

## **Velolake : BIKE ECONOMISTS SPECIALIST**

**VISION:** divenire il player di riferimento dei servizi turistici della bike economy

**MISSION:** fornire servizi con un valore aggiunto per il mercato turistico e sportivo della bicicletta

**VALORI:** crediamo nella mobilità lenta e sostenibile mediante il rispetto dell'ambiente, attraverso la pratica dello sport per la salute dell'individuo.

### **CODICE ETICO**

#### INDICE Definizioni

##### Sezione I - Principi Generali

Art. 1 - Natura del Codice Etico e sua efficacia giuridica

Art. 2 - Pubblicità del Codice Etico

Art. 3 - Attuazione del Codice Etico. Organismo di Vigilanza

Art. 4 - Società controllate e collegate

##### Sezione II - Condotta negli Affari

Art. 5 - Principio di legalità

Art. 6 - Conflitto di interesse

Art. 7 - Obbligo di confidenzialità. Informazioni riservate.

Art. 8 - Corruzione. Pagamenti illeciti. Regali.

Art. 9 - Principio di libera concorrenza

##### Sezione III - Condotta con i collaboratori subordinati

Art.10 - La Società ed i Collaboratori

Art. 11 - Valorizzazione delle risorse

Art. 12 - Collaboratori in posizione di responsabilità

Art. 13 - Collaboratori con funzioni amministrative

Art. 14 - Osservanza del Codice Etico

Art. 15 - Principio delle pari opportunità

Art. 16 - Tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro

Art. 17 - Comportamento dei dipendenti

##### Sezione IV - Rapporti con l'esterno

Art. 18 - Rapporti con i Fornitori

Art. 19 - Rapporti con i Clienti

#### Sezione V - Ambiente

Art. 22 - Ambiente e qualità della vita

#### Sezione VI - Contabilità e Controllo Interno

Art. 23 - Contabilità e controllo interno

#### Sezione VII - Disposizioni Conclusive

Art. 24 - Disposizioni conclusive

#### Definizioni

Nel presente documento, i concetti di seguito evidenziati hanno il significato precisato a margine di ciascuno di essi:

1. Velolake srls con sede legale in Torbole sul Garda, Via delle Busatte 24;
2. CCNL: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Società (in particolare: Contratto Collettivo Nazionale di NCC Autirimesse e Noleggio con Autista e Contratto Collettivo Nazionale del Commercio);
3. Codice etico: è il presente Codice, adottato dalla Società mediante delibera assunta dal Consiglio di Amministrazione, su conforme parere del Collegio Sindacale, con i relativi aggiornamenti;
4. Collaboratori subordinati: vedi Dipendenti (Lavoratori).
5. Organismo di vigilanza: l'organismo interno, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento;
6. Consulenti: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale;
7. Destinatari: gli Esponenti Aziendali, i Consulenti, i Partner e i Fornitori;
8. Dipendenti (Lavoratori): i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti.
9. Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari: l'Esponente Aziendale di cui all'art. 154 bis del TUF;
10. Enti: soggetti giuridici dotati o non dotati di personalità giuridica, quali – esemplificativamente – società di capitali, società di persone, consorzi, associazioni;
11. Esponenti Aziendali: gli amministratori, sindaci, liquidatori, dirigenti e dipendenti della Società;
12. Fornitori: i fornitori di beni e servizi (esclusi i servizi professionali) della Società che non rientrano nella definizione di Partner;
13. Organi Sociali: il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale,
14. Partner: le controparti contrattuali con le quali la Società addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata ;

15. Reati: le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa;
16. Responsabile Interno: soggetto interno alla Società al quale viene attribuita, con nomina dal Presidente o dall'Amministratore Delegato, la responsabilità singola o condivisa con altri per le operazioni nelle Aree a Rischio;
17. Stakeholder: gli individui e gli enti le cui aspettative sono in gioco nella conduzione delle attività della Società e che, a vario titolo, possono contribuire al perseguimento della sua missione.

## Sezione I - Principi Generali

Velolake afferma con questo documento i principi etici ai quali intende adeguarsi. Il valore fondamentale per la Società è la sostenibilità del business nel rispetto della legalità, dell'etica, delle persone e dell'ambiente.

Il presente Codice Etico è un atto della Società, il cui scopo principale è quello di definire taluni principi di condotta negli affari, doveri e responsabilità degli Esponenti aziendali e di tutti coloro i quali, anche in assenza di un vincolo di subordinazione, agiscono a nome e/o per conto della Società. Sulla base di principi di lealtà, precisione e trasparenza, le disposizioni contenute nel presente codice qualificano quindi le modalità lavorative e i comportamenti in azienda, di tutti quei soggetti che sono coinvolti nel perseguimento della mission aziendale

Esso è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231,

- 1.1 DESTINATARI DEL CODICE ETICO Sono tenuti al rispetto dei principi e valori enunciati nel presente Codice gli Amministratori, i Sindaci, i componenti dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti e i collaboratori, anche temporanei, della Società (di seguito definiti congiuntamente "Destinatari"). Sono altresì tenuti al rispetto del Codice tutti i soggetti terzi (professionisti, fornitori, clienti, enti ecc. di seguito definiti congiuntamente "Partner Commerciali") che entrano in relazioni di lavoro e d'affari con la Società.

Il presente codice etico può essere modificato esclusivamente da un successivo atto (delibera) dell'amministratore.

### Articolo 2 Diffusione e Pubblicità del Codice Etico.

1. Il Codice Etico è disponibile sul sito Internet della Società ([www.velolake.com](http://www.velolake.com)) ed è liberamente scaricabile in formato .pdf.

2. Il Codice Etico è altresì affisso in luogo accessibile a tutti, presso la sede legale della Società e presso ciascuna unità produttiva o locale della medesima

### Articolo 3 Attuazione del Codice etico. Organismo di Vigilanza.

1. Il controllo sul rispetto del Codice etico è affidato all'organismo di vigilanza previsto e creato nell'ambito del Modello organizzativo.

2. In particolare, tale Organo provvede: (a) ad assicurare la diffusione e la conoscenza del Codice Etico presso tutti gli Esponenti aziendali, più in generale, presso tutti coloro i quali, pur in assenza di vincoli organici o di subordinazione con la Società, intrattengano con la medesima rapporti stabili, quali esemplificativamente: Fornitori, Consulenti, Partners; (b) a rivedere periodicamente i contenuti del Codice Etico, al fine di proporre al Consiglio di Amministrazione adeguamenti e migliorie; (c) a fornire attività di supporto all'interpretazione del Codice Etico; (d) a verificare, controllare e valutare i casi di violazione del Codice Etico, e a comunicare le suddette violazioni alle funzioni aziendali competenti per l'applicazione di provvedimenti sanzionatori – ivi compresi i provvedimenti disciplinari – nel rispetto

delle vigenti leggi; (e) a proteggere ed assistere chiunque segnali comportamenti non conformi al Codice Etico, tutelandoli da pressioni, intimidazioni, ritorsioni e garantendo la riservatezza della loro identità e delle informazioni da loro comunicate, secondo quanto previsto nel Modello; (f) a predisporre un piano di lavoro annuale nonché un piano di relazioni periodiche sullo stato di attuazione del Codice Etico e sulle attività di controllo interno ed a riferire in merito al Consiglio di Amministrazione.

#### Articolo 4 Società controllate e collegate.

1. Il presente Codice Etico si applica anche alle società controllate dalla Società, previa formale delibera di adozione dei rispettivi Organi Amministrativi.

2. La Società farà quanto è proprio potere affinché il presente Codice Etico si applichi anche nell'ambito delle società collegate; in difetto, essa si adopererà affinché in tali società siano comunque adottati Codici di comportamento aventi un contenuto il più possibile simile a quello del presente Codice Etico e, comunque, un contenuto idoneo ad esprimere con chiarezza i riferimenti etici di fondo della politica aziendale

### SEZIONE II CONDOTTA NEGLI AFFARI

#### Articolo 5 Principio di legalità.

1. Ogni atto giuridico ed ogni attività materiale compiuta a nome e/o per conto della Società debbono essere leciti in base alle vigenti leggi e debbono essere ispirati all'interesse sociale, nonché ai principi di trasparenza, efficacia, efficienza e buona fede.

#### Articolo 6 Conflitto di interesse.

1. Qualsiasi decisione assunta per la Società deve ispirarsi unicamente alla protezione degli interessi della medesima.
2. Chiunque si trovi in una situazione nella quale sussista un rapporto di conflitto, anche solo potenziale, fra un interesse della Società ed un interesse proprio (di qualunque genere: patrimoniale, familiare, personale, etc.), sicché non è possibile soddisfare il primo senza sacrificare il secondo, e viceversa, è comunque tenuto ad astenersi dall'assunzione della decisione o dal compimento dell'atto, e ad informare immediatamente il superiore gerarchico. Quest'ultimo deve comunicare al Organismo di vigilanza le azioni messe in atto per garantire l'impedimento del conflitto o la sua totale neutralizzazione, anche mediante intervento sostitutivo.
3. Indipendentemente dall'imminenza di una decisione o del compimento di un atto, chiunque si trovi rispetto alla Società in una posizione, anche potenziale, di conflitto di interesse, ha l'obbligo di informare di un tanto il proprio superiore gerarchico, per gli eventuali provvedimenti del caso.
4. Sussiste conflitto potenziale allorquando la persona abbia rapporti lavorativi, finanziari, commerciali, professionali, familiari o amicali con soggetti che intrattengono relazioni con la Società, quando su tali relazioni la persona dispone di poteri decisionali, valutativi e/o di controllo.
5. Anche l'interesse concorrente è comunque ritenuto, agli effetti del presente Codice Etico, come interesse potenzialmente configgente e ne riceve identico trattamento.

#### Articolo 7 Obbligo di riservatezza

1. I destinatari del presente Codice Etico sono tenuti a non rivelare a terzi informazioni di carattere tecnico, tecnologico, commerciale, finanziario, patrimoniale, bancario, che siano state apprese, anche se occasionalmente, durante l'esecuzione delle proprie mansioni o funzioni. Tale divieto ha carattere assoluto, e non richiede che le informazioni siano state previamente qualificate in modo formale come confidenziali.
2. Il divieto di cui al precedente comma 1 non vale in relazione ad informazioni già divenute pubbliche per libera scelta della Società; il divieto non vale altresì nelle altre ipotesi in cui la rivelazione costituisce un atto dovuto per Legge o per

previsione comunque applicabile in ragione della quotazione e/o della permanenza della società nell'ambito di un Mercato regolamentato.

3. In nessuna circostanza i collaboratori subordinati e gli altri destinatari del presente Codice Etico debbono utilizzare a proprio profitto o a profitto di terzi informazioni non di dominio pubblico assunte o conosciute, anche occasionalmente, durante l'esercizio delle proprie mansioni o funzioni.

4. In linea generale, la Società garantisce che le informazioni di terzi o provenienti da terzi sono trattate secondo le previsioni contenute nelle vigenti leggi sul trattamento di dati personali; la Società si astiene comunque dal ricercare e trattare dati riservati, salvo il caso di previo ed informato consenso dell'interessato, rilasciato nelle debite forme previste dalla legge.

#### Articolo 8 Corruzione. Pagamenti illeciti. Regali.

1. I rapporti all'interno della Società e con i terzi sono improntati a integrità, correttezza e trasparenza.

2. Sono vietati pagamenti a terzi per sollecitare il compimento o l'omissione di atti discrezionali o dovuti; del pari è vietata la percezione di qualsiasi utilità, o anche la mera sollecitazione di essa, per il compimento o l'omissione di atti discrezionali o dovuti.

3. È vietata l'offerta di omaggi commerciali, regali o altre utilità, quando essa possa costituire violazione di legge o comunque ed in ogni caso quando essa trascenda i limiti della mera cortesia o dell'uso sociale o commerciale.

4. È vietata l'accettazione di regali, anche in via indiretta (tramite familiari o amici), quando tale accettazione possa in qualsiasi modo compromettere l'indipendenza o il decoro dell'accettante

#### Articolo 9 Principio di libera concorrenza.

1. L'attività imprenditoriale della Società si regge sulla qualità dei propri servizi, nonché sulla capacità, la dedizione, l'impegno e la professionalità dei propri Collaboratori e Consulenti. Poiché tali qualità sono ritenute una caratteristica positiva ed imprescindibile di qualsiasi attività imprenditoriale, la Società riconosce la libera e leale concorrenza fra Imprese come un valore fondamentale del Mercato, in quanto spinta incentivante al miglioramento dei servizi ed all'affinamento delle qualità dei propri Collaboratori e Consulenti.

2. Sono vietate tutte le pratiche – comunque definite – tendenti a limitare la libera concorrenza o a favorire l'abuso di posizioni dominanti a danno di terzi.

3. Sono vietati tutti i comportamenti che possano qualificarsi come di concorrenza sleale, così come le condotte – attive od omissive – mediante le quali sia arrecato pregiudizio a diritti di privativa di terzi.

4. La Società si astiene pertanto da qualsiasi forma di accordo, aperto o segreto, tendente ad alterare le libere condizioni di mercato, a creare o favorire l'acquisto o il consolidamento di posizioni dominanti o di concentrazioni, ad impedire, restringere o falsare il gioco della concorrenza, a condizionare la fissazione di prezzi di acquisto o di vendita, ad impedire, gli investimenti.

### SEZIONE III CONDOTTA CON I DIPENDENTI

#### Articolo 10 La Società ed i dipendenti.

1. La Società riconosce nei propri dipendenti, la propria più importante risorsa e persegue l'obiettivo di promuoverne, attraverso la propria organizzazione, la crescita professionale, economica e sociale, premiandone adeguatamente i meriti e considerandone attentamente i bisogni.

#### Articolo 11 Valorizzazione delle risorse.

1. La Società impiega e valorizza al meglio la professionalità dei propri dipendenti e ne favorisce la crescita, anche mediante politiche attive di job rotation, affiancamento a Collaboratori più esperti, esperienze di lavoro all'estero, predisposizione di strumenti e piani formativi.

#### Articolo 12 Collaboratori in posizione di responsabilità.

1. I Collaboratori subordinati cui si stata affidata la responsabilità di condurre gruppi di lavoro, reparti, direzioni operative, filiali, società controllate (Collaboratori con funzioni direttive), impersonano la Società di fronte ai Collaboratori ad essi sottoposti, nel suo complesso di valori ed obiettivi.

2. I Collaboratori con funzioni direttive richiederanno sempre da sé medesimi più di quanto siano pronti a pretendere dai propri sottoposti e ispireranno la propria condotta ad esempio per i Collaboratori del cui lavoro hanno la responsabilità.

3. Essi controlleranno il rispetto rigoroso e costante delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico ed assicureranno in ogni momento che nell'ambiente di lavoro si instauri e si mantenga un clima di fattiva e serena collaborazione.

#### Articolo 13 Collaboratori con funzioni amministrative.

1. I Collaboratori subordinati che siano investiti di funzioni di carattere amministrativo o finanziario, ivi comprese quelle di controllo contabile e legale, sono tenuti: (a) a rispettare in modo rigoroso le norme di carattere civile, fiscale e contabile; (b) ad agire in modo da assicurare alla Società, ai suoi Organi ed ai loro componenti una informazione puntuale, chiara, precisa, completa e comprensibile in tutti i documenti, di varia natura, che debbano essere presentati o depositati presso Pubbliche Autorità i; (c) ad utilizzare le risorse patrimoniali della Società con correttezza, trasparenza, oculatezza; (d) a comunicare nei confronti dei terzi in rigorosa osservanza degli obblighi di confidenzialità e riservatezza già previsti al precedente articolo 7; (e) a riferire senza indugio all'Organismo di vigilanza le violazioni del 20 presente Codice Etico, non appena ne abbiano acquisito un principio di prova o un indizio grave.

#### Articolo 14 Osservanza del Codice Etico.

1. Tutti i Collaboratori subordinati sono tenuti alla rigorosa osservanza del presente Codice Etico, della cui natura (anche) disciplinare essi hanno piena conoscenza.

2. Essi pertanto sono obbligati: (a) a conoscere pienamente il contenuto del Codice Etico, con particolare riguardo alle parti di più stretta pertinenza, (b) a promuovere, nel proprio ambito lavorativo, la conoscenza e l'applicazione del Codice Etico fra i propri Colleghi; (c) a segnalare tempestivamente all'Organismo di vigilanza le violazioni del Codice Etico, quando il proprio superiore gerarchico non vi provveda; (d) a consultare l'Organismo di vigilanza per risolvere eventuali dubbi interpretativi su singole parti o clausole del Codice Etico; (e) a cooperare attivamente ad eventuali accertamenti riguardanti intervenute presunte violazioni del Codice Etico, osservando il più stretto riserbo sulle questioni toccate dagli accertamenti stessi.

#### Articolo 15 Principio delle pari opportunità.

1. La Società persegue come proprio primario valore quello del principio di eguaglianza e di pari trattamento ed opportunità fra i Collaboratori subordinati, senza discriminazioni di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche o sindacali, di condizioni personali o sociali e coniuga tale principio con quello delle capacità, delle attitudini, delle inclinazioni e dei meriti individuali.

2. I Collaboratori con funzioni direttive debbono garantire, nell'ambito delle proprie responsabilità, che a situazioni eguali corrispondano trattamenti eguali, a situazioni diverse trattamenti diversi, per tutto quanto riguarda assunzione, formazione, retribuzione, incentivazione, opportunità professionali e di crescita.

3. I Collaboratori con funzioni direttive debbono assicurare che – nel più pieno rispetto del principio di cui al precedente comma la Società premi adeguatamente l’impegno, il contributo, il risultato ed il merito individuale, anche mediante trattamenti differenziati di carattere normativo e/o economico.

#### Articolo 16 Tutela della salute, della sicurezza, della serenità sul luogo di lavoro.

1. La Società persegue come proprio primario valore quello della tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, quale presupposto per il raggiungimento degli obiettivi di cui al precedente articolo 10; essa conforma pertanto la propria azione alle vigenti norme in materia, con particolare riguardo alla formazione ed alla prevenzione, aspetti che ciascun dipendente è tenuto a curare, per quanto di propria competenza, con attenzione ed assiduità.

2. È vietata qualsiasi condotta che, pur in ipotesi non si connoti quale violenza fisica, dia comunque luogo ad angherie, vessazioni, abusi psicologici, emarginazioni, ed abbia per effetto di ledere la dignità personale o professionale della persona che ne è vittima, o da porre in pericolo il suo stato di salute. Tale condotta – sia essa tenuta da colleghi o superiori – verrà perseguita prontamente in sede disciplinare, penale e civile

#### Articolo 17 Comportamento dei Dipendenti

1. Tutti i Dipendenti sono tenuti a prestare servizio in stato di piena capacità; l’assunzione di sostanze alcoliche o stupefacenti è vietata, sia in servizio sia fuori dal servizio, quando i relativi effetti si manifestino in servizio; essa provoca l’immediato allontanamento dell’interessato, e l’applicazione di sanzioni disciplinari, fatti salvi gli altri rimedi previsti dalla legge.

2. Tutti i Dipendenti sono tenuti al rispetto delle vigenti disposizioni in materia di divieto di fumo; i fumatori debbono servirsi esclusivamente degli spazi ad essi dedicati, nei limiti e nei tempi previsti.

3. Tutti i Dipendenti sono tenuti ad utilizzare, custodire e proteggere i beni aziendali ad essi affidati – anche se temporaneamente – con la diligenza del buon padre di famiglia ed a segnalare prontamente eventuali mancanze, difetti, non conformità.

4. Tutti i Dipendenti debbono eseguire la prestazione lavorativa con diligenza, impegno e fattiva partecipazione, nel rispetto pronto e leale delle disposizioni ricevute ed in osservanza del presente Codice Etico.

#### SEZIONE IV RAPPORTI CON L’ESTERNO

#### Articolo 18 Rapporti con i Fornitori.

1. La società considera il sistema dei propri Fornitori come un elemento essenziale per il mantenimento ed il miglioramento del proprio livello di competitività e la soddisfazione delle esigenze del Mercato.

2. La selezione dei Fornitori avviene esclusivamente in base a parametri relativi alla capacità di offerta (costi, tipologia del prodotto o del servizio, qualità, innovazione, capacità propositiva).

3. Ai Fornitori nazionali verrà richiesto formalmente di condividere il contenuto del presente Codice Etico e di obbligarsi – per quanto loro spetta – a rispettare il medesimo.

4. Ai Fornitori esteri verrà richiesto formalmente di osservare le disposizioni contenute nelle vigenti Convenzioni promosse dall’ Organizzazione Internazionale del Lavoro cui il Paese nel quale essi hanno la propria sede o unità produttiva abbia aderito

5. Verranno banditi i Fornitori dei quali si accerti o si abbia motivata ragione di ritenere che essi operino in violazione delle Convenzioni di cui al precedente comma 4, e comunque in violazione dei diritti umani fondamentali, dei diritti dei minori o dei detenuti, delle disposizioni sull’istruzione scolastica obbligatoria e sull’assistenza alla famiglia, alla lavoratrice madre, ai lavoratori anziani o svantaggiati.

#### Articolo 19 Rapporti con i Clienti.

1. La Società persegue l'obiettivo di soddisfare le aspettative dei Clienti ed esige perciò dai propri Dipendenti l'osservanza delle seguenti disposizioni: (a) mantenimento di rapporti improntati a sollecita collaborazione, onestà, trasparenza, correttezza professionale; (b) rispetto tendenziale del principio di parità di trattamento in presenza di situazioni eguali; (c) produzione costante di un adeguato livello di sicurezza, assistenza, qualità e valore aggiunto.

#### SEZIONE VI AMBIENTE

##### Articolo 20 Ambiente e qualità della vita.

1. La Società persegue come proprio obiettivo primario la promozione della salvaguardia e del miglioramento delle condizioni dell'Ambiente e l'utilizzazione accorta e razionale delle risorse naturali, quale presupposto per il mantenimento di un adeguato livello di qualità della vita della Comunità nell'ambito della quale essa opera.
2. La Società conforma prontamente la propria attività alle vigenti discipline in materia ambientale, ed adegua di conseguenza la propria attività, in tutti i suoi aspetti, compresi quelli relativi ai servizi offerti.
3. In considerazione dell'elevato impatto che l'attività di autotrasporto su gomma ha sull'ambiente, la Società si impegna nella riduzione dei consumi al fine di abbattere le emissioni inquinanti in atmosfera. Tale risparmio energetico viene perseguito dalla Società attraverso: a). il mantenimento in efficienza dei mezzi; b). la sensibilizzazione il personale al rispetto delle politiche ambientali adottate dalla Società; c). la formazione continua all'uso razionale dei mezzi aziendali per ridurre gli sprechi; d). l'attenta pianificazione dei viaggi intesa a ridurre le percorrenze a vuoto; e) la selezione dei Partner Commerciali tra quelli che condividono lo stesso impegno
4. La Società promuove l'educazione ambientale fra i propri Collaboratori e nell'ambito di Fornitori e Clienti.

#### SEZIONE VII CONTABILITÀ E CONTROLLO INTERNO

##### Articolo 21 Contabilità e controllo interno.

1. La Società opera con l'intento di accrescere il valore della partecipazione degli Azionisti e di soddisfare le legittime aspettative dei medesimi alla percezione dei dividendi.
2. Per raggiungere tale scopo, la Società adotta un sistema di pianificazione finanziaria, di controllo e di contabilità adeguati ai Principi contabili vigenti nonché alle migliori prassi degli affari.
3. Gli Esponenti aziendali garantiscono, per quanto nelle rispettive competenze ed attribuzioni: (a) che tutte le operazioni siano sorrette dai poteri delegati o debitamente autorizzate, verificabili, legittime e coerenti; (b) che tutte le operazioni siano adeguatamente registrate e contabilizzate, nonché opportunamente documentate; (c) che tutte le operazioni con parti correlate siano eseguite secondo quanto previsto nel Modello e in apposite procedure che all'uopo vengano adottate; (d) che i rendiconti finanziari periodici siano elaborati tempestivamente, accuratamente secondo requisiti di rigorosa chiarezza, completezza, attendibilità; (e) che tutte le operazioni siano compiute e verificate in aderenza a quanto previsto dal sistema aziendale di controllo interno; (f) che i rischi imprenditoriali di ciascuna operazione siano adeguatamente valutati e debitamente ponderati mediante valutazione comparativa con i vantaggi perseguibili e gli interessi primari e secondari coinvolti nell'operazione; (g) che le operazioni siano sempre



precedute da una solida, adeguata e completa analisi economica, giuridica e fiscale dei dati di partenza, dei presupposti e delle possibili sopravvenienze; (h) che siano predisposti con adeguato anticipo nonché in modo chiaro, completo, accurato ed attendibile tutti i documenti richiesti dalle Autorità di vigilanza e comunque tutti i documenti destinati alla diffusione al pubblico.

4. La registrazione di operazioni fittizie o la mancata registrazione di operazioni per la quali la registrazione è necessaria per legge o secondo il presente Codice Etico costituiscono fatto illecito e determinano l'applicazione di sanzioni a carico di chi le abbiano ordinate, eseguite, occultate o in qualsiasi modo tollerate.

5. Tutti i Collaboratori sono tenuti a prestare la propria collaborazione alle attività di verifica del Sistema di controllo interno; i preposti al Sistema, come i Sindaci ed i revisori esterni hanno pieno e totale accesso a tutti i dati, informazioni e documenti necessari allo svolgimento delle rispettive attività.

## SEZIONE VIII CONCLUSIONI

### Articolo 22 Conclusioni.

1. Le disposizioni contenute nel presente Codice Etico concorrono a disciplinare i comportamenti dei soggetti cui esso è rivolto, unitamente alle vigenti disposizioni di legge e contrattuali.

2. Nel caso di concorso fra disposizioni di legge e contrattuali e disposizioni contenute nel presente Codice Etico, tutte le disposizioni trovano comunque applicazione; nell'ipotesi in cui il concorso di disposizioni non sia possibile, trova applicazione la disposizione più severa.

3. Ai Dipendenti che si rendano responsabili della violazione di uno o più delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico, si applicano le sanzioni disciplinari di seguito previste, nel rispetto delle previsioni contenute all'art.7 della L. 20/5/1970, n. 300 e del principio di immediatezza della contestazione e di proporzionalità della sanzione.

4. In particolare, si applicano: (a) la sanzione e del rimprovero verbale o dell'ammonizione scritta, ove la violazione si qualifichi come lieve irregolarità; (b) la sanzione della multa non superiore nell'importo a tre ore della retribuzione, nel caso in cui vi sia recidiva nella lieve irregolarità, o quando l'irregolarità non abbia comportato alcun pregiudizio o pericolo alla normale attività della società; (c) la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione quando la violazione abbia determinato un danno non grave alla Società, o quando abbia provocato una situazione di pericolo per l'integrità del patrimonio aziendale o quando – comunque – la violazione abbia una natura tale da non trovare adeguata sanzione ai sensi delle precedenti lettere (a) e (b); (d) la sanzione del licenziamento senza preavviso quando la violazione sia tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia con la Società, non consentendo la prosecuzione, nemmeno provvisoria del rapporto, come esemplificativamente, nelle ipotesi di violazione che abbia causato un danno patrimoniale grave alla Società, o abbia offeso una persona nei suoi diritti patrimoniali o non patrimoniali, o quando sia stata comminata in precedenza per almeno due volte la sanzione della sospensione.

5. In caso di grave violazione di una o più disposizioni del presente Codice Etico da parte di un Consigliere di Amministrazione o di un Sindaco, che sia tale da ledere irreparabilmente il rapporto fiduciario instaurato con la società, l'Assemblea degli Azionisti adotterà, nelle forme di legge, i provvedimenti ritenuti opportuni.