



CODICE ETICO E DI CONDOTTA AZIENDALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo
e adottato da tutte le società del Gruppo Bertoldi

Versione aggiornata a:
febbraio 2022

Enti interessati:

Bertoldi Holding S.r.l.

Sede in Trento, Viale della Costituzione 16
C.F. 02307730222

Ubika S.r.l.

Sede in Trento, Viale della Costituzione 16
C.F. 02408660229

Walliance S.p.A.

Sede in Trento, Viale della Costituzione 16
C.F. 02432640221

Indice

Premessa	3
1. Introduzione	5
1.1 Che cos'è l'"Etica"?	5
1.2 L'Etica aziendale	5
1.3 Il Codice Etico	5
1.4 Lo "stile" del Gruppo Bertoldi	6
1.5 Condivisione del Codice Etico	6
2. L'impegno del Gruppo Bertoldi	7
3. I valori	9
3.1 Onestà e Trasparenza	9
3.2 Responsabilità sociale	9
3.3 Centralità della persona – Diversità e Inclusione (D&I)	9
3.4 Tutela del lavoro	9
3.5 Salvaguardia dell'ambiente e benessere degli animali	10
3.6 Rispetto di leggi, codici e regolamenti vigenti	10
4. Norme e standard di comportamento	11
4.1 Rapporti con gli stakeholder	11
4.2 Marketing e Comunicazione	11
4.3 Informazione e rendicontazione	11
4.4 Controllo interno	12
4.5 Corruzione e concussione	12
4.6 Conflitto d'interessi, lavoro esterno e altre attività	13
4.7 Diligenza e correttezza nella gestione dei contratti	14
4.8 Trattamento dei dati	14
4.9 Risorse tecnologiche e di comunicazione	16
4.10 Responsabilità verso i clienti	17
4.11 Competere con integrità	17
4.12 Responsabilità verso i lavoratori	18
4.13 Sicurezza sul posto di lavoro	19
5. Indicazione delle modalità di attuazione e controllo	21
5.1 Ambito di applicazione del Codice	21
5.2 Istituzione dell'Organismo preposto al monitoraggio	22
5.3 Segnalazione delle violazioni del Codice Etico	22
5.4 Comunicazione e diffusione del Codice Etico e di Condotta Aziendale	22
6. Appendice di dettaglio ai fini del D. Lgs. 231/2001	23
6.1 Tutela del Capitale Sociale, dei Creditori e del Mercato	23
6.2 Pubblica Amministrazione	23

Premessa

Il Gruppo Bertoldi ("**Gruppo Bertoldi**" o il "**Gruppo**") ha iniziato le sue attività a metà degli anni '50, investendo, nel corso del tempo, in molteplici attività che hanno rivelato, a posteriori, un forte e rilevante impatto sociale e una particolare innovatività.

Gli ideali in cui il Gruppo Bertoldi crede maggiormente e sui quali ha fondato il proprio successo sono:

- l'onestà;
- la trasparenza;
- la qualità;
- l'affidabilità;
- l'innovazione;
- la responsabilità sociale e ambientale.

Questi sono valori frutto di una forte e riconosciuta identità culturale, in cui il Gruppo si identifica. Questo senso di identità, nato dallo stile imprenditoriale dei fondatori, si è via via rafforzato e, in più di 60 anni di esperienze e comportamenti, che sono divenuti tradizioni, è divenuto una delle risorse fondamentali del Gruppo.

La crescita continua del business ha fatto sì che Bertoldi, oggi, si trovi a operare in molteplici contesti in continua e rapida evoluzione, alcuni dei quali particolarmente innovativi. Infatti, all'attività di gestione della holding, si sono affiancate, nel tempo, l'attività edile e immobiliare e quella dei servizi finanziari e della Fintech.

Le realtà societarie che compongono il Gruppo Bertoldi, ad oggi, sono le seguenti (le "**Società del Gruppo**"):

- Bertoldi Holding S.r.l.
- Ubika S.r.l.
- Walliance S.p.A.

Tutte le Società del Gruppo condividono i medesimi valori fondanti.

Alla luce della complessità di questo scenario, è importante che il Gruppo Bertoldi raccolga per iscritto e condivida i principi cardine della propria cultura aziendale, definendo con chiarezza sia l'insieme dei valori in cui il Gruppo si identifica, sia le responsabilità che si assume, tanto verso l'interno, quanto verso l'esterno.

Il presente documento (il "**Codice Etico e di Condotta Aziendale**" o "**Codice Etico**") è uno strumento volontario di autoregolamentazione e trova applicazione in tutte le Società del Gruppo. Nel Codice Etico sono indicati i principi di comportamento ai quali il Gruppo si ispira nel rapporto con tutti i propri Stakeholder.

I suoi destinatari sono tutti coloro che influenzano o sono comunque interessati dalle attività del Gruppo:

- investitori;
- amministratori;
- dipendenti;
- agenti;
- collaboratori;
- fornitori;
- clienti;
- comunità;
- generazioni future.

Esso rappresenta quindi uno strumento fondamentale di tale processo di divulgazione, condivisione e chiarimento dei principi e dei valori fondanti.

Il Gruppo Bertoldi fa propri i principi in merito ai **criteri ESG** (*Environmental, Social e Governance*) adottando comportamenti coerenti con gli standard internazionali in materia di diritti umani, parità di genere, trasparenza e correttezza nello svolgimento della propria attività e nella gestione dell'impresa, attraverso modalità e pratiche di miglioramento continuo.

Per una concreta applicazione dei principi espressi nel Codice Etico e per assicurarne una reale efficacia, il Consiglio di Amministrazione del Gruppo Bertoldi ha nominato quale Responsabile Etico dell'applicazione di tale Codice il Sig. Giacomo Bertoldi al quale possono essere avanzate, da ciascun stakeholder, richieste di informazione o di chiarimenti in merito a quanto contenuto nel Codice e inoltrate segnalazioni su presunte violazioni dei principi sanciti dal Codice Etico, alle quali verrà assicurata la più rigorosa riservatezza e fornita risposta entro 30 giorni (prorogabili a 60 per i casi più complessi). Tali richieste possono essere inoltrate anche in forma anonima tramite e-mail, all'indirizzo codiceetico@bertoldi.eu.

1. Introduzione

Il Gruppo Bertoldi è impegnato nell'applicazione dei più alti standard di condotta aziendale, sia nei rapporti interni (tra cui amministratori e dipendenti), sia in quelli esterni (tra cui clienti, fornitori, investitori, soci e altri).

Il Gruppo opera, dunque, nel rispetto di tutte le leggi e dei regolamenti applicabili. Il Codice Etico del Gruppo fornisce una raccolta dei valori e dei principi fondamentali, delle politiche e delle procedure che regolano la condotta aziendale.

Il presente Codice Etico descrive e riassume i valori dell'organizzazione e le modalità attraverso le quali si intende applicarli; costituisce, pertanto, uno degli strumenti che valorizzano l'impegno di responsabilità dell'impresa nei confronti dei propri stakeholder.

Esso rappresenta uno strumento volontario di autoregolamentazione e contiene le principali politiche che regolano la condotta aziendale e individuale.

Il Responsabile Etico ha il compito di controllare e monitorare che tale Codice Etico venga rispettato ed è disponibile a rispondere alle eventuali domande, a fornire assistenza e a raccogliere denunce di presunti comportamenti sospetti.

È necessario leggere attentamente il Codice Etico, assicurandosi di comprenderlo in ogni suo aspetto; la violazione di uno di questi principi potrebbe comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari, inclusa la cessazione del rapporto di lavoro.

Infatti, il successo conseguito dalle società facenti parte del Gruppo si basa su una condotta aziendale integra ed è strettamente dipendente dalla reputazione che le società del Gruppo e i suoi dipendenti riescono a costruire e mantenere nel tempo.

1.1 Che cos'è l'“Etica”?

L'“etica” esprime l'insieme di norme di condotta pubblica e privata seguite da una persona o da un gruppo di persone. È una parola molto usata che, in moltissimi contesti, indica una riflessione su regole e principi da seguire nella vita pratica. Il raggio d'azione dell'etica, quindi, pur rinviano a un universo astratto (fatto di principi e valori), è tutt'altro che teorico: riguarda il quotidiano e si traduce in norme di comportamento.

Usando le parole del filosofo Immanuel Kant, si può definire “etico” il comportamento di colui che opera, guidato non da timori di punizione o speranze di ricompensa opportunistici, ma dalla propria ragione “in modo di trattare l'umanità, così nella sua persona come in quella di ogni altro, sempre insieme come un fine, mai semplicemente come un mezzo per raggiungere un fine”.

1.2 L'Etica aziendale

Quando la riflessione sull'etica si sposta dall'agire individuale a un più ampio ambito organizzativo o di business, il concetto di responsabilità e consapevolezza individuale si lega inevitabilmente a quello di “Responsabilità Sociale d'Impresa” o “Cittadinanza d'Impresa”. Per il Gruppo Bertoldi, la Responsabilità Sociale d'Impresa si configura come la capacità di integrare le proprie attività di business con il rispetto e la tutela degli interessi di tutti i partner e di tutti gli individui con cui il Gruppo si relaziona e con la salvaguardia delle risorse ambientali e la loro conservazione per le generazioni future.

In altre parole, l'azione del Gruppo Bertoldi è volta a perseguire il proprio business senza perdere di vista il rispetto di tutti gli esseri viventi e il valore delle cose inanimate, come fine del proprio agire e non come mezzo per raggiungere il profitto.

1.3 Il Codice Etico

In ambito di business all'interno di un'azienda, l'assenza di una considerazione etica del proprio agire potrebbe portare a comportamenti potenzialmente “opportunistici”, dettati dall'errata convinzione di perseguire il bene dell'azienda. Dacché ne discende l'evidente valore di un Codice Etico aziendale, volto a ribadire che la convinzione di agire a vantaggio dell'Azienda non può, in nessun modo, giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con principi e valori aziendali condivisi.

Il documento che segue non ha lo scopo di accrescere né grado di conformità alla legge, né la reputazione del Gruppo Bertoldi, perché la responsabilità legale, l'osservanza delle leggi e la correttezza della condotta sono una condizione imprescindibile per l'esistenza stessa del Gruppo e non possono, quindi, essere considerati obiettivi di un Codice Etico.

L'obiettivo primario del Codice Etico è rendere comuni, condivisi e diffusi i valori in cui il Gruppo si identifica, a tutti i livelli, facendo sì che chiunque, ogniqualvolta sia chiamato ad assumere una decisione, si ricordi che non sono in gioco soltanto gli interessi individuali, i propri diritti e i propri doveri, ma anche quelli degli altri.

In altre parole, si deve essere consapevoli che il benessere e il rispetto di tutti devono essere sempre ed esplicitamente presi in considerazione in ogni fase dell'agire quotidiano.

1.4 Lo "stile" del Gruppo Bertoldi

Lo stile è il modo di comportarsi e di agire, che coinvolge tanti diversi aspetti della propria condotta, talvolta anche piccoli. Raccogliere per iscritto le caratteristiche di questo stile è necessario sia per dare chiarezza del percorso di avanzamento del Gruppo Bertoldi verso il futuro, sia per assumere la consapevolezza che, in un sistema industriale più responsabile e maturo, occorre competere con integrità. Tutto ciò si sostanzia principalmente nel fare bene e con dignità il proprio mestiere, avere rispetto delle regole, ma anche, e soprattutto, ispirarsi a principi e valori compresi e condivisi, che si richiamano al consenso e non alla mera obbedienza acritica. La condivisione e l'applicazione dei principi raccolti in questo documento portano a definire lo stile del Gruppo Bertoldi.

1.5 Condivisione del Codice Etico

Questo documento si pone il fine di essere un incentivo razionale per aiutare a comprendere non solo cosa sia giusto fare, ma anche perché sia necessario farlo.

L'obiettivo primario è far sì che sia inclusa nel processo decisionale e comportamentale anche una valutazione etica. Tale valutazione etica deve guidare l'interessato sia nella decisione relativa ai comportamenti da assumere, sia nella valutazione e nel giudizio di quelli degli altri. In questo modo, è possibile unire la sfera morale a quella manageriale, le responsabilità individuali a quelle dell'azienda e la sfera personale a quella organizzativa: ciò significa tradurre il ragionamento in una concreta azione etica.

Questo documento deve essere inteso come una sorta di "contratto morale" stipulato tra tutti gli Esponenti Aziendali, i collaboratori esterni e i fornitori del Gruppo. Esso deve diventare, dunque, un vincolo morale personale. Esso rafforzerà direttamente la posizione competitiva, ma lo farà indirettamente se permetterà a tutti di adottare una visione etica e una cultura condivisa.

2. L'impegno del Gruppo Bertoldi

In questa sede, Il Gruppo Bertoldi ha la premura di esplicitare il fine comune dell'attività degli individui che lo compongono che collaborano all'interno dell'organizzazione o intrattengono relazioni esterne con lo stesso.

L'impegno del Gruppo

L'impegno del Gruppo si sostanzia principalmente nell'essere responsabile del miglioramento della qualità della vita dei propri clienti, mediante soluzioni volte a promuoverne il benessere e la sicurezza.

Il Gruppo offre il proprio *know-how* al fine di contribuire allo sviluppo di molteplici attività, riconosciute come eccellenti e di qualità superiore, sempre nel rispetto della dignità delle persone e dell'ambiente.

Bertoldi si focalizza prioritariamente su tre aree di business:

- investimenti nel settore Food e GDO;
- investimenti in Piccole e Medie Imprese;
- mondo Fintech;
- investimenti immobiliari

e persegue una gestione imprenditoriale efficiente, profittevole e sostenibile nel tempo, basata sul contributo e sulla valorizzazione dei propri collaboratori. Si impegna a operare con semplicità, efficacia e trasparenza, per essere vicino alle esigenze degli stakeholder e per promuovere la cultura dell'innovazione finalizzata a maggiori benefici per i clienti.

Le persone del Gruppo

Le persone sono il principale e costante punto di riferimento di tutta l'attività del Gruppo. Infatti, a ben vedere, sono proprio le persone che consumano i nostri prodotti, che vivono nelle nostre case, che investono negli strumenti che offriamo e che usufruiscono dei servizi delle nostre aziende in senso lato. Queste persone hanno quattro diritti fondamentali: il diritto alla sicurezza e alla tutela, il diritto di essere informate, il diritto di scegliere e il diritto di essere ascoltate.

Le risorse del Gruppo

Le risorse del Gruppo Bertoldi rappresenta la risorsa centrale per lo sviluppo e il successo dell'Azienda. Bertoldi riconosce nella diversità delle culture e dei talenti un valore fondamentale e vuole attrarre e far crescere persone con doti di leadership, passione per i prodotti alimentari, interesse nel mondo finanziario e nel mondo dell'immobiliare e curiosità intellettuale. La coerenza, la trasparenza e il rispetto reciproco devono guidare ogni decisione e comportamento, in un contesto di fiducia reciproca e di interdipendenza.

I Prodotti del Gruppo

Il prodotto è al centro di ogni attività del Gruppo e del suo impegno quotidiano. Il Gruppo Bertoldi concentrerà i suoi sforzi sull'innovazione per generare prodotti e servizi di qualità superiore, percepiti dalle persone e dai clienti come distintivi.

I Marchi del Gruppo

I marchi del Gruppo Bertoldi rappresentano l'identità della propria attività professionale. La crescita e lo sviluppo dei nostri marchi saranno perseguiti attraverso la ricerca del mantenimento della coerenza dei prodotti e dei servizi offerti e della qualità della comunicazione.

L'Ambiente

Il Gruppo Bertoldi è impegnato ad operare nel rispetto della salute delle persone e dell'ambiente che le circonda, in piena consapevolezza delle proprie responsabilità sociali ed etiche nei confronti delle comunità in cui opera o da cui trae risorse.

I Clienti

I clienti sono i nostri principali partner per raggiungere il successo nel business. È necessario lavorare a stretto contatto con questi per valorizzare le categorie in cui il Gruppo opera, sempre nel pieno rispetto delle persone che scelgono i prodotti offerti dal Gruppo stesso.

I Concorrenti

I concorrenti devono essere visti come uno stimolo quotidiano al miglioramento e come una positiva sfida a crescere continuamente. Il Gruppo è animato da un forte e corretto spirito competitivo, volto ad un miglioramento costruttivo e continuo della propria attività.

Il Profitto

Il profitto è un indicatore importante dello stato di salute del Gruppo ed è un elemento fondamentale per la creazione di sviluppo e di benessere all'interno dello stesso.

3. I valori

Il Gruppo è guidato dalla stessa famiglia da tre generazioni: per questo gode di una forte identità, alla cui base vige da sempre uno stile umano e professionale, fatto di correttezza nei comportamenti e di equilibrio tra il rispetto per le persone e l'interesse dell'azienda.

La coerenza e il rispetto di valori nel corso del tempo, nonostante il cambiamento degli scenari e delle pratiche, rimarrà sempre il migliore punto di forza del Gruppo. Lo stile del Gruppo Bertoldi è finalizzato altresì al reciproco arricchimento, umano e professionale, delle persone che vi lavorano e rimarrà immutato nel tempo, se tutti coloro che operano nel Gruppo continueranno a rispettare i valori fondamentali e principi di riferimento.

Il Gruppo Bertoldi considera come punti irrinunciabili nella definizione dei propri valori la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU, le Convenzioni e le Raccomandazioni Internazionali del Lavoro emanate dall'ILO (International Labour Organization), la Carta della Terra redatta dall'Earth Council e i principi enunciati nel Global Compact proposto dall'ONU.

3.1 Onestà e Trasparenza

L'onestà rappresenta il principio fondamentale di tutte le attività del Gruppo Bertoldi, delle sue iniziative, dei suoi prodotti, dei suoi rendiconti e delle sue comunicazioni e costituisce un elemento essenziale della gestione aziendale. I rapporti con gli stakeholder, a tutti i livelli, devono essere improntati alla correttezza, coerenza, lealtà e reciproco rispetto. Bertoldi dialoga in modo chiaro, trasparente, accurato e tempestivo con i suoi stakeholder.

3.2 Responsabilità sociale

Il Gruppo Bertoldi crede che la propria attività imprenditoriale, per potersi qualificare come eticamente responsabile, debba perseguire modelli che rispettino e salvaguardino i diritti umani, le capacità rigenerative della Terra e il benessere delle comunità, promuovendo lo sviluppo umano in modo equo e sostenibile, nella consapevolezza che la responsabilità sociale ed etica si estende anche alle comunità, soprattutto nei paesi in via di sviluppo.

3.3 Centralità della persona – Diversità e Inclusione (D&I)

In coerenza con la sua visione etica, il Gruppo Bertoldi intende sviluppare il valore di ogni persona, rispettandone l'integrità fisica, culturale e morale, così come il diritto di interagire ed associarsi con gli altri. Il Gruppo pone attenzione a tutti gli aspetti inerenti alla vita delle persone, poiché sono le necessità della vita umana ad ispirare tutte le attività aziendali. Il Gruppo Bertoldi, nella propria attività, supporta e rispetta i diritti umani e offre eguali opportunità per lo sviluppo delle sue persone, tutelandone la privacy.

Il Gruppo crede che rispettare la diversità e promuovere l'inclusione possa essere una fonte di vantaggio competitivo, poiché porta a creare una forza lavoro più motivata a adottare le migliori decisioni, basate su una profonda comprensione delle persone che utilizzano i nostri servizi. Il Gruppo non tollera alcuna forma di discriminazione o di esclusione basata, tra gli altri motivi, sull'età, sulla cultura, sull'etnia, sulla nazionalità, sul credo religioso, sulla razza, sull'opinione politica, sullo stato civile, sulla gravidanza, sullo stato di reduce di guerra, sul genere e sull'orientamento sessuale, sull'identità e/o espressione di genere, sull'informazione genetica, sulla salute o sulla disabilità.

3.4 Tutela del lavoro

Il Gruppo Bertoldi garantisce la libertà di associazione dei lavoratori e riconosce il diritto alla contrattazione collettiva. Si impegna a non usufruire, neppure indirettamente, del lavoro forzato e obbligatorio del lavoro minorile. Rifiuta ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose; ripudia ogni forma di discriminazione nelle politiche di assunzione e nella gestione delle risorse umane.

Il gruppo Bertoldi si impegna a impedire ogni forma di mobbing e di sfruttamento del lavoro, sia diretto che indiretto, e a riconoscere nel merito, nelle prestazioni di lavoro e nelle potenzialità professionali i criteri determinanti per gli sviluppi retributivi e di carriera.

3.5 Salvaguardia dell'ambiente e benessere degli animali

L'impegno di Bertoldi nei riguardi della Terra è volto a salvaguardarne l'abbondanza e la bellezza per le generazioni presenti e future, con l'obiettivo di trasmettere loro i valori e le tradizioni che sostengono lo sviluppo a lungo termine delle comunità umane e ambientali.

Il Gruppo Bertoldi si impegna in ogni fase del suo agire ad applicare il Principio di "Precauzione" e un approccio preventivo nei riguardi dell'ambiente e della sua biodiversità; a promuovere iniziative per una maggiore responsabilità ambientale aziendale; a sviluppare l'impiego di mezzi e di tecnologie che non danneggino l'ambiente.

L'impegno del Gruppo a salvaguardare il pianeta ed il benessere delle generazioni presenti e future include il rispetto del benessere degli animali.

3.6 Rispetto di leggi, codici e regolamenti vigenti

Il Gruppo reputa il rispetto delle normative nazionali e internazionali come condizione vincolante e imprescindibile del proprio agire. Si impegna pertanto, anche con attenta opera di prevenzione di condotte illecite, a rispettare tali normative nonché le prassi generalmente riconosciute. Il Gruppo ispira inoltre le proprie decisioni e i propri comportamenti alle possibili evoluzioni del quadro normativo.

4. Norme e standard di comportamento

“Il modo in cui facciamo affari è importante tanto quanto gli affari stessi”.

Ognuno di noi è responsabile della conoscenza e del rispetto delle politiche e linee guida contenute in questo Codice Etico, ma è anche chiamato a riportare eventuali e presunte violazioni delle norme in esso contenute e di altre condotte improprie. È quindi importante sapere quando richiedere assistenza nel caso in cui si abbiano domande o dubbi di tipo etico. In tal modo sarà possibile promuovere un ambiente lavorativo che potenzi ulteriormente la reputazione che il Gruppo Bertoldi ha raggiunto in campo di integrità e di condotta affidabile.

4.1 Rapporti con gli stakeholder

I rapporti con gli stakeholder, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di assoluta correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto. Il Gruppo Bertoldi considera come propri stakeholder gli azionisti e i finanziatori, gli esponenti aziendali, i dipendenti e i collaboratori esterni, i clienti, i fornitori, i concorrenti, la pubblica amministrazione, gli acquirenti di prodotti, la collettività, le comunità locali, i mass-media.

4.2 Marketing e Comunicazione

Tutte le attività di marketing devono avvenire nel pieno rispetto delle diverse consuetudini e dei diversi valori. È quindi necessario considerare gli stakeholder del Gruppo Bertoldi non come meri “consumatori”, ma come veri e propri interlocutori che hanno il diritto di ricevere tutte le informazioni necessarie per compiere una scelta consapevole.

Per il raggiungimento degli obiettivi di impresa Bertoldi ha quindi il dovere di:

- garantire alle persone una relazione basata su fiducia e lealtà;
- prendere in considerazione, oltre ai “bisogni”, anche quelle naturali esigenze intellettuali e cognitive che spingono le persone ogni giorno a chiedersi quale prodotto stiano scegliendo.

La comunicazione del Gruppo Bertoldi:

- sarà sempre rispettosa della centralità della “persona”, con tutto il suo articolato sistema di bisogni fisici, psicologici, culturali e affettivi: la logica di mercato non dovrà mai ostacolare la piena trasparenza informativa relativamente a contenuto e corretto utilizzo dei prodotti/servizi;
- rifiuterà messaggi volgari, contraddittori, incerti o ambigui, dichiarazioni false o esagerate e prezzi fasulli;
- avrà sempre presente la propria responsabilità nell’influenzare le scelte delle persone, facendosi garante della qualità della relazione fra impresa e persone.

4.3 Informazione e rendicontazione

Tutte le attività di informazione e di dialogo con gli stakeholder devono avere caratteristiche di chiarezza, trasparenza, tempestività, completezza e coerenza, nel rispetto del diritto all’informazione.

Ciascun dipendente è tenuto a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità sulla base di informazioni veritiere, accurate, complete e verificabili. Ogni operazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. È compito di ogni dipendente far sì che la documentazione di supporto sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici.

Nessuna scrittura contabile falsa o artificiosa può essere inserita nei registri contabili dell’Azienda (o del Gruppo) per alcuna ragione. Nessun dipendente può impegnarsi in attività che determinino un illecito, anche se su richiesta di un superiore.

Libri e registri societari

È richiesta la compilazione accurata, affidabile e tempestiva di ogni documento della Società, inclusi calendari, rapporti di viaggi e spese. Se necessario, i documenti devono essere precedentemente

autorizzati. Vigge l'obbligo di registrare tutte le attività finanziarie della società in accordo con le leggi in vigore e con le procedure di contabilità. È severamente vietato creare dati, registri o documenti falsi o fuorvianti. È proibito, inoltre, creare dei rapporti falsi o fuorvianti, emettere un pagamento o aprire un conto a nome della Società nel caso in cui tali pagamenti o conti servano per scopi diversi da quelli descritti nei documenti a supporto.

4.4 Controllo interno

Il Gruppo Bertoldi riconosce la massima importanza al controllo interno, inteso come un processo, svolto dagli esponenti aziendali, finalizzato ad agevolare la realizzazione degli obiettivi del gruppo, a salvaguardare le risorse, ad assicurare la conformità alle leggi ed ai regolamenti applicabili, a predisporre bilanci e dati economico-finanziari attendibili, veritieri e corretti.

Per questo fine, il Gruppo Bertoldi ha creato e sviluppato, nel tempo, un insieme di strumenti, procedure e meccanismi idonei a gestire il funzionamento ed il monitoraggio dell'organizzazione.

Ben consapevole che il sistema di controllo interno rappresenti un elemento che caratterizza una buona gestione dell'azienda, il Gruppo si impegna ad operare affinché la sensibilità del personale alla necessità del controllo possa essere accresciuta a tutti i livelli organizzativi. Allo stesso tempo, tutti gli esponenti aziendali devono sentirsi responsabili dell'aggiornamento e della gestione di un efficace sistema di controllo interno. Per questo motivo, la dirigenza non deve limitarsi a partecipare al sistema di controllo nell'ambito delle proprie competenze, ma deve impegnarsi a condividerne valori e strumenti con ciascun collaboratore o collega.

Tutti devono sentirsi responsabili della salvaguardia dei beni dell'azienda (siano essi materiali o immateriali) e del loro corretto utilizzo. È fatto divieto di utilizzare in modo improprio o danneggiare i beni e le risorse dell'azienda e di consentire ad altri di farlo.

4.5 Corruzione e concussione

Il Gruppo Bertoldi si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione e concussione.

Non è consentito che siano versate somme di denaro o esercitate altre forme di corruzione allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti all'azienda stessa. Si fa divieto di accettare doni o favori da parte di terzi che oltrepassino le normali regole di ospitalità e cortesia.

Questo vale sia nel caso in cui un esponente aziendale persegua un interesse diverso dalla missione di impresa, sia nel caso in cui si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari.

Rapporti con fornitori e altri clienti

Chiunque sia nella posizione di prendere decisioni finanziarie per la società o per i suoi clienti, deve agire con una capacità di giudizio imparziale. I dipendenti in contatto con qualsiasi persona che intrattenga un rapporto di affari con una delle società del Gruppo Bertoldi o con uno dei suoi clienti (inclusi fornitori, clienti, concorrenti e consulenti) devono portare avanti le loro attività nell'interesse del Gruppo (o del cliente), utilizzando standard considerevoli; pertanto, non si possono accettare regali o favori che potrebbero influenzare o dare l'impressione di influenzare le proprie decisioni o dai quali potrebbero conseguire dei benefici per la società che in quel momento è in affari con una delle società del gruppo Bertoldi o con i suoi clienti.

Regali

È definito "Regalo", un omaggio, favore, servizio gratuito, sconto, biglietto, viaggio, alloggio, prestito o qualsiasi altra cosa avente un valore monetario. Nessun dipendente e nessun membro della famiglia deve accettare regali di nessun tipo da fornitori, clienti, concorrenti, consulenti, fatta eccezione per i seguenti:

- regali che riportino nominativi (penne, tazze, calendari) offerti come omaggi di cortesia tra imprese (gadget).
- uno o più regali con valore nominale in seguito all'approvazione del responsabile dell'ufficio di vigilanza, avendo accertato che:

- a) il regalo non crei o non dia l'impressione di rappresentare un obbligo per il donatore o non influenzi il rapporto economico con il donatore
- b) il regalo sia stato offerto come tipico omaggio di cortesia. Non dovrete accettare regali con un valore superiore ai 100 euro senza il consenso del responsabile.

Se ritenete che il regalo danneggi il rapporto del Gruppo Bertoldi con l'offerente, è d'uopo consultare il proprio responsabile. A titolo esemplificativo, ciò si manifesta nei seguenti casi:

- regali in denaro o equivalenti (incluso ticket regalo, omaggi) di qualsiasi cifra, sono severamente vietati e devono essere prontamente restituiti all'offerente.
- inviti a cene, eventi sportivi, teatrali o di altro tipo di intrattenimento possono essere accettati solo se:
 - a) l'evento ha lo scopo di promuovere una relazione commerciale di successo per il Gruppo Bertoldi o una delle società del Gruppo;
 - b) l'evento rientra nel buon gusto, nella moderazione e nel buon senso;
 - c) l'evento non crei o dia l'impressione di creare un obbligo per l'offerente o influenzi il tipo di rapporto lavorativo con l'offerente;
 - d) l'offerente accompagna l'invitato all'evento;
 - e) biglietti per eventi inusuali (quali Gran Premi, Internazionali di Tennis, Partite di calcio) possono essere accettati solo previa approvazione scritta da parte del responsabile.

Offrire regali o omaggi

La proposta o l'omaggio di un regalo o di un omaggio a un cliente o fornitore reale o potenziale, deve essere fatta nel segno del buon gusto e senza spese eccessive, in modo che esso abbia un semplice valore simbolico che non va oltre il comune omaggio di cortesia.. Questo vale sia nell'offerta dei regali, sia nella ricezione, avendo sempre cura di rispettare le procedure in materia della controparte ricevente.

È vietato fare regali di qualsiasi tipo a rappresentanti o dipendenti del governo o ai membri delle loro famiglie, a meno che non si verifichino circostanze particolari, nel cui caso dovete comunque ottenere il consenso scritto del responsabile dell'ufficio di vigilanza.

Fare o ricevere regali o pagamenti come tangente è assolutamente vietato.

Se si riscontra un conflitto di interessi reale o potenziale, o si è nella situazione in cui il rifiuto di un regalo può mettere a rischio il Gruppo Bertoldi o andare incontro a una sospetta violazione di questa politica, avete il dovere di riportare immediatamente questa situazione al responsabile. Il non adempimento a queste linee guida può portare a provvedimenti di tipo disciplinare, inclusa la cessazione dei rapporti di lavoro con la società del Gruppo.

4.6 Conflitto d'interessi, lavoro esterno e altre attività

Per mantenere il più alto livello di integrità del Gruppo Bertoldi e per disporre di un giudizio imparziale, si deve evitare qualsiasi attività o interesse personale che dia l'impressione di entrare in conflitto con gli interessi della società stessa o dei suoi clienti. Un conflitto di interessi si verifica quando gli interessi personali di un dipendente o gli interessi di un terzo (concorrente, fornitore o cliente) entrano in conflitto con gli interessi del gruppo Bertoldi. Si illustrano di seguito alcuni esempi di conflitti di interesse, reali o apparenti, da evitare.

Interessi finanziari in altre società

I dipendenti del Gruppo Bertoldi e i loro familiari non dovrebbero avere interessi finanziari o di altro tipo in altre imprese, se tale interesse compromette la lealtà dei dipendenti stessi nei confronti del Gruppo Bertoldi o dei suoi clienti.

Per esempio, non si possono avere degli interessi in una società privata concorrente di una delle società del Gruppo o che sia in affari con lo stesso (clienti o fornitori) senza il consenso scritto. In generale, non

rappresenta un conflitto di interessi fare investimenti inferiori all'1% in azioni di società esterne quali concorrenti, clienti o fornitori quotate in borsa.

Senza il consenso scritto, non è consentito far parte di joint venture, partnership o altri tipi di accordi con una delle società del Gruppo Bertoldi. Se un concorrente, un cliente reale o potenziale o un fornitore della società (inclusi dirigenti, agenti, direttori o dipendenti) propongono ai dipendenti di investire nei loro affari o di ricevere benefici da essi, è necessario, prima, parlarne col responsabile dell'ufficio di vigilanza.

Lavoro esterno o attività con società concorrenti

È severamente vietato lavorare o intraprendere qualsiasi tipo di attività con un concorrente di una delle società del Gruppo Bertoldi. Non è consentito pubblicizzare prodotti o servizi che concorrono con le attività commerciali, reali o potenziali, del Gruppo Bertoldi.

È responsabilità dei dipendenti consultare il responsabile dell'ufficio di vigilanza per decidere se un'attività sia concorrente rispetto ad una delle attività finanziarie del Gruppo Bertoldi prima di portare avanti l'attività in questione.

Lavoro esterno con fornitori, clienti o altri enti

Tutti i dipendenti della società del Gruppo Bertoldi sono tenuti a concentrare le proprie energie e attenzioni sul Gruppo. Senza il consenso scritto del responsabile dell'ufficio di vigilanza, i dipendenti non possono essere:

- in una posizione dirigenziale in una società esterna;
- un cliente del Gruppo di uno dei clienti dello stesso;
- un fornitore o un fornitore di uno dei fornitori del Gruppo.

Familiari o parenti

Si potrebbe presentare la situazione in cui un coniuge o un parente diretto di un dipendente sia un concorrente, un fornitore, un cliente o che lavori per un concorrente del Gruppo. Tali situazioni non sono vietate, ma necessitano di una sensibilità maggiore per quanto concerne la sicurezza, la fiducia e la nascita di possibili conflitti di interessi.

Ci sono molti fattori da tenere in considerazione nella gestione di queste situazioni, tra i quali il rapporto tra il Gruppo e l'altra società, il livello di responsabilità del dipendente del Gruppo e quello dell'altra persona, l'accesso che entrambe le parti abbiano alle informazioni confidenziali in quanto dipendenti delle rispettive società.

Per eliminare dubbi e sospetti, è dovere del dipendente esporre la propria specifica situazione al responsabile dell'ufficio di vigilanza, al fine di determinare la natura e la gravità della vostra preoccupazione e individuare una possibile soluzione.

4.7 Diligenza e correttezza nella gestione dei contratti

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti. Per una corretta gestione dei rapporti contrattuali, il Gruppo Bertoldi si impegna a non sfruttare posizioni di dominio rispetto alle proprie controparti ed a garantire una informativa ampia ed esaustiva verso tutti i dipendenti e collaboratori coinvolti nelle attività previste dai contratti stipulati.

4.8 Trattamento dei dati

Nell'espletamento della propria attività, il Gruppo Bertoldi produce e riceve una grande quantità di documenti. Il Gruppo è tenuto a rispettare tutte le leggi e i regolamenti in vigore riguardo la protezione dei dati e dei luoghi in cui essi sono conservati. La politica del Gruppo è di identificare, mantenere, salvaguardare e conservare tutti i registri della società su base sistematica. In nessun caso i registri verranno distrutti in maniera specifica e tenuti fuori dagli edifici societari o di quelli riservati ai magazzini. Per ulteriori informazioni circa le politiche e le procedure sulla conservazione dei registri, far riferimento alla Politica sulla Conservazione dei Dati fornita ai dipendenti e disponibile presso il responsabile dell'ufficio di vigilanza.

Se siete a conoscenza di un mandato di comparizione o di cause in sospeso o di indagini governative, dovete notiziarne immediatamente il vostro responsabile. Sarà in ogni caso garantito il rispetto e la riservatezza delle informazioni comunicate.

Informazioni confidenziali e segreti commerciali

Tutti i dipendenti possono essere a conoscenza di fatti più o meno importanti riguardo gli affari, le strategie, le operazioni o "i segreti di successo" del Gruppo Bertoldi, sconosciuti al pubblico o ai concorrenti. Informazioni sensibili quali dati dei clienti, termini offerti, prezzi pattuiti con clienti particolari, strategie di marketing, specifiche di prodotti e tecniche di produzione, sono esempi di informazioni confidenziali o segreti commerciali. Durante l'attuazione delle vostre responsabilità, potrete venire a conoscenza di possibili transazioni commerciali con altre società o ricevere informazioni confidenziali su altre società, quali i nostri clienti, che il Gruppo Bertoldi ha l'obbligo di mantenere confidenziali. Tutte queste informazioni devono essere trattate come dati societari confidenziali.

I dipendenti che hanno accesso a dati confidenziali o segreti commerciali hanno l'obbligo di:

- non utilizzare informazioni a loro vantaggio al di fuori di Bertoldi;
- non rivelarle a persone esterne alla società. Per esempio, è vietato discutere di tali questioni con membri della famiglia, conoscenti o in luoghi in cui queste informazioni possano essere ascoltate, tipo taxi, mezzi di trasporto pubblico, ascensori, ristoranti o al telefono;
- indicare tutte queste informazioni come "confidenziali", "di proprietà della società" o con note simili;
- mantenere queste informazioni e i segreti commerciali protetti da password sul proprio computer o in un luogo sicuro o sotto la propria diretta supervisione quando in uso;
- non rivelare informazioni confidenziali ad altri dipendenti del Gruppo Bertoldi, a meno che questi non abbiano bisogno di tali informazioni per assolvere alle loro responsabilità all'interno della società.

Gli accordi di riservatezza vengono utilizzati quando il Gruppo Bertoldi ha bisogno di rivelare informazioni confidenziali a fornitori, consulenti, soci di joint venture o altri. Un accordo di riservatezza obbliga la persona che riceve informazioni confidenziali a mantenerle segrete. L'obbligo di segretezza non termina alla fine del rapporto di lavoro con il Gruppo Bertoldi.

Al termine dell'esperienza lavorativa, vige l'obbligo di restituire tutto ciò che appartiene al Gruppo Bertoldi, inclusi i documenti e materiali che contengono dati societari e dei clienti. Non si possono rivelare informazioni confidenziali a nuovi dipendenti o ad altri dopo aver concluso il vostro rapporto di lavoro con il Gruppo. È vietato riportare le informazioni confidenziali ottenute durante il rapporto di lavoro alle dipendenze del Gruppo. Al momento dell'assunzione, tutti i dipendenti devono firmare un accordo che gli vieti di rivelare le informazioni confidenziali di Bertoldi. I dipendenti che violano tale politica sono soggetti a provvedimenti disciplinari che possono includere la sospensione o fine del rapporto lavorativo.

Marchio di fabbrica

Il logo e i nomi delle società del Gruppo sono esempi di marchi di fabbrica della società. Per ogni dipendente e stakeholder del Gruppo, vige l'obbligo di utilizzare i marchi del Gruppo in maniera appropriata e di avvisare il responsabile in caso di infrazioni da parte di altri. Allo stesso modo, i marchi di fabbrica di terzi devono essere utilizzati in maniera rispettosa appropriata.

Rispetto dei diritti d'autore

I lavori di autori come libri, articoli, disegni, software e altro materiale simile possono essere coperti da copyright. L'utilizzo senza autorizzazione di copie o materiale derivante da lavori soggetti a copyright rappresenta una violazione della legge sul diritto d'autore e della politica del Gruppo. La mancata indicazione della presenza di copyright non significa necessariamente che il materiale non sia protetto da leggi sul diritto da autore. Il Gruppo acconsente all'utilizzo dei propri software da parte di compagnie esterne. In molti casi, questi software sono coperti da copyright ed è vietato fare, acquisire o utilizzare copie non autorizzate di essi. Tutte le domande relative ai diritti d'autore devono essere rivolte al responsabile dell'area legale o al responsabile dell'ufficio di vigilanza.

Diritti d'autore di terzi

Fa parte della politica del Gruppo il rispetto dei diritti d'autore di terzi. Se utilizzate nomi, marchi di fabbrica, loghi o materiale stampato di altre società, incluso sul sito Web di una delle società del Gruppo, dovete farlo in accordo alla legge vigente.

4.9 Risorse tecnologiche e di comunicazione

Le risorse tecnologiche e di comunicazione del Gruppo, incluso computer, segreterie ed e-mail, rappresentano un considerevole beneficio, ma possono essere anche rischiose per quanto concerne la loro sicurezza e affidabilità. È estremamente importante adottare tutte le misure necessarie per proteggere i propri computer e le password degli stessi. Tutti i dati sensibili, confidenziali o elettronici devono essere protetti da password e, se mandati tramite Internet, protetti da un software approvato dal Gruppo. In caso di dubbio che la propria password, o qualsiasi mezzo utilizzato per mettere a sicuro di dati, sia compromesso, è necessario cambiare la password immediatamente e riportare l'incidente al responsabile dell'Ufficio di Vigilanza.

Ogni volta che si utilizzino le risorse del Gruppo per inviare e-mail, messaggi a segreterie o per accedere ai servizi internet, si diviene un rappresentante del Gruppo. Un uso improprio di queste risorse potrebbe riflettersi sul Gruppo, danneggiare la sua reputazione, con le conseguenti ricadute in termini legali.

Tutte le risorse tecnologiche utilizzate dal Gruppo per fornire computer e connessioni all'azienda appartengono al Gruppo stesso e devono essere utilizzate solo ed esclusivamente per l'attività dello stesso. Il Gruppo si riserva il diritto può a volte e a di controllare, a sua completa discrezione, i messaggi inviati e ricevuti attraverso le risorse tecnologiche aziendali per accertarsi che siano in accordo con la politica aziendale. È consentito un uso occasionale di e-mail e telefono per scopi personali, ma esso deve essere minimo e la lunghezza dei messaggi deve essere il più breve possibile, dal momento in cui tali messaggi rappresentano un costo per il Gruppo. Anche i messaggi e le e-mail inviati e ricevuti attraverso le risorse messe a disposizione dal Gruppo appartengono ad esso.

Non è consentito l'utilizzo irrispettoso, offensivo verso gli altri o illegale delle risorse del Gruppo. Le e-mail, i messaggi o i file inviati devono essere utilizzati per scopi connessi alla propria attività professionale e non devono essere accompagnati da commenti o immagini inappropriati che possano creare imbarazzo.

L'utilizzo delle risorse tecnologiche e di comunicazione deve essere rispettato così come tutte le altre politiche societarie, incluse quelle relative a molestie, privacy, copyright, marchi di fabbrica, segreti commerciali e altre considerazioni sui diritti di proprietà.

Per ulteriori informazioni sull'utilizzo di tali risorse, far riferimento a "Politica Aziendale sull'Uso delle Risorse Tecnologiche e di Internet", presente nel libretto consegnato ai dipendenti.

Insider trading (abuso di informazioni privilegiate)

Bertoldi Holding vieta l'acquisto e la vendita di azioni o titoli delle società del Gruppo o di un cliente sulla base di informazioni potenzialmente rilevanti in riferimento ai prezzi non ancora divulgati. Questa condotta viene definita "insider trading." Trasmettere queste informazioni a terzi che potrebbero usufruirne per comparare o vendere azioni è, del pari, illegale.

Con informazioni potenzialmente rilevanti si intendono informazioni che possano essere utili ad un possibile investitore ai fini della scelta di acquisto di azioni o che, se rese pubbliche, potrebbero influenzare il prezzo di mercato delle azioni di una società. Esempi di questo tipo di informazioni sono: dividendi non annunciati, guadagni, risultati finanziari, contratti e prodotti nuovi o persi, risultati di vendite, cambiamenti importanti di personale, strategie economiche, possibili fusioni, joint venture, processi o importanti azioni legali in atto.

Questo tipo di informazioni sono considerate "non pubbliche", fin quando non ufficialmente rivelate al pubblico, il che significa che l'informazione debba essere svelata a tutti in maniera ufficiale e il mercato azionario debba avere il tempo di processarla. Esempi di trasmissione ufficiale delle informazioni sono la diffusione di documenti di pubblica consultazione in presenza di rappresentanti dell'azienda con relativa conferenza stampa o durante incontri delle aziende con stampa e pubblico. Di solito ci vogliono uno o due giorni affinché il mercato azionario assorba una nuova informazione. Tuttavia, un periodo di tempo un po' più lungo è da calcolarsi in presenza di operazioni complesse.

È vietato rivelare le suddette informazioni non pubbliche a chiunque, inclusi colleghi, a meno che la persona che riceve l'informazione non debba utilizzarla per scopi relativi alla sua attività lavorativa all'interno del Gruppo. Anche a seguito della cessazione del rapporto di lavoro con una delle società del Gruppo, queste informazioni devono essere mantenute segrete fino alla loro diffusione al pubblico.

Gestioni indagini giornalistiche o di altro tipo

I dipendenti della società che non sono portavoce ufficiali non possono parlare con giornalisti, analisti del mercato azionario, altri membri della comunità finanziaria, azionisti o gruppi o organizzazioni quali rappresentanti di altre società a meno che non autorizzati dal Dipartimento per le Comunicazioni. Richieste di informazioni finanziarie o di altro tipo da parte di media, stampa, comunità finanziaria, azionisti o pubblico devono essere rivolte al Dipartimento per le Comunicazioni.

Richieste da parte di enti governativi o amministrativi devono essere inoltrate al responsabile dell'area legale.

4.10 Responsabilità verso i clienti

Il cliente al primo posto

Il Gruppo Bertoldi gestisce i suoi rapporti con i clienti con la massima integrità e pone sempre un'attenzione particolare nei confronti del cliente, la cui soddisfazione viene vista come fine primario dell'attività.

Ottenere servizi per i nostri clienti

L'offerta dei servizi ai clienti del Gruppo tiene in considerazione l'importanza della qualità, della competitività del prodotto e della sua convenienza in senso lato. Sia che si tratti dell'area produttiva o del collocamento del prodotto, per ogni rapporto commerciale intrattenuti con i clienti deve essere seguita la politica del Gruppo Bertoldi che viene distribuita a tutti i dipendenti ed è disponibile presso il responsabile della propria sezione o presso il responsabile dell'Ufficio di Vigilanza.

Fatturazione dei clienti

Le fatture inviate ai terzi devono essere conformi agli accordi presi con gli stessi e rispettare il lavoro svolto dal Gruppo e il prezzo di ogni servizio. Né la società del Gruppo né i suoi dipendenti possono ottenere un beneficio diretto dai fornitori per spese che devono essere fatturate. Per ulteriori informazioni su questo argomento, far riferimento al paragrafo su Intrattenimento, Regali e Omaggi presente in questo codice.

Raccogliere informazioni sui concorrenti dei clienti

È necessario rispettare tutte le leggi in vigore quando si raccolgono informazioni sui concorrenti dei clienti e garantire al massimo che le informazioni riguardanti i nostri clienti siano riservate e confidenziali. Non si possono ottenere queste informazioni con mezzi illegali quali furto, spionaggio, minacce o violazioni di accordi di riservatezza. In caso di dubbio che le informazioni su un concorrente di un cliente siano state acquisite in modo illegale, è necessario contattate il responsabile dell'area legale. Per ulteriori informazioni su questo tema, fare riferimento al paragrafo riguardante la Raccolta di Dati sui Concorrenti del Gruppo Bertoldi presente in questo Codice.

Per ulteriori informazioni, far riferimento al paragrafo riguardante le Informazioni Confidenziali e i Segreti Commerciali.

4.11 Competere con integrità

Successo sul mercato

Il successo del Gruppo dipende dalla sua reputazione ottenuta grazie alla qualità e all'integrità dei servizi offerto. Il modo in cui vengono trattati i fornitori, i clienti e i concorrenti regola la reputazione del Gruppo stesso e costruisce una fiducia a lungo termine, determinando l'acquisizione e il mantenimento del successo del Gruppo.

Il Gruppo Bertoldi applica una politica di concorrenza leale basata sui meriti dei prodotti e dei servizi e cerca di mantenere la fiducia dei clienti, dei fornitori e dei concorrenti, conducendo affari in modo leale ed etico.

Leggi antitrust

Le attività del Gruppo Bertoldi rispettano che leggi antitrust che regolano in modo in cui concorrenti, fornitori e clienti agiscono. È importante conoscere queste leggi e regolamentazioni ed essere attenti a rispettarli. Alcune delle violazioni più gravi in questo campo riguardano accordi tra concorrenti sui prezzi dei prodotti, limitazione della disponibilità di prodotti e servizi e ripartizione di clienti, aree e mercati. Questo tipo di accordi, siano essi formali o informali, sono illegali e vietati.

I dipendenti devono evitare situazioni in cui possano svilupparsi accordi illegali, pertanto, i contatti con i concorrenti devono essere ridotti ai minimi. I dipendenti devono avvertire il responsabile dell'ufficio di vigilanza prima di entrare a far parte di associazioni che mettano i concorrenti in contatto. Tutti i rapporti con i concorrenti devono essere gestiti come se avvenissero in pubblico.

La violazione delle leggi antitrust potrebbe portare conseguenze legali, inclusa la detenzione, sia per il dipendente che per i rappresentanti della società di cui fa parte. È necessario quindi rivolgersi ai responsabili dell'ufficio di vigilanza e dell'area legale in caso di dubbio su questo tipo di leggi e la loro applicazione.

Raccolta di dati su concorrenti della Bertoldi

Il Gruppo Bertoldi si riserva il diritto di raccogliere informazioni di mercato, incluse quelle sui concorrenti e sui loro prodotti e servizi. Ci sono, comunque, dei limiti sul modo in cui queste informazioni vengono ottenute e utilizzate. Nella raccolta di dati sulle società concorrenti bisogna seguire queste linee guida:

- si possono raccogliere informazioni sui concorrenti da fonti quali articoli pubblicati, pubblicità, brochure o altro materiale non soggetto a diritti d'autore, sondaggi e conversazioni con clienti, purché queste conversazioni non facciano trapelare finalità diverse dalla mera informazione raccolta per fini professionali;
- è vietato ottenere informazioni su società concorrenti tramite mezzi illegali quali furto, spionaggio, minacce o violazione di accordi di riservatezza;
- se ci sono possibilità che le informazioni siano state raccolte in modo illegale, non possono essere accettate. Se si ricevono informazioni anonime o riservate, non devono essere prese in considerazione e si deve contattare immediatamente il proprio responsabile;
- la raccolta impropria di informazioni sui concorrenti potrebbe essere soggetta a conseguenze di tipo civile o penale. In caso di dubbio sulla fonte di tali informazioni, è necessario contattare il proprio responsabile.

4.12 Responsabilità verso i lavoratori

Rispetto reciproco

Il modo in cui si trattano i propri colleghi influisce sul proprio modo di lavorare. Tutti i dipendenti meritano un ambiente di lavoro in cui si sentono rispettati, valorizzati e apprezzati. Chiunque lavori in una società del Gruppo Bertoldi deve contribuire alla creazione e al mantenimento di questo tipo di ambiente lavorativo. I manager e i supervisor hanno delle responsabilità speciali nell'assicurare che il lavoro dei propri sottoposti sia basato sull'onestà, sull'integrità, sul rispetto e sulla fiducia.

Privacy dei dipendenti

Il Gruppo Bertoldi rispetta la privacy e la dignità di tutti gli individui e raccoglie, tutela e mantiene tutti i dati personali dei propri dipendenti, limitando con attenzione e controllando il numero di persone a cui è consentito l'accesso a tali dati. I dati personali vengono forniti a persone esterne alla società solo su consenso del dipendente, eccetto in caso di indagini legali nel rispetto della legge in vigore. I dipendenti che sono responsabili del mantenimento di tali dati o che hanno accesso ad essi non devono rivelarli a terzi violando la legge e la politica della società.

I dipendenti non possono ricercare dati personali nelle postazioni dei colleghi senza l'approvazione del dipendente in questione o di un manager. È vietato utilizzare sistemi informatici o di comunicazione per ottenere informazioni dirette o create da altri senza il consenso dell'amministrazione, a meno che questo non faccia parte delle proprie attività lavorative.

Elementi personali, messaggi o informazioni che sono da considerarsi private non dovrebbero essere conservate su sistemi telefonici, computer aziendali o su scrivanie, librerie o materiale d'ufficio. La società si riserva tutti i diritti, fino al limite consentito dalla legge, di ispezionare i suddetti sistemi e aree per raccogliere informazioni o oggetti se necessario ai fini di indagini manageriali.

Pari opportunità di lavoro e assenza di discriminazioni

Il Gruppo Bertoldi offre le stesse opportunità di assunzione, promozione e guadagno a tutti, senza attuare discriminazioni in base all'origine, alla nazionalità, alla religione, alla razza, all'età, al genere o alle tendenze sessuali. Ogni dipendente del Gruppo ha l'obbligo di trattare tutte le persone, i fornitori e i clienti con lo stesso rispetto e dignità.

Molestie sessuali o di altro tipo

L'azienda vieta molestie di qualsiasi tipo, incluse quelle sessuali. Il Gruppo Bertoldi prenderà tutti i provvedimenti necessari per prevenire e, se necessario, punire ogni comportamento che violi questa politica.

Per molestie sessuali si intendono avance di tipo sessuale, richiesta di favori sessuali e altro tipo di comportamento fisico o verbale, sempre a sfondo sessuale, il cui rifiuto porti a:

- conclusione dei rapporti lavorativi;
- decisioni che riguardino il lavoro;
- interferenze con la performance lavorativa individuale o creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio e ostile.

Le molestie sessuali includono i seguenti comportamenti, ma non li esauriscono:

- molestie verbali, quali commenti non apprezzati, scherzi o battute di natura sessuale;
- molestie fisiche, quali palpeggi innecessari o blocco di movimenti;
- molestie visive, quali poster, cartoncini, graffiti, disegni o degni di natura volgare e offensiva.

Altre forme di molestia

Il Gruppo Bertoldi si aspetta che i propri dipendenti interagiscano in modo professionale e rispettoso. Sono severamente vietate anche molestie rivolte al singolo individuo e basate su razza, etnia, età, religione, orientamento sessuale, disabilità fisica o mentale nel momento in cui:

- hanno lo scopo o l'effetto di creare un ambiente di lavoro ostile e intimidatorio;
- interferiscono con la performance lavorativa;
- influiscono in maniera diversa sul lavoro del singolo individuo.

Una condotta molesta include, tra le altre, certi epiteti e offese, linguaggio stereotipato, atti intimidatori, ostili o minacciosi, materiale scritto o visivo che ridicolizzi e mostri ostilità verso un individuo o un gruppo e che venga diffuso negli ambienti di lavoro. Se un dipendente ritenga di essere oggetto di molestie di qualsiasi tipo, deve riportare immediatamente l'incidente al proprio supervisore, al responsabile dell'ufficio di vigilanza o all'ufficio delle risorse umane. Denunce o segnalazioni di molestie, abusi e discriminazioni saranno oggetto di indagini e saranno tenute riservate. Il Gruppo Bertoldi non si rivarrà in alcun modo su dipendenti che faranno questo tipo di denuncia o che parteciperanno a questo tipo di indagini.

Il Gruppo incoraggia la denuncia di tutti gli incidenti che riguardano molestie, a prescindere da chi le abbia messe in atto o dalla relazione dell'offeso con il Gruppo. La stessa procedura dovrebbe essere seguita se una persona non ancora assunta, ma che lavorerà all'interno del Gruppo, abbia avuto una condotta illegale. I supervisori devono riportare immediatamente tutte le denunce di molestie all'ufficio risorse umane o al responsabile della vigilanza.

Qualsiasi impiegato sia responsabile di molestie o di ritorsione verso un individuo che ha denunciato questo tipo di comportamento sarà soggetto ad azioni disciplinari, inclusa la cessazione del rapporto lavorativo.

4.13 Sicurezza sul posto di lavoro

La sicurezza dei dipendenti è di vitale importanza per il Gruppo. Ogni soggetto, all'interno del Gruppo, ha la responsabilità di rendere gli ambienti di lavoro sicuri e di seguire le norme aziendali sulla sicurezza. Le condizioni di lavoro devono essere basate sull'ordine per incoraggiare operazioni efficienti e promuovere buone procedure di sicurezza.

Armi e violenza sul posto di lavoro

Nessun dipendente può introdurre armi, esplosivi o materiale incendiario sul posto di lavoro o negli edifici ad esso collegati, a prescindere dal possesso del porto d'armi. Il Gruppo Bertoldi non tollererà nessun tipo di violenza sul posto di lavoro o in ambienti ad esso connesso. La violazione di queste norme deve essere immediatamente riportata al responsabile dell'ufficio di vigilanza. Minacce o assalti che richiedono un intervento immediato devono essere riportati alla polizia (al 112).

Droghe e alcol

Il Gruppo Bertoldi vuole mantenere un ambiente di lavoro privo di droghe. Al lavoro non è ammesso il consumo di alcol e non sono ammessi dipendenti che siano sotto l'influenza di alcol.

È pertanto severamente vietato usare, vendere o cercare di vendere, possedere o essere sotto l'effetto di sostanze stupefacenti e di alcol negli edifici del Gruppo Bertoldi o mentre si stanno svolgendo attività per il Gruppo.

Rapporti con il governo

È divieto fare regali a rappresentanti o dipendenti del governo.

I vari livelli e dipartimenti governativi hanno leggi restrittive per quanto concerne regali, incluso pasti, omaggi e favori che possono essere forniti ai rappresentanti o ai dipendenti statali. In generale, è vietato fare regali di qualsiasi valore a rappresentanti o dipendenti del governo o a membri della loro famiglia, tranne che in circostanze speciali, nel cui caso dovete ottenere un consenso scritto del responsabile dell'ufficio di vigilanza.

Contributi e attività politiche

È vietato l'utilizzo di fondi, servizi o degli edifici dell'azienda per appoggiare candidati o partiti politici. Pagamenti con soldi aziendali a partiti o singoli politici possono essere effettuati solo se permessi dalla legge e precedentemente approvati dal responsabile dell'ufficio finanziario della società.

Le ore lavorative devono essere equivalenti al pagamento ricevuto dalla Società. Tuttavia, non riceverete un pagamento extra per il tempo speso in uffici pubblici come candidato o partecipante alla campagna elettorale di un politico. La società non rimborserà nessuno per contributi politici che sta svolgendo o che ha svolto.

5. Indicazione delle modalità di attuazione e controllo

Le parti 5 e 6 di seguito trattate hanno validità e applicazione specifica per le società del Gruppo con sede legale e principale attività in Italia.

5.1 Ambito di applicazione del Codice

Posto che il Codice Etico trova applicazione in tutte le società facenti parte del Gruppo Bertoldi, i destinatari del Codice sono tutti coloro che influenzano o sono influenzati, direttamente o indirettamente, dall'attività del Gruppo:

- azionisti e investitori, rappresentati dalle persone fisiche e giuridiche che, a vario titolo, hanno investito i loro capitali all'interno del Gruppo;
- amministratori, ovvero sia le persone che i Soci eleggono, sulla base della normativa vigente, a rappresentarli nel governo dell'impresa, al fine di realizzare la Missione e gli obiettivi strategici del Gruppo;
- Dipendenti, Agenti e Collaboratori, cioè i soggetti che, a vario titolo e indipendentemente dal rapporto giuridico, prestano la loro attività lavorativa garantendo, con impegno e professionalità, la realizzazione della Missione del Gruppo;
- clienti, intesi come le persone singole, famiglie e imprese, ovvero sia tutti coloro che fruiscono dei servizi del Gruppo e ai quali esso si rivolge allo scopo di soddisfarne i bisogni di sicurezza e tutela;
- fornitori, rappresentati da tutti i partner che concorrono, in modo diretto e indiretto, attraverso la fornitura di prodotti, attrezzature, servizi e prestazioni diverse, al processo di realizzazione ed erogazione dei servizi ai clienti da parte del Gruppo;
- Comunità Civile, costituita dalle diverse istituzioni pubbliche, enti, scuole, università, organismi e strutture culturali, organizzazioni sociali e associazioni non profit con le quali il Gruppo Unipol collabora attivamente, consapevole del proprio ruolo sociale, perseguendo rapporti di partnership, su temi quali la tutela e valorizzazione dell'ambiente, lo sviluppo di attività formative, culturali e di solidarietà;
- generazioni future, rappresentate da tutti coloro a cui il Gruppo si dedica quando, in un'ottica di equità intergenerazionale, si impegna ad assicurare la sostenibilità economica, ambientale e sociale della propria attività.

Sono dunque destinatari del Codice Etico e di Condotta Aziendale tutti gli esponenti aziendali, senza alcuna eccezione, e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con il Gruppo Bertoldi ed operano per perseguirne gli obiettivi.

Ogni destinatario è obbligato al rispetto del presente Codice e dovrà accettarlo in forma esplicita.

Il Gruppo Bertoldi, inoltre, richiede ai principali fornitori e partner una condotta in linea con i principi generali del presente Codice, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per perseguire un modello eticamente responsabile.

Gli esponenti aziendali del Gruppo Bertoldi hanno l'obbligo di conoscere le norme, astenersi da comportamenti contrari ad esse, rivolgersi al superiore o al Responsabile preposto per chiarimenti o denunce, collaborare con le strutture deputate a verificare le violazioni e non nascondere alle controparti l'esistenza di un Codice. Nei rapporti d'affari, le controparti devono essere informate dell'esistenza di norme di comportamento e devono rispettarle.

L'osservanza delle norme del Codice è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i dipendenti ai sensi dell'art. 2104 del Codice Civile Italiano.

Il gruppo Bertoldi, attraverso i suoi esponenti aziendali, si impegna a collaborare con ogni Autorità Pubblica, a favorire una cultura aziendale caratterizzata dalla consapevolezza dei controlli esistenti e dalla mentalità orientata all'esercizio del controllo. Cerca, inoltre, di approfondire e aggiornare il presente Codice Etico al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile e delle normative di rilevanza per lo

stesso. In particolare, il management di tutte le società del Gruppo è tenuto ad osservare il Codice nel proporre e realizzare i progetti, le azioni e gli investimenti della società e i componenti del Consiglio di Amministrazione e nel fissare gli obiettivi di impresa, devono ispirarsi ai principi del Codice. Coloro che occupano posizioni di responsabilità all'interno del Gruppo Bertoldi (i soggetti apicali) sono infatti tenuti ad essere d'esempio per i propri dipendenti, a indirizzarli all'osservanza del Codice e a favorire il rispetto delle norme. Devono inoltre riferire al proprio responsabile o al soggetto preposto tutte le informazioni utili circa eventuali carenze nei controlli, comportamenti sospetti ecc. e modificare i sistemi di controllo della propria funzione su indicazione del responsabile stesso o del soggetto preposto.

5.2 Istituzione dell'Organismo preposto al monitoraggio

Il Consiglio di Amministrazione si impegna a far rispettare a tutti le regole di condotta effettuando attività di vigilanza e monitoraggio in materia di attuazione del Codice Etico. In particolare, effettua:

- il monitoraggio costante dell'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, anche attraverso l'accoglimento delle eventuali segnalazioni e suggerimenti;
- la segnalazione di eventuali violazioni del Codice di significativa rilevanza;
- esprime di pareri vincolanti in merito all'eventuale revisione del Codice Etico o delle più rilevanti politiche e procedure aziendali, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice stesso.

5.3 Segnalazione delle violazioni del Codice Etico

È compito del Consiglio di Amministrazione segnalare, ai soggetti aziendali deputati ad infliggere delle sanzioni, le violazioni commesse dagli esponenti aziendali o dai collaboratori esterni della società ai relativi responsabili, proponendo l'adozione di adeguate misure disciplinari.

È altresì suo compito segnalare all'organo dirigente e al Collegio Sindacale/Sindaco Unico, ove nominato, le violazioni commesse dai dirigenti della Società. Il Gruppo provvede a stabilire adeguati canali di comunicazione attraverso i quali i soggetti cointeressati possano rivolgere le proprie segnalazioni in merito all'applicazione o alle violazioni del Codice. In alternativa, tutti i soggetti cointeressati possono segnalare, per iscritto e in forma anonima, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice al Responsabile preposto alla vigilanza in materia di attuazione del Codice stesso, il quale:

- provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione;
- 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;
- assicura la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge;
- in caso di accertata violazione del Codice, il Responsabile stesso riporta la segnalazione e gli eventuali suggerimenti ritenuti necessari al vertice aziendale o alle funzioni interessate, secondo la gravità delle violazioni;
- questi definiscono i provvedimenti da adottare secondo le normative in vigore e secondo il sistema disciplinare adottato dalla Società; ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito al Responsabile preposto al monitoraggio del Codice.

5.4 Comunicazione e diffusione del Codice Etico e di Condotta Aziendale

Il Gruppo Bertoldi si impegna a favorire e garantire adeguata conoscenza del Codice Etico e di Condotta Aziendale divulgandolo presso i soggetti cointeressati mediante apposite ed adeguate attività di comunicazione.

Affinché chiunque possa uniformare i suoi comportamenti a quelli qui descritti, Il Gruppo assicurerà un adeguato programma di formazione e una continua sensibilizzazione dei valori e delle norme etiche contenuti nel Codice.

6. Appendice di dettaglio ai fini del D. Lgs. 231/2001

Il richiamo che viene fatto di seguito ad articoli di legge o norme specifiche dell'ordinamento giuridico italiano è conseguenza dell'inserimento del Codice Etico quale elemento dell'ambiente generale di controllo definito e formalmente esplicitato ai sensi del Decreto Legislativo 231/01, ai sensi del quale è anche individuato uno specifico Organismo di Vigilanza (§ 5.2.).

A tal riguardo il Gruppo è consapevole del fatto che l'integrità e i valori etici sono elementi essenziali dell'ambiente di controllo della propria organizzazione e che essi incidono significativamente sulla progettazione, sull'amministrazione e sull'operatività quotidiana del proprio business. Affinché non vi siano incertezze o fraintendimenti su ciò che il Gruppo Bertoldi richiede agli esponenti aziendali rispetto a tali aspetti, il presente Codice e il modo in cui esso è inserito nella struttura di controllo dell'organizzazione saranno oggetto di ricorrenti azioni di formazione e comunicazione affinché lo stesso entri sempre più a far parte di una cultura aziendale consapevole, diventando così patrimonio comune condiviso a tutti i livelli.

6.1 Tutela del Capitale Sociale, dei Creditori e del Mercato

Uno degli aspetti centrali che qualificano la condotta del Gruppo Bertoldi è costituito dal rispetto dei principi di comportamento intesi a garantire l'integrità del capitale sociale, la tutela dei creditori e dei terzi che instaurano rapporti con la Società (Azienda o Gruppo).

Tali valori sono tutelati anche da norme penali che in Italia, ai sensi del D. Lgs. 231/01, possono costituire fonte di responsabilità per il Gruppo ove le fattispecie di illecito siano realizzate nell'interesse della Società (Azienda o Gruppo) stessa¹.

A tal fine è fatto espresso divieto a carico degli esponenti aziendali porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dall'art. 25 ter del D.lgs. 231/01 e porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo, ovvero comportamenti che possano favorire la commissione dei predetti reati.

Tutti gli esponenti aziendali, nell'ambito delle funzioni e attività svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo e sono tenuti a comunicare in forma scritta, al superiore e all'Organismo di Vigilanza, le eventuali omissioni, falsificazioni o irregolarità contabili delle quali fossero venuti a conoscenza.

6.2 Pubblica Amministrazione

L'assunzione di impegni con le Istituzioni Pubbliche Locali, Statali, Comunitarie e Internazionali è riservata esclusivamente alle funzioni preposte e autorizzate. Per questo motivo è opportuno che venga raccolta e conservata la documentazione che riassume le modalità attraverso le quali Bertoldi è entrata in contatto con le Istituzioni. Ogni rapporto con le Istituzioni Locali, Nazionali, Internazionali o Comunitarie è riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a esplicitare l'attività del Gruppo Bertoldi, a rispondere a richieste informali o ad atti di sindacato ispettivo (interrogazioni, interpellanze), o comunque a rendere nota la posizione dell'Azienda su temi rilevanti.

¹ A titolo esemplificativo si riportano alcuni tra i più significativi riferimenti legislativi sui Reati Societari:

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 commi 1 e 3 c.c.)
- Falso in prospetto (art. 2623, commi 1 e 2 c.c.)
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2 c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità Pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2 c.c.).

È fatto assoluto divieto di:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire o in alcun modo fornire omaggi, regalie e altre forme di benefici;
- sollecitare od ottenere informazioni riservate.
- Inoltre, è fatto divieto agli esponenti aziendali, ai collaboratori esterni e ai consulenti delle Società del Gruppo e ai terzi di:
- falsificare e/o alterare i rendiconti al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per la Società o per il Gruppo;
- falsificare e/o alterare i dati documentali al fine di ottenere il favore o l'approvazione di un progetto non conforme alle normative vigenti in materia;
- destinare fondi pubblici a finalità diverse da quelle per cui si sono ottenuti.