



CODICE ETICO

Il Documento che riunisce Mission-Cultura-Azienda-Figure Professionali

INDICE

PREMESSA.....	3
1. PRINCIPI GENERALI: SOSTENIBILITÀ E RESPONSABILITÀ D'IMPRESA	4
2. CANONI DI COMPORTAMENTO E RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER	5
ETICA, TRASPARENZA, CORRETTEZZA, PROFESSIONALITÀ	5
RAPPORTI CON GLI SOCI E CON IL MERCATO	6
Valore per gli soci, efficienza, trasparenza	6
Informazione societaria	6
Informazioni privilegiate	6
Mezzi di informazione.....	6
RAPPORTI CON ISTITUZIONI, ASSOCIAZIONI, COMUNITÀ LOCALI	7
Autorità e Istituzioni Pubbliche.....	7
Organizzazioni politiche e sindacali	7
Sviluppo delle Comunità locali.....	7
RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI	7
Clienti e consumatori.....	7
Fornitori e collaboratori esterni.....	8
MANAGEMENT, DIPENDENTI, COLLABORATORI DI VED	9
Sviluppo e tutela delle Risorse umane.....	9
Knowledge Management.....	9
Security aziendale.....	10
Molestie o mobbing sul luogo di lavoro.....	10
Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti e divieto di fumo	10
3. STRUMENTI DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO	11
SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI	11
Conflitti di interesse.....	11
Trasparenza delle registrazioni contabili	12
TUTELA DELLA SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE E DELL'INCOLUMITÀ PUBBLICA	12
RICERCA, INNOVAZIONE E TUTELA DEL PATRIMONIO INTELLETTUALE	12
RISERVATEZZA	13
Protezione del segreto aziendale.....	13
Tutela della privacy.....	13
Partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni	14
4. AMBITI DI APPLICAZIONE E STRUTTURE DI RIFERIMENTO DEL CODICE ETICO.....	14
OBBLIGO DI CONOSCENZA DEL CODICE E DI SEGNALAZIONE DI POSSIBILI VIOLAZIONI	14
STRUTTURE DI RIFERIMENTO E VIGILANZA.....	15
ORGANISMO DI VIGILANZA.....	15
Team di promozione del Codice	15
REVISIONE DEL CODICE	16
VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE.....	16

PREMESSA

La VED SRL è una società industriale consapevole di avere un grande impatto sul benessere delle persone che lavorano all'interno della società, sulla fetta di mercato in cui agisce, e sullo sviluppo economico, in generale. La VED SRL accoglie la sfida dello sviluppo sostenibile e quindi attribuisce primaria importanza a questo valore, e alla definizione chiara delle proprie responsabilità, a garanzia di un continuo miglioramento.

Per questa ragione è stato predisposto il Codice Etico VED, la cui osservanza da parte degli amministratori, dei sindaci, del management e dei dipendenti della VED, ciascuno in funzione del proprio ruolo, è d'importanza fondamentale.

La VED s'impegna sui seguenti fronti:

- promuovere la conoscenza del Codice, e la cultura che ne è il fondamento;
- incoraggiare la partecipazione di tutti, dai soci ai dipendenti;
- vigilare sull'osservanza del Codice
- garantire la massima trasparenza, predisponendo eventualmente anche azioni correttive.

Il Codice è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali la VED intrattiene relazioni.

1. Principi generali: sostenibilità e responsabilità d'impresa

La VED è un'organizzazione che fonda il proprio valore aggiunto sui dipendenti. Per questa ragione, la correttezza, il costante impegno, il senso del dovere sono le caratteristiche che costituiscono la base sulla quale poggia un solido rispetto delle leggi, dei regolamenti, delle disposizioni statutarie.

La VED gestisce le sue attività in un'ottica di massima trasparenza, onestà, correttezza, buona fede e nel pieno rispetto delle regole poste a tutela della concorrenza.

La scarsa attenzione verso la responsabilità sociale può minare, molto più che nel passato, la stabilità economica dell'impresa.

Nella promozione delle proprie attività d'impresa, la VED s'ispira alla tutela e allo sviluppo dei diritti umani, inalienabili e imprescindibili prerogative degli esseri umani e fondamento per la costruzione di società fondate sui principi di uguaglianza, solidarietà, ripudio della guerra e per la tutela dei diritti civili e politici, dei diritti sociali, economici e culturali e dei diritti cosiddetti di terza generazione (diritto all'autodeterminazione, alla pace, allo sviluppo e alla salvaguardia dell'ambiente). È ripudiata ogni sorta di discriminazione, di corruzione, di lavoro forzato o minorile. Sono tenuti in particolare considerazione il riconoscimento e la salvaguardia della dignità, della libertà e dell'uguaglianza degli esseri umani, la tutela del lavoro e delle libertà sindacali, della salute, della sicurezza, dell'ambiente e della biodiversità, nonché il sistema di valori e principi in materia di trasparenza, efficienza energetica e sviluppo sostenibile.

Tutte le Persone di VED, senza distinzioni o eccezioni, fanno in modo che le proprie azioni e i propri comportamenti siano sempre coerenti rispetto ai principi e ai contenuti del Codice. Per questo motivo, avere una profonda consapevolezza e condivisione del Codice, costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro e professionale. I rapporti che insistono tra il personale VED, a tutti i livelli, devono rispondere a canoni di onestà, correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto. Azioni in contrasto con i principi e i contenuti del Codice non sono in alcun modo accettate.

2. Canoni di comportamento e rapporti con gli Stakeholder

ETICA, TRASPARENZA, CORRETTEZZA, PROFESSIONALITÀ

VED, nei rapporti di affari, è costantemente orientata verso principi di lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza e apertura al mercato, senza distinzione d'importanza dell'affare.

Ciò si traduce anche in una completa e trasparente fruibilità delle informazioni, legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e veridicità dei documenti contabili secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Tutte le attività di VED devono essere svolte con impegno e rigore professionale, merito che si riflette anche sul prestigio e sulla reputazione di VED. L'obiettivo principale della VED è il rispetto della normativa applicabile, senza il quale non esisterebbero investimenti e azioni, indirizzati ad accrescere i valori patrimoniali, gestionali, tecnologici e conoscitivi dell'impresa nel lungo periodo.

Pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, sono, senza eccezione, assolutamente proibite.

Non è mai consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti, benefici materiali e altri vantaggi di qualsiasi entità a terzi, rappresentanti di governi, pubblici ufficiali e dipendenti pubblici o privati, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti solo a condizione che siano tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e, comunque, tali da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come portati a termine ad acquisire vantaggi in modo improprio. A garanzia di quanto suddetto, questo tipo di spese deve essere sempre autorizzato dalla posizione definita dalle procedure interne e documentato in modo adeguato. È proibita l'accettazione di denaro da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con VED. Chiunque riceva proposte di omaggi o trattamenti di favore o di ospitalità non configurabili come atti di cortesia commerciale di modico valore, o la loro richiesta da parte di terzi, dovrà respingerli e informare immediatamente il proprio superiore.

VED si prefigge di informare adeguatamente i terzi circa gli impegni e obblighi imposti dal Codice, ed esige da loro il rispetto dei principi che riguardano direttamente la loro attività.

Rapporti con gli soci e con il Mercato

VALORE PER GLI SOCI, EFFICIENZA, TRASPARENZA

La struttura interna di VED e i rapporti con i soggetti direttamente e indirettamente coinvolti nelle attività sono organizzati secondo regole in grado di assicurare l'affidabilità del management e l'equo bilanciamento tra i poteri del management e gli interessi degli soci.

VED, in quest'ambito, definisce, attua e adegua progressivamente, un sistema articolato e omogeneo di regole di condotta. Regola i rapporti riguardanti sia la propria struttura organizzativa interna sia i rapporti con gli soci, come anche i rapporti con i terzi. La VED riconosce nella capacità di darsi regole di funzionamento efficienti ed efficaci uno strumento imprescindibile per rafforzare la reputazione in termini di affidabilità e trasparenza e la fiducia da parte degli Stakeholder. VED ritiene necessario che gli soci siano messi nelle giuste condizioni per partecipare alle decisioni di competenza in modo consapevole. VED, al fine di assicurare la tempestività delle informazioni comunicate agli soci e al mercato, sfrutta anche il sito internet aziendale, nel rispetto della normativa applicabile.

INFORMAZIONE SOCIETARIA

VED assicura, attraverso idonee procedure per la gestione interna e la comunicazione all'esterno, la corretta gestione delle informazioni societarie, con particolare riferimento alle informazioni privilegiate.

INFORMAZIONI PRIVILEGIATE

Tutto il personale VED è tenuto, nell'ambito delle mansioni assegnate, alla corretta gestione delle informazioni privilegiate nonché alla conoscenza e al rispetto delle procedure aziendali con riferimento al market abuse. È espressamente vietato ogni comportamento che si configuri come un abuso di mercato o ad agevolarne la sua commissione.

MEZZI D'INFORMAZIONE

È impegno di VED assicurare un'informazione veritiera, tempestiva, trasparente e accurata verso l'esterno. I rapporti con i mezzi d'informazione sono riservati esclusivamente alla funzione aziendale delegata, e ogni azione in tal senso va con quest'ultima funzione preventivamente discussa e condivisa.

Rapporti con istituzioni, associazioni, comunità locali

VED promuove il dialogo con le Istituzioni e con le espressioni organizzate della società civile in tutte le filiali, su territorio nazionale, in cui opera.

AUTORITÀ E ISTITUZIONI PUBBLICHE

Il personale VED deve tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione comportamenti caratterizzati da correttezza, trasparenza e tracciabilità.

Tali rapporti sono riservati esclusivamente alle funzioni e posizioni competenti, nel rispetto dei programmi approvati e delle procedure aziendali. È fatto divieto di rendere, indurre o favorire dichiarazioni mendaci alle Autorità.

ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI

VED non eroga contributi, diretti o indiretti, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati.

SVILUPPO DELLE COMUNITÀ LOCALI

È impegno di VED contribuire fattivamente alla promozione della qualità della vita, allo sviluppo Socio - economico delle comunità in cui VED opera e alla formazione di capitale umano e capacità locali, svolgendo allo stesso tempo le proprie attività d'impresa secondo modi compatibili con una corretta pratica commerciale. VED s'impegna pertanto a diffondere la conoscenza dei valori e dei principi aziendali al proprio interno e all'esterno, anche istituendo adeguate procedure di controllo.

Le Persone di VED, nell'ambito delle rispettive funzioni, sono tenute a partecipare alla definizione delle singole iniziative in coerenza con le politiche e i programmi d'intervento di VED, ad attuarle con criteri di assoluta trasparenza e a sostenerle quale valore integrante degli obiettivi di VED.

Rapporti con clienti e fornitori

CLIENTI E CONSUMATORI

VED persegue il proprio successo d'impresa sui mercati attraverso l'offerta di prodotti e servizi di qualità a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza.

VED s'impegna a rispettare il diritto dei consumatori a non ricevere prodotti dannosi per la loro salute e integrità fisica e ad avere informazioni complete sui prodotti offerti. Difatti, è l'apprezzamento dei clienti in cui VED si rispecchia e riconosce, ed è in questo stima che VED identifica la chiave del proprio successo presente e futuro.

Le politiche commerciali nate in VED, sono volte, infatti, ad assicurare la qualità dei beni prodotti da VED e dei servizi da essa erogati, nonché la sicurezza e l'osservanza del principio di precauzione.

Le politiche si traducono in obblighi per il personale VED, di seguito riportati:

- osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti e i consumatori;
- fornire, con efficienza e cortesia, nei limiti delle previsioni contrattuali, prodotti e servizi di alta qualità che soddisfino le ragionevoli aspettative e necessità di clienti e consumatori;
- fornire accurate ed esaurienti informazioni su prodotti e servizi
- attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di altro genere, in modo che clienti e consumatori possano assumere decisioni consapevoli.

FORNITORI E COLLABORATORI ESTERNI

VED, nella ricerca dei propri fornitori e collaboratori, fonda il processo di selezione sulla professionalità e sulla condivisione dei principi e contenuti del Codice. Inoltre, al fine di tutelare e promuovere i principi e i contenuti del Codice, tende alla costruzione di rapporti duraturi, che consentano anche il progressivo miglioramento della performance. Nei rapporti con i propri fornitori, per il personale VED è obbligatorio osservare quanto segue:

- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori;
- non precludere ad alcun soggetto in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura presso VED;
- adottare nella selezione, esclusivamente criteri di valutazione oggettivi secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- mantenere una stretta collaborazione con i fornitori per il soddisfacimento finale delle esigenze del cliente, in termini di qualità, costo e tempi di consegna;
- utilizzare prodotti e servizi forniti da imprese di VED a condizioni competitive e di mercato, nel pieno rispetto delle leggi vigenti e dei criteri di legittimità delle operazioni con parti correlate;
- includere, in ogni contratto, la conferma da parte dei fornitori di aver preso conoscenza dei contenuti del Codice, e di impegnarsi ad applicarlo;
- osservare e richiedere l'osservanza delle condizioni contrattualmente previste;
- mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori nel rispetto delle buone consuetudini commerciali;
- riferire tempestivamente al proprio superiore eventuali violazioni del Codice da parte dei propri fornitori;
- il compenso da corrispondere ai propri fornitori dovrà essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e i pagamenti non potranno in alcun modo essere effettuati a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale.

Management, dipendenti, collaboratori di VED

SVILUPPO E TUTELA DELLE RISORSE UMANE

La VED fonda la propria esistenza e sopravvivenza su un elemento principe: le persone. E' grazie alle persone che lavorano in VED, che si perseguono con successo gli obiettivi più importanti. E' per questa ragione che mantenere un ambiente in cui il personale trovi la possibilità di esprimere creatività, di sviluppare la propria energia, con spirito d'iniziativa e dedizione, è fondamentale in VED. Per fare in modo che ciascuno possa esprimere a pieno il proprio potenziale, in VED ci si prefigge, innanzitutto, di tutelare le condizioni di lavoro sia nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore, sia nel rispetto della sua dignità. Non sono consentiti illeciti, condizionamenti o indebiti disagi e sono promosse condizioni di lavoro che consentano lo sviluppo della personalità e della professionalità della persona. VED s'impegna a offrire, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti i lavoratori pari opportunità. VED garantisce a tutti i lavoratori un trattamento normativo e retributivo equo, basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna.

E' impegno espresso di VED mantenere la seguente condotta:

- adozione incondizionata di criteri di merito e di competenza (e comunque strettamente professionali) per qualunque decisione relativa alle risorse umane;
- provvedere in ogni caso a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire le risorse umane senza discriminazione alcuna;
- creare un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche od orientamenti personali non possano dare luogo a discriminazioni e in grado di promuovere la serenità prioritariamente.

VED auspica che, in questo clima, anche i dipendenti VED, si impegnino a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. VED interverrà per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori. A questo effetto, sono ritenuti rilevanti anche comportamenti extra lavorativi particolarmente offensivi per la sensibilità civile. In ogni caso, sono proibiti senza eccezione comportamenti che costituiscono violenza fisica o morale.

KNOWLEDGE MANAGEMENT

VED promuove la cultura e le iniziative volte alla diffusione di conoscenze all'interno delle proprie strutture. Conoscenze in merito alle attività messa in campo da VED per promuovere e consolidare nel tempo la crescita sostenibile dell'azienda. La cultura condivisa ha lo scopo di definire indirizzi e orientamenti di riferimento atti a garantire uniformità operativa, e riconoscimento della propria identità all'interno di un gruppo, configurabile come un sistema di valori. Tutto il personale VED, ciascuno per quanto di propria competenza, è tenuto a contribuire attivamente ai processi di Knowledge Management (gestione della conoscenza organizzativa) al fine di ottimizzare il sistema di condivisione e di distribuzione della conoscenza tra i singoli.

SECURITY AZIENDALE

Un altro fronte su cui è forte l'impegno di VED è la prevenzione di ogni comportamento colposo o doloso che potrebbe provocare danni diretti o indiretti alle Persone di VED e/o alle risorse materiali e immateriali dell'azienda. Tutto il personale VED è tenuto a contribuire attivamente al mantenimento di uno standard ottimale di sicurezza aziendale, astenendosi da comportamenti illeciti o comunque pericolosi e segnalando al proprio superiore eventuali attività svolte da terzi ai danni del patrimonio o delle risorse umane di VED. È obbligatoria l'astensione totale da comportamenti che possano mettere a rischio la propria e altrui incolumità, segnalando tempestivamente al proprio superiore ogni situazione di pericolo alla sicurezza propria o di terzi.

MOLESTIE O MOBBING SUL LUOGO DI LAVORO

VED esige fortemente 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 riconducibili a pratiche di mobbing le seguenti circostanze:

- 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;
- ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o di altri dipendenti.

È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia o sessuale o riferita alle diversità personali e culturali. Quanto suddetto si configurerebbe se:

- venisse subordinata qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali;
- si inducesse i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- venissero proposte relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento;
- si alludesse a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche.

ABUSO DI SOSTANZE ALCOLICHE O STUPEFACENTI E DIVIETO DI FUMO

Tutto il personale VED deve contribuire attivamente ad un clima di reciproco rispetto nell'ambiente di lavoro, e trovarsi sotto l'effetto di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto, lederebbe questo rispetto.

È severamente vietato quanto sotto elencato:

- detenere, consumare, offrire o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti o di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro;
- fumare nei luoghi di lavoro non adibiti a posti fumo;

VED favorisce iniziative volontarie rivolte alle persone che intendono dissuadere dal fumo. Inoltre, nell'individuare eventuali zone riservate ai fumatori, terrà in particolare considerazione la condizione di chi avverte disagio fisico per l'eventuale presenza di fumo nelle situazioni di convivenza lavorativa.

3. **Strumenti di applicazione del Codice Etico**

SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI

VED si impegna a promuovere e mantenere un adeguato sistema di controllo interno e gestione dei rischi, adottando e mettendo in esecuzione tutti gli strumenti utili ad indirizzare, gestire e verificare le attività di impresa. La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno e gestione dei rischi efficace è comune ad ogni livello della struttura organizzativa di VED; di conseguenza, tutto il personale VED, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, è impegnato nel definire e nel partecipare attivamente al corretto funzionamento del sistema di controllo interno e gestione dei rischi. Ciò è traducibile nella responsabilità di tutto il personale VED nel custodire i beni aziendali assegnati (materiali e immateriali) che sono strumentali all'attività svolta. Nessun dipendente può fare, o consentire ad altri, uso improprio dei beni assegnati e delle risorse di VED. Sono proibite, senza eccezione, pratiche e attitudini riconducibili al compimento o alla partecipazione al compimento di frodi. La funzione Interna di Audit di VED ha libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento dell'attività di competenza.

CONFLITTI DI INTERESSE

VED riconosce e rispetta il diritto del proprio personale a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quella svolta nell'interesse di VED, purché si tratti di attività consentite dalla legge e compatibili con gli obblighi assunti nei confronti di VED. VED adotta strumenti normativi interni che assicurano la trasparenza e la correttezza, sostanziale e procedurale, delle operazioni con interessi degli amministratori e sindaci ed operazioni con parti correlate. Tutto il personale VED è obbligato a segnalare tempestivamente eventuali conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono. In particolare, ciascuno è tenuto a segnalare le specifiche situazioni e attività in cui egli o, per quanto di sua conoscenza, propri parenti o affini entro il 2° grado o conviventi di fatto, sono titolari di interessi economici e finanziari (proprietario o socio) nell'ambito di fornitori, di clienti, di concorrenti, di terzi contraenti, o delle relative società controllanti o controllate, o vi ricoprono ruoli societari di amministrazione o di controllo, ovvero manageriali.

Altre situazioni che determinerebbero il conflitto di interesse sono di seguito riportate:

- utilizzo della propria posizione in azienda o delle informazioni o opportunità di affari acquisite nell'esercizio del proprio incarico, a vantaggio indebito proprio o di terzi;

- svolgimento di attività lavorative da parte del dipendente e/o suoi familiari presso fornitori, subfornitori, concorrenti.

In ogni caso, il management e i dipendenti di VED sono tenuti a evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si può manifestare un conflitto con gli interessi dell'azienda o che possono interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto dei principi e dei contenuti del Codice o, in senso generale, di adempiere esattamente alle funzioni e responsabilità ricoperte. Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata al superiore. A quel punto, il superiore è tenuto a:

- individuare le soluzioni operative atte a salvaguardare, nel caso specifico, la trasparenza e la correttezza dei comportamenti nello svolgimento delle attività;
- trasmettere agli interessati, e per conoscenza al proprio superiore gerarchico, le necessarie istruzioni scritte;
- archiviare la documentazione ricevuta e trasmessa.

TRASPARENZA DELLE REGISTRAZIONI CONTABILI

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Ciascun componente degli organi sociali, del management o dipendente VED è tenuto a collaborare, nell'ambito delle proprie competenze, affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nelle scritture contabili. È severamente vietato porre in essere comportamenti che possono arrecare pregiudizio alla trasparenza e tracciabilità dell'informativa di bilancio. Tutto il personale VED qualora venisse a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenute a riferire i fatti al proprio superiore.

TUTELA DELLA SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE E DELL'INCOLUMITÀ PUBBLICA

Le attività di VED devono essere condotte in conformità agli accordi e agli standard internazionali e alle leggi, ai regolamenti, alle pratiche amministrative relative alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, dell'ambiente e della incolumità pubblica. VED contribuisce attivamente alla promozione dello sviluppo scientifico e tecnologico volto alla salvaguardia delle risorse e dell'ambiente. Si persegue il miglioramento continuo in termini di efficienza energetica, ad esempio. Tutto il personale VED partecipa operativamente a queste attività.

RICERCA, INNOVAZIONE E TUTELA DEL PATRIMONIO INTELLETTUALE

VED promuove le attività di ricerca e innovazione da parte del management e dei dipendenti, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte. Riferimento comune

nelle operazioni di ricerca e di innovazione è la volontà di traguardare l'efficienza energetica, la riduzione dell'impatto per l'ambiente, l'attenzione alla salute e sicurezza dei dipendenti, dei clienti generale per la sostenibilità delle attività di impresa. Tutto il personale VED partecipa alla promozione dello sviluppo, della protezione e della valorizzazione del patrimonio intellettuale.

RISERVATEZZA

PROTEZIONE DEL SEGRETO AZIENDALE

Le attività di VED non possono prescindere da una continua acquisizione, conservazione, trattamento, nonché comunicazione e diffusione di notizie, documenti e altri dati attinenti a negoziazioni, procedimenti amministrativi, operazioni finanziarie, know-how (contratti, atti, relazioni, appunti, studi, disegni, fotografie, software, etc.), che per accordi contrattuali non possono essere resi noti all'esterno o la cui divulgazione

inopportuna o intempestiva potrebbe produrre danni agli interessi aziendali. Fermo restando le disposizioni vigenti, è obbligatorio per il personale VED assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa. Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati durante il proprio lavoro o attraverso le proprie mansioni appartengono a VED e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione.

TUTELA DELLA PRIVACY

VED si impegna a proteggere le informazioni relative al proprio personale e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni. VED intende garantire che il trattamento dei dati personali svolto all'interno delle proprie strutture avvenga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, così come previsto dalle disposizioni normative vigenti. Inoltre, VED si impegna ad adottare idonee e preventive misure di sicurezza per tutte le banche-dati nelle quali sono raccolti e custoditi dati personali, al fine di evitare rischi di distruzione e perdite oppure di accessi non autorizzati o di trattamenti non consentiti. Il personale VED deve:

- acquisire e trattare solo i dati necessari e opportuni per le finalità in diretta connessione con le funzioni e responsabilità ricoperte;
- acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di procedure specifiche e conservare e archiviare i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
- rappresentare e ordinare i dati stessi con modalità tali che qualsiasi soggetto autorizzato all'accesso possa agevolmente trarne un quadro il più possibile preciso, esauriente e veritiero;
- comunicare i dati stessi nell'ambito di procedure specifiche o su autorizzazione espressa delle posizioni superiori e comunque, in ogni caso, solo dopo aver verificato la divulgabilità nel caso specifico dei dati anche con riferimento a vincoli assoluti o relativi riguardanti i terzi collegati a VED da un rapporto di qualsiasi natura e, se del caso, aver ottenuto il loro consenso.

PARTECIPAZIONE AD ASSOCIAZIONI, INIZIATIVE, EVENTI O INCONTRI ESTERNI

La partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni è auspicata da VED purché si mantenga la compatibilità con la prestazione dell'attività lavorativa o professionale.

Sono considerate tali:

- la partecipazione ad associazioni, convegni, congressi, seminari, corsi;
- la redazione di articoli, saggi e pubblicazioni in genere;
- la partecipazione a pubblici eventi in genere.

A tale proposito, il management e i dipendenti di VED chiamati a illustrare o fornire all'esterno dati o notizie riguardanti obiettivi, attività, risultati e punti di vista di VED, sono tenuti, oltre al rispetto delle procedure aziendali con riferimento al market abuse, a ottenere autorizzazione del superiore in posizione manageriale circa le linee di azione che si intendono seguire e i testi e le relazioni predisposte.

Ambiti di applicazione e strutture di riferimento del Codice Etico

Il campo di applicazione dei principi e dei contenuti del Codice insiste squisitamente sulle attività e sul personale di VED. Compete in primo luogo agli amministratori e al management dare concretezza ai principi e ai contenuti del Codice. E' compito di tutto il personale VED, nella sua interezza, rafforzare, verso l'interno e verso l'esterno, la fiducia nei contenuti del Codice, come anche la coesione e lo spirito di gruppo.

OBBLIGO DI CONOSCENZA DEL CODICE E DI SEGNALAZIONE DI POSSIBILI VIOLAZIONI

Il Codice è messo a disposizione del personale VED in conformità alle norme applicabili ed è inoltre consultabile nei siti internet di VED SRL. A tutti i dipendenti VED è richiesta la conoscenza dei principi e contenuti del Codice nonché delle procedure di riferimento che regolano le funzioni e responsabilità ricoperte. Tutto il personale VED è tenuto a rispettare quanto sotto riportato:

- astenersi da comportamenti contrari a tali principi, contenuti e procedure;
- selezionare accuratamente, per quanto di competenza, i propri collaboratori e indirizzarli al pieno rispetto del Codice;
- richiedere ai terzi con i quali VED entra in relazioni la conferma di aver preso conoscenza del Codice;
- le segnalazioni di possibili violazioni sono inviate nel rispetto delle modalità operative fissate;
- collaborare con il superiore e con le funzioni incaricate dalle procedure specifiche nella verifica delle possibili violazioni;

- adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione e, in ogni caso, impedire qualunque tipo di ritorsione.

STRUTTURE DI RIFERIMENTO E VIGILANZA

VED è impegnata, anche attraverso la designazione dell'organismo di vigilanza, ad assicurare:

- la massima diffusione dei principi e contenuti del Codice presso le Persone di VED e gli altri Stakeholder;
- la messa a disposizione di ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento per l'interpretazione e l'attuazione del Codice, nonché per l'aggiornamento del Codice al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile e delle normative rilevanti;
- lo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione dei principi e contenuti del Codice o delle procedure di riferimento;
- la valutazione obiettiva dei fatti e la conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie; che nessuno possa subire ritorsioni di qualunque genere per aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice o delle procedure di riferimento.

ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Codice Etico rappresenta un principio generale non derogabile del Modello di organizzazione, gestione e controllo che verrà adottato da VED SRL ai sensi della disciplina italiana della "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato" contenuta nel decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231. VED SRL garantisce l'espletamento di queste funzioni attraverso l'istituzione di un Organismo di Vigilanza del suddetto Modello. L'organismo di vigilanza ha il compito di:

- promuovere e facilitare l'attuazione del Codice Etico e l'emanazione di procedure di riferimento; riferire e proporre all'amministratore unico della società le iniziative utili per la maggiore diffusione e conoscenza del Codice anche al fine di evitare il ripetersi di violazioni accertate;
- promuovere la conoscenza del Codice Etico anche mediante programmi di comunicazione e formazione specifica del management e dei dipendenti di VED;
- esaminare le notizie di possibili violazioni del Codice, promuovendo le verifiche più opportune; intervenire, anche su segnalazione del personale VED, nei casi di notizie di possibili violazioni del Codice ritenute non debitamente affrontate o di ritorsioni subite dalla Persona a seguito della segnalazione di notizie;
- adottare eventuali provvedimenti sanzionatori;
- mantenere un adeguato flusso di reporting e di comunicazione.

TEAM DI PROMOZIONE DEL CODICE

Al fine di promuovere la conoscenza e facilitare l'attuazione del Codice, è costituito il Team di Promozione del Codice, che risponde all'organismo di vigilanza. Il Team promuove in VED la messa a disposizione di ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento per l'interpretazione e l'attuazione del Codice. La composizione del Team è

definita dall'Amministratore unico di VED SRL, su segnalazione da parte dell'organismo di vigilanza.

REVISIONE DEL CODICE

La proposta di revisione è proposta dall'organismo di vigilanza e approvata dall'Amministratore Unico. E' formulata tenendo conto del contributo attivo e della segnalazione di eventuali carenze.

VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutto il personale VED ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.

La violazione dei principi e dei contenuti del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.