

Codice Etico

MIDEA ITALIA SRL

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

Data di approvazione: 30/05/2025

INDICE

<u>PREMESSA</u>	4
<u>Finalità e contenuto</u>	4
<u>Il rapporto con gli stakeholders</u>	4
<u>Il valore della reputazione e della credibilità aziendale</u>	5
<u>Valore contrattuale del Codice Etico</u>	5
<u>Aggiornamenti del Codice Etico</u>	5
<u>PARTE I</u> <u>DISPOSIZIONI GENERALI</u>	6
<u>5Art. 1 – Natura del Codice Etico</u>	6
<u>Art. 2 – Ambito d'applicazione e Destinatari</u>	6
<u>PARTE II</u> <u>PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO</u>	6
<u>Art. 3 – Legalità, Responsabilità</u>	6
<u>Art. 4 – Principio di fedeltà</u>	7
<u>Art. 5 – Valore della persona</u>	7
<u>Art. 6 – Correttezza, lealtà e collaborazione</u>	7
<u>Art. 7 – Imparzialità e principio di non discriminazione</u>	8
<u>Art. 8 – Conflitto di interessi</u>	8
<u>Art. 9 – Salute e sicurezza</u>	8
<u>Art. 10 – Ambiente e sviluppo sostenibile</u>	9
<u>Art. 11 – Riservatezza delle informazioni</u>	9
<u>Art. 12 – Tutela del patrimonio aziendale</u>	9
<u>Art. 13 – Tutela del nome, del logo e dei segni distintivi</u>	10
<u>Art. 14 – Regali, omaggi e benefici</u>	10
<u>Art. 15 – Efficienza</u>	10
<u>Art. 16 – Spirito di servizio</u>	10
<u>Art. 17 – Valorizzazione delle risorse umane</u>	10
<u>Art. 18 – Sistema di controllo interno</u>	11
<u>Art. 19 – Rapporto con i Soci</u>	11
<u>PARTE III</u> <u>NORME DI COMPORTAMENTO</u>	12
<u>Capo I “Rapporti con i dipendenti”</u>	12
<u>Art. 20 – Selezione dei dipendenti</u>	12
<u>Art. 21 – Formazione e valutazione dei dipendenti</u>	13

<u>Art. 22- Obblighi e doveri dei dipendenti</u>	13
<u>Capo II "Rapporti con la Pubblica Amministrazione"</u>	14
<u>Art. 23 - Legalità e imparzialità</u>	14
<u>Art. 24 - Trattative di affari</u>	15
<u>Art. 25 - Contributi, sovvenzioni e permessi</u>	15
<u>Art. 26 - Regali, omaggi, sponsorizzazioni</u>	15
<u>Capo III "Rapporti con i fornitori"</u>	16
<u>Art. 27 - Scelta del fornitore</u>	16
<u>Art. 28 - Trasparenza, eguaglianza, lealtà, diligenza nell'esecuzione dei contratti e libera concorrenza</u>	16
<u>Art. 29 - Conoscenza e osservanza del Codice Etico</u>	17
<u>Capo IV "Rapporti con i collaboratori esterni e consulenti"</u>	17
<u>Art. 30 - Correttezza, buona fede e lealtà</u>	17
<u>Art. 31 - Conoscenza e osservanza del Codice Etico</u>	17
<u>Art. 32 - Rapporti con la stampa ed altri mezzi di comunicazione</u>	17
<u>Capo V "Rapporti con i Clienti"</u>	18
<u>Art. 33 - Trasparenza e correttezza</u>	18
<u>Art. 34 - Contratti e comunicazioni</u>	18
<u>PARTE IV MODALITÀ DI ATTUAZIONE E CONTROLLO</u>	19
<u>Art. 35 - Diffusione del Codice Etico</u>	19
<u>Art. 36- Efficacia del Codice Etico e sanzioni</u>	19
<u>Art. 37 - Whistleblowing</u>	20
<u>PARTE V MODALITÀ DI ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO</u>	20
<u>Art. 38 - Organismo di Vigilanza</u>	20
<u>Art. 39 - Istituzione dell'Organismo di Vigilanza</u>	20
<u>Art. 40 - Funzioni di Audit</u>	21
<u>Art. 41 - Segnalazioni</u>	21
<u>Art. 42 - Sistema disciplinare</u>	21
<u>PARTE V DISPOSIZIONI FINALI</u>	22
<u>Art. 43 - Adozione del Codice Etico</u>	22

Premessa

Finalità e contenuto

Il Codice Etico di MIDEA ITALIA s.r.l. (di seguito anche solo la “**Società**”) ha l’obiettivo di stabilire le norme che disciplinano il comportamento etico di tutti i suoi dipendenti e soci, nonché del suo organo amministrativo, nello svolgimento quotidiano del proprio lavoro. In particolare:

- esprime l’insieme dei valori e dei principi di condotta ai quali si ispira l’attività della Società;
- raccomanda, promuove o vieta comportamenti, richiamandone l’osservanza da parte dei soggetti su menzionati;
- informa i soggetti esterni circa i principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte dei propri interlocutori (interni ed esterni alla Società);
- prevede sanzioni proporzionate alla gravità delle infrazioni commesse;
- costituisce un valido codice di comportamento per accrescere la coscienza e la conoscenza della policy aziendale da parte dei soggetti su menzionati.

Tutti i principi qui esposti, previa verifica di compatibilità con la natura e modalità di ciascun rapporto, saranno estesi alle relazioni intercorrenti tra la Società ed i propri contraenti, subcontraenti, fornitori, consulenti, dipendenti, soci e tirocinanti, con o senza retribuzione, ai sensi della normativa e legislazione in vigore.

Del Codice Etico è data ampia diffusione interna, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, pubblicato e scaricabile dal sito aziendale e messo a disposizione di qualunque interlocutore della Società.

La Società si impegna, altresì, a richiamare l’osservanza delle disposizioni del presente codice etico (di seguito, il “**Codice Etico**”) in tutti i rapporti contrattuali da essa instaurati.

Il rapporto con gli stakeholders

Il Codice Etico intende, in particolare, indirizzare la condotta della Società alla cooperazione ed alla fiducia nei confronti degli stakeholders, cioè di quelle categorie di individui, gruppi ed istituzioni, il cui apporto risulti necessario per il raggiungimento dell’oggetto sociale e/o i cui interessi siano influenzati direttamente o indirettamente dall’attività della Società.

MIDEA ITALIA s.r.l. e i suoi dipendenti si impegnano pertanto al rispetto delle leggi, ad operare con onestà, lealtà e trasparenza nei confronti dei terzi.

Il valore della reputazione e della credibilità aziendale

La reputazione e la credibilità costituiscono delle risorse immateriali fondamentali. La buona reputazione e la credibilità aziendale favoriscono gli investimenti, i rapporti con le istituzioni locali, la fedeltà dei clienti, lo sviluppo delle risorse umane, la correttezza e l'affidabilità dei fornitori.

Nello svolgimento di qualunque attività aziendale, i comportamenti non improntati all'etica compromettono il rapporto di fiducia fra la Società ed i propri portatori di interesse. A tale fine, non sono etici e favoriscono, al contrario, l'instaurarsi di comportamenti ostili e non trasparenti nei confronti di MIDEA ITALIA S.r.l., le condotte e gli atteggiamenti di chiunque, persona fisica o giuridica, appartenente o in rapporto di collaborazione esterna con la Società, cerchi di procurare un indebito vantaggio o interesse per sé, per MIDEA ITALIA S.r.l. per i suoi azionisti o per una società controllata o partecipata da essa, o soggetta al medesimo controllo ai sensi del Codice Civile.

Per comportamenti non etici, si intendono sia quelli che violano normative di legge, sia quelli che si pongono in contrasto con regolamenti, procedure o prassi interne.

Valore contrattuale del Codice Etico

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte sia dai dipendenti della Società e dai suoi amministratori, ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104, 2105 e 2106 del Codice Civile, sia dai soggetti esterni nei cui contratti in essere con la Società sia stato richiamato il rispetto del Codice Etico.

La grave e persistente violazione delle norme del presente Codice Etico lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare, a seconda della natura del soggetto inadempiente, ad azioni disciplinari, di risarcimento del danno, nonché alla risoluzione del relativo rapporto, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della L.300/1970 (Statuto dei lavoratori) e dai contratti collettivi di lavoro.

Aggiornamenti del Codice Etico

Con delibera dell'organo amministrativo in carica, il Codice Etico potrà essere modificato e integrato, anche sulla scorta dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, ove presente.

Il presente Codice Etico è strutturato in cinque parti:

- Parte I, dedicata alle disposizioni generali, in cui sono indicati la natura, l'ambito di applicazione ed i destinatari del Codice Etico;
- Parte II, che esplica i principi etici di riferimento, cioè quei valori ritenuti fondamentali dalla Società, ai quali tutti i Destinatari (come di seguito definiti) devono attenersi e ispirarsi nel perseguimento delle finalità aziendali;

- Parte III, che detta le norme di comportamento, alle quali i Destinatari del Codice Etico (come di seguito definiti) devono conformarsi nello svolgimento delle proprie attività;
- Parte IV, relativa ai meccanismi di attuazione e di controllo dell'effettiva applicazione del Codice Etico;
- Parte V, che prevede le modalità di adozione e di aggiornamento del Codice Etico.

Parte I Disposizioni Generali

Art. 1 – Natura del Codice Etico

1. Il presente Codice Etico (di seguito, per brevità, anche, il “**Codice**”) è stato redatto, ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, per esplicitare, insieme al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, un insieme di misure e procedure idonee a ridurre il rischio di commissione di reati all'interno dell'organizzazione aziendale.

2. Il Codice è, inoltre, adottato al fine di assicurare che i principi etici in base ai quali opera MIDEA ITALIA S.r.l. siano chiaramente evidenziati quale fondamento imprescindibile della cultura e del comportamento aziendale. Essi, quindi, dovranno ispirare l'attività di tutti coloro che lavorano per la Società o con essa collaborano, tenendo sempre presente i ruoli, le funzioni e le responsabilità ad essi affidati per la realizzazione degli scopi societari.

Art. 2 – Ambito d'applicazione e Destinatari

1. Il presente Codice si applica a tutti i soggetti definiti come “Destinatari”.
2. Sono considerati “Destinatari” e sono tenuti quindi a rispettare le disposizioni presenti in questo Codice Etico nelle parti per loro applicabili:
 - a. il personale dipendente;
 - b. i dirigenti;
 - c. l'organo amministrativo;
 - d. tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, operano per la Società (in particolare collaboratori, agenti, consulenti esterni);
 - e. i fornitori della Società nei cui contratti sia richiamato l'obbligo di rispetto del Codice.

Parte II Principi etici di riferimento

Art. 3 – Legalità, Responsabilità

1. Nella realizzazione della missione aziendale i comportamenti di tutti i Destinatari del presente Codice devono essere ispirati dall'etica della responsabilità. I Destinatari devono conoscere e rispettare le leggi e i regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui essi operano

nell'interesse di MIDEA ITALIA S.r.l.. In nessun caso, l'interesse della Società può essere perseguito o realizzato in violazione delle disposizioni legislative.

2. Al contempo, la Società si impegna a formare e sensibilizzare costantemente i Destinatari in merito alle disposizioni del Codice Etico e sulle sanzioni derivanti dalla sua lesione.

Art. 4 – Principio di fedeltà

1. La Società ha instaurato un rapporto di fiducia e fedeltà reciproca con ciascun Destinatario. Perciò, il rispetto delle norme del presente Codice Etico deve essere considerato da parte dei Destinatari come parte essenziale delle proprie obbligazioni.

2. In particolare, con riguardo all'obbligo di fedeltà, è fatto divieto per i dipendenti di:

- a. avere rapporti di lavoro o incarichi di consulenza con terzi durante la persistenza del rapporto contrattuale, se questi – oltre che eventualmente non ammessi dal rapporto contrattuale in essere con la Società – siano incompatibili con le attività svolte per conto di MIDEA ITALIA S.r.l., salvo che la Società li abbia diversamente autorizzati per iscritto;
- b. svolgere attività incompatibili con i propri doveri d'ufficio o comunque contrarie agli interessi della Società.

Art. 5 – Valore della persona

1. La Società propugna un impiego delle risorse umane che rispetti e valorizzi le caratteristiche individuali, tuteli le diversità e si fondi principalmente sull'utilizzo del dialogo e dell'ascolto, nell'ottica di favorirne lo sviluppo e la crescita professionale.

2. Tutti i Destinatari del presente Codice, nel perseguimento delle finalità aziendali, devono rispettare la dignità delle persone e la loro sfera privata. Molestie e offese di qualsiasi natura non sono infatti tollerate. Essi devono, inoltre, mantenere all'interno della Società un clima di rispetto reciproco.

Art. 6 – Correttezza, lealtà e collaborazione

1. La correttezza, la lealtà e la collaborazione costituiscono principi fondamentali per MIDEA ITALIA S.r.l.

2. I Destinatari del presente Codice devono svolgere la propria attività nel rispetto dei principi di condotta indicati. Il principio della correttezza implica il rispetto dei diritti, anche sotto il profilo della privacy e delle opportunità, di tutti i soggetti che risultino coinvolti nelle attività lavorative e professionali. MIDEA ITALIA S.r.l. si impegna, pertanto, ad agire in modo equo ed imparziale, adottando lo stesso comportamento verso tutti gli interlocutori con i quali entra in contatto, pur nelle differenti forme di relazione e comunicazione richieste dalla natura e dal ruolo istituzionale dei diversi interlocutori, nonché sulla scorta dello specifico rapporto giuridico che lega la Società e detti interlocutori.

3. Nelle relazioni interne ed esterne, la Società esige che non si verifichino comportamenti molesti atti a:

- a. creare un ambiente di lavoro ostile;
- b. interferire ingiustificatamente con il lavoro altrui;
- c. creare ostacoli/impedimenti alla crescita professionale altrui.

Art. 7 – Imparzialità e principio di non discriminazione

1. Nelle relazioni con i propri interlocutori, interni ed esterni, la Società si impegna ad evitare ogni discriminazione avente ad oggetto:

- a. età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, disabilità, lingua, etnia e nazionalità;
- b. convinzioni personali, politiche, filosofiche o religiose;
- c. eventuale adesione o meno ad un'associazione sindacale;
- d. eventuale ritiro dalla stessa.

Art. 8 – Conflitto di interessi

1. Per conflitto di interessi si intende:

- a. qualunque situazione in cui il perseguimento dell'interesse personale sia contrastante rispetto all'interesse o alle finalità aziendali;
- b. qualunque situazione in cui un Destinatario possa trarre vantaggio o profitto indebiti da opportunità palesatesi nello svolgimento della propria attività svolta in favore di MIDEA ITALIA S.r.l.

2. Nella conduzione di qualsiasi attività svolta nell'interesse di MIDEA ITALIA S.r.l. i Destinatari devono evitare ogni conflitto tra l'interesse personale (anche di natura sociale, finanziaria o politica) ed il progredire degli interessi leciti di MIDEA ITALIA S.r.l. o dei suoi clienti. Il verificarsi di situazioni di conflitto d'interessi, oltre ad essere eventualmente in contrasto con le norme di legge e con i principi fissati nel Codice Etico, risulta pregiudizievole per l'immagine e l'integrità aziendale. I Destinatari devono escludere ogni possibile sovrapposizione di interessi personali che sia in conflitto con il perseguimento dei fini sociali e, comunque, rispettare quanto previsto dal D. Lgs. 219/2006 e successive integrazioni e modificazioni, informando la Società tempestivamente nel caso in cui dovessero trovarsi in situazioni effettive o potenziali di conflitto di interessi.

Art. 9 – Salute e sicurezza

1. La Società si impegna a rispettare scrupolosamente le normative previste in materia di salute e sicurezza, nonché ad applicarle all'interno dei luoghi di lavoro.

2. La Società, al fine di preservare la salute, la sicurezza e l'integrità fisica dei Destinatari, s'impegna a consolidare ed a diffondere la cultura della sicurezza, sviluppando una maggiore consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili.

Art. 10 – Ambiente e sviluppo sostenibile

1. MIDEA ITALIA S.r.l. si impegna ad agire nel rispetto delle normative vigenti in materia di tutela ambientale. La Società è attenta alle problematiche ambientali, perciò:
 - a. applica le migliori tecnologie disponibili, minimizzando così gli impatti ambientali;
 - b. sviluppa le proprie attività ottimizzando l'utilizzo delle risorse naturali;
 - c. preserva l'ambiente circostante, adottando tecnologie eco-efficienti.
2. La Società esige che i Destinatari del presente Codice, coinvolti in processi operativi che possano avere ripercussioni ambientali, svolgano il proprio lavoro in modo coscienzioso e rispettando le normative vigenti.

Art. 11 – Riservatezza delle informazioni

1. La Società, uniformandosi alle prescrizioni in materia di protezione dei dati personali previste dal Regolamento Europeo 2016/679 ("Gdpr"), dal D. Lgs. 30/06/2003 n. 196 ("**Codice Privacy**") come modificato e integrato dal D. Lgs. 101/2018, e dalle successive modifiche ed integrazioni, garantisce che il trattamento dei dati personali e delle informazioni riservate, raccolte e conservate dalla Società, è diretto esclusivamente ad espletare le finalità attinenti all'esercizio della propria attività.
2. I Destinatari del presente Codice si impegnano ad agire in conformità con la politica aziendale di sicurezza dei dati predisposta dalla Società e a tutelare la riservatezza dei dati personali raccolti e trattati.

Art. 12 – Tutela del patrimonio aziendale

1. Al fine dell'espletamento dei propri compiti, a ciascun Destinatario potrebbero essere affidati beni, fisici ed immateriali, e risorse, materiali o immateriali, di cui sarà direttamente e personalmente responsabile.
2. I beni aziendali infatti devono essere impiegati sempre conformemente alle leggi vigenti, al presente Codice e alle esigenze di funzionalità ed efficienza, nonché con diligenza e con una condotta responsabile e di tutela degli stessi, evitando che i terzi possano farne un uso improprio, e comunque nel rispetto delle previsioni contrattuali eventualmente regolanti l'utilizzo, da parte di ciascun Destinatario, di beni aziendali della Società.
3. È fatto divieto, mediante i sistemi informativi, di interferire con la produttività propria o di altri, o di accedere a siti non correlati con l'attività lavorativa.
4. Al fine di tutelare la proprietà intellettuale e industriale, la Società esige, inoltre, che ogni Destinatario rispetti la riservatezza delle scelte strategiche adottate dalla Società del *know-how* commerciale della stessa e di quant'altro sia proprietà esclusiva -intellettuale o industriale- della Società.

Art. 13 – Tutela del nome, del logo e dei segni distintivi

1. I Destinatari del presente Codice non devono commettere azioni capaci di mettere in pericolo o compromettere i valori, l'immagine e il buon nome della Società.
2. Tutti i Destinatari sono inoltre tenuti ad evitare qualsiasi utilizzo del nome, del logo e dei segni distintivi di MIDEA ITALIA s.r.l. con modalità che non siano conformi alle finalità aziendali e che comunque possano arrecare pregiudizio al prestigio e al buon nome della Società o, infine, secondo modalità non consentite espressamente dagli accordi contrattuali vigenti tra ogni singolo Destinatario e la Società.

Art. 14 – Regali, omaggi e benefici

1. MIDEA ITALIA s.r.l., nel perseguimento delle proprie finalità aziendali, ritiene che l'insieme dei principi etici e dei valori espressi finora in questo Codice debba ispirare l'attività di tutti coloro che operano in favore della Società. Perciò, i Destinatari non possono in alcun modo richiedere, accettare e/o offrire regali, omaggi e benefici da/a soggetti terzi al fine di ottenere o concedere un vantaggio e devono comunicare alla Società qualsiasi circostanza nella quale siano stati fatti oggetto di simili richieste od offerte.
2. La Società ammette, invece, la possibilità di ricevere od offrire omaggi, regali o benefici di modica cifra conformemente agli usi commerciali ed alle policy della Società, che non siano in grado di condizionare il giudizio e l'operato dei Destinatari e/o dei terzi.

Art. 15 – Efficienza

1. Il principio dell'efficienza richiede che in ogni attività lavorativa venga realizzata l'economicità della gestione delle risorse impiegate nello svolgimento dei processi aziendali e venga assunto l'impegno di offrire servizi adeguati rispetto alle esigenze del Cliente e secondo gli standard più avanzati.
2. MIDEA ITALIA S.r.l. si impegna a garantire costantemente l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali, mediante la predisposizione ed il rispetto di programmi per il miglioramento continuo della qualità dei servizi forniti attraverso l'adozione di soluzioni tecnologiche ed organizzative volte a coniugare la soddisfazione delle esigenze del Cliente con l'efficienza ed economicità della gestione.

Art. 16 – Spirito di servizio

1. Il principio dello spirito di servizio implica che ciascun Destinatario del Codice sia sempre orientato, nei propri comportamenti, alla collaborazione e alla condivisione della missione aziendale.

Art. 17 – Valorizzazione delle risorse umane

1. Le risorse umane rappresentano un fattore fondamentale per lo sviluppo della Società. Pertanto MIDEA ITALIA S.r.l. tutela e promuove la crescita umana e professionale dei propri dipendenti e collaboratori.

Art. 18 – Sistema di controllo interno

1. Nel rispetto della normativa vigente e nell’ottica della pianificazione e della gestione delle attività aziendali tese all’efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, MIDEA ITALIA S.r.l. adotta misure organizzative e di gestione idonee a prevenire comportamenti illeciti o comunque contrari alle regole di questo Codice da parte di qualunque soggetto che agisca in nome e/o per conto della Società.

In relazione all’estensione dei poteri delegati, la Società attua modelli di organizzazione, gestione e controllo che prevedano misure idonee a garantire lo svolgimento delle relative attività nel rispetto della legge e delle regole di comportamento del presente Codice, nonché a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio.

2. Per la verifica e l’applicazione delle norme contenute nel presente Codice è istituito un apposito Organismo di Vigilanza.

L’Organismo di Vigilanza assiste l’organo amministrativo nella fissazione e nell’aggiornamento degli indirizzi del sistema di controllo interno, nella valutazione sull’adeguatezza e sull’effettivo funzionamento del medesimo e nella analisi dei rischi aziendali, svolgendo, inoltre, gli ulteriori compiti indicati nel presente Codice.

3. I modelli di organizzazione, al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati dai quali possa derivare la responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001, individuano le attività nel cui ambito possono essere commessi tali reati, definiscono le responsabilità riferite all’attuazione ed al relativo controllo del modello, attribuiscono le funzioni di *audit* all’Organismo di Vigilanza, al quale vengono riportate segnalazioni, eventuali violazioni e risultati di verifiche.

4. L’Organismo di Vigilanza verifica periodicamente l’adeguatezza e l’effettivo funzionamento del sistema di controllo interno ed esegue gli interventi ritenuti necessari ed opportuni per assicurarne il miglior funzionamento.

Tale sistema si avvale di una attività di controllo svolta dalle singole funzioni rispetto ai procedimenti ed alle attività di propria competenza e dell’attività delle funzioni di *audit* attribuite all’Organismo di Vigilanza nell’ambito delle specifiche competenze.

Esse hanno il compito di valutare e contribuire al miglioramento dei processi di *risk management* e di *governance*, verificando il sistema di controllo interno in tema di efficacia ed efficienza delle operazioni, di salvaguardia del patrimonio aziendale nonché di conformità a leggi, regolamenti e procedure interne.

Art. 19 – Rapporto con i Soci

1. MIDEA ITALIA s.r.l., consapevole dell’importanza del ruolo rivestito dal socio, si impegna a fornire informazioni accurate, veritiere e tempestive ed a migliorare le condizioni della sua partecipazione, nell’ambito delle sue prerogative, alle decisioni societarie.

2. Costituisce impegno della Società tutelare ed accrescere il valore della propria attività, a fronte dell’impegno posto dai soci con i loro investimenti, attraverso la valorizzazione della gestione, il perseguimento di elevati standard negli impieghi e

della solidità del patrimonio. La Società si impegna altresì a salvaguardare e custodire le risorse ed i beni aziendali.

Parte III Norme di comportamento

Capo I “Rapporti con i dipendenti”

Art. 20 – Selezione dei dipendenti

1. Il processo di selezione del personale dipendente è effettuato nel rispetto delle pari opportunità, rifiutando qualunque forma di nepotismo, favoritismo, discriminazione o clientelismo.

2. Il processo di selezione dei dipendenti si fonda esclusivamente sulla corrispondenza delle caratteristiche professionali ed attitudinali dei candidati al *job profile* ricercato; le persone sono reclutate, tenendo conto della loro esperienza, attitudine e competenza.

3. Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro, rispettando la normativa vigente e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di settore (in particolare, MIDEA ITALIA S.r.l. applica il Contratto Collettivo Nazionale aziende operanti nel Commercio Terziario, settore distribuzione e servizi) e non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare.

4. Al momento della costituzione del rapporto di lavoro sono comunicate al neoassunto accurate informazioni in merito a:

- a. funzioni e mansioni da svolgere;
- b. elementi normativi e retributivi;
- c. norme, procedure e prassi da adottare nello svolgimento della propria attività lavorativa.

5. La Società si impegna a tutelare l'integrità morale e fisica dei suoi dipendenti e consulenti. A tal fine promuove comportamenti responsabili e sicuri ed adotta tutte le misure di sicurezza richieste dall'evoluzione tecnologica per garantire un ambiente lavorativo sicuro e salubre, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione.

6. MIDEA ITALIA S.r.l. si impegna a garantire il rispetto delle condizioni necessarie per l'esistenza di un ambiente di lavoro collaborativo, non ostile e privo di qualsiasi comportamento discriminatorio, anche – esemplificativamente – riguardante razza, religione, sesso, opinioni politiche e sindacali, inclinazioni sessuali, età, origine, disabilità o altri fattori, che nulla hanno a che vedere con la valutazione delle prestazioni lavorative del personale.

7. La Società esige la collaborazione di tutti i Destinatari al fine di mantenere un clima di rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. A tale scopo attiva periodicamente indagini sul clima aziendale e si adopera per migliorarlo costantemente.

Non sono ammesse nelle relazioni di lavoro molestie di alcun tipo comprese quelle sessuali.

8. Altri comportamenti vietati, in quanto avrebbero un impatto negativo sull'ambiente di lavoro, sono, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti:

- a. minacce;
- b. comportamenti violenti;
- c. possesso di armi di qualunque tipo;
- d. uso, sul luogo di lavoro nell'ambito dell'attività svolta da ciascun Destinatario in favore della Società, di apparecchi atti alla registrazione audio e/o video, inclusi registratori, videotelefoni o macchine fotografiche;
- e. uso, distribuzione, vendita o possesso di droghe o altre sostanze stupefacenti, che non abbiano ad essere assunte per ragioni mediche comprovate.

9. Inoltre, i dipendenti ed i consulenti di MIDEA ITALIA S.r.l. non possono restare nei locali o in un ambiente lavorativo attinente a MIDEA ITALIA S.r.l. se si trovano sotto l'influenza di bevande alcoliche o droghe o altre sostanze stupefacenti assunte non per fini medici comprovati.

MIDEA ITALIA S.r.l. non tollera alcun atteggiamento intimidatorio o discriminante e adotterà misure disciplinari adeguate nei confronti di coloro che assumessero tali atteggiamenti o abusassero della propria posizione di autorità all'interno della Società.

I dipendenti che ritengono di aver subito discriminazioni possono riferire l'accaduto all'apposito Organismo di Vigilanza.

I responsabili di funzione e/o area manager che dovessero "avere notizia" o "sospettare" la violazione di norme del presente Codice, debbono riferire "tempestivamente" all'Organismo di Vigilanza.

I responsabili e/o area manager debbono altresì vigilare per impedire qualunque tipo di ritorsione contro chiunque fornisca notizie in ordine alla violazione di norme etiche e/o nell'ambito di procedure interne o indagini all'uopo svolte.

Art. 21 – Formazione e valutazione dei dipendenti

1. MIDEA ITALIA S.r.l. mette a disposizione di tutti i dipendenti piani informativi e formativi al fine di valorizzare le specifiche competenze ed implementare il valore professionale del personale dipendente.

2. La Società programma la formazione in base alle specifiche esigenze di sviluppo professionale, ossia tenendo conto del percorso di carriera e delle specifiche necessità aziendali.

Art. 22– Obblighi e doveri dei dipendenti

1. Ogni dipendente deve agire secondo correttezza, lealtà, buona fede ed integrità nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative, rispettando gli obblighi evidenziati dal proprio contratto di lavoro e quelli derivanti dalle normative vigenti e dal presente Codice. Devono altresì improntare la propria condotta al rispetto reciproco e alla collaborazione.

2. Come già evidenziato, il personale dipendente deve evitare ogni situazione di conflitto di interessi. Nel caso in cui un dipendente o un consulente sospettasse che una determinata attività potrebbe comportare l'insorgere di una situazione di conflitto d'interesse, dovrà informare prontamente il proprio responsabile d'area aziendale, il quale provvederà a valutare o a far valutare la situazione evidenziata, al fine di permettere alla Società di adottare le misure più adeguate e idonee a salvaguardare gli interessi della Società e del dipendente/consulente e ad evitare l'effettivo sorgere del paventato conflitto d'interesse.

3. La Società impone ai dipendenti di mantenere il massimo riserbo sulle informazioni riservate di cui vengano a conoscenza nello svolgimento della propria attività lavorativa, nonché sulle informazioni, di qualsiasi natura o forma, raccolte o elaborate nello svolgimento delle proprie attività lavorative; i dipendenti sono quindi ovviamente tenuti a non divulgare le informazioni riservate senza autorizzazione, salvo che lo impongano motivi di ordine legale o deontologico.

A tale fine, i dipendenti:

- a. devono esercitare la dovuta cautela nell'utilizzo delle informazioni acquisite durante la propria attività;
- b. non devono utilizzare le informazioni ottenute né per vantaggio personale, né secondo modalità contrarie alla normativa o che siano o possano essere di nocumento agli scopi ed ai valori della Società.

4. Ogni dipendente è tenuto a segnalare all'Organismo di Vigilanza qualunque violazione del modello di organizzazione, gestione e controllo o del presente Codice Etico.

5. Ai responsabili e/o area manager o, comunque, a tutti coloro che hanno o esercitano funzioni di direzione verso il personale dipendente è fatto esplicito divieto di abusare della propria posizione gerarchica. Essi, in particolare, a titolo esemplificativo:

- non devono offrire trattamenti di favore o determinare situazioni di privilegio;
- non devono conseguire vantaggi per sé o per altri, abusando del proprio potere decisionale e gestionale;
- devono respingere indebite pressioni.

Capo II "Rapporti con la Pubblica Amministrazione"

Art. 23 – Legalità e imparzialità

1. Nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione inclusi i rapporti con pubblici ufficiali e/o esercenti servizio di pubblica necessità e gli enti doganali, tutte le attività e le trattative condotte dai dipendenti e/o dai collaboratori competenti secondo le norme interne della Società, sono improntate al massimo rispetto dell'onestà, della trasparenza, della chiarezza, della correttezza, della buona fede e della legalità, in modo da proteggere la reputazione e l'immagine aziendali.

2. Il personale dipendente ed i collaboratori che dialoghino con la Pubblica Amministrazione nello svolgimento delle proprie funzioni, non devono assolutamente compromettere o tentare di compromettere l'imparzialità di giudizio dei rappresentanti di quest'ultima.

Art. 24 – Trattative di affari

1. I dipendenti o i collaboratori della Società che seguano una qualsiasi trattativa di affari o intrattengano un qualsivoglia rapporto istituzionale con la Pubblica Amministrazione o un suo rappresentante, devono operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale, evitando di influenzare impropriamente le decisioni della controparte.

2. A titolo esemplificativo e non esaustivo, la Società vieta di intraprendere le seguenti azioni:

- a. ottenere o sollecitare la rivelazione di informazioni riservate che possano ledere l'integrità o la reputazione di MIDEA ITALIA S.r.l. o della Pubblica Amministrazione;
- b. avvantaggiare a titolo personale i rappresentanti della Pubblica Amministrazione, proponendo loro opportunità d'impiego e/o commerciali e/o altri vantaggi;
- c. indurre i rappresentanti della Pubblica Amministrazione a fare o ad omettere di fare attività che violino le leggi vigenti dell'ordinamento.

Art. 25 – Contributi, sovvenzioni e permessi

1. La Società vieta di conseguire, da parte della Pubblica Amministrazione o altro Ente Pubblico, qualsiasi tipo di finanziamento, contributo, permesso o autorizzazione all'esercizio di attività, utilizzando documenti e/o dichiarazioni modificate o non corrispondenti al vero, o per mezzo di informazioni omesse o attraverso artifici o raggiri, che possano indurre in errore l'Ente erogatore/che rilascia l'autorizzazione.

2. Inoltre, è fatto divieto di distrarre o destinare un finanziamento, una sovvenzione o un contributo, ottenuti dalla Pubblica Amministrazione o da altro Ente Pubblico, ad altre finalità diverse da quelle per cui essi sono stati elargiti.

Art. 26 – Regali, omaggi, sponsorizzazioni

1. La Società condanna qualsiasi comportamento, posto in essere dai Destinatari di questo Codice, che consista nel promettere o offrire, direttamente o indirettamente, denaro o altre utilità ai rappresentanti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti e affini, al fine di conseguire, anche solo potenzialmente, un interesse o un vantaggio per la Società.

Capo III

“Rapporti con i fornitori”

Art. 27 – Scelta del fornitore

1. La selezione dei fornitori avviene esclusivamente tenendo presente i criteri di competitività, qualità, sostenibilità, economicità e prezzo, nonché la capacità di fornire e garantire servizi di livello adeguato.

Nessuna pratica discriminatoria è posta in essere durante la scelta del contraente.

2. In particolare, la Società si adopera a predisporre le procedure necessarie a garantire la massima trasparenza ed efficienza nel processo di selezione, in modo da:

- a. assicurare durante la selezione una concorrenza sufficiente tra fornitori (per esempio, organizzando gare e considerando le candidature di un numero di fornitori sufficiente a permettere una valutazione consapevole delle scelte effettuate);
- b. durante le diverse fasi della procedura di selezione, porre in essere una separazione dei ruoli, documentando le scelte effettuate;
- c. non impedire a nessun fornitore la possibilità di partecipare alle gare indette per la stipula dei contratti.

Art. 28 – Trasparenza, eguaglianza, lealtà, diligenza nell'esecuzione dei contratti e libera concorrenza

1. I rapporti con i fornitori sono improntati ai principi di trasparenza, eguaglianza, lealtà e libera concorrenza. Perciò i Destinatari, devono:

- a. rispettare le normative vigenti e le condizioni contrattuali previste;
- b. attenersi alle procedure interne della Società relative alla gestione dei rapporti con i fornitori;
- c. intrattenere una corrispondenza coi fornitori trasparente e completa;
- d. non accettare alcuna forma di condizionamento da parte dei fornitori, durante l'assunzione di decisioni o l'esecuzione di atti attinenti alla propria attività lavorativa.

2. La Società ed il fornitore devono operare al fine di costruire un rapporto collaborativo e di reciproca fiducia. MIDEA ITALIA S.r.l. si impegna ad informare in maniera corretta e tempestiva ogni fornitore riguardo alle caratteristiche dell'attività, alle forme ed ai tempi di pagamento, il tutto nel rispetto delle norme vigenti e delle aspettative della controparte, considerate le circostanze, le trattative effettuate ed il contenuto del contratto stipulato con ogni fornitore.

3. L'adempimento delle prestazioni contrattuali da parte del fornitore dovrà essere conforme ai principi di equità, correttezza, diligenza e buona fede e dovrà avvenire nel rispetto della normativa vigente, pena l'esclusione di tale fornitore dal novero dei fornitori di MIDEA ITALIA S.r.l.

Art. 29 – Conoscenza e osservanza del Codice Etico

1. Il contenuto del presente Codice Etico deve essere portato a conoscenza dei fornitori da parte della Società, facendo ad essi sottoscrivere, ove possibile, una dichiarazione di conoscenza dello stesso e di rispetto delle sue previsioni.
2. Sottoscrivendo la dichiarazione di cui al primo comma, i fornitori si dovranno anche impegnare a non porre in essere alcun comportamento idoneo a indurre MIDEA ITALIA S.r.l. e i suoi dipendenti/collaboratori a violare i principi sanciti nel presente Codice.

Capo IV “Rapporti con i collaboratori esterni e consulenti”

Art. 30 – Correttezza, buona fede e lealtà

1. La Società esige che i collaboratori a qualunque titolo e i consulenti della Società si comportino, nell'esecuzione del rapporto contrattuale instaurato con quest'ultima, con correttezza, lealtà e buona fede. Essi devono rispettare le disposizioni del presente Codice, nonché la normativa vigente e le istruzioni e le prescrizioni impartite loro dalla Società, per quanto applicabili.

Art. 31 – Conoscenza e osservanza del Codice Etico

1. La Società cura la diffusione presso i collaboratori esterni e i consulenti del presente Codice; questi ultimi al contempo sono obbligati a osservarne, per le parti di competenza, le disposizioni.
2. La conoscenza dei principi del Codice Etico è attestata dalla sottoscrizione da parte dei collaboratori esterni e dei consulenti di una dichiarazione di conoscenza, ove possibile, di rispetto delle relative previsioni.
3. Sottoscrivendo la dichiarazione di cui al secondo comma, i collaboratori esterni e i consulenti si dovranno anche impegnare a non porre in essere alcun comportamento idoneo a indurre MIDEA ITALIA S.r.l. e i suoi dipendenti/collaboratori a violare i principi sanciti nel presente Codice.
4. Il compimento di condotte contrarie ai principi espressi dal Codice Etico è considerato dalla Società grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede e motivo di lesione del rapporto di fiducia. Di conseguenza, MIDEA ITALIA S.r.l., ove possibile, prevederà nei contratti sottoscritti con i propri consulenti e collaboratori esterni delle clausole che permettano alla Società di risolvere il rapporto con tali consulenti/collaboratori esterni, qualora gli stessi compiano atti o mantengano comportamenti lesivi del Codice Etico.

Art. 32 – Rapporti con la stampa ed altri mezzi di comunicazione

1. La Società, ove intrattenesse, rapporti con gli organi di stampa e di comunicazione, lo farà unicamente attraverso il proprio organo amministrativo o il soggetto da questi delegato: tali rapporti sono improntati a principi di chiarezza, correttezza, disponibilità e trasparenza, nel rispetto della politica di comunicazione definite dalla Società. I soggetti coinvolti non possono fornire informazioni ad organi di comunicazione di massa senza la

preventiva e specifica autorizzazione dell'organo amministrativo. La Società contrasta e respinge ogni forma di disinformazione o di diffusione non accurata, incompleta e non veritiera di notizie che riguardano la Società stessa e la sua attività, ed assume ogni iniziativa diretta a tutelare la propria immagine e reputazione oltre che garantire la correttezza delle informazioni che la riguardano.

Capo V “Rapporti con i Clienti”

Art. 33 – Trasparenza e correttezza

1. La Società impronta i propri rapporti con i clienti alla massima trasparenza e correttezza e li gestisce sempre rispettando le normative vigenti.
2. Affinché i clienti possano effettuare una scelta consapevole e razionale, la Società fornisce informazioni chiare e veritiere sui prodotti offerti. In particolare, nei rapporti con i clienti, i Destinatari devono:
 - a. rispettare le disposizioni normative applicabili;
 - b. osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con il cliente;
 - c. astenersi da valutazioni denigratorie di servizi concorrenti.
3. La Società si impegna a soddisfare i clienti in adempimento agli obblighi fissati dal relativo contratto. MIDEA ITALIA S.r.l. instaura con i Clienti un rapporto caratterizzato da elevata professionalità ed improntato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia, alla ricerca ed all'offerta della massima collaborazione.
4. La soddisfazione dei clienti rappresenta un obiettivo fondamentale per MIDEA ITALIA S.r.l. e, a tal fine, la Società è impegnata a garantire la qualità del proprio operato. MIDEA ITALIA S.r.l. si impegna ad adottare uno stile di comportamento improntato ad efficienza, collaborazione e cortesia, fornendo, in modo chiaro e trasparente, informazioni accurate, complete e veritiere circa le caratteristiche dei servizi e dei prodotti offerti ed assicurando eguaglianza di trattamento a tutti i propri clienti.

Art. 34 – Contratti e comunicazioni

1. I contratti e le comunicazioni con il cliente devono essere:
 - a. chiari e semplici, formulati con il linguaggio più vicino possibile a quello della clientela;
 - b. conformi alle normative vigenti.

Parte IV Modalità di attuazione e controllo

Art. 35 – Diffusione del Codice Etico

1. MIDEA ITALIA S.r.l. si impegna a diffondere il presente Codice ed i suoi eventuali aggiornamenti presso i Destinatari attraverso le modalità ritenute, di volta in volta, più opportune. In particolare, per esempio:

- a. trasmissione tramite e-mail/posta/consegna *brevi manu* ai Destinatari, prevedendo, se opportuno, la sottoscrizione di una dichiarazione, con cui attestare la ricezione, presa visione e accettazione del Codice da parte di ciascun Destinatario;
- b. pubblicazione sul sito internet;
- c. informativa ai collaboratori/consulenti esterni occasionali relativa all'esistenza e ai contenuti del Codice;
- d. inserimento in tutti i contratti stipulati, ove possibile, e comunque nei propri format, di una clausola che informi i terzi dell'esistenza del presente Codice Etico, in modo che questi ultimi possano accettarlo ed impegnarsi, per quanto a loro applicabile, a rispettare i principi e le regole di comportamento in esso contenuti;
- e. predisposizione di piani di formazione/informazione specifici e differenziati a seconda del ruolo aziendale svolto dal destinatario, che divulghi i principi e le regole di comportamento su cui l'attività della Società si basa. La formazione sarà pianificata dopo l'approvazione, da parte del Consiglio di Amministrazione, del Modello 231.

Art. 36– Efficacia del Codice Etico e sanzioni

1. La Società considera l'osservanza delle norme del presente Codice parte integrante ed essenziale degli obblighi facenti capo ai collaboratori. La violazione delle regole comportamentali o procedurali del Codice Etico costituisce inadempimento ai predetti obblighi, ha rilievo disciplinare e potrà dare luogo a una procedura disciplinare nei confronti dei responsabili.

2. Anche i Destinatari, che effettuino denunce contenenti informazioni false e/o infondate ed effettuate con scopo ritorsivo, vessatorio e/o malizioso, o effettuate al fine di danneggiare l'immagine del presunto autore dell'atto denunciato, saranno passibili di una procedura disciplinare.

3. Le sanzioni, proporzionate alle rispettive violazioni del Codice e conformi, ove applicabile, alle disposizioni previste dal relativo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore, potranno essere irrogate, con coerenza, imparzialità ed uniformità (per esempio, il Destinatario potrà essere soggetto a richiami formali, eventuale sospensione cautelare, etc.).

Art. 37 – Whistleblowing

1. In ragione dell'introduzione della disciplina del c.d. *whistleblowing* nell'ambito del D. Lgs. 231/2001, la Società ha dovuto necessariamente integrare il Modello 231 con un sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti che consenta di tutelare l'identità del segnalante ed il relativo diritto alla riservatezza.

2. La Società perciò:

1. mantiene il più stretto riserbo sulle segnalazioni ricevute;
2. garantisce la riservatezza dell'identità di chi trasmette all'Organismo di Vigilanza informazioni utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dal Modello, dalle procedure stabilite per la sua attuazione e dalle procedure stabilite dal sistema di controllo interno, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
3. tutela il segnalante da qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio per motivi collegati alla segnalazione;
4. applica adeguate sanzioni nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante e/o di chi invia segnalazioni non fondate.

Parte V Modalità di attuazione e controllo del Codice Etico

Art. 38 – Organismo di Vigilanza

1. È istituito l'Organismo di Vigilanza per il controllo interno avente il compito di vigilare sull'attuazione ed il rispetto del presente Codice e sui modelli di organizzazione e gestione, sulla loro effettività, adeguatezza e capacità di mantenere nel tempo i requisiti di funzionalità e solidità richiesti dalla legge. In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- ha la responsabilità di esprimere pareri vincolanti riguardo alle problematiche di natura etica che potrebbero insorgere nell'ambito delle decisioni aziendali ed alle presunte violazioni del Codice Etico ad esso riferite dai Responsabili;
- deve seguire la revisione periodica del Codice Etico e dei suoi meccanismi di attuazione anche attraverso la presentazione di proposte di adeguamento;
- ha il compito di impostare ed approvare il piano di comunicazione e formazione etica;
- ha la responsabilità di ricevere e valutare insieme all'organo amministrativo eventuali comportamenti dei Destinatari contrari alla normativa della 231 del 2001

Art. 39 – Istituzione dell'Organismo di Vigilanza

1. MIDEA ITALIA S.r.l. ha costituito al proprio interno l'Organismo di Vigilanza, avente il compito di vigilare sull'attuazione e sul rispetto del presente Codice Etico e sui

modelli di organizzazione, gestione e controllo, di cui al D. Lgs. 231/2001, attuati coerentemente con il Codice stesso.

2. L'Organismo di Vigilanza è un organo dotato di indipendenza, di piena autonomia di azione e di controllo, la cui attività è caratterizzata da professionalità ed imparzialità, al quale è attribuita tale carica attraverso apposito atto deliberativo del Consiglio di Amministrazione.

3. I membri dell'Organo di Vigilanza durano in carica secondo quanto stabilito dall'atto di nomina e possono essere revocati dall'organo amministrativo solo per giusta causa.

Art. 40 – Funzioni di Audit

1. Le funzioni di *audit* sono attribuite all'Organismo di Vigilanza. Tale Organismo predispone il calendario di *audit* e può delegare all'esecuzione dello stesso professionisti esterni o responsabili/esperti aziendali. I responsabili aziendali di area che ricevono eventuali segnalazioni, provenienti dalla struttura di riferimento, delle eventuali violazioni del Codice Etico, ne riferiscono all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza ha libero accesso ai dati, alla documentazione ed alle informazioni utili per lo svolgimento delle attività di competenza.

I responsabili aziendali di area sono tenuti a collaborare fattivamente per l'espletamento delle attività sopra indicate.

Art. 41 – Segnalazioni

1. Tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, sono tenuti a segnalare verbalmente o per iscritto (rispetto alla natura della violazione) ed in forma non anonima, eventuali inosservanze del presente Codice, utilizzando i seguenti canali:

- email: ODV@midea.com
- Whistleblowing
- posta ordinaria: Milano (MI), Via Cremona n. 5 – 20145 –.

2. Gli autori interni di segnalazioni palesemente infondate sono soggetti a sanzioni di natura disciplinare, mentre gli autori esterni di segnalazioni palesemente infondate sono soggetti alle sanzioni previste dalla normativa vigente.

3. La Società tutela gli autori delle segnalazioni contro le eventuali ritorsioni cui possono andare incontro per aver riferito di comportamenti non corretti e ne mantiene riservata l'identità, fatti salvi gli obblighi di legge.

Art. 42 – Sistema disciplinare

1. La violazione delle norme del Codice Etico da parte dei suoi Destinatari lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, graduate secondo la "gravità della violazione", fermi restando gli altri rimedi di legge, ivi incluso il diritto all'eventuale risarcimento del danno.

2. I destinatari delle sanzioni possono essere tutti i Destinatari.

3. Rispetto ai lavoratori dipendenti, l'osservanza delle norme del Codice Etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104, 2105 e 2106 del Codice Civile e dei CCNL di categoria e contratti individuali.

Il sistema sanzionatorio è conforme a quanto previsto dalla Legge 20 maggio 1970 n. 300, dalle specifiche normative di settore, dalla contrattazione collettiva e dalle vigenti disposizioni aziendali.

4. Rispetto ai terzi destinatari (collaboratori esterni, consulenti, partners, fornitori etc.), la mancata osservanza delle norme del Codice Etico potrà costituire un inadempimento delle obbligazioni contrattuali in essere e, di conseguenza, comportare la risoluzione immediata del relativo contratto, fermo restando l'eventuale risarcimento danni.

5. Gli illeciti disciplinari vengono raccolti (in modo diretto o indiretto) dall'Odv che, dopo gli opportuni accertamenti per la verifica delle infrazioni, proporrà l'applicazione delle sanzioni previste dal Modello Organizzativo di Gestione e Controllo all'organo preposto cui spetta la decisione finale sulla sanzione da applicare.

Parte V Disposizioni finali

Art. 43 – Adozione del Codice Etico

1. L'adozione del presente Codice è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione in data 30 maggio 2025.