e lede la sua reputazione e quella di ogni suoi addetto.

Come membri del Management non tolleriamo quindi alcuna forma di subornazione, corruzione, accordi di cartello, discriminazione o qualsiasi altro tipo di violazioni dei nostri valori fondamentali. Perseguiamo con forza e condanneremo qualunque ed ogni violazione di queste regole di base.

Dott. Arch. GIANO Franco
(Amministratore Unico)

1. Introduzione e principi generali

La fiducia nella nostra azienda da parte dei nostri clienti, della proprietà, dei nostri dipendenti e del pubblico si fonda principalmente sul comportamento di ogni singolo collaboratore. Fondamento di tale fiducia è la costante osservanza della legge e di tutte le nostre norme aziendali (compliance).

VENTAGGIA è consapevole della propria responsabilità nei confronti della Società e agisce di conseguenza. Riconosciamo che mettersi al servizio del bene comune è un dovere per noi e per i nostri dipendenti. Per questo VENTAGGIA riassume nel codice di comportamento le norme più salienti, valevoli per tutti i collaboratori VENTAGGIA in ogni parte del mondo perseguendo la cultura dell'onestà e rispettabilità dominio di VENTAGGIA da lungo tempo. Il Codice di comportamento rappresenta una guida per i dipendenti e li aiuta ad agire appropriatamente, nell'ambito delle proprie responsabilità, per il bene dell'azienda. Questa responsabilità è, al contempo, diritto e dovere. Ciascun dipendente, nell'ambito della propria funzione, è tenuto ad assicurarsi che il proprio comportamento sia sempre consono a quanto riportato nel presente documento. Dalla nostra dirigenza pretendiamo, dovendo essere di ineccepibile esempio, che comunichi queste regole in modo adeguato ma, inoltre, che ne incarni l'essenza e ne esiga il pieno rispetto da parte dei collaboratori. I nostri dirigenti sono i primi referenti dei propri collaboratori per ogni questione correlata al codice di comportamento.

Il presente Codice è valido per tutti i dipendenti di VENTAGGIA.

La Società confida che questo codice venga atteso anche da tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro con VENTAGGIA (apprendisti, consulenti).

Le disposizioni contenute in questo codice trovano applicazione nel rapporto tra ogni singola società del Gruppo VENTAGGIA e i relativi collaboratori e non può formare fonte di accensione di diritti a favore di terzi. Sulle questioni controverse decide la direzione aziendale.

2. Collaborazione con clienti, fornitori e altri partner commerciali

I nostri clienti, i fornitori e tutti i partner commerciali si aspettano, oltre alla qualità dei nostri prodotti e dei nostri servizi, anche una elevata professionalità e l'assoluta integrità relazionale.

2.1 Concorrenza leale

VENTAGGIA osserva le regole di una concorrenza leale e si impegna in ogni modo per preservare un libero mercato in aperta concorrenza, sia su scala nazionale che internazionale. Di conseguenza, VENTAGGIA rinuncia a qualsiasi commessa che possa essere ottenuta attraverso la violazione delle leggi.

2.1.1 Accordi, cartelli e rinunce alla concorrenza

Tutti i dipendenti sono tenuti ad osservare le leggi contro le restrizioni della concorrenza. E', di conseguenza, vietato stipulare con concorrenti accordi formali o informali che costituiscano ostacolo illecito alla concorrenza.

Lo stesso dicasi per gli accordi taciti o per i comportamenti adottati consapevolmente.

Illecite sono di conseguenza le ripartizioni fra concorrenti di aree o di clienti come anche gli accordi o lo scambio di informazioni su prezzi, rapporti di fornitura, condizioni commerciali, capacità, quote di mercato, margini di profitto, costi, informazioni particolari sui clienti ovvero contenuti di offerte o comportamenti.

Nell'eventualità in cui VENTAGGIA raggiunga una posizione di mercato dominante, essa non potrà essere sfruttata in modo illegale.

Ogni proposta di accordo con concorrenti che si ipotizza di stipulare va preventivamente presentata al competente ufficio legale per la relativa verifica e alla direzione generale per la relativa approvazione. Se l'ufficio legale è del parere che l'accordo non può essere stipulato, la direzione generale non può approvarlo senza modificarne i termini.

2.1.2 Corruzione e subordinazione

Ventaggia non tollera alcuna forma di corruzione o subornazione. Tutte le attività aziendali vanno esercitate con spirito e comportamento onesto e responsabile.

2.1.2.1 Offerta e concessione di benefici

Nel mercato contiamo sulla qualità e capacità dei nostri prodotti e servizi. Sono quindi vietati tutti quegli accordi e quelle

convenzioni accessorie con cui direttamente o indirettamente si garantiscano benefici ad individui o organizzazioni con riferimento all'aprontamento, all'assegnazione, all'approvazione, all'implementazione o al pagamento di commesse. Ciò si applica in particolar modo agli accordi con partner commerciali, i loro dipendenti e funzionari ed anche ogni altro terzo. Lo stesso dicasi per i benefici relativi a procedure con enti pubblici. Si ritengono benefici illeciti sia i pagamenti in denaro sia la concessione di beni. La concessione di benefici ad un individuo può essere illecita anche se il beneficio viene garantito in modo indiretto; costituisce beneficio indiretto anche la prestazione corrisposta ad un familiare della persona ovvero la

prestazione (per es. una elargizione) a terzi dai quali, la persona riceve un beneficio in forma di miglioramento della sua posizione sociale o politica.

Regali e inviti sono leciti solo se il valore, la portata finanziaria e ogni altro aspetto è talmente modesto da essere inidoneo ad influenzare le azioni o le decisioni del percettore ovvero determinarne una obbligatoria dipendenza.

In occasione di inviti ad eventi va inoltre prestata attenzione affinché siano usuali nell'ambiente o adeguati per tipologia e importanza o con una evidente correlazione alla attività lavorativa.

Nei confronti di funzionari pubblici è necessario applicare standard particolarmente severi. I doni in denaro sono in ogni caso vietati.

I compensi a provvigione o in forma simile che vengono elargiti a terzi, in particolare rappresentanti, mediatori, consulenti o altri intermediari devono stare in rapporto adeguato e plausibile al lavoro eseguito. Tali compensi vanno determinati in modo tale da evitare il dubbio che vengano utilizzati per aggirare le predette norme al fine di procurare un indebito beneficio.

Gli accordi con rappresentanti, mediatori, consulenti e altri intermediari, incluse tutte le successive variazioni, devono essere integralmente stipulati per iscritto e devono obbligare il contraente contrattuale ad osservare costantemente i principi summenzionati e a non incorrere nella subornazione. Detti accordi necessitano della preventiva approvazione della direzione generale.

2.1.2.2 Richiesta e accettazione di benefici

I doni di partner commerciali sono in certa misura usuali ma possono danneggiare la reputazione della nostra impresa o determinare conflitti di interessi. Per questa ragione ai nostri dipendenti è tassativamente proibito richiedere o accettare benefici personali come per esempio servizi o inviti inappropriati, per se o per persone o istituzioni a se prossime. Costituiscono un'eccezione i doni occasionali di valore modesto. I doni in denaro sono in linea generale inaccettabili. Le offerte di doni o benefici devono essere rifiutate e riferite al superiore gerarchico. Per il resto trovano applicazione le regole riportate al punto 2.1.2.1.

2.1.2.3 Elargizioni e sponsorizzazioni

A Ventaggia vengono rivolte richieste di elargizioni da differenti organizzazioni e istituzioni. Le elargizioni devono essere fatte in modo trasparente e cioè devono essere noti sia il percettore che la causale. Non sono ammessi pagamenti su conti correnti personali. Non vanno eseguite elargizioni ad organizzazioni la cui reputazione può essere dannosa. Se si effettuano elargizioni ci si deve altresì accertare che siano osservate le regole previste ai precedenti punti 2.1.2.1 e 2.1.2.2; ciò vale in particolar modo in caso di elargizioni corrisposte nell'immediatezza temporale o causale di commesse. Elargizioni di qualsivoglia natura a partiti politici necessitano dell'approvazione del Management.

Per le sponsorizzazioni deve sussistere una ragionevole relazione tra il valore del sostegno e la prestazione convenuta come contropartita.

2.1.3 Brevetti e diritti di proprietà intellettuale

Per mantenere la nostra capacità competitiva è di fondamentale importanza il costante sviluppo della nostra tecnologia interna attraverso invenzioni e miglioramenti del nostro knowhow. Tutelare la nostra tecnologia attraverso la costituzione di diritti di proprietà intellettuale sta diventando quindi sempre

più importante.

E' fatto quindi divieto a tutti i collaboratori di cedere a terzi in qualsiasi forma scoperte o segreti aziendali. Tutti i collaboratori devono rispettare i validi diritti di proprietà intellettuale di terzi. A nessun collaboratore è consentito farsi depositario di segreti di terzi o di impiegarli in modo non autorizzato.

2.2 Selezione di fornitori e fornitori di servizi

Ventaggia esamina le offerte dei suoi fornitori con lealtà e senza pregiudizio. L'esame, la decisione, l'assegnazione e lo sviluppo di una commessa devono fondarsi su dati oggettivi e trasparenti. E' vietata l'indebita preferenza o l'indebito impedimento di fornitori.

Nella scelta dei partner commerciali Ventaggia richiede che anche i partner osservino i valori menzionati in questa direttiva. La violazione da parte di un partner può determinare la cessazione del rapporto.

3. Direzione e dipendenti Ventaggia

Per il mantenimento nel tempo del successo di una impresa, produttività ed umanità sono congiuntamente indispensabili.

3.1 Leadership e cultura della fiducia

Ogni collaboratore è tenuto al rispetto del presente Codice e per la sua osservanza il personale direttivo deve dare l'esempio. Nell'ottica della cultura della fiducia coltivata in VENTAGGIA, il personale direttivo è responsabile affinché, nell'ambito dei rispettivi settori, non si verifichi alcuna delle violazioni al presente Codice che con adeguato controllo si sarebbero potute evitare o rendere più difficile.

3.2 Tolleranza e pari opportunità

VENTAGGIA si attiene, in ogni paese dove si trova ad operare, ai diritti fondamentali della persona. Operando come impresa internazionale lavoriamo con collaboratori e partner commerciali di varie nazionalità, cultura e mentalità. Non tolleriamo trattamenti differenziati (discriminazione), la molestia e il discredito. In particolare non tolleriamo discriminazioni per via della razza o della origine etnica, del sesso, della religione, della visione del mondo o del convincimento politico, dell'età o dell'orientamento sessuale.

3.3 Condizioni di lavoro eque

VENTAGGIA retribuisce i suoi dipendenti in modo equo e offre condizioni di lavoro adeguate in ottemperanza alle disposizioni di legge vigenti.

Rifiutiamo ogni forma di lavoro forzato e minorile, come anche ogni ostacolo ad una corretta rappresentanza dei diritti dei lavoratori.

3.4 Evitare il conflitto di interessi

Per VENTAGGIA è importante che i dipendenti operino in assenza di conflitti di interesse e con lealtà. Si può incappare in siffatti conflitti quando, per esempio, si concludono affari tra aziende/ imprese del gruppo VENTAGGIA e collaboratori o loro familiari. Affari di questo tipo vanno preventivamente resi noti al superiore gerarchico.

3.4.1 Attività secondaria

L'accettazione di una attività secondaria va preventivamente autorizzata, in forma scritta, dalla rispettiva direzione e dal responsabile del personale.

3.4.2 Attività politiche

VENTAGGIA non partecipa ad attività di partiti politici. Ai collaboratori non sarà tuttavia mai impedito di prendere parte, durante il tempo libero ed in modo rispettoso, ad attività politiche. Approviamo espressamente l'impegno dei nostri collaboratori in attività civiche, sociali e benefiche. I collaboratori che si impegnano in queste attività, agiscono in forma personale e private. Ciò non di meno, devono svolgerle in maniera tale da evitare l'insorgere di conflitti di interesse in ambito lavorativo.

3.5 Tutela dei beni

VENTAGGIA richiede ai propri collaboratori di tutelare i beni materiali e immateriali dell'Impresa. Tali beni comprendono, tra gli altri, gli immobili, i beni aziendali, le scorte, i titoli e il denaro contante, gli arredi e le forniture per ufficio, i sistemi informatici e i software come anche i brevetti, i diritti sui marchi e il know-how. I reati quali la truffa, il furto, l'appropriazione indebita e il riciclaggio di denaro saranno perseguiti penalmente. I macchinari e le attrezzature possono essere utilizzati unicamente per scopi di lavoro a meno che l'uso privato non sia espressamente autorizzato. Per l'utilizzo di internet va sempre evitato che si scarichino o trasmettano informazioni che possano istigare l'odio razziale, inneggiare alla violenza ed altri crimini ovvero risultare di contenuto offensivo.

3.6 Utilizzo delle informazioni

L'utilizzo delle informazioni aziendali presuppone che i collaboratori agiscano con adeguata accortezza.

3.6.1 Riservatezza

Sulle questioni interne all'azienda che non vengono rese pubbliche, va mantenuta la riservatezza. Ciò vale anche per le invenzioni e ogni sorta di know-how. Questi elementi essenziali per il successo duraturo della società è garanzia del suo futuro. Ne consegue che ai collaboratori è fatto divieto di trasmettere a terzi, in qualsiasi forma, nuove scoperte o segreti aziendali. Ciò vale anche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro.

3.6.2 Protezione dei dati e sicurezza dell'informazione

Lo scambio elettronico di informazioni a livello globale è elemento decisivo per l'efficienza della collaborazione e per il successo dell'attività. I vantaggi della comunicazione elettronica

comportano tuttavia rischi relativi alla protezione e alla sicurezza dei dati. Per questo i documenti di lavoro e i supporti informatici vanno protetti contro l'accesso da parte di terzi. Una adeguata protezione è mansione tanto del personale direttivo quanto di ogni singolo collaboratore nonché funzione preminente della direzione informatica.

3.6.3 Acquisizione di informazioni di natura riservata

L'acquisizione di informazioni interne non può essere utilizzata a vantaggio personale o di terzi. Lo stesso dicasi per la indebita divulgazione di tali conoscenze.

3.6.4 Correttezza delle informazioni

All'atto della stesura di rapporti scritti o della produzione di relazioni orali ad uso interno od esterno, i dipendenti sono tenuti a dichiarare il vero. E' vietata ogni manipolazione di contenuti.

3.7 Salute e sicurezza sul lavoro, tutela ambientale e sostenibilità

La tutela dell'incolumità e della salute dei propri collaboratori, come la gestione responsabile di risorse è per VENTAGGIA assoluta priorità. E' compito di ciascun collaboratore prevenire pericoli alla persona sul luogo di lavoro, minimizzare i danni ambientali e utilizzare le risorse in modo consapevole. Per lo sviluppo e la produzione dei nostri prodotti ci atteniamo ai principi di sostenibilità e compatibilità ambientale.

3.8 Qualità

Il successo di mercato dei nostri prodotti e dei nostri servizi è indissolubilmente legato alla loro qualità. Per raggiungere questo obiettivo è necessario il massimo sforzo in termini di creatività, abilità e attenzione da parte dei nostri collaboratori ed è la prova del nostro livello per i clienti e per i terzi. Non tolleriamo comportamenti che intenzionalmente o colposamente determinano una riduzione della qualità.

4. Applicazione del Codice di Comportamento

4.1 organizzazione del codice

VENTAGGIA ha istituito un comitato per l'applicazione del codice il cui compito è vigilare Sulla meticolosa applicazione ed osservanza dei regolamenti in esso contenuti. Coerentemente con l'organizzazione del rischio gestionale presso VENTAGGIA hanno il compito di far applicare rigorosamente il codice di comportamento.

4.2 Consigli

VENTAGGIA mette a disposizione dei propri collaboratori appropriate informazioni che possano essere di ausilio per evitare di incorrere in violazioni di leggi e del presente Codice di Comportamento. Dette informazioni comprendono, in particolare, sessioni formative su specifiche tematiche e su aree di rischio predefinite. Se persistono quesiti, ciascun collaboratore può rivolgerli alla direzione generale della società , ovvero al responsabile dell'ufficio legale o del personale

4.3 Ricorsi e indicazioni

Ciascun collaboratore ha la facoltà di riferire a VENTAGGIA una violazione al Codice di Comportamento o casi sospetti di violazioni. A discrezione del collaboratore, il referente può essere il suo diretto superiore gerarchico, il responsabile del personale di competenza.

Se un collaboratore in base a elementi concreti, ritiene in buona fede di trovarsi di fronte ad una violazione del Codice di Comportamento o che siffatta violazione potrebbe accadere e intende avvalersi della facoltà di riferire a VENTAGGIA la violazione o il sospetto di una violazione, non deve temere alcuna forma di pregiudizio. In ogni singolo caso VENTAGGIA attuerà le misure necessarie a proteggere il referente da ogni sorta di svantaggio. Per quanto possibile e legalmente lecito, VENTAGGIA tratterà con riservatezza l'identità del collaboratore che, in osservanza alle prescrizioni qui stabilite, riferisce di una violazione al Codice di Comportamento o del sospetto di una violazione. Lo stesso dicasi per l'identità dei collaboratori che si attiveranno per l'accertamento della violazione o la verifica del sospetto di violazione al Codice di Comportamento.

4.4 Disposizione di attuazione

VENTAGGIA emanerà specifiche disposizioni di attuazione relative alle tematiche del Codice di Comportamento prescelte. Esse conterranno e descriveranno tra l'altro, le questioni e le procedure di approvazione.