

Fratelli Vitali di Roberto S.p.A

CODICE ETICO

STORICO AGGIORNAMENTI

Descrizione - Data

Approvato dal C.d.A di Fratelli Vitali di Roberto SpA del 03.08.2021

Aggiornamento dal C.d.A di Fratelli Vitali di Roberto SpA del 16.07.2024



SOMMARIO

1	PREMESSA.....	3
2	Aspetti generali.....	5
2.1	Destinatari.....	5
2.2	Valore contrattuale del Codice.....	5
3	Principi Etici.....	6
3.1	Legalità.....	6
3.2	Tutela dell'integrità delle persone.....	6
3.3	Prevenzione e contrasto alla corruzione.....	7
3.4	Correttezza nella condotta delle attività.....	7
3.5	Tutela dell'ambiente.....	8
3.6	Trasparenza nella gestione delle informazioni contabili.....	8
3.7	Tutela delle informazioni aziendali e della privacy.....	8
3.8	Prevenzione del conflitto d'interessi.....	8
4	Criteri di comportamento.....	10
4.1	Rispetto del principio di legalità.....	10
4.2	Rispetto del principio di tutela dell'integrità delle persone.....	10
4.2.1	Tutela della salute e sicurezza nel luogo di lavoro.....	10
4.2.2	Rispetto del principio di non discriminazione.....	11
4.3	Rispetto del principio su prevenzione e contrasto alla corruzione.....	11
4.3.1	Regole generali.....	11
4.3.2	Rapporti con la Pubblica Amministrazione.....	11
4.4	Rispetto del principio su correttezza nella condotta delle attività.....	12
4.4.1	Lealtà.....	12
4.4.2	Rapporti con fornitori e appaltatori.....	12
4.4.3	Rapporti con i clienti.....	13
4.4.4	Rapporti con la concorrenza.....	13
4.4.5	Rapporti economici con associazioni.....	13
4.5	Rispetto del principio di tutela dell'ambiente.....	13
4.6	Rispetto del principio della trasparenza nella gestione delle informazioni contabili.....	14
4.7	Rispetto del principio di tutela delle informazioni aziendali e della privacy	14

4.8	Rispetto del principio di prevenzione del conflitto di interessi.....	14
5	VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E SANZIONI	15
5.1	Comitato di Vigilanza	15
5.2	Segnalazioni	15
5.3	Il sistema sanzionatorio	16
6	ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO.....	18



1 PREMESSA

Fratelli Vitali di Roberto S.p.A (di seguito la "Società") è una società italiana operante nel settore tessile, specializzata nella produzione di tessuti uniti e jacquard per abiti e accessori di alta gamma, destinati prevalentemente al mercato femminile.

Nello svolgimento di propri processi, la Società assicura la massima attenzione verso qualità, rispetto dell'ambiente, efficienza energetica, sicurezza delle persone e responsabilità sociale; con l'impegno alla considerazione di tutti i requisiti previsti dalle norme di riferimento e nel rispetto delle leggi e normative in vigore, applicabili al proprio settore ed alla propria realtà operativa, nonché degli impegni volontariamente assunti nei confronti delle specifiche parti interessate.

In questa ottica, la Società ha ritenuto di adottare il presente Codice Etico e di Comportamento che:

- codifica i principi etici e morali in cui la Società si rispecchia e che sono ritenuti irrinunciabili sia al fine di garantire la correttezza ed efficienza delle relazioni interne dell'azienda, sia al fine di consolidare la positiva reputazione di cui l'azienda gode nel settore di riferimento;
- fissa le regole di comportamento che dovranno essere rispettate dagli amministratori così come dai dirigenti, dipendenti, collaboratori e consulenti nello svolgimento delle proprie attività.




IMPORTANZA DEL MIGLIORAMENTO CONTINUO

Per continuare ad essere leader e per affrontare con successo le sfide del mercato globale, nei prossimi anni, la Società deve continuare a perseguire l'obiettivo dell'eccellenza, garantendo la soddisfazione di tutti gli stakeholder coinvolti: dipendenti/collaboratori, clienti, fornitori, azionisti e finanziatori, in un quadro di sostenibilità economica, sociale ed ambientale. In particolare, la Società fonda i propri principi etici sul miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, dell'ambiente esterno, della sostenibilità e della responsabilità sociale.

Tale aspetto è fondamentale nella gestione sistemica della realtà aziendale, in quanto permette di ridurre l'incidenza degli eventi non desiderati (es. quasi incidenti, incidenti, infortuni, emergenze ambientali,...) a vantaggio di una maggiore efficienza lavorativa, la cui conseguenza diretta si evidenzia nell'ambito della quotidianità aziendale, nella quale i lavoratori possono operare in un ambiente sano, nella certezza del costante governo dei rischi presenti, con maggiore affidabilità e qualità.

E' pertanto fondamentale, al fine di lavorare in un ambiente più sano e sicuro, il rispetto di quanto previsto dal presente Codice Etico.



2 ASPETTI GENERALI

2.1 Destinatari

Il presente Codice ha lo scopo di indirizzare eticamente l'agire della società e i principi e le regole di comportamento fissati si applicano a tutti i livelli dell'organizzazione che includono:

- coloro che ricoprono funzioni di amministrazione o direzione;
- dipendenti, collaboratori, consulenti;
- contoterzisti e partner commerciali con cui si stabiliscano rapporti di collaborazione nell'interesse della Società.

Quanto sopra è ratificato dalla formale approvazione del Codice Etico da parte del Consiglio di Amministrazione che lo ha adottato con delibera del 03.08.2021.

2.2 Valore contrattuale del Codice

L'osservanza dei principi e delle norme del presente Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni proprie degli Amministratori, nonché di quelle contrattuali dei dipendenti e dei collaboratori della Società ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile.

Il Codice Etico deve altresì considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori non subordinati e/o soggetti aventi relazioni commerciali con la Società.

La grave e persistente violazione delle norme del presente Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società dovrà formare e, fatto salvo il rispetto quanto previsto dalle leggi in materia e dai Contratti Collettivi di Lavoro applicati, sarà oggetto di segnalazione al Comitato di Vigilanza di cui al § 5.1 e può portare ad azioni disciplinari in accordo al Sistema Sanzionatorio previsto al § 5.3.



3 PRINCIPI ETICI

Il Codice Etico di Tessitura Fratelli Vitali si ispira ai seguenti Principi Etici che sono il punto cardine dal quale ogni dipendente e collaboratore della Società non può prescindere, al fine di salvaguardare correttezza, prestigio e reputazione della Società.

- legalità
- tutela dell'integrità delle persone;
- prevenzione e contrasto alla corruzione;
- correttezza nella condotta delle attività;
- tutela dell'ambiente;
- trasparenza nella gestione delle informazioni contabili;
- tutela delle informazioni aziendali e della privacy;
- prevenzione del conflitto di interessi.

3.1 Legalità

Tutte le attività aziendali avvengono nel rispetto delle leggi vigenti ed applicabili alla realtà della Società.

Nello svolgimento delle proprie attività, i Destinatari sono tenuti al rigoroso rispetto delle leggi nazionali, comunitarie e internazionali vigenti e in nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta in violazione delle stesse.

Tale impegno dovrà valere anche per i contoterzisti e i partner commerciali che abbiano rapporti con la Società la quale, pertanto, non inizierà né proseguirà alcun rapporto con chi non intende allinearsi a questo principio.

3.2 Tutela dell'integrità delle persone

Le risorse umane rappresentano un valore indispensabile e prezioso per lo sviluppo della Società e la tutela della sua integrità fisica e morale è un aspetto primario a cui è rivolto l'impegno a garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, in ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Pertanto, la Società si impegna a:

- garantire la migliore protezione possibile della salute e della sicurezza dei propri dipendenti e collaboratori nei propri uffici, impianti e, più in generale, in tutti i luoghi in cui il proprio personale sia chiamato a svolgere la propria attività lavorativa;
- contrastare ogni forma di molestia e discriminazione che sia basata su età, sesso, orientamento sessuale, razza, nazionalità, opinioni politiche e sindacali,



- convinzioni religiose, stato civile e familiare, disabilità o ad altre caratteristiche personali non attinenti al lavoro;
- promuovere la cultura della sicurezza, del rispetto reciproco e dell'inviolabilità della persona anche attraverso iniziative di formazione, informazione e sensibilizzazione rivolte a tutto il personale;

3.3 Prevenzione e contrasto alla corruzione

Onestà, correttezza ed integrità sono per la Società la base per costruire la propria attività professionale, sia nei confronti di collaboratori interni ed esterni sia nei rapporti con i terzi, quali che siano le pratiche locali e nazionali. Pertanto, la Società non tollera ogni comportamento che possa costituire atto di corruzione e, nello specifico:

- richiede ai Destinatari che rappresentano la Società, o agiscono nell'interesse della stessa, o intrattengono con essa rapporti di affari di astenersi da qualunque forma di corruzione con riferimento a soggetti sia pubblici sia privati;
- vieta ad ogni suo dipendente o collaboratore di accettare o offrire denaro o altra forma di utilità (compresi doni o omaggi che eccedano normali forme di cortesia commerciale) finalizzati alla produzione di vantaggi propri e/o nei confronti dell'Impresa stessa.

3.4 Correttezza nella condotta delle attività

La Società riconosce che comportamenti orientati alla correttezza, trasparenza e lealtà sono alla base di una condotta responsabile delle attività d'impresa e, pertanto, si impegna a:

- soddisfare i più elevati standard di qualità per tutti i prodotti forniti ai propri clienti nel rispetto della normativa in materia di sicurezza dei prodotti;
- trattare i clienti, fornitori e appaltatori in maniera equa non manipolando, occultando informazioni rilevanti sui prodotti o sulle attività della Società, né dando una rappresentazione ingannevole di fatti materiali che riguardino i prodotti o le attività;
- avvalersi di appaltatori e prestatori d'opera che assicurino il pieno rispetto delle prescrizioni di legge in materia di diritto del lavoro, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, prevenzione dell'inquinamento ambientale, oltreché in materia di regolarità fiscale;
- astenersi da ogni forma di comportamento sleale, quali lo sfruttamento abusivo di brevetti, marchi e segni altrui, la contraffazione, l'imitazione di marchi e/o segni distintivi altrui, l'apposizione di etichette contenenti diciture non veritiere circa l'origine o la composizione del prodotto, o comunque contenenti indicazioni atte ad indurre in inganno il consumatore;
- astenersi dall'appropriarsi di creazioni altrui riguardanti i disegni tessili di tessitura o di stampa e le lavorazioni coperte da deposito o brevetto;



3.5 Tutela dell'ambiente

La Società riconosce la tutela dell'ambiente quale principio chiave per la gestione e lo sviluppo delle proprie attività e si impegna a prevenire e mitigare per quanto possibile i propri impatti nonché a monitorare e migliorare le proprie prestazioni ambientali in termini di riduzione del consumo di acqua e di energia, riduzione delle emissioni inquinanti incluse quelle di gas climalteranti, minimizzazione della generazione di rifiuti, con particolare riferimento a quelli pericolosi, in ogni fase di lavorazione, ridurre l'impatto ambientale derivante dall'utilizzo di sostanze chimiche nei processi produttivi.

3.6 Trasparenza nella gestione delle informazioni contabili

La Società riconosce il ruolo primario della comunicazione nelle relazioni interne ed esterne la quale deve essere redatta, anche per quanto attiene l'informazione contabile, in modo chiaro, trasparente, esaustivo, corretto e accurato.

Affinché i documenti contabili rispondano ai requisiti di veridicità, completezza, precisione, la Società adotta adeguati standard di registrazione nel rispetto dei criteri indicati dalla legge e dei principi contabili applicabili.

3.7 Tutela delle informazioni aziendali e della privacy

La Società tutela la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni in suo possesso e si astiene dall'utilizzare dati riservati (ad esempio: dati che non siano di pubblico dominio, informazioni relative a clienti e fornitori), salvo le ipotesi previste dalla legge e i casi di espressa e consapevole autorizzazione e, comunque, nella più rigoroso rispetto della legislazione vigente anche in materia di tutela dei dati personali.

La Società si impegna inoltre ad attuare le prescrizioni in materia di protezione e tutela dei dati personali in conformità alla legislazione vigente in materia, e ad adottare a tal fine tutte le necessarie misure organizzative. In particolare, la Società:

- ha definito un'organizzazione per il trattamento delle informazioni che assicura la corretta separazione dei ruoli e delle responsabilità;
- sottopone i soggetti terzi, che intervengono nel trattamento delle informazioni, alla sottoscrizione di patti di riservatezza.

3.8 Prevenzione del conflitto d'interessi

Nella conduzione delle proprie attività sociali, i Destinatari devono operare con imparzialità nell'interesse esclusivo della Società, assumendo decisioni con responsabilità, trasparenza e secondo criteri di valutazione oggettivi, evitando

situazioni in cui si possa determinare un conflitto di interessi reale¹, potenziale² o apparente (percepito)³.

Per conflitto di interessi si intende la situazione in cui un interesse secondario (finanziario o non finanziario) di una persona tende a interferire con l'interesse primario della Società, verso cui la prima ha precisi doveri e responsabilità.

I Destinatari devono immediatamente riferire al proprio referente aziendale (il superiore gerarchico, nel caso dei dipendenti) delle situazioni o attività nelle quali vi potrebbe essere un interesse in conflitto con quello della Società, da parte delle persone stesse o di loro prossimi congiunti, ed in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza.

¹ Il conflitto di interessi è reale (o attuale) quando l'interesse secondario proprio dell'amministratore, dirigente o dipendente è suscettibile d'influenzare il perseguimento dell'interesse primario della Società nel momento in cui l'amministratore, il dirigente o il dipendente è chiamato, nell'esercizio delle sue funzioni, ad assumere o concorrere ad assumere una decisione, a svolgere un'attività istruttoria o comunque a contribuire tramite l'espletamento della propria attività lavorativa alla formazione della decisione.

² Il conflitto d'interessi è potenziale (e, quindi, non ancora attuale) quando sussiste un interesse secondario del dipendente che può, in un momento successivo, interferire con l'interesse primario della Società che questi potrebbe essere chiamato a perseguire; in tale eventualità, il dipendente si troverebbe, in un momento successivo, in una situazione di conflitto che al momento non si è ancora concretizzata. Nel conflitto potenziale, dunque, sussistono interessi del dipendente suscettibili di dare luogo a un conflitto, ma che non influiscono sui compiti attualmente svolti.

³ Il conflitto d'interessi è apparente qualora la situazione, anche in assenza di un conflitto di interessi effettivo e attuale, sia suscettibile di indurre osservatori esterni, ragionevoli e informati, a ritenere che l'interesse secondario proprio del dipendente possa influenzare l'interesse primario dell'Istituto che il dipendente deve perseguire.

4 CRITERI DI COMPORTAMENTO

4.1 Rispetto del principio di legalità

Nello svolgimento della propria attività, la Società opera in modo lecito e corretto collaborando con l'autorità giudiziaria, le forze dell'ordine e qualunque pubblico ufficiale che abbia poteri ispettivi e svolga indagini nei suoi confronti.

Pertanto, la Società esige che tutti i destinatari:

- qualora vengano a conoscenza di qualsiasi violazione di legge, da cui possa conseguire qualsiasi rischio di coinvolgimento della Società, o anche in caso di dubbio rispetto alla corretta osservanza delle prescrizioni normative, ne diano immediata comunicazione al Comitato di Vigilanza;
- prestino la massima disponibilità e collaborazione nei confronti di chiunque – pubblico ufficiale o Autorità di Vigilanza – venga a svolgere ispezioni e controlli sull'operato della Società stessa.

4.2 Rispetto del principio di tutela dell'integrità delle persone

4.2.1 Tutela della salute e sicurezza nel luogo di lavoro

La Società garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi dipendenti e collaboratori nonché esterni (ad esempio, i dipendenti di imprese esterne, nell'ambito degli interventi di queste ultime presso la sede della Società) ed assicura condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, nonché ambienti di lavoro sicuri e salubri in accordo alle prescrizioni di cui al D.lgs. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza). In tale contesto, al fine assicurare comportamenti responsabili e sicuri, la Società richiede che tutti i dipendenti, i collaboratori e i terzi, nell'ambito delle proprie mansioni e funzioni, rispettino scrupolosamente gli obblighi per i lavoratori previsti dalla normativa su salute e sicurezza che includono:

- attenersi scrupolosamente al rispetto di tutte le misure richieste dalle procedure e dai regolamenti interni in tema di Salute e Sicurezza sul lavoro, elaborate ed aggiornate conformemente alla legislazione vigente;
- segnalare immediatamente al superiore, nonché al preposto le deficienze delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione o i possibili miglioramenti;
- indossare e utilizzare regolarmente e correttamente i Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) forniti in accordo alle procedure e ai regolamenti interni;
- partecipare sempre alla formazione e ai programmi di addestramento organizzati dalla Società;
- sottoporsi ai controlli sanitari.



Inoltre, ogni dipendente e collaboratore deve:

- astenersi dal prestare la propria attività sotto l'effetto di bevande alcoliche e/o di sostanze stupefacenti;
- fumare in qualsiasi locale aziendale, cantiere o mezzo aziendale, come previsto dalla legge. È consentito fumare soltanto all'esterno.

4.2.2 Rispetto del principio di non discriminazione

La Società non tollera alcun comportamento tra colleghi, collaboratori e in generale Destinatari che nelle relazioni di lavoro, sia interne che esterne:

- sia o si possa configurare come comportamento discriminatorio o molestia (fisiche, psicologiche o sessuali) basata su età, sesso, orientamento sessuale, razza, nazionalità, opinioni politiche, appartenenza sindacale, convinzioni religiose, stato civile e familiare, disabilità o ad altre caratteristiche personali;
- riduca o mantenga persone in stato di soggezione mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità, approfittando di una situazione di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità.

4.3 Rispetto del principio su prevenzione e contrasto alla corruzione

4.3.1 Regole generali

Al fine di assicurare un efficace contrasto a qualunque forma di corruzione, la Società richiede ai Destinatari che rappresentano la Società, o agiscono nell'interesse della stessa, o intrattengono con essa rapporti di affari, nonché ad ogni dipendente e collaboratore di:

- astenersi da qualunque forma di corruzione con riferimento a soggetti sia pubblici sia privati;
- non accettare, non chiedere, né sollecitare, per sé o per altri, o offrire denaro o altra forma di utilità (compresi doni o omaggi che eccedano normali forme di cortesia commerciale) finalizzati alla produzione di vantaggi propri e/o nei confronti della Società stessa.

4.3.2 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Nello svolgimento di trattative e di qualsiasi altra attività nei confronti della Pubblica Amministrazione, la Società si comporta con lealtà, correttezza e trasparenza condannando ogni comportamento che possa costituire atto di corruzione.

In accordo a ciò, i Destinatari sono tenuti a:

- segnalare al proprio responsabile qualunque tentativo di estorsione o concussione da parte di un pubblico ufficiale di cui dovessero essere destinatari o a conoscenza;
- comunicare al proprio responsabile i rapporti di affare o le attività economiche intraprese a titolo personale con pubblici ufficiali.



- garantire che tutti i pagamenti e gli altri trasferimenti di valuta fatti da o a favore della Società siano accuratamente ed integralmente registrati nei libri contabili e nelle scritture obbligatorie;
- garantire che tutti i pagamenti vengano effettuati solo ai destinatari e per le attività contrattualmente formalizzate e/o deliberate dalla Società.

4.4 Rispetto del principio su correttezza nella condotta delle attività

4.4.1 Lealtà

La Società esige rettitudine e correttezza nei rapporti tra le aziende, con i superiori, i colleghi, i subordinati ed i collaboratori esterni. Implica il rispetto delle disposizioni e delle regole interne con atteggiamenti di trasparenza verso tutti e in tutte le occasioni.

Pertanto, ogni dipendente e collaboratore è tenuto a:

- osservare il dovere di riservatezza a riguardo dei dati e delle informazioni riguardanti la Società e le sue attività, anche se acquisite nell'ambito delle proprie mansioni, qualora considerate informazioni riservate;
- non rilasciare informazioni in merito ad atti e provvedimenti relativi a procedimenti amministrativi, civili e penali in corso, nonché all'iter della pratica, prima che tali informazioni siano state ufficialmente autorizzate dalla Società;
- utilizzare con scrupolo e parsimonia 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 dell'azienda;
- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non navigare su siti Internet con contenuti indecorosi ed offensivi, e comunque non inerenti alle attività professionali.

4.4.2 Rapporti con fornitori e appaltatori

Nello svolgimento delle proprie attività, a tutti i Destinatari sono tenuti a:

- prendere decisioni sui fornitori fondate su obiettività e imparzialità considerando unicamente il possesso di requisiti tecnico/professionali, della qualità dei prodotti e servizi offerti, economicità, affidabilità e rispetto dei requisiti etici. In particolare, non devono richiedere o accettare, da fornitori esistenti o potenziali, alcun vantaggio personale che possa influenzare l'obiettiva valutazione dei prezzi.
- nella scelta di appaltatori e prestatori d'opera, valutare attentamente, la conformità alle prescrizioni di legge in materia di diritto del lavoro, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, prevenzione dell'inquinamento ambientale, oltreché in materia di regolarità fiscale;
- stipulare accordi e contratti con i fornitori che siano formulati in modo chiaro e trasparente.

4.4.3 Rapporti con i clienti

Nello svolgimento delle proprie attività, a tutti i Destinatari sono tenuti a:

- fornire informazioni accurate e basate sulla migliore conoscenza e fornendo, laddove disponibile, evidenza della certificazione di conformità con le relative specifiche.

4.4.4 Rapporti con la concorrenza

La Società vieta a tutti i Destinatari di:

- mettere in atto qualsiasi forma di spionaggio industriale nei confronti dei concorrenti;
- metter in atto qualsiasi forma di appropriazione indebita e utilizzo illecito di informazioni riservate della concorrenza;
- fornire false dichiarazioni in merito all'attività e alle pratiche commerciali dei concorrenti;

4.4.5 Rapporti economici con associazioni

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

- destinazione chiara e documentabile delle risorse;
- autorizzazione da parte dell'Amministratore delegato alla gestione di tali rapporti nell'ambito della Società;
- rispetto dei principi etici e deontologici applicabili, nonché delle prescrizioni di legge applicabili.

4.5 Rispetto del principio di tutela dell'ambiente

Nello svolgimento delle proprie attività, a tutti i Destinatari sono tenuti a:

- non tenere, promuovere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che possano mettere in pericolo o ledere l'ambiente e che rientrino nelle fattispecie di reato ambientale previste dalla normativa;
- non tenere comportamenti che, sebbene non siano tali da costituire di per sé un reato ambientale, possano potenzialmente diventarlo;
- contribuire, per quanto di propria competenza, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela dell'ambiente;
- rispettare le misure previste dalle procedure aziendali dirette a prevenire o limitare gli impatti ambientali;
- rispettare le procedure volte a prevenire le emergenze ambientali ed a limitare i danni qualora le stesse dovessero verificarsi;
- partecipare ai corsi di formazione specifica in materia ambientale.



4.6 Rispetto del principio della trasparenza nella gestione delle informazioni contabili

I Destinatari, nell'ambito delle responsabilità loro assegnate in merito alla gestione delle informazioni contabili, sono tenuti a:

- collaborare affinché gli aspetti inerenti la gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità contribuendo affinché ogni operazione sia correttamente registrata, autorizzata, verificabile;
- riferire alla funzione competente di casi di cui vengano a conoscenza di omissioni, falsificazioni, e inconsistenza della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano.

L'attività di vigilanza sull'osservanza della legge e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, nonché rispetto all'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile è esercitata dal Collegio Sindacale.

4.7 Rispetto del principio di tutela delle informazioni aziendali e della privacy

I Destinatari, nell'ambito delle responsabilità loro assegnate in merito al trattamento dei dati personali dei dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori, clienti ed altri partner commerciali, sono tenuti a:

- contribuire, per quanto di propria competenza, all'adempimento degli obblighi previsti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;
- rispettare le misure previste dalle procedure aziendali dirette ad assicurare che i dati sono trattati in modo corretto e trasparente solo ove ammissibile e previo consenso dei soggetti interessati.

4.8 Rispetto del principio di prevenzione del conflitto di interessi

Al fine di prevenire qualsiasi forma di conflitto di interessi, tutti i Destinatari sono tenuti a:

- comunicare per iscritto al proprio Dirigente o, nel caso di Dirigente o amministratore, al CDA degli interessi personali che siano suscettibili di determinare situazioni di conflitto, anche solo potenziale o apparente con l'attività lavorativa, in cui siano coinvolti interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado.
- astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano contrapporre l'interesse della Società a quello personale, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.



5 VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E SANZIONI

5.1 Comitato di Vigilanza

Il controllo circa l'osservanza del Codice Etico e di Comportamento è demandato al Comitato di Vigilanza.

Il Comitato di Vigilanza è composto da un membro esterno, a garanzia di autonomia e indipendenza:

- Avv. Antonio Francesco Morone.

Il Comitato di Vigilanza è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e ha i seguenti compiti:

- in generale, vigila sul funzionamento, osservanza ed aggiornamento del Codice etico e di comportamento; ed inoltre, in particolare
- vigila sull'effettiva applicazione del Codice etico e di comportamento attraverso la verifica degli eventuali scostamenti tra i comportamenti teorici ed i comportamenti di fatto e del rispetto delle modalità e delle procedure previste attraverso l'analisi dell'adeguatezza, efficienza ed efficacia dell'assetto organizzativo rispetto alla prevenzione e all'impedimento della commissione degli illeciti e delle condotte vietate ai sensi del Codice;
- può proporre all'organo amministrativo eventuali aggiornamenti e/o modifiche del Codice etico e di comportamento, delle procedure e protocolli preventivi correlati e in generale dell'assetto organizzativo della Società, qualora se ne ravvisi la necessità;
- comunica all'organo amministrativo le violazioni accertate del Codice Etico e di comportamento e delle procedure e protocolli correlati, che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'azienda;
- vigila sulla validità nel tempo dei contenuti del Codice etico-comportamentale;
- propone all'organo amministrativo gli aggiornamenti necessari del Codice etico-comportamentale.

5.2 Segnalazioni

Allo scopo di garantire l'effettiva applicazione del Codice Etico, chiunque venga a conoscenza di violazioni ai principi e alle norme di comportamento in esso delineati, è tenuto a segnalarle prontamente al Comitato di Vigilanza.

La segnalazione deve avvenire attraverso i seguenti canali istituiti dalla Società e può essere fatta anche in forma anonima:



- mediante la Piattaforma per le segnalazioni interne Whistleblowing adottata dalla Società ai sensi del D.Lgs. 24/2023, a cui si può accedere alternativamente:
 - a) Sito web della Società: <https://www.vitalitessitura.com/>
 - b) URL: <https://vitalitessitura.w-blowing.it/>

Per quanto compatibile, alle segnalazioni relative a violazioni del Codice Etico e alla relativa attività di gestione del Comitato di Vigilanza si applica la “Procedura whistleblowing” adottata dalla Società ai sensi del D.Lgs. 24/2023, limitatamente ai seguenti paragrafi e capitoli: 5.1.5; 5.1.6; 5.2; 6.1; 6.2; 6.4.2; 6.4.3; 6.5; 7; 8; 9; 11.

Con riferimento alla notizia di avvenuta o tentata violazione delle norme contenute nel Codice Etico, sarà cura della Società garantire che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazione di qualunque tipo, per aver segnalato al Comitato Etico la violazione dei contenuti del Codice Etico o delle procedure interne. Non vengono dunque in alcun modo tollerati licenziamenti, demansionamenti o altri mutamenti di mansioni, mobbing, adozione di misure disciplinari non giustificate, o qualsiasi altra misura di natura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del soggetto che ha effettuato la segnalazione.

5.3 Il sistema sanzionatorio

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

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, e dall’instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscono reato.

Le violazioni accertate del Codice Etico, sentito il Comitato di Vigilanza, daranno luogo a provvedimenti specifici, adottati dalla Direzione Risorse Umane. In coerenza e nel rispetto delle norme legali e contrattuali vigenti, le violazioni accertate potranno anche determinare l’allontanamento dalla Società 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. Gli effetti delle violazioni del Codice Etico e dei protocolli interni devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che,

a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la Società. A tal fine la stessa provvede a diffondere il Codice Etico e i protocolli e/o procedure interne, nonché ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione. La Società, 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.

Per quanto compatibile, in merito alle sanzioni conseguenti a violazioni del Codice etico si applica la “Procedura whistleblowing” adottata dalla Società ai sensi del D.Lgs. 24/2023, limitatamente al capitolo 9.



6 ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

I Dirigenti e Responsabili delle Imprese hanno la responsabilità di far sì che le aspettative delle stesse nei confronti dei collaboratori siano da questi comprese e messe in pratica.

I Dirigenti e Responsabili, pertanto, devono assicurare che gli impegni espressi nel Codice Etico vengano attuati.

Il presente Codice Etico viene diffuso attraverso:

- la consegna alle Rappresentanze Sindacali Unitarie e RLS per la dovuta informazione e diffusione a tutti i lavoratori;
- l'affissione nelle bacheche delle Società;
- la consegna a tutto il personale, eventualmente con modalità informatica (es. invio di email);
- diffusione in rete intranet, ove presente;
- la consegna ai propri fornitori, eventualmente con modalità informatica (es. invio di email);
- pubblicazione sul sito web della Società, su una pagina o sezione appositamente ed esclusivamente dedicata (eventualmente la medesima dedicata al whistleblowing e al canale di segnalazione interna).

La Società periodicamente realizza attività di formazione a tutto il personale riguardo alla compliance aziendale, e in particolare riguardo ai contenuti del Codice etico e dei protocolli e procedure correlate. Tale attività deve essere documentata e archiviata, garantendone la tracciabilità.

