

DEFINITIVE CLM SRL

Sede legale: San Prospero (MO) via Brandoli ovest 2A/2B, 41030 Partita
Iva: 03699850362

r.e.a. MO 410180 - Capitale sociale: euro 50.000,00 capitale versato: euro 50.000,00

A large, stylized logo in shades of pink and orange, resembling a person or a flame, positioned on the left side of the page.

DEFINITIVE CLM S.R.L.

CODICE ETICO

*Documento prodromico alla redazione di un
Modello di organizzazione e gestione ex
decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231.*

Approvato con delibera dell'Amministratore Unico

Rev. 17.04.2020

SOMMARIO

INTRODUZIONE	3
DIFFUSIONE	3
OBIETTIVI SOCIETARI	4
OBBLIGAZIONI DEI DESTINATARI	4
I PRINCIPI E VALORI SOCIETARI	4
Conflitti di Interesse	6
REGOLE DI COMPORTAMENTO VERSO L'ESTERNO	7
segue - con specifico riguardo alla clientela.....	8
segue - con specifico riguardo ai fornitori.....	9
segue - con specifico riguardo alla tutela dell'ambiente.....	10
segue - con specifico riguardo alla Pubblica Amministrazione	10
REGOLE DI COMPORTAMENTO VERSO L'INTERNO	12
con specifico riguardo ai dipendenti.....	12
in ambito sicurezza sul lavoro.....	13
segue - trasparenza della contabilità e controlli interni	15
segue – principi relativi alla gestione degli incassi e pagamenti	16
TRASPARENZA, COMPLETEZZA E TRATTAMENTO DELL'INFORMAZIONE	17
MODALITA' DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO	18
ORGANISMO DI VIGILANZA.....	19
VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO	19
ENTRATA IN VIGORE	21

INTRODUZIONE

Il "*Codice Etico*" è un documento che regola le linee guida e le norme di comportamento adottate dall'Azienda mediante le quali essa attua i propri principi, ispirando tutti i processi decisionali e orientandone le condotte.

L'insieme di detti principi e dei valori definiti nel Codice Etico costituiscono il riferimento di tutti coloro che operano nella Società, tenendo conto della posizione, dei ruoli, dei doveri, delle funzioni e delle responsabilità loro affidate per il perseguimento degli scopi della Società stessa.

I comportamenti indicati dal Codice si allineano perfettamente alla condotta rilevante ai fini del compiuto e corretto assolvimento degli obblighi di fedeltà e diligenza attesi da dirigenti e dipendenti, nonché al generale obbligo di buona fede esigibile dai collaboratori a qualunque titolo e dai fornitori di prestazione di servizi.

Ciascun amministratore, dipendente, collaboratore esterno è, pertanto, indirizzato al rispetto delle norme contenute nel presente Codice nell'esercizio delle proprie funzioni, svolte anche in rappresentanza delle Società presso terzi.

Definitive CLM s.r.l. si pone come obiettivo la più ampia diffusione del presente Codice Etico così da divulgare sia internamente che esternamente una cultura di legalità e di correttezza nello svolgimento degli affari e di presidio e gestione del rischio connesso alle attività svolte.

Con delibera dell'Amministratore Unico, il presente Codice Etico potrà essere modificato e integrato, anche sulla scorta dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza. Lo stesso Amministratore Unico prenderà altresì le necessarie misure al fine di svolgere attività di verifica e monitoraggio dell'applicazione del Codice Etico stesso, prevedendo sanzioni in caso di sua violazione.

Il presente Codice Etico è atto prodromico alla costituzione di un Modello di Organizzazione e Gestione disciplinato dal D. Lgs. n. 231/01, di cui ne costituisce parte integrante.

DIFFUSIONE

Il presente Codice Etico viene adottato dalla Società Definitive CLM s.r.l. con proprio documento nelle loro progressive versioni aggiornate.

I destinatari del Codice Etico sono i Soci, l'Amministratore, il Direttore Generale, i Dipendenti e i Collaboratori della Società, nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano e intrattengono rapporti o relazioni con essa.

Il presente Codice deve essere pertanto agli stessi consegnato, con l'invito a ispirare il proprio comportamento a quanto ivi indicato, e deve essere oggetto di appositi incontri formativi. Lo stesso dovrà in ogni caso essere liberamente accessibile a chi volesse consultarlo.

Il Codice Etico deve essere inoltre consegnato ai fornitori considerati a rischio rispetto ai reati previsti dal Modello di Organizzazione e Gestione D. Lgs. n. 231/01, nonché ai fornitori che rivestono maggior importanza a livello commerciale, all'Amministratore e al Direttore Generale che devono impegnarsi al suo rispetto tramite dichiarazione scritta.

Il Codice Etico è inoltre disponibile sul sito internet della Società Definitive CLM s.r.l. al fine di darne massima diffusione.

In ogni caso, Definitive CLM s.r.l. si impegna alla più ampia diffusione del Codice Etico, al suo periodico aggiornamento, alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che ne favorisca il pieno sviluppo, allo svolgimento di verifiche in ordine alla determinazione del grado di applicazione delle norme del Codice da parte dei Dipendenti, dell'Amministratore e per i diversi interlocutori ove applicabili.

Le eventuali modifiche apportate ai principi o una rinuncia alle disposizioni sono di competenza esclusiva dell'Amministratore Unico di Definitive CLM s.r.l. e saranno pubblicate tempestivamente sul sito della Società.

Qualsiasi perdita di ordini o clienti risultante dall'adesione a tali principi non sarà criticata, né alcun dipendente subirà conseguenze negative per aver fatto presente o per avere intrapreso una qualsiasi azione lecita rispetto a una violazione, anche solo sospetta.

OBIETTIVI SOCIETARI

Definitive CLM s.r.l. progetta e produce rampe da carico in alluminio universali e loro parti per ogni tipo di industria.

La Società mira al completo soddisfacimento delle aspettative dei propri clienti dando risalto all'esaudimento della richiesta e delle necessità, nel pieno rispetto delle leggi, dei regolamenti e delle normative vigenti, sia obbligatorie che volontarie.

La Società intende perseguire tali obiettivi nella completa tutela delle persone che operano al suo interno e dei clienti attraverso una concreta diffusione del concetto condiviso di etica.

La Società possiede la certificazione del Sistema per la gestione della Qualità UNI EN ISO 9001:2015 per la progettazione e fabbricazione di rampe, pedane da carico, passerelle in alluminio e accessori di supporto.

OBBLIGAZIONI DEI DESTINATARI

I destinatari del Codice Etico di cui sopra hanno l'obbligo di conoscerne le norme, di astenersi da comportamenti ad esse contrari, di rivolgersi ad un superiore o all'Organismo di Vigilanza per chiarimenti segnalando eventuali violazioni da parte dell'Amministratore, dei Soci, del Direttore Generale, dei Responsabili di funzione, dei Dipendenti, dei Collaboratori o di Terzi, di collaborare con le strutture deputate a verificare le violazioni e informare le controparti dell'esistenza del presente Codice Etico.

L'osservanza delle disposizioni del Codice Etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i Dipendenti ai sensi dell'art. 2104 del Codice Civile.

Ogni dipendente che violi il Codice Etico, nel rispetto delle normative vigenti, sarà sottoposto a sanzione disciplinare, alla revoca di poteri e funzioni, al deferimento alle autorità amministrative o giudiziarie ordinarie.

In ogni rapporto d'affari, tutte le controparti devono essere informate dell'esistenza di principi etici contenuti nel Codice e devono rispettarli, pena le conseguenze che devono essere stabilite dal contratto e che devono mirare ad interrompere il rapporto con le forme opportune.

In particolare, Definitive CLM s.r.l. invierà una lettera informativa con cui verrà comunicata l'adozione del Modello di cui al D.Lgs. 231/2001 oltre al Codice di Comportamento (indirizzo link per visionarlo), individuando le figure per ogni eventuale chiarimento e segnalazione (referente interno e OdV).

I PRINCIPI E VALORI SOCIETARI

I principi e valori che la Società Definitive CLM s.r.l. persegue sono tutti orientati all'etica commerciale e si conformano alle norme dell'ordinamento giuridico italiano. In particolare, tutte le attività svolte dalla Società – nell'ambito sia dei rapporti con la clientela privata sia degli appalti di fornitura, nonché dei rapporti, a tutti i livelli, verso i suoi interlocutori, interni ed esterni – dovranno rigorosamente ispirarsi ai principi etici della legalità, della lotta alla criminalità organizzata ed al terrorismo, della correttezza, dell'uguaglianza e della tutela della persona, dell'imparzialità, della trasparenza e della lealtà, della prevenzione del riciclaggio, della trasparenza e veridicità delle informazioni economiche, patrimoniali e finanziarie, del corretto utilizzo dei sistemi informatici, della tutela della privacy e della riservatezza, della tutela della proprietà intellettuale ed industriale, della prevenzione dei fenomeni corruttivi, dell'obbligo di astensione nei casi di conflitto di interessi, della sicurezza sui luoghi di lavoro, della tutela ambientale e della tutela, in generale, del patrimonio

aziendale, nonché di tutti i principi qui di seguito, direttamente o indirettamente, enunciati.

La Società evita, nei rapporti con gli interlocutori e i clienti, ogni discriminazione in base all'età, al sesso, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose. S'impegna ad eseguire i principi etici comunemente accettati nella conduzione della Società: correttezza, uguaglianza, imparzialità e rispetto, continuità, diritto di scelta, partecipazione, trasparenza e lealtà.

La Società ha come valore imprescindibile il contrasto ad ogni forma ed espressione di razzismo e xenofobia. Essa pertanto ripudia qualunque attività che possa comportare la propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico e la commissione di atti di discriminazione e di violenza, o anche solo l'istigazione o l'incitamento a tali atti, per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi. Ciò nella consapevolezza che, se la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, tali condotte possono costituire anche fonte di responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Fenomeni quali il razzismo, la xenofobia, la negazione di crimini contro l'umanità, in qualsiasi forma essi vengano manifestati, ivi compresa la diffusione mediante stampa o social media, vengono condannati nel modo più assoluto.

La Società condanna fermamente e combatte con tutti gli strumenti a sua disposizione qualsiasi forma di criminalità organizzata, anche a carattere mafioso, impegnandosi nella lotta alla mafia in ogni sua forma e prestando particolare attenzione ai rapporti con politici locali o nazionali. Particolare accortezza dovrà essere utilizzata dai Destinatari qualora si trovino ad operare in aree, sia in Italia sia all'estero, storicamente interessate da fenomeni di criminalità organizzata, al fine di prevenire il rischio di infiltrazioni criminali. Particolare impegno sarà profuso dalla Società nella verifica dei doverosi requisiti di onorabilità ed affidabilità in capo alle controparti commerciali (quali ad esempio fornitori, consulenti, appaltatori, Organizzati della rete di vendita ed assistenza, Clienti).

La Società si impegna nella lotta al terrorismo in ogni sua forma, fornendo sempre la massima collaborazione con le Forze dell'Ordine e agevolando le segnalazioni di eventi sospetti che possano essere riferiti a matrici o movimenti di stampo terroristico.

Il principio di correttezza implica il rispetto, da parte di tutti, nell'adempimento delle proprie funzioni, dei diritti di ogni soggetto comunque coinvolto nella propria attività lavorativa e professionale.

Tale rispetto è da intendersi anche sotto il profilo delle opportunità, della tutela della *privacy* e del decoro. Implica, altresì, il rifiuto di qualsiasi situazione che crei arbitrarie discriminazioni nei confronti del personale, nonché conflitti di interesse sostanziali tra ciascun lavoratore, dirigente o dipendente e Società.

La Società deplora e previene il ricorso a comportamenti illegittimi o comunque scorretti per raggiungere i propri obiettivi statutari ed economici. Non eroga contributi, vantaggi o altre utilità ai partiti politici e alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, né a loro rappresentanti o candidati, fermo il rispetto della normativa applicabile.

Non ammette forme di regalo che possono essere interpretate come eccedenti le normali pratiche commerciali o di cortesia o comunque rivolte ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alle Società.

In Azienda, si garantiscono condizioni di lavoro tali da tutelare la sicurezza e la salute dei dipendenti, sostenendo e promuovendo pari opportunità agli stessi.

Le pratiche dubbie sul piano etico non verranno attuate in ossequio al principio di prevenzione delle situazioni anche solo potenzialmente lesive del presente Codice.

La Società riconosce la centralità delle risorse umane e ritiene che un fattore essenziale di successo e di sviluppo sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano.

Per tale ragione, Definitive CLM S.r.l. colloca al centro del proprio operato la professionalità ed il contributo individuale delle persone, dando continuità ad uno stile di relazione che punta a riconoscere il lavoro di ciascuno come elemento fondamentale dello sviluppo aziendale e personale.

La Società mette al centro del proprio operato quotidiano il dialogo, lo scambio di informazioni, la valorizzazione e l'aggiornamento professionale dei propri collaboratori e la costituzione di una identità aziendale ed il relativo senso di appartenenza.

Tale valore si manifesta nella creazione di un ambiente di lavoro capace di valorizzare il contributo e le potenzialità del singolo mediante la graduale responsabilizzazione del personale; nella realizzazione di un sistema di relazione che privilegi il lavoro di squadra rispetto al rapporto gerarchico; nello sforzo quotidiano finalizzato alla condivisione di competenze e conoscenze anche attraverso l'utilizzo di sistemi innovativi.

Definitive CLM S.r.l. attribuisce la massima importanza a quanti prestano la propria attività lavorativa all'interno della propria organizzazione, contribuendo allo sviluppo della stessa in quanto è proprio attraverso le risorse umane che l'azienda è in grado di fornire, sviluppare, migliorare e garantire un'ottimale gestione dei propri servizi.

Ferme restando le previsioni di legge e contrattuali in materia di doveri dei lavoratori, ai dipendenti sono richiesti professionalità, dedizione al lavoro, lealtà, spirito di collaborazione, rispetto reciproco, senso di appartenenza e moralità.

Nella gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, la nostra Società si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza e che sia evitata ogni forma di abuso. In particolare l'azienda garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità ed autonomia della persona.

Da ultimo, la Società impiega responsabilmente le risorse e indirizza le scelte strategiche di investimento e finanziarie nel rispetto delle normative in vigore e avendo come traguardo uno sviluppo sostenibile con particolare riguardo ai diritti delle generazioni future ed in ogni caso al rispetto della normativa posta a tutela dell'ambiente.

È peraltro indispensabile che tali principi non rimangano meri enunciati ma vengano tradotti in condotte e comportamenti effettivi alla Società. Come organizzazione e come individui, tutti i Dipendenti e i Collaboratori sono tenuti a vivere, nell'ambiente di lavoro, secondo questi principi e ad applicarli in modo corretto, eticamente e onorevolmente.

CONFLITTI DI INTERESSE

Nella conduzione di qualsiasi attività, la Società si impegna ad evitare che i soggetti coinvolti siano o possano apparire in conflitto di interesse.

Ciascun Destinatario interno garantisce che ogni decisione aziendale assunta nel proprio ambito di attività sia presa nell'interesse della Società e sia conforme ai piani e agli indirizzi degli organi di governo della Società stessa.

È vietata qualunque forma di commistione generante conflitto d'interesse tra attività economiche personali o familiari e mansioni aziendali ricoperte.

In particolare, le situazioni che possono generare conflitti di interesse sono:

1. Interessi economici e finanziari di un dipendente/dirigenti e della Società e/o della propria

famiglia nelle attività di fornitura;

2. Utilizzo della propria posizione aziendale o delle informazioni/conoscenze acquisite nel proprio lavoro in modo che si possa creare conflitto di interessi aziendali;
3. Accettazione di denaro, favori, utilità da persone o aziende che intendono entrare in rapporti di affari con Definitive CLM s.r.l.

Nell'ipotesi in cui si configuri un caso di conflitto di interesse, anche potenziale, il Destinatario interno informa per iscritto il proprio responsabile gerarchico/il responsabile della Direzione che gestisce il contratto e l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01. Questi informerà il Responsabile per la prevenzione della corruzione ex L. 190/2012. Inoltre, i Destinatari interni sono tenuti a rispettare la policy aziendale relativa all'autorizzazione/comunicazione degli incarichi provenienti da altre società/persone fisiche o da enti/Pubbliche Amministrazioni.

REGOLE DI COMPORTAMENTO VERSO L'ESTERNO

Definitive CLM s.r.l. crede nella libera e leale concorrenza e conforma le proprie azioni all'ottenimento di risultati competitivi che premiano la capacità, l'esperienza e l'efficienza.

La Società stessa e i suoi collaboratori devono tenere comportamenti corretti negli affari e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione. Qualsiasi azione diretta ad alterare le condizioni di corretta competizione è contraria alla politica aziendale ed è vietata ad ogni soggetto che per essa agisce. In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta dei vertici o dei collaboratori che non sia rispettosa delle leggi vigenti e conforme alle regole del presente Codice.

In ogni comunicazione con l'esterno le informazioni riguardanti la Società e le sue attività devono essere veritiere, chiare, verificabili. La Società garantisce una informazione societaria corretta e trasparente.

I rapporti intrattenuti da Definitive CLM s.r.l. con qualsiasi interlocutore, pubblico o privato, devono essere condotti in conformità alla legge e nel rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e verificabilità.

La comunicazione esterna, inclusa quella finalizzata alla diffusione del marchio e dell'immagine aziendale, rispetta i limiti di legge previsti per il settore ed i principi etici del contesto economico di riferimento.

I rapporti con i dipendenti pubblici devono essere conformi ai principi e alle previsioni dettati dal D.P.C.M. 16 aprile 2013 (Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni) e sue successive modifiche.

Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa anche solo apparire come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività.

Nei confronti di rappresentanti o dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni sono vietate la ricerca e l'instaurazione di relazioni personali di favore, influenza, ingerenza idonee a condizionare, direttamente o indirettamente, l'esito del rapporto; sono altresì vietate le offerte di beni o di altre utilità a rappresentanti, funzionari o dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, anche per interposta persona, salvo che si tratti di doni di modico valore e conformi agli usi e sempre che non possano essere intesi come rivolti alla ricerca di indebiti favori.

I Destinatari non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare il riciclaggio (cioè

l'accettazione o il trattamento) di introiti da attività criminali in qualsivoglia forma o modo. I Destinatari devono verificare in via preventiva le informazioni disponibili (incluse informazioni finanziarie) su controparti commerciali, consulenti e fornitori, al fine di appurare la loro integrità morale, la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari.

La Società deve sempre ottemperare all'applicazione delle leggi in tema di lotta alla criminalità organizzata ed antiriciclaggio, sia nazionali sia internazionali, in qualsiasi giurisdizione competente, nonché al rispetto delle leggi, regolamenti e provvedimenti delle Autorità Competenti in materia fiscale e tributaria. I Collaboratori sono tenuti ad osservare rigorosamente le leggi, le procedure aziendali, le policies di Definitive CLM S.r.l. in qualsiasi transazione economica anche infragruppo che li veda coinvolti, assicurando la piena tracciabilità dei flussi finanziari in entrata ed in uscita e la piena conformità alle leggi in materia di antiriciclaggio.

Nessun rapporto commerciale verrà intrapreso o proseguito con controparti commerciali di cui sia anche solo sospettata l'appartenenza o la contiguità ad organizzazioni criminali, o che siano sospettati di agevolare in qualsiasi forma, anche occasionale, l'attività di organizzazioni criminali.

segue - con specifico riguardo alla clientela

Definitive CLM s.r.l. impronta la propria attività al criterio della qualità, intesa essenzialmente come obiettivo del pieno soddisfacimento di tutte le parti interessate.

Nei rapporti con la clientela e la committenza Definitive CLM s.r.l. assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento contrattuale.

Nella partecipazione a gare di appalto la Società valuta attentamente la congruità e l'eseguibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni tecniche ed economiche, facendo rilevare ove possibile tempestivamente le eventuali anomalie.

La formulazione dei servizi offerti sarà sempre tale da consentire il rispetto di adeguati standard qualitativi, di congrui livelli retributivi del personale dipendente e delle vigenti misure di sicurezza.

Nella conduzione di qualsiasi trattativa devono sempre evitarsi situazioni nelle quali i soggetti coinvolti nelle transazioni siano o possano apparire in conflitto di interesse.

Definitive CLM s.r.l. assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, eccezion fatta per le comunicazioni richieste per legge e quelle all'autorità giudiziaria o inquirente. Si impegna all'osservanza della normativa in materia dei dati personali, particolarmente del D. Lgs. n. 196/2003, così come modificato dal D. Lgs. n. 101/2018, e del Regolamento Europeo n. 679/2016 (cosiddetto General Data Protection Regulation) in materia di protezione dei dati personali delle persone fisiche, nonché si astiene dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali.

La Società si impegna a rispettare tutti gli obblighi in materia di Privacy, a conservare prova documentale della propria attività di adeguamento costante delle misure di sicurezza organizzative e tecniche predisposte e aggiornate al fine di tutelare nel miglior modo possibile i dati personali trattati per qualsiasi finalità, nonché ad adottare tutti i documenti obbligatori previsti dalla vigente normativa in materia di *privacy*.

La Società si impegna a trattare i soli dati personali necessari e indispensabili alla propria attività, per il tempo strettamente necessario a svolgere l'incarico e per adempiere agli obblighi di legge di conservazione.

La Società si impegna a operare, senza alcun tipo di discriminazione, attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti con gli interlocutori Istituzionali a livello nazionale e internazionale, comunitario e territoriale; rappresentare i propri interessi e posizioni in maniera trasparente, rigorosa

e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva ed evitando falsificazioni e/o alterazioni di dati, rendiconti, relazioni al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per la Società.

I Destinatari del Codice Etico sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività professionale, a non utilizzare né diffondere informazioni privilegiate, a non manipolarle né diffonderne di false.

I Clienti sono informati dell'esistenza del Codice Etico e dei relativi impegni e, a tale fine, nei singoli contratti sono previste apposite clausole.

segue - con specifico riguardo ai fornitori

Le relazioni con i fornitori della Società, comprensive dei contratti finanziari e di consulenza, sono regolate dalle norme di questo Codice e sono oggetto di costante e attento monitoraggio.

Definitive CLM s.r.l. si avvale di fornitori che operano in conformità alla normativa vigente e alle regole previste in questo Codice.

I fornitori considerati a rischio rispetto alla mancata osservanza dei principi stabiliti dal presente Codice Etico e ai reati previsti dal Modello, o in ogni caso i fornitori di maggior importanza quanto a rapporti commerciali, ricevono il presente Codice e sono tenuti a sottoscrivere una dichiarazione con la quale si impegnano a rispettarne i principi ivi indicati nello svolgimento delle attività che effettuano per Definitive CLM s.r.l.

Il presente Codice diventa parte integrante delle obbligazioni contrattuali del fornitore.

Nessun dipendente o collaboratore di Definitive CLM s.r.l. nello svolgimento dei suoi incarichi per conto della Società, deve accettare offerte o qualsivoglia bene a titolo di regalo da parte dei fornitori salvo che si tratti di beni di modico valore e conformi agli usi e sempre che non possano essere intesi come rivolti alla ricerca di indebiti favori.

In determinate circostanze, piccole somme in contanti o omaggi di scarso valore risultano indicati qualora sia consuetudine e comunque consentito nella giurisdizione dei Paesi di attività. In tutti gli altri casi, è preferibile evitare qualsiasi forma di cosiddetto pagamento facilitato. Prima di accettare tali pagamenti, occorre consultare l'Amministratore Unico della Società. È previsto che si registrino e si documentino in maniera corretta e accurata tutti i pagamenti di questo genere.

Particolare attenzione deve essere prestata i fornitori extra europei o provenienti da zone a rischio di agevolazione o commissione di reati di criminalità organizzata, prevedendo controlli sulla merce e sui pagamenti e sulle condotte da osservare nelle modalità di contatto e trattativa con gli stessi.

Per quanto concerne la scelta dei fornitori, i processi di acquisto sono improntati:

- alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per l'azienda;
- alla concessione delle pari opportunità ai fornitori;
- alla lealtà;
- alla imparzialità.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto sono basate su una valutazione obiettiva della qualità, del prezzo del bene o servizio della sua effettiva disponibilità nonché delle garanzie di assistenza e di tempestività. Altro criterio di selezione è l'esclusione di fornitori che hanno in corso procedimenti penali per appalti o altro a carattere mafioso.

Le relazioni con i fornitori, ivi incluse quelle che concernono i contratti finanziari e di consulenza, sono oggetto di un costante monitoraggio da parte di Definitive CLM S.r.l. Ebbene, la stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza. Infine, i documenti scambiati con i fornitori devono essere tempestivamente archiviati.

segue - con specifico riguardo alla tutela dell'ambiente

L'Alta Direzione mostra un impegno costante e continuo nei riguardi dell'ambiente e:

- Comunica l'importanza di una protezione ambientale efficace;
- Guida le persone affinché contribuiscano all'efficacia della protezione dell'ambiente;
- Promuove il miglioramento continuo.

La Società si impegna costantemente alla protezione dell'ambiente, inclusa la prevenzione dell'inquinamento, soprattutto per quanto riguarda la gestione dei rifiuti.

La Società comprende un impegno per il miglioramento continuo per accrescere le sue prestazioni nel corso del tempo.

segue - con specifico riguardo alla Pubblica Amministrazione

Le Risorse Umane della Società devono conoscere e rispettare, ove applicabile, le linee guida emanate con riferimento ai rapporti e agli adempimenti con la Pubblica Amministrazione, nonché le linee guida in materia di omaggi e liberalità. Tali linee guida devono essere applicate in tutti gli ambiti di attività di ove ci si relazioni con Pubbliche Amministrazioni e loro rappresentanti. In particolare:

- nelle richieste indirizzate alla Pubblica Amministrazione per l'ottenimento di provvedimenti relativi alle attività svolte dalle Società;
- in tutte le occasioni di contatto con incaricati di effettuare verifiche ispettive e sopralluoghi presso le unità locali di Definitive CLM s.r.l., finalizzate alla verifica del rispetto di prescrizioni e/o di adempimenti di legge;
- in tutte le occasioni di contatto con Pubbliche Amministrazioni per ragioni istituzionali, commerciali o di fornitura;
- nell'adempiere ad obblighi o prescrizioni date dalla Pubblica Amministrazione.

La Società si comporta correttamente e con trasparenza nello svolgimento di trattative e rapporti negoziali con la Pubblica Amministrazione, così come nell'esecuzione di qualsiasi adempimento di legge o prescrizione dettata dalla stessa.

Definitive CLM s.r.l. si impegna ad operare attraverso i canali di comunicazione (piattaforme/portali) utilizzati dagli interlocutori istituzionali a livello locale, regionale, nazionale e comunitario, rappresentando i propri interessi e le proprie posizioni in modo trasparente e veritiero, vietando e contrastando atteggiamenti di natura collusiva nonché qualsivoglia rappresentazione mendace, falsa o alterata al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio.

Nei rapporti con i pubblici ufficiali (ivi inclusi gli impiegati pubblici – a prescindere dalla loro qualifica, o meno, di incaricati di pubblico servizio – ed i concessionari di pubblici servizi) Definitive CLM s.r.l. vieta qualsiasi condotta che possa influenzare indebitamente tali soggetti per ottenere benefici con mezzi illeciti. Per tali ragioni è assolutamente vietato avvalersi, a qualsiasi titolo, di soggetti che sfruttano o vantano relazioni esistenti o asserite con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio (o uno degli altri soggetti di cui all'art. 322-bis c.p.), dando o promettendo loro, o ad altri, denaro o altra utilità quale prezzo per la propria mediazione illecita nei confronti di detti soggetti operanti nella

P.A. o per la remunerazione di questi ultimi in relazione all'esercizio delle loro funzioni o dei propri poteri nell'interesse o vantaggio della Società.

La Società condanna ogni comportamento che possa costituire atto di corruzione anche nei confronti di soggetti privati.

Qualunque tentativo di estorsione, concussione o induzione a dare utilità indebite da parte di un pubblico ufficiale o un incaricato di pubblico servizio deve essere segnalato senza indugio.

I Destinatari del Codice Etico devono comunicare i rapporti di affari o le attività economiche intraprese a titolo personale con pubblici ufficiali.

Alla luce di quanto sopra, nessun Destinatario può:

- cercare di influenzare impropriamente le decisioni delle Amministrazioni interessate, in particolare dei funzionari che trattano o decidono per conto delle stesse;
- offrire, promettere o concedere denaro, beni in natura, facilitazioni o altre utilità non dovuti, sotto qualsiasi forma e anche in modo indiretto, a qualunque soggetto (sia esso dirigente, funzionario o dipendente della Pubblica Amministrazione o soggetto privato incaricato di pubblico servizio, o a soggetti loro congiunti, affini, conviventi e soggetti ad essi in qualche modo collegati), in vista del compimento di un atto d'ufficio o per influenzarne illecitamente una decisione che sia volta a promuovere o favorire gli interessi della Società, anche a seguito di illecite pressioni o di sollecitazione da parte del medesimo beneficiario. Alle Risorse Umane, funzione svolta in Definitive CLM s.r.l. attualmente dal Direttore Tecnico, è consentito offrire omaggi e cortesie di uso commerciale di modesto valore secondo quanto previsto dalla procedura "Scelta partner commerciali";
- inviare documenti falsi o artatamente formulati, attestare requisiti inesistenti o dare garanzie non rispondenti al vero;
- procurare indebitamente qualsiasi altro tipo di profitto (licenze, autorizzazioni, sgravi di oneri anche previdenziali ecc.) con mezzi che costituiscano artifici o raggiri (ad esempio: l'invio di documenti falsi o attestanti cose non vere);
- intraprendere attività economiche, conferire incarichi professionali, dare o promettere doni, denaro, o altri vantaggi, a pubblici ufficiali o impiegati pubblici coinvolti in procedimenti amministrativi che possono comportare vantaggi per la Società;
- alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico della Pubblica Amministrazione o di terzi o intervenire senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi, contenuti in uno dei suddetti sistemi;
- ricevere indebitamente contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo in qualunque modo denominate, concessi o erogati da parte della Pubblica Amministrazione, tramite l'utilizzo o la presentazione di documenti falsi o mendaci, o mediante l'omissione di informazioni dovute;
- utilizzare contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati alla realizzazione di opere pubbliche o allo svolgimento di attività di pubblico interesse, per scopi diversi da quelli per cui sono concessi;
- scambiare illegittimamente informazioni sulle offerte con i partecipanti ad eventuali gare o procedure ad evidenza pubblica.

In linea generale, i rapporti con la Pubblica Amministrazione per conto di Definitive CLM s.r.l.

devono essere gestiti da soggetti delegati o comunque autorizzati.

In previsione di un procedimento giudiziario, di un'indagine o di un'ispezione da parte della Pubblica Amministrazione o delle Autorità di Vigilanza, nessuno deve distruggere o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento, mentire o fare dichiarazioni false alle autorità competenti.

È fatto, infine, espresso divieto di indurre altri, con violenza, minaccia o con offerta o promessa di denaro o di altra utilità, a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci davanti all'Autorità Giudiziaria.

REGOLE DI COMPORTAMENTO VERSO L'INTERNO

con specifico riguardo ai dipendenti

I rapporti tra colleghi, anche con differenti livelli gerarchici e nel rispetto dei ruoli esercitati, devono essere sempre improntati ai principi di una civile convivenza, lealtà e correttezza e devono svolgersi nel rispetto reciproco dei diritti e della libertà delle persone.

Ciascun dipendente svolge la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, adoperando al meglio gli strumenti ed il tempo a propria disposizione ed assumendosi le responsabilità connesse agli adempimenti.

Nell'ambito della propria attività lavorativa, i dipendenti dell'azienda sono vincolati a conoscere e rispettare con diligenza il Modello 231 e le leggi vigenti. L'onestà figura il principio fondamentale per tutte le attività dell'azienda, per le sue iniziative e costituisce valore essenziale della gestione organizzativa. I rapporti con i portatori di interesse, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà e rispetto reciproco. In nessun caso il perseguimento dell'interesse aziendale può giustificare una condotta non onesta.

L'azienda si impegna a rispettare tutte le norme, le leggi, le direttive ed i regolamenti nazionali ed internazionali e tutte le prassi generalmente riconosciute. Inoltre, ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico affidatogli.

I dipendenti non utilizzano a fini personali informazioni, beni ed attrezzature di cui dispongono nello svolgimento della funzione o dell'incarico loro assegnati. Ciascun dipendente non accetta né effettua per sé o per altri pressioni, raccomandazioni o segnalazioni che possano recare pregiudizio all'azienda o indebiti vantaggi per sé, per l'azienda o per terzi. Ciascun dipendente respinge e non effettua promesse di indebite offerte di denaro o di altri benefici. L'azienda si impegna ad operare in modo chiaro e trasparente, senza favorire alcun gruppo di interesse o singolo individuo.

I dipendenti assicurano la massima riservatezza relativamente a notizie ed informazioni costituenti il patrimonio aziendale o inerenti all'attività aziendale, nel rispetto delle disposizioni di legge, dei regolamenti vigenti e delle procedure interne. Inoltre, le persone dell'azienda sono tenute a non utilizzare le informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

L'azienda, intende operare nel rispetto delle comunità nazionali e locali, sostenendo iniziative di valore culturale e sociale al fine di ottenere un miglioramento della propria reputazione e legittimazione ad operare.

I dipendenti perseguono, nello svolgimento delle attività lavorativa, gli obiettivi e gli interessi generali dell'azienda. Essi informano senza ritardo i propri superiori o referenti delle situazioni o delle attività nelle quali vi potrebbe essere un interesse in conflitto con quello dell'azienda, da parte dei dipendenti stesse o di loro prossimi congiunti ed in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza. I dipendenti rispettano le decisioni che in proposito sono state assunte dall'azienda.

I responsabili di strutture organizzative e di specifiche attività devono esercitare i poteri connessi

alla propria funzione e/o alla delega ricevuta con obiettività ed equilibrio, mantenendo la fedeltà alla Società ed ai suoi organi amministrativi e, al contempo, rispettando la dignità dei propri collaboratori dei quali devono curare adeguatamente la crescita professionale. Per quanto concerne le modalità di esercizio dei poteri attribuiti si deve fare espresso riferimento alle previsioni dello Statuto ed al sistema di deleghe e attribuzioni della Società.

Le Risorse Umane devono prestare la massima collaborazione nello svolgimento delle proprie mansioni osservando le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dalla Società.

È obiettivo della Società quello di attrarre, far crescere, premiare e continuare a collaborare con individui con ottime capacità e che riconoscono il valore del lavoro di squadra.

La Società si impegna affinché, al suo interno, si crei un ambiente di lavoro sereno in cui tutti possano lavorare nel rispetto delle leggi, dei principi e dei valori etici condivisi.

La Società vigila affinché le Risorse Umane si comportino e siano trattate con dignità e rispetto, nel quadro di quanto previsto dalle leggi che regolano i rapporti di lavoro, dal "CCNL" applicato in azienda e da ogni altra norma interna applicabile.

All'interno della propria organizzazione la Società non tollera nessuna forma di discriminazione, sfruttamento, molestia, mobbing, isolamento per motivi personali o di lavoro; situazioni di tale portata saranno perseguite e punite con la risoluzione del rapporto di lavoro o di collaborazione.

La Società è contraria al "lavoro nero" e al lavoro infantile e minorile, nonché a qualsiasi altra condotta di sfruttamento del lavoro o che offenda la personalità individuale. Ogni rapporto di lavoro e di collaborazione viene instaurato con regolare contratto. Le Risorse Umane vengono correttamente e integralmente informate dei diritti, dei doveri e degli obblighi che scaturiscono dal contratto; si promuove l'accrescimento culturale del proprio personale, valorizzandone la professionalità e la personalità mettendo a disposizione adeguati strumenti formativi. La Società non tollera alcuna forma di lavoro irregolare. È specificamente vietata l'assunzione di personale straniero privo del permesso di soggiorno ovvero con permesso di soggiorno scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, oppure con permesso di soggiorno revocato o annullato.

È assicurata, all'interno dell'organico societario, la pari opportunità per tutti i dipendenti senza discriminazioni per motivi di età, invalidità, etnia, sesso, stato civile, razza, religione o orientamento sessuale. Non viene giustificato alcun tipo di trattamento non equo o irrispettoso, poiché si ritiene il rispetto e la dignità dell'individuo dei valori imprescindibili.

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze specifiche della Società, nel rispetto dei principi dell'imparzialità e delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Nel momento in cui inizia la collaborazione, il dipendente/collaboratore deve ricevere esaurienti informazioni riguardo alle caratteristiche delle mansioni e della funzione, agli elementi normativi e retributivi e alle normative e comportamenti per la gestione dei rischi connessi alla salute personale. Tutto il personale deve essere assunto con regolare contratto di lavoro o contratto previsto dalla legislazione vigente secondo quanto previsto dagli obblighi di legge.

La Società favorisce il continuo miglioramento della professionalità dei propri dipendenti, anche attraverso lo svolgimento di iniziative formative.

In ambito sicurezza sul lavoro

Nell'ambito della gestione e sicurezza dei lavoratori, la Società si ispira ai seguenti principi:

- Leadership, impegno, responsabilità e obbligo di rendere conto all'Alta Direzione;
- Comunicazione;
- Consultazione e partecipazione dei lavoratori e ove istituiti, dei rappresentanti dei lavoratori;
- Implementazione di processi efficaci per identificare i pericoli, tenere sotto controllo i rischi per la Sicurezza sul lavoro;
- Messa a disposizione della politica di sicurezza sul lavoro, comunicata all'interno dell'Organizzazione, disponibile alle parti interessate, pertinente e appropriata;
- Assunzione della responsabilità da parte dei lavoratori di ciascun livello organizzativo degli aspetti del sistema sicurezza di cui hanno il controllo e dei quali devono riferire all'Alta Direzione;
- Formazione continua dei dipendenti, consultazione e la partecipazione;
- Individuazione ed eliminazione degli ostacoli o delle barriere, riduzione al minimo di quelli che non possono essere rimossi;
- Assicurare il miglioramento continuo;
- Investigare incidenti e non conformità e determinare azioni correttive;
- Attenuazione delle condizioni di monotonia del lavoro o lavoro con ritmo predefinito potenzialmente pericoloso;
- Integrazione dei requisiti di salute e sicurezza dei lavoratori fin dalle prime fasi del ciclo di vita di installazioni e attrezzature, ovvero in caso di loro sostituzione;
- Assunzione, da parte dell'Alta Direzione, di piena responsabilità e d'obbligo complessivo di rendere conto della prevenzione di lesioni e malattie correlate al lavoro, nonché della predisposizione di luoghi di lavoro e attività sicuri e salubri;
- Assicurare la messa a disposizione di risorse necessarie per stabilire, attuare, mantenere e migliorare il sistema di gestione della sicurezza sul lavoro;
- Guidare le persone affinché contribuiscano all'efficacia del sistema di gestione della sicurezza sul lavoro;
- Fornire sostegno ai dirigenti aziendali e/o responsabili, dimostrando come si applica la leadership alle loro aree di responsabilità;
- Proteggere i lavoratori dalle ritorsioni a seguito della segnalazione di incidenti, pericoli, rischi e opportunità;
- Garantire condizioni di lavoro tali da tutelare la sicurezza e la salute di tutti i dipendenti, anche attraverso l'adesione a specifici protocolli di certificazioni riconosciuti a livello internazionale.

A tal fine vengono pertanto scrupolosamente osservate le leggi e le normative sulla sicurezza, e vengono attuate politiche atte a prevenire, individuare ed eliminare i rischi per tutta la Società e le attività condotte. È sempre nominato un Responsabile per la sicurezza.

La politica di sicurezza sul lavoro è disponibile come informazione documentata, comunicata all'interno dell'Organizzazione, disponibile alle parti interessate, pertinente e appropriata.

I lavoratori di ciascun livello organizzativo devono assumersi la responsabilità degli aspetti del sistema sicurezza di cui hanno il controllo e riferire alla Direzione;(figure incaricate dalla società)

La Direzione della società dimostra leadership e impegno nei riguardi del sistema di gestione per la SSL:

I lavoratori sono incoraggiati a segnalare tempestivamente gli incidenti; sono resi consapevoli degli incidenti che li riguardano, subiti o cui possono andare incontro e dei pericoli cui vanno incontro nonché sono formati affinché si allontanino da potenziali situazioni lavorative che ritengano possano rappresentare un pericolo grave e immediato per la loro vita o salute.

È fatto obbligo al personale dipendente e non di osservare scrupolosamente quanto statuito dai singoli protocolli predisposti per la tutela della sicurezza nel posto di lavoro.

L'Azienda si assicura che i lavoratori siano competenti (compresa la capacità di identificare i pericoli) sulla base del livello di istruzione, formazione o esperienza adeguate. L'Azienda conserva informazioni adeguate quale evidenza delle competenze. (ad es. cv).

La Società tiene conto di aspetti della diversità quali genere, lingua, cultura e alfabetizzazione per esplicitare un'efficace comunicazione.

Definitive CLM s.r.l. non tollera frodi, furti, perdite per negligenza o sprechi a scapito di tali beni. I dipendenti sono edotti delle norme contenute nel Codice e delle norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della loro funzione. Sono altresì invitati ad astenersi da comportamenti contrari ai principi del Codice Etico e delle norme richiamate. Sono tenuti a collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni.

La Società non ammette alcun uso improprio da parte dei dipendenti dei beni aziendali per conseguire vantaggi non autorizzati.

I dipendenti devono contribuire personalmente al mantenimento dell'ambiente di lavoro rispettando la sensibilità degli altri. È pertanto vietato presentarsi in servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, stupefacenti o di analogo effetto.

I dipendenti devono proteggere e tenere in buono stato i beni avuti in affidamento nonché contribuire alla protezione dell'intero patrimonio di Definitive CLM s.r.l. Possono utilizzare i locali, le attrezzature, i macchinari e i sistemi esclusivamente per lo svolgimento delle attività di competenza e/o per scopi autorizzati espressamente dall'amministrazione della Società.

Ai dipendenti, collaboratori e in generale a tutti coloro che abbiano un rapporto di lavoro o collaborazione di qualsivoglia tipo con Definitive CLM s.r.l. e che svolga all'interno dei suoi locali attività inerente ai servizi offerti dalla struttura, è proibito pagare o accettare "tangenti" per ottenere o ricambiare ordini, servizi o benefici, anche di tipo finanziario. Dipendenti e agenti sono anche tenuti a respingere e segnalare immediatamente qualsiasi occasione di richiesta o offerta di tangenti, segnalazione che la Società agevola mediante la previsione di un apposito canale in ottemperanza al "Whistleblowing" secondo le Linee Guida di Confindustria in materia del gennaio 2018 e a quanto indicato nelle procedure contenute e/o richiamate dal Modello ex D.Lgs. 231/2001.

La Società si impegna a collaborare con l'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC), anche di iniziativa, segnalando qualsiasi attività sospetta, conflitto di interessi, contatti anomali, pagamenti non giustificati e ogni altra circostanza rilevante di cui venga a conoscenza tramite i Destinatari del MOG adottato e tramite l'ODV stesso.

segue - trasparenza della contabilità e controlli interni Comunicazioni sociali e registrazioni

contabili

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Le funzioni aziendali interessate, sono tenute ad attivarsi affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità. Per ogni operazione è conservata agli atti la documentazione di supporto che consente l'agevole registrazione contabile, l'individuazione dei livelli autorizzativi, la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. È compito delle funzioni aziendali interessate far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici.

La Società si impegna a controllare che le registrazioni contabili siano veritiere e mai fraudolente e che le dichiarazioni presentate corrispondano sempre alla reale situazione contabile ed a documenti registrati dalla Società e dai consulenti esterni conformi al vero e redatti secondo quanto previsto dalle leggi tributarie e dai principi contabili.

Al fine di prevenire la commissione dei reati tributari – introdotti con l'art. 25 quinquiesdecies a seguito delle recenti modifiche apportate al D. Lgs. n. 231/2001 dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157 – ed in particolare di illeciti finalizzati ad evadere le imposte sul reddito e/o sul valore aggiunto (ad esempio attraverso il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, c.d. reato di falso in fatturazione), Definitive CLM s.r.l. si impegna all'implementazione di un sistema amministrativo-contabile adeguato e di un sistema gestionale a supporto, che consentano un efficace sistema di rilevazione, misurazione, gestione e controllo del rischio fiscale, volto a prevenire la commissione di tale tipologia di illeciti, ed alla introduzione di procedure che prevedano l'attivazione di misure correttive per le eventuali carenze rilevate.

segue: principi relativi alla gestione degli incassi e pagamenti

Definitive CLM s.r.l. esercita la propria attività nel pieno rispetto delle vigenti normative anticiclaggio, nonché delle specifiche disposizioni emanate dalle competenti Autorità.

Tutti i dipendenti di Definitive CLM s.r.l. devono operare nel rispetto delle procedure aziendali, ed evitare di porre in essere operazioni sospette sotto il profilo della correttezza e della trasparenza. In particolare, occorre verificare in via preventiva le informazioni disponibili relative alle controparti attive e passive (fornitori, società *partner*, altri collaboratori, *etc.*) al fine di verificare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività.

Le controparti di Definitive CLM s.r.l. si impegnano altresì ad operare in maniera tale da evitare implicazioni in operazioni anche potenzialmente idonee a favorire il riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali.

Al fine di prevenire la commissione di reati tributari, Definitive CLM s.r.l. si ispira ai seguenti principi:

- definizione dei processi fiscali-amministrativo-contabili, a tal fine assegnando ai soggetti coinvolti in tali processi specifici e ben distinti ruoli, individuando gli strumenti e le modalità operative da applicare e prevedendo apposite fasi di verifica e controllo;
- utilizzo di un sistema gestionale per la gestione delle attività fiscali-amministrativo-contabili, nonché dell'attività di fatturazione, degli incassi e degli acquisti, che consenta la registrazione di tutte le fasi dei procedimenti (compresa la fase autorizzativa), nonché la tracciabilità di tutte le operazioni;
- esecuzione/accettazione di pagamenti, originati da qualsiasi categoria di rapporto, solo nei confronti/da parte di soggetti identificati e già inseriti nell'anagrafica aziendale.

Controlli interni

È politica della Società diffondere a tutti i livelli una cultura orientata all'esercizio del controllo e della verifica, caratterizzati dalla consapevolezza dell'esistenza di controlli interni e dalla coscienza del contributo positivo che questi danno al miglioramento dell'efficienza.

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 l'attendibilità, l'accuratezza, l'affidabilità e la tempestività delle informazioni fornite agli organi sociali e al mercato, la salvaguardia del patrimonio aziendale, l'efficacia dei processi aziendali, il rispetto delle leggi e dei regolamenti nonché dello statuto e delle procedure interne.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno e di gestione dei rischi efficace riguarda, a vario titolo, ogni livello della struttura organizzativa; conseguentemente gli amministratori, i componenti degli organi di controllo e tutte le Risorse Umane, ciascuno nell'ambito della propria funzione, deve contribuire alla definizione, funzionamento e monitoraggio del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

Nell'ambito delle loro competenze, i responsabili di unità organizzative sono tenuti a essere partecipi del sistema di controllo interno e gestione dei rischi aziendale e a farne partecipi i propri collaboratori.

Gli Amministratori e le Risorse Umane non devono impedire od ostacolare in qualunque modo attività di controllo da parte dei Soci.

Alla luce di quanto sopra:

- il patrimonio sociale, i beni, i crediti e le azioni devono essere valutati correttamente, non attribuendo ad essi valori superiori o inferiori a quelli dovuti;
- non possono essere effettuate operazioni sul capitale sociale, né altro tipo di operazioni, tramite l'impiego di utili non distribuibili o riserve obbligatorie per legge;
- non si può ridurre il capitale sociale, se non in presenza di perdite o svalutazioni;
- l'Amministratore non può acquistare o sottoscrivere azioni o quote sociali, se non attraverso proprie risorse;
- si devono perseguire gli scopi statutari;
- i Soci non possono essere liberati dall'obbligo di eseguire i conferimenti.

Gli stessi principi devono essere adoperati nelle valutazioni e nelle altre eventuali operazioni straordinarie (fusioni, scissioni ecc.).

È fatto divieto a chiunque di influenzare il regolare svolgimento e le decisioni delle assemblee societarie, traendo in inganno o in errore i Soci.

La Società adotta tutte le misure necessarie affinché ciascuna operazione, transazione e attività sia verificabile, documentata, coerente e congrua.

È garantita la separazione dei compiti tra chi richiede, esegue, controlla, registra e autorizza ciascuna attività, operazione o transazione.

TRASPARENZA, COMPLETEZZA E TRATTAMENTO DELL'INFORMAZIONE

La Società assicura una corretta informazione ai Soci e agli eventuali Organismi di controllo in ordine ai fatti significativi concernenti la propria gestione societaria.

Le evidenze finanziarie, contabili e gestionali e ogni altra comunicazione che la Società rilascia a terzi rispondono ai requisiti di veridicità, completezza e accuratezza.

Tutte le informazioni a disposizione della Società vengono trattate nel rispetto della riservatezza e della privacy dei soggetti interessati.

A questo proposito, sono definite e mantenute in continuo aggiornamento specifiche procedure per la protezione delle informazioni.

Esiste un'organizzazione interna responsabile del trattamento delle informazioni, che si occupa di gestire ruoli e responsabilità al riguardo e di classificare le informazioni per livelli di criticità, il cui nominativo viene adeguatamente pubblicizzato sul sito internet.

Inoltre, Definitive CLM s.r.l. vieta ai soggetti apicali, al personale dipendente, ai consulenti della Società e ai terzi che operano in nome e per conto della Società di:

- ✓ esporre fatti materiali non rispondenti al vero;
- ✓ mettere informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società;
- ✓ occultare dati o notizie in modo idoneo a indurre in errore i destinatari degli stessi;
- ✓ impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo legalmente attribuite ai Soci agli altri organi sociali o alle autorità di vigilanza competenti.
- ✓ La privacy dei dipendenti, dei collaboratori è tutelata nel rispetto della normativa di riferimento, anche attraverso standard operativi che specificano le informazioni ricevute e le relative modalità di trattamento e di conservazione.

È esclusa ogni indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e la vita privata delle persone.

Al momento dell'assunzione viene consegnata copia del Codice Etico in formato cartaceo o digitale al dipendente o collaboratore.

MODALITA' DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

I Soci, l'Amministratore, il Direttore Generale, i Dipendenti o i collaboratori nonché gli Enti che a qualunque titolo svolgono la propria attività a favore di Definitive CLM s.r.l. sono tenuti a conoscere le norme contenute nel Codice Etico e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione, derivanti dalla legge, dalle politiche commerciali societarie o da procedure interne.

I Soci, l'Amministratore, il Direttore Generale, i Dipendenti o i Collaboratori devono altresì accettare in forma esplicita i propri impegni derivanti dal presente Codice Etico, nel momento di costituzione del rapporto di lavoro, di prima diffusione del Codice Etico o di sue eventuali modifiche o integrazioni rilevanti.

In particolare, i dipendenti/collaboratori hanno l'obbligo di:

- ✓ astenersi da comportamenti contrari alle norme contenute nel Codice Etico;
- ✓ rivolgersi ai propri superiori, referenti aziendali, in caso di richiesta di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- ✓ collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni;
- ✓ informare adeguatamente ogni terza parte con la quale vengano in contatto nell'ambito dell'attività lavorativa circa l'esistenza del Codice Etico e gli impegni ed obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni;

- ✓ esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- ✓ adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice Etico.

Obblighi per i Responsabili di Funzione verso il Codice Etico

Ogni responsabile di funzione, identificato come tale nell'organigramma, ha l'obbligo di:

- ✓ Curare l'osservanza del Codice Etico da parte dei soggetti sottoposti direttamente o indirettamente alla sua responsabilità;
- ✓ Rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri dipendenti / collaboratori;
- ✓ Adoperarsi affinché i dipendenti comprendano che le disposizioni contenute nel presente Codice Etico costituiscano parte integrante della loro prestazione lavorativa;
- ✓ Riferire tempestivamente alla Direzione Generale o ad eventuale delegato ovvero all'OdV eventuali segnalazioni o esigenze particolari da parte dei propri sottoposti. L'inosservanza da parte dei responsabili di funzione degli obblighi di cui al presente capitolo potrà comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, come previsto dal sistema sanzionatorio.

ORGANISMO DI VIGILANZA

È istituito un Organismo di Vigilanza il quale ha il compito di vigilare sull'osservazione dei principi enunciati nel Codice Etico e delle prescrizioni di cui al Modello (MOG) adottato.

VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

Al fine di garantire il rispetto delle norme e dei principi espressi, nonché di verificare il funzionamento e l'efficacia del Modello ex D. Lgs. 231/01 adottato da Definitive CLM s.r.l. per la prevenzione dei reati prevista da tali norme, è istituito, con delibera dell'Amministratore Unico, un Organismo di Vigilanza per svolgere un'efficace attività di verifica e monitoraggio dell'applicazione del Modello stesso nonché un sistema sanzionatorio che prevede e disciplina le ipotesi di commissione di illeciti e prevede l'irrogazione di idonee sanzioni su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

In caso di accertata violazione del Codice Etico sono adottati, per la tutela degli interessi aziendali e compatibilmente con la normativa applicabile, provvedimenti sanzionatori, che potranno anche determinare la risoluzione del rapporto e il risarcimento dei danni subiti, secondo quanto disposto nella Procedura aziendale inerente le modalità di richiesta e irrogazione delle sanzioni disciplinari.

I soggetti interessati possono segnalare per iscritto, anche in forma anonima, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico all'OdV, che provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione.

L'OdV agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione. È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge. Il sistema sanzionatorio adottato prevede sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela nei confronti del soggetto segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

La violazione delle disposizioni del Codice Etico, così come delle normative, dei regolamenti e delle procedure da esso richiamate, costituisce comportamento censurabile sia sotto il profilo disciplinare, sia sotto quello del corretto svolgimento degli obblighi derivanti dal rapporto in essere fra il soggetto tenuto all'osservanza e la Società.

L'autore della violazione incorrerà, oltre che nelle responsabilità e sanzioni eventualmente derivanti dalla legge quale conseguenza della violazione, nelle sanzioni sotto indicate, ferma la possibilità per il soggetto leso dalla violazione di agire per il risarcimento di eventuali danni:

a) e la violazione è commessa da un dipendente, essa comporterà l'eventuale irrogazione di sanzioni disciplinari previste dalla legge e dalle norme contrattuali, anche collettive, applicabili, dovendosi considerare, anche ai sensi dell'art. 2104 Cod. Civ. il rispetto degli obblighi di cui al presente Codice come parte integrante delle obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro

b) se la violazione è commessa da un componente degli organi sociali della Società, della stessa sarà data comunicazione ai Soci e all'Amministratore Unico ai fini della valutazione di una eventuale revoca dalla carica per giusta causa;

c) se la violazione è commessa da persona vincolata da un rapporto di natura differente da quelli sopra indicati, la Società avrà facoltà di risolvere tale rapporto o comunque di recedere, attraverso decisione assunta da soggetto munito dei necessari poteri.

Nella determinazione della sanzione si dovrà tenere conto delle concrete circostanze del caso e dell'eventuale reiterazione della violazione.

Una non corretta interpretazione dei principi e delle regole stabiliti dal Codice Etico potrà costituire esimente soltanto in caso di buona fede in cui i vincoli posti dal Codice Etico dovessero eccedere i limiti di approfondimento richiesti ad una persona di buona diligenza.

In osservanza delle garanzie normative poste a tutela della Privacy e di diritto del lavoro, sanno possibili controlli sull'utilizzo del PC, della rete e dei dispositivi Aziendali assegnati, allo scopo di rilevare la presenza di virus informatici e garantire l'integrità e la sicurezza del sistema, nonché di verificare il corretto uso degli stessi da parte degli operatori.

Fatte salve eventuali sanzioni disciplinari, la Società potrà rivalersi sui responsabili per eventuali danni derivanti da un uso non diligente o non conforme delle apparecchiature, attrezzature e sistemi aziendali.

I canali di comunicazione alternativamente utilizzabili predisposti da Definitive CLM s.r.l. per favorire l'inoltro delle segnalazioni sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- ✓ Posta elettronica : odv.definitiveclm@gmail.com
- ✓ Posta raccomandata:
Organismo di Vigilanza Definitive CLM c/o :
Avv. Elena Schirinzi
Stradello Armenone 32/a - 41126 – Modena (MO)
- ✓ N. 1 cassetta postale collocata presso la segreteria di Definitive CLM s.r.l. in locale accessibile al pubblico ma protetto dalla vista (andrà denominata "Cassetta Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza – introdurre segnalazioni in busta chiusa"), ovvero presente in ciascun ufficio amministrativo delle unità locali diverse dalla sede societaria. Il contenuto della cassetta sarà controllato con cadenza settimanale dal Responsabile del sistema qualità o suo delegato e inviato immediatamente, senza previa apertura, all'OdV sempre in formato cartaceo e mediante posta raccomandata o consegna a mani.

ENTRATA IN VIGORE

Le disposizioni del presente Codice Etico entrano in vigore a decorrere dalla data di approvazione da parte dell'Amministratore Unico di Definitive CLM S.r.l. del Modello di Organizzazione e Gestione di cui al D.Lgs. 231/2001. La Società s'impegna, inoltre, ad effettuare formale comunicazione a tutti i destinatari. Ogni variazione e/o integrazione del presente Codice Etico sarà approvata dall'Amministratore Unico previa consultazione dell'OdV e divulgata sollecitamente a tutti i destinatari.

Definitive CLM s.r.l.

