



## **ALLEGATO A6 CODICE ETICO**

**ROMA, GIUGNO 2008**



### ***Principi generali***

- Premessa
- Destinatari ed ambito di applicazione del Codice Etico
- Rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti
- Principi di correttezza ed imparzialità
- Attività di impresa ed etica degli affari
- Riservatezza
- Trasparenza informativa
- Corporate Governance
- Sistema dei controlli interni

### ***Regole di condotta***

1. *Compiti e doveri degli Amministratori, dell'Alta Direzione e dei Dirigenti*
2. *Rapporti con dipendenti e collaboratori*
  - 2.1. Il Personale dipendente
  - 2.2. Compiti e doveri del personale - conoscenza della normativa
  - 2.3. Compiti e doveri del personale - utilizzo dei beni aziendali
  - 2.4. Compiti e doveri del personale - fedeltà e riservatezza
  - 2.5. Compiti e doveri del personale - rendicontazione e documentazione
  - 2.6. Relazioni commerciali e promozionali
  - 2.7. Doveri dei collaboratori esterni
3. *Rapporti con i fornitori*
  - 3.1. Il processo degli approvvigionamenti
  - 3.2. L'intrattenimento d'affari, accettazione ed offerta di regali, favori e inviti
4. *Relazioni con la Pubblica Amministrazione*
5. *Rapporti con soggetti a cui la legge attribuisce attività di controllo e revisione (soci, organi sociali e società di revisione)*
6. *Omaggi e regali*
  - 6.1. Omaggistica
  - 6.2. Specifici doveri del personale
7. *Conflitto di interessi*
8. *Registrazioni contabili e bilanci, prospetti informativi e documenti analoghi*
9. *Tutele societaria*
10. *Riciclaggio, terrorismo ed eversione dell'ordine democratico, reati contro la personalità individuale.*



11. Delitti informatici e trattamento illecito di dati.

12. Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

### ***Disposizioni di attuazione e finali***

- Adesione alle prescrizioni del Codice Etico
- Attività di formazione
- Attività di comunicazione istituzionale
- Segnalazioni di violazione del Codice
- Conseguenze derivanti dalla violazione del Codice



## **P R I N C I P I   G E N E R A L I**

### **Premessa**

La società Italiana di Cardiologia FINSIC .S.R.L., nell'intento di conseguire importanti risultati nel rispetto di regole chiare, precise e trasparenti, ha stabilito di ispirarsi nel proprio modello di organizzazione, di gestione e di controllo alla "Carta dei Valori d'Impresa", elaborata dall'Istituto Europeo per il Bilancio Sociale ed ai valori/principi in essa contenuti di seguito riportati:

- centralità della persona, rispetto della sua integrità fisica e culturale e rispetto dei suoi valori di interrelazione con gli altri;
- valorizzazione delle risorse umane attraverso percorsi di accrescimento professionale e di partecipazione agli scopi di impresa;
- rispetto e tutela dell'ambiente;
- attenzione ai bisogni e alle aspettative legittime degli interlocutori interni ed esterni per migliorare il clima di appartenenza e il grado di soddisfazione;
- affidabilità dei sistemi e delle procedure di gestione per la massima sicurezza degli addetti, della collettività e dell'ambiente;
- efficienza, efficacia ed economicità dei sistemi gestionali per accrescere costantemente i livelli di redditività e di competitività dell'impresa;
- impegno costante nella ricerca e nello sviluppo, in tutte le aree di intervento, per favorire e percorrere - nel perseguimento del disegno strategico - il massimo grado di innovazione;
- correttezza e trasparenza dei sistemi di gestione in conformità alle norme ed alle convenzioni vigenti, nei riguardi delle componenti interne ed esterne all'impresa;
- interrelazione con la collettività e con le sue componenti rappresentative, per un dialogo partecipativo di scambio e di arricchimento sociale, finalizzato al miglioramento della qualità della vita.

Inoltre ha elaborato una propria "Carta dei Valori" ispirata ai seguenti principi:

- senso di responsabilità, fondato sulla correttezza delle azioni, la trasparenza e la continuità dei rapporti nei confronti di clienti, fornitori, soci, dipendenti e collettività intera, garantite attraverso la necessaria attenzione alle norme ed al corretto operare nonché al dialogo ed alla chiarezza che costituiscono fondamento di rapporti duraturi e di buona reputazione;
- inserire clausola tipica;
- innovazione, intesa quale capacità competitiva di adeguare i propri prodotti e servizi alle sempre nuove esigenze della clientela anche attraverso le opportunità dello sviluppo tecnologico ai fini dell'efficientamento dei costi e del miglioramento della qualità dei processi interni;
- rispetto dei diritti e delle pari opportunità, nella piena condivisione dei principi fondamentali dell'ordinamento giuridico italiano in tema di libertà di pensiero e di pari opportunità, disconoscendo ogni forma di discriminazione, esterna ed interna, diversa dai corretti ed onesti requisiti di legalità al fine del conseguimento del proprio oggetto sociale;
- tradizione e legame col territorio, ritenendo che la propria storia imprenditoriale, nella sua costante interazione col territorio, nel segno lasciato dalle personalità fondatrici e da quelle successive, costituisca un patrimonio prezioso da mantenere vivo ed attuale attraverso una visione innovatrice ed aperta ai cambiamenti.



### **Destinatari ed ambito di applicazione del Codice etico**

Il presente Codice etico (d'ora in avanti Codice) concerne i comportamenti dei componenti degli Organi Sociali, dei dipendenti e dei collaboratori, dei consulenti, fornitori, procuratori e qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto della FINSIC, nonché di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della società stessa.(d'ora in avanti Destinatari). I Destinatari sono tenuti a tutelare, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l'immagine della FINSIC e del patrimonio aziendale.

Compete in primo luogo alla Direzione dare concretezza ai valori e ai principi contenuti nel Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo.

I principi contenuti nel presente Codice integrano le regole di comportamento che ciascun Destinatario è tenuto ad osservare, sia in ossequio dei generali obblighi di diligenza, correttezza e lealtà che devono caratterizzare la prestazione lavorativa ai sensi di quanto disposto dagli artt. 2104 e 2105 del codice civile e dalla Contrattazione Collettiva o dai Regolamenti Aziendali, o per adesione a norme di comportamento di settore.

Il Codice è portato a conoscenza di tutti i Destinatari attraverso strumenti di comunicazione adeguata. In particolare, ciascun dipendente è tenuto a conoscere il Codice, a contribuire attivamente alla sua attuazione e a segnalarne eventuali carenze.

### **Rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti**

La FINSIC SRL si impegna ad adottare ogni misura di prevenzione e controllo ritenuta opportuna al fine di garantire, nell'ambito della propria operatività, il pieno rispetto delle vigenti leggi e regolamenti, norme di autoregolamentazione di settore, normative e regolamenti interni, in ogni contesto geografico ed a tutti i livelli decisionali ed esecutivi.

I Destinatari, nel già dovuto rispetto della legge e delle normative e regolamenti vigenti, sono tenuti ad adeguare le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi e agli impegni previsti dal presente Codice.

### **Principi di correttezza ed imparzialità**

La FINSIC SRL, nelle relazioni intrattenute con la generalità dei soggetti con i quali si trovi ad operare, evita qualsiasi discriminazione fondata sull'età, sul sesso, lo stato di salute, la nazionalità politica e le fedi religiose.

Nello svolgimento delle proprie attività professionali ad ogni Destinatario sono richiesti comportamenti in linea con i principi di correttezza ed onesta. Ai medesimi criteri devono essere ispirati anche i rapporti tra i Destinatari a tutti i livelli.



### **Attività di impresa ed etica degli affari**

La FINSIC SRL, nello svolgimento della propria attività, persegue obiettivi di massimizzazione della redditività e di raggiungimento della eccellenza nei servizi resi alla clientela, al fine di mantenere ed accrescere il valore aziendale. Gli obiettivi dichiarati sono perseguiti attraverso l'adozione di logiche di efficienza ed apertura al mercato, nell'ambito di una leale concorrenza con altri operatori e di fermo rifiuto di ogni comportamento collusivo e/o abusivo a danno della clientela e dei consumatori in genere.

Anche i rapporti con i fornitori di beni e di servizi sono condotti nel rispetto di canoni di efficienza, lealtà ed imparzialità, nell'osservanza delle procedure interne all'uopo predisposte.

In particolare sono stati predisposti meccanismi oggettivi e trasparenti di selezione, finalizzati ad evitare che si instaurino situazioni o forme di dipendenza, attraverso la documentazione delle fasi di instaurazione, la gestione e la cessazione dei rapporti.

Anche nei rapporti con la Pubblica Amministrazione si impegna a mettere in atto ogni possibile cautela e controllo al fine di evitare che i Destinatari possano perseguire interessi illeciti o ottenere vantaggi indebiti o comunque si vengano a trovare in situazione di conflitto di interessi anche solo potenzialmente lesive dei profili di indipendenza sia della FINSIC sia dei suoi interlocutori.

### **Riservatezza**

FINSIC SRL assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di consapevole autorizzazione da parte degli interessati e, comunque, sempre in conformità alle norme giuridiche, curando che i Destinatari utilizzino le informazioni riservate acquisite in ragione del proprio rapporto con LA FINSIC SRL esclusivamente per scopi connessi con l'esercizio dei propri compiti.

### **Trasparenza informativa**

La FINSIC SRL si impegna a garantire chiarezza, trasparenza, tempestività e completezza nella comunicazione: Il trattamento e la comunicazione di notizie avvengono nel rispetto del dovere di riservatezza al quale sono tenuti, nell'interesse della società, Amministratori e Sindaci, in osservanza di quanto previsto da leggi e regolamenti in materia.

### **Sistema dei controlli interni**

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività della società con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

La realizzazione di un sistema di controlli interni efficace deve essere un impegno comune a ogni livello della struttura organizzativa; conseguentemente anche tutti i Destinatari, nell'ambito delle funzioni svolte, devono applicare i controlli posti a loro carico, segnalando alle strutture competenti eventuali indicazioni migliorative del sistema di controllo interno.

Le competenti funzioni di controllo interno, nell'espletamento del proprio mandato, non hanno vincoli né limiti di accesso ai dati, archivi e beni aziendali; hanno inoltre il dovere di portare all'attenzione dei Consigli di Amministrazione le proprie proposte circa i possibili miglioramenti alle politiche di gestione dei rischi, agli strumenti di misurazione ed alle procedure esistenti, fornendo periodiche informative circa i risultati della propria attività e le anomali riscontrate.



## REGOLE DI CONDOTTA

### 1. Compiti e doveri degli Amministratori e dei Dirigenti

Costituisce attuazione del rapporto fiduciario con gli Amministratori, la prestazione, da parte di questi, della loro opera nel pieno ed integrale rispetto delle norme di legge e regolamentari vigenti, oltre che delle prescrizioni contenute nel presente Codice ed in ulteriori codici di comportamento adottati.

Gli Amministratori della FINSIC SRL e i componenti l'Alta Direzione sono tenuti a svolgere le loro funzioni esercitando con consapevolezza e senso di responsabilità i rispettivi ruoli, impegnandosi in particolare a coniugare nella loro attività il perseguimento degli obiettivi ed il rispetto dei principi etici di riferimento a tutela degli interessi dei soci, dei clienti e della collettività, ed a salvaguardia della reputazione e dei principi di legalità formale e sostanziale.

**Gli Amministratori, inoltre, devono evitare che si configurino situazioni di conflitto tra il loro e l'interesse della Società, essendo comunque tenuti a dare notizia, nelle forme previste dalle vigenti normative, di ogni interesse che, per proprio conto o per conto di terzi, vengano ad avere in determinate operazioni della società.**

### 2. Rapporti con dipendenti e collaboratori

#### 2.1 Il Personale dipendente

Le risorse umane sono considerate un elemento fondamentale per la società. La dedizione e la professionalità dei dipendenti sono valori e condizioni determinanti per il conseguimento degli obiettivi della stessa.

La Società offre a tutti i dipendenti le medesime opportunità di crescita professionale, facendo in modo che ciascuno possa godere di un trattamento equo, basato su criteri di merito, senza alcuna discriminazione di sesso, età, disabilità, religione, nazionalità od origine razziale ed opinioni politiche e sindacali.

In tale contesto si colloca anche il rapporto con le Organizzazioni Sindacali caratterizzato da un confronto responsabile e costruttivo, che favorisce un clima di reciproca fiducia e dialogo, nella ricerca di soluzioni di elevata flessibilità.

Al riguardo FINSIC si impegna affinché venga a tutti assicurato:

- un ambiente di lavoro adeguato e funzionale all'attività svolta;
- un contesto relazionale franco, collaborativo e comunicativo, nel quale venga prestata la necessaria cura alla qualità delle informazioni e del lavoro in genere, sia a livello orizzontale che verticale;
- il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze e degli apporti di ciascuno al raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- la circolazione adeguata e trasparente delle informazioni, funzionali al regolare svolgimento dell'attività lavorativa e relative alla organizzazione del lavoro;
- processi formativi idonei ai ruoli ed ai compiti di ciascuno;
- una attenta valutazione delle situazioni e delle condizioni di lavoro, affinché da esse possa derivare un equilibrato impegno fisico e mentale;
- una adeguata prevenzione e, qualora insorga, una equilibrata gestione dei momenti di conflittualità tra i lavoratori;



- una costante disponibilità all'ascolto di tutti coloro che ritengano di essere oggetto di atti o comportamenti non coerenti con i principi sopra elencati.

Correlativamente, Finsic Srl si attende che i propri dipendenti, ad ogni livello, collaborino a mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno.

## 2.2 Compiti e doveri del personale - conoscenza della normativa

FINSIC considera una componente essenziale del rapporto fiduciario con i propri dipendenti la conoscenza e l'applicazione delle discipline che regolano l'attività specifica delle Società, il rispetto delle norme di legge e regolamentari vigenti, oltre che delle prescrizioni contenute nel presente Codice o negli ulteriori Codici di Comportamento adottati.

A tal fine viene fornita ai propri dipendenti strumenti di formazione ed aggiornamento idonei al raggiungimento di un grado di conoscenza e professionalità adeguato all'esecuzione dei compiti assegnati, valorizzando nel tempo le attitudini e le competenze proprie di ognuno.

## 2.3 Compiti e doveri del personale - utilizzo dei beni aziendali

La Società è dotata di beni materiali ed immateriali quali ad esempio computer, stampanti, attrezzature, autovetture, software, know how relativo alla produzione, sviluppo e commercializzazione di prodotti e servizi ecc.

La protezione e la conservazione di questi beni costituisce un valore fondamentale per la salvaguardia degli interessi societari. L'utilizzo di questi beni da parte dei dipendenti deve essere quindi funzionale ed esclusivo allo svolgimento delle attività aziendali e agli scopi autorizzati dalle funzioni aziendali interessate. Deve essere cura del personale, nell'espletamento delle proprie attività, trattare ed usufruire di tali beni con la massima attenzione e riservatezza, evitando ed impedendone un uso improprio o fraudolento anche da parte di terzi.

In particolare:

- il personal computer, fisso o mobile, ed i relativi programmi ed applicazioni sono strumenti di lavoro; tali strumenti vanno pertanto custoditi in modo appropriato, seguendo scrupolosamente le indicazioni contenute nelle normative aziendali emesse in materia di utilizzo degli strumenti informativi e delle relative misure di sicurezza;
- con riguardo all'utilizzo di Internet, è di norma consentita la navigazione in siti attinenti allo svolgimento dell'attività lavorativa mentre non è consentito il download di software senza preventiva autorizzazione della Direzione; non è inoltre permessa la partecipazione, se non per motivi legati alle mansioni assegnate e comunque preventivamente autorizzate, a forum o chat line;
- anche la casella di posta elettronica attribuita al personale dipendente è uno strumento di lavoro; non ne è quindi consentito l'utilizzo per motivi che non siano attinenti allo svolgimento delle mansioni assegnate ed in particolare sono vietati l'invio o la memorizzazione di messaggi di natura oltraggiosa o a sfondo sessuale;
- non è consentita, se non previa specifica autorizzazione preventiva, la installazione e/o la riproduzione di software, di registrazioni su nastro, di libri ed altro materiale tutelato dalla legge: tale attività infatti, oltre che essere considerata come uso improprio delle risorse informatiche aziendali, espone anche chi la esegue al rischio di responsabilità civili e penali.

## 2.4 Compiti e doveri del personale - fedeltà e riservatezza

Il personale è tenuto a prestare con diligenza, competenza e lealtà la propria prestazione lavorativa, investendo in modo adeguato le proprie risorse ed il proprio tempo nello svolgimento delle proprie attività.





**Anche in relazione a quanto previsto dall'art. 2105 del codice civile (il prestatore di lavoro dipendente non deve trattare affari, per proprio conto o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore né divulgare notizie attinenti alla organizzazione ed ai metodi di produzione dell'impresa o farne uso in modo da poter arrecare ad essa pregiudizio), ne consegue il divieto, per ogni dipendente, di intrattenere rapporti di lavoro subordinato alle dipendenze di terzi, senza preventiva autorizzazione dell'azienda di appartenenza o di svolgere attività comunque contrarie agli interessi della stessa.**

**Poiché le attività svolte in ambito aziendale richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di notizie, documenti ed altri dati è fatto conseguentemente obbligo a ciascun dipendente di assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.**

**Gli archivi, informatici e cartacei, (cd. "banche dati") possono contenere, tra l'altro, dati personali protetti dalla normativa a tutela della privacy, dati che per accordi negoziali non possono essere resi noti all'esterno, e dati la cui divulgazione inopportuna o intempestiva potrebbe produrre danni agli interessi aziendali. La società si impegna pertanto a proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti, ai clienti e ai terzi in genere e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni e, nel trattamento dei dati il personale dovrà scrupolosamente attenersi alle norme emanate e diffuse da ogni Società.**

#### 2.5 Compiti e doveri del personale - rendicontazione e documentazione

Ogni dipendente è tenuto a collaborare al fine di assicurare la corretta rendicontazione di ogni atto di gestione ed a custodire la documentazione di supporto all'attività svolta, secondo criteri idonei a garantirne una facile reperibilità. Quanto precede ha lo scopo di preservare l'affidabilità delle comunicazioni sociali a tutela della corretta e veritiera rappresentanza dei risultati economici, patrimoniali e finanziari e soprattutto a garanzia che il complesso delle attività svolte risulti coerente all'assetto organizzativo ed al sistema di deleghe interno, oltre che conforme alle leggi e ai regolamenti.

#### 2.6 Relazioni commerciali e promozionali

Nei rapporti e nelle relazioni commerciali o promozionali, il personale è tenuto ad un comportamento improntato alla massima trasparenza, chiarezza, correttezza, efficienza, equità e rispetto delle leggi. Sono pertanto proibite pratiche e comportamenti illegali, collusivi, pagamenti illeciti, tentativi di corruzione e favoritismi. FINSIC ritiene giusto intrattenere relazioni commerciali con fornitori, partners e consulenti che adottino e dimostrino di applicare coerenti principi di correttezza nella loro etica professionale.

#### 2.7 Doveri dei collaboratori esterni

Ai medesimi obblighi di correttezza, buona fede e rispetto delle leggi e della regolamentazione vigente deve essere improntato il comportamento di tutti i collaboratori esterni di FINSIC SRL, ai quali può essere richiesta la sottoscrizione delle previsioni contenute nel presente Codice.

### **3. Rapporti con i fornitori**

#### 3.1 Il processo degli approvvigionamenti

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo operando con criteri di lealtà, correttezza ed imparzialità verso i potenziali fornitori in modo tale da non precludere ad alcuno di essi, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla stipula dei contratti.



La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto è basata su criteri oggettivi e documentabili che tengono conto del prezzo, della capacità di fornire e garantire tempestivamente servizi di livello adeguato e anche dell'onestà e dell'integrità del fornitore. Ogni accordo commerciale deve avere forma scritta ed esporre chiaramente quanto meno i servizi o i prodotti oggetto della fornitura, la tempistica della stessa, il prezzo o il compenso applicabili nonché le condizioni e le modalità del pagamento.

### 3.2 L'intrattenimento d'affari, accettazione ed offerta di regali, favori e inviti

Nei rapporti con i terzi è proibito corrispondere, offrire, richiedere o sollecitare pagamenti di denaro o benefici materiali di qualsiasi genere ed entità che non siano quelli dovuti alla Società.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti quando siano di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di iniziative deve essere sempre autorizzato e documentato.

Accettare occasionalmente regali ed inviti può essere ammesso se ciò sia esclusivamente finalizzato allo sviluppo delle relazioni commerciali o alla promozione degli interessi commerciali della Società e non siano eccessive rispetto alle consuetudini commerciali. E' opportuno rendere noto al superiore il manifestarsi di queste situazioni.

Il dipendente che riceva omaggi o trattamenti di favore non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia, dovrà informare il superiore e restituire i regali con una lettera che spieghi la linea di condotta aziendale o destinarli ad Enti con finalità benefiche.



#### **4. Relazioni con la Pubblica Amministrazione**

Le relazioni che il FINSIC intrattiene con la Pubblica Amministrazione devono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e di regolamento applicabili e non possono in alcun caso compromettere l'integrità e la reputazione della società.

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti di qualsivoglia natura con la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali o i soggetti incaricati di pubblico servizio, sono esclusivamente riservati alle funzioni aziendali a ciò preposte ed al personale autorizzato e vanno esercitati in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti dai quali possano dedursi tentativi di influenzare impropriamente e/o indebitamente le attività e le decisioni delle medesime.

In particolare il personale di FINSIC, i consulenti e collaboratori che, in ragione delle mansioni ricoperte, intrattengano o siano chiamati ad intrattenere contatti o rapporti con la Pubblica Amministrazione non devono, allo scopo di ottenere un trattamento di favore, offrire, promettere o versare denaro, doni, consulenze, incarichi professionali a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, nonché esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione.

Nel caso di richiesta esplicita o implicita, da parte di un funzionario e di un dipendente della Pubblica Amministrazione, di qualcuno dei benefici sopra menzionati dovranno sospendere immediatamente ogni rapporto ed informare il proprio superiore; nel caso di utilizzo di un consulente per essere rappresentati nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, dovranno prevedere che nei confronti del consulente e dei suoi collaboratori siano applicate le stesse direttive valide anche per i dipendenti dell'ente.

Ad analoghi principi devono ispirarsi gli eventuali rapporti con l'Autorità Giudiziaria, nei cui confronti delle quali ogni atto o comportamento da parte dei Destinatari del presente Codice deve essere improntato a criteri di trasparenza, integrità e tempestività; deve essere prestata, da parte degli stessi la massima collaborazione al fine di evitare qualsivoglia comportamento ostruzionistico ed è fatto divieto di occultare informazioni o fornire documentazione falsa o attestante cose non vere o comunque di impedire od ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di ispezione.

#### **5. Rapporti con soggetti a cui la legge attribuisce attività di controllo e revisione (soci, organi sociali e società di revisione)**

Anche i rapporti con i soggetti a cui la legge attribuisce attività di controllo e revisione (soci, organi sociali e società di revisione) devono essere improntati a principi di integrità, tempestività, correttezza e trasparenza; agli stessi deve essere prestata la massima collaborazione al fine di evitare qualsivoglia comportamento ostruzionistico; è inoltre vietato occultare informazioni o fornire documentazione falsa o attestante cose non vere o comunque di impedire od ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione di tali soggetti.

#### **6. Omaggi e regali**

##### 6.1 Omaggistica

Nello svolgimento delle ordinarie relazioni di affari, l'omaggistica è volta unicamente a promuovere l'immagine di FINSIC e non può in nessun caso essere interpretata come eccedente le



normali pratiche commerciali o di cortesia, ovvero come un mezzo utilizzato al fine di ottenere trattamenti di favore nello svolgimento di qualsiasi pratica e/o attività inerente la società.

In ogni caso FINSIC quando opera attraverso procedure promozionali, si astiene da comportamenti e pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali e dai codici etici, se noti, delle società e degli enti, anche pubblici, con i quali si è in rapporti.

## 6.2 Specifici doveri del personale

Ogni dipendente di FINSIC deve astenersi dall'accettare doni od omaggistica eccedente il modico valore o comunque le normali prassi di cortesia, nonché dall'accettare per sé o per altri ogni altra offerta di beneficio o utilità esulante dalle ordinarie relazioni commerciali e comunque volta a comprometterne l'indipendenza di giudizio e la correttezza operativa. I dipendenti che ricevano omaggi o benefici non rientranti nelle fattispecie consentite sono tenuti a darne informazione al proprio superiore per le opportune valutazioni .

## **7. Conflitto di interessi**

Ogni decisione attinente alle politiche commerciali della società (contratti di fornitura, partnership, ecc.) deve essere adottata in vista degli interessi della società, deve basarsi su solide valutazioni commerciali e non invece dettata da interessi o benefici personali sia diretti che indiretti.

Alla luce di quanto precede devono essere attentamente valutate situazioni quali quelle di seguito indicate a mero titolo di esempio:

- INTRATTENERE RAPPORTI O APRIRE TRATTATIVE COMMERCIALI CON INTERLOCUTORI CHE IMPIEGANO O SONO SOTTO IL CONTROLLO DI FAMILIARI O AMICI ABITUALI;
- DETENERE, DIRETTAMENTE O INDIRETTAMENTE, QUOTE NON MERAMENTE SIMBOLICHE DI PARTECIPAZIONE IN IMPRESE CHE INTRATTENGANO O INTENDANO INTRATTENERE RAPPORTI COMMERCIALI O CHE OPERINO NELLO STESSO SEGMENTO DI MERCATO;
- PRESTARE A TERZI LA PROPRIA OPERA, SALVO PREVENTIVA AUTORIZZAZIONE DELL'AZIENDA O SVOLGERE ATTIVITÀ COMUNQUE CONTRARIA AGLI INTERESSI DELLA SOCIETÀ O INCOMPATIBILE CON I DOVERI D'UFFICIO.

Ogni situazione, che possa costituire o determinare un conflitto di interesse, deve essere tempestivamente comunicata al superiore per le opportune valutazioni ed indicazioni in merito.

Non è inoltre consentito ai dipendenti accettare denaro o altri favori da terzi per consigli o servizi resi in connessione con il loro rapporto con la società.

## **8. Registrazioni contabili e bilanci, prospetti informativi e documenti analoghi**

FINSIC SRL rispetta le leggi ed i regolamenti applicabili alla stesura dei bilanci e di ogni tipo di documentazione amministrativo-contabile obbligatoria, nonché dei prospetti informativi obbligatori.

La contabilità della è improntata a principi contabili di generale accettazione; i bilanci annuali sono soggetti alla certificazione della società di revisione incaricata. Le informazioni ed i dati societari forniti a terzi e le rilevazioni contabili dei fatti di gestione devono garantire verità trasparenza, chiarezza, accuratezza e completezza.

Tutti i Destinatari sono tenuti a prestare la massima collaborazione affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente dalla contabilità aziendale, al fine di fornire



ai soci ed ai terzi una informazione veritiera e corretta della situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società.

Per ogni rilevazione contabile che riflette una transazione societaria deve essere conservata adeguata documentazione di supporto. Tale documentazione deve consentire di individuare il motivo dell'operazione che ha generato la rilevazione e la relativa autorizzazione. La documentazione di supporto deve essere agevolmente reperibile ed archiviata secondo opportuni criteri che ne consentano una facile consultazione anche da parte di enti interni ed esterni abilitati al controllo.

## **9. Tutele societarie**

FINSIC SRL esercita la propria attività rispettando scrupolosamente le norme di legge ed i regolamenti societari ai fini di salvaguardia del patrimonio aziendale, della capacità finanziaria, della correttezza e libertà di formazione della volontà assembleare.

## **10. Riciclaggio, terrorismo ed eversione dell'ordine democratico, reati contro la personalità individuale**

FINSIC SRL esercita la propria attività nel pieno rispetto della normativa contro i reati di riciclaggio, terrorismo ed eversione dell'ordine democratico, e contro la personalità individuale (*tratta delle persone – pedopornografia*) e delle disposizioni emanate dalla competenti autorità, impegnandosi a tal fine a rifiutare di porre in essere operazioni sospette sotto il profilo della correttezza e della trasparenza.

S'impegna, pertanto, a verificare in via preventiva le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, fornitori, partner e consulenti al fine di appurare la rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti di affari, nonché ad operare in maniera tale da evitare qualsiasi implicazione in operazioni idonee, anche potenzialmente, a favorire i reati di cui sopra, intrattenendo relazioni, in modo diretto o indiretto con persone collegate a organizzazioni criminali e/o operanti oltre il confine della legalità.

## **11. Delitti informatici e trattamento illecito di dati**

FINSIC SRL esercita la propria attività nel pieno rispetto nelle normative vigenti in tema di trattamento dei dati e sull'utilizzo di sistemi informatici.

Dedica particolare attenzione alla sicurezza LOGICA E FISICA della conservazione dei dati, al fine di evitare il rischio che vengano contraffatti, manipolati o illecitamente diffusi.

S'impegna a fornire documentazione autentica, dichiarazioni veritiere e informazione scrupolosa e esaustiva sulle proprie attività e iniziative.

## **12. Tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro**

FINSIC SRL esercita la propria attività nel pieno rispetto nelle normative vigenti in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

In particolare si preoccupa di evitare i rischi, valutare quelli non evitabili e si impegna a combatterli alla fonte.

Focalizza il suo impegno e la sua attenzione per mantenere adeguato il lavoro all'uomo: soprattutto quanto all'organizzazione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e dei metodi di lavoro con lo scopo di ridurre gli effetti di questi sulla salute del lavoratore.

Si impegna altresì a tenersi aggiornata quanto ai ritrovati della tecnica, a sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o con ciò che lo è meno possibile.



S'impegna ad attuare un programma di prevenzione contenuto in un documento coerente che contenga : tecnica del lavoro, organizzazione, condizioni di lavoro, relazioni sociali e grado d'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro sulla salute.

Finsic Srl, infine, si preoccupa di dare adeguata formazione e istruzioni ai lavoratori.

## **DISPOSIZIONI DI ATTUAZIONE E FINALI**

### **ADESIONE ALLE PRESCRIZIONI DEL CODICE**

Un esemplare del presente Codice viene messo a disposizione dei componenti gli Organi Sociali e di tutti i dipendenti di FINSIC attraverso il sito internet, e ciascun destinatario è tenuto a prenderne conoscenza.

Le Funzioni competenti potranno richiedere particolari forme di adesione al Codice anche ai collaboratori esterni (, consulenti, procuratori e qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto della Società), prevedendo specifiche clausole nei relativi contratti.

### **Attività di informazione e formazione**

Le previsioni contenute nel presente Codice Etico, oltre ad essere portate a conoscenza di tutto il personale, saranno oggetto, sia nel loro insieme che per sezioni specifiche di approfondimento, di autonome e periodiche iniziative di informazione e formazione.

### **Segnalazioni di violazione del Codice**

Ogni violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico da parte dei dipendenti e collaboratori dovrà essere prontamente segnalata alle strutture Aziendali a cui competono la gestione delle risorse umane e le attività di controllo.

Ogni violazione da parte degli componenti gli Organi Sociali dovrà essere prontamente segnalata al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed alla struttura Aziendale a cui competono le attività di controllo.

Le segnalazioni di violazione saranno prese in considerazione soltanto ove contenenti informazioni sufficienti ad identificare i termini della violazione stessa ed a consentire di effettuare un'indagine appropriata da parte delle strutture competenti.

FINSIC SRL agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

Ove la violazione segnalata dovesse integrare anche gli estremi di inosservanza del modello organizzativo adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001 e successive integrazioni e/o modifiche, la segnalazione dovrà essere inoltrata anche all'Organismo di Vigilanza ex art. 6 del citato decreto, in base a quanto previsto dalla specifica regolamentazione aziendale.

### **Conseguenze derivanti dalla violazione del Codice**

La mancata osservanza delle direttive contenute nel presente documento può danneggiare in maniera grave l'Azienda sia dal punto di vista patrimoniale che in termini di immagine.

Per i dipendenti, ogni violazione del Codice accertata comporta l'adozione di provvedimenti disciplinari proporzionati alla gravità e/o recidività della mancanza e/o al grado di colpa ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 7 della Legge 300/1970, dall'art. 2106 del Codice Civile,



dagli specifici CCNL di categoria, fatta salva l'ulteriore riserva di risarcimento qualora da tali violazioni derivino danni concreti alla Società.

Per i Dirigenti, le violazioni accertate del presente Codice possono dare luogo all'applicazione delle misure e dei provvedimenti ritenuti – in relazione alla gravità della violazione dell'eventuale reiterazione, nonché in particolare considerazione del vincolo fiduciario che caratterizza il rapporto tra l'Azienda ed il Dirigente – più idonei nel rispetto delle disposizioni di legge e di contratto che regolano la materia, fatta salva l'ulteriore riserva di risarcimento qualora da tali violazioni derivino danni concreti alla Società.

Per i collaboratori ( consulenti, fornitori, procuratori e qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto della Società), le inosservanze accertate del presente Codice possono comportare la risoluzione del contratto in essere, fatta salva l'ulteriore riserva di risarcimento qualora da tali violazioni derivino danni concreti alla Società.

Per i componenti gli Organi Sociali la violazione accertata delle norme del presente Codice possono costituire giusta causa per proporre all'Assemblea dei Soci da parte del Consiglio di Amministrazione la revoca con effetto immediato del mandato; in quest'ultima ipotesi la Società ha diritto al risarcimento dei danni eventualmente subiti a causa della violazione stessa.

Ove la violazione accertata nei confronti dei Destinatari dovesse integrare anche gli estremi di inosservanza del modello organizzativo adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001 e successive integrazioni e/o modifiche, la sanzione sarà applicata secondo quanto previsto nel modello organizzativo stesso.

La FINSIC, a tutela della propria immagine, si riserva di denunciare i reati perseguibili d'ufficio e quelli perseguibili a querela di parte da chi si reputi parte lesa, di difendersi nell'ambito di procedimenti penali in cui siano inquisite o imputate per reati commessi dai Destinatari in violazione del presente Codice, adducendo le effettive responsabilità.

Si riserva inoltre di difendersi da richieste di risarcimento danni, intentate contro di esse per illeciti civili in realtà commessi da dipendenti, consulenti e/o collaboratori in violazione del presente Codice, adducendo le effettive responsabilità e di rivalersi con azione di risarcimento danni contro i Destinatari che, in violazione delle disposizioni del presente Codice abbiano esposto l'azienda a sanzioni, procedimenti, condanne penali, civili, amministrative anche in solido con gli autori, danni d'immagine.