

AZIENDA AGRIMONTANA S.p.A.

CODICE ETICO

Allegato del Modello di Organizzazione e di Gestione (D.Lgs. n.231/2001)

Testo approvato dal Consiglio di Amministrazione AGRIMONTANA S.p.A. del 22 ottobre 2013

INDICE	PAGINA
I. INTRODUZIONE _____	4
1.1 La missione e la visione di Agrimontana _____	4
1.2 I valori di Agrimontana _____	4
1.3 Approccio cooperativo verso gli stakeholder _____	4
1.4 Il valore dell’etica _____	5
1.5 Validità ed applicazione del Codice _____	5
II. PRINCIPI GENERALI _____	7
2.1 Imparzialità _____	7
2.2 Onestà _____	7
2.3 Correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse _____	7
2.4 Riservatezza _____	7
2.5 Valore delle risorse umane _____	7
2.6 Integrità e dignità della persona _____	7
2.7 Equità dell’autorità _____	8
2.8 Imprenditorialità _____	8
2.9 Qualità dei servizi e dei prodotti _____	8
2.10 Responsabilità verso la collettività _____	8
2.11 Tutela ambientale _____	8
III. CRITERI DI CONDOTTA _____	9
3.1 Gestione amministrativa e bilancio _____	9
3.2 Relazioni con i clienti _____	9
3.3 Relazioni con i collaboratori _____	9
3.3.1 Selezione del personale _____	9
3.3.2 Gestione e sviluppo del personale _____	10
3.3.3 Sicurezza e salute _____	10
3.3.4 Tutela della privacy _____	10
3.3.5 Integrità e tutela della persona _____	10
3.4 Doveri dei collaboratori _____	11
3.4.1 Diligenza e buona fede _____	11
3.4.2 Conflitto d’interessi _____	11
3.4.3 Riservatezza _____	12
3.4.4 Tutela del patrimonio aziendale _____	12
3.5 Relazioni con i fornitori, partners e collaboratori esterni _____	12
3.6 Relazioni con tutti gli altri interlocutori _____	12

3.6.1	Trattamento delle informazioni	12
3.6.2	Comunicazioni all'esterno	13
3.7	Relazioni con gli azionisti	13
3.7.1	Corporate governance	13
3.8	Relazioni con la Pubblica Amministrazione	13
3.9	Omaggi	14
IV.	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	15
4.1	Comunicazione e formazione	15
V.	VIOLAZIONI DEL CODICE E SISTEMA SANZIONATORIO	16
5.1	Violazione del Codice	16
5.2	Sistema sanzionatorio	16

I. INTRODUZIONE

Il presente documento, denominato “Codice etico” (di seguito, in breve, Codice), esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai collaboratori di AZIENDA AGRIMONTANA S.p.A., (di seguito, in breve, Agrimontana), siano essi amministratori o collaboratori e/o dipendenti della stessa.

Nella gestione degli affari Agrimontana vuole agire in modo trasparente, prestando la massima attenzione alla sostenibilità economica, sociale e ambientale.

Per agire in modo trasparente è necessario assicurare, verso l'esterno e l'interno dell'azienda, una comunicazione spontanea verso terzi delle situazioni in cui può esistere una posizione di vantaggio per la società nonché di potenziale danno.

Assume un significato fondamentale per Agrimontana garantire ai propri collaboratori una equa retribuzione, ai propri clienti condizioni di vendita eque e trasparenti e ai fornitori un equo profitto.

Agrimontana promuoverà altresì l'adozione del codice etico da parte di eventuali società controllate.

1.1 La missione e la visione di Agrimontana

La missione di Agrimontana è soddisfare al massimo i consumatori attraverso prodotti/servizi eccellenti creando, altresì, le premesse per la miglior realizzazione personale e professionale dei collaboratori, nonché valore per i propri azionisti, nel pieno rispetto della correttezza economica e sociale.

In questo quadro, Agrimontana presta particolare attenzione alla tutela dell'ambiente e al fattore umano: promuove la valorizzazione e la professionalità del personale, che costituisce un fattore indispensabile di successo per Agrimontana, assicurando in particolare il massimo rispetto delle normative in materia di sicurezza e salute del luogo di lavoro e di tutela della privacy.

1.2 I valori di Agrimontana

Il valore guida di Agrimontana è la ricerca della perfezione, attraverso la passione per l'eccellenza, intesa come amore per il bello e per il ben fatto, e l'etica, intesa come costruzione di valore nel tempo attraverso la sostenibilità, la trasparenza e la valorizzazione delle persone.

Agrimontana vuole migliorare la qualità di vita dei suoi stakeholder.

1.3 Approccio cooperativo verso gli stakeholder

Inoltre, Agrimontana aspira a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con i suoi stakeholder, cioè con quelle categorie di individui, gruppi o istituzioni il cui apporto è richiesto per realizzare la missione di Agrimontana o che hanno comunque un interesse in gioco nel suo perseguimento.

Sono stakeholder coloro che compiono investimenti connessi alle attività di Agrimontana, in primo luogo i consumatori e, quindi i clienti, i collaboratori, i fornitori sia di prodotti che di servizi, le comunità, gli azionisti ed i partner d'affari.

In senso allargato sono comunità tutti quei singoli o gruppi, nonché le organizzazioni e istituzioni che li rappresentano, i cui interessi sono influenzati dagli effetti diretti e indiretti delle attività di

Agrimontana: rientrano in quest'ambito le comunità locali e nazionali in cui Agrimontana opera, le associazioni ambientaliste, etc.

1.4 Il valore dell'etica

L'orientamento all'etica è approccio indispensabile per l'affidabilità di Agrimontana nei rapporti con gli stakeholder e, più in generale, con l'intero contesto civile ed economico in cui Agrimontana opera.

L'adozione di alcuni principi specifici di comportamento, da osservare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, con il mercato e con i terzi è manifestazione di impegno di Agrimontana anche in relazione alla prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. del 2001, n. 231, sulla disciplina della responsabilità amministrativa delle società.

Agrimontana ritiene che il rispetto delle regole etiche e la trasparenza nella conduzione degli affari, costituiscano condizione necessaria, oltre che un vantaggio competitivo, per perseguire e raggiungere i propri obiettivi, consistenti nella creazione e massimizzazione del valore per i clienti, per coloro che prestano attività lavorativa in Agrimontana, per gli azionisti e per la comunità nel suo complesso.

Agrimontana promuove pertanto la creazione di un ambiente caratterizzato da un forte senso di integrità etica, nella convinzione che ciò contribuisca in modo decisivo all'efficacia delle politiche e dei sistemi di controllo.

Dato che il Codice Etico chiarisce i particolari doveri di Agrimontana nei confronti degli stakeholder (doveri fiduciari), si propone la sua effettiva osservanza come termine di paragone in base al quale giudicare la reputazione di Agrimontana. Il codice etico è pertanto costituito:

- dai principi generali sulle relazioni con gli stakeholder, che definiscono in modo astratto i valori di riferimento nelle attività di Agrimontana;
- dai criteri di condotta verso ciascuna classe di stakeholder, che forniscono nello specifico le linee guida e le norme alle quali i collaboratori di Agrimontana sono tenuti ad attenersi per il rispetto dei principi generali e per prevenire il rischio di comportamenti non etici;
- dai meccanismi di attuazione, che descrivono il sistema di controllo per l'osservanza del codice etico.

1.5 Validità ed applicazione del Codice

Il Codice non si sostituisce e non si sovrappone alle leggi e alle altre fonti normative esterne ed interne. Rappresenta, invece, un documento che integra e rafforza i principi contenuti in tali fonti, con specifico riferimento al profilo etico dei comportamenti aziendali.

Agrimontana adotta il presente Codice nel quale è espresso il complesso delle linee fondamentali che devono ispirare le attività di Agrimontana e guidare i comportamenti dei suoi collaboratori e di tutti gli altri interlocutori terzi per il buon funzionamento, l'affidabilità e l'immagine di Agrimontana. In particolare, a titolo esemplificativo:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione tengono conto anche dei principi e valori del Codice nel fissare gli obiettivi di impresa;

- i dirigenti danno concretezza ai principi ed ai valori contenuti nel Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno, rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo;
- i dipendenti ed i collaboratori adeguano le proprie azioni ed i propri comportamenti ai principi, ai valori, agli obiettivi ed agli impegni previsti dal Codice.

Il Codice ha validità sia in Italia che all'estero, con gli adattamenti che si rendessero necessari od opportuni in ragione delle diverse realtà dei Paesi in cui Agrimontana si dovesse trovare ad operare.

Il presente Codice è diretto agli Organi sociali ed ai loro componenti, ai collaboratori, ai prestatori di lavoro temporaneo, ai consulenti, agli agenti, ai procuratori ed a qualsiasi soggetto che possa agire per conto di Agrimontana, nel seguito definiti nel loro insieme "Destinatari del presente Codice".

Agrimontana richiede a tutti i terzi, con i quali instaura rapporti in ambito nazionale ed internazionale, di agire secondo i principi indicati nel Codice stesso. I terzi saranno debitamente portati a conoscenza dei contenuti del presente Codice.

II. PRINCIPI GENERALI

2.1 Imparzialità

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi stakeholder (la scelta dei clienti da servire, la gestione del personale o l'organizzazione del lavoro, la selezione e la gestione dei fornitori, i rapporti con gli azionisti, i rapporti con la comunità circostante e le istituzioni che la rappresentano) Agrimontana evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

2.2 Onestà

Nell'ambito della loro attività professionale, i collaboratori di Agrimontana sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il Codice Etico, le procedure e i regolamenti interni. In nessun caso il perseguimento dell'interesse di Agrimontana può giustificare una condotta non onesta.

2.3 Correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto d'interesse. Con ciò si intende sia il caso in cui un collaboratore persegua un interesse diverso dalla missione di impresa e dal bilanciamento degli interessi degli stakeholder o si avvantaggi "personalmente" di opportunità d'affari dell'impresa, sia il caso in cui i rappresentanti dei clienti o dei fornitori, o delle istituzioni pubbliche, agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione.

2.4 Riservatezza

Agrimontana assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti. Inoltre i collaboratori di Agrimontana sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività, come nel caso di insider trading.

2.5 Valore delle risorse umane

I collaboratori di Agrimontana sono un fattore indispensabile per il successo della società. Per questo motivo, Agrimontana tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascun collaboratore. In tal senso Agrimontana è impegnata a stimolare le capacità, le potenzialità e gli interessi personali dei propri collaboratori affinché trovino realizzazione nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

2.6 Integrità e dignità della persona

Agrimontana garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Ai collaboratori di Agrimontana è offerta pari opportunità di lavoro sulla base delle capacità professionali e di rendimento, senza alcuna discriminazione, nel pieno rispetto dei diritti della persona.

2.7 Equità dell'autorità

Nella sottoscrizione e gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche – in special modo con i collaboratori – Agrimontana si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza evitandone ogni abuso. In particolare, Agrimontana garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità e autonomia del collaboratore, e che le scelte di organizzazione del lavoro salvaguardino il valore dei collaboratori.

2.8 Imprenditorialità

Agrimontana si impegna ad operare nella gestione dell'azienda con criteri di economicità ed efficienza per fornire soluzioni e servizi con un elevato rapporto qualità/costo ed a conseguire una piena soddisfazione dei clienti.

2.9 Qualità dei servizi e dei prodotti

Agrimontana orienta la propria attività alla soddisfazione ed alla tutela dei propri clienti dando ascolto alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi. Per questo motivo Agrimontana indirizza le proprie attività di ricerca, sviluppo e commercializzazione ad elevati standard di qualità dei propri servizi e prodotti.

2.10 Responsabilità verso la collettività

Agrimontana intende svolgere la propria attività in maniera sostenibile, nel rispetto delle comunità locali e nazionali, e sostenere iniziative di valore culturale e sociale al fine di ottenere un miglioramento della propria reputazione e accettazione sociale.

2.11 Tutela ambientale

L'ambiente è bene primario che Agrimontana si impegna a salvaguardare. A tal fine Agrimontana programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche e imprescindibili esigenze ambientali, in considerazione dei diritti delle generazioni future. Agrimontana si impegna pertanto a migliorare l'impatto ambientale delle proprie attività, nonché a prevenire i rischi per le popolazioni e per l'ambiente non solo nel rispetto della normativa vigente, ma tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

III. CRITERI DI CONDOTTA

3.1 Gestione amministrativa e bilancio

Agrimontana, nella redazione del bilancio e di qualsiasi altro tipo di documentazione contabile richiesta, rispetta le legge e le regolamentazioni vigenti e adotta le prassi ed i principi contabili più avanzati.

Le situazioni contabili ed i bilanci rappresentano fedelmente i fatti di gestione (economica, patrimoniale e finanziaria) secondo criteri di chiarezza, veridicità e correttezza. I sistemi amministrativi/contabili consentono di ricostruire adeguatamente i singoli fatti gestionali e rappresentano fedelmente le transazioni societarie anche ai fini della individuazione dei motivi dell'operazione e dei diversi livelli di responsabilità.

Agrimontana adotta tutti gli strumenti necessari ad indirizzare, gestire e verificare le attività operative, con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure interne, proteggere i beni aziendali, gestire con efficienza le attività e fornire dati contabili e finanziari veritieri e completi. A tal fine Agrimontana prevede un sistema di controlli interni, orientati a verificare e guidare l'organizzazione della Società.

In particolare, i controlli interni:

- accertano l'adeguatezza dei diversi processi aziendali in termini di effettività, congruità, coerenza, efficienza ed economicità;
- verificano la conformità dei comportamenti alle normative, nonché alle direttive ed agli indirizzi aziendali;
- garantiscono l'affidabilità e la correttezza delle scritture contabili e la salvaguardia del patrimonio aziendale.

Ogni Destinatario del presente Codice nei limiti delle proprie funzioni e dei compiti assegnatigli, è responsabile della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

3.2 Relazioni con i clienti

Agrimontana si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri clienti e a garantire adeguati standard di qualità dei servizi/prodotti offerti.

Il comportamento di Agrimontana nei confronti della clientela è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità, evitando iniziative commerciali illecite o scorrette.

3.3 Relazioni con i collaboratori

3.3.1 Selezione del personale

La ricerca e la selezione del personale è effettuata in base a criteri di oggettività, competenza e professionalità, in base alla corrispondenza dei profili dei candidati alle esigenze ed ai requisiti aziendali, garantendo pari opportunità, evitando qualsiasi favoritismo o clientelismo e mirando ad assicurare alla società le migliori competenze esistenti sul mercato del lavoro.

3.3.2 Gestione e sviluppo del personale

Agrimontana formalizza i rapporti di lavoro con regolare contratto, escludendo qualsiasi forma di lavoro irregolare e pone in essere un sistema integrato di gestione e sviluppo delle risorse umane che offre a tutti i propri collaboratori pari opportunità e sviluppi professionali, sulla base di criteri di merito. Nell'ambito dei piani aziendali promuove l'esplicazione delle capacità e delle competenze di ciascuno, nonché la crescita professionale, mediante adeguati programmi di informazione e formazione.

3.3.3 Sicurezza e salute

Agrimontana si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza e tutela ambientale sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori; inoltre opera per preservare, con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, l'integrità dell'ambiente, nonché l'interesse degli altri stakeholder.

A tal fine realizza interventi di natura tecnica e organizzativa, attraverso l'introduzione di:

- un sistema di gestione integrato della qualità, della tutela ambientale e della sicurezza del lavoro;
- il controllo il mantenimento e l'aggiornamento del sistema a presidio dei rischi connessi ;
- interventi formativi e di comunicazione.

3.3.4 Tutela della privacy

Agrimontana si uniforma alle prescrizioni in materia di riservatezza dei dati personali contenute nel Codice sulla protezione dei dati di cui al D.Lgs. 30.06.2003, n. 196.

Con riferimento a tale normativa e al trattamento dei dati personali dei collaboratori, Agrimontana informa ciascun collaboratore sulla natura dei dati personali oggetto di trattamento da parte di Agrimontana, sulle modalità di trattamento, sugli ambiti di comunicazione e adotta le opportune misure per garantire la riservatezza.

3.3.5 Integrità e tutela della persona

Agrimontana si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona e improntate a ottenere maggior benessere organizzativo.

Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

Agrimontana esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutti, senza eccezione, proibiti.

Sono considerati come tali:

- ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o di altri dipendenti.
- creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;

È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia o sessuale o riferita alle diversità personali e culturali.

Sono considerate come tali:

- subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali;
- indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento;
- alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

Il dipendente o collaboratore che ritiene di essere destinatario di molestie o discriminazione per motivi legati alla sfera sessuale, alla razza, alle proprie condizioni fisiche, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle convinzioni religiose, alla militanza sindacale o a qualunque altro motivo ingiustificato, può segnalare l'accaduto al Responsabile del Personale o all'Organismo di Vigilanza, per l'apertura del procedimento di accertamento di eventuali responsabilità disciplinari.

3.4 Doveri dei collaboratori

3.4.1 Diligenza e buona fede

Ogni collaboratore deve agire lealmente e secondo buona fede, rispettando gli obblighi contrattualmente sottoscritti ed assicurando le prestazioni richieste.

Deve altresì conoscere ed osservare il contenuto del presente Codice, improntando la propria condotta al rispetto, alla cooperazione ed alla reciproca collaborazione.

Agrimontana metterà a disposizione dei collaboratori il presente Codice affinché gli stessi sottoscrivano apposita dichiarazione di conoscenza, impegnandosi a non porre in essere alcun comportamento in violazione dei principi in esso contenuti.

3.4.2 Conflitto d'interessi

Ciascun collaboratore deve svolgere la propria attività lavorativa nell'esclusivo interessi di Agrimontana, evitando le situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interessi ed astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità d'affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

A titolo esemplificativo, e non esaustivo, possono configurare le situazioni di cui sopra:

- accettare elargizioni di denaro, regali, favori di qualsiasi natura da persone, aziende o enti che sono in rapporti d'affari o in trattative con Agrimontana stessa;
- utilizzare la propria posizione aziendale o le informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo da avvantaggiare i propri interessi;
- concludere, perfezionare o avviare trattative e/o contratti, in nome e/o per conto della Agrimontana, che abbiano come controparte familiari o soci del collaboratore, ovvero società o persone giuridiche di cui egli sia titolare o a cui egli sia comunque interessato.

Nel caso in cui si verifichi una situazione di conflitto di cui sopra ciascun collaboratore è tenuto a darne comunicazione all'azienda.

3.4.3 Riservatezza

I collaboratori sono tenuti ad osservare la massima riservatezza su informazioni, documenti, studi, iniziative, progetti, contratti piani, etc., conosciuti per le prestazioni svolte, con particolare riferimento a quelli che possono compromettere l'immagine o gli interessi dei clienti e dell'azienda.

Tutte le informazioni, in particolare quelle apprese nell'ambito delle attività svolte per i clienti, debbono considerarsi riservate e non possono essere divulgate a terzi, né utilizzate per ottenere vantaggi personali, diretti e indiretti.

3.4.4 Tutela del patrimonio aziendale

Ogni collaboratore è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego. In particolare, ogni collaboratore deve:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni collaboratore è tenuto a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non inviare messaggi di posta elettronica minatori ed ingiuriosi, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- non navigare su siti internet con contenuti indecorosi ed offensivi.

3.5 Relazioni con i fornitori, partners e collaboratori esterni

Le relazioni con i fornitori sono oggetto di un costante monitoraggio da parte di Agrimontana.

Tali relazioni comprendono anche i contratti finanziari e di consulenza.

La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza.

E' vietato effettuare prestazioni o riconoscere compensi di qualsiasi tipo in favore di partners contrattuali che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto associativo costituito con i partners stessi.

E' altresì vietato riconoscere compensi in favore dei collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale.

Gli accordi di associazione con i partners e gli incarichi conferiti ai collaboratori esterni devono essere redatti per iscritto con indicazione delle condizioni economiche. In tali contratti dovrà essere inserito l'obbligo, presidiato da idonea sanzione, del rispetto del Modello Organizzativo e del D.Lgs. 231/2001.

3.6 Relazioni con tutti gli altri interlocutori

3.6.1 Trattamento delle informazioni

Le informazioni sono trattate da Agrimontana nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati. A tal fine sono applicate e costantemente aggiornate politiche e procedure specifiche per la protezione delle informazioni. In particolare Agrimontana sottopone i soggetti terzi che intervengono nel trattamento delle informazioni alla sottoscrizione di patti di riservatezza.

3.6.2 Comunicazioni all'esterno

La comunicazione di Agrimontana verso i suoi stakeholder è improntata al rispetto del diritto all'informazione; in nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi.

Ogni attività di comunicazione rispetta le leggi, le regole, le pratiche di condotta professionale ed è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività, salvaguardando, tra le altre, le informazioni price sensitive ed i segreti industriali.

3.7 Relazioni con gli azionisti

3.7.1 Corporate governance

Agrimontana ispira la propria condotta, oltre che ai principi e ai valori già richiamati, a criteri di massima trasparenza. In questo quadro fornisce all'azionista un'informativa appropriata, tempestiva e completa sugli aspetti salienti della gestione aziendale.

Agrimontana adotta un sistema di corporate governance conforme a quanto previsto dalla legge. Tale sistema è orientato:

- alla trasparenza nei confronti del mercato;
- al controllo dei rischi d'impresa;
- al contemperamento degli interessi di tutte le componenti dell'azionariato.
- alla massimizzazione del valore per gli azionisti.

3.8 Relazioni con la Pubblica Amministrazione

Le relazioni di Agrimontana con la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali o i soggetti incaricati di un pubblico servizio, debbono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e di regolamento applicabili e non possono in alcun modo compromettere l'integrità o la reputazione di Agrimontana stessa.

L'assunzione di impegni e la gestione di rapporti, di qualsivoglia natura, con la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali o i soggetti incaricati di un pubblico servizio, sono riservate esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte ed al personale autorizzato. Nell'ambito dei rapporti, anche di natura non commerciale, instaurati tra Agrimontana e la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali o i soggetti incaricati di un pubblico servizio, i destinatari del presente Codice sono tenuti ad astenersi:

- dal ricercare o instaurare illecitamente relazioni personali di favore, influenza, ingerenza idonee a condizionare direttamente o indirettamente, l'esito del rapporto.
- dall'offrire, anche per interposta persona, denaro o altra utilità che può consistere anche in opportunità di lavoro o commerciali al funzionario coinvolto, ai suoi familiari o a soggetti in qualunque modo allo stesso collegati allo scopo di indurre al compimento di un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio, dovendosi ritenere tale anche lo scopo di favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo al fine di arrecare un vantaggio diretto o indiretto all'azienda.

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

- sospendere ogni rapporto con essi;
- informare per iscritto il proprio responsabile aziendale e l'Organismo di Vigilanza.

E severamente vietato ai destinatari del presente Codice conseguire ingiustamente profitti a danno della Pubblica Amministrazione.

Pertanto i suddetti destinatari non devono in nessun caso:

- far ottenere, indebitamente, a Agrimontana contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo in qualunque modo denominate concessi o erogati da parte della Pubblica Amministrazione, tramite l'utilizzo o la presentazione di documenti falsi o mendaci o mediante l'omissione di informazioni dovute;
- utilizzare contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a Agrimontana, per scopi diversi da quelli per cui sono concessi;
- procurare indebitamente qualsiasi altro tipo di profitto (licenze, autorizzazioni, sgravi di oneri anche previdenziali, agevolazioni fiscali o mancato pagamento di contributi previdenziali, ecc.) né per se, né per Agrimontana, né per soggetti terzi, a danno della Pubblica Amministrazione, con artifici o raggiri (ad es.: l'invio di documenti falsi o attestanti cose non vere).

3.9 Omaggi

Di regola non è possibile accettare, promettere e elargire denaro, omaggi, regali o vantaggi di altra natura a qualunque titolo in relazione all'attività svolta nell'ambito di Agrimontana o comunque da e verso clienti, fornitori, funzionari della Pubblica Amministrazione e da ogni altro soggetto terzo con l'intenzione di trarne vantaggio per se e/o per Agrimontana.

Fanno eccezione omaggi e regali che, secondo criteri oggettivi, non eccedono le normali pratiche commerciali e di cortesia.

Le modalità di accettazione e elargizione omaggi, regali o vantaggi di altra natura devono comunque avvenire nel rispetto delle direttive aziendali. Le elargizioni di denaro consentite dovranno essere sempre autorizzate dal responsabile e documentate in modo adeguato per consentire le opportune verifiche.

IV. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

4.1 Comunicazione e formazione

Il presente Codice Etico è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della società il 22 ottobre 2013 ed è portato a conoscenza di tutti i soggetti interni ed esterni interessati alla missione aziendale mediante apposite attività di comunicazione e diffusione. Il Codice Etico viene consegnato a tutti i dipendenti in fase di assunzione e a tutti i soggetti terzi che intrattengono rapporti con Agrimontana, viene altresì affisso in luogo accessibile e pubblicato sul sito internet della società.

Allo scopo di assicurare la corretta conoscenza e comprensione del presente Codice a tutti i collaboratori, l'Organismo di Vigilanza, mediante il Responsabile delle risorse umane, promuove e monitora periodiche iniziative di formazione sui principi del presente Codice Etico pianificate anche in considerazione dell'esigenza di differenziare le attività in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come apicali ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come a rischio ai sensi del Modello.

V. VIOLAZIONI DEL CODICE E SISTEMA SANZIONATORIO

5.1 Violazione del Codice

Il Codice Etico costituisce uno degli elementi fondanti del sistema dei controlli ed è parte integrante del Modello Organizzativo attuato da Agrimontana in ottemperanza al D.Lgs. 231/2001.

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile. Essa deve altresì considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori non subordinati e/o soggetti aventi relazioni d'affari con Agrimontana.

I destinatari del presente Codice dovranno segnalare in qualunque momento ai propri superiori o all'Organo del quale fanno parte fatti o notizie relativi a possibili violazioni del Codice Etico.

Allo scopo di garantire l'effettiva applicazione del Codice, Agrimontana – nel rispetto della privacy e dei diritti individuali – predispone canali di informazione tramite i quali tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali casi di inosservanza del Codice all'interno della Società possano riferire, liberamente, ed in maniera riservata, al proprio Responsabile, che ne darà comunicazione all'Amministratore Delegato e all'Organismo di Vigilanza. E' comunque consentita la segnalazione diretta all'OdV o con lettera firmata in busta chiusa consegnata alla società all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza, o tramite l'utilizzo dell'apposita mail: odv@agrimontana.it.

Con riferimento alla notizia di avvenuta o tentata violazione delle norme contenute nel presente Codice, sarà cura di Agrimontana garantire che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti e discriminazioni di qualunque tipo, per aver segnalato la violazione dei contenuti del Codice Etico o delle procedure interne. Peraltro, a seguito della segnalazione, Agrimontana farà tempestivamente seguire opportune verifiche e, nel caso, adeguate misure sanzionatorie.

5.2 Sistema sanzionatorio

La violazione, laddove accertata, dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni compromette il rapporto fiduciario tra Agrimontana ed i propri Amministratori, dipendenti in genere, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori.

Le violazioni accertate del Codice Etico, sentite l'Organismo di Vigilanza, daranno luogo a provvedimenti specifici. In coerenza e nel rispetto delle norme legali e contrattuali vigenti, le violazioni accertate potranno anche determinare l'allontanamento da Agrimontana degli stessi responsabili.

Agrimontana, in relazione alla gravità dell'attività illecita realizzata dal soggetto convenuto, adotterà i provvedimenti opportuni, indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'Autorità Giudiziaria. In particolare, ogni violazione del presente Codice, commessa da dipendenti e/o dirigenti, comporterà l'adozione di provvedimenti disciplinari, proporzionati in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, nel rispetto della disciplina di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 ed alle disposizioni contenute nei contratti di lavoro applicabili.

Le disposizioni del presente Codice si applicano anche ai prestatori di lavoro temporaneo che saranno tenuti a rispettarne i precetti. Le violazioni del Codice sono sanzionate con provvedimenti disciplinari

adottati nei loro confronti dalle rispettive società di somministrazione del lavoro che sono tenute a detto comportamento sulla base di specifico impegno contrattuale con Agrimontana.

Relativamente agli Amministratori ed ai Sindaci, la violazione delle norme del presente Codice può comportare l'adozione, da parte rispettivamente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, di provvedimenti proporzionati in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, sino alla revoca del mandato per giusta causa da proporre all'Assemblea dei Soci. In quest'ultima ipotesi, Agrimontana ha diritto ai danni eventualmente patiti a causa della condotta illecita realizzata.

Per quanto riguarda i fornitori, i collaboratori ed i consulenti esterni, la violazione dei precetti del presente Codice è sanzionata con la risoluzione dei contratti in essere con gli stessi, ferma restando la facoltà di Agrimontana di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti.