

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 20 ottobre 2021.

SOMMARIO

1. PREMESSA.....	2
2. DESTINATARI DEL CODICE ETICO	2
3. PRINCIPI ISPIRATORI DEL GRUPPO MAPS.....	2
I. Integrità di comportamento e rispetto di Leggi e Regolamenti	3
II. Ripudio di ogni discriminazione e tutela delle diversità.....	3
III. Centralità, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane	3
IV. Trasparenza ed etica degli affari	3
V. Innovazione	4
VI. Qualità, sicurezza e riservatezza dei dati.....	4
VII. Legalità e contrasto del terrorismo e della criminalità	4
VIII. Approccio al <i>business</i> e crescita sostenibile.....	4
4. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO	5
4.1. Nei rapporti con il personale	5
4.2. Nei rapporti con i clienti	6
4.3. Nei rapporti con le Pubbliche Amministrazioni.....	6
4.4. Nei rapporti con gli Azionisti	7
4.5. Nelle relazioni con l'esterno	7
4.6. Nei rapporti con le Autorità pubbliche di vigilanza	8
4.7. Nella gestione della contabilità	8
5. CONTROLLI E VERIFICHE	8
5.1. Vigilanza in materia di attuazione del Codice Etico.....	8
5.2. Segnalazioni	9
5.3. Provvedimenti disciplinari conseguenti alle violazioni.....	9
6. PRINCIPI ORGANIZZATIVI E DIFFUSIONE DEL CODICE	9
6.1. Diffusione, comunicazione e formazione	9
6.2. Procedure operative e protocolli decisionali.....	10
6.3. Sistema delle deleghe.....	10
7. DISPOSIZIONI FINALI	10
7.1. Conflitti con il Codice Etico	10
7.2. Iter di approvazione e modifiche.....	10

1. PREMESSA

Il Gruppo Maps (il “Gruppo”), costituito dalla Capogruppo Maps S.p.A e dalle sue controllate, adotta il presente Codice Etico (il “Codice Etico” o il “Codice”) per sancire i principi ispiratori e le norme che guidano i comportamenti, la cultura e l’attività di impresa del Gruppo. Il rispetto dei principi del presente Codice è considerato un presupposto fondamentale per instaurare rapporti di qualsivoglia natura con le società del Gruppo, al fine, tra gli altri, di prevenire i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

2. DESTINATARI DEL CODICE ETICO

Tutte le Persone che lavorano nel Gruppo e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con il Gruppo Maps, senza alcuna eccezione, si impegnano ad osservare i principi del Codice Etico nell’ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

Più precisamente, il Codice Etico è rivolto a:

- membri degli organi sociali delle società del Gruppo;
- dipendenti;
- consulenti esterni ed interni;
- fornitori di beni e servizi;
- clienti;
- qualsiasi soggetto che intrattenga rapporti contrattuali di qualsivoglia natura con il Gruppo.

Esigenza imprescindibile di ogni rapporto di proficua collaborazione con il Gruppo è rappresentata dal rispetto dei principi affermati nel Codice Etico. In tal senso, al momento della stipula dei contratti, la società rappresenta ai suoi interlocutori, mediante specifica clausola contrattuale, la presenza del Codice Etico e la possibilità di visionarlo in apposita sezione del sito internet “<https://mapsgroup.it/>”.

3. PRINCIPI ISPIRATORI DEL GRUPPO MAPS

Introduzione

I principi di seguito elencati sono ritenuti fondamentali ed è pertanto indispensabile che questi non rimangano meri enunciati, ma vengano tradotti in condotte concrete. Tutti i destinatari, nell’ambiente di lavoro, sono tenuti ad applicarli in modo corretto nello svolgimento della propria attività.

I valori fondamentali su cui si basa l’attività del Gruppo sono:

- I. Integrità di comportamento e rispetto di Leggi e Regolamenti;
- II. Ripudio di ogni discriminazione e tutela delle diversità;

- III. Centralità, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane;
- IV. Trasparenza ed etica degli affari;
- V. Innovazione;
- VI. Qualità, sicurezza e riservatezza dei dati;
- VII. Legalità e contrasto al terrorismo e alla criminalità;
- VIII. Approccio al *business* e crescita sostenibile.

I. Integrità di comportamento e rispetto di Leggi e Regolamenti

Il Gruppo Maps opera nel rigoroso rispetto della Legge e si adopera affinché i destinatari agiscano in tal senso.

Ogni destinatario è tenuto ad operare, in qualsiasi situazione, con integrità, trasparenza e coerenza, conducendo con onestà ogni rapporto di affari, nel più scrupoloso rispetto delle Leggi e dei Regolamenti che il Gruppo definisce e a cui è soggetto.

II. Ripudio di ogni discriminazione e tutela delle diversità

Il Gruppo non tollera alcuna forma di discriminazione, diretta o indiretta, in base all'età, identità e/o espressione di genere, orientamento sessuale, stato di salute, gravidanza, etnia, cultura, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose.

Promuove la valorizzazione di ogni persona, nel rispetto dell'integrità fisica, culturale e morale. Adotta, altresì, un atteggiamento che non si limita alla salvaguardia delle differenze, ma alla loro valorizzazione, nella convinzione della centralità e dello sviluppo delle peculiarità delle persone che fanno parte del Gruppo.

III. Centralità, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane

Il Gruppo riconosce la centralità delle risorse umane e ritiene che il contributo professionale delle persone che vi operano sia un fattore essenziale di successo e di sviluppo.

Pertanto, il Gruppo pone al centro del proprio operato quotidiano:

- il dialogo con le persone, basato su ascolto e condivisione della visione e della progettualità del Gruppo;
- la valorizzazione dei singoli, sforzandosi costantemente di individuare i contesti operativi e prospettici in cui ciascuno può trarre la massima soddisfazione e contribuire più efficacemente allo sviluppo del Gruppo;
- l'aggiornamento professionale, quale strumento concreto di crescita e di adeguamento del *set* di competenze alle esigenze del Gruppo e più in generale del mercato.

IV. Trasparenza ed etica degli affari

La storia e l'identità del Gruppo si manifestano concretamente in un'etica degli affari fondata sulla completa trasparenza, che implica:

- affidabilità, intesa quale generale garanzia di rispetto degli impegni assunti ed in particolare correttezza in ambito contrattuale, per cui i contratti devono essere eseguiti secondo buona fede, con lealtà e rispetto degli interessi altrui;
- solidità, relativa a società che poggiano su solide basi patrimoniali e finanziarie e su *asset* di soluzioni e competenze completamente allineati alle dichiarazioni e agli impegni assunti dal Gruppo;
- condivisione e fruibilità delle informazioni e della conoscenza; fermi restando gli ambiti di riservatezza definiti dalle norme e dai regolamenti e dal completo rispetto delle persone, il Gruppo

sostiene la condivisione delle informazioni e promuove strumenti ed approcci che ne consentano la reale fruizione, nella certezza che la trasparenza sia base per un rapporto corretto e proficuo tra le persone del Gruppo e tra il Gruppo e i propri *stakeholder*.

V. Innovazione

Il Gruppo pone al centro del proprio sviluppo l'innovazione. Le società si impegnano a studiare e realizzare nuove soluzioni che rispondano in modo innovativo alle esigenze dei propri clienti. L'innovazione si concretizza anche nella continua ricerca di nuovi modelli di svolgimento delle proprie attività e in un approccio innovativo alla proposizione delle proprie soluzioni al mercato.

VI. Qualità, sicurezza e riservatezza dei dati

Il Gruppo si impegna ed è responsabile nell'assicurare la massima qualità possibile in ogni attività svolta e di ogni soluzione utilizzata dai propri clienti, nel rispetto degli impegni contrattuali e delle *best practices* di mercato. Garantisce inoltre la sicurezza e la riservatezza dei dati oggetto della propria attività, consapevole del valore che i dati rivestono, in particolare nell'ambito di azione delle società del Gruppo.

VII. Legalità e contrasto del terrorismo e della criminalità

Il Gruppo crede profondamente nei valori democratici e condanna qualsiasi attività che possa avere finalità di terrorismo, di eversione dell'ordine democratico o di prevaricazione. L'organizzazione, inoltre, condanna qualsiasi attività di stampo criminale e si impegna a sostenere al proprio interno e nel proprio contesto iniziative e comportamenti che favoriscano un clima di legalità e rispetto.

VIII. Approccio al *business* e crescita sostenibile

Il Gruppo si impegna a perseguire i propri obiettivi di crescita in modo sostenibile, partendo dalla consapevolezza di come le proprie azioni abbiano un impatto sugli *stakeholders* e più in generale sul contesto in cui opera. L'approccio al *business* è dunque guidato dal rispetto e dalla responsabilità. La sostenibilità di Maps Group si ispira inoltre su di un modello di responsabilità condivisa che, promossa dai massimi livelli del *management*, coinvolge tutti i dipendenti e ogni funzione aziendale.

L'approccio al *business* del Gruppo trova concreta applicazione principalmente nei seguenti ambiti:

- migliorare la qualità della vita delle proprie persone, favorendo l'applicazione di modelli di lavoro che tengano conto delle loro esigenze e promuovendo un ambiente che consenta loro di trovare appagamento professionale e personale e del contesto, tramite lo studio e la diffusione di soluzioni e di servizi che contribuiscano a migliorare l'ambiente sociale;
- proteggere e rispettare l'ambiente, favorendo consumi sostenibili, solidali e responsabili, ponendo l'attenzione anche alle semplici azioni quotidiane, con il duplice intento di ridurre gli impatti diretti e di promuovere una mentalità di rispetto ambientale e di generale parsimonia nel consumo di risorse;
- favorire la creazione di nuovi posti di lavoro e il mantenimento dell'impiego corrente, tenendo conto, nella scelta delle opportunità di approvvigionamento di forza lavoro, del sostegno al territorio e della restituzione;
- promuovere in generale la cultura del rispetto umano e del rispetto per il pianeta, cercando di rendere concreto questo obiettivo attraverso la propagazione di messaggi coerenti in tutte le occasioni possibili.

IX. Separazione delle funzioni

Il Gruppo si impegna affinché il proprio sistema organizzativo sia fondato sul criterio di separazione tra chi decide, chi esegue e chi controlla.

Ogni operazione e/o attività deve essere lecita, autorizzata, coerente, documentata, verificabile, in conformità al principio di tracciabilità ed alle procedure aziendali. In particolare, le procedure aziendali devono consentire l'effettuazione di controlli sulle operazioni, sui processi autorizzativi e sull'esecuzione delle operazioni medesime.

4. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

Introduzione

Le regole contenute nella presente sezione hanno lo scopo di indicare ai destinatari del presente Codice Etico i comportamenti da osservare durante lo svolgimento delle varie attività, in conformità ai valori cui si ispira il presente documento. Tali principi vengono meglio esplicitati nel Codice di Condotta adottato dal Gruppo.

4.1. Nei rapporti con il personale

a. Selezione del personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati con le esigenze interne, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati, evitando qualunque forma di discriminazione ed adottando opportune cautele per evitare favoritismi.

b. Costituzione del rapporto di lavoro

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro o di stage. Non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

c. Ambiente di lavoro

La Società ritiene prioritaria la creazione di un ambiente di lavoro positivo orientato alla massima collaborazione reciproca, al lavoro di squadra e alla condivisione degli obiettivi, nel quale ciascuno possa esprimere le proprie potenzialità, libero da ogni condizionamento o da qualsiasi forma di intimidazione.

d. Tutela della persona

Sono favorite forme di flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolino tutto il personale, con particolare riguardo alle persone in stato di maternità, nonché a coloro che devono prendersi cura della prole e di altri familiari in stato di necessità.

e. Valorizzazione e formazione delle risorse

Il Gruppo mette a disposizione delle persone strumenti e percorsi formativi, con l'obiettivo di valorizzare e sviluppare le specifiche competenze del personale.

È prevista una formazione ricorrente, ad esempio in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro, in materia di gestione 231, privacy, sicurezza e gestione dei dati.

f. Sicurezza e salute

Il Gruppo si impegna ad offrire un ambiente di lavoro in grado di proteggere la salute e la sicurezza del proprio personale, diffondendo e consolidando una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutto il personale.

In particolare, tutte le società adottano le misure generali di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro prescritte dalla normativa, con particolare riferimento a quanto dispone il D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

g. Tutela della privacy

Nel trattamento dei dati del proprio personale, il Gruppo si attiene alle disposizioni contenute nel Regolamento UE 2016/679, cd. “*General Data Protection Regulation – GDPR*”, e nel D.L-gs. 196/2003 così come modificato dal D.Lgs. n. 101/2018.,

In generale, il Gruppo pone la massima attenzione al trattamento di tutte le informazioni riferite al personale, consapevole della rilevanza e della delicatezza delle stesse.

4.2. Nei rapporti con i clienti

Maps fornisce informazioni accurate, complete e veritiere in modo da consentire al cliente una decisione razionale e consapevole in merito alla fornitura di propri servizi o soluzioni ed in generale in merito a tutte le possibilità di collaborazione. Pertanto, la stessa promuove e adotta uno stile di comunicazione fondato su completezza, chiarezza, trasparenza, collaborazione e cortesia.

Tutte le informazioni acquisite, in modo diretto o indiretto, sulla clientela sono utilizzate e conservate con la massima riservatezza ed il rispetto della vigente normativa sulla privacy.

4.3. Nei rapporti con le Pubbliche Amministrazioni

Maps ispira ed adegua la propria condotta, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, ai principi di legalità, correttezza e trasparenza. Su questa base, le persone incaricate da Maps di seguire una qualsiasi trattativa, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione non devono per nessuna ragione cercare di influenzarne impropriamente le decisioni né tenere comportamenti illeciti o non coerenti con i principi enunciati in questo Codice Etico o nel Codice di Condotta che possano alterare l'imparzialità di giudizio del rappresentante della Pubblica Amministrazione.

Le persone incaricate dall'organizzazione aziendale alla gestione dei rapporti con qualsivoglia autorità della Pubblica Amministrazione devono verificare che le informazioni rese con qualunque modalità ed a qualunque titolo siano rispondenti al vero, complete, accurate e chiare.

I. Rapporti di lavoro con ex dipendenti della Pubblica Amministrazione

L'assunzione ovvero la definizione di altri rapporti di lavoro con ex dipendenti della Pubblica Amministrazione che nell'esercizio delle proprie funzioni abbiano intrattenuto rapporti con Maps o loro parenti e/o affini, avvengono nel rigoroso rispetto delle procedure standard per la selezione del personale e senza alcun favoritismo.

E' di norma vietato instaurare rapporti di lavoro con ex dipendenti della Pubblica Amministrazione o loro familiari nei due anni successivi al compimento di un atto, di competenza dei predetti soggetti ed espressione del relativo potere discrezionale, da cui sia derivato un vantaggio per il Gruppo.

II. Sovvenzioni, finanziamenti e Appalti Pubblici

È proibito destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi, contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dall'Unione Europea, dallo Stato o da altro Ente Pubblico, anche se di modico valore.

In caso di partecipazione a procedure di evidenza pubblica, i destinatari del presente Codice Etico sono tenuti ad operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale, evitando in particolare di indurre le Pubbliche Amministrazioni ad operare indebitamente in favore della Società.

Nelle pratiche volte ad ottenere concessioni, finanziamenti contributi da parte dell'Unione Europea, dello Stato o di altro Ente Pubblico o nelle gare pubbliche d'appalto non è consentito il ricorso a dichiarazioni o documenti manipolati o falsificati o per il tramite di informazioni omesse o, in generale, il compimento di artifici o raggiri.

III. Regali e omaggi

Nessun destinatario può elargire denaro oppure offrire vantaggi economici o di altra natura a soggetti della Pubblica Amministrazione a scopo di ottenere incarichi, vantaggi personali o benefici per il Gruppo.

Qualora un dipendente, consulente o qualunque persona operi per conto di Maps riceva, da parte di un componente della Pubblica Amministrazione, richieste esplicite o implicite di vantaggi, ne deve informare immediatamente l'Organismo di Vigilanza attraverso i canali previsti nella procedura di *whistleblowing*, così da consentire le opportune verifiche. Maps Group si è dotata di una specifica Procedura regolante l'erogazione di omaggi e liberalità.

4.4. Nei rapporti con gli Azionisti

La Capogruppo Maps, quotata al segmento Euronext Growth Milan di Borsa Italiana, si impegna a soddisfare il diritto degli Azionisti, nonché dei potenziali investitori, ad ottenere informazioni e notizie riguardanti Maps quanto più possibile complete ed esaurienti, tali da consentire scelte di investimento consapevoli.

In tale ottica, Maps informa tempestivamente ed adeguatamente il pubblico di ogni operazione o decisione rilevante, provvedendo a rendere disponibili sul proprio sito Internet, ed attraverso ogni canale istituzionale appropriato ogni documento rilevante ai sensi di legge sull'andamento della Società. Gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori di Maps che, nell'ambito delle responsabilità a loro assegnate, vengono a conoscenza di informazioni "*price sensitive*" non disponibili al pubblico concernenti, direttamente o indirettamente, la Società o il titolo Maps, sono tenuti alla loro corretta gestione. A tal proposito Maps ha adottato una apposita Procedura che disciplina il trattamento e la comunicazione, sia all'interno che all'esterno dell'ambito aziendale, di documenti e informazioni riguardanti la Società e le sue controllate, pubblicata nel sito aziendale <https://mapsgroup.it/>.

4.5. Nelle relazioni con l'esterno

I. Efficacia esterna del Codice Etico

Chiunque, per conto del Gruppo, entri in contatto con soggetti terzi con cui l'organizzazione intenda intraprendere relazioni commerciali o sia con gli stessi tenuta ad avere rapporti istituzionali, sociali, politici o di qualsivoglia natura, ha l'obbligo di:

- esigere il rispetto degli obblighi del Codice Etico nello svolgimento delle loro attività;
- adottare le iniziative necessarie, in caso di rifiuto da parte dei soggetti terzi di adeguarsi completamente al Codice Etico, informando l'Organismo di Vigilanza.

II. Pratiche concorrenziali

Per il Gruppo Maps è di primaria importanza che il mercato sia basato su una concorrenza corretta e leale. Tutte le società del Gruppo si impegnano, pertanto, a competere lealmente sul mercato rispettando le regole

della concorrenza, nonché ad osservare scrupolosamente le leggi in materia, collaborando, se necessario, con le Autorità regolatrici del mercato.

4.6. Nei rapporti con le Autorità pubbliche di vigilanza

I destinatari del presente Codice Etico si impegnano:

- ad osservare scrupolosamente le disposizioni emanate dalle competenti istituzioni o Autorità Pubbliche di Vigilanza per il rispetto della normativa vigente nei settori connessi alle rispettive aree di attività;
- a non presentare, nell'ambito delle istruttorie incorrenti con Istituzioni e/o Autorità Pubbliche di Vigilanza, istanze o richieste contenenti dichiarazioni non veritiere;
- ad ottemperare ad ogni richiesta proveniente dalle sopra citate istituzioni o Autorità nell'ambito delle rispettive funzioni di vigilanza, prestando – ove richiesto – piena collaborazione ed evitando comportamenti di tipo ostruzionistico.

4.7. Nella gestione della contabilità

La contabilità della Società risponde ai principi generalmente accolti di verità, accuratezza, chiarezza, tempestività, completezza e trasparenza del dato registrato.

Il Gruppo vincola coloro che svolgono la funzione di revisione alla veridicità e correttezza dei dati e delle informazioni.

I soggetti che vengano a conoscenza di casi di omissione, falsificazione o trascuratezza nelle registrazioni contabili o nelle documentazioni di supporto sono tenuti a riferirne tempestivamente al proprio superiore ovvero all'Organismo di Vigilanza.

5. CONTROLLI E VERIFICHE

Il Gruppo ha sviluppato un insieme di strumenti, procedure e meccanismi idonei a gestire il funzionamento ed il monitoraggio dell'organizzazione ed al fine di predisporre un valido sistema di controllo interno, che sia condiviso da tutti i dipendenti e collaboratori.

Le società del Gruppo garantiscono, a tutti i livelli, la disponibilità, attraverso le persone competenti, a fornire tutte le informazioni e la visione dei documenti, richiesti dagli organi di revisione e di controllo, nonché dall'Autorità pubbliche competenti.

5.1. Vigilanza in materia di attuazione del Codice Etico

Il compito di verificare l'attuazione e l'applicazione del Codice Etico ricade su:

- Responsabili di funzione, relativamente all'operato dei propri collaboratori;
- Funzioni interne con compiti di controllo (es. Responsabile Sistema di Gestione Qualità, Responsabile Sistema di Gestione Sicurezza Informatica, *Compliance Manager*, ecc.);
- Funzione di *Internal auditor* (per le parti di competenza);
- Consiglio di Amministrazione;
- Organismo di Vigilanza.

Competono all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- comunicare al Consiglio di Amministrazione, per l'assunzione dei provvedimenti opportuni, le segnalazioni ricevute in materia di violazioni del Codice Etico;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantire la coerenza con il Codice Etico;
- promuovere la revisione periodica del Codice Etico; a tal fine l'Organismo di Vigilanza formula le opportune proposte al Consiglio di Amministrazione che provvede a valutarle ed, eventualmente, ad approvarle e formalizzarle.

L'Organismo di Vigilanza mantiene i requisiti di autonomia ed indipendenza, assume poteri di indagine e controllo, nonché poteri di iniziativa per l'espletamento delle funzioni assegnate.

5.2. Segnalazioni

Tutti i destinatari del Codice Etico sono tenuti a segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza qualunque situazione anomala e/o potenzialmente a rischio sotto il profilo della commissione di reati.

A tale scopo, il Gruppo ha attivato e mette a disposizione dei destinatari specifici canali per la presentazione di segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del presente Codice Etico e dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione. Le segnalazioni dovranno pervenire con le modalità indicate nell'apposita procedura di Whistleblowing (Allegato 1).

5.3. Provvedimenti disciplinari conseguenti alle violazioni

Le disposizioni del presente Codice Etico sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dal personale, nonché dai soggetti aventi rapporti commerciali con il Gruppo.

La violazione dei principi e dei comportamenti indicati nel Codice Etico compromette il rapporto di fiducia tra la società e gli autori della violazione, siano essi amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori, clienti o fornitori.

In caso di violazioni del Codice Etico, il Gruppo adotta nei confronti dei responsabili delle violazioni stesse idonei provvedimenti disciplinari, per cui si rinvia al Documento "Sistema disciplinare" ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Requisito fondamentale di detti provvedimenti è la proporzionalità rispetto alla violazione rilevata. Tale proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- gravità della violazione;
- tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore, tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale;
- eventuale recidiva.

6. PRINCIPI ORGANIZZATIVI E DIFFUSIONE DEL CODICE

6.1. Diffusione, comunicazione e formazione

Il Gruppo si impegna a favorire e garantire adeguata conoscenza del Codice Etico divulgandolo presso i soggetti interessati mediante apposite ed adeguate attività di comunicazione. Garantisce inoltre un adeguato

programma di formazione e una continua sensibilizzazione dei valori e delle norme etiche contenuti nel Codice.

6.2. Procedure operative e protocolli decisionali

Il presente Codice Etico forma parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalle società del Gruppo al fine della prevenzione dei reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'organizzazione stessa da parte dei soggetti indicati dal D. Lgs. 231/2001.

Allo scopo di prevenire violazioni delle normative vigenti, nonché del Codice Etico stesso, il Gruppo prevede l'adozione di procedure specifiche da parte di tutti coloro che intervengono nel processo operativo, finalizzate all'identificazione dei soggetti responsabili dei processi di decisione, autorizzazione e svolgimento delle operazioni stesse.

6.3. Sistema delle deleghe

Il Gruppo si avvale di un sistema di deleghe sulla base del quale determinate attività possono essere poste in essere soltanto da soggetti a ciò espressamente autorizzati perché muniti di potere attribuito mediante apposita delega e/o procura notarile.

È infatti necessario che le singole operazioni siano svolte nelle varie fasi da soggetti diversi, le cui competenze siano chiaramente definite e conosciute nell'ambito dell'organizzazione in modo da evitare che siano attribuiti poteri illimitati o eccessivi a singoli soggetti. Il sistema delle deleghe, lungi dal costituire una deresponsabilizzazione delle figure apicali, è funzionale al miglior perseguimento degli obiettivi del Gruppo, valorizzando le specializzazioni e garantendo un controllo effettivo e maggiormente ravvicinato.

7. DISPOSIZIONI FINALI

7.1. Conflitti con il Codice Etico

Nei casi in cui anche una sola delle disposizioni del presente Codice Etico dovesse entrare in conflitto con le disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle procedure, il Codice Etico prevarrà su qualsiasi di queste disposizioni.

7.2. Iter di approvazione e modifiche

Il presente Codice Etico è stato originariamente approvato dal Consiglio di Amministrazione aziendale in data e aggiornato, sempre dal CdA, in data 20 ottobre 2021.

Ogni variazione e/o integrazione del presente Codice Etico sarà approvata dal Consiglio di Amministrazione previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza e diffusa tempestivamente a tutti i destinatari dello stesso.

Il Presidente del CdA

