



CODICE ETICO

Indice

Premessa.....	3
---------------	---

I. PARTE

1. Applicazione	4
2. Principi di comportamento	4
3. Conflitto di interessi	4
4. Riservatezza	5
5. Concorrenza leale	5
6. Salvaguardia dell'ambiente e benessere degli animali	5

II. PARTE - Rapporti con gli Stakeholder

1. I soci	6
2. L'Assemblea	6
3. Consiglio di Amministrazione	6
4. Rapporti con dipendenti e collaboratori	7
5. Aggiornamento e formazione delle risorse umane	7
6. Tutela delle risorse umane	7
7. Trattamento dei dati personali di dipendenti e collaboratori	8
8. Principi di comportamento dei dipendenti e dei collaboratori nei rapporti con la Società	8
9. Utilizzo di beni, mezzi e risorse aziendali	8
10. Rapporti con i terzi	9
11. Selezione e rapporti con fornitori ed altri rapporti strumentali ..	9
12. Rapporti con i clienti	10
13. Rapporti con consulenti, mediatori ed intermediari	10
14. Rapporti con le Autorità e Organi Istituzionali	10
15. Rapporti con la Pubblica Amministrazione	10

III. PARTE

1. Applicazione del Codice Etico	11
2. Corporate Governance	11
3. Rapporti con il mercato	12
4. Antiriciclaggio e correttezza dei flussi finanziari	12
5. Segnalazione delle violazioni – Whistleblowing	13
6. Sanzioni	14

Premessa

Gardani lavora carni dal 1967 con l'impegno di voler offrire alla propria clientela un prodotto sano, di qualità, rispettoso delle tradizioni.

La correttezza, l'innovazione, la responsabilità sociale e ambientale sono i valori e l'identità della Famiglia, premiato tutto questo da una continua crescita aziendale che vede oggi Gardani in posizione di leadership nel proprio settore.

L'aumento dimensionale e di occupazione lavorativa negli stabilimenti non ha fatto perdere di vista quei valori e principi fondamentali che si vengono oggi trasfusi in questo Codice Etico.

Parlare di Codice Etico significa esprimere il modo e il fare di una condotta ispirata alla correttezza.

La condotta può essere quella del privato singolo individuo, nella sua sfera privata e lavorativa, oppure trattarsi di una condotta etica aziendale.

La condotta etica aziendale comprende un ampio ambito organizzativo e di business, dove il concetto di responsabilità e consapevolezza individuale si lega inevitabilmente a quello di responsabilità sociale d'impresa.

Gardani individua l'etica aziendale come quella capacità di integrare le proprie attività di business con il rispetto e la tutela degli interessi di tutti i partner e di tutti gli individui con cui si relaziona, con la salvaguardia delle risorse ambientali e la loro conservazione per le generazioni future.

Conseguire un business non significa osservare il mondo che ci circonda, bensì rispettare tutti gli esseri viventi e il valore delle cose come fine del proprio agire e non come mezzo per raggiungere il profitto.

Il valore di un Codice Etico aziendale è rivolto a far sì che non ci sia una convinzione di agire a vantaggio dell'Azienda sacrificando i valori o agendo in contrasto con essi.

Il documento che segue non è rivolto ad un semplice adempimento di legge, bensì è rendere comuni e diffusi i valori in cui la nostra Azienda si riconosce, a tutti i livelli, facendo sì che chiunque, ogniqualvolta è chiamato a prendere una decisione, si ricordi con chiarezza che a essere in gioco non sono soltanto gli interessi, i diritti e i doveri propri, ma anche quelli degli altri.

I. PARTE

1. Applicazione

Destinatari del Codice Etico sono i componenti degli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori della Società, i quali sono obbligati, per quanto di rispettiva competenza, al rispetto delle disposizioni qui previste.

La Società richiede anche ai propri fornitori, clienti, consulenti, di agire, nei rapporti con la Società medesima, in coerenza con quanto previsto nel presente Codice Etico.

Il Codice Etico trova applicazione in relazione alle attività svolte dalla Società in Italia e all'estero, avuto riguardo ai principi ed alle regole del nostro ordinamento. La competenza per l'adozione e gli aggiornamenti del Codice è rimessa al Consiglio di Amministrazione.

Il presente documento è approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 01/12/2023 ed è stato condiviso da tutti gli Esponenti Aziendali, dai Collaboratori professionisti esterni e diffuso a tutti i Dipendenti.

2. Principi di comportamento

Nello svolgimento della propria attività, nei rapporti interni e con i terzi, Gardani si conforma ai principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza.

In particolare i modelli comportamentali su cui si basa l'attività dell'azienda sono:

- rispetto delle leggi e dei regolamenti
- ripudio di ogni discriminazione
- valorizzazione delle risorse umane
- trasparenza ed etica degli affari

I membri degli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori rispettano il presente Codice Etico ed i regolamenti interni della Società anche nei rapporti verso l'esterno; in particolare, essi devono informare i terzi circa il contenuto delle disposizioni del Codice Etico e dei regolamenti interni, al fine di esigere il rispetto delle proprie scelte e del proprio comportamento. In nessun caso, il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta in violazione dei predetti principi.

L'obiettivo primario è quello di rendere automatica una valutazione etica, sia nel decidere i propri comportamenti sia nel valutare quelli degli altri, unendo in questo modo la sfera morale a quella manageriale, le responsabilità individuali a quelle dell'Azienda e la sfera personale a quella organizzativa: ossia tradurre il ragionamento in una concreta azione etica.

Questo documento deve essere un contratto morale assunto da tutti gli esponenti aziendali, dai collaboratori esterni e dai fornitori.

Il Codice Etico non rafforzerà la posizione competitiva di Gardani, ma permetterà a tutti di adottare una visione etica e una cultura condivisa.

3. Conflitto di interessi

Nella conduzione di ogni attività i membri degli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori della Società evitano tutte le situazioni nelle quali potrebbero trovarsi, anche potenzialmente, in conflitto di interessi con la Società e dovranno rendere noto, nei rispettivi ambiti operativi, ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbiano in una determinata operazione della Società e si astengono dal procurarsi vantaggi personali nello svolgimento delle rispettive attività.

A titolo esemplificativo, il conflitto di interessi può essere determinato dalle seguenti situazioni:

1. cointeressenza occulta del destinatario in società oggetto di assunzione di partecipazione;
2. strumentalizzazione della propria posizione funzionale al perseguimento di interessi in contrasto con quelli della Società;
3. uso di informazioni acquisite nello svolgimento di attività della Gardani S.r.l. a vantaggio proprio o di terzi, e comunque in contrasto con gli interessi della Società; in particolare, i dipendenti ed i collaboratori della Società, ferme restando le eventuali previsioni legislative e contrattuali, comunicano tempestivamente le predette situazioni ai rispettivi superiori e, se del caso, utilizzando la piattaforma whistleblowing adottata dall'azienda.

4. Riservatezza

La Società tutela il principio di riservatezza delle informazioni, dei dati e delle notizie attinenti l'attività d'impresa ed assicura che esso sia rispettato e salvaguardato anche dai propri dipendenti e collaboratori, fermo restando il rispetto degli obblighi di informazione verso il pubblico eventualmente previsti da leggi e regolamenti.

Al fine di salvaguardare il know-how tecnico, finanziario, legale, amministrativo e di gestione del personale, i membri degli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori sono tenuti a non divulgare le informazioni non di pubblico dominio.

5. Concorrenza leale

La Società svolge la propria attività di impresa con correttezza e lealtà e nel pieno rispetto dei principi del diritto della concorrenza.

Non sono consentiti, pertanto, i comportamenti contrari alla correttezza professionale, collusivi, predatori, di abuso dei diritti ovvero dell'altrui posizione di dipendenza economica ed ogni altra condotta diretta ad alterare la lealtà, la correttezza e l'equilibrio concorrenziale del mercato.

6. Salvaguardia dell'ambiente e benessere degli animali

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

Gardani si impegna in ogni fase del suo agire ad applicare criteri di cautela e un approccio preventivo nei riguardi dell'ambiente e della sua biodiversità; a promuovere iniziative per una maggiore responsabilità ambientale aziendale; a sviluppare l'impiego di mezzi e di tecnologie che non danneggino l'ambiente. Sia nella scelta delle materie prime, sia nella distribuzione dei prodotti Gardani si adopera per il rispetto della consapevolezza e responsabilità etico-sociale nei confronti delle comunità che producono le materie prime.

L'impegno di Gardani per il benessere delle generazioni presenti e future include anche il benessere degli animali.

Gardani non testa i propri prodotti o le proprie materie prime su animali, né finanzia o sostiene, in modo diretto o indiretto, la sperimentazione sugli animali, salvo che ciò sia strettamente necessario per ordine delle autorità competenti o sia imposto da leggi, regolamenti o esigenze di sicurezza.

Gardani dissuade i suoi fornitori dall'uso della sperimentazione animale e sostiene fermamente l'impiego di metodi alternativi.

II. PARTE - Rapporti con gli Stakeholder

1. I soci

La Società assicura il rispetto dei diritti dei soci, garantisce in ogni momento il corretto esercizio dei diritti di accesso e controllo, assicura l'esercizio dei diritti amministrativi e patrimoniali garantendo informazioni adeguate e parità di trattamento.

La Società vigila sul corretto adempimento degli obblighi di pubblicità previsti dalla legge e sul rispetto delle previsioni legislative e statutarie relative al funzionamento degli organi sociali.

2. L'Assemblea

La Società assicura l'ordinato svolgimento dei lavori assembleari e la possibilità dei legittimati di intervenire, di esercitare in modo consapevole e costruttivo i propri diritti di informazione, controllo, proposta e voto.

La Società vigila affinché sia assicurata l'informativa in vista delle adunanze assembleari e nel corso dello svolgimento di queste ultime, anche attraverso la regolare partecipazione degli Amministratori alle adunanze stesse, ed affinché sia garantita la corretta formazione della volontà assembleare.

3. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione esercita con diligenza e correttezza le proprie funzioni e garantisce un'adeguata informativa a tutti i suoi membri in ordine alle questioni all'ordine del giorno.

Il Consiglio di Amministrazione garantisce un'adeguata informativa in Assemblea, nel rispetto dei limiti di legge e statutari.

Il Consiglio delibera nel rispetto delle disposizioni legislative e statutarie vigenti e tenendo conto delle linee guida delle Associazioni di Categoria cui fa riferimento.

Tutti gli amministratori sono tenuti a mantenere riservati informazioni e documenti acquisiti nello svolgimento delle loro funzioni.

Gli amministratori esercitano le proprie funzioni con libero apprezzamento, dedicando il tempo e l'impegno necessari e prestando particolare attenzione alla conoscenza dei compiti e delle responsabilità inerenti la propria carica.

4. Rapporti con dipendenti e collaboratori

Nel selezionare i dipendenti ed i collaboratori, la Società si astiene da comportamenti discriminatori, valutando i candidati sulla base di criteri di merito, di competenza e di professionalità, tenuto conto delle specifiche esigenze aziendali.

Nella stipulazione dei contratti con i dipendenti ed i collaboratori, la Società si conforma alle regole stabilite dalla normativa di volta in volta applicabile e dalla contrattazione collettiva vigente.

Nella gestione dei rapporti con i dipendenti e con i collaboratori, la Società riconosce e tutela tutti i diritti di cui questi godono, anche in considerazione della loro posizione di subordinazione al potere direttivo, organizzativo e gerarchico.

Non è consentito richiedere a dipendenti e collaboratori, come atto dovuto al proprio superiore, comportamenti contrari a quanto previsto nel presente Codice. Nei rapporti con i dipendenti, infine, la Società mantiene costanti riferimenti con le rappresentanze sindacali, ritenendo il dialogo con queste ultime un elemento essenziale per il progresso e la valorizzazione delle risorse umane.

5. Aggiornamento e formazione delle risorse umane

La Società tutela e promuove la formazione dei propri dipendenti e collaboratori, allo scopo di arricchirne l'esperienza ed il patrimonio professionale e culturale.

In questo ambito, riveste particolare importanza la comunicazione tra il personale dirigente ed i dipendenti e collaboratori, al fine di fornire loro direttive comportamentali e professionali.

6. Tutela delle risorse umane

Le risorse umane rappresentano un elemento indispensabile per l'esistenza e lo sviluppo della Società, che considera la professionalità e l'impegno di dipendenti e collaboratori valori essenziali al raggiungimento dei propri obiettivi.

La Società desidera mantenere, nel suo interno, un ambiente di lavoro sereno, in cui tutti possano lavorare nel rispetto delle leggi, dei principi e dei valori condivisi; in particolare essa non tollera alcuna forma di isolamento, sfruttamento o molestia per qualsiasi causa di discriminazione, per motivi personali o di lavoro.

È dunque espressamente vietata ogni tipo di discriminazione basata sulla diversità di razza, lingua, colore, fede e religione, affiliazione politica, nazionalità, etnia, età, sesso e orientamento sessuale, stato coniugale, invalidità e aspetto fisico, condizione economico-sociale; sono vietate altresì concessioni di qualsiasi privilegio legato ai motivi sopra elencati, fatto salvo quanto previsto dalle norme vigenti.

La Società tutela, in particolare, l'integrità fisica e morale dei propri dipendenti e collaboratori, assicurando condizioni lavorative rispettose della dignità individuale, nel pieno rispetto dei contratti individuali e collettivi, dello Statuto dei Lavoratori nonché della normativa vigente in materia di sicurezza e salute dei lavoratori.

La Società vigila affinché non siano posti in essere atti di violenza o di coercizione psicologica nonché ogni atteggiamento o comportamento che leda la dignità della persona.

La Società vigila, altresì, affinché non siano posti in essere quei comportamenti volti ad indurre o a costringere, direttamente o indirettamente, i dipendenti ad adottare condotte in violazione del presente Codice Etico o dei regolamenti interni.

7. Trattamento dei dati personali di dipendenti e collaboratori

La privacy di dipendenti e collaboratori è tutelata mediante l'adozione di adeguate regole in relazione alla tipologia di informazioni da richiedere e mediante l'utilizzo di specifiche modalità di trattamento e conservazione dei dati personali.

Il trattamento dei dati personali di dipendenti e collaboratori è ammesso soltanto nel rispetto della legislazione vigente e, comunque, offrendo agli stessi la più ampia informativa ed assistenza.

8. Principi di comportamento dei dipendenti e dei collaboratori nei rapporti con la Società

Il comportamento di ogni dipendente e collaboratore si conforma ai principi di professionalità, trasparenza, correttezza ed onestà espressi dal nostro ordinamento nonché al rispetto delle regole dettate dal Codice Etico, delle norme contrattuali regolanti il rapporto di lavoro con la Società e delle disposizioni ed istruzioni attinenti l'attività aziendale.

La Società vigila affinché i dipendenti ed i collaboratori operino in sintonia con le politiche aziendali e, sia nei luoghi di lavoro che all'esterno, si comportino con

lealtà, disponibilità e cortesia nei confronti dei colleghi e delle altre persone con le quali entrano in relazione durante l'espletamento delle loro mansioni.

9. Utilizzo di beni, mezzi e risorse aziendali

I dipendenti ed i collaboratori sono tenuti ad impiegare beni, mezzi e risorse messi a loro disposizione nel rispetto della loro destinazione d'uso ed in modo da tutelarne la conservazione e la funzionalità.

Nell'utilizzo dei beni, dei mezzi e delle risorse aziendali, essi sono, pertanto, vincolati ad assumere comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'uso.

Ciascun dipendente e collaboratore è responsabile di beni, mezzi e risorse a lui affidati ed è tenuto ad informare tempestivamente il proprio responsabile circa il loro utilizzo improprio o dannoso per il patrimonio della Società.

Per quanto riguarda i sistemi informatici o telematici protetti da misure di sicurezza, è fatto espresso divieto di introdursi in essi e di procurarsi, riprodurre, diffondere, comunicare o consegnare codici o password idonei all'accesso.

Il patrimonio dei dati e delle informazioni aziendali è strategico per Gardani, pertanto ciascun Destinatario è tenuto a proteggerlo e ad adottare le misure idonee per impedirne il danneggiamento e la diffusione non autorizzata di informazioni.

10. Rapporti con i terzi

Coerentemente con i principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza espressi dal nostro ordinamento, è fatto divieto ai membri degli organi sociali, ai dipendenti ed ai collaboratori della società di fare o promettere a terzi, anche in forma indiretta, dazioni di danaro o di altra utilità, allo scopo di promuovere o favorire indebitamente gli interessi della Società nonché di accettare per sé o per altri la promessa ovvero la dazione di somme di danaro o altra utilità per promuovere o favorire indebitamente l'interesse di terzi.

È consentita soltanto l'elargizione di omaggi di carattere simbolico o di modico valore, ascrivibile ad attività di promozione con prodotti aziendali ovvero ad atti di cortesia. Laddove insorgano, nello svolgimento delle attività aziendali, divergenze con i terzi, la Società è disponibile alla ricerca di soluzioni conciliative, allo scopo di superare le contrapposizioni nel miglior modo possibile.

11. Selezione e rapporti con fornitori ed altri rapporti strumentali

Nella selezione e nelle relazioni con i fornitori e con riferimento ad altri rapporti accessori e strumentali alle attività aziendali, la Società valuta in maniera obiettiva e globale la convenienza economica, le capacità tecniche ed economiche e la complessiva affidabilità dei suoi interlocutori.

La Società tiene conto di elementi quali la solidità finanziaria, le capacità, le competenze, la professionalità, le risorse progettuali, il know-how e l'adozione di

appositi sistemi di controllo della qualità aziendale. La Società vigila affinché le trattative ed i rapporti negoziali con i fornitori e gli altri interlocutori siano improntati alla massima correttezza e serietà e siano condotti nel rispetto della normativa vigente.

I rapporti con i fornitori e gli altri contratti accessori e strumentali sono regolati da specifici accordi, i quali sono improntati alla massima chiarezza e comprensibilità ed in modo da scongiurare ogni abuso di dipendenza economica.

12. Rapporti con i clienti

La Società si pone come obiettivo principale la piena soddisfazione del Cliente per cui particolare attenzione viene riservata alle trattative con la Grande distribuzione organizzata e con distributori.

I rapporti con i soggetti ai quali la Società eroga i propri servizi sono regolati da specifici accordi, strutturati in maniera chiara e comprensibile.

Gardani si impegna a soddisfare i clienti instaurando con essi un rapporto caratterizzato da elevata professionalità ed improntato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia, alla massima collaborazione.

La Società ripudia ogni forma di contenzioso e si impegna costantemente affinché si possano innescare discussioni o iniziative che non possano essere rimediate dal semplice buon senso e buona fede.

La Società evita comportamenti discriminanti nei confronti della propria clientela, e assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento degli stessi.

13. Rapporti con consulenti, mediatori ed intermediari

Nella selezione dei propri consulenti, mediatori ed intermediari, la Società si comporta in modo imparziale e non discriminatorio, adottando criteri di merito, competenza e professionalità.

I rapporti con i consulenti, i mediatori e gli intermediari sono regolati da specifici accordi, improntati alla massima chiarezza e comprensibilità.

14. Rapporti con le Autorità e Organi Istituzionali

Nelle relazioni con le Autorità e con Organi Istituzionali la Società, si ispira a principi di integrità e di correttezza professionale, evitando di influenzare le loro decisioni o di richiedere trattamenti di favore mediante la promessa, l'offerta o la concessione di compensi o di altre utilità.

La Società intrattiene con i predetti soggetti rapporti improntati alla piena e fattiva collaborazione, mettendo a disposizione, con tempestività, qualsiasi informazione richiesta dalle stesse nello svolgimento delle attività istruttorie e conformandosi ai provvedimenti emanati.

Al fine di garantire la massima trasparenza, la Società si impegna, altresì, ad evitare di trarre qualsiasi forma di indebito vantaggio da eventuali rapporti

personali o di parentela con funzionari delle Autorità.

La Società, nei rapporti con gli Organi Istituzionali dello Stato, delle Regioni e degli Enti Locali nonché con quelli Internazionali, finalizzati a consentire la valutazione, da parte della Società stessa, dell'attività legislativa ed amministrativa nei settori di interesse, adotta, in ogni caso, una condotta corretta e trasparente, evitando qualsiasi atteggiamento di natura collusiva o coercitiva.

15. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti tra i membri degli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori, da un lato, e, dall'altro, la Pubblica Amministrazione, italiana o estera, devono essere sempre ispirati ai principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza espressi dal nostro ordinamento.

E' fatto divieto ai membri degli organi sociali, ai dipendenti ed ai collaboratori della società di fare o promettere a funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione, italiana o estera, anche in forma indiretta, dazioni di danaro o di altra utilità ovvero tenere condotte contrastate con quanto previsto nel presente Codice Etico, allo scopo di promuovere o favorire indebitamente gli interessi della società.

È consentita soltanto l'elargizione di omaggi di carattere simbolico o di modico valore, ascrivibile ad attività di promozione con prodotti aziendali ovvero ad atti di cortesia.

E' vietato ai membri degli organi sociali, ai dirigenti, ai dipendenti ed ai collaboratori: (i) promettere o concedere danaro, vantaggi o altra pubblica utilità o, al fine di ottenere il rilascio di autorizzazioni, permessi o altri provvedimenti, da parte della Pubblica Amministrazione, italiana o estera, nonché agevolazioni contributive, previdenziali ed assistenziali; (ii) presentare dichiarazioni non veritiere ovvero porre in essere artifici e raggiri diretti all'indebito conseguimento di contributi, erogazioni, finanziamenti; (iii) impedire o ostacolare l'esercizio delle funzioni ispettive da parte della Pubblica Amministrazione, italiana o estera, al fine di evitare l'applicazione di una sanzione o di negoziarne l'importo; (iv) adottare comportamenti fraudolenti, ingannevoli o sleali che possano indurre in errore la Pubblica Amministrazione in sede e ad esito di procedure ad evidenza pubblica.

III. PARTE

1. Applicazione del Codice Etico

La Società adotta specifici strumenti e procedure appropriate allo scopo di attuare il Codice Etico e di garantirne il rispetto.

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

Affinché chiunque possa uniformare i suoi comportamenti a quelli qui descritti, Gardani assicurerà una continua sensibilizzazione dei valori e delle norme etiche contenuti nel Codice.

2. Corporate Governance

La Società promuove l'adozione di un sistema di corporate governance che sia in linea con le migliori pratiche del settore e che sia, in ogni caso, orientato al perseguimento dell'interesse sociale, tenuto conto degli obiettivi della creazione di valore per gli azionisti, del controllo dei rischi di impresa, della prevenzione dei reati o degli altri illeciti a danno o nell'interesse della Società, della salvaguardia dell'integrità del patrimonio sociale, del rispetto e della promozione dei diritti, anche individuali, dei soci e della trasparenza nei confronti del mercato.

3. Rapporti con il mercato

La Società crede nella libera e leale concorrenza ed informa le proprie azioni all'ottenimento di risultati competitivi che premino la capacità, l'esperienza e l'efficienza. Qualsiasi azione diretta ad alterare le condizioni di corretta competizione è contraria alla politica della Società ed è vietata ad ogni soggetto che agisce per essa. La società agirà pertanto nell'ottica di distinguere sempre ogni azione ritenuta giusta da ciò che non lo è.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta dei vertici o dei collaboratori della stessa che non sia rispettosa delle leggi vigenti e conforme alle regole del presente Codice.

4. Antiriciclaggio e correttezza dei flussi finanziari

La società, in aderenza ai suoi principi di correttezza e trasparenza, esercita la propria attività nel pieno rispetto della vigente normativa antiriciclaggio e delle relative disposizioni emanate dalle competenti Autorità.

È negata qualsiasi operazione che possa comportare la benché minima possibilità di coinvolgimento della Società, anche in forma associativa, in vicende di ricettazione, riciclaggio o autoriciclaggio, impiego di beni o denaro di provenienza illecita.

A tal fine, i Destinatari del Codice si impegnano a rifiutare di porre in essere operazioni sospette sotto il profilo della correttezza e della trasparenza.

Ai Destinatari si richiede di verificare preventivamente - ossia prima di instaurare rapporti d'affari - le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, sui fornitori, sui partner, sui collaboratori e consulenti, al fine di accertare la legittimità della loro attività; - evitare qualsiasi implicazione in operazioni idonee, anche potenzialmente, a favorire il riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali, agendo nel pieno rispetto della normativa antiriciclaggio primaria e secondaria e delle procedure interne di controllo.

Gardani condanna qualsiasi forma di criminalità, organizzata o non e pertanto richiede a tutti i destinatari di operare con una condotta diligente al fine di prevenire il rischio di infiltrazioni criminali.

La Società gestisce i flussi finanziari garantendo la completa tracciabilità delle operazioni, conservando l'adeguata documentazione e sempre nei limiti delle deleghe e poteri assegnati a ciascun soggetto in possesso di adeguati poteri.

In particolare, ogni operazione e transazione deve essere: - legittima, coerente, congrua, autorizzata, verificabile; - correttamente e adeguatamente registrata; - documentata al fine sin consentire, in qualsiasi momento, la verifica del relativo processo di decisione, autorizzazione e svolgimento.

Tutti i Destinatari del Codice Etico sono tenuti a collaborare affinché ogni attività sia correttamente e tempestivamente registrata in contabilità al fine di far sì che i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente.

La Società individua specifiche procedure e modalità di gestione delle risorse finanziarie, anche al fine di impedire la commissione di reati.

La gestione delle risorse finanziarie avviene nel rispetto delle predette procedure ed in coerenza con le competenze gestionali e le responsabilità organizzative di ciascuno.

5. Segnalazione delle violazioni - Whistleblowing

L'osservanza delle norme contenute nel presente Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i dipendenti della Società, ai sensi degli articoli 2104, 2105 e 2106 del Codice Civile.

Fermo restando il rispetto di ogni tutela prevista dalla normativa o dai contratti collettivi vigenti e fatti salvi gli obblighi di legge, ogni violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Codice da parte dei Destinatari deve essere prontamente segnalata ai componenti dell'amministrazione al fine di garantire una gestione responsabile delle comunicazioni ed in linea con le prescrizioni legislative.

Gardani promuove un sistema alternativo di segnalazione che garantisce la tutela del segnalante e la non rintracciabilità della segnalazione stessa: il cosiddetto whistleblowing, avendo istituito un apposito canale di segnalazione da utilizzare sulla base dell'apposita procedura.

Le segnalazioni potranno essere effettuate attraverso e-mail e/o piattaforma della gestione delle segnalazioni e/o lettera.

A seguito delle segnalazioni ricevute saranno effettuati i relativi accertamenti anche avvalendosi, se ritenuto opportuno, dai soggetti competenti le funzioni aziendali.

Tutte le segnalazioni pervenute sono gestite con la massima confidenzialità, i segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione; in ogni caso, sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

6. Sanzioni

Attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposti, la Società provvede a irrogare, con coerenza, imparzialità e uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Codice e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

I provvedimenti nei confronti dei Lavoratori subordinati, Dirigenti, Amministratori e Sindaci derivanti dalla violazione delle prescrizioni previste dal presente Codice (ad es. inosservanza delle regole aziendali prescritte, omissione di controllo etc.) sono quelli previsti dai CCNL (Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro).

I comportamenti tenuti da Impiegati e Quadri, in violazione delle regole contenute Codice Etico, costituiscono inadempimento alle obbligazioni inerenti il rapporto di lavoro, anche ai sensi degli artt. 2104 e 2106 c.c., ed illeciti disciplinari, sanzionati mediante l'applicazione di misure corrispondenti a quelle individuate dal Contratto Collettivo Nazionale applicabile.

Le sanzioni sono graduate a seconda della gravità del comportamento punito ovvero, in difetto, di quanto deliberato in merito dal Consiglio di Amministrazione. Il comportamento del Dirigente che configuri una violazione delle regole di comportamento contenute nel Codice Etico può giustificare l'applicazione delle misure ritenute più idonee

Il comportamento dei soggetti legati alla società da un rapporto di collaborazione, che configuri una violazione delle regole di comportamento contenute nel Codice Etico, potrà giustificare, secondo quanto previsto nel contratto individuale, nell'apposita lettera integrativa del contratto individuale sottoscritta per accettazione ovvero negli accordi di partnership, l'adozione delle misure ritenute più opportune, fatta salva, in ogni caso, la richiesta del risarcimento da parte della società, laddove a seguito di detto comportamento quest'ultima abbia subito un danno.

Il Consiglio di Amministrazione, laddove ravvisi, anche su segnalazione whistleblowing, nel comportamento del Presidente ovvero dei Consiglieri, una violazione delle regole di condotta contenute nel Codice stesso, assume i necessari provvedimenti, ivi incluse l'avocazione a sé di operazioni rientranti nelle deleghe, la modifica o la revoca delle deleghe stesse e la convocazione dell'Assemblea per l'eventuale adozione nei confronti dei predetti soggetti, nei casi più gravi, dei provvedimenti di cui agli articoli 2383 e 2393 c.c.

* * *

Il presente Codice Etico è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione e reso disponibile a tutti gli esponenti aziendali e ai dipendenti anche mediante la pubblicazione sul sito web della Società.

CONCLUSIONI

Con il presente Codice Etico la ditta intende realizzare ogni possibile iniziativa atta a stimolare nei membri dell'organizzazione aziendale un percorso di collaborazione che porti non solo ad una crescita personale, ma anche a stimolare il rispetto umano tra le varie componenti sociali.