

CODICE ETICO

 CONTRADER

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL
D. LGS. n. 231/2001**

**II CODICE ETICO EX D.LSG 231/01
ED. 0 REV. 0 1 03.02.2020**

*Aggiornato alla data del 10 gennaio 2020 (ultimo provvedimento inserito: Legge 19 dicembre 2019, n. 157)
Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231*

*"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche
prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"
pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001*

PREMESSA

WHISTLEBLOWING.

L'ADOZIONE DEL MODELLO ETICO DI CONTRADER

MISSION

I PRINCIPALI SETTORI DI RIFERIMENTO SONO:

I COMPORTAMENTI NON ETICI ED IL VALORE DELLA REPUTAZIONE.

AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

MODALITÀ DI MODIFICA ED INTEGRAZIONE DEL CODICE

PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO

GENERALITÀ

ONESTÀ ED IMPARZIALITÀ

TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELL'INFORMAZIONE

RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI

LOTTA ALLA CORRUZIONE ED AI CONFLITTI D'INTERESSE

RELAZIONI CON I SOCI E VALORIZZAZIONE DEGLI INVESTIMENTI

CENTRALITÀ DELLA PERSONA

TUTELA DELL'IMMAGINE

SALUTE E SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO

TUTELA DELL'AMBIENTE

NORME E STANDARD DI COMPORTAMENTO

GENERALI

TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI

OMAGGI, REGALIE E ALTRE FORME DI BENEFICI

ACCURATEZZA DELLE SCRITTURE CONTABILI E RISPETTO DELLE PROCEDURE

CRIMINALITÀ ORGANIZZATA E RICICLAGGIO

TUTELA DEL CAPITALE SOCIALE, DEI CREDITORI E DEL MERCATO

RAPPORTI CON I MEDIA

SOCI

PARTECIPAZIONE AL GOVERNO DELLA SOCIETÀ

RISPETTO DEGLI STANDARD DI RIFERIMENTO

LE RISORSE UMANE INTERNE

I CLIENTI

FORNITORI

LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

COLLETTIVITÀ

CONTRIBUTI E SPONSORIZZAZIONI

ATTUAZIONE E CONTROLLO

PREMESSA



La Contrader srl è una società di consulenza IT multi settore che opera da anni in un contesto sia nazionale che internazionale, attivamente coinvolta nel raccogliere e soddisfare le esigenze tecnologiche all'interno dei dipartimenti IT soprattutto di aziende finanziarie ed assicurative, supportando e consigliando i propri Clienti e Partner su attività di sviluppo, design e management di progetti anche ad elevata criticità. Pertanto, al fine di ottenere il massimo risultato operativo possibile è indispensabile che essa operi nel pieno rispetto delle leggi e dei principi di chiarezza e trasparenza, finalità questa che Contrader srl intende perseguire mediante l'adozione del suo Modello Etico di cui il presente Codice Etico ne rappresenta la sua "Carta Costituzionale", cioè una carta dei diritti e dei doveri morali che definisce la responsabilità etico - sociale di ogni membro dell'organizzazione aziendale.

Il presente Codice Etico esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione dei business e di tutte le attività aziendali assunti da tutti i dipendenti e collaboratori di Contrader, nel rispetto dei legittimi interessi dei soci, dipendenti, clienti, fornitori e partner commerciali e della collettività in cui Contrader è presente con le proprie attività.



WHISTLEBLOWING

Il 25 novembre 2017 è stato definitivamente approvata la disciplina sul whistleblowing.

La Legge n. 179/2017 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" ha disciplinato l'istituto del whistleblowing per il settore pubblico e privato.

La normativa di riferimento chiarisce come devono comportarsi le Aziende soggette al Modello 231 per il Whistleblowing.

La disciplina del whistleblowing nasce come legge volta a tutelare i soggetti che segnalano, hanno segnalato, o vogliono segnalare illeciti nell'ambito di un rapporto lavorativo, e che potrebbero ritorcersi contro lo stesso soggetto, in seguito alla denuncia.

Per la prima volta, nel 2012 con la Legge n. 190 del 6 novembre 2012, si è iniziato a parlare di whistleblowing, limitatamente al settore pubblico e con una successiva Direttiva n. 2004/39/CE, approvata in Italia con il D.Lgs. 3 agosto 2017, si è ampliato l'ambito di applicazione anche al settore privato.

Innanzitutto, è stato modificato il D.Lgs. 231/2001 che riguarda la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, in particolare, il d.lgs. 231/2001 si pone l'obiettivo di esonerare o limitare le responsabilità per le società che adottino il Modello di Organizzazione gestione e controllo. Le modifiche riguardano, principalmente, la possibilità di segnalare reati, irregolarità, o an-

che il non utilizzo dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati dall'azienda, garantendo la tutela del segnalante e il suo anonimato.

Si vede, quindi, come la disciplina del whistleblowing è strettamente collegata alla disciplina della Privacy.

Il Garante per la protezione dei dati personali già nel 2009 aveva posto la sua attenzione sulla disciplina del whistleblowing, evidenziando un problema nel sistema disciplinare. Il Garante, ha dunque, sollecitato la disciplina del whistleblowing, evidenziando anche i punti che questa avrebbe dovuto specificare. I due punti cardine della disciplina possono essere così riassunti: a) la disciplina si applica solo alle società che hanno adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001; b) la disciplina pone delle limitazioni riguardo "l'anonimato" del segnalante, se le informazioni risultano false (direttiva 95/46/CE che sul punto non è molto difforme dal Regolamento GDPR).

Sembra evidente, che la disciplina del whistleblowing, deve integrarsi con il Regolamento UE 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati.

Secondo il GDPR, dunque, la disciplina del whistleblowing dovrà necessariamente rispettare i seguenti punti: a) definire esaurientemente i ruoli attribuiti ai vari attori coinvolti nella procedura anche dal punto di vista dell'organigramma privacy; b) garantire

adeguate misure di sicurezza del dato personale e/o sensibile trattato; c) in caso di multinazionali, disciplinare le modalità di eventuali trasferimenti di dati tra Stati extra-europei; d) disciplinare il diritto di accesso del soggetto segnalato agli atti.

QUALI ADEMPIMENTI IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING PER LE AZIENDE SOGGETTE AL MODELLO 231?

Nel settore privato, le Aziende soggette al Modello di Organizzazione e Gestione 231, sono tenute a:

Prevedere uno o più canali per consentire la segnalazione di condotte illecite, e almeno uno con modalità informatiche, che garantiscano la totale riservatezza dell'identità del segnalante (whistleblower) e del contenuto della segnalazione;

Contemplare misure aggiuntive che tutelino l'identità del segnalante anche in tutte le fasi successive alla segnalazione in senso stretto;

Osservare il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti di chi segnala.

PUNTO CHIAVE: LA TUTELA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE E LA MASSIMA RISERVATEZZA

Se da un lato la normativa prevede che il lavoratore segnalante non possa in alcun modo subire ripercussioni per la sua segnalazione ed essere, per esempio, demansionato, trasferito o licenziato, dall'altro stabilisce che le denunce di illeciti debbano essere fondate e circostanziate su fatti precisi e concordanti.

Nelle Aziende private, le segnalazioni sono solitamente destinate e gestite dall'Organismo di Vigilanza (OdV) ma non si esclude che il destinatario possa essere anche un ente o soggetto terzo, il Re sponsabile della compliance o un comitato di diversi soggetti (es. Legale, Responsabile compliance etc).

I compiti dell'Organismo di Vigilanza in ambito whistleblowing concernono l'aggiornamento del MOG e del Regolamento dell'OdV, la verifica dei canali predisposti alla segnalazione degli illeciti, la vigilanza sul rispetto del divieto di ripercussioni nei confronti del segnalante e le eventuali attività di formazione necessaria.

La recente Direttiva UE 1937/2019 ha esteso l'obbligo di istituzione di canali interni sicuri per la segnalazione di illeciti anche a tutte le Aziende con più di 50 dipendenti.

L'ADOZIONE DEL MODELLO CONTRADER



L'adozione del presente Codice Etico risponde altresì alle esigenze espresse dal Decreto Legislativo n. 231/2001, che ha introdotto la responsabilità in sede penale anche di società ed enti, per alcune fattispecie di reato commesse nell'interesse oppure a vantaggio degli stessi da:

persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo degli enti medesimi;

persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella "penale" della persona fisica che ha realizzato materialmente la condotta - reato. La tipologia dei reati destinati a comportare la responsabilità amministrativa a carico degli Enti riguarda, in particolare, i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio ed i cosiddetti "reati societari". Il sopracitato decreto legislativo invita le imprese ad adottare metodologie e procedure atte a prevenire ed evitare comportamenti che possano costituire reato pertanto, il Codice Etico di Contrader srl, non si limita a designare le linee guida comportamentali riferite alle attività a rischio penale, ma, in un'ottica più generale indica il ruolo ed i rapporti di Contrader srl con le sue funzioni apicali, di rappresentanza, di amministrazione,

di direzione, di gestione e controllo ed a loro sottoposti, ovvero da parte di tutte le unità organizzative dotate di autonomia finanziaria e funzionale, fornitori e partner, al fine ultimo di prevenire, per quanto possibile, i reati di cui al D.Lgs. 231/01. 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 Etico.

Il Codice Etico ha validità sia in Italia che all'estero ed è vincolante per tutti i lavoratori e collaboratori nonché per imprese controllate, collegate o partecipate cui Contrader srl renderà nota l'esigenza di tenere una condotta in linea con i principi generali dallo stesso sanciti, che integrano e non sostituiscono il rispetto delle normative civili, penali, amministrative e contrattuali, cui tutti i cittadini sono tenuti. L'emanazione del Codice Etico da parte di Contrader srl è uno degli strumenti posti in essere dalla società al fine di garantire la diffusione e l'osservanza di principi, norme e standard generali di comportamento atti alla salvaguardia dei valori etici di riferimento.

MISSION

CONTRADER è una società con esperienza pluriennale in ambito ICT, esperta nella realizzazione di progetti e nella consulenza aziendale ad altissima specializzazione nel settore ICT e nello Sviluppo di Componenti Software, il cui oggetto sociale è analiticamente riportato nel testo dello Statuto Sociale approvato (che qui si intende integralmente richiamato). Contrader vuole essere un importante player all'interno della crescita, dell'era digitale, dell'industria 4.0 attraverso il un chiaro dialogo e continuo confronto con i propri Clienti e Partner, supportandoli ogni giorno nelle scelte strategiche e di sviluppo che è necessario affrontare. La sua mission è offrire un servizio tecnologico d'eccellenza, conforme alle leggi ed agli standard di riferimento in ogni ambito d'interesse primo tra tutti la legalità! In considerazione del fatto che gli stakeholder sono quei soggetti – individui, gruppi, società, organizzazioni, istituzioni – il cui apporto concorre alla realizzazione della missione sociale di Contrader o che, comunque, hanno interesse al suo perseguimento, essendo influenzati dagli effetti diretti o indiretti dell'attività della società. Il mantenimento, lo sviluppo di rapporti fiduciosi e la reciproca cooperazione con gli stakeholder costituisce quindi interesse primario della società, anche al fine della reciproca soddisfazione delle parti coinvolte.



I PRINCIPALI SETTORI DI RIFERIMENTO SONO:

FINANZIARIO

Contrader è attivamente coinvolta nel raccogliere e soddisfare le esigenze tecnologiche all'interno dei dipartimenti IT delle aziende finanziarie ed assicurative, supportando e consigliando i propri Clienti e Partners su attività di sviluppo, design e management di progetti anche ad elevata criticità.

IT GOVERNANCE

Controllo delle pratiche e dei servizi offerti dai dipartimenti IT è un'analisi fondamentale al fine di comprendere se sono soddisfatti tutti i bisogni del business o se è necessario intervenire per migliorare la qualità e l'efficienza.

MANIFATTURIERO

L'avvento della robotica industriale e di sensoristiche all'avanguardia stanno comportando una profonda evoluzione nella modalità di produzione dell'industria automobilistica e manifatturiera. Contrader supporta le evoluzioni tecnologiche che stanno caratterizzando questo settore, accompagnando i Clienti e Partner verso le massime performances in termini di tecnologie e di servizi offerti.

FARMACEUTICO - Anche nell'ambito farmaceutico e biotecnologico si è partecipato negli ultimi anni di una crescita tecnologica molto rapida sia dei sistemi di automazione e sensoristica di controllo applicata agli impianti di produzione, che di un utilizzo sempre più diffuso della tecnologia in ambito commerciale e di marketing, con il fine di accorciare le distanze con i propri clienti.

ENERGETICO

L'avanzamento tecnologico del settore energetico sia nell'ambito Oil&Gas che in quello delle energie rinnovabili, richiede la progettazione di sistemi sempre più avanzati dal punto di vista tecnologico e trarre la maggiore efficienza produttiva possibile. La grande esperienza cumulata da Contrader su attività e progetti di rinnovamento tecnologico è posta a servizio di tutti i nostri clienti e Partner.

MILITARE

I COMPORTAMENTI NON ETICI ED IL VALORE DELLA REPUTAZIONE.

Non sono etici e quindi conformi al codice Etico quei comportamenti assunti da chiunque, singolo od organizzazione, per conto di Contrader, che costituiscono violazione dei diritti della persona e della personalità, delle regole della civile convivenza, dei corretti rapporti sociali e commerciali, così come previsti e disciplinati da leggi e regolamenti. Nella conduzione degli affari i comportamenti non etici compromettono il rapporto di fiducia e possono favorire atteggiamenti ostili nei confronti della società. La buona reputazione di Contrader favorisce gli investimenti da parte dei soci, degli investitori esterni e istituzionali, attrae le migliori risorse umane, favorisce i rapporti con gli interlocutori commerciali, imprenditoriali e finanziari, consolida l'affidabilità nei confronti dei creditori e la serenità dei rapporti con i fornitori ed i rapporti con le Pubbliche Amministrazioni. Di contro, le condotte non rispondenti od improntate al rispetto dei principi codicisticamente stabiliti, compromettono, ai sensi dell'etica aziendale, il rapporto di fiducia esistente tra Contrader e le altre società, favorendo, inevitabilmente, il sorgere di atteggiamenti ostili nei confronti della società.

AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

Le norme del presente Codice si applicano, senza alcuna eccezione, a tutti gli interlocutori di Contrader srl, a tutti gli stakeholder di Contrader, a tutti i dipendenti della Contrader srl, a tutti i collaboratori, consulenti, fornitori, appaltatori della Contrader srl e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con Contrader srl.

Il presente Codice si applica, altresì, a tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa, nonché a coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società ed a tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Contrader srl.

Tutti i summenzionati soggetti, hanno pertanto l'obbligo di conoscere le norme e di astenersi da comportamenti contrari alle stesse.

Ogni dipendente e collaboratore della Società ha, altresì, il dovere di:

- rivolgersi ai propri superiori e/o all'Organismo di Vigilanza ogni qual volta si presenti la necessità di ottenere chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire tempestivamente ai superiori e/o all'Organismo di Vigilanza qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni delle norme del Codice e qualsiasi richiesta gli sia stata rivolta di violarle;
- collaborare con le strutture deputate a verificare ogni sua possibile violazione.

Contrader si impegna alla diffusione del presente Codice Etico, alla corretta interpretazione dei suoi contenuti e alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che favorisca la piena applicazione dello stesso. Copia del presente Codice è consegnata all'Amministratore Unico.

I principi ed i contenuti del Codice sono comunicati formalmente a tutti i dirigenti della Contrader ed ai responsabili di funzione mediante consegna del presente documento, che è altresì portato a conoscenza dei dipendenti e di tutti coloro ai quali si ap

plica, al momento dell'instaurazione del rapporto con la Società. Il Codice è inoltre disponibile in formato elettronico sul sito internet dell'azienda, all'indirizzo www.Contrader.it, ed una sua copia cartacea è a disposizione in azienda all'ingresso presso la reception.

MODALITÀ DI MODIFICA ED INTEGRAZIONE DEL CODICE

L'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) di cui al Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 adottato dalla Contrader srl., propone all'Amministratore unico, in occasione del report, le eventuali modifiche ed integrazioni da apportare al presente Codice indicandone contestualmente i motivi.

Le modifiche ed integrazioni del Codice Etico, di cui al punto che precede, potranno essere apportate con apposito provvedimento dell'Amministratore Unico.



PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO

GENERALITÀ

I principi etici e le norme di comportamento indicati nel presente documento hanno valore primario ed assoluto. La convinzione di agire in qualche modo a vantaggio dell'azienda non giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con essi.

ONESTÀ ED IMPARZIALITÀ

L'onestà rappresenta il principio etico di riferimento per tutte le attività poste in essere dalla Società per il compimento della propria missione. I dipendenti ed i collaboratori di CONTRADER srl sono tenuti a rispettare le leggi vigenti nazionali e comunitarie, i regolamenti o codici interni e, ove applicabili, le norme di deontologia professionale. In nessun caso è giustificata o tollerata dalla Società una condotta in violazione di tali norme e la Società stessa non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intenda allinearsi al principio di legalità. I Destinatari svolgono i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse aziendale senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare in qualità di dipendente o nominato di CONTRADER srl o, in ogni caso, dell'incarico affidatogli come suo collaboratore. I Destinatari devono essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti. I rapporti con gli stakeholder, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto. Nell'espletamento dei propri compiti, tutti i destinatari del presente Codice Etico antepongono il rispetto della legge a qualunque altro interesse, ispirando le proprie decisioni e i propri comportamenti all'onestà. Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi interlocutori, CONTRADER srl non consente alcun tipo di discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e sindacali o alla credenze religiose dei medesimi. Il dipendente e collaboratore deve respingere ogni pressione illegittima, ancorché proveniente dai suoi superiori, dandone immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza, attenendosi alle corrette modalità di svolgimento dell'attività che gli compete. Qualora possa influire sullo svolgimento di procedure di affidamento di lavori, servizi o forniture, di un contenzioso o di una selezione interna e/o esterna di personale, il dipendente e collaboratore non può accettare né tener conto di raccomandazioni o segnalazioni, comunque denominate, in qualunque forma a favore o in danno di partecipanti o interessati. Nel caso in cui il dipendente e il collaboratore subisca pressioni, lusinghe o richieste di favori che riguardino la propria o l'altrui attività aziendale, oppure riceva proposte che ledano il dovere di imparzialità, ne informa senza indugio il suo diretto superiore. Il dipendente e il collaboratore, che aspiri ad una promozione, ad un trasferimento o ad altro provvedimento, non si adopera per influenzare coloro che devono o possono adottare la relativa decisione o influire sulla sua adozione, né chiede che altri lo facciano. In nessun caso è consentito chiedere per sé o per altri, od accettare, doni, beni ed altre utilità da soggetti con i quali si intrattengono o si potrebbero intrattenere rapporti connessi all'attività lavorativa, salvo doni o utilità che rientrino nei consueti usi di ospitalità, cortesia e CODICE ETICO Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (ex D. Lgs. 231/01).

TRASPARENZA E COMPLETEZZA D'INFORMAZIONE

CONTRADER si impegna ad informare in modo chiaro e trasparente tutti coloro che con la Società intratterranno rapporti, circa la propria situazione ed il proprio andamento, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo, fatto salvo il diritto - dovere alla riservatezza. Le evidenze finanziarie, contabili e gestionali ed ogni altra comunicazione di Contrader devono rispondere ai requisiti di veridicità, completezza ed accuratezza.

RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI

Contrader si impegna a garantire la riservatezza delle informazioni in proprio possesso nonché l'osservanza della normativa in materia dei dati personali.

Gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori della Società sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

LOTTA ALLA CORRUZIONE ED AI CONFLITTI D'INTERESSE

Contrader si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione o conflitto di interessi ed altre condotte idonee ad integrare il pericolo di commissione dei reati previsti dal ex D.Lgs. 231/01.

Nello svolgimento dell'attività deve essere evitata qualsiasi situazione di conflitto di interessi, ossia, qualsiasi attività in cui si persegua un interesse diverso da quello dell'impresa o il dipendente/collaboratore si avvantaggi personalmente, per suo conto o per conto di terzi, di opportunità d'affari dell'impresa.

RELAZIONI CON I SOCI E VALORIZZAZIONE DEGLI INVESTIMENTI

CONTRADER si impegna a creare le condizioni affinché la partecipazione dei Soci alle decisioni di competenza sia diffusa e consapevole attraverso adeguati e tempestivi meccanismi di informazione.

CONTRADER si impegna, altresì, ad adoperarsi affinché le performance economico/finanziarie siano tali da salvaguardare e accrescere il valore dell'impresa, al fine di remunerare adeguatamente il rischio che il socio ha assunto con l'investimento dei propri capitali.

CENTRALITÀ DELLA PERSONA

CONTRADER si impegna a promuovere il rispetto dell'integrità fisica della persona e il rispetto nelle relazioni con gli altri.

CONTRADER si impegna, altresì, a tutelare e promuovere il valore delle risorse umane, allo scopo di migliorare e accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascun collaboratore.

CONTRADER si impegna, inoltre, a sostenere e rispettare i diritti umani in conformità con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU.

TUELA DELL'IMMAGINE

L'immagine di Contrader e, quindi, la sua buona reputazione rappresentano una risorsa immateriale di enorme valore per i business dell'azienda pertanto, tutti i dipendenti ed i collaboratori di Contrader si impegnano ad agire in conformità ai principi dettati dal suo Codice Etico nei rapporti tra colleghi, con fornitori e terzi in generale, mantenendo un contegno decoroso conforme agli standard comuni alle aziende delle dimensioni e del rilievo di Contrader ed evitando situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della CONTRADER stessa.

SALUTE E SICUREZZA SULL' AMBIENTE DI LAVORO

CONTRADER si impegna ad assicurare ai propri dipendenti condizioni di lavoro sicure e salutarie, garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri.

CONTRADER si impegna, altresì, ad adottare e mantenere adeguate sistemi di gestione volti a identificare, prevenire e reagire a possibili situazioni di rischio, per garantire la salute e la sicurezza di tutto il personale.

NORME E STANDARD DI COMPORAMENTO

GENERALI

Tutti i soggetti che hanno rapporti con la società vengono sottoposti alle stesse regole di comportamento.

TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI

Tutte le informazioni a disposizione di CONTRADER vengono trattate nel rispetto della riservatezza e della privacy dei soggetti interessati. Sono definite e mantenute in continuo aggiornamento specifiche procedure per la protezione delle informazioni. Esistono figure interne responsabili del trattamento delle informazioni, che si occupano di gestire ruoli e responsabilità al riguardo e di classificare le informazioni per livelli di criticità. Contrader, inoltre, si impegna affinché i soggetti apicali, il personale dipendente, i consulenti della società ed i terzi che operano in nome e per conto della società, esponano fatti materiali rispondenti al vero, secondo principi di correttezza.

TUTELA DELL'AMBIENTE

Tutti i dipendenti di Contrader sono tenuti al rispetto pieno e sostanziale delle prescrizioni legislative in materia ambientale. In tale ottica, devono valutare attentamente le conseguenze ambientali di ogni scelta compiuta nello svolgimento della propria attività lavorativa, sia in relazione al consumo di risorse e alla generazione di emissioni e rifiuti direttamente legati alla propria attività (impatti diretti), sia ad attività e comportamenti che non controlla direttamente, in quanto posti in essere da soggetti terzi con i quali si relazionano, clienti e fornitori (impatti indiretti).

In virtù di quanto sopra riportato, tutti i dipendenti sono tenuti a:

- gestire i rifiuti secondo le previsioni della normativa interna, utilizzando conformemente a quanto disposto i contenitori per la raccolta differenziata (carta, plastica, vetro, alluminio), il macero e i contenitori per la raccolta toner;

- prestare particolare attenzione ai rifiuti cosiddetti "pericolosi" (a titolo esemplificativo e non esaustivo: toner, tubi neon, impianti di condizionamento, computer e materiale elettronico in genere, ecc.);

- accertarsi, prima di affidare rifiuti di qualsiasi tipo a persone terze, che tali persone siano in possesso delle necessarie autorizzazioni e che il loro intervento sia regolato da un contratto in essere con la Società;

- prevedere misure di vigilanza sulle proprietà della Società e dei fondi, quando le

circostanze possano far presumere il rischio di abbandono di rifiuti o l'esercizio di altre

attività dannose per l'ambiente da parte di terzi;

Gli interventi di installazione/manutenzione di attrezzature, impianti e macchinari in genere devono essere effettuati da apposito personale, selezionato dalla Società, in possesso delle rispettive autorizzazioni e regolati da specifici contratti.

OMAGGI, REGALI E ALTRE FORME DI BENEFICI

a) Non è ammessa alcuna forma di regalo o beneficio gratuito - salvo quelli di modico valore - promesso, offerto, richiesto o ricevuto, che possa essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi operazione riconducibile all'attività aziendale.

b) Tale norma non ammette deroghe nemmeno in quei Paesi dove offrire doni di valore a partner commerciali è ritenuto consuetudine.

c) In ogni caso, i dipendenti e i collaboratori di CONTRADER si astengono da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dagli eventuali codici etici delle aziende o degli enti con i quali si hanno rapporti.

d) Il dipendente o collaboratore che riceva, direttamente o indi

rettamente, richieste o offerte di omaggi o benefici – salvo quelli di modico valore – deve essere autorizzato dal responsabile di direzione o dal superiore diretto ed, in ogni caso, devono essere documentati in modo adeguato, al fine di consentirne la verifica.

ACCURATEZZA DELLE SCRITTURE CONTABILI E RISPETTO DELLE PROCEDURE

- a) Le evidenze contabili – finanziarie di Contrader 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 della società.
- b) La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è affidata a tutta la struttura organizzativa che ha nei dirigenti i soggetti incaricati di far partecipi gli altri dipendenti e collaboratori sugli aspetti di loro pertinenza.
- c) Il sistema di controllo interno è fondato sul rispetto delle procedure e sul principio di controllo rappresentato dalla separazione dei compiti e delle funzioni.
- d) Tutti i dipendenti e i collaboratori, nell'ambito delle funzioni ed attività svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.
- e) Gli amministratori, con particolare riferimento agli amministratori esecutivi, i dipendenti e tutti coloro che intrattengono, a qualsiasi titolo, rapporti con Contrader srl, ciascuno nell'ambito delle rispettive competenze e funzioni, sono tenuti alla rigorosa osservanza delle procedure aziendali.
- f) Ogni operazione dovrà essere supportata da adeguata, chiara e completa documentazione da conservare agli atti, in modo da consentire, in ogni momento, il controllo sulle ragioni, le caratteristiche dell'operazione e la precisa individuazione di chi, nelle diverse fasi, l'ha autorizzata, effettuata, registrata e verificata.

CRIMINALITÀ ORGANIZZATA E RICICLAGGIO

CONTRADER ed i suoi dipendenti e collaboratori sono impegnati a prevenire ed evitare l'infiltrazione della criminalità organizzata nell'economia nazionale.

Nello svolgimento delle attività di CONTRADER è vietato approfittare con qualsiasi modalità di situazioni di assoggettamento ambientale determinanti condizioni di disparità negoziale.

È vietato intrattenere rapporti a qualsiasi titolo con soggetti che si sa essere appartenenti o "vicini" ad associazioni di tipo mafioso e/o alla criminalità organizzata in genere. Al fine di evitare il rischio di qualsiasi genere di sostegno, anche indiretto, ad associazioni di tipo mafioso, il Vertice Aziendale controlla che ogni spesa sia sempre prontamente rendicontata, pienamente corrispondente alla causale e si riferisca a contratti con soggetti la cui identificazione sia certa. Né Contrader, né i propri dipendenti e collaboratori, pertanto, dovranno, in alcun modo e in alcuna circostanza, essere implicati in vicende relative ad associazioni per delinquere o nel riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali. Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con fornitori o soggetti terzi, CONTRADER dovrà assicurarsi circa l'integrità morale, la reputazione ed il buon nome della controparte. La Società si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di criminalità associata e di antiriciclaggio. Ciascun dipendente e collaboratore è, pertanto, tenuto a collaborare, per quanto di propria competenza, affinché qualsiasi fatto relativo alla gestione della Società sia correttamente e tempestivamente registrato nella

contabilità. Contrader al fine di rendere ancora più incisiva la lotta alle infiltrazioni mafiose sottoscrive accordi di collaborazione volti a rafforzare la prevenzione di tale rischio

TUTELA DEL CAPITALE SOCIALE, DEI CREDITORI E DEL MERCATO

Il rispetto dei principi di comportamento, intesi a garantire l'integrità del capitale sociale, la tutela dei creditori e dei terzi che instaurano rapporti con la Società, rappresenta uno degli aspetti centrali che qualificano eticamente la condotta di Contrader.

Tali valori sono tutelati anche da norme penali che, ai sensi del D.Lgs. 231/01, possono costituire fonte di responsabilità per la Società ove le fattispecie di reato siano realizzate nell'interesse della Società stessa.

La Società, pertanto, intende garantire la diffusione e l'osservanza di principi di comportamento intesi alla salvaguardia di predetti valori, anche al fine di prevenire la commissione dei reati contemplati nell'art. 25 ter del D.Lgs. 231/01

(i.c.d. reati societari), e precisamente:

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

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

RAPPORTI CON I MEDIA

Coerentemente con i principi di trasparenza e completezza dell'informazione, la comunicazione di CONTRADER verso l'esterno è improntata al rispetto del diritto all'informazione.

In nessun caso amministratori, dipendenti e collaboratori si prestano a divulgare notizie o commenti non veritieri o non basati su fatti oggettivi, sia riguardanti le attività aziendali che non.

SOCI



PARTECIPAZIONE AL GOVERNO DELLA SOCIETÀ

L'assemblea dei soci, ad esempio durante l'approvazione del bilancio è il momento privilegiato per instaurare un proficuo dialogo tra i soci e l'Amministratore Unico; a tal fine è assicurata l'efficace partecipazione dell'amministratore ai lavori assembleari attraverso la tempestiva informativa sulle materie all'ordine del giorno.

RISPETTO DEGLI STANDARD DI RIFERIMENTO

Il sistema di corporate governance adottato da Contrader è conforme a quanto previsto dalla legge ed è principalmente indirizzato a:

- realizzare la massima trasparenza nei confronti di tutti coloro che, a qualsiasi titolo e livello, intrattengono rapporti con la Società;
- controllare i rischi;
- rispondere alle aspettative legittime dei soci;
- assicurare la regolarità delle operazioni di gestione della società.

LE RISORSE UMANE INTERNE



La CONTRADER considera le Risorse Umane un patrimonio strategico ed indispensabile per il conseguimento dei propri obiettivi. Per ogni dipendente, quindi, il rispetto delle norme del Codice Etico è obbligazione contrattuale.

I candidati al ruolo di Dipendente/Collaboratore sono presi in considerazione per una nuova posizione esclusivamente sulla base delle esigenze della CONTRADER e dei criteri di merito, senza discriminazioni arbitrarie.

Tutti i Dipendenti e Collaboratori, a qualsiasi livello, dovranno collaborare per mantenere un clima di rispetto reciproco di fronte a differenze personali.

Nel rispetto del quadro normativo e degli orientamenti volti a rendere l'ambiente di lavoro sano e sicuro, non saranno tollerati abuso di alcool, uso di sostanze stupefacenti, molestie sessuali e azioni discriminatorie di alcun tipo. In particolare, viene tutelata e promossa la salute psicofisica di tutti i Dipendenti e i Collaboratori di qualsiasi livello nell'ambito della CONTRADER.

A tale riguardo non sono consentiti comportamenti non etici e in particolare comportamenti che possano cagionare un danno alla salute dei Dipendenti e dei Collaboratori. L'organizzazione del lavoro, in quanto elemento fondamentale dell'ambiente di lavoro, sarà pertanto volta ad evitare qualsiasi situazione di costrizione organizzativa e/o violenza psicologica, in accordo alle normative vigenti. Per tutelare ed accrescere il patrimonio umano la CONTRADER è impegnata:

- affinché tutti i locali di lavoro siano in condizioni idonee ed ideali per lo svolgimento delle attività lavorative, così come idonee e funzionali devono essere le attrezzature affidate ai dipendenti;
- a non assumere personale che possa far insorgere casi di conflitto di interesse; se non dietro opportuna valutazione e monitoraggio;
- ad offrire pari opportunità di sviluppo e crescita delle funzioni professionali in base a criteri di merito e competenza; CONTRADER si impegna, in particolare, a evitare ogni discriminazione in base all'età, al genere, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei propri interlocutori;
- a rimuovere le barriere fisiche che compromettono la possibilità o capacità lavorativa di "persone diversamente abili";

- ad evitare, in quanto lesivi della dignità umana, comportamenti di sistematica discriminazione, umiliazione, violenza psicologica o isolamento nei confronti di collaboratori o colleghi, indipendentemente dalle ragioni che li determinano;

- ad evitare, né tollerare le molestie sessuali né i comportamenti o discorsi a sfondo sessuale che possano turbare la sensibilità della persona (per esempio, l'esposizione di immagini con espliciti riferimenti sessuali, allusioni insistenti e continuate);

- a garantire la privacy dei singoli dipendenti adottando politiche che specificano quali informazioni vengono richieste e le relative modalità di trattamento e conservazione. Tali

politiche prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla Legge, di comunicare/diffondere i dati personali senza consenso dell'interessato;

- a rispettare il diritto dei lavoratori a costituire rappresentanze, riconoscendo il ruolo delle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative ed essendo disponibile al confronto sulle principali tematiche di reciproco interesse.

- a collegare i riconoscimenti economici, oltre che ai risultati quantitativi, anche all'osservanza delle leggi, dei regolamenti e delle norme del presente Codice;

- a programmare e sviluppare la crescita professionale ed una coscienza etica e della responsabilità sociale dell'impresa attraverso adeguata formazione;

- ad informare in maniera esauriente il dipendente appena assunto sulle caratteristiche delle mansioni e della funzione, su elementi normativi e retributivi e sul richiesto rispetto dei principi contenuti nel codice etico

- ad introdurre un sistema interno di monitoraggio e valutazione dei risultati ottenuti nella logica di un continuo miglioramento.

Il dipendente/collaboratore deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi assunti dal contratto di lavoro e/o lettera di incarico e da quanto previsto dal presente codice etico, assicurando le prestazioni che gli sono richieste.

Gestione delle informazioni

a) Il dipendente/collaboratore deve conoscere e attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni, per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

Conflitto di interessi

b) Ogni dipendente/collaboratore è tenuto ad evitare qualsiasi situazione in cui si possa manifestare un conflitto di interessi e deve astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità d'affari delle quali è venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Utilizzo dei beni aziendali

c) Ogni dipendente/collaboratore è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando, ove opportuno, il loro impiego.

d) Ogni dipendente/collaboratore è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente le strutture aziendali preposte riguardo ad eventuali minacce o eventi dannosi per la società stessa.

e) Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni dipendente/collaboratore è tenuto ad adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere le funzionalità e la protezione dei sistemi informatici.



I CLIENTI



Lo stile di comportamento di Contrader nei confronti della clientela, è improntato alla correttezza, alla disponibilità ed al rispetto, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità. Coerentemente con i principi di imparzialità e pari opportunità, la Società si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri clienti.

a) Le comunicazioni e i contatti con i clienti di Contrader devono essere:

- chiari e semplici;
- conformi alle normative vigenti senza ricorrere a pratiche elusive e comunque scorrette;
- completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della comprensione da parte del cliente.

b) Scopi e destinatari delle comunicazioni determinano, di volta in volta, la scelta del canale di contatto (lettere, telefono, quotidiani, e-mail, pec ecc.) più idoneo alla trasmissione dei contenuti.

La selezione dei potenziali clienti e la determinazione delle condizioni di vendita di beni e/o servizi aziendali devono basarsi su valutazioni obiettive circa la solidità, qualità ed altri aspetti qualificanti e rispettare le procedure aziendali esistenti.

Devono essere fornite accurate ed esaurienti informazioni circa i beni o i servizi oggetto di vendita, in modo che il cliente, anche potenziale, possa assumere decisioni consapevoli.

Tutti i dipendenti/collaboratori devono attenersi a verità nelle comunicazioni rivolte ai clienti, anche potenziali.

Le relazioni con i clienti devono essere oggetto di un costante monitoraggio, nel rispetto – per quanto possibile – del principio della separazione delle mansioni e delle responsabilità.

I FORNITORI



Contrader richiede ai propri fornitori e ai propri collaboratori esterni il rispetto di principi etici corrispondenti ai propri, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per la nascita e la continuazione di un rapporto d'affari.

I processi di approvvigionamento ed acquisto sono improntati, in linea di principio, alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per la Società, alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore (qualificato e non) in possesso di tutti i requisiti richiesti, alla lealtà e all'imparzialità.

In particolare, i dipendenti/collaboratori sono tenuti a non precludere ad alcuno, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando, nella scelta della rosa dei fornitori, criteri oggettivi e documentabili;

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto devono essere basate su una valutazione obiettiva della qualità, del prezzo e della capacità di fornire e garantire servizi di livello adeguato.

Le relazioni con i fornitori sono regolate dai principi sopra riportati e sono oggetto di un costante monitoraggio.

La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza cercando di evitare, per quanto possibile, eccessi di reciproca dipendenza.

Per garantire la massima efficienza del processo di acquisto, CONTRADER si impegna ad assicurare:

- la separazione dei ruoli tra l'unità richiedente la fornitura e l'unità stipulante il contratto;
 - un'adeguata ricostruibilità delle scelte adottate;
 - la conservazione delle informazioni nonché dei documenti ufficiali di gara e contrattuali per i periodi stabiliti dalle normative vigenti.
- Pertanto dipendenti e collaboratori di CONTRADER sono tenuti ad operare in conformità ai suddetti criteri.

LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

L'assunzione di impegni con le Pubbliche Amministrazioni e le Istituzioni Pubbliche è riservata esclusivamente alle funzioni aziendali preposte ed autorizzate. Per questo motivo è necessario che venga raccolta e conservata la

documentazione che riassume le procedure attraverso le quali Contrader è entrata in contatto con la Pubblica Amministrazione.

La Società, attraverso i propri dipendenti o rappresentanti, non deve promettere, richiedere, offrire o ricevere a/da Pubblici Ufficiali, Incaricati di Pubblico Servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni, sia italiane che estere, che configurino simile fattispecie, pagamenti, beni o altre utilità per promuovere e favorire i propri interessi e trarne vantaggio o in grado di ledere l'imparzialità e l'autonomia di giudizio della Pubblica Amministrazione.

Non è ammessa, nei rapporti con pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio, alcuna forma di regalo o beneficio gratuito, promesso, richiesto, offerto o ricevuto, che possa essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi operazione riconducibile all'attività aziendale.

Tale norma non ammette deroghe nemmeno in quei Paesi dove of

fruire doni di valore a partner commerciali è ritenuto consuetudine. È peraltro ammesso che, in occasione di particolari ricorrenze (es. festività natalizie), Contrader possa omaggiare, secondo consuetudine, alcuni interlocutori, ivi compresi rappresentanti della Pubblica Amministrazione, con beni di modico valore.

Attenzione e cura deve essere posta nei rapporti con i soggetti sopra indicati, in particolare nelle operazioni relative a: gare d'appalto, contratti, autorizzazioni, licenze, concessioni, richieste e/o gestione ed utilizzazione di finanziamenti e contributi di provenienza pubblica (nazionale o comunitaria), gestione di commesse, rapporti con l'autorità di vigilanza o altre autorità indipendenti, enti previdenziali, enti addetti alla riscossione dei tributi, organi di procedure fallimentari, procedimenti civili, penali o amministrativi, enti preposti alla sicurezza ed alla prevenzione di infortuni e simili ed ogni altro ente appartenente alla Pubblica Amministrazione.

Al fine di non compiere atti in contrasto con le norme di legge o, comunque, pregiudizievoli dell'immagine e dell'integrità della Società, le operazioni sopra richiamate e la correlata gestione delle risorse finanziarie devono essere intraprese dalle funzioni aziendali specificamente autorizzate, nel dovuto rispetto delle leggi e dei principi del codice etico e nella completa osservanza dei protocolli interni.



COLLETTIVITÀ



Contrader ritiene che il dialogo con le associazioni sia di importanza strategica per un corretto sviluppo della propria attività, perciò instaura un canale stabile di dialogo con le associazioni di rappresentanza dei propri dipendenti/collaboratori, allo scopo di cooperare nel rispetto dei reciproci interessi, presentare linee di sviluppo e posizioni della Società e prevenire possibili situazioni di conflitto.

A tal fine, Contrader:

- garantisce risposte alle osservazioni di tutte le associazioni;
- quando possibile, è orientata a informare e coinvolgere, sui temi che interessano specifiche categorie di dipendenti, le più qualificate e rappresentative associazioni di categoria.

CONTRADER si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta a esponenti politici, non finanzia partiti, loro rappresentanti o

candidati, né effettua sponsorizzazioni di congressi o feste che abbiano un fine esclusivo di propaganda politica.

È vietata l'erogazione di contributi a organizzazioni con le quali può ravvisarsi un conflitto di interessi come ad esempio sindacati, organizzazioni ambientaliste, associazioni di consumatori, ecc.

Tuttavia è possibile cooperare, anche finanziariamente, con tali organizzazioni, per prestazioni o specifici progetti in base a criteri oggettivi e identificati, come ad esempio:

- finalità riconducibili alla missione aziendale e/o coerente ai principi etici di riferimento;
- destinazione chiara e documentabile delle risorse;
- espressa autorizzazione da parte delle funzioni preposte alla gestione di tali rapporti all'interno di Contrader.

CONTRIBUTI E SPONSORIZZAZIONI



CONTRADER può aderire alle richieste di contributi nel limite delle proposte provenienti da enti o associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi, che siano di elevato valore culturale o benefico e destinate a eventi che offrano garanzia di qualità.

In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, la Società presta attenzione verso ogni possibile forma di conflitto di interessi personale o aziendale.

ATTUAZIONE E CONTROLLO



Tutti coloro ai quali si applica il presente Codice sono tenuti a conoscerlo ed a contribuire alla sua attuazione e miglioramento.

L'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) di cui al Modello organizzativo ex D.Lgs. 231/01 adottato dalla Contrader srl., effettua controlli sul funzionamento e l'osservanza del Modello ex D.Lgs. 231/01. A tal fine è libero di accedere a tutte le fonti di informazione della Società; ha facoltà di prendere visione di documenti e consultare i dati; propone agli organi competenti eventuali aggiornamenti del Modello ex D.Lgs. 231, dei protocolli interni che ne fanno parte e del Codice Etico.

L'OdV vigila, inoltre, sul rispetto dei principi e dei comportamenti indicati nel presente Codice Etico. A tal fine, è titolato a raccogliere direttamente qualsiasi segnalazione di violazione del Codice, purché non anonima, garantendo la riservatezza dell'identità dei segnalatori, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società e delle persone accusate erroneamente o in malafede, trascurando le segnalazioni considerate di scarso rilievo e quelle non supportate dai fatti o del tutto prive di fondamento.

L'OdV opera con ampia discrezionalità e con il completo appoggio dei vertici della Contrader, riportandosi agli stessi secondo i criteri ed i tempi stabiliti al punto 3.5 del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società e di cui il presente Codice costituisce parte integrante.