



# “AGOS CODICE ETICO”

Consiglio di Amministrazione del 28/01/2022

---

1. PREMESSA .....	3
2. LA RESPONSABILITA' SOCIALE E DELL'AMBIENTE .....	4
3. MISSIONE E VALORI.....	4
<b>3.1 La missione</b> .....	4
<b>3.2 I valori</b> .....	5
4. LE RELAZIONI DELLA SOCIETA'.....	8
<b>4.1 Le relazioni con i terzi</b> .....	8
<b>4.2 Omaggi e Regali</b> .....	13
<b>4.3 Comunicazione esterna</b> .....	14
<b>4.4 Le relazioni interne</b> .....	14
4.4.1 Gli organi sociali .....	14
4.4.2 I dipendenti .....	14
4.4.3 Opposizione ad attività illecite e criminose.....	16
4.4.4 Pari opportunità .....	17
4.4.5 Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro .....	17
4.4.6 Tutela dell'Ambiente.....	17
5. L'AMMINISTRAZIONE SOCIETARIA – L'UTILIZZO DI INFORMAZIONI .....	18
<b>5.1 Redazione del bilancio</b> .....	18
<b>5.2 Obblighi di informazione</b> .....	19
<b>5.3 Riservatezza</b> .....	20
6. L'APPLICAZIONE E LA DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO .....	20
<b>6.1 La diffusione e l'approvazione del Codice Etico</b> .....	21
7. APPLICAZIONE, PROCEDURA DISCIPLINARE E SANZIONI .....	22

## 1. PREMESSA

Agos Ducato (di seguito anche “Agos” o “la Società”) adotta il presente “Codice Etico” (di seguito anche “il Codice”) al fine di definire con chiarezza e trasparenza l’insieme dei valori cui ispirarsi nello svolgimento della propria attività d’impresa.

Il Codice Etico definisce l’insieme dei principi deontologici, dei doveri e delle responsabilità che la Società assume nei confronti dei propri stakeholder e di tutti i soggetti che collaborano con essa per il raggiungimento degli obiettivi aziendali (clienti, azionisti, collaboratori, fornitori, istituzioni, collettività

Questo Codice è quindi uno strumento di *governance* e costituisce parte integrante di una più ampia visione della responsabilità, inclusa quella sociale ed ambientale, che Agos si assume ponendo al centro del suo “essere” il rapporto con i propri stakeholders.

Il Codice Etico fissa standard di riferimento, valori e norme comportamentali di carattere generale che delineano le iniziative e le scelte della Società, definiscono i processi interni e le condotte dei soggetti che vi operano, con l’obiettivo di creare valore sostenibile nel tempo e, attraverso la fiducia e l’affidabilità, costruire e preservare una solida e duratura reputazione.

Ciascun amministratore, sindaco, dipendente, collaboratore è chiamato, nell’espletamento della propria attività lavorativa e delle proprie funzioni, al rispetto delle norme e dei principi contenuti nel presente Codice.

Nello svolgimento della propria attività Agos persegue l’obiettivo di far coniugare redditività e competitività con il rigoroso rispetto dell’etica professionale.

Nella Società sono vigenti un insieme di norme, regole, procedure e un complesso di disposizioni organizzative che si integrano nei principi contenuti nel Codice e sono indirizzate ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali, il conseguimento dell’efficacia e dell’efficienza dei processi aziendali, la salvaguardia del valore delle attività, la protezione dalle perdite, l’affidabilità, l’integrazione delle informazioni contabili e gestionali, e da ultimo la piena conformità delle operazioni con le Leggi e i Regolamenti esterni, ivi comprese le istruzioni di Vigilanza.

I principi e le disposizioni del Codice Etico devono essere rispettate da tutti i soggetti interni alla Società che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione e controllo della stessa e da tutti i suoi dipendenti, nonché da tutti i soggetti esterni (intendendosi per tali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i collaboratori, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i *partners* commerciali) che, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione ad Agos Ducato per la realizzazione delle sue attività.

L’insieme dei soggetti “interni” ed “esterni” che operano per Agos devono attenersi al rispetto di quanto prescritto nel presente Codice e costituiscono i “Destinatari” del Codice Etico.

La Società richiede ai soggetti esterni il rispetto del Codice Etico mediante l’apposizione di una specifica clausola contrattuale che impegni il contraente ad attenersi ai principi in esso riportati.

## 2. LA RESPONSABILITÀ SOCIALE E DELL'AMBIENTE

Nella propria attività verso gli stakeholders, Agos ritiene che le responsabilità da assumersi siano più ampie di quelle specifiche collegabili all'esercizio stretto dell'attività finanziaria e non si possano ritenere esaurite negli effetti economici propri della gestione del suo ciclo produttivo e dei suoi prodotti, ma che debbano essere allargate inglobando aspetti non solo dei propri clienti in quanto "consumatori" ma più in generale riguardanti il più esteso profilo riferibile al loro status di "cittadini", allargando gli ambiti di valutazione e di interesse anche sugli aspetti di una responsabilità rivolta verso la tutela dell'ambiente, così come verso una ampia responsabilità nei confronti della "società" nel suo insieme, che trova manifestazione con l'attenzione alla salute delle persone, al lavoro, al contrasto alle disuguaglianze, al benessere dell'intera collettività e alla salvaguardia delle complessive relazioni sociali.

Agos è pienamente consapevole che la salvaguardia dell'ambiente naturale in cui viviamo e la messa in opera di pratiche che non comportino conseguenze negative sulla salute umana e sull'ambiente, rappresentino i presupposti di uno sviluppo sano del contesto in cui opera, che sia sostenibile nel lungo periodo. La sostenibilità ambientale deve essere parte integrante del più ampio concetto di responsabilità morale e civile verso gli altri.

In tale ottica Agos attua un approccio che si poggia sul principio di ricercare ed avere sempre un comportamento responsabile, basato sul rifiuto dello spreco e sulla costante attenzione alle conseguenze ambientali delle scelte impostate, con lo scopo di ridurre gli impatti nocivi derivanti dalla propria attività. I principi alla base del comportamento eco-sostenibile di Agos sono:

- perseguire l'obiettivo della sostenibilità ambientale, intraprendendo iniziative per promuovere una maggiore attenzione verso tale responsabilità;
- perseguire un consumo consapevole delle risorse necessarie per svolgere la propria attività, ricercando ed applicando soluzioni che permettano il contenimento dei consumi energetici e la riduzione delle emissioni di gas nocivi al clima;
- promuovere la condivisione dei principi e della cultura di una eco-sostenibilità presso i propri dipendenti ed i fornitori al fine di sensibilizzarli verso atteggiamenti e comportamenti consapevoli e responsabili, orientati alla tutela dell'ambiente.

## 3. MISSIONE E VALORI

### 3.1 La missione

La Società ha come obiettivo aziendale la realizzazione delle proprie finalità istituzionali, con ciò contribuendo alla creazione e massimizzazione del valore per i propri azionisti, nel rispetto dei principi di imparzialità, di correttezza, di trasparenza e di rispetto delle regole etiche contenute nel presente Codice.

Creare valore significa non solo incrementare la redditività aziendale per una corretta remunerazione degli azionisti, ma anche fornire servizi che supportino le esigenze dei Clienti attraverso la disponibilità all'ascolto delle loro richieste, mettendo loro a disposizione gli strumenti più opportuni e semplici per soddisfare i loro bisogni espressi, proponendosi in maniera chiara e trasparente con il miglior supporto finanziario per loro sostenibile, garantendo il rispetto e la tutela dei loro dati, promuovendo una crescita attenta alla sostenibilità nel tempo dei risultati ed alla creazione di un circolo virtuoso basato sulla fiducia, alimentata dalla soddisfazione dei clienti e degli azionisti, dal valore rappresentato dal senso di appartenenza dei collaboratori e dalle espressioni di vicinanza ai bisogni della collettività e dei diversi territori in cui opera.

### 3.2 I valori

Tutte le relazioni, operazioni, attività, e, in generale, la condotta di chi opera in nome e per conto della Società, siano essi gli organi sociali, il personale dipendente, i collaboratori esterni, devono essere improntati ai principi di massima onestà, correttezza, integrità, lealtà, trasparenza, rispetto delle diversità, riservatezza, tale da generare un clima di reciproca fiducia, operando sempre nel rispetto delle disposizioni di legge, delle regolamentazioni esterne, delle norme interne e delle altre iniziative di autoregolamentazione definite dalla Società (procedure, metodologie operative etc.).

Tutta l'attività quotidiana e le scelte strategiche di Agos Ducato sono ispirate e guidate da valori di riferimento, quali:

- **Integrità**: il perseguimento degli obiettivi e l'organizzazione delle attività devono essere condotti con onestà, correttezza e responsabilità, nel pieno rispetto delle regole interne ed esterne e dell'etica professionale.
- **Trasparenza**: tutte le azioni e tutte le comunicazioni nei confronti degli *stakeholders* devono appoggiarsi sui principi di trasparenza e di equità, al fine di consentire a tutti di fare le scelte in maniera autonoma e consapevole.
- **Impegno e professionalità**: essere disponibili a mettere a disposizione degli altri la propria esperienza e professionalità, incoraggiando comportamenti individuali e di squadra che esaltino la condivisione dei valori comuni.
- **Fiducia**: creare rapporti e relazioni interpersonali basati sulla stima reciproca.
- **Responsabilità**: improntare l'attività lavorativa quotidiana assumendo gli obblighi professionali, deontologici ed etici connessi al proprio ruolo ed alla rispettiva sfera di competenza.
- **Rispetto delle diversità**: evitare ogni discriminazione ed assicurare il rispetto della centralità della persona e della dignità di ciascun individuo, dando valore ad ogni forma di diversità.
- **Riservatezza**: improntare l'attività quotidiana alla massima discrezione, riservatezza e serietà.

Agos Ducato pone i propri valori etici all'interno di principi fondamentali, allineati anche a quanto previsto dalla "Carta Etica" del Gruppo Crédit Agricole, che adotta e recepisce in toto, quale "base

fondante” dello spirito insito nel proprio Codice Etico e che vuole mantenere come prioritari riguardanti:

I Clienti:

Crediamo che il cliente debba essere sempre al centro della nostra attenzione e che per creare le basi di un rapporto duraturo e improntato alla fiducia sia necessaria una comunicazione che permetta sempre al cliente di essere in grado di comprendere chiaramente le caratteristiche e il valore dei prodotti e servizi proposti.

Promuoviamo:

- i. il rispetto, fedeltà e supporto ai clienti: ogni dipendente si impegna, per ogni ambito di relazione con il cliente, ad ascoltarlo e ad aiutarlo a prendere le decisioni più opportune, offrendo con lealtà le soluzioni più adatte per il suo profilo, a tutela degli interessi dello stesso cliente, comunicando con chiarezza tutti i rischi associati alla proposta effettuata. L'ascolto ed il dialogo sono le leve per tenere sempre al centro della propria attenzione il Cliente.
- ii. la fiducia: cerchiamo di creare rapporti duraturi, fondati sulla chiarezza e trasparenza delle informazioni/comunicazioni.
- iii. la solidarietà: tutti i rapporti che vengono costruiti con i Clienti, sono ancorati al rispetto degli impegni;
- iv. l'utilità e vicinanza: tutta l'esperienza e la conoscenza della Società sono posti al servizio dei Clienti, operando consapevolmente nell'ambito del territorio di riferimento;
- v. la tutela della sicurezza: la protezione del patrimonio informativo non rappresenta solo un dovere primario, ma è la base del rapporto fiduciario che vogliamo mantenere con i clienti. Vengono applicati con trasparenza criteri atti a garantire le adeguate informazioni ai clienti sui loro diritti alla privacy e sul trattamento delle loro informazioni personali.
- vi. la trasparenza e protezione dei dati essenziali (data protection): l'uso dei dati personali viene garantito da policy interne di protezione degli stessi e dalla struttura dei processi organizzativi adottati in aderenza alla Legge a tutela dei Clienti e dei loro dati.

La Società:

- i. il rispetto dei diritti fondamentali: Agos esercita la sua attività nel rispetto dei diritti umani e dei diritti sociali fondamentali;
- ii. la responsabilità sociale d'impresa: tutte le attività svolte sono improntate a politiche interne di rispetto e tutela dell'ambiente e delle responsabilità sociali.

I Dipendenti:

- i. la gestione delle risorse umane: le risorse umane interne costituiscono un elemento fondamentale per l'esistenza della stessa Società, nonché del suo sviluppo e successo. Viene garantita a tutto il personale la non discriminazione e l'equità dei trattamenti. Lo sviluppo delle professionalità e delle competenze di ciascun lavoratore, senza discriminazioni di alcuna natura, è un valore essenziale per la Società. Le politiche interne sono mirate ad incoraggiare lo sviluppo dei collaboratori, in particolare attraverso una strutturata ed adeguata formazione, specifici percorsi di sviluppo che garantiscano la crescita professionale. La Società garantisce un ambiente lavorativo sicuro, dignitoso, che sia agevole anche per i dipendenti con diversità, promuovendo l'integrazione ed il rispetto reciproco.

Il comportamento etico:

- i. la professionalità e competenze: gli amministratori, i dirigenti e i dipendenti devono essere consci delle leggi e dei regolamenti che regolano l'attività della Società e devono metterle in atto e rispettarle senza eccezione alcuna;
- ii. una condotta responsabile: ogni amministratore, dirigente e dipendente deve diffondere e tutelare l'immagine aziendale, comportandosi in maniera responsabile, leale e nel rispetto dei principi dell'etica, astenendosi dal porre in essere ogni comportamento che possa ledere l'immagine aziendale;
- iii. la tutela della Privacy: ogni amministratore, dirigente e dipendente aziendale deve tutelare la riservatezza dei dati di cui viene a conoscenza nello svolgimento delle sue funzioni, impegnandosi a non divulgare alcuna informazione a terze parti, a non sfruttare per proprio tornaconto o per tornaconto di terzi dette informazioni;
- iv. la prevenzione delle ipotesi di conflitto di interessi: è da evitare ogni ipotesi di conflitto di interessi che possa ledere i diritti dei clienti, creando vantaggio per sé o per terza parte;
- v. una vigilanza costante: l'azione costante di vigilanza posta in essere dagli amministratori, dirigenti e dipendenti e dagli Organi societari con compiti di controllo, deve mirare a proteggere gli interessi del cliente. Sono tassativamente da evitare comportamenti ed attività che possano contrastare con la regolamentazione in materia di riciclaggio del denaro e finanziamento del terrorismo, ivi comprese le normative sulle sanzioni internazionali, la lotta al contrasto della corruzione e la prevenzione delle frodi.

Nell'espletamento dei propri compiti, ognuno dei soggetti "destinatari" del presente Codice, nell'ambito delle responsabilità connesse con il ruolo ricoperto, deve fornire il massimo livello professionale di cui dispone per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, astenendosi dall'assumere decisioni e/o comportamenti, anche omissivi, che possano essere in conflitto di interessi con gli obiettivi e gli interessi aziendali.

Il Codice Etico e i valori in esso contenuti, devono essere un punto di riferimento nella gestione delle relazioni sia interne che esterne; dovranno quindi essere evitati comportamenti che possano concretizzarsi in violazione di tali principi, operando altresì consapevolmente nella prevenzione di possibili e potenziali situazioni di conflitto di interesse.

La qualità del servizio e l'etica del comportamento devono rivestire un ruolo centrale nell'attività aziendale; professionalità, condotte responsabili, correttezza e fedeltà sono valori essenziali per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

La Società sostiene una competizione leale, considerandola funzionale al proprio interesse, a quello del mercato, della clientela e degli *stakeholders* tutti in genere.

#### 4. LE RELAZIONI DELLA SOCIETÀ

Fermo restando quanto statuito nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, tutte le relazioni intrattenute per conto e nell'interesse della Società devono essere improntate all'assoluto rispetto dei principi etici, alla professionalità, onestà, correttezza, rispetto delle diversità, trasparenza e legalità.

E' vietata ogni forma di alterazione di documentazione, registri cartacei ed informatici, dati, informazioni relative a qualsivoglia operazione inerente alla Società.

##### 4.1 Le relazioni con i terzi

###### Rapporti con i Clienti

La piena soddisfazione delle esigenze della propria clientela, costituisce per la Società un obiettivo prioritario al fine di instaurare e creare un solido e duraturo rapporto, basato sulla fiducia e sulla capacità di rispondere alle necessità ed agli interessi dei clienti con efficacia, responsabilità e competenza professionale, ed ispirato ai generali valori di eticità, correttezza, onestà, efficienza e professionalità.

A tale proposito la Società impronta i rapporti instaurati con la propria clientela al rispetto delle norme di Legge e dei regolamenti emanati dalle Autorità di Vigilanza, a tutela propria e della clientela, nonché dei regolamenti interni aziendali. La tutela della sicurezza dei clienti, dei loro beni, delle loro informazioni rappresenta un dovere primario della Società. Nell'acquisire informazioni dalla clientela, occorre altresì attenersi al rispetto della normativa in materia di trasparenza, privacy e di riservatezza, adottando ogni possibile precauzione per proteggere i dati dei clienti, anche in riferimento ai rischi di frodi, di *cyber crime*.



Agire in modo trasparente significa adottare con la clientela comportamenti tali da erogare un servizio qualitativamente elevato, indirizzato in funzione delle esigenze e degli interessi espressi, fornendo un'informazione chiara e non ingannevole, senza alcun tipo di discriminazione o trattamento di preferenza, al fine di rispondere con rapidità ed efficienza alle esigenze espresse. Agos Ducato si impegna a fornire ogni informazione al fine di rendere il cliente pienamente consapevole delle caratteristiche e dei rischi connessi con i contratti sottoscritti, operando in piena trasparenza, nonché dei diritti e degli obblighi che andrà ad assumersi perfezionandoli, evitando ogni forma di pratica ingannevole e/o scorretta.

La Società adotta progetti ed iniziative tese a monitorare e rafforzare la qualità del servizio erogato ai clienti con il fine di migliorare la relazione; attua monitoraggi sul livello di soddisfazione dei clienti attraverso analisi specifiche, pone la massima attenzione alla gestione dei reclami e delle segnalazioni ricevute dalla clientela.

La Società si impegna affinché i rapporti con la clientela debbano essere contrassegnati dal concreto rispetto e attenzione verso le persone e la loro dignità individuale. Viene espressamente vietata ogni forma di discriminazione relativa al genere, alla nazionalità, all'età, al ceto sociale, alla lingua, agli orientamenti sessuali, politici, religiosi, sindacali.

La Società, nel rapporto con la clientela, impronta le relazioni alla conoscenza del cliente, utilizzando le informazioni a disposizione al momento dell'instaurazione della relazione e successivamente conseguite nell'ambito della gestione del rapporto, al fine di instaurare rapporti duraturi e fidelizzati, fondati sulla reciproca fiducia, alimentando un costante dialogo volto a comprendere il profilo del cliente, i suoi obiettivi, le sue esigenze, per poter offrire le soluzioni più adeguate e rispondenti alle necessità. Gli obiettivi commerciali, le direttive interne ed il sistema di incentivazione indirizzato al personale dipendente, sono coerenti con quanto espresso dai principi del Codice Etico.

Particolare attenzione viene posta alla soddisfazione del cliente, con l'attivazione di forme di monitoraggio, indagini di mercato ed indicatori di misurazione, così come, in una espressa volontà di continuo miglioramento dei servizi offerti e dell'organizzazione interna, viene data massima attenzione alla gestione delle lamentele e dei reclami presentati dai clienti, impegnandosi a dare un adeguato seguito ed a rispondere entro i tempi stabiliti dalle normative di settore.

La Società inoltre aderisce ad iniziative di autoregolamentazione promosse dalle Associazioni di settore, volte ad assicurare alla clientela una semplificazione dei processi attinenti l'offerta dei prodotti, dei diritti e degli obblighi, attuando una concreta trasparenza e una maggiore facilità di comprensione dei servizi e dei prodotti offerti.

La Società evita di intrattenere ogni forma di relazione con soggetti implicati in attività illecite, in particolare connesse con il traffico di armi e di sostanze stupefacenti, al riciclaggio ed al finanziamento del terrorismo, e che comunque non presentino i requisiti di affidabilità complessivamente internamente stabiliti.

Nell'ambito dell'attivazione dei rapporti commerciali, la Società pone particolare attenzione ad evitare di intrattenere relazioni con quei soggetti che, anche in modo indiretto, possano contribuire

alla violazione dei diritti fondamentali della persona e/o a causare conseguenze negative all'ambiente e alla salute.

#### Rapporti con gli Azionisti

E' responsabilità della Società creare valore per gli azionisti, fornendo agli stessi un'informativa appropriata, tempestiva e completa sugli aspetti salienti della gestione aziendale, per il tramite degli Organi a ciò deputati, nonché costituendo uno stabile rapporto con la clientela basato sulla qualità dei servizi offerti e impiegando in modo efficiente e consapevole le risorse a disposizione. Le decisioni della Società sono indirizzate a rispondere alle attese e agli interessi dei clienti, degli azionisti e di tutti gli *stakeholder*. L'organizzazione interna garantisce e sostiene un sistema di controlli interni su più livelli, a presidio e monitoraggio dei rischi, con l'obiettivo di salvaguardare il valore delle attività e la reputazione della Società.

#### Rapporti con i fornitori ed i consulenti

Nella scelta di fornitori per l'affidamento e la realizzazione di opere, forniture e servizi, incarichi professionali di consulenze, la Società adotta principi di correttezza, equità e trasparenza, evitando e rifiutando ogni diverso approccio che possa risultare discriminante per alcuni.

Nel valutare l'opportunità dell'instaurazione di una relazione, viene normalmente condotta una selezione garantendo pari opportunità e pretendendo che siano presi in considerazione non solo criteri legati all'affidabilità tecnica, economica e patrimoniale, all'adeguatezza alle dimensioni e alle necessità dell'Azienda, ma anche criteri di selezione che, attraverso le informazioni disponibili, garantiscano la correttezza, la qualità, l'eticità delle prestazioni, evitando di intrattenere rapporti con soggetti che non rispondono ai valori di riferimento della Società o possono generare conflitti di interesse, anche solo potenziali.

Nel caso specifico di consulenze professionali, le scelte sono effettuate tenendo conto di criteri di professionalità e competenza necessari all'esecuzione del mandato, evitando ogni ipotesi di conflitti di interesse anche potenziali.

In particolare dovranno sempre essere evitate relazioni con soggetti che, in base alle informazioni disponibili e/o in possesso, sono implicati in attività illegali. Rientrano ad esempio in questa casistica, l'impiego e la collaborazione con cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare; attività che favoriscano il riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali. Particolare importanza viene data anche alle espressioni di valori rivenienti da certificazioni sul rispetto ambientale ed alla espressione della responsabilità sociale dell'impresa.

Ai fornitori principali la Società deve richiedere assicurazioni in merito ai mezzi, anche finanziari, alle strutture organizzative, al know-how, ai livelli di servizio, ai sistemi di qualità, che devono risultare adeguati al soddisfacimento delle proprie esigenze.

Sono vietate dazioni, benefici (diretti ed indiretti) omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, tali da compromettere l'immagine della Società e da poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore che non sia determinato dalle regole di mercato.

Il presente Codice deve essere messo a disposizione di ogni fornitore/consulente affinché ne prenda conoscenza.

#### Rapporti con i partner commerciali

La selezione dei partner commerciali (*dealer* convenzionati, agenti, altri intermediari finanziari) dovrà avvenire in modo rigoroso, ispirandosi ai principi del presente Codice Etico, rispettando le norme esterne che regolano l'esercizio di attività protette, verificando e monitorando nel tempo il grado di affidabilità, correttezza e professionalità degli stessi e rigettando qualsiasi relazione, anche indiretta, con *partner* coinvolti in attività illecite o che contribuiscano a violare i diritti fondamentali della persona.

Si richiama, in tal senso, alla puntuale osservanza delle procedure organizzative aziendali in tema di stipula e gestione delle convenzioni commerciali.

#### Rapporti con gli Organi di controllo, Società di revisione e altre strutture

I rapporti con gli Organi di controllo della Società (Collegio Sindacale, Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/01) e con la Società di revisione, sono instaurati e intrattenuti ispirandosi ai principi e alle disposizioni contenute nel Codice Etico della Società.

In tal senso, tutti gli adempimenti e le richieste di documentazione devono essere soddisfatte garantendo tempestività, fedeltà, veridicità, completezza, esaustività e accuratezza delle informazioni fornite.

I medesimi criteri e principi si applicano altresì nella relazione con altre strutture quali, ad esempio, le Agenzie di Rating.

#### Rapporti con le Associazioni dei consumatori

Al fine di tutelare al meglio i rapporti con la clientela, dovranno essere privilegiati i rapporti con le Associazioni dei consumatori. E' all'uopo istituito un apposito servizio avente, *inter alia*, la finalità di gestire i rapporti con le Associazioni.

#### Rapporti con la Pubblica Amministrazione e l'Autorità Giudiziaria

Eticità, disponibilità, trasparenza, professionalità, correttezza dovranno caratterizzare i rapporti con gli Organi di Vigilanza, la Pubblica Amministrazione, l'Autorità Giudiziaria, e con qualsiasi soggetto che svolge attività di pubblico ufficiale o incaricato di un pubblico servizio, anche al fine

di non compromettere l'integrità e la reputazione della Società, nel rispetto anche delle linee di condotta indicate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società, ex D.lgs 231/2001.

Sono tassativamente vietati i pagamenti o i compensi (anche sotto forma di aiuti, contribuzioni, sponsorizzazioni etc.), offerti, promessi, direttamente o indirettamente, per indurre, facilitare o remunerare il compimento di un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio, ciò anche se la condotta è posta in essere nell'interesse, anche indiretto, della Società. Chiunque, sia esso dipendente o collaboratore, riceva richieste esplicite o implicite da parte della Pubblica Amministrazione, deve darne immediata comunicazione al Responsabile della Conformità e Sicurezza Finanziaria e all'Organismo di Vigilanza istituito ex D.lgs. 231/01.

Ogni Amministratore o Sindaco, laddove riceva richieste analoghe, deve darne pronta informativa al Consiglio di Amministrazione. Detto dovere è una specificazione di quanto stabilito dalle regole di ordinaria diligenza previste dal codice civile italiano poste in capo ad Amministratori e Sindaci (art. 2392-2403 c.c.).

Al consulente o soggetto terzo, incaricato eventualmente di rappresentare la Società nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, sono applicate le stesse direttive valide per i dipendenti della Società.

La Società vieta qualsiasi comportamento, da chiunque per suo conto posto in essere, consistente nel promettere od offrire, direttamente o indirettamente, denaro o altre utilità a rappresentanti della Pubblica Amministrazione, a loro parenti o affini, da cui possa conseguire un interesse o vantaggio per la stessa Società, anche solo potenziale.

E' altresì severamente vietato conseguire ingiustamente a danno della Pubblica Amministrazione contributi, finanziamenti o altre erogazioni dello stesso tipo concesse ed erogate tramite l'utilizzo o la presentazione di documenti falsi o mendaci o l'omissione di informazioni dovute. Nella stessa maniera è fatto divieto di utilizzare contributi, sovvenzioni, finanziamenti destinati alla Società tramite la Pubblica Amministrazione per scopi diversi da quelli per cui sono stati concessi.

#### Rapporti con le Organizzazioni Sindacali

La Società favorisce una corretta dialettica con le Organizzazioni Sindacali. I principi enunciati per la gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione si intendono qui integralmente richiamati.

#### Rapporti con gli organi di informazione

Veridicità, chiarezza e trasparenza sono i principi che devono disciplinare rapporti tra la Società e gli organi di informazione. Ogni comunicazione diretta verso gli organi di stampa deve essere effettuata dalla funzione preposta alla comunicazione aziendale, o dietro esplicita autorizzazione

della Direzione Generale. Si rimanda, in particolare, agli obblighi previsti dalle disposizioni contenute nel presente Codice in merito al trattamento di informazioni riservate.

Le comunicazioni destinate, direttamente o indirettamente, al pubblico sono sottoposte ad attento controllo al fine di garantirne la veridicità ed assicurare che non contengano informazioni od omissioni che possano risultare fuorvianti, alterandone l'attendibilità; tale controllo garantisce inoltre che esse siano coerenti, omogenee ed accurate, conformi alle politiche ed ai programmi societari.

#### Rapporti con i concorrenti

La leale competizione, nel rispetto dell'operato dei terzi concorrenti, è il principio che deve governare i rapporti con la concorrenza.

#### **4.2 Omaggi e Regali**

Nello svolgimento delle ordinarie relazioni d'affari, l'omaggistica offerta è unicamente volta a promuovere l'immagine della Società 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 ricollegabile a Agos Ducato.

Nei rapporti di carattere istituzionale e commerciale anche in ambito europeo ed internazionale, ed in particolare nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione, non è in nessun caso consentito offrire e/o promettere indebitamente a funzionari ed impiegati pubblici, anche se appartenenti a Stati Esteri od organizzazioni pubbliche internazionali, beni, doni o altre utilità.

In particolare, ai rappresentanti della Pubblica Amministrazione o a loro familiari non deve essere offerta o promessa, né direttamente né indirettamente, qualsiasi forma di regalo o gratuite prestazioni che possano apparire, comunque, connessi con il rapporto di affari con la Società o miranti ad influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

È vietato effettuare o promettere elargizioni in denaro a pubblici funzionari italiani o stranieri.

Gli stessi divieti riguardano qualsiasi tipo di rapporto con soggetti terzi, quali ad esempio agenti, *partners*, fornitori, etc.

I dipendenti della Società devono astenersi dall'accettare, per sé o per altri, doni, omaggistica o altri benefici, salvo che questi siano di "modico valore" o comunque non eccedenti le normali prassi di mera cortesia e non siano correlati a richieste di alcun genere, nonché dall'accettare ogni altra utilità esulante dalle ordinarie relazioni commerciali e comunque volta a comprometterne l'indipendenza di giudizio e la correttezza operativa.

### **4.3 Comunicazione esterna**

Agos Ducato S.p.A., al fine di garantire il rispetto delle norme vigenti e di permettere ai Destinatari di assumere decisioni consapevoli, aderisce a principi di trasparenza, completezza e veridicità nella diffusione di comunicazioni, segnalazioni, prospetti e avvisi ai clienti, alle Autorità, ai propri dipendenti e collaboratori nonché ai mass-media.

### **4.4 Le relazioni interne**

#### ***4.4.1 Gli organi sociali***

Gli organi sociali dovranno improntare lo svolgimento della loro attività al rispetto preciso dei principi di legalità e correttezza e di massima collaborazione.

In particolare, sarà compito degli organi sociali cooperare e favorire la collaborazione con l'Autorità di Vigilanza, anche per il tramite del personale della Società a ciò preposto, per consentire alla stessa di svolgere le attività di controllo.

E' fatto assoluto divieto agli organi sociali di alterare documenti o informazioni per influenzare le decisioni degli azionisti.

Il Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità e ciascun amministratore, in funzione delle specifiche competenze attribuite, dovranno collaborare con il Collegio Sindacale, la Società di revisione e con gli azionisti per consentire un corretto svolgimento delle attività di controllo e di revisione loro attribuite.

#### ***4.4.2 I dipendenti***

Ogni dipendente è tenuto ad osservare tutte le normative che fanno capo al contratto di lavoro, alle Leggi dello Stato, ai codici di comportamento.

Ogni dipendente è tenuto altresì a conoscere e rispettare il contenuto del presente Codice Etico, i Regolamenti e i manuali aziendali nonché le procedure operative che sovrintendono l'operatività della Società. Tali norme sono rese disponibili a tutto il personale, attraverso la pubblicazione nella *intranet* aziendale e/o circolarizzate tramite posta elettronica interna.

La Società garantisce condizioni e ambienti di lavoro sicuri, soddisfacenti e salubri, così come si impegna affinché tutti i dipendenti siano trattati in modo equo e con rispetto per il lavoro e la dignità di ciascuno, supportati con l'ausilio di percorsi formativi interni ed esterni nello sviluppo professionale.

La Società crede che il rispetto delle personalità e della dignità di ciascun collaboratore sia indispensabile per mantenere e sviluppare un ambiente di lavoro incentrato sulla reciproca fiducia, sulla lealtà e nel quale l'apporto di ciascuno rappresenti una importante ricchezza.

Viene favorito un clima di lavoro positivo, che riconosca a tutti la possibilità di esprimere la propria individualità e valorizzi i rapporti interpersonali, contribuendo a realizzare partecipazione, senso d'appartenenza e spirito di squadra.

Sono adottate modalità di reclutamento e gestione dei dipendenti improntate a prevenire abusi, favoritismi, discriminazioni basate su genere, etnia, religione, appartenenza politica e sindacale, orientamento ed identità sessuale, lingua, età e diversa abilità.

È vietata ogni forma di abuso, molestia e discriminazione, e vengono adottate misure necessarie a prevenire comportamenti non conformi ai valori della Società e alle prescrizioni del presente Codice.

E' fatto assoluto divieto al personale di utilizzare per fini non attinenti allo svolgimento dell'attività e per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, le informazioni e i beni della Società. Vengono garantite pari opportunità di sviluppo e crescita professionale, di accesso ai percorsi formativi e alle attività di aggiornamento e di attribuzione dei ruoli.

Il personale deve inoltre:

- i. operare conformemente ai valori della Società qui descritti, in modo corretto e trasparente, dando attuazione alle procedure aziendali, operando per rispettare e fare rispettare i principi di cui al presente Codice, collaborando con gli organi di controllo interno;
- ii. salvaguardare il patrimonio della Società, costituito da beni e dalle informazioni sui propri clienti;
- iii. evitare che la situazione finanziaria personale possa pregiudicare la correttezza e l'imparzialità nello svolgimento dell'attività lavorativa;
- iv. evitare, in genere, qualsiasi situazione che possa pregiudicare l'esercizio in modo professionale e imparziale della propria attività lavorativa;
- v. assumere un comportamento diligente, nel prendere conoscenza delle procedure aziendali; evitare, in caso di partecipazione a organizzazioni politiche, ogni collegamento con la funzione svolta nella Società.

Nella selezione e ricerca del personale, la Società adotta criteri di oggettività, competenza e professionalità, applicando principi volti a salvaguardare le pari opportunità senza alcun favoritismo.

I dati raccolti dai candidati sono utilizzati ai soli fini inerenti alla selezione, nel rispetto della normativa sulla privacy.

Vengono realizzate politiche di sostegno alla maternità e forme di flessibilità che permettano il giusto equilibrio tra attività professionale e vita privata.

In attuazione d'una più ampia responsabilità sociale d'impresa, Agos adotta strumenti di welfare che portino effetti positivi non solo ai dipendenti ma anche alle loro famiglie.

La gestione e lo sviluppo delle risorse umane vengono gestiti unicamente in base al merito e rappresentano per la Società un fattore strategico; per tale motivo sono promossi piani aziendali ed adeguati programmi di formazione.

Per la tutela della vigente normativa sulla privacy, la Società si uniforma alle prescrizioni ed informa ogni dipendente sulla natura dei dati personali oggetto di trattamento, sulle modalità di trattamento, sugli ambiti di comunicazione consentiti, adottando le opportune misure per garantirne la riservatezza. La Società provvede altresì a definire il novero dei dati che ciascun dipendente/collaboratore esterno è legittimato a trattare. Allo scopo, provvede alla individuazione di incaricati del trattamento dei dati, formalizzandone la relativa nomina.

Nel processo di selezione del personale, la Società non consente l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno in Italia sia irregolare, secondo le norme vigenti.

#### ***4.4.3 Opposizione ad attività illecite e criminose***

La Società si impegna a contribuire alla lotta al crimine, con particolare riguardo a:

- (a)* prevenzione delle frodi a danno dei clienti; lotta al fenomeno del riciclaggio;
- (b)* contrasto al finanziamento del terrorismo e della proliferazione delle armi di distruzione di massa;
- (c)* lotta alla corruzione (ivi inclusa la corruzione tra privati); prevenzione e contrasto dei fenomeni di usura e racket;
- (d)* violazione del diritto d'autore e falsità in strumenti e segni di riconoscimento.

Le attività di prevenzione e contrasto sopra indicate sono effettuate attraverso e con l'ausilio di attività formative, presidi organizzativi, nonché con l'adozione di sistemi procedurali e tecnologici, che consentono la tempestiva rilevazione e il trattamento delle operazioni sospette.

Non sono ammessi finanziamenti di qualsiasi tipo in relazione all'acquisto di armi, munizioni o altri beni indirizzati a causare lesioni e/o danni alle persone/esseri viventi/cose.

E' vietata ogni forma di relazione o di finanziamento con società, in qualsiasi forma giuridica costituite, aventi sede in Italia o all'estero, che, direttamente o tramite società controllate o collegate, svolgano attività di costruzione, produzione, sviluppo, assemblaggio, riparazione, conservazione, impiego, utilizzo, immagazzinaggio, stoccaggio, detenzione, promozione, vendita, distribuzione, importazione, esportazione, trasporto di armi, munizioni, mine antipersona, e submunizioni cluster, di qualunque natura o composizione, o di parti di esse.



#### ***4.4.4 Pari opportunità***

Le decisioni relative ai dipendenti sono adottate sulla base del merito e del contributo offerto al successo della Società. L'interesse per la dignità personale e il valore individuale dei singoli è un elemento imprescindibile delle norme di condotta che si è data la Società.

Agos Ducato offre pari opportunità di impiego e di carriera a tutte le persone. Ciò implica pari opportunità rispetto ai termini e alle condizioni di impiego di ciascun individuo, nonché in relazione ad ogni altra questione che possa influenzare, in qualsivoglia maniera, l'ambiente lavorativo di ciascun dipendente.

I rapporti tra il personale sono improntati alla correttezza, alla collaborazione e al rispetto reciproco. È vietato dare luogo a molestie di qualsiasi tipo e a comportamenti che tendano ad offendere, discriminare o ad isolare, mediante atteggiamenti ostili o intimidatori, singoli lavoratori o gruppi di essi.

#### ***4.4.5 Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro***

La Società si impegna all'ottemperanza di tutte le disposizioni normative che consentono la salvaguardia della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro. Tutti i dipendenti devono attenersi in modo scrupoloso alle vigenti disposizioni aziendali e, in ogni caso, alle prescrizioni di legge in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

A questo fine, la Società effettua un costante monitoraggio sulle condizioni di sicurezza e salubrità del luogo di lavoro, realizzando gli opportuni interventi di natura tecnica e organizzativa che si dovessero rendere necessari per garantire le migliori condizioni di lavoro.

Tutti i dipendenti sono tenuti ad utilizzare in modo adeguato e sicuro i beni aziendali in modo da mantenere un ambiente salubre e sicuro il più possibile libero da pericoli per la salute o la sicurezza.

I dipendenti hanno il dovere di uniformarsi alle direttive in tema di sicurezza e ambiente e di denunciare immediatamente ai responsabili della sicurezza designati incidenti, condizioni o comportamenti pericolosi e situazioni di lavoro potenzialmente dannose.

Ciascun dipendente deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni.

#### ***4.4.6 Tutela dell'Ambiente***

La tutela dell'ambiente rientra nei principi di base della politica di responsabilità sottostante le scelte della Società.

La Società si impegna inoltre ad adempiere a quanto prescritto dalla normativa nazionale ed europea in materia di protezione dell'ambiente.

Agos Ducato è impegnata nel rifiuto dello spreco e a fare in modo che le scelte attuate non abbiano un impatto negativo sull'ambiente. Persegue l'obiettivo di gestire in modo organizzato e con particolare attenzione verso un consumo consapevole delle risorse necessarie per svolgere la propria attività, ricercando una crescente efficienza degli impatti diretti della propria operatività quotidiana, favorendo la riduzione delle emissioni inquinanti, un consumo attento e limitato di carta, acqua ed energia, una gestione dei rifiuti finalizzata al recupero dei materiali smaltiti.

Parimenti, cerca di limitare gli sprechi alimentari con l'obiettivo di mettere a disposizione di associazioni caritatevoli gli eccessi dell'attività produttiva derivante dalla gestione della mensa interna.

Viene posta la massima attenzione possibile nella limitazione dei cosiddetti "impatti indiretti", connessi in particolare con l'attività dei fornitori, attraverso forme di sensibilizzazione e politiche attive quali l'esclusione di attività o prodotti inquinanti nei rapporti con i fornitori.

Infine, la Società promuove iniziative atte a sviluppare forme di mobilità sostenibile per i dipendenti, al fine di limitare al massimo l'utilizzo dell'automobile e razionalizzare gli spostamenti.

Vengono ricercate continuamente soluzioni innovative ed efficaci in ambito ambientale attraverso l'offerta di prodotti specifici alla clientela e di supporto all'attività dei nostri partner.

## **5. L'AMMINISTRAZIONE SOCIETARIA – L'UTILIZZO DI INFORMAZIONI**

Fermo restando quanto statuito nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, tutti gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori esterni, i sindaci ed i liquidatori devono attenersi scrupolosamente agli obblighi loro imposti dalla legge e dai regolamenti e, ciascuno per la propria posizione, osservano le disposizioni particolari di cui al presente capitolo. Gli amministratori dovranno svolgere la loro attività nel rispetto dei principi di sana e prudente gestione, nel pieno rispetto delle norme del codice civile, dello Statuto della Società e delle procedure aziendali.

### **5.1 Redazione del bilancio**

Tutti gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori esterni, a qualsiasi titolo coinvolti nelle attività di formazione del bilancio, devono tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e regolamentari e delle procedure aziendali, al fine di fornire ai soci e ai terzi un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società e del Gruppo. Ogni condotta illecita è da considerarsi come commessa in danno alla Società.

Gli organi amministrativi e aziendali competenti devono prestare la massima collaborazione a tutti gli organismi di controllo, che legittimamente chiedano loro informazioni e documentazione circa l'attività della Società.

All'uopo sono previste riunioni periodiche atte a consentire agli amministratori di recepire tutte le informazioni da parte delle funzioni aziendali preposte.

Sono definite procedure volte a garantire la corretta trasmissione delle informazioni tra le differenti funzioni aziendali, la Direzione Controllo Amministrazione e Finanza e il Consiglio di Amministrazione.

In particolare, tutti i dipendenti coinvolti nell'attività di formazione del bilancio e nelle attività a esse prodromiche, dovranno rispettare la procedura che indica in modo puntuale quali sono i dati e le notizie che devono essere forniti alla Direzione Controllo Amministrazione e Finanza e quali sono le attività di controllo necessarie per validare detti dati e informazioni. Resta inteso che qualsiasi dipendente, nell'esercizio della propria attività, ha il dovere di informare la Direzione Controllo Amministrazione e Finanza di elementi rilevanti per la formazione dei dati di bilancio. Gli amministratori e il Direttore Generale devono astenersi, al di fuori dei casi previsti dalla legge e/o dalla normativa interna, dal porre in essere operazioni in conflitto d'interesse con la Società, ovvero con altra società del Gruppo. Gli stessi soggetti, devono inoltre astenersi dal porre in essere operazioni in pregiudizio dei creditori.

Tutte le informazioni che non siano di pubblico dominio relative alla Società o ad altre entità del Gruppo o alle loro attività o affari, delle quali un amministratore, un dipendente, un collaboratore esterno, un sindaco siano a conoscenza, in ragione delle proprie funzioni o comunque del rapporto di lavoro, devono considerarsi riservate ed essere utilizzate solo per lo svolgimento della propria attività lavorativa.

Gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori esterni, i sindaci, devono adottare ogni cura per evitare l'indebita diffusione di tali informazioni nonché improntare il proprio comportamento alla massima riservatezza, anche al di fuori dell'orario di lavoro, al fine di salvaguardare il *know-how* della Società.

Il personale incaricato alla predisposizione degli avvisi di convocazione dell'Assemblea dovrà conformarsi ai principi di correttezza, veridicità e trasparenza anche al fine di evitare un'illecita influenza sull'assemblea.

## **5.2 Obblighi di informazione**

Qualora i dipendenti o i collaboratori vengano a conoscenza di situazioni anche solo potenzialmente illegali o contrarie ai principi espressi nel Codice Etico, devono tempestivamente darne notizia con le modalità previste da apposita procedura aziendale che hanno come obiettivo la segnalazione, la valutazione e la realizzazione di misure correttive, garantendo celerità e riservatezza.

Il mancato rispetto del dovere di informazione può essere sanzionato dalla Società ai sensi della normativa interna.

I destinatari del presente Codice hanno l'obbligo di segnalare eventuali istruzioni ricevute contrastanti con la legge, i contratti di lavoro, la normativa interna o il presente Codice Etico.

Ogni violazione, anche se solo presunta, dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico dovrà prontamente essere segnalata dai destinatari, per iscritto, preferibilmente in forma non anonima, all'Organismo di Vigilanza ([organismodivigilanza231@agosducato.it](mailto:organismodivigilanza231@agosducato.it)) ovvero, in caso segnalazioni dei dipendenti, al responsabile della Funzione Conformità e alla Direzione Risorse Umane, attraverso una nota dettagliata e motivata, e, se del caso, all'Organismo di Vigilanza 231/01, sia tramite comunicazione per posta, anche interna, che tramite e-mail inviata alla casella di posta specifica.

Qualora un amministratore o un sindaco, venga a conoscenza di situazioni, anche solo potenzialmente illegali o contrarie ai principi espressi nel Codice Etico, deve darne immediata informativa al Consiglio di Amministrazione; detto dovere è una specificazione di quanto stabilito dalle regole di ordinaria diligenza previste dal codice civile italiano in capo ad amministratori e sindaci (art. 2392-2403 c.c.).

### **5.3 Riservatezza**

Nell'espletamento delle attività della Società, i dipendenti e gli amministratori e i Sindaci vengono a conoscenza di informazioni riservate o di proprietà della Società che riguardano Agos Ducato, i suoi prodotti, fornitori, collaboratori, dipendenti o altre terze parti. I dipendenti, gli amministratori e i sindaci sono tenuti a mantenere la massima riservatezza sulle informazioni loro trasmesse, salvo nei casi in cui la divulgazione di tali informazioni sia autorizzata o richiesta dalla legge. Le informazioni riservate o di proprietà della Società comprendono qualsivoglia informazione, non di dominio pubblico, relativa ad Agos Ducato, ivi comprese le informazioni in materia di attività, rendimento finanziario, risultati o prospettive, così come ogni altra informazione non di dominio pubblico fornita da terzi, i quali possano ritenere che dette informazioni resteranno confidenziali e che saranno utilizzate soltanto per gli scopi commerciali per cui sono state trasmesse.

A tutti i dipendenti è richiesto di sottoscrivere un accordo che disciplina le modalità di trattamento dei dati che lo stesso dipendente svolgerà in qualità di incaricato ai sensi della legge sulla privacy.

## **6. L'APPLICAZIONE E LA DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO**

Ogni struttura aziendale presidia e garantisce l'aderenza delle proprie azioni e attività ai principi e valori del presente Codice Etico.

La verifica sul funzionamento, sull'osservanza e sul rispetto del presente Codice è affidata ad un organismo collegiale, il Comitato di Controllo Interno, composto da esponenti della struttura aziendale aventi le competenze professionali e tecniche e le autonomie necessarie, che nell'ambito delle attività proprie, è deputato ad analizzare anche gli aspetti segnalati sia dall'Internal Audit che nell'ambito delle sue attività di controllo e verifica può identificare casi di comportamenti contrari al presente Codice Etico, così come dalla Funzione Conformità e Sicurezza Finanziaria, in particolare per gli aspetti in materia di conformità e deontologia.

### 6.1 La diffusione e l'approvazione del Codice Etico

Il Codice Etico, e ogni eventuale futuro aggiornamento, è approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato, in attuazione ai compiti di indirizzo e coordinamento ad esso attribuiti; il Codice è soggetto a revisione periodica a cura della Funzione Conformità e Sicurezza Finanziaria, ogni qualvolta ritenuto opportuno su iniziativa propria o su segnalazione di altre Funzioni aziendali.

Il Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/01 si conforma alle prescrizioni contenute nel presente Codice Etico, che ne costituisce sua parte integrante.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico è adottato volontariamente dalla Società ed esprime valori e principi di comportamento riconosciuti come propri sui quali richiamare l'osservanza di tutti i destinatari, costituendo il primo strumento di prevenzione di ogni reato;
- il Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/01, ispirato ai principi del Codice Etico, risponde a specifiche prescrizioni di legge, al fine di prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.

E' compito congiunto della Funzione Conformità e della Direzione Risorse Umane individuare le modalità e promuovere un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua presso i dipendenti relativamente al contenuto di detto Codice, anche avvalendosi per tale scopo delle attività di formazione esistenti.

Ogni variazione viene adeguatamente portata a conoscenza dei dipendenti con apposita comunicazione interna.

Il presente Codice viene reso accessibile ai clienti, ai fornitori e ai soggetti interessati attraverso la pubblicazione nel sito internet delle Società ([www.agoscorporate.it](http://www.agoscorporate.it)).

La Società assume l'impegno di garantire la massima diffusione del Codice Etico, sia nei confronti dei soggetti interni che di quelli esterni, con l'obiettivo di sviluppare la consapevolezza sul valore dell'etica e sulla necessità di tenere comportamenti conformi al Codice stesso.

Ciascun dipendente e collaboratore della Società è posto a conoscenza delle previsioni contenute nel presente Codice, mediante:

- apposita comunicazione al momento dell'inizio del rapporto/ relazione;
- l'emanazione di una Comunicazione Organizzativa rivolta a tutti i dipendenti della Società;
- la pubblicazione del documento, sulla rete *intranet* della Società, nonché sul sito *internet* istituzionale.

Le disposizioni del presente Codice Etico sono recepite anche da tutte le Società controllate, mediante delibera dei rispettivi Consigli di Amministrazione.

## 7. APPLICAZIONE, PROCEDURA DISCIPLINARE E SANZIONI

Il Codice Etico si ispira ai principi di auto-responsabilizzazione delle strutture interne indirizzata alla tutela del valore reputazionale della Società, richiedendo l'adozione di comportamenti eticamente e socialmente responsabili.

Ogni singola struttura è quindi chiamata a presidiare e garantire l'aderenza delle proprie azioni ed attività ai principi ed ai valori espressi dal presente Codice, attivando ed attuando ogni forma di controllo di linea con riguardo alla propria sfera di attività.

I destinatari del presente Codice hanno l'obbligo di segnalare eventuali istruzioni ricevute contrastanti con la legge, i contratti di lavoro, la normativa interna o il presente Codice Etico. Ogni violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico dovrà prontamente essere segnalata dai destinatari, per iscritto, preferibilmente in forma non anonima, all'Organismo di Vigilanza ovvero, in caso segnalazioni dei dipendenti, al responsabile della Funzione Conformità e alla Direzione Risorse Umane, attraverso una nota dettagliata e motivata, e, se del caso, all'Organismo di Vigilanza 231/01, sia tramite comunicazione per posta, anche interna, che tramite e-mail inviata alla casella di posta specifica ([organismodivigilanza231@agosducat.it](mailto:organismodivigilanza231@agosducat.it)).

La violazione del Codice Etico comporta un'infrazione ai principi deontologici ed ai doveri di correttezza; può comportare la compromissione del rapporto di fiducia tra chi ha posto in essere la condotta e la Società, ciò prescindendo dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

Le sanzioni disciplinari previste in caso di violazione delle misure contenute nel presente Codice hanno lo scopo di contribuire all'efficacia del Codice stesso e all'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

Con riferimento alle violazioni compiute da personale dipendente, la Società adoterà i provvedimenti disciplinari previsti dalle normative regolanti il contratto di lavoro in misura proporzionata alla gravità della violazione, tenendo conto dell'eventuale recidività della mancanza e del grado di colpa del soggetto coinvolto.

Le procedure di contestazione delle infrazioni al presente Codice e di irrogazione delle sanzioni conseguenti, devono avvenire nel pieno rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e di quanto stabilito da accordi e contratti di lavoro, e da eventuali normative speciali, ove applicabili.

L'applicazione del sistema sanzionatorio è indipendente ed autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito di eventuali procedimenti penali avviati dall'Autorità Giudiziaria competente. Le disposizioni del presente Codice si applicano anche ai prestatori di lavoro temporaneo che sono tenuti a rispettarne i precetti.

Qualora la violazione commessa dovesse integrare anche gli estremi della violazione del Modello Organizzativo adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, è prevista l'applicazione delle sanzioni disposte nella Parte Generale – Il Sistema Disciplinare – del Modello Organizzativo adottato.