

Mitaca



Codice Etico

La presente versione aggiornata del Modello Organizzativo è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Mitaca Srl il 23-11-2020

| |
|--|
| Cronologia edizioni precedenti del Modello Organizzativo |
|--|

| Versione | Data approvazione |
|--------------|-------------------|
| Versione 1.0 | 20 Marzo 2012 |
| Versione 2.0 | 18 Aprile 2013 |
| Versione 3.0 | 17 Dicembre 2015 |

INDICE

| | |
|---|----|
| 1. Premessa e modalità di attuazione | 5 |
| 2. Destinatari ed ambito di applicazione del codice etico..... | 6 |
| 3. Principi etici generali | 8 |
| 3.1 Onestà | 8 |
| 3.2 Trasparenza e completezza dell'informazione..... | 8 |
| 3.3 Riservatezza delle informazioni | 8 |
| 3.4 Centralità della persona e sicurezza | 8 |
| 3.5 Eguaglianza e imparzialità | 9 |
| 3.6 Tutela delle risorse aziendali..... | 9 |
| 3.7 Correttezza negoziale e concorrenza leale | 9 |
| 3.8 Sostenibilità e protezione dell'ambiente | 9 |
| 3.9 Omaggi e regalie | 9 |
| 3.10 Responsabilità verso la collettività..... | 10 |
| 3.11 Etica e trasparenza fiscale..... | 10 |
| 3.12 Norme e standard di comportamento..... | 10 |
| 4. Regole di condotta e rapporti con gli stakeholder..... | 12 |
| 4.1 Principi etici nei confronti della corporate governante..... | 12 |
| 4.2 Principi etici nelle relazioni con i dipendenti | 13 |
| 4.3 Principi etici nei confronti dei clienti..... | 14 |
| 4.4 Principi etici nei confronti dei fornitori | 14 |
| 4.5 Principi etici nei confronti della pubblica amministrazione ed enti pubblici..... | 15 |
| 4.6 Principi etici nei confronti dei consumatori | 16 |
| 4.7 Principi etici nei confronti intermediari finanziari | 16 |
| 4.8 Forze ed associazioni portatrici d'interessi | 16 |
| 5. Diffusione e formazione sul codice etico | 18 |
| 6. Violazioni del codice e sistema sanzionatorio..... | 19 |
| 6.1 Dipendenti..... | 19 |
| 6.2 Dirigenti ed amministratori..... | 19 |
| 6.3 Collaboratori, consulenti e terzi..... | 19 |
| 7. Gestione delle segnalazioni | 21 |

1. Premessa e modalità di attuazione

Questo Codice etico esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai soggetti che operano all'interno della Mitaca Srl.

La Società rispetta le aspettative legittime dei propri *stakeholder* ovvero quei soggetti (amministratori, sindaci, dirigenti, dipendenti, collaboratori, finanziatori, clienti, fornitori, Pubblica Amministrazione, partner, ecc.) che intrattengono con l'azienda relazioni significative e i cui interessi sono a vario titolo coinvolti nella sua attività in modo coerente con la propria *mission*. La Società aspira a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con gli stakeholder di riferimento e cerca di perseguire la propria *mission* contemperandone gli interessi coinvolti.

I rapporti con tali soggetti, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto. Questo codice è improntato dunque ad un ideale di cooperazione in vista di un reciproco vantaggio delle parti coinvolte.

Il Codice non si sostituisce e non si sovrappone alle leggi e alle altre fonti normative esterne ed interne. Rappresenta, invece, un documento che integra e rafforza i principi contenuti in tali fonti, con specifico riferimento al profilo etico dei comportamenti aziendali. La struttura del codice etico è articolata nel seguente modo:

- Ambito di applicazione e destinatari;
- Principi etici generali di riferimento;
- Regole di condotta e rapporti con gli stakeholder;
- Comunicazione e formazione ai destinatari interni ed esterni;
- Disciplina delle sanzioni in caso di violazione del codice,
- Gestione delle segnalazioni.

Allo scopo di creare i presupposti per un atteggiamento sempre più rispettoso e socialmente responsabile, atto ad instaurare un patto di fiducia tra l'azienda e la collettività, la Società, anche in attuazione della politica sociale ed ai sensi del D. Lgs. 231/2001, ha scelto di dotarsi di uno strumento di indirizzo etico - comportamentale che definisce i valori di riferimento e gli impegni aziendali, disciplinando in concreto le condotte rilevanti di coloro che operano a servizio della Società e precisandone regole e comportamenti cui viene riconosciuto un valore etico positivo.

Il Codice rappresenta, quindi, una dichiarazione pubblica dell'impegno della Società a perseguire i massimi livelli di eticità nel compimento della *mission* aziendale individuando standard operativi e regole comportamentali, anche nel rispetto della prevenzione dei reati ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

2. Destinatari ed ambito di applicazione del codice etico

Le norme del Codice si applicano, senza alcuna eccezione:

- ai membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza;
- all'Amministratore Delegato, ai responsabili di funzione e di stabilimento;
- ai dipendenti e collaboratori;
- ad ogni altri soggetto, privato o pubblico, che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaura, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione od opera nell'interesse della Società.

Tali soggetti (di seguito definiti "Destinatari"), nel già dovuto rispetto della legge e delle normative vigenti, adegueranno le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi ed agli impegni previsti dal Codice.

La Società mantiene un rapporto di fiducia e di lealtà con ciascuno dei Destinatari. Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni e, in genere, i comportamenti posti in essere dai Destinatari del presente Codice nello svolgimento delle attività di competenza lavorativa devono essere improntati ai principi e ai valori di riferimento richiamati dallo stesso.

Tutti i Destinatari devono essere aperti alla verifica secondo le norme vigenti e le procedure interne. Ciascun Destinatario deve fornire apporti professionali adeguati alle responsabilità assegnate e deve agire in modo da tutelare il prestigio della Società.

Gli Amministratori della Società, ciascuno nelle sue competenze, devono agire nella piena condivisione dei valori societari ed adempiere ai loro doveri di ufficio mantenendo piena riservatezza interna ed esterna sugli atti assunti ed in generale sulla documentazione societaria di cui siano, per qualsiasi ragione, venuti a conoscenza, mantenendo altresì il riserbo anche sugli atti rispetto ai quali siano eventualmente dissenzienti, costituendo comportamento contrario ai valori ed alle specifiche norme del Codice la diffusione non preventivamente autorizzata di opinioni e documenti all'interno o all'esterno della Società.

I medesimi principi devono far parte del "codice deontologico" con cui i Sindaci esercitano in autonomia e indipendenza le loro funzioni di controllo.

I dipendenti della Società, oltre che adempiere ai doveri generali di lealtà, di correttezza, di esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede, devono astenersi dallo svolgere attività di concorrenza con quelle della Società, la cui osservanza è richiesta anche ai sensi e per gli effetti di cui alle norme vigenti.

Ad ogni Destinatario viene chiesta la conoscenza delle norme contenute nel Codice e delle norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione. Tali soggetti devono assumere anche nei comportamenti privati

condotte che in nessun modo possano nuocere alla Società, anche in termini di immagine.

In particolare, essi hanno l'obbligo di:

- Astenersi da comportamenti contrari a tali norme ed esigerne il rispetto;
- Rivolgersi ai propri superiori e alle funzioni a ciò deputate in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- Riferire tempestivamente ai responsabili o alle funzioni delegate;
- Riportare qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni delle norme del Codice;
- Riferire qualsiasi richiesta di violazione delle norme che sia stata loro rivolta;
- Collaborare con le strutture incaricate a verificare le possibili violazioni.

La Società può assoggettare a sanzione la mancata osservanza del dovere di informazione; i rapporti tra i dipendenti, a tutti i livelli, devono essere improntati alla correttezza, alla collaborazione, alla lealtà ed al reciproco rispetto. Pertanto, è sanzionabile l'abuso del dovere di informazione disciplinato dal presente capitolo a scopo di ritorsione o meramente emulativo. Per il dettaglio sulle sanzioni applicabili si rimanda a quanto espresso nel successivo paragrafo 6.

Ogni Responsabile di struttura organizzativa ha l'obbligo di:

- Rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri dipendenti;
- Promuovere l'osservanza del Codice da parte dei dipendenti;
- Operare affinché i dipendenti comprendano che il rispetto delle norme del Codice costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro e della propria attività;
- Adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione;
- Adoperarsi per impedire, nei limiti delle proprie competenze e attribuzioni, possibili ritorsioni.

Dal canto suo, la Società assicurerà, anche attraverso l'eventuale individuazione di specifiche funzioni interne:

- La massima diffusione del Codice presso i Destinatari e presso coloro che entrano in rapporti con essa;
- L'approfondimento e l'aggiornamento del Codice;
- La predisposizione di programmi di comunicazione e di formazione dei Destinatari finalizzati alla migliore conoscenza degli obiettivi del Codice;
- Lo svolgimento di verifiche in ordine alle notizie di violazione delle norme del Codice;
- La valutazione dei fatti e la conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, delle misure sanzionatorie previste;
- Che nessuno possa subire conseguenze di qualunque genere per aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice o delle norme ivi richiamate.

La vigilanza sui comportamenti prescritti in esecuzione del D. Lgs. n. 231/2001 ed in generale tutto quanto riguarda la piena esecuzione delle disposizioni di legge, nonché di quelle regolamentari e societarie emesse in materia, sono nelle attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001.

3. Principi etici generali

Il presente Codice contribuisce a garantire che le attività ed i comportamenti dei soggetti ai quali si applica siano posti in essere nel rispetto di valori quali l'onestà, la trasparenza, la completezza e riservatezza delle informazioni, la sicurezza, l'uguaglianza e l'imparzialità, la correttezza negoziale ed il rispetto dell'ambiente. In nessun modo la convinzione di agire nell'interesse o a vantaggio della Società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi indicati nel presente Codice. I principi etici cui si ispira il documento sono di seguito esplicitati.

3.1 Onestà

Rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività della Società, le sue iniziative, i suoi rendiconti e le sue comunicazioni e costituisce elemento essenziale della gestione aziendale. La Società si impegna a rispettare tutte le leggi, i codici, le normative, le direttive nazionali ed internazionali e tutte le prassi generalmente riconosciute. Nessun obiettivo aziendale può essere perseguito né realizzato in violazione delle leggi vigenti.

3.2 Trasparenza e completezza dell'informazione

La Società si impegna ad informare, in modo chiaro e trasparente, tutti gli stakeholder circa la propria situazione patrimoniale ed il proprio andamento economico-finanziario, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo. Le evidenze finanziarie, contabili e gestionali ed ogni altra comunicazione della Società devono rispondere ai requisiti di completezza, veridicità ed accuratezza. La Società adotta come principio base quello della massima trasparenza nelle transazioni commerciali e predispone gli strumenti più opportuni al fine di contrastare i fenomeni del riciclaggio e della ricettazione.

3.3 Riservatezza delle informazioni

La Società assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, l'osservanza della normativa in materia dei dati personali e si astiene dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali.

3.4 Centralità della persona e sicurezza

La Società promuove il rispetto dell'integrità fisica e culturale della persona. Essa tutela e promuove, inoltre, il valore delle risorse umane, allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle capacità possedute da ciascun componente dell'organico aziendale.

3.5 Eguaglianza e imparzialità

E' vietata ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla razza, alla nazionalità, al credo politico e religioso, in tutte le decisioni che influiscono sulle relazioni con gli stakeholder.

La Società, pertanto, condanna e vieta espressamente ai propri dipendenti e collaboratori qualsiasi condotta discriminatoria o di propaganda di idee fondate sull'odio razziale od etnico, istigazione alla discriminazione, violenza per motivi etnici, nazionali o religiosi, partecipazione od assistenza ad organizzazioni o gruppi aventi tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione od alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.

3.6 Tutela delle risorse aziendali

La Società si impegna a conservare e proteggere il patrimonio fisico e assicurare la protezione del proprio patrimonio intellettuale istruendo i propri esponenti aziendali all'uso corretto dei beni, delle risorse e delle informazioni a loro affidati per l'esercizio delle attività. In particolare, la società si impegna a garantire la tutela dei marchi e segni distintivi, ovvero di brevetti, modelli o disegni, nonché a non utilizzare diritti di proprietà industriale ovvero opere dell'ingegno di terzi al di fuori dei casi consentiti dalla legge.

3.7 Correttezza negoziale e concorrenza leale

La Società si impegna a non sfruttare condizioni di ignoranza, di incapacità, di dipendenza o di debolezza delle proprie controparti e intende tutelare il valore della concorrenza leale astenendosi da comportamenti collusivi.

3.8 Sostenibilità e protezione dell'ambiente

Ben consapevole delle proprie responsabilità in questo campo, la Società pone il massimo impegno nella protezione dell'ambiente e nella prevenzione dell'inquinamento; contribuisce in maniera costruttiva alla sostenibilità ecologica in tutte le proprie attività e per le proprietà ad essa affidate, in considerazione dei diritti delle generazioni future. A tale scopo delinea obiettivi realistici e realizzabili e adotta comportamenti e azioni coerenti con i principi di uno sviluppo rispettoso dell'ambiente e delle risorse naturali.

3.9 Omaggi e regalie

Verso tutte le parti interessate non è ammessa alcuna forma di omaggio, regalia, promessa di benefici futuri che possa essere, anche solo indirettamente, interpretata come eccedente le normali manifestazioni di cortesia ammesse nella prassi commerciale, o comunque mirate ad ottenere trattamenti di favore nella

conduzione degli affari. Tale condotta è particolarmente richiesta nello svolgimento di rapporti con funzionari pubblici italiani ed esteri o soggetti a questi riconducibili.

Le uniche forme di cortesia ammesse devono rientrare nel concetto di modico valore ed essere finalizzate a promuovere l'immagine della Società o iniziative da questa promosse; le stesse devono comunque essere autorizzate dalla direzione e supportate da idonea documentazione. Le stesse regole risultano applicabili a omaggi e regalie ricevute da dipendenti, dirigenti o amministratori della Società.

3.10 Responsabilità verso la collettività

La Società è consapevole degli effetti della propria attività sul contesto di riferimento, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività e pone attenzione all'importanza dell'accettazione sociale delle comunità in cui opera. Per questo motivo, intende condurre i suoi investimenti nel rispetto delle comunità locali e nazionali, al fine di ottenere un miglioramento della propria reputazione e legittimazione ad operare.

3.11 Etica e trasparenza fiscale

Mitaca ritiene il pagamento dei tributi un fondamentale contributo alle economie nazionali e alla collettività, nonché un legame centrale rispetto ai paesi e le comunità in cui opera.

Per tali ragioni Mitaca condanna qualsiasi condotta finalizzata all'evasione fiscale e si impegna ad assolvere correttamente e regolarmente agli adempimenti fiscali, ricercando e sviluppando, ove possibile, relazioni con le autorità fiscali improntate alla massima trasparenza ed al rispetto reciproco.

3.12 Norme e standard di comportamento

Tutti i soggetti terzi che hanno rapporti con la società vengono sottoposti alle stesse regole di comportamento. Tutte le informazioni a disposizione della Società vengono trattate nel rispetto della riservatezza e della privacy dei soggetti interessati. A questo proposito, saranno definite e mantenute in continuo aggiornamento delle specifiche procedure per la protezione delle informazioni.

Inoltre, la Società vieta al personale dipendente, ai soggetti apicali, ai consulenti ed ai terzi che operano in nome e per conto della società di:

- Esporre fatti materiali non rispondenti al vero;
- Omettere informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società;
- Occultare dati o notizie in modo da indurre in errore i destinatari degli stessi;
- Impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci e ad altri organi sociali.

La Società, in coerenza con i valori di onestà e trasparenza, si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione e

concussione. In particolare, non consente che siano versate somme di denaro o esercitate altre forme di corruzione allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti all'azienda stessa.

Tutti gli esponenti aziendali devono evitare ogni situazione che possa generare conflitto con gli interessi della Società; in particolare, deve essere evidenziato qualsiasi conflitto di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni ricoperte nell'ente di appartenenza. Questo vale sia nel caso in cui un dipendente o collaboratore persegua un fine diverso dalla *mission* d'impresa o si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari dell'impresa, sia nel caso in cui i rappresentanti dei clienti o dei fornitori, o delle istituzioni pubbliche, agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione. Ciascun soggetto che ritenga di trovarsi in una situazione di conflitto tra l'interesse personale, per suo conto o per conto di terzi, e gli interessi della Società, deve darne comunicazione immediata al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza.

Le evidenze finanziarie della Società devono essere basate su informazioni precise, esaurienti e verificabili e riflettere la natura dell'operazione di cui si tratta, nel rispetto della struttura gerarchica ed organizzativa. Nessuna scrittura contabile falsa o artificiosa può essere inserita nei registri contabili della Società per alcuna ragione.

Coerentemente con i principi di trasparenza e completezza dell'informazione, la comunicazione della Società verso l'esterno è improntata al rispetto del diritto all'informazione. In nessun caso gli esponenti aziendali si prestano a divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi.

4. Regole di condotta e rapporti con gli stakeholder

4.1 Principi etici nei confronti della corporate governance

Le nomine dei componenti degli **Organi Sociali** devono avvenire mediante procedure trasparenti. Gli Organi Sociali agiscono e deliberano con cognizione di causa e in autonomia, perseguendo l'obiettivo della creazione di valore per la Società ed i suoi stakeholder nel rispetto dei principi di legalità e correttezza. Le decisioni dei componenti gli Organi Sociali devono essere autonome, ovvero basarsi sul libero apprezzamento e perseguire l'interesse della Società. L'indipendenza del giudizio è un requisito delle decisioni degli Organi Sociali e, pertanto, i componenti devono garantire la massima trasparenza nella gestione delle operazioni in cui abbiano interessi particolari. In tali circostanze dovranno rispettarsi le norme di legge e la normativa aziendale in materia.

La Società promuove la trasparenza e l'informazione periodica nei confronti dei **soci**, nel rispetto delle leggi e delle norme vigenti, ai quali sarà garantita una corretta e costante informativa in merito a qualunque azione o scelta che possa avere effetti o conseguenze nei confronti dei loro investimenti. Gli interessi di tutti i soci vengono promossi e tutelati rifiutando qualunque interesse particolare o di parte. La Società favorisce:

- La regolare partecipazione dei Consiglieri di Amministrazione alle assemblee;
- Il regolare funzionamento delle assemblee nel rispetto del diritto di ciascun Socio di ottenere precisazioni, esprimere la propria opinione e formulare proposte.

Sarà compito di Mitica promuovere la massima riservatezza delle informazioni inerenti operazioni straordinarie nonché tutelare e accrescere il valore dell'impresa con l'obiettivo di premiare il rischio assunto dai soci nell'investimento dei propri capitali.

Inoltre, la Società si propone di diffondere con la massima trasparenza, affidabilità ed integrità le informazioni inerenti alla **contabilità aziendale**. Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. Tutte le azioni ed operazioni della Società devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento. Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa. I Destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o negligenze sono tenuti a riferire i fatti all'Organismo di Vigilanza.

La Società è dotata di un **Organismo di vigilanza** che opera con controlli interni e contribuisce al miglioramento dell'efficienza ed efficacia dei processi aziendali, nonché al contenimento dei rischi delle operazioni aziendali. I Destinatari, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione, dell'attuazione e del corretto funzionamento dei controlli inerenti le aree operative

o le attività loro affidate.

4.2 Principi etici nelle relazioni con i dipendenti

La Società promuove il rispetto dei principi di eguaglianza e di pari opportunità nelle attività di **selezione e reclutamento del personale dipendente**, rifiutando qualunque forma di favoritismo, nepotismo o clientelismo. La valutazione del personale è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze aziendali.

I rapporti di lavoro sono **formalizzati con regolare contratto**, rifiutando qualunque forma di lavoro irregolare. I Destinatari favoriscono la massima collaborazione e trasparenza nei confronti del neoassunto, affinché quest'ultimo abbia chiara consapevolezza dell'incarico attribuitogli. Nel momento in cui inizia la collaborazione, infatti, il dipendente o collaboratore deve ricevere esaurienti informazioni riguardo alle caratteristiche delle mansioni e della funzione, agli elementi normativi e retributivi ed alle normative e comportamenti per la gestione dei rischi connessi alla salute. Egli deve altresì accettare in forma esplicita i propri impegni derivanti dal presente Codice Etico.

La Società favorisce **condizioni di lavoro** che tutelino l'integrità psico-fisica delle persone, mettendo a disposizione luoghi di lavoro conformi alle vigenti normative in materia di salute e sicurezza. Per questo essa si impegna a promuovere e diffondere una cultura della sicurezza, sviluppando tra i propri dipendenti e collaboratori la consapevolezza della gestione dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili e mettendo in atto una serie di azioni, soprattutto preventive, per preservare la salute, la sicurezza e l'incolumità di tutto il personale. Il dipendente, d'altro canto, dovrà rispettare tutte le leggi e gli standard applicabili in materia di sicurezza e protezione ambientale ed attenersi alle politiche della Società nei casi in cui queste impongano requisiti più rigorosi rispetto agli standard di legge.

Sarà compito della Società, inoltre, promuovere la **crescita professionale** dei collaboratori mediante opportuni strumenti e piani formativi.

La Società vuole essere per i suoi dipendenti un luogo di lavoro **esente da discriminazioni o molestie** di carattere fisico e/o psicologico. Pertanto, saranno offerte pari opportunità a tutti i dipendenti e a coloro che cercano impiego presso l'azienda, in linea con le disposizioni di legge applicabili, e non saranno tollerate molestie o condotte suscettibili di creare un'atmosfera ostile sul luogo di lavoro. Il dipendente o collaboratore che ritiene di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati alla sfera sessuale, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle credenze religiose, o qualunque altro motivo non giustificato sulla base di criteri oggettivi e ragionevoli, può segnalare l'accaduto all'Organismo di Vigilanza che valuterà attentamente l'effettiva violazione del presente Codice Etico e comunicherà i risultati alla funzione competente.

Nella gestione dei rapporti gerarchici gli esponenti aziendali si impegnano a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza evitando ogni abuso.

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali e qualunque comportamento che configuri una violazione del presente codice.

Il dipendente o collaboratore deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti dal proprio contratto di lavoro e da quanto previsto dal presente Codice Etico, assicurando le prestazioni che gli sono richieste. Nel caso il dipendente o collaboratore appartenga ad una categoria professionale dotata di codice di comportamento o deontologico (ad es. commercialisti), egli è tenuto a comportarsi nel pieno rispetto di tali codici.

Tutti i collaboratori/dipendenti sono tenuti ad evitare situazioni da cui possono scaturire conflitti di interessi (es. cointeressenze con fornitori o clienti) e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso della svolgimento delle proprie funzioni. Ogni dipendente è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali nonché per impedirne l'uso fraudolento o improprio, attraverso comportamenti responsabili e in linea con gli obiettivi e le norme operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego. È vietato falsificare, detenere, spendere o comunque mettere in circolazione banconote, monete, carte di pubblico credito, valori di bollo contraffatti o alterati. Chi riceve banconote o monete o carte di pubblico credito sospette di falsità o rubate deve informare il proprio diretto responsabile, affinché provveda all'opportuna denuncia.

4.3 Principi etici nei confronti dei clienti

I rapporti con intermediari, concessionari e/o simili e clienti finali che vendono i prodotti della Società, sono improntati alla massima collaborazione e trasparenza, in un'ottica di vantaggio per tutte le parti coinvolte. La Società definisce rapporti contrattuali secondo correttezza e buona fede, nel rispetto di valori comuni.

I Destinatari promuovono la massima imparzialità e rifiutano qualunque forma di discriminazione nei rapporti con la clientela; essi, inoltre, forniscono ai consumatori finali messaggi, comunicazioni e contratti trasparenti, evitando formule difficilmente comprensibili e iniziative commerciali illecite o scorrette.

I Destinatari favoriscono la massima cortesia e disponibilità nella gestione dei rapporti con la clientela e promuovono il miglioramento continuo della qualità dei servizi offerti alla clientela finale.

4.4 Principi etici nei confronti dei fornitori

I processi di selezione e scelta dei fornitori sono improntati a principi di legalità, correttezza e trasparenza. La scelta del fornitore si basa su criteri oggettivi ed imparziali in termini di qualità, livello innovativo, costo, servizi aggiuntivi rispetto ai servizi/prodotti offerti.

La violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona sono giusta causa di risoluzione dei rapporti con i fornitori. Qualora i Destinatari ricevano da un fornitore proposte di benefici per favorirne l'attività, devono immediatamente sospenderne il rapporto e segnalare il fatto all'Organismo di Vigilanza.

4.5 Principi etici nei confronti della pubblica amministrazione ed enti pubblici

Ai fini del presente Codice Etico, per Pubblica Amministrazione si deve intendere, oltre a qualsiasi ente pubblico, altresì qualsiasi agenzia amministrativa indipendente, persona fisica o giuridica, che agisce in qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio ovvero in qualità di membro di organo della Comunità europea. Sempre ai sensi del presente Codice Etico, nella definizione di ente pubblico sono compresi quei soggetti privati che, per ragioni preminenti di ordine politico-economico, adempiono ad una funzione pubblicistica posta a presidio della tutela di interessi generali, come gli enti gestori di mercati regolamentati.

Non è ammesso, né direttamente, né indirettamente, né per il tramite di interposta persona, offrire o promettere denaro, doni o compensi, sotto qualsiasi forma, né esercitare illecite pressioni, né promettere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione ovvero a soggetti incaricati di pubblico servizio ovvero a loro parenti o conviventi allo scopo di indurre al compimento di un atto contrario ai doveri d'ufficio, dovendosi ritenere tale anche lo scopo di favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo al fine di arrecare un vantaggio diretto o indiretto all'azienda.

Inoltre, chi riceve richieste esplicite o implicite di benefici di qualsiasi natura, da parte di soggetti della Pubblica Amministrazione, come sopra definiti, dovrà immediatamente:

- a) Sospendere ogni rapporto con essi;
- b) Informare l'Organo di Vigilanza ed il proprio responsabile aziendale.

Nel caso si instaurino rapporti commerciali con la Pubblica Amministrazione, compresa la partecipazione a gare pubbliche, è necessario operare sempre nel rispetto della legge e della corretta prassi commerciale.

Non è consentito utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omettere informazioni per conseguire, a vantaggio o nell'interesse dell'azienda, contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea.

È vietato indurre chiunque in errore con artifizi o raggiri per procurare alla Società un ingiusto profitto con altrui danno. La violazione di tale divieto è ancora più grave

se ad essere indotto in errore è lo Stato o un ente pubblico. Il “profitto ingiusto” può essere diretto o indiretto e comprendere, oltre ai contributi, finanziamenti e altre erogazioni concesse dallo Stato, da un ente pubblico e dall’Unione Europea, anche concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi.

È fatto divieto di utilizzare contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate, concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall’Unione Europea per scopi diversi da quelli per i quali gli stessi sono stati assegnati.

È vietato alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenire illegalmente con qualsiasi modalità di dati, informazioni e programmi in esso contenuti o ad esso pertinenti, al fine di conseguire un ingiusto profitto con altrui danno. Il divieto è rafforzato se ad essere danneggiato è lo Stato o un ente pubblico.

Le suddette prescrizioni e regole si applicano anche nei confronti di quei soggetti terzi che, in nome e per conto di Mitaca ed al fine di apportare alla stessa un interesse o vantaggio economicamente apprezzabile, pongano in essere attività di mediazione e/o intermediazione nei confronti di soggetti appartenenti ad enti pubblici o riconducibili nel novero dei cc.dd. “Pubblici decisori” (ad es. assemblee legislative comunali, provinciali, regionali).

4.6 Principi etici nei confronti dei consumatori

La Società presta la massima attenzione alla qualità, alla sicurezza ed all’igiene dei propri processi produttivi e dei propri alimenti, perseguendo la strada di una continua innovazione attraverso significativi e costanti investimenti in ricerca e sviluppo, al fine di migliorare costantemente la qualità e la competitività dei prodotti offerti ai consumatori, tanto a livello nutrizionale, quanto nel gusto.

Per consentire al consumatore una decisione razionale e consapevole, la Società fornisce informazioni accurate, complete e veritiere; in particolare, consapevole della rilevanza di un buon uso degli strumenti pubblicitari, incoraggia l’adozione di standard di elevata responsabilità nella promozione dei propri prodotti e impronta le proprie campagne pubblicitarie alla trasparenza, al rispetto della dignità delle persone ed alla tutela dell’infanzia.

4.7 Principi etici nei confronti intermediari finanziari

La Società instaura con gli Istituti finanziari rapporti fondati su correttezza e trasparenza, nell’ottica della creazione di valore per tutti gli stakeholder. Perciò gli intermediari finanziari vengono scelti in relazione alla loro reputazione, anche per l’adesione a valori comparabili a quelli espressi nel presente Codice.

4.8 Forze ed associazioni portatrici d’interessi

La Società può intrattenere relazioni con associazioni di categoria, sindacati, organizzazioni ambientaliste e associazioni affini, con l’obiettivo di sviluppare le proprie attività, di stabilire forme di cooperazione di reciproca utilità e di presentare le proprie posizioni. La presentazione di posizioni specifiche con tali forze e/o con

altri soggetti deve avvenire con il consenso del vertice o delle funzioni preposte. Inoltre, la Società è disponibile a fornire contributi e sponsorizzazioni, nel rispetto delle procedure definite, dandone adeguata pubblicità, per sostenere iniziative proposte da enti pubblici e privati e da associazioni senza fini di lucro, regolarmente costituite ai sensi della legge che promuovano i valori cui si ispira il presente Codice. Le sponsorizzazioni ed i contributi possono riguardare eventi ed iniziative a carattere sociale, culturale, sportivo ed artistico; esse possono essere finalizzate anche alla realizzazione di studi, ricerche, convegni e seminari aventi ad oggetto tematiche d'interesse collettivo e/o specifico per la Società.

5. Diffusione e formazione sul codice etico

La Società s'impegna a garantire una puntuale diffusione interna ed esterna del Codice mediante:

- a) Distribuzione a tutti i componenti degli organi sociali e a tutto il Personale;
- b) Affissione in luogo accessibile a tutti;
- c) Messa a disposizione dei terzi Destinatari sul sito internet della Società

L'Organismo di Vigilanza promuove e monitora periodiche iniziative di formazione sui principi del presente Codice, pianificate anche in considerazione dell'esigenza di differenziare le attività in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come apicali alla stregua del Decreto 231/2001, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come a rischio ai sensi del Modello.

Nei contratti con i Terzi Destinatari inoltre, può essere prevista l'introduzione di una clausola e/o la sottoscrizione di dichiarazioni volte sia a formalizzare l'impegno al rispetto del Modello e del Codice Etico, sia a disciplinare le sanzioni di natura contrattuale, per l'ipotesi di violazione di tale impegno.

6. Violazioni del codice e sistema sanzionatorio

6.1 Dipendenti

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento indicate nel Codice ad opera di lavoratori dipendenti della Società costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e dà luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dalla Legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile. Tali sanzioni saranno applicate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e verranno proporzionate in base alla loro gravità. L'accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali preposte.

Per il dettaglio relativo alle sanzioni applicabili ed al loro procedimento di irrogazione, si rimanda a quanto espressamente disciplinato nella Parte Generale del Modello al paragrafo 8.

6.2 Dirigenti ed amministratori

In caso di violazione da parte di dirigenti, delle regole di comportamento indicate nel Codice Etico, la Società valuterà i fatti e i comportamenti in questione e assumerà le opportune iniziative nei confronti dei responsabili ai sensi delle disposizioni di legge e di Contratto Collettivo Nazionale applicabile, tenuto presente che tali violazioni costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

In caso di violazione del Codice da parte degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge.

Per il dettaglio relativo alle sanzioni applicabili ed al loro procedimento di irrogazione, si rimanda a quanto espressamente disciplinato nella Parte Generale del Modello al paragrafo 8.

6.3 Collaboratori, consulenti e terzi

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente in violazione delle previsioni del Codice Etico, potrà determinare, nelle ipotesi di maggiore gravità, anche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni

alla Società e ciò anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

Per il dettaglio relativo alle sanzioni applicabili ed al loro procedimento di irrogazione, si rimanda a quanto espressamente disciplinato nella Parte Generale del Modello al paragrafo 8.

7. Gestione delle segnalazioni

I destinatari del presente codice dovranno segnalare in qualunque momento all'Organismo di Vigilanza qualsiasi violazione del codice. L'Organismo di Vigilanza provvederà a valutare tempestivamente la segnalazione, anche interpellando il segnalante, il responsabile della presunta violazione e ogni soggetto potenzialmente coinvolto.

L'Organismo di Vigilanza si impegna ad assicurare la segretezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge. Per il dettaglio relativo ai contenuti ed alle modalità di segnalazione, si rimanda a quanto espressamente previsto nella Parte Generale del Modello al paragrafo 5.

La Società, al fine di consentire le segnalazioni all'OdV da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni del presente Codice Etico nonché, in via generale, del Modello, e/o di comportamenti illeciti integranti le fattispecie di reato presupposto del Decreto, anche potenziali, ha previsto l'istituzione dei seguenti canali informativi:

- canale di segnalazione cartaceo, costituito da una casella di posta a cui è possibile lasciare segnalazione cartacea presso l'indirizzo della sede legale: Organismo di Vigilanza – Robecchetto con Induno (MI), Via Vincenzo Monti 30, CAP 20020;
- canale di segnalazione informatico, costituito da una casella mail dedicata, corrispondente al seguente indirizzo: odv@mitaca.it.
- cassetta fisica istituita presso i locali della Società e riservata all'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni devono pervenire all'OdV in forma non anonima e devono essere sufficientemente circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

L'OdV prenderà in considerazione anche le eventuali segnalazioni anonime, solo laddove le stesse siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, e siano pertanto atte a far emergere fatti e situazioni in relazione a contesti determinati.