

## CODICE ETICO

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 21/12/2021

### Sommario

1 UN RUOLO DELICATO .....	2
2 UNA BASE CONDIVISA DI OBIETTIVI E VALORI .....	2
3 IL CODICE ETICO: DESTINATARI .....	2
4 LA NOSTRA VISION: INNOVARE PER CRESCERE .....	2
5 I NOSTRI VALORI.....	3
5.1 INTEGRITÀ .....	3
5.2 IMPARZIALITÀ .....	3
5.3 TUTELA DELLE INFORMAZIONI AZIENDALI E DELLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE, DELLA PRIVACY E DEI DATI PERSONALI .....	3
5.4 CORRETTEZZA NELLA CONDOTTA COMMERCIALE .....	4
5.5 LOTTA ALLA CORRUZIONE .....	4
5.6 TUTELA DELLA SALUTE, DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI E DELL'AMBIENTE .....	5
5.7 RISPETTO DEI DIRITTI UMANI E DEI DIRITTI DELLE MINORANZE .....	5
5.8 PARITÀ DI GENERE.....	5
5.9 RISPETTO DEI DIRITTI DEI LAVORATORI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI .....	5
5.10 SOSTENIBILITÀ E RESPONSABILITÀ SOCIALE .....	5
5.11 RELAZIONI CON I PARTNERS.....	6
5.12 VALORIZZARE LE RISORSE UMANE .....	6
5.13 PREVENIRE IL CONFLITTO DI INTERESSI .....	6
5.14 DOVERI DEL PERSONALE .....	6
5.15 RELAZIONI CON I CLIENTI .....	7
6 RELAZIONI CON I FORNITORI .....	8
6.1 RELAZIONI CON I FORNITORI .....	8
6.2 OBBLIGHI DEI FORNITORI .....	8
7 RELAZIONI CON LE COMUNITÀ LOCALI, ISTITUZIONI, ORGANIZZAZIONI PORTATRICI DI INTERESSE E MEDIA .....	8
7.1 DONAZIONI, BENEFICENZA E SPONSORIZZAZIONI .....	8
7.2 RELAZIONI CON LE ISTITUZIONI PUBBLICHE .....	8
7.3 RELAZIONI CON ORGANIZZAZIONI PORTATRICI DI INTERESSI, POLITICHE E SINDACALI .....	9
7.4 RELAZIONI CON I MEDIA .....	9
8 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GLI ORGANISMI PREPOSTI .....	9
8.1 ORGANISMO DI VIGILANZA .....	9
8.2 COMITATO SALVAGUARDIA DELL'IMPARZIALITÀ .....	9
8.3 COMITATO DI APPELLO .....	9
8.4 DIVULGAZIONE, FORMAZIONE E CONDIVISIONE DEL CODICE ETICO.....	9
8.5 SEGNALAZIONE E GESTIONE DELLE VIOLAZIONI .....	10
8.6 VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO .....	10
8.7 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	10
9 DOVE È REPERIBILE.....	10

## 1 Un ruolo delicato

Valoritalia è una società di certificazione.

Il nostro principale compito è fornire garanzie alle imprese, alle istituzioni, ai consumatori e ai cittadini.

Quando certifichiamo un prodotto, un processo o un servizio, garantiamo che questi posseggano determinati requisiti e che vengano realizzati in conformità a Leggi, Norme e Regolamenti. Un ruolo delicato, in grado di influenzare l'attività di quelle imprese e quelle organizzazioni che per crescere scelgono di avvalersi delle nostre competenze.

La nostra credibilità dipende dalla fiducia che riusciamo a generare. Fiducia nelle nostre competenze e nella qualità di ciò che facciamo, fiducia nell'integrità con cui operiamo e nel valore aggiunto che forniamo.

Ma la fiducia può essere acquisita solo se nel tempo riusciamo a garantire un'elevata qualità dei servizi e altrettanto elevati standard di condotta, aziendale e personale: questo è il motivo per cui ci siamo dati un Codice Etico.

## 2 Una base condivisa di obiettivi e valori

Il nostro "Codice" si basa su valori condivisi da soci, management, collaboratori e stakeholder.

Il suo scopo è garantire che i servizi che forniamo vengano svolti nel rispetto di Leggi e Regolamenti, definendo un quadro sistematico di ciò che consideriamo una condotta etica, responsabile e sostenibile.

Il Codice Etico non è una guida esaustiva che copre ogni situazione. Al contrario, esso delinea principi generali in merito a:

- la gestione delle attività operative
- la condotta di ogni collaboratore coinvolto nell'attività della Società, sia nelle normali situazioni lavorative, sia nei casi in cui si determinino condizioni che ne mettano in discussione l'integrità personale o professionale.

Il Codice Etico è il principale strumento con cui rendiamo noti la *mission*, i valori ed i principi fondamentali che guidano l'attività della Società.

È la guida a cui ci atteniamo per aumentare la qualità dei servizi, promuovere la crescita culturale e professionale di ognuno di noi e favorire la creazione di un ambiente lavorativo stimolante e innovativo.

Aderiamo con convinzione ai principi stabiliti dal *Global Compact* delle Nazioni Unite in materia di diritti umani, tutela del lavoro e delle libertà sindacali, protezione ambientale, lotta alla corruzione e a ogni forma di discriminazione, e ogni giorno ci impegniamo affinché diventino parte integrante della nostra cultura organizzativa.

Infine, chiediamo alle società partner, ai fornitori e a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, collaborano con noi, una condotta in linea con i principi generali del presente Codice.

## 3 Il Codice Etico: destinatari

Il Codice Etico si applica a tutto il personale coinvolto nell'attività di Valoritalia, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dall'entità dell'impegno, compreso il Consiglio di Amministrazione, Comitati, Sottocomitati e Gruppi di Lavoro, nonché a dipendenti interinali, collaboratori esterni che agiscono per conto della Società e chiunque detenga una posizione fiduciaria.

Ogni nostro collaboratore, sia esso amministratore, dirigente, dipendente o consulente, nell'esercizio delle sue funzioni deve osservare i principi del Codice Etico, e tale obbligo costituisce parte essenziale dei doveri contrattuali. Inoltre, deve operare in conformità con i requisiti e i principi stabiliti e non deve agire o incoraggiare altri ad agire in modo contrario, anche se tali deviazioni possono apparire nell'interesse generale della Società.

Non tolleriamo violazioni del Codice Etico, le quali possono comportare azioni disciplinari, il licenziamento e persino procedimenti penali.

È compito della nostra Direzione Generale promuovere la conoscenza del Codice a tutti i collaboratori, favorirne l'applicazione e monitorarne il rispetto nei differenti ambiti di responsabilità.

Il Codice Etico viene approvato con una formale delibera del nostro Consiglio di Amministrazione ed è oggetto di periodica revisione.

## 4 La nostra vision: innovare per crescere

Il nostro sguardo è rivolto al futuro.

Siamo costantemente impegnati a elaborare nuovi servizi e nuove metodologie per fornire a partner e clienti soluzioni innovative, che consentano di restare competitivi su mercati in continua evoluzione.

Per noi l'innovazione non equivale al solo sviluppo tecnologico, ma è sinonimo di qualità e sostenibilità, di competenza e professionalità; è espressione di una policy che privilegia il rispetto dei diritti di chi lavora e favorisce le pari opportunità, che si impegna a ridurre le disuguaglianze e promuovere un'economia realmente sostenibile.

L'innovazione è il prodotto di un contesto stimolante, di un ambiente capace di valorizzare le intuizioni e le capacità dei singoli, di favorire il lavoro di gruppo e un'atmosfera creativa. Per questi motivi il benessere di ogni donna e uomo che collabora noi è una priorità.

Le Risorse Umane *sono* il nostro futuro!

## 5 I nostri valori

Il presente Codice Etico si ispira ai valori di integrità e imparzialità, di tutela delle informazioni aziendali e della proprietà intellettuale; di tutela dei dati personali e della privacy; di correttezza nella condotta commerciale e di lotta alla corruzione; di tutela della salute e della sicurezza di ogni collaboratore.

Crediamo del rispetto dei diritti umani e dei diritti delle minoranze, nella lotta alle discriminazioni e nella promozione delle parità di genere, nel rispetto dei diritti dei lavoratori e nelle libertà sindacali, nella promozione della sostenibilità e della responsabilità sociale di impresa.

Crediamo nel lavoro di squadra e nella qualità dei nostri servizi, e siamo convinti che il futuro di Valoritalia dipenderà dalla capacità di innovare e dalla crescita professionale di ogni collaboratore.

Questi valori costituiscono un riferimento imprescindibile, una guida al comportamento da tenere nella conduzione di ogni attività della Società, al fine di salvaguardarne correttezza, prestigio e reputazione.

### 5.1 Integrità

Integrità significa seguire comportamenti corretti e coerenti con i valori ispirativi di questo Codice. Significa rispettare Norme, Regolamenti e Leggi, nazionali e comunitarie, e significa vigilare affinché tale condotta sia mantenuta nel tempo. Le attività che svolgiamo presuppongono imparzialità e autonomia di giudizio: per tali ragioni consideriamo l'integrità un prerequisito essenziale del nostro lavoro.

Operiamo con la massima trasparenza in base al principio della suddivisione di ruoli e funzioni, separando le mansioni ispettive da quelle di controllo; verificando, documentando, e archiviando in sicurezza ogni attività di cui abbiamo la responsabilità.

Garantiamo l'integrità del management, adeguando organizzazione, mansioni e responsabilità in conformità agli standard ed alle *best practices* nazionali e internazionali.

Promuoviamo una cultura della prevenzione che consenta di individuare comportamenti illegali e ci siamo dotati di procedure di contrasto alle frodi ed ai reati correlati, assicurandoci che eventuali casi siano trattati tempestivamente ed in modo appropriato.

Osserviamo scrupolosamente Norme, Regolamenti e Leggi, nazionali e comunitarie, e per assicurarne il rispetto abbiamo adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo finalizzato alla prevenzione degli illeciti.

### 5.2 Imparzialità

Poniamo la massima attenzione nel garantire il rispetto dei requisiti di imparzialità ed indipendenza in tutti i servizi che offriamo, sia quando ci avvaliamo di personale interno, sia quando ricorriamo a professionisti esterni. Di ogni servizio analizziamo iter e responsabilità, con l'obiettivo di salvaguardare l'imparzialità di giudizio, prevenire i potenziali conflitti di interesse e garantire, al contempo, la conformità agli accreditamenti ed alle regole deontologiche del nostro settore.

Attraverso la formazione dei collaboratori promuoviamo la cultura dell'imparzialità e dell'indipendenza, affinché ognuno sia in grado di riconoscere e identificare i potenziali rischi e comportarsi in modo adeguato.

### 5.3 Tutela delle informazioni aziendali e della proprietà intellettuale, della privacy e dei dati personali

Nella nostra quotidiana attività gestiamo dati relativi a migliaia di imprese e a centinaia di collaboratori impegnati nelle attività documentali e ispettive.

La nostra priorità assoluta è proteggere le informazioni che acquisiamo e gestiamo, evitandone l'uso improprio sia da parte del personale interno che di terzi. Nessuna informazione sensibile relativa alla singola impresa, o al singolo collaboratore, consulente, operatore ecc. può essere divulgata senza il consenso esplicito dell'interessato.

Per adempiere a questo obbligo adottiamo regole e procedure finalizzate alla protezione di ogni informazione riferibile, direttamente o indirettamente, alle attività della Società. Ogni informazione dev'essere pertanto gestita nel rispetto di tali procedure e può essere resa disponibile al solo personale autorizzato, o ancora a Istituzioni e Organismi di Sorveglianza che in virtù del loro ruolo abbiano l'effettiva necessità di conoscerle.

Garantiamo che il trattamento dei dati personali avvenga nel rispetto della privacy e delle libertà fondamentali di ogni individuo che si relaziona con la Società, così come previsto da Leggi e Regolamenti.

La raccolta, il trattamento, l'elaborazione e la custodia di informazioni personali e aziendali è assicurata da banche dati gestite con misure di sicurezza, tecniche e organizzative, costantemente aggiornate, al fine di evitarne distruzione, perdita, divulgazione e accesso non autorizzati.

Ogni nostro collaboratore acquisisce e tratta solo i dati necessari allo svolgimento del servizio in cui è impegnato, in ogni caso raccogliendo il consenso per ciascuna finalità di trattamento.

Ogni nostro collaboratore acquisisce e tratta dati attraverso procedure specifiche, provvedendo ad archivarli e conservarli solo per il tempo strettamente necessario e garantendo che venga impedito l'accesso a soggetti non autorizzati.

Rispettiamo, proteggiamo e tuteliamo la proprietà intellettuale, propria e altrui, si tratti di diritti d'autore, brevetti, marchi, segreti commerciali o altri beni immateriali.

#### **5.4 Correttezza nella condotta commerciale**

La crescita della Società dipende dalla nostra capacità di generare fiducia.

A sua volta, la fiducia è il risultato di una condotta contraddistinta sia da elevati standard etici nelle relazioni d'affari, sia da elevati standard di qualità e integrità nei servizi che forniamo.

In clienti, partner, collaboratori e stakeholder, dobbiamo saper promuovere una progressiva fiducia nella professionalità del nostro staff, nella qualità dei servizi che forniamo e nelle procedure che utilizziamo.

Ci impegniamo ad agire sempre in modo corretto e trasparente, con comportamenti caratterizzati da lealtà, responsabilità e buona fede, evitando qualunque attività che possa contravvenire agli obblighi contrattuali e di correttezza.

Crediamo che una concorrenza corretta e leale sia un requisito fondamentale per lo sviluppo dell'attività d'impresa. Pertanto rispettiamo la normativa antitrust e operiamo astenendoci da atti o comportamenti contrari ad una concorrenza libera e leale.

In coerenza con questi principi non sono consentiti, per il management e per tutti i collaboratori della Società, indipendentemente dal ruolo ricoperto:

- ogni forma di acquisizione illecita di informazioni sui concorrenti
- la divulgazione a terzi di informazioni rilevanti per la concorrenza
- la divulgazione di qualsiasi informazione relativa a clienti
- comportamenti che inducano in errore qualunque soggetto che operi sul mercato, con particolare riferimento ad affermazioni e valutazioni sui servizi offerti direttamente o proposti da terzi
- lo scambio di informazioni con i concorrenti in merito a prezzi, costi e servizi. Politica commerciale e prezzi dei servizi devono essere stabiliti in totale autonomia e in nessun caso possono essere concordati con concorrenti o altre parti
- stipulare accordi con concorrenti o qualsiasi altra attività che ostacoli indebitamente la libera e aperta concorrenza o influenzi i prezzi
- instaurare o mantenere rapporti di partnership con persone dalla dubbia onorabilità, scarsa affidabilità o implicate in attività illecite
- alterare certificati, risultati di ispezioni, audit o test. Le informazioni contenute nei rapporti e nei certificati emessi devono essere veritiere e accurate.

#### **5.5 Lotta alla corruzione**

Rifiutiamo la corruzione come strumento nella conduzione degli affari, sia essa attiva o passiva, in ambito pubblico e privato, e osserviamo scrupolosamente la normativa in materia.

Non tolleriamo che manager, personale dipendente e collaboratori pongano in essere pratiche di corruzione, comportamenti collusivi o condotte volte (anche per il tramite di terze persone) all'ottenimento di vantaggi personali o in favore della Società o di terze parti. Non è consentito corrispondere né offrire omaggi, pagamenti o altre utilità a pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio, dipendenti pubblici o privati per influenzare o ricompensare un loro atto. Non è consentito accettare, richiedere o sollecitare, per sé o per altri, denaro, regali o altra utilità da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con Valoritalia.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti se di modico valore e non eccedenti le normali pratiche.

Selezioniamo collaboratori e consulenti ed eventualmente ci avvaliamo dei servizi di società esterne, intermediari e sponsor, solo in base alle competenze professionali o al loro comprovato valore commerciale; i meccanismi di pagamento devono essere trasparenti e l'entità dei corrispettivi deve essere proporzionale al livello qualitativo e quantitativo dei servizi forniti.

Ci siamo dotati di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo il cui fine è prevenire le potenziali condotte illecite, favorire la trasparenza dei processi decisionali e garantire una corretta gestione economica e finanziaria.

### **5.6 Tutela della salute, della sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente**

Garantire salute, sicurezza e un confortevole ambiente di lavoro sono i tre grandi valori posti alla base della nostra attività, nella piena osservanza delle norme in materia.

Siamo continuamente impegnati a garantire la sicurezza e la salute dei collaboratori, siano essi dipendenti, consulenti o a qualsiasi altro titolo, in tutte le sedi in cui operiamo.

Negli anni, ci siamo dotati di politiche, procedure e strumenti di verifica finalizzati a ridurre i rischi e le possibilità che si verifichino eventi che possano arrecare, anche potenzialmente o incidentalmente, danni diretti a collaboratori, beni della Società e terze parti.

La formazione sulla sicurezza sul lavoro è un obbligo per tutti i dipendenti della Società.

### **5.7 Rispetto dei diritti umani e dei diritti delle minoranze**

Come sancito dalla Costituzione Italiana e dai Trattati internazionali, il rispetto dei Diritti Umani e dei Diritti delle Minoranze rappresentano un valore fondamentale della nostra Società.

Promuoviamo e difendiamo tali diritti in ogni circostanza e non tolleriamo alcuna forma di discriminazione o molestia sulla base di genere, religione, origine nazionale o etnica, background culturale, gruppo sociale, disabilità, orientamento sessuale, stato civile, età o opinione politica.

Non ammettiamo e non consentiamo tra i collaboratori comportamenti, linguaggi e atteggiamenti discriminatori, offensivi e vessatori.

Non ammettiamo e non consentiamo alcuna forma di razzismo e discriminazione delle minoranze e cerchiamo sempre di valorizzare le diversità e il pluralismo culturale.

### **5.8 Parità di genere**

La nostra è una Società fondata sul rispetto della parità di genere, che valorizza il merito e le competenze professionali senza distinzione di sesso, condizione familiare e stato civile.

Garantiamo a donne e uomini eguale trattamento, eguale accesso alle risorse della Società ed eguali opportunità di carriera, e ci impegniamo a correggere tempestivamente le eventuali disparità che dovessero manifestarsi.

Promuoviamo iniziative di welfare aziendale, con l'obiettivo di favorire la genitorialità e la partecipazione al lavoro delle donne.

### **5.9 Rispetto dei diritti dei lavoratori e delle libertà sindacali**

Operiamo sempre nel pieno rispetto della legislazione sul lavoro e dei Contratti Collettivi sottoscritti dai principali sindacati di categoria.

Riconosciamo i principi stabiliti dalle più importanti Convenzioni sottoscritte dalla *International Labour Organization*; riconosciamo il pieno diritto di associazione sindacale e di negoziazione collettiva e il divieto del lavoro forzato e minorile. Infine, nella selezione di collaboratori e consulenti non ammettiamo alcuna discriminazione basata sul genere.

Non tolleriamo atti irregolari o illegali relativi al contratto di lavoro, alla previdenza sociale e all'assicurazione sugli infortuni; garantiamo il rispetto scrupoloso dei contratti e della normativa in materia di salario e orario; sul luogo di lavoro non tolleriamo comportamenti discriminatori, abusi di autorità e molestie di alcun genere.

Tutti i nostri collaboratori, indipendentemente dal ruolo e dalla mansione svolta, hanno diritto ad aderire ai sindacati e partecipare alle attività da questi organizzate, di esprimere in buona fede le proprie opinioni e preoccupazioni, di fornire suggerimenti e proposte in merito all'organizzazione del lavoro.

### **5.10 Sostenibilità e responsabilità sociale**

La Sostenibilità è parte integrante della nostra cultura aziendale.

Condividiamo gli obiettivi di sviluppo sostenibile stabiliti dall'ONU con l'Agenda 2030 e dei relativi ESG (*environmental, social, governance*) per rispondere ai bisogni del pianeta e delle generazioni future.

Siamo impegnati a ridurre l'impatto ambientale delle nostre attività, contenere al minimo i consumi energetici e le emissioni di CO<sub>2</sub> e consideriamo questi obiettivi una precisa responsabilità etica della Società.

Siamo impegnati a sviluppare un'offerta di servizi innovativi che supportino le imprese a migliorare le performance di sostenibilità e concorrere al raggiungimento degli obiettivi posti dall'Agenda 2030.

### 5.11 Relazioni con i partners

Operiamo sul mercato anche attraverso iniziative realizzate con altri partner, purché le attività che ne conseguono e il comportamento del personale che, a vario titolo e con differenti responsabilità, le realizzano, siano coerenti con i valori che ispirano il presente Codice Etico.

In ogni caso, nelle relazioni con i partner tutti i nostri collaboratori sono tenuti a:

- verificare che partners o altri soci godano di buona reputazione, non siano coinvolti in attività illecite ed operino nel rispetto dei principi di correttezza e di etica generalmente riconosciuti
- porre attenzione affinché le iniziative programmate non comportino rischi per le attività e il patrimonio della Società
- operare nel rispetto delle Leggi e con la massima trasparenza, non perseguendo obiettivi di conclusione di accordi ad ogni costo per fini di interesse o di immagine personali o favorendo ingiustificatamente gli interessi di una o alcune delle parti interessate
- favorire nei partners il principio etico della reciprocità e della cooperazione

### 5.12 Valorizzare le Risorse Umane

Siamo impegnati a favorire un ambiente di lavoro nel quale le relazioni tra le persone si svolgano su una base di rispetto, correttezza e collaborazione. Agiamo sempre nel pieno rispetto delle pari opportunità di genere e ci impegniamo a contrastare ogni forma di discriminazione.

Le Risorse Umane e Professionali rappresentano il patrimonio più importante di cui disponiamo e da queste dipende il potenziale di crescita della Società.

Il benessere e la formazione di tutti i collaboratori costituiscono pertanto una nostra priorità, unitamente ad una policy sugli avanzamenti di carriera e retributivi basata esclusivamente su criteri oggettivi e trasparenti, sul riconoscimento dei risultati raggiunti, delle competenze maturate e delle capacità professionali espresse nel tempo.

### 5.13 Prevenire il conflitto di interessi

Tutti i nostri collaboratori, indipendentemente dal ruolo e dalle mansioni svolte, devono tutelare l'interesse della Società ed operare con imparzialità, diligenza e nel rispetto dei valori espressi dal Codice Etico.

A garanzia della terzietà e dell'indipendenza dei servizi forniti, abbiamo adottato procedure tese a prevenire o minimizzare il rischio di un potenziale conflitto di interesse a tutti i livelli di operatività, sia quando questo riguardi personale assunto, sia quando riguardi consulenti o collaboratori a vario titolo.

In ogni caso, ogni nostro collaboratore è tenuto a informare tempestivamente i propri referenti delle situazioni o attività nelle quali potrebbero incorrere in un potenziale conflitto di interesse, sia esso causato da interessi propri, da una insufficiente valutazione del rischio, da una inopportuna vicinanza al cliente o da varie modalità di intimidazione.

### 5.14 Doveri del personale

Nei rapporti di lavoro ogni nostro collaboratore deve mantenere un comportamento conforme alle normative vigenti ed ai valori espressi dal Codice Etico.

Ognuno è tenuto fornire prestazioni in linea con le aspettative date dal ruolo e dalla mansione ricoperti, con l'impegno al loro continuo miglioramento.

Inoltre, ogni collaboratore deve:

- rispettare i beni di proprietà della Società, il cui uso deve essere funzionale all'esclusivo svolgimento delle attività lavorative, evitandone l'utilizzo improprio, fraudolento o comunque contrastante con l'interesse aziendale
- utilizzare i sistemi e le applicazioni informatiche nel rispetto delle procedure di sicurezza interne; non è ammesso il loro utilizzo per fini diversi da quelli lavorativi. Con riferimento ai servizi internet non è consentito l'accesso a siti di contenuto volgare, indecoroso o comunque non opportuno, così come l'utilizzo di postazioni informatiche diverse dalla propria senza esplicita autorizzazione del diretto superiore
- garantire la massima riservatezza sulle informazioni acquisite nel corso dell'attività lavorativa, utilizzandole esclusivamente per l'esercizio della mansione e gestendole in modo da garantirne l'integrità e la sicurezza. In nessun modo è consentito utilizzare tali informazioni per conseguire profitti personali, interessi privati o comunque utilità e benefici
- rifiutare trattamenti di favore o altri benefici, omaggi o atti di ospitalità in misura tale da eccedere il semplice gesto di attenzione o atto di cortesia. Nelle situazioni in cui venga superato tale limite, o esista il dubbio di superarlo, è necessario informare il proprio superiore gerarchico per valutare la migliore decisione da prendere. In ogni caso non è consentito accettare, direttamente o indirettamente, regali destinati a influenzare le decisioni aziendali, ad eccezione di articoli promozionali di valore minimo che normalmente recano un logo aziendale.

### 5.15 Relazioni con i clienti

Le relazioni con i Clienti devono essere sempre improntate al rispetto delle Leggi e della normativa vigenti; in particolare, devono essere osservate quelle poste a tutela della privacy, della concorrenza e del mercato, evitando comportamenti discriminatori o non corretti.

Nei confronti dei Clienti è di fondamentale importanza il rispetto degli impegni e degli obblighi contrattuali, mantenendo sempre un comportamento collaborativo ed una comunicazione semplice, chiara e completa; dovrà essere evitato l'avvio o la gestione di rapporti con persone di dubbia reputazione, scarsa affidabilità o implicate in attività illecite; non è consentito offrire o erogare a collaboratori di Clienti (rappresentanti, dipendenti), regali, omaggi o altri benefici allo scopo di trarre indebiti vantaggi, personali o aziendali.

## 6 Relazioni con i fornitori

### 6.1 Relazioni con i fornitori

Le relazioni con i fornitori devono essere sempre improntate alla trasparenza e alla correttezza, nonché alla reciproca convenienza ed economicità. La selezione dei fornitori e l'acquisto di beni e servizi devono avvenire sulla base di valutazioni obiettive di qualità, sostenibilità, prezzo, innovazione, affidabilità, onorabilità, competitività e modalità di effettuazione del servizio.

In particolare, nella gestione dei rapporti con fornitori e collaboratori esterni è sempre necessario:

- osservare le procedure interne
- adottare criteri di valutazione oggettivi, seguendo modalità dichiarate e trasparenti
- osservare e richiedere l'osservanza delle condizioni contrattualmente previste
- mantenere un dialogo aperto, in linea con le buone consuetudini commerciali
- riferire tempestivamente al proprio superiore e all'Organismo di Vigilanza, le possibili violazioni del Codice Etico.

### 6.2 Obblighi dei fornitori

Al fine di costruire solidi rapporti commerciali e consolidare un rapporto di reciproca fiducia, richiediamo sempre ai fornitori la conoscenza del nostro Codice Etico e la condivisione dei valori sui quali esso si fonda.

Di conseguenza, i fornitori dovranno evitare comportamenti che potrebbero, anche potenzialmente, creare un qualsivoglia conflitto di interesse e dovranno, inoltre, agire in ottemperanza alle vigenti normative.

Tutte le informazioni relative all'attività generata dal rapporto con ogni fornitore sono da noi considerate strettamente confidenziali. Di converso, il fornitore dovrà consentire l'accesso a tali informazioni solo alle persone direttamente coinvolte nel servizio offerto e non dovrà in nessun caso comunicarle a terzi, salvo la nostra esplicita autorizzazione o quella delle autorità competenti.

Al fine di verificare che i fornitori aderiscano ai principi esposti in questo Codice e agli obblighi che assumono, prevediamo, se del caso, misure di controllo presso le loro sedi operative.

## 7 Relazioni con le comunità locali, Istituzioni, organizzazioni portatrici di interesse e media

Siamo consapevoli del ruolo e dell'influenza che la nostra attività può esercitare nei confronti delle comunità locali, perché attraverso i nostri servizi garantiamo il rispetto di standard produttivi e di qualità per un rilevante numero di prodotti agroalimentari a Denominazione di Origine; questi ultimi radicati, in particolar modo, nei territori rurali.

### 7.1 Donazioni, beneficenza e sponsorizzazioni

È nostra prerogativa concedere donazioni (atti di liberalità senza contropartita) in favore di organizzazioni benefiche e comunità locali nell'ambito di progetti senza scopo di lucro e con finalità sociali.

Inoltre, possiamo concedere sponsorizzazioni nell'ambito di iniziative di studio, ricerca, comunicazione e promozione, con l'obiettivo di valorizzare l'immagine della Società e una sua positiva percezione nell'opinione pubblica.

Tutte le donazioni e le sponsorizzazioni che concediamo devono tuttavia essere coerenti con i valori contemplati da questo Codice Etico e dal nostro Modello Organizzativo.

### 7.2 Relazioni con le istituzioni pubbliche

In ragione delle nostre attività, abbiamo sviluppato intense relazioni con le Istituzioni Pubbliche ad ogni livello decisionale, fornendo a queste ultime informazioni qualitative e quantitative nel rispetto degli obblighi previsti dalla normativa.

Pertanto, le nostre relazioni con le Istituzioni Pubbliche devono essere sempre contraddistinte da spirito di collaborazione, onestà, correttezza, trasparenza e buona fede, nonché rappresentare gli interessi della Società in modo rigoroso, coerente e trasparente.

Nelle relazioni con i collaboratori di Pubbliche Istituzioni (rappresentanti, organi societari, dipendenti o consulenti) non ammettiamo alcuna forma di regalo o beneficio a titolo gratuito, promesso, richiesto, offerto o ricevuto, al fine di acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi operazione riconducibile alla Società, che possa essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali e di cortesia. Spese di rappresentanza, forme di ospitalità e inviti a viaggi e eventi sono consentiti solo entro i limiti delle normali relazioni di cortesia e tali da non compromettere l'integrità e l'immagine di entrambe le parti. Non consentiamo in alcun modo azioni elusive del presente divieto, con il ricorso a forme diverse di aiuto o contribuzione come sponsorizzazioni, consulenze, assegnazione di incarichi, ecc.

Al fine di evitare fenomeni corruttivi, non consentiamo la pre-costituzione di situazioni lavorative a favore di dipendenti pubblici che abbiano esercitato poteri autorizzativi o negoziali successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro con la Pubblica



Amministrazione (cd. *revolving doors*). Non consentiamo alcuna forma di mediazione illecita verso pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio finalizzata al compimento di atti contrari ai doveri di ufficio, all'omissione o al ritardo degli stessi.

### 7.3 Relazioni con organizzazioni portatrici di interessi, politiche e sindacali

Le relazioni con le Organizzazioni portatrici di interesse, politiche o sindacali, devono essere improntate a principi di assoluta equidistanza, indipendenza e trasparenza, senza discriminazioni o disparità di trattamenti. Non ammettiamo forme di finanziamento o sostegno economico di altra natura ad alcuna di tali organizzazioni, né a loro rappresentanti.

Tale divieto è esteso a tutti i collaboratori della Società, al quale è inibito, in ogni caso, promettere o erogare favori o beni economici di qualsiasi natura per favorire il conseguimento di interessi aziendali. Sono espressamente vietate azioni elusive del presente divieto, con il ricorso a forme diverse di aiuto o contribuzione con la forma della sponsorizzazione, delle consulenze, dell'assegnazione di un incarico, ecc.

Tuttavia non escludiamo forme trasparenti di relazione con tali organizzazioni, anche con finalità economiche o al fine di sviluppare forme di cooperazione di reciproco interesse, purché chiaramente e correttamente riconducibili alle finalità aziendali della Società e preventivamente autorizzate dalla Direzione Generale.

### 7.4 Relazioni con i media

Le relazioni con gli organismi di informazione devono essere caratterizzate da correttezza, spirito di collaborazione e rispetto del diritto di informazione. I rapporti con i media sono compito esclusivo della Direzione Generale.

Non consentiamo ad alcun collaboratore di rilasciare a giornalisti, organi di stampa e di comunicazione, anche se contattati, dichiarazioni o comunicazioni riguardanti la Società, se non preventivamente autorizzati dalla Direzione Generale o da un Responsabile delegato.

La politica di comunicazione della Società dev'essere improntata ai principi di onestà, veridicità, correttezza e, in generale, dev'essere conforme agli standard definiti dalla *International Chamber of Commerce (ICC) Consolidated Code of Advertising and Marketing Communications Practice*.

## 8 Il sistema di controllo interno e gli organismi preposti

### 8.1 Organismo di vigilanza

Abbiamo adottato un "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" per prevenire ed escludere la Responsabilità Amministrativa della Società in conformità a quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 231 del 2001. Abbiamo pertanto istituito un Organismo di Vigilanza con il compito specifico di vigilare sulla corretta e concreta applicazione del Modello e dei documenti ad esso correlati. L'Organismo di Vigilanza è indipendente ed è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

### 8.2 Comitato Salvaguardia dell'imparzialità

Come previsto dalle norme internazionali di accreditamento, abbiamo costituito un Comitato per la Salvaguardia dell'Imparzialità rappresentativo delle parti coinvolte nella certificazione. Il Comitato comprende rappresentanti di produttori, trasformatori, confezionatori, consumatori, Organizzazioni non governative, clienti ed Enti di Regolazione.

I compiti del Comitato consistono nel verificare che aspetti commerciali o di altra natura impediscano un congruo ed obiettivo svolgimento delle attività ispettive e di certificazione; nel condurre, almeno una volta l'anno, un riesame circa l'imparzialità degli audit, delle certificazioni e dei processi decisionali di Valoritalia; nel fornire suggerimenti in merito alla soluzione di aspetti problematici che potrebbero inficiare la fiducia nella certificazione, la trasparenza dei metodi e delle procedure adottate e la sua percezione da parte di consumatori, operatori e imprese.

### 8.3 Comitato di Appello

Come previsto dalle norme di accreditamento, abbiamo nominato un Comitato di Appello indipendente con il compito di esaminare le eventuali domande di annullamento delle decisioni adottate. I componenti del Comitato di Appello sono approvati dal Ministero delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali e sono scelti nel rispetto dei criteri di imparzialità ed indipendenza tra professionisti del settore agroalimentare.

### 8.4 Divulgazione, formazione e condivisione del Codice Etico

Promuoviamo la divulgazione del nostro Codice Etico attraverso la sua pubblicazione sui canali on line ([www.valoritalia.it](http://www.valoritalia.it)) e nelle altre forme che di volta in volta si rendano necessarie.

Verso tutti i collaboratori della Società promuoviamo la conoscenza del Codice Etico con iniziative specifiche, sia formative che di altra natura. Inoltre, ogni nostro collaboratore e ogni fornitore della Società è tenuto ad aderire ai valori ispiratori del Codice Etico, prerequisito per ogni tipo di collaborazione che abbia carattere duraturo e sistematico.

Mettiamo a disposizione di collaboratori, clienti, stakeholder e di chiunque mostri interesse, un canale di comunicazione dedicato, tramite il quale è possibile richiedere chiarimenti sul presente Codice Etico e sulla sua interpretazione ([codiceetico@valoritalia.it](mailto:codiceetico@valoritalia.it)).

### 8.5 Segnalazione e gestione delle violazioni

Assicuriamo a tutti i collaboratori e agli stakeholder della Società la disponibilità di canali di comunicazione ([codiceetico@valoritalia.it](mailto:codiceetico@valoritalia.it)) per segnalare eventuali violazioni al Codice Etico.

Inoltre, mettiamo a disposizione anche uno strumento di segnalazione *whistleblowing* (denuncia di irregolarità) accessibile all'indirizzo di posta elettronica ([whistleblowing@valoritalia.it](mailto:whistleblowing@valoritalia.it)) che permette di segnalare presunte violazioni perpetrate da personale interno, collaboratori e società partner.

Lo strumento di whistleblowing è utilizzabile ogniqualvolta venga ravvisato un rischio che possa danneggiare clienti, dipendenti, partner o la stessa reputazione dell'azienda, e ci impegniamo a garantire la massima protezione nei confronti del segnalante e del segnalato.

L'iter di segnalazione e la procedura di whistleblowing sono pubblicati sul sito WEB della Società.

### 8.6 Violazioni del Codice Etico

Il rispetto dei principi contenuti nel presente Codice Etico rappresenta un obbligo per tutti gli amministratori, dipendenti e collaboratori della Società. Di conseguenza, la loro violazione costituisce un inadempimento dei relativi obblighi contrattuali, con ogni conseguenza prevista dalla legge, compresi, se del caso, la risoluzione del contratto e il risarcimento dei danni.

Nel rispetto delle Leggi che governano il rapporto di lavoro, nel Codice di comportamento del personale dipendente la Società prevede, come sanzione a chiusura di un procedimento disciplinare, il licenziamento nei casi di corruzione o di qualunque delitto commesso in relazione al rapporto di lavoro.

### 8.7 Flussi informativi verso l'organismo di vigilanza

Ogni violazione del Codice Etico deve essere prontamente segnalata, anche in forma anonima, all'Organismo di Vigilanza, utilizzando i canali informativi disciplinati nelle procedure adottate dalla Società.

I segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso assicuriamo la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

## 9 Dove è reperibile

Il Codice Etico è disponibile in lingua italiana e inglese sul sito internet di VALORITALIA ([www.valoritalia.it](http://www.valoritalia.it)), dove sono consultabili anche i principali documenti ad esso collegati.