

CODICE ETICO

SOMMARIO

Premessa	pag.1
Destinatari	pag.1
Modalità di Applicazione	pag.1
Principi Generali	pag.3
Ambito di Applicazione	pag.5
Sistema Sanzionatorio	pag.8

N. revisione del documento	Predisposto da/il	Approvato da	Note
00	Quality Assurance 11/04/24	La Direzione	Prima emissione

PREMESSA

Il Gruppo Pardgroup (di seguito anche il “Gruppo”), intendendosi per tale la controllante Monkey Sell S.r.l. e le società da essa controllate, ha adottato il presente Codice Etico (di seguito anche il “Codice”) al fine di definire con chiarezza e trasparenza l’insieme dei valori cui ispirarsi nello svolgimento della propria attività d’impresa.

DESTINATARI

Il Codice Etico indica principi, modelli e norme di comportamento che il Gruppo si impegna a seguire in ogni attività.

I principi e le disposizioni del Codice sono vincolanti per gli Amministratori, i Sindaci, i Dirigenti, i Dipendenti e si applica anche ai soggetti con cui il Gruppo entra in rapporto per accordi di fornitura e consulenza che operano per esso, quale che sia il rapporto che li lega allo stesso (Fornitori). Il Codice è portato a conoscenza degli interessati nelle forme di cui al punto successivo.

MODALITA' DI APPLICAZIONE

Il Codice Etico e i suoi eventuali successivi aggiornamenti sono portati a conoscenza dei Destinatari utilizzando almeno uno dei seguenti strumenti:

- distribuzione in formato cartaceo e/o elettronico;
- sistema intranet aziendale;
- pubblicazione sul sito aziendale.

La Direzione aziendale si impegna a diffondere il Codice Etico ed a promuoverne l’osservanza.

In particolare, è fatto obbligo a ciascun Destinatario di:

- astenersi da comportamenti contrari al Codice Etico, uniformandosi alle procedure interne aziendali;
- indirizzare i propri collaboratori al pieno rispetto del Codice;
- divulgare il presente Codice ai terzi con i quali il Gruppo entra in relazione e promuoverne l’applicazione.

Le tematiche inerenti alla segnalazione di possibili violazioni, il sistema sanzionatorio applicabile e le attività di verifica sono trattate in un apposito paragrafo dedicato alla fine del presente Codice.

PRINCIPI GENERALI

Correttezza, onestà e buona fede

Il Gruppo opera nel rispetto della normativa vigente, dei regolamenti interni e dell'etica professionale. Il perseguimento dell'interesse delle società non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza, onestà e buona fede.

Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere nello svolgimento dell'attività lavorativa sono guidati da principi di professionalità, trasparenza e lealtà verso le parti coinvolte.

Imparzialità e divieto di discriminazione

Nelle relazioni con le controparti, il Gruppo vieta qualsiasi forma di discriminazione basata sull'età, sul genere, l'origine razziale ed etnica, la nazionalità, le opinioni politiche, l'orientamento religioso, quello sessuale o lo stato di salute dei suoi interlocutori. Pardgroup garantisce pari opportunità di lavoro a tutte le persone e non ammette alcuna forma di discriminazione.

Professionalità e valorizzazione delle risorse

Il Gruppo garantisce il maggior grado di professionalità nell'esecuzione dei compiti assegnati ai propri collaboratori. A tal fine valorizza le competenze e il merito delle proprie risorse, mettendo a disposizione idonei strumenti di formazione, di aggiornamento professionale e di sviluppo.

Rispetto della legalità

Il Gruppo applica, in ogni campo, le leggi ed i regolamenti in vigore nei Paesi in cui esercita la propria attività. Ogni dipendente, senza distinzione di qualifica, riceve istruzione e informazioni esaustive riguardo alle implicazioni giuridiche correlate alla propria attività. Pardgroup si impegna, in particolare, a rispettare tutte le leggi nazionali e internazionali che vietano il lavoro forzato e si adopera affinché questa clausola sia rispettata anche nei confronti dei fornitori e partner commerciali.

Rispetto della riservatezza

Il Gruppo garantisce, in conformità alle disposizioni di legge, la riservatezza dei dati e delle informazioni in proprio possesso. Ai Destinatari è fatto divieto di utilizzare informazioni riservate per scopi non direttamente connessi all'esercizio della propria attività professionale

Rispetto della salute e della sicurezza sul lavoro

Il Gruppo ha adottato una politica per assicurare la migliore protezione possibile della salute, la sicurezza nell'ambiente di lavoro e la prevenzione da tutte le potenziali forme di rischio nell'ottica del miglioramento continuo.

Questa politica viene applicata indifferentemente sia ai propri collaboratori che al personale di aziende esterne, nell'ambito degli interventi di queste ultime presso i siti delle società.

Le società del Gruppo garantiscono, nel rispetto della legislazione vigente applicabile, un ambiente di lavoro adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute delle persone.

Rispetto dell'ambiente

Il Gruppo è sensibile alla tutela dell'ambiente come bene primario. A tale scopo orienta le proprie scelte in modo da garantire la compatibilità tra iniziativa economica ed esigenze ambientali nel rispetto della normativa vigente. Ogni azione viene monitorata e valutata con l'obiettivo di ridurre al minimo l'impatto ambientale attraverso una maggiore efficienza. La sostenibilità è un elemento chiave dell'impegno societario per l'innovazione continua.

Rispetto verso la collettività

Il Gruppo consapevole dell'influenza, anche indiretta, che lo svolgimento della propria attività può avere sul contesto in cui opera, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, si impegna a condurre i propri investimenti ed il proprio sviluppo in modo etico e socialmente sostenibile, nel rispetto delle comunità locali.

Conflitto di interessi

Le situazioni di conflitto d'interesse, oltre quanto stabilito dalla legislazione vigente, in materia di Amministrazione societaria, devono essere sempre dichiarate e conseguentemente gestite allo scopo di evitare pregiudizi per i clienti, i fornitori o comunque le controparti in genere.

Ciascun collaboratore è tenuto ad evitare ogni possibile conflitto di interessi, con particolare riferimento agli interessi personali. Ogni dipendente del Gruppo deve immediatamente riferire al proprio superiore gerarchico qualsiasi situazione che costituisca, generi o possa anche solo in potenza generare un conflitto di interessi.

Uso e tutela dei beni aziendali

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

- utilizzare con scrupolo e cura i beni a lui affidati;

- evitare utilizzi impropri e/o personali dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza o, comunque, in contrasto con l'interesse del Gruppo.

Gli strumenti informatici messi a disposizione del personale devono essere utilizzati esclusivamente per il miglior svolgimento dell'attività lavorativa e con modalità tali da non arrecare pregiudizio al Gruppo ed al suo sistema informativo. In particolare, è vietato:

- manomettere i sistemi di protezione dei sistemi informatici aziendali e di qualunque ente con il quale il Gruppo intrattiene rapporti di lavoro,
- creare/modificare/cancellare fraudolentemente dati del Gruppo e/o di terzi, accedere abusivamente alla rete informatica di terzi,
- installare dispositivi per intercettazioni di comunicazioni di soggetti terzi,
- diffondere, tramite la rete aziendale, programmi illeciti o virus.

Rispetto dei principi di trasparenza nelle responsabilità contabili, amministrative e societarie

Il Gruppo adotta adeguati standard di pianificazione finanziaria, di controllo e di sistemi di contabilità, operando con la massima trasparenza contabile. Tale trasparenza si fonda sui principi di verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base nelle registrazioni contabili.

Rispetto delle regole della libera concorrenza

Il Gruppo intende tutelare il valore della concorrenza leale, astenendosi da comportamenti collusi e di abuso di posizione dominante. Inoltre, venendo a conoscenza di informazioni riservate e sensibili riguardanti i processi, prodotti, o quant'altro di rilevante dei propri clienti, operanti anche in regime di concorrenza tra di loro, si astiene dal porre in essere comportamenti che possano essere giudicati compromettenti per i profili concorrenziali riguardanti il mercato dei propri clienti.

AMBITO DI APPLICAZIONE

1) Rapporti con i clienti

La correttezza e il rispetto nei confronti dei clienti e terzi hanno un ruolo centrale nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Relazione con i clienti

I rapporti con i clienti devono essere basati sulla reciproca fiducia e soddisfazione. In particolare, nei confronti dei clienti si garantisce l'impegno a fornire loro prodotti, servizi, assistenza e consulenza di qualità tali da soddisfare e superare le loro aspettative.

Riservatezza dei dati dei clienti

Il Gruppo garantisce un sistema informativo atto a tutelare la riservatezza dei dati dei clienti organizzato secondo un sistema di gestione degli accessi regolato specificatamente sulla commessa acquisita.

In tal senso Pardgroup garantisce al cliente che:

- gli accessi alle informazioni siano regolati da specifiche procedure;
- la strutturazione dell'accesso ai dati basata sulla gerarchia funzionale degli utenti, in base al loro ruolo e alle loro responsabilità specifiche, assicura un elevato grado di riservatezza dei dati.

2) Rapporti con fornitori

Il Gruppo sviluppa con i propri fornitori rapporti improntati alla massima correttezza e trasparenza. Nell'acquisizione di beni e servizi e nel conferimento di incarichi e mandati, essa si impegna ad adottare criteri oggettivi e predeterminati ispirati a principi di competenza, imparzialità, economicità, trasparenza e correttezza.

La selezione si basa sulla valutazione della qualità ed economicità dei beni, dell'idoneità tecnico-professionale, del rispetto dell'ambiente e dei diritti umani secondo le regole dettate da apposite procedure. Il Gruppo si impegna a sviluppare con i fornitori rapporti di cooperazione fondati su una comunicazione rivolta a consentire lo scambio reciproco di competenze e informazioni e che favorisca la creazione di valore comune.

Le società del Gruppo adottano specifiche procedure che rendano valutabili le competenze del fornitore per migliorare le proprie prestazioni nel caso esse presentino anomalie che possano pregiudicare il mantenimento della sua qualificazione.

3) Rapporti con il personale

Il Gruppo crede che il rispetto della personalità e della dignità di ciascun collaboratore sia fondamentale per lo sviluppo di un ambiente di lavoro ispirato alla reciproca fiducia ed alla lealtà.

Tutela della libertà sindacale

Il Gruppo garantisce ai propri dipendenti e collaboratori piena libertà di associazione a sindacati senza alcuna ingerenza o interferenza.

Nel caso di istituzione di Rappresentanze Sindacali, esse non devono subire, in ragione del ruolo svolto, alcuna forma di discriminazione ed è garantito loro il tempo e l'utilizzo dei luoghi aziendali per lo svolgimento dell'attività sindacale in ragione di quanto previsto dalla normativa vigente e, ove presente, dalla contrattazione collettiva.

Assunzione regolare e retribuzione

Tutti i lavoratori vengono assunti in base ad un regolare contratto di lavoro in una delle forme messe a disposizione delle normative nazionali applicabili. È vietato l'utilizzo di forme di lavoro irregolari. Il Gruppo garantisce ai propri dipendenti e collaboratori una retribuzione conforme alla legislazione vigente applicabile.

Divieto di lavoro infantile e minorile

Il Gruppo non utilizza e ripudia il lavoro infantile.

Come regola generale, inoltre, non impiega lavoratori minorenni; qualora, nel pieno rispetto della normativa internazionale (Convenzioni ILO dedicate al lavoro minorile) e di quella nazionale, decidesse di provvedere all'assunzione di lavoratori minorenni, di età non inferiore ai sedici anni, provvederà a garantire particolari condizioni di tutela della loro salute e sicurezza e un percorso dedicato di crescita e formazione professionale.

Tutela della privacy

Le informazioni riservate che riguardano i collaboratori sono trattate, in conformità alla vigente normativa di riferimento, con modalità idonee ad assicurarne la massima trasparenza verso i diretti interessati e inaccessibilità da parte di terzi.

È garantita la massima collaborazione al Garante della Privacy a seguito di richieste di informazioni/documentazione e/o di visite ispettive.

Tutela delle informazioni aziendali

I collaboratori devono conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni, comprese quelle in forma elettronica, per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità. Ogni informazione ottenuta da un collaboratore in relazione alla propria attività è di proprietà del Gruppo.

I collaboratori che vengono a conoscenza di informazioni non di pubblico dominio devono usare la massima cautela e cura nell'utilizzare tali informazioni, evitandone la divulgazione a persone non autorizzate, sia all'interno che all'esterno del Gruppo. Tale obbligo rimarrà in vigore anche dopo la conclusione, per qualsiasi motivo, del rapporto di lavoro.

4) Rapporti con le Istituzioni Pubbliche e altri soggetti esterni

Coerentemente ai principi di lealtà e integrità, il Gruppo si impegna a mettere in campo ogni azione atta a prevenire ed evitare ipotesi di corruzione, concussione e ogni tipo di comportamento illecito.

Rapporti con Istituzioni Pubbliche

I rapporti istituzionali con le Autorità di Vigilanza, le Istituzioni e gli Enti Pubblici sono improntati a principi di correttezza e trasparenza, nel rispetto dei reciproci ruoli escludendo ogni comportamento e/o atteggiamento volto ad influenzarne impropriamente e/o indebitamente l'operato o che possa anche solo apparire tale, contrastando qualsiasi forma di corruzione.

Qualsiasi atto di abuso d'ufficio e di corruzione è vietato. Tutti i collaboratori del Gruppo non devono, direttamente o indirettamente, accettare o offrire denaro o altre utilità (compresi doni o omaggi che eccedano usuali forme di cortesia commerciale) al fine di ricevere o indurre un indebito vantaggio di qualsiasi natura per sé o per il Gruppo.

È inoltre vietato qualsiasi comportamento consistente, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel:

- offrire, suggerire, pagare, approvare, accettare o sollecitare il pagamento di denaro o altre utilità al fine di indurre o remunerare un abuso d'ufficio di una funzione o attività, pubblica o privata;
- utilizzare fondi di cui si sappia o si sospetti essere di provenienza di un reato;
- assistere o partecipare al compimento di qualsiasi attività costituente reato;
- stabilire, definire consapevolmente o mantenere processi o procedure o schemi con l'intento di effettuare pagamenti illeciti;
- intraprendere qualsiasi attività con consumatori, clienti, fornitori, partner commerciali e altre terze parti che possa costituire reato.

È vietato eludere le suddette prescrizioni ricorrendo a forme diverse di aiuti e contribuzioni che, sotto veste di, ad esempio, sponsorizzazioni, incarichi, consulenze, pubblicità, perseguano le stesse finalità sopra vietate.

Rapporti con associazioni, contributi e sponsorizzazioni

Per garantire coerenza ai contributi e alle sponsorizzazioni, la gestione deve essere sempre improntata ai seguenti criteri:

- destinazione chiara e documentabile delle risorse;

- espressa autorizzazione da parte delle funzioni preposte alla gestione di tali rapporti nell'ambito delle società del Gruppo;
- rispetto dei principi etici applicabili, nonché delle prescrizioni di legge applicabili.

SISTEMA SANZIONATORIO

Responsabilità e controlli

Alla Direzione è demandato il coordinamento del controllo circa il rispetto delle norme del Codice Etico; nello svolgimento di tale funzione, essa attiverà le procedure necessarie per le verifiche ritenute opportune.

Il sistema di controllo interno deve essere orientato all'adozione di strumenti e metodologie volti a contrastare i potenziali rischi aziendali, al fine di determinare una ragionevole garanzia circa il rispetto non solo delle leggi ma anche delle disposizioni e delle procedure interne.

Osservanza del Codice Etico e segnalazioni

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti. Essa deve altresì considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori e/o soggetti aventi relazioni d'affari con il Gruppo.

La Direzione e i Manager hanno la responsabilità di far sì che le aspettative del Gruppo nei confronti dei collaboratori siano da questi comprese e messe in pratica. La Direzione e i Manager, pertanto, devono assicurare che gli impegni espressi nel Codice Etico vengano attuati.

Allo scopo di garantire l'effettiva applicazione del Codice Etico, il Gruppo, nel rispetto della privacy e dei diritti individuali, invita tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali casi di inosservanza del Codice all'interno del Gruppo a riferire, direttamente ed in maniera riservata al proprio diretto Manager, fermo restando la possibilità, nei casi previsti dalla legge, di rivolgersi al canale whistleblowing presente nel sito internet di Pardgroup.

Le segnalazioni, in ogni caso, vanno effettuate per iscritto e in forma non anonima.

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

Il sistema sanzionatorio

La violazione, laddove accertata, dei principi stabiliti nel Codice Etico e nelle procedure previste dai regolamenti interni compromette il rapporto fiduciario tra il Gruppo e il soggetto che l'ha commessa.

Le violazioni saranno perseguite incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso l'adozione – nei confronti dei responsabili delle violazioni stesse, laddove ritenuto necessario per la tutela degli interessi aziendali e compatibilmente a quanto previsto dal quadro normativo vigente – di provvedimenti disciplinari e/o sanzionatori adeguati e proporzionati indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti.

Le violazioni accertate del Codice Etico daranno luogo a provvedimenti specifici, adottati dalla Direzione o competenti funzioni. In coerenza e nel rispetto delle norme legali e contrattuali vigenti, le violazioni accertate potranno anche determinare l'allontanamento dal Gruppo degli stessi responsabili.

Costituisce violazione del Codice Etico anche qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi abbia effettuato segnalazioni di possibili violazioni del Codice o richieste di chiarimento sulle sue modalità applicative.

Il Gruppo a tutela della propria immagine e a salvaguardia delle proprie risorse, non intratterrà rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendano operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente, e/o che rifiutino di comportarsi secondo i valori ed i principi previsti dal Codice Etico e di attenersi alle procedure e regolamenti previsti dai protocolli annessi.

Pardgroup si riserva, pertanto, il diritto di inserire clausole contrattuali con i propri fornitori tese a vincolare al rispetto dei principi stabiliti nel presente Codice.