

# IL CODICE ETICO

## INDICE

1.	Premessa	2
2.	Destinatari, ambito di applicazione e aggiornamento	2
3.	Rispetto e valorizzazione delle Risorse umane	4
4.	Gestione degli affari	4
4.1.	Comportamenti dei dipendenti e dei soggetti tenuti all'osservanza del Codice Etico	4
4.2.	Rapporti con clienti	6
4.3.	Rapporti con fornitori	6
4.4.	Uso e tutela dei beni aziendali	7
5.	Uso e divulgazione delle informazioni	8
6.	Trasparenza nella contabilità	8
7.	Tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente	9
8.	Rapporti con l'esterno	10
9.	Sistema sanzionatorio	11

## 1. **Premessa**

Compagnia della Ruota S.p.A. (“**CDR**”) nello svolgimento della propria attività d’impresa fa riferimento a principi etici ricavabili da un patrimonio, consolidato nel tempo, di valori individuali e societari. Tali valori, cui deve essere improntata la condotta di tutti coloro che, ai vari livelli di responsabilità, concorrono con i propri atti allo svolgimento della complessiva attività di CDR, compresi i consulenti e gli altri collaboratori esterni comunque denominati, sono principalmente:

- l’integrità morale, l’onestà personale e la correttezza nei rapporti interni ed esterni;
- la trasparenza nei confronti degli azionisti, nonché dei portatori di interessi correlati e del mercato;
- il rispetto dei dipendenti e l’impegno a valorizzarne le capacità professionali;
- l’impegno sociale;
- la tutela della salute, della sicurezza e dell’ambiente,

e, più in generale, il rifiuto di ogni condotta che, pur finalizzata al raggiungimento di un risultato coerente con l’interesse di CDR, presenti aspetti non compatibili con un modello organizzativo e gestionale caratterizzato dall’assoluto rispetto delle norme di legge e delle regole comportamentali e procedurali che vigono all’interno di CDR.

La necessità di condividere in maniera più ampia possibile i valori sopraenunciati richiede che essi vengano definiti ed esplicitati in un documento ufficiale, il presente Codice Etico, che ne consenta la diffusione capillare nell’ambito di CDR, in modo che tutti coloro che ne fanno parte possano comportarsi coerentemente con essi nelle loro quotidiane attività.

CDR conseguentemente si impegna a vigilare sull’osservanza del Codice Etico, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo ed intervenendo, ove necessario, con adeguate azioni correttive.

## 2. **Destinatari, ambito di applicazione e aggiornamento**

Il Codice Etico si applica agli amministratori della società, ai dipendenti e, per gli aspetti compatibili, a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, forniscono il proprio contributo nello svolgimento delle attività di impresa di CDR.

Tutti i dipendenti hanno il diritto e l'obbligo di conoscerlo, applicarlo, richiedere spiegazioni in caso di dubbi, segnalare eventuali lacune riscontrate ovvero la necessità di procedere ad un suo aggiornamento ed adeguamento.

In particolare il management di CDR è tenuto ad applicare il Codice Etico in tutte le attività, progetti ed investimenti proposti e realizzati, ispirandosi ad esso anche nel fissare obiettivi d'impresa ed attuando le necessarie attività di informazione ai propri collaboratori. Lo stesso sarà altresì diffuso tra tutti i soggetti terzi con i quali CDR intrattiene rapporti nel corso delle proprie attività di impresa, anche mediante la pubblicazione sul sito internet della società [www.compagniadellaruota.com](http://www.compagniadellaruota.com).

I dipendenti, in relazione alle loro specifiche competenze, devono:

- informare i terzi in ordine ai contenuti del Codice Etico ed in particolare agli obblighi che ne derivano per i dipendenti di CDR;
- fare in modo che i terzi rispettino le prescrizioni del Codice Etico riferibili al rapporto degli stessi con CDR;
- segnalare ai propri superiori o all'organismo preposto al controllo sull'osservanza sul modello di organizzazione gestione e controllo adottato dalla società ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (l'"**Organismo di Vigilanza**") la violazione da parte dei terzi dell'obbligo, come sopra espresso, di rispettare le prescrizioni del Codice Etico ad essi riferibili. E' diritto/dovere di ciascuno rivolgersi ai propri superiori o all'Organismo di Vigilanza in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle norme del Codice Etico, nonché riferire tempestivamente a costoro qualsiasi notizia inerente a possibili violazioni dello stesso, collaborando con le strutture deputate alla loro verifica;
- eventuali violazioni commesse da un proprio superiore gerarchico devono essere riportate in forma scritta all'Organismo di Vigilanza e saranno trattate nella più assoluta riservatezza. Il controllo sull'applicazione del Codice Etico è demandato all'Organismo di Vigilanza che segnalerà al Presidente del Consiglio di Amministrazione in qualità di direttore del personale, i risultati delle verifiche effettuate, qualora rilevanti per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori nei confronti del personale che ne abbia violato le norme. L'Organismo di Vigilanza darà impulso alle necessarie attività di diffusione, formazione, sensibilizzazione ed aggiornamento del Codice Etico nell'ambito di CDR.

CDR, da parte sua si impegna a:

- favorire la massima diffusione del Codice Etico, provvedendo al suo approfondimento ed aggiornamento ove ciò sia necessario.

- svolgere tutte le necessarie verifiche in ordine ad ogni notizia inerente a possibili violazioni, applicando, in caso di accertamento delle stesse, adeguate sanzioni;
- assicurare che nessuno possa subire ritorsioni di qualunque genere per aver fornito, in buona fede, notizie di possibili violazioni del Codice Etico, garantendo, comunque, il diritto alla riservatezza dell'identità segnalante.

### **3. *Rispetto e valorizzazione delle Risorse umane***

Le risorse umane sono elemento indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo di ogni impresa. CDR, pertanto, pone particolare attenzione alla valorizzazione, alla tutela ed allo sviluppo delle capacità e delle competenze delle stesse.

A tale scopo, CDR, nel rispetto di tutte le leggi, regolamenti e politiche aziendali in vigore e tramite le funzioni competenti, si impegna a:

- selezionare, assumere, retribuire, formare e valutare i dipendenti in base a criteri di merito, di competenza e professionalità, senza alcuna discriminazione politica, sindacale, religiosa, razziale di lingua e di sesso;
- assicurare un ambiente di lavoro in cui i rapporti tra colleghi siano improntati alla lealtà, correttezza, collaborazione, rispetto reciproco e fiducia;
- offrire condizioni di lavoro adeguate dal punto di vista della sicurezza e della salute, nonché rispettose della personalità morale di tutti, in modo tale da favorire rapporti interpersonali liberi da pregiudizi;
- intervenire in caso di atteggiamenti non conformi ai principi sopra esposti;
- combattere, in particolare, qualsiasi forma di intimidazione, ostilità, isolamento, indebita interferenza o condizionamento, molestia sessuale.

### **4. *Gestione degli affari***

#### **4.1. *Comportamenti dei dipendenti e dei soggetti tenuti all'osservanza del Codice Etico***

Il comportamento dei dipendenti e dei soggetti tenuti ad osservare il Codice Etico, ai sensi del paragrafo 2, nel perseguimento degli obiettivi e nella conclusione di ogni operazione deve essere ispirato ai principi di onestà, trasparenza, lealtà, integrità e correttezza, nel rispetto delle politiche aziendali, nonché delle leggi e dei regolamenti vigenti.

La convinzione di agire a vantaggio di CDR non può, in alcun modo, giustificare la tenuta di comportamenti in contrasto con i principi dettati dal presente Codice Etico, la cui generalizzata osservanza è di importanza fondamentale per il buon funzionamento ed il prestigio di CDR. Tale impegno deve valere anche per i consulenti, i gestori, eventuali procuratori speciali e, in genere, per chiunque operi in nome e per conto di CDR.

Non è ammessa alcuna forma di regalia eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore.

E' vietato qualsiasi dono o trattamento di favore a funzionari pubblici italiani o esteri, nonché ai loro familiari, che possa influenzarne l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

Omaggi ed atti di cortesia e di ospitalità verso rappresentanti di governi, pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio, sono consentiti quando siano di modico valore e comunque tali da:

- non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti;
- non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio;
- non influenzare l'autonomia decisionale, l'indipendenza di giudizio e l'imparzialità della controparte. Anche nei Paesi dove è costume offrire regalie a clienti o ad altri soggetti, in segno di cortesia, esse devono essere di natura appropriata e non contrastare con le disposizioni di legge. Non devono, comunque, essere tali da interpretarsi come richiesta in favori in contropartita. Coloro che ricevono regalie, omaggi o benefici non consentiti, sono tenuti a darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza che, secondo le procedure stabilite, ne valuta l'appropriatezza e provvede a far conoscere al terzo l'orientamento della società in materia. Le norme del Codice Etico, relativamente a regalie, omaggi e benefici, oltre ad applicarsi, senza eccezione alcuna, agli amministratori, ai dirigenti ed ai dipendenti, devono essere osservate anche da tutti coloro che cooperano per il conseguimento degli obiettivi di CDR.

Gli azionisti, i partners d'affari, i clienti, i fornitori e tutti coloro che, a vario titolo, entrano in contatto con CDR, contribuiranno, quindi, al consolidamento di un'immagine aziendale fedele ai valori di trasparenza, correttezza e lealtà.

I dipendenti non possono iniziare o proseguire alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a tali principi; ugualmente non devono, anche al di fuori dell'attività aziendale, porre in essere comportamenti e operazioni che possano essere in conflitto di interesse e/o in concorrenza con quelle di CDR, o che possano interferire con la propria capacità di prendere decisioni in modo imparziale nello svolgimento delle proprie mansioni.

Infine, sono tenuti ad evitare le situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interesse e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente, direttamente o tramite terzi, di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Ad esempio devono essere evitati:

- l'acquisizione di partecipazioni finanziarie (dirette e indirette) od altri interessi economici in imprese clienti, fornitrici o in concorrenza con CDR, con esclusione di azioni e strumenti finanziari quotati sui mercati regolamentati;
- lo svolgimento di attività lavorative, o comunque remunerate, presso imprese clienti fornitrici o in concorrenza con CDR;
- l'uso improprio di informazioni riservate, acquisite in funzione dell'incarico ricoperto, in modo tale da ottenerne un vantaggio economico per se stessi o per propri familiari o per terzi in genere;
- l'accettazione, per sé e per i propri familiari, di donazioni in denaro o in natura, o altri favori da parte di soggetti che sono o che vogliono entrare in rapporti di affari con CDR, qualora tali omaggi non siano di modico valore od utilità e non siano ascrivibili a normali e corretti rapporti di cortesia; al di fuori di tali casi ognuno dovrà informare i propri superiori e rifiutare.

#### **4.2. *Rapporti con clienti***

Nei rapporti con i clienti, i dipendenti e tutti coloro rispetto ai quali trova applicazione il presente Codice Etico ai sensi del paragrafo 2 e nei limiti ivi precisati devono:

- seguire scrupolosamente le procedure interne previste;
- operare con cortesia, efficienza, nel rispetto di quanto previsto nei contratti ed offrendo esclusivamente prodotti o servizi del migliore standard qualitativo previsto da CDR;
- fornire ai clienti informazioni accurate, complete, chiare e veritiere circa i prodotti o servizi offerti, tali da permettere alla controparte una scelta consapevole;
- non diffondere comunicazioni che in qualunque modo possano risultare ingannevoli.

Il comportamento di CDR nei confronti della clientela è improntato ai principi di disponibilità, professionalità, cortesia; obiettivo CDR è la completa soddisfazione dei clienti. .

#### **4.3. *Rapporti con fornitori***

Nei rapporti con i fornitori, i dipendenti e tutti coloro rispetto ai quali trova applicazione il presente Codice Etico ai sensi del paragrafo 2 e nei limiti ivi precisati devono:

- Seguire scrupolosamente le procedure interne eventualmente previste per la selezione, qualificazione, scelta delle forniture ed accettazione dei prodotti o

delle prestazioni, documentando in modo chiaro e trasparente i criteri di valutazione, in modo da assicurare il massimo vantaggio competitivo per CDR e la garanzia del rispetto del miglior livello qualitativo dei prodotti offerti a CDR;

- Non escludere arbitrariamente da richieste di forniture potenziali fornitori in possesso dei requisiti richiesti da gare o altre forniture;
- Pretendere il rispetto e rispettare le condizioni contrattualmente previste;
- Adottare tutte le possibili cautele atte ad evitare il ricorso a fornitori che non siano a loro volta ispirati ai principi etici di CDR o non si impegnino a rispettarli.

Non deve quindi essere preclusa ad alcun potenziale fornitore, in possesso dei necessari requisiti, la possibilità di competere per offrire i propri prodotti e servizi.

Per garantire la massima trasparenza, CDR si organizza al fine di assicurare:

- Un'adeguata ricostruibilità e tracciabilità delle scelte adottate;
- La conservazione dei documenti conformemente alle normative vigenti ed alle procedure interne.

#### **4.4. *Uso e tutela dei beni aziendali***

Tutti i dipendenti ed i soggetti per cui trova applicazione il Codice Etico devono ricordare che i beni aziendali materiali ed immateriali messi a loro disposizione da CDR sono da utilizzare:

- con il massimo scrupolo ed in modo proprio, anche al fine di evitare danni a cose o a persone;
- evitando, per quanto possibile, sprechi, manomissioni od impieghi che possano comprometterne lo stato di efficienza o accelerarne il normale deterioramento;
- esclusivamente per scopi connessi e strumentali all'esercizio dell'attività lavorativa;
- evitando assolutamente – salvo quanto previsto da normative specifiche – l'utilizzo o la cessione dei beni stessi da parte di terzi o a terzi, anche temporaneamente. Tutti i dipendenti ed i soggetti per i quali trova applicazione il Codice Etico sono responsabili dell'utilizzo e della custodia dei beni concessi loro dalla società.

## 5. **Uso e divulgazione delle informazioni**

CDR considera la diffusione di informazioni corrette, complete e veritiere su tutti i fatti aziendali – ed il mantenimento della dovuta riservatezza sugli stessi - quale presupposto per creare e conservare un rapporto di trasparenza e di fiducia con i propri portatori di interessi correlati e del mercato.

Conseguentemente, nella gestione delle informazioni, i dipendenti e tutti coloro per i quali trova applicazione il Codice Etico devono:

- conservare scrupolosamente e con il massimo riserbo tutte le informazioni aziendali di qualunque tipologia apprese nell'esercizio delle proprie funzioni (a titolo esemplificativo e non esaustivo: dati personali dei dipendenti, dati di natura organizzativa, dati attinenti a negoziazioni, operazioni finanziarie, *Know-how*, piani, strategie ed analisi di mercato);
- richiedere il consenso al trattamento dei dati personali, per le finalità comunicate.

In relazione alle informazioni in genere, i dipendenti e tutti coloro per i quali trova applicazione il Codice Etico devono:

- evitare un uso improprio o strumentale di quelle riservate in proprio possesso, né utilizzarle a proprio vantaggio e/o di quello dei familiari, dei conoscenti e dei terzi in genere;
- proteggerle dall'accesso di terzi non autorizzati e impedirne la diffusione;
- non ricercare, o cercare di ottenere da altri, quelle non attinenti la propria sfera di competenza o funzione;
- classificarle ed organizzarle in modi che sia possibile, per i soggetti autorizzati, accedervi in maniera agevole e traendone un quadro completo.

Ai dipendenti non espressamente autorizzati, nelle forme e nei termini di cui al d.lgs. n. 196/2003, avente per oggetto la tutela delle persone e dei dati personali, è vietato conoscere, registrare, trattare e divulgare i dati personali di altri dipendenti o di terzi.

## 6. **Trasparenza nella contabilità**

Nella tenuta della documentazione e nelle registrazioni contabili deve essere assolutamente rispettato il principio della verità, correttezza, chiarezza e completezza dell'informazione.



Conseguentemente, i dipendenti e coloro per i quali trova applicazione il Codice Etico, per quanto di loro spettanza e compatibilmente con gli incarichi dagli stessi svolti, devono:

- rappresentare i fatti gestionali in modo completo, trasparente, veritiero, accurato e tempestivo, anche al fine di agevolare il processo contabile nel suo complesso e nel rispetto delle procedure previste;
- registrare correttamente e senza alcuna omissione ogni operazione economica e transazione finanziaria;
- conservare adeguata documentazione di ogni operazione e transazione, in modo tale da rendere agevole la verifica/ricostruzione del processo decisionale e di autorizzazione, quest'ultimo in base agli adeguati livelli di responsabilità;
- archiviare tale documentazione in modo logicamente organizzato, in modo tale da consentirne la facile reperibilità;
- consentirne l'effettuazione dei controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione;
- fornire ai revisori ed agli altri organi di controllo anche interno le informazioni necessarie in modo veritiero e completo.

I dipendenti di CDR e coloro per i quali trova applicazione il Codice Etico che venissero a conoscenza diretta di omissioni, falsificazioni o trascuratezze riguardanti la contabilità o la documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire i fatti all'Organismo di Vigilanza. Le comunicazioni non potranno esporre il dipendente a sanzioni di alcun genere, "rappresaglie" aziendali e fenomeni di *mobbing*; analogamente per quanto riguarda gli altri soggetti tenuti al rispetto del Codice Etico le comunicazioni di cui sopra non avranno ripercussioni negative sui rapporti in essere e non potranno in alcun modo pregiudicare colui che ha fatto la comunicazione in oggetto.

## **7. Tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente**

L'ambiente è un bene primario che CDR si impegna a salvaguardare e rispettare, programmando le proprie attività, ricercando un equilibrio tra iniziative economiche e imprescindibili esigenze ambientali.

CDR si impegna inoltre affinché l'operatività della realtà aziendale si svolga nel totale rispetto della salute, della sicurezza dei dipendenti e dei terzi, nonché dell'ambiente, inteso nel senso più ampio.

In coerenza con i principi sopra esposti CDR ha imposto il divieto di fumo in tutti i luoghi di lavoro al chiuso.

CDR tiene altresì in gran conto l'adesione della condotta tenuta dai lavoratori nell'espletamento delle mansioni loro attribuite dall'art. 20 d.lgs n. 81/2008, e l'eventuale necessità di applicare le sanzioni di cui all'articolo 59 del suddetto d.lgs.

Dal canto suo, CDR si impegna, sin d'ora, ad adottare, un modello di organizzazione che assicuri un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi, ai sensi delle prescrizioni di cui al d.lgs. n.81/2008:

- a) al rispetto degli *standards* tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, riunioni periodiche di sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

## **8. *Rapporti con l'esterno***

Anche nei rapporti con soggetti nei confronti dei quali non abbia rapporti contrattuali di qualsiasi genere, CDR ritiene che il riferimento prioritario deve essere quello del rispetto di tutti i principi e valori contenuti nel Codice Etico.

In particolare, i rapporti con le istituzioni pubbliche per la tutela degli interessi di CDR presso le stesse devono essere gestiti dalle funzioni aziendali che ne hanno la responsabilità o che siano a ciò state delegate.

CDR dà piena e scrupolosa osservanza alle regole antitrust ed a quelle delle Authorities regolatrici del mercato.

Inoltre, CDR non nega, non nasconde o non ritarda alcuna informazione richiesta da tali organismi e collabora attivamente nel corso delle operazioni istruttorie. Per quanto riguarda gli omaggi o altri atti di cortesia e per il comportamento da tenere nel corso delle trattative si veda quanto specificato nel paragrafo 4.1.

Qualora nei rapporti con le istituzioni pubbliche CDR si dovesse avvalere di consulenti o rappresentanti terzi, questi ultimi dovranno uniformare la propria condotta a quanto previsto nel Codice Etico.

CDR non eroga contributi diretti od indiretti, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, Comitati od organizzazioni politiche o sindacali, né a loro rappresentanti o candidati, tranne che nei casi dovuti in base a specifiche normative vigenti.

I dipendenti analogamente non devono effettuare o promettere donazioni nell'interesse dell'Azienda.

I rapporti con i mass media sono tenuti esclusivamente dal Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero dai membri del Consiglio di Amministrazione.

A loro volta il Presidente del Consiglio di Amministrazione e i membri del Consiglio di Amministrazione non devono influenzare l'attività professionale dei mass media, offrendo o promettendo loro pagamenti, regali od altri vantaggi.

## **9. Sistema sanzionatorio**

Già dalle premesse del presente Codice Etico emerge con chiarezza il forte richiamo al rispetto preciso e puntuale di tutte le norme di legge da parte di ogni dipendente e da parte di tutti i soggetti tenuti al rispetto dello stesso, nello svolgimento della propria attività lavorativa.

La mancata ottemperanza alle norme suddette non può che comportare l'applicazione nei confronti del dipendente delle procedure sanzionatorie previste dalle norme stesse o da leggi ad hoc.

Il rispetto del Codice Etico, invece, deve nascere più che da un obbligo imposto da CDR nei confronti dei propri dipendenti e nei confronti di tutti i soggetti tenuti ad applicarlo, dalla condivisione da parte degli stessi dei valori fondamentali che in esso sono enunciati. Ciò non esclude, peraltro, il diritto/dovere di CDR di vigilare sull'osservanza del presente Codice Etico, ponendo in essere tutte le azioni, di prevenzione e di controllo, ritenute al suddetto fine necessarie od opportune.

La violazione delle norme del Codice Etico costituisce inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro o di collaborazione.

Pertanto, in caso di accertate violazioni, CDR interviene applicando le misure previste dal sistema sanzionatorio.

Tali misure, proporzionate alla gravità delle infrazioni commesse, sono applicate nel rispetto della procedura a tal fine predisposta, sempreché le infrazioni da cui discendono non costituiscano violazioni, oltre che delle norme del Codice Etico, anche di norme contrattuali e di legge. In tal caso si applicano le sanzioni previste dalla normativa di riferimento.

Per quanto riguarda i soggetti non dipendenti, ma comunque tenuti, per quanto di loro spettanza, al rispetto delle prescrizioni del Codice Etico, l'osservanza delle prescrizioni nello stesso contenute costituisce un aspetto di fondamentale importanza per la nascita o la continuazione del rapporto contrattuale con CDR. La loro violazione potrà costituire causa di risoluzione dei rapporti contrattuali in essere.