DLC GROUP SRL
COSTRUZIONI, RISTRUTTURAZIONI E MANUTENZIONE

DLC GROUP S.R.L.

Codice Etico

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001

- Approvato con determina dell'Amministratore Unico del 1° dicembre 2026

Indice

Premessa **4**

Capitolo 1 - Introduzione **5**

1.1. Mission 5
1.2. Destinatari e ambito di applicazione del Codice Etico 5
1.3. Diffusione del Codice Etico e formazione 5

Capitolo 2 - Principi Generali **7**

2.1. Legalità 7
2.2. Imparzialità ed equità 7
2.3. Integrità 7
2.4. Rispetto dei lavoratori 8
2.5. Tutela della diversity 8
2.6. Collaborazione, valorizzazione e benessere delle risorse umane 9
2.7. Libertà di associazione e negoziazione collettiva 9
2.8. Tutela della salute e sicurezza sul lavoro 10
2.9. Tutela dell'ambiente 10
2.10. Correttezza e trasparenza contabile 11
2.11. Antiriciclaggio e gestione dei flussi finanziari 11
2.12. Adempimenti tributari 12
2.13. Tutela del patrimonio sociale 12
2.14. Conflitto di interessi 12
2.15. Prevenzione della corruzione 13
2.16. Concorrenza leale 13
2.17. Riservatezza delle informazioni 13
2.18. Chiarezza nelle comunicazioni 14
2.19. Contrasto alla criminalità organizzata e al terrorismo 14
2.20. Uso responsabile dell'intelligenza artificiale 14

Capitolo 3 - Principi di Condotta **16**

3.1. Rapporti con il personale 16
3.1.1. Abuso di sostanze alcoliche o utilizzo di sostanze stupefacenti 16
3.1.2. Diligenza e buona fede 17
3.1.3. Beni aziendali e strumenti informatici 17
3.1.4. Tutela della privacy 17
3.2. Rapporti con collaboratori e consulenti 18
3.3. Rapporti con parti correlate 19
3.4. Rapporti con clienti 19
3.5. Rapporti con controparti commerciali 19
3.6. Rapporti con i fornitori 19

3.7. Rapporti con la Pubblica Amministrazione 20
3.8. Rapporti con partiti politici e organizzazioni sindacali..... 21
3.9. Rapporti con altri stakeholders 21
Capitolo 4 – Violazioni 22
Disposizioni finali..... 23

Premessa

DLC Group S.r.l. (di seguito anche solo "*DLC*" o la "*Società*") fonda la propria attività d'impresa ai valori della legalità, dell'integrità, dell'affidabilità, della trasparenza, del rispetto della persona e dell'ambiente.

I principi generali cui la Società si ispira e le regole di condotta alle quali si conforma nell'esercizio della propria attività d'impresa e nell'interazione con i soggetti terzi – a qualunque titolo – sono contenuti nel presente documento, denominato Codice Etico (di seguito anche il "*Codice*").

Il Codice, adottato in conformità al Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito anche il "*Decreto*"), costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche il "Modello"). Attraverso l'adozione del Modello la Società intende prevenire il rischio che l'esercizio della propria attività d'impresa diventi occasione per la commissione di illeciti, con particolare attenzione a quelli richiamati nel Decreto (c.d. "*reati presupposto*"). La Società ripudia fermamente la commissione di reati e intende contrastarla efficacemente come mezzo per il raggiungimento del proprio oggetto sociale, prevenendo e sanzionando – nell'ambito della propria attività – qualunque tipo di condotta illecita. La commissione di un reato, sebbene apparentemente posta in essere a vantaggio dell'ente, non può mai considerarsi in linea con l'interesse della Società.

I valori e i principi espressi nel Codice non hanno valenza esclusivamente morale, bensì rappresentano delle regole di condotta cui devono conformarsi tutti i Destinatari. Le linee di comportamento contemplate nel Codice, dunque, devono essere dapprima condivise e poi rigidamente osservate da parte di tutti i soggetti che si interfaccino, per qualsiasi ragione, con la Società.

La regolamentazione interna, espressa dal Modello, consente alla Società di tutelare la propria reputazione e la propria credibilità, poiché garantisce la conformità del suo operato alla normativa nazionale e internazionale, nonché ai principi di integrità, correttezza e buona fede, nel rispetto degli interessi di tutti i soggetti terzi che entrino in contatto con DLC.

Capitolo 1 - Introduzione

Sommario: **1.1.** Mission; **1.2.** Destinatari e ambito di applicazione del Codice Etico; **1.3.** Diffusione del Codice Etico e formazione.

1.1. *Mission*

DLC Group è una società a responsabilità limitata di diritto italiano con sede a Brolo (ME), in Contrada Parrazzà 10, che ha per oggetto sociale lo svolgimento di attività nel settore edilizio, con particolare riferimento alla realizzazione di coperture, alla costruzione e ristrutturazione di edifici, nonché all'esecuzione di opere e impianti connessi all'attività edilizia.

1.2. Destinatari e ambito di applicazione del Codice Etico

I principi, i valori e le regole di condotta e di comportamento declinati nel Codice trovano applicazione nei confronti di tutti coloro che, direttamente o indirettamente, operano con la Società o per suo conto, anche solo in via solo occasionale (i cosiddetti "*Destinatari*").

Tra questi ultimi devono essere annoverati:

1) i Soci di DLC e i componenti degli Organi Sociali;
2) ogni altro soggetto in posizione "apicale", che eserciti quindi – anche di fatto – funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo della Società;
3) tutti i dipendenti e tutti i collaboratori, anche occasionali, della Società, ivi compresi i lavoratori con contratti di lavoro parasubordinato quali, ad esempio, i collaboratori a progetto, gli stagisti e i lavoratori somministrati;
4) i *partner* commerciali, i consulenti, i professionisti e i fornitori di beni e servizi;
5) qualunque altra controparte contrattuale.

I Destinatari sono tenuti a conformare i propri comportamenti ai principi e ai valori espressi nel Codice, assumendosi la responsabilità di conoscerne e rispettarne i contenuti.

DLC si impegna a dare concretezza ai principi del Codice, rafforzando la fiducia, lo spirito di gruppo e la coesione, nonché facendosi carico delle responsabilità verso l'esterno.

Di contro, in nessun modo il convincimento di agire a vantaggio o nell'interesse della Società potrà legittimare o giustificare, neppure parzialmente, l'adozione di condotte e comportamenti in contrasto con i principi contenuti nel Codice.

Pertanto, il Codice prevale su qualsiasi disposizione aziendale contenuta in istruzioni, protocolli o procedure, regolamenti, eventualmente confliggenti con i suoi valori.

1.3. Diffusione del Codice Etico e formazione

Al Codice viene garantita massima diffusione nei confronti di tutti i Destinatari, attraverso apposite attività di comunicazione.

In particolare, ciascun Responsabile di Funzione promuove la diffusione fra tutti i Destinatari delle regole e dei principi riportati nel Codice, assicurandone – assieme all'Organismo di Vigilanza – la corretta interpretazione e comprensione.

Inoltre, il Codice viene reso disponibile tramite pubblicazione sul sito internet e sulla rete *intranet* della Società, nonché mediante affissione presso la sede aziendale, in un luogo accessibile a tutto il personale. Al momento dell'instaurazione del rapporto con DLC, una copia informatica del Codice è fornita a tutti i Destinatari. Lo stesso avviene, laddove venissero effettuate modifiche e/o integrazioni significative del documento. Tutti i rapporti contrattuali esistenti con la Società prevedono apposite clausole contenenti l'esplicito impegno al rispetto dei valori espressi nel Codice.

La Società monitora periodicamente il grado di diffusione del Codice e la sua effettiva osservanza da parte di tutti i Destinatari, adottando opportune azioni correttive qualora ne ravvisi la necessità. L'Organismo di Vigilanza verifica il grado di effettiva conoscenza ed attuazione del Codice, in collaborazione con le funzioni e subfunzioni, anche attraverso apposite iniziative informative e formative, ponendosi quale principale interlocutore a fronte di dubbi interpretativi e applicativi dei principi e dei valori contenuti nel documento.

Capitolo 2 - Principi Generali

Sommario: **2.1.** Legalità; **2.2.** Imparzialità ed equità; **2.3.** Integrità; **2.4.** Rispetto dei lavoratori; **2.5.** Tutela della *diversity*; **2.6.** Collaborazione, valorizzazione e responsabilizzazione delle risorse umane; **2.7.** Libertà di associazione e negoziazione collettiva; **2.8.** Tutela della salute e sicurezza sul lavoro; **2.9.** Tutela dell'ambiente e della pubblica incolumità; **2.10.** Correttezza e trasparenza contabile; **2.11.** Antiriciclaggio e gestione dei flussi finanziari; **2.12.** Adempimenti tributari; **2.13.** Tutela del patrimonio sociale; **2.14.** Conflitto di interessi; **2.15.** Prevenzione della corruzione; **2.16.** Concorrenza leale; **2.17.** Riservatezza delle informazioni; **2.18.** Chiarezza nelle comunicazioni; **2.19.** Contrasto alla criminalità organizzata e al terrorismo; **2.20.** Uso responsabile dell'intelligenza artificiale.

L'attività d'impresa di DLC si informa ai principi e ai valori indicati in questa sede e a tutti i Destinatari ne viene richiesto il rispetto. Ai principi espressi nel Codice dev'essere riconosciuto un valore primario rispetto ad ogni altra indicazione aziendale.

2.1. Legalità

La Società richiede che tutti i Destinatari rispettino la normativa vigente e, ove applicabili, le norme di deontologia professionale. Eventuali infrazioni, anche se in ipotesi attuate nella convinzione di agire nell'interesse o a vantaggio di DLC, non sono tollerate dalla Società, senza alcuna eccezione. Ogni Destinatario, al fine di ottenere delucidazioni in merito alla normativa applicabile, può rivolgersi all'Organo Gestorio.

2.2. Imparzialità ed equità

DLC, nell'esercizio della propria attività, e in particolare nei rapporti con i propri dipendenti e con i terzi, non tollera alcun tipo di discriminazione in base all'età, al sesso, allo stato civile, all'orientamento sessuale, allo stato di salute, all'etnia, alla nazionalità, alle condizioni economico-sociali, alle opinioni politiche o sindacali o alle credenze religiose del proprio interlocutore.

Parimenti, gli elementi suindicati non possono comportare alcun tipo di privilegio o favore. La Società rinnega qualsiasi forma di favoritismo, nepotismo o clientelismo; di conseguenza, tutti i processi di selezione e valutazione, non solo dei dipendenti, ma anche dei collaboratori, consulenti, fornitori e *partner* contemplano criteri quanto più possibile oggettivi, trasparenti e condivisi.

2.3. Integrità

Ogni rapporto intrattenuto da DLC con qualsiasi interlocutore, pubblico o privato, è improntato a criteri di correttezza, trasparenza, integrità e lealtà, i quali non possono essere violati sulla base dell'erronea convinzione di agire nell'interesse della Società o di farle conseguire un vantaggio. In particolare, i rapporti con i propri clienti, consulenti, fornitori e *partner* sono

improntati al senso di responsabilità, chiarezza e onestà, essendo fermamente esclusa la possibilità di avanzare – nei confronti degli stessi – pretese indebite.

Allo stesso modo, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione i processi decisionali della Società rispondono sempre a criteri di chiarezza, trasparenza e completezza.

2.4. Rispetto dei lavoratori

La Società ripudia qualsiasi forma di sfruttamento del lavoratore, vietando ogni comportamento che possa essere considerato anche lontanamente strumentale a porre il lavoratore in una situazione di asservimento.

All'interno di DLC, a nessuno è permesso sfruttare il proprio ruolo per pretendere favori personali o qualsiasi altra condotta non riconducibile al rapporto esistente con la Società, o comunque non prevista dall'organizzazione aziendale, dalla normativa ed eventualmente dalla contrattazione collettiva di riferimento. Parimenti è vietata qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione – nonché di sanzione disciplinare – per chi abbia respinto simili richieste.

La Società rifiuta il lavoro minorile, infantile, irregolare o "in nero": ogni rapporto di lavoro o di collaborazione, di qualsiasi natura, deve essere correttamente inquadrato nell'ambito di un regolare contratto.

La Società vieta e sanziona, senza alcuna eccezione, qualsiasi tipo di violenza fisica o morale, molestia (anche solo psicologica), ingiuria o abuso, e, più in generale, qualsiasi forma di lesione della dignità del lavoratore, da chiunque realizzata. È opportuno che coloro i quali reputano di essere stati vittima di un comportamento lesivo della propria dignità informino immediatamente l'Organismo di Vigilanza ed eventualmente il Responsabile della Funzione di riferimento. La Società garantisce la tutela, da qualsivoglia atto ritorsivo o discriminatorio, di coloro i quali abbiano lamentato abusi di qualsiasi genere, ovvero ne abbiano segnalato l'accadimento.

2.5. Tutela della *diversity*

La ricerca e la selezione del personale vengono condotte secondo criteri oggettivi e, al tempo stesso, sono informate ai principi di equità, trasparenza e pari opportunità.

DLC crede fermamente che la valorizzazione delle differenze e la promozione dell'accoglienza e dell'inclusione sui luoghi di lavoro di coloro i quali rappresentano nuovi mondi, culture e identità costituisce un'enorme opportunità di crescita e sviluppo. La Società non si limita, dunque, a considerare la diversità come un valore da tutelare, bensì lo eleva quale caratteristica dell'organizzazione da promuovere ed esaltare, con determinazione e coraggio. Pertanto, all'interno di DLC vengono assicurate a tutti i lavoratori e lavoratrici, le medesime opportunità di accesso e di crescita professionale eliminando ogni possibilità di discriminazione riconducibile, in particolar modo, all'origine etnica o sociale, al genere, all'orientamento sociale, all'età ovvero alla disabilità.

Infine, la Società si impegna a finanziare iniziative o ad elargire borse di studio per promuovere la *gender equality* e l'accesso alla carriera da parte di persone con disabilità.

2.6. Collaborazione, valorizzazione e benessere delle risorse umane

Le risorse umane rappresentano il vero valore aggiunto di DLC: la Società riconosce l'importanza basilare del contributo – professionale e umano – fornito da ciascuno nell'esercizio dell'attività d'impresa. Allo stesso tempo, la Società incoraggia e promuove lo sviluppo di sinergie, stimolando Organi Sociali, dipendenti, collaboratori e *partner* a mantenere un clima di reciproco rispetto, di condivisione delle esperienze, nonché di scambio e confronto di idee.

DLC riconosce la centralità della formazione, promuovendo e finanziando – anche mediante l'attivazione di appositi corsi – l'acquisizione di maggiori e più specifiche competenze e professionalità da parte del proprio personale.

La Società riconosce la dignità e il valore di tutte le persone con le quali si relaziona e collabora, esaltandone l'autonomia, l'indipendenza e la capacità di assunzione di responsabilità.

L'obiettivo primario di DLC consiste nella valorizzazione del lavoro e dell'impegno delle persone, nella consapevolezza che la crescita aziendale dipende anche dallo sviluppo professionale dei propri collaboratori. La Società si impegna a creare le condizioni idonee per favorire un maggiore benessere dei propri collaboratori, a rendere questi ultimi partecipi del cambiamento nonché orgogliosi di ricoprire un ruolo attivo e costante nella crescita aziendale.

I compiti e le funzioni sono assegnati in virtù delle peculiarità personali e delle competenze, tenendo conto delle aspirazioni e del profilo lavorativo di ciascuno. I livelli di remunerazione individuali sono diversamente articolati in ragione del ruolo, della professionalità, del livello di esperienza maturato e dei risultati conseguiti, misurati sulla base di criteri oggettivi. La Società stabilisce e aggiorna l'entità delle retribuzioni secondo criteri equi, trasparenti e condivisi, nel rispetto delle norme di legge e, ove applicabile, della contrattazione collettiva.

DLC si impegna a tutelare la salute e il benessere dei dipendenti e dei loro familiari.

La Società non intrattiene alcun tipo di relazione, economica o commerciale, con chi non assicura adeguata tutela all'integrità personale dei propri lavoratori.

2.7. Libertà di associazione e negoziazione collettiva

Al personale della Società sono garantiti, senza distinzioni e limitazioni diverse da quelle tassativamente previste dalla legge, il diritto associativo, di appartenenza sindacale e di contrattazione collettiva. L'esercizio di tali diritti non può essere oggetto di discriminazione, ritorsione o penalizzazione, né essere ostacolato o scoraggiato in alcun modo, salve le limitazioni specificamente previste dalla legge.

DLC riconosce e tutela l'attività prestata dai rappresentanti dei lavoratori, e si fa carico di assicurare che detta funzione possa essere svolta senza alcun indebito condizionamento.

In caso di violazione o limitazione di tali diritti, la Società richiede che ne sia fatta tempestiva segnalazione all'Organismo di Vigilanza, nonché, eventualmente, ai Responsabili della Funzione di riferimento, affinché venga intrapresa ogni più opportuna azione per consentirne il pieno esercizio.

2.8. Tutela della salute e sicurezza sul lavoro

La Società assicura la massima attenzione alla tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei Destinatari, provvedendo alla rilevazione ed eliminazione di tutti i rischi, o quantomeno alla gestione e al controllo laddove non ne sia possibile la soppressione.

La Società dedica tutte le risorse opportune e necessarie affinché gli ambienti di lavoro e, in generale, tutti gli immobili comunque gestiti dalla Società nell'esercizio della propria attività, siano sicuri e salubri.

DLC diffonde proattivamente una solida cultura della sicurezza, anche mediante appositi programmi di formazione, in modo da fornire a tutti i Destinatari piena consapevolezza dei possibili rischi derivanti dalle rispettive attività lavorative. La Società richiede ai Destinatari di partecipare attivamente alla prevenzione dei rischi per la salute e l'incolumità, mediante l'adozione – in ogni momento – di comportamenti responsabili, nonché contribuendo attraverso suggerimenti, segnalazioni e proposte, a migliorare le condizioni di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'adozione di comportamenti irresponsabili non può in alcun modo rientrare nell'interesse di DLC e, al tempo stesso, l'erroneo convincimento di agire a vantaggio di quest'ultima non può mai legittimare l'assunzione di condotte imprudenti.

La Società individua gli addetti alla sicurezza e alla gestione delle emergenze sui luoghi di lavoro con scrupolosa attenzione, secondo criteri oggettivi di esperienza e professionalità, selezionando, sia all'interno che all'esterno della Società, coloro che garantiscono i più elevati *standard* di qualità.

2.9. Tutela dell'ambiente

Nel perseguimento dell'oggetto sociale, la Società garantisce il minor impatto possibile sull'ambiente e sulle risorse naturali, ispirandosi ai principi di precauzione e di prevenzione.

Ciascuno dei Destinatari ha la responsabilità di contribuire a ridurre l'impatto ambientale dell'intera attività aziendale, a partire da piccoli gesti quotidiani.

La Società favorisce la diffusione di una spiccata sensibilità ambientale, contribuendo attivamente alla salvaguardia dell'ecosistema, anche attraverso azioni finalizzate alla differenziazione nella raccolta e nel riciclo dei rifiuti.

Inoltre, DLC si impegna nella diffusione di messaggi relativi alla salvaguardia ambientale, diretti a promuovere l'adesione di tutta l'azienda alla cultura della sostenibilità. Al tempo stesso, la Società nella scelta dei propri fornitori tiene conto anche dell'impatto ambientale dei loro prodotti e servizi. In tal senso, la Società promuove iniziative per contrastare il cambiamento climatico.

2.10. Correttezza e trasparenza contabile

La Società garantisce che i fatti di gestione siano rappresentati nelle scritture contabili con precisione, chiarezza ed esaustività. Ogni operazione e transazione deve essere autorizzata dalle funzioni competenti e dotata di un adeguato supporto documentale, per poi essere correttamente registrata. Nello specifico, in ogni momento deve essere possibile ricostruire chi ha proposto l'operazione, colui che l'ha autorizzata, chi ne ha curato l'esecuzione e, infine, colui che si è occupato di supervisionare l'intero processo. Inoltre, la registrazione deve assicurare che una volta eseguita l'archiviazione non sia più possibile effettuare modifiche, salvo con apposita evidenza. Per quel che concerne le scritture contabili, devono essere redatte alla stregua dei principi – nazionali e internazionali – di trasparenza, correttezza, completezza, prudenza, e accuratezza.

DLC invita chiunque sia a conoscenza di eventuali omissioni, errori, falsificazioni delle scritture o delle registrazioni contabili a informarne tempestivamente l'Organismo di Vigilanza. L'attività di controllo o di revisione, spettante ai Soci, agli Organi sociali o agli altri eventuali soggetti a ciò titolati, non deve essere ostacolata o rallentata in alcun modo.

2.11. Antiriciclaggio e gestione dei flussi finanziari

La Società esercita la propria attività nel rispetto delle disposizioni valutarie e della normativa, nazionale e internazionale, in tema di prevenzione del riciclaggio e di finanziamento del terrorismo, nonché delle prescrizioni dettate dalle Autorità competenti.

Dunque, nell'instaurazione di relazioni economiche, commerciali o finanziarie, o comunque nella stipulazione di un qualsiasi contratto, la Società verifica in via preventiva – mediante le informazioni disponibili – la reputazione della controparte, salvo che si tratti di un soggetto istituzionale o di un soggetto la cui onorabilità costituisca fatto notorio.

La Società proibisce, senza alcuna eccezione, la ricezione di fondi o l'acquisto di beni che si sappia essere (o si abbia ragionevole motivo di ritenere) provento di attività illecite.

DLC esige che tutti i pagamenti e i trasferimenti di fondi, da parte o a favore della Società, avvengano esclusivamente per mezzo di intermediari autorizzati e, dunque, siano rigorosamente tracciati. Il ricorso al denaro contante o ad altri mezzi di pagamento al portatore è ammesso unicamente per spese di modesta entità.

Tutte le transazioni finanziarie devono essere opportunamente autorizzate dalle competenti funzioni/subfunzioni, per poi essere integralmente riportate nelle scritture obbligatorie. In particolare, i pagamenti effettuati devono sempre essere diretti ai soggetti risultanti dal contratto, dalla lettera d'incarico o dall'ordine. È tassativamente vietato eseguire pagamenti a favore di soggetti diversi da coloro che abbiano svolto le prestazioni contrattualmente previste, salvo che ciò non sia dovuto a motivate circostanze riferite dalla controparte.

I corrispettivi o, comunque, le somme a qualsiasi titolo corrisposte, devono essere proporzionati alle attività effettivamente ricevute, tenendo conto delle condizioni di mercato.

DLC garantisce che ogni tipo di sovvenzione, contributo, finanziamento o erogazione - comunque denominato - e ricevuto da qualsiasi istituzione o ente, pubblico o privato venga impiegato conformemente alle finalità per cui è stato ottenuto.

2.12. Adempimenti tributari

La Società ripudia l'evasione e l'elusione fiscale quali modalità di auto-finanziamento della propria attività d'impresa, considerando le suddette pratiche distorsive della concorrenza ed eticamente riprovevoli. Parimenti, DLC non si presta in alcun modo ad essere strumento per favorire l'evasione dei propri Soci, dei propri Organi Sociali, di parti correlate o di terzi. Pertanto, la Società predispone le proprie dichiarazioni fiscali con completezza e tempestività, anche grazie all'ausilio di consulenti esterni specializzati, assicurando il corretto adempimento delle obbligazioni tributarie.

Nel caso in cui la Società, nonostante il supporto di consulenti esterni, versi in dubbio sulla natura evasiva o elusiva di una determinata operazione, non potrà darvi corso prima di aver avanzato interpello tributario e di aver ottenuto esito positivo.

2.13. Tutela del patrimonio sociale

I Soci, gli Organi sociali, gli apicali e i sottoposti, i dipendenti e qualsiasi collaboratore contribuiscono alla tutela dell'integrità del patrimonio sociale, astenendosi dal realizzare operazioni discordanti rispetto all'oggetto sociale o ad assumere iniziative devianti dagli scopi previsti dalla legge e dallo Statuto. A tal fine, sono tenuti a operare diligentemente per la tutela dei beni aziendali, custodendo e conservando le risorse eventualmente loro affidate e utilizzandole conformemente all'interesse della Società.

2.14. Conflitto di interessi

DLC assicura che le decisioni aziendali vengano assunte perseguendo esclusivamente l'interesse della Società. In tal senso, i Soci, gli Organi Sociali, i dipendenti e i collaboratori sono tenuti a dichiarare la sussistenza di interessi personali particolari – anche solo potenziali – nell'esecuzione di una determinata operazione o nell'assunzione di una specifica decisione. Laddove l'interesse particolare del singolo sia – anche solo parzialmente – in conflitto con quello della Società, il portatore deve anche astenersi dal compiere la relativa operazione o dall'assumere la decisione. In tal caso, è doveroso darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Gli Organi Sociali, i dipendenti, i consulenti e i collaboratori della Società, prima di accettare qualsiasi incarico, devono comunicare alla Società l'eventuale esistenza di una situazione di conflitto d'interessi, anche solo potenziale e/o parziale e, nel corso del rapporto, devono evitare l'insorgere di situazioni di conflitto d'interesse.

Il compimento di operazioni a favore di società collegate o controllate e in generale di parti correlate è ammissibile purché la Società benefici di vantaggi compensativi, conseguiti o fondatamente prevedibili derivanti dal collegamento societario o dall'appartenenza al gruppo.

2.15. Prevenzione della corruzione

La Società si è dotata di un'organizzazione aziendale capace di prevenire, attraverso opportuni presidi, qualsiasi fenomeno potenzialmente corruttivo.

A tal proposito, DLC vieta la corresponsione, l'offerta o la promessa a terzi, siano essi soggetti pubblici o privati, di denaro, doni o favori, indipendentemente dallo scopo perseguito.

Parimenti, è tassativamente vietato accettare offerte o promesse di denaro o di qualsiasi altro tipo di utilità da parte di terzi. Viceversa, è permesso offrire e/o accettare doni che rientrino nei consueti usi di ospitalità e cortesia commerciale (come gli omaggi), o comunque giustificati da particolari ricorrenze, purché siano di modico valore e avvengano con frequenza ragionevole.

In ogni caso, le suddette cortesie non devono mai essere condizionate all'ottenimento di indebiti vantaggi – di qualsiasi natura – per la Società, né costituire una forma di ricompensa per averli precedentemente ottenuti. In particolare, le spese di rappresentanza sono ammesse a patto che siano ordinarie e ragionevoli, tali, dunque, da non compromettere la reputazione o l'integrità delle parti coinvolte, né essere interpretabili come finalizzate a ottenere vantaggi impropri. In ogni caso, tali spese devono essere appositamente autorizzate dalle funzioni/subfunzioni competenti e adeguatamente rendicontate.

La Società ammette donazioni e atti di liberalità da realizzarsi solo per finalità di alto valore sociale, culturale o di ricerca scientifica; in ogni caso, il beneficiario della donazione deve essere di comprovata onorabilità e l'atto di liberalità deve essere puntualmente rendicontato e accompagnato da dettagliata documentazione giustificativa.

2.16. Concorrenza leale

DLC persegue il proprio oggetto sociale ispirandosi ai principi di lealtà e correttezza nella concorrenza, rifiutando ogni forma di abuso, collusione o prevaricazione. La Società non tollera alcuna condotta dei Destinatari che si riveli scorretta, abusiva o illegale e volta a danneggiare i propri concorrenti o, comunque, a conseguire vantaggi indebiti a danno dei medesimi. L'erronea convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse della Società non può mai giustificare detti comportamenti.

2.17. Riservatezza delle informazioni

I Destinatari devono assicurare la riservatezza delle informazioni e dei dati relativi ad DLC che non siano di pubblico dominio e di cui sono venuti a conoscenza in ragione del rapporto esistente con la Società. I Destinatari possono utilizzare le suddette informazioni soltanto per svolgere le funzioni o le attività in relazione alle quali le notizie sono state comunicate. Pertanto, in assenza di specifica autorizzazione da parte della Società i Destinatari devono evitare la diffusione delle informazioni ricevute, salvo che per adempiere a eventuali obblighi di legge.

DLC protegge la riservatezza delle informazioni, dei dati e delle notizie acquisite nel corso della propria attività, garantendo che il relativo trattamento avvenga nei modi previsti dalla legge

ed esclusivamente per le finalità specificamente connesse all'attività aziendale e, ove richiesto dalla normativa, previo consenso dell'interessato.

2.18. Chiarezza nelle comunicazioni

L'attività di comunicazione realizzata dalla Società, in ogni sua manifestazione, deve conformarsi alla normativa vigente, nonché alle regole di buona condotta professionale. Altresì, la suddetta attività deve essere chiara, tempestiva, completa e autentica, nonché condotta nel rispetto della proprietà intellettuale e industriale altrui.

DLC assicura che tutte le comunicazioni, sia interne che esterne, siano redatte in modo chiaro e preciso, nel rispetto dei principi di veridicità e di continenza espositiva, vietando la comunicazione o la diffusione di notizie, dati o informazioni false, tendenziose o comunque suscettibili di indurre in errore i destinatari.

La Società prevede che i rapporti con i mezzi di informazione – segnatamente stampa, televisione e gli altri mezzi di comunicazione di massa – siano tenuti esclusivamente dalle funzioni/subfunzioni preposte o dalle persone da queste appositamente delegate. Di conseguenza, tutte le comunicazioni dirette all'esterno, i comunicati stampa e le dichiarazioni da parte della Società devono essere previamente autorizzate secondo le relative procedure aziendali. Pertanto, i dipendenti e qualsiasi collaboratore non autorizzato devono astenersi dal rendere dichiarazioni, anche se sollecitati dall'esterno, in nome e per conto di DLC.

2.19. Contrasto alla criminalità organizzata e al terrorismo

La Società non intrattiene alcun rapporto, neppure indiretto o per interposta persona, con soggetti che si sappia o si abbia anche solo ragionevole motivo di sospettare facciano parte o svolgano attività di supporto, in qualsiasi forma, a favore di organizzazioni e associazioni criminali, sovversive o terroristiche di qualsiasi natura.

Per tali s'intendono, tra le altre, quelle di stampo mafioso, quelle dedite al traffico e allo sfruttamento di esseri umani o allo sfruttamento del lavoro minorile, al traffico di sostanze stupefacenti nonché al compimento di atti di violenza con finalità di terrorismo.

2.20. Uso responsabile dell'intelligenza artificiale

DLC riconosce le opportunità offerte dai sistemi di intelligenza artificiale e ne ammette l'utilizzo nel rispetto della normativa applicabile, anche europea (Regolamento UE n. 2024/1689), nonché dei principi sanciti dal presente Codice.

L'impiego di tali sistemi è consentito esclusivamente per finalità lavorative e con strumenti preventivamente autorizzati dalla Società. Nondimeno, tale circostanza non esonera i Destinatari dalla responsabilità per le attività svolte e per gli esiti prodotti, che devono essere sottoposti ad un'effettiva verifica umana prima di qualsiasi utilizzo.

I Destinatari tutelano, inoltre, la riservatezza dei dati personali, delle informazioni riservate, nonché i diritti di proprietà intellettuale, propri e di terzi, e si astengono dal generare, alterare o diffondere contenuti idonei a trarre in inganno sulla loro autenticità, in particolare immagini,

video o voci di persone reali senza il loro consenso, nonché dal manomettere o eludere le misure di sicurezza e di sorveglianza dei sistemi.

Eventuali anomalie o utilizzi impropri devono essere segnalati tempestivamente all'Organo Gestorio e all'Organismo di Vigilanza.

Capitolo 3 - Principi di Condotta

Sommario: **3.1.** Rapporti con il personale; **3.1.1.** Abuso di sostanze alcoliche o utilizzo di sostanze stupefacenti; **3.1.2.** Diligenza e buona fede; **3.1.3.** Beni aziendali e strumenti informatici; **3.1.4.** Tutela della privacy; **3.2.** Rapporti con collaboratori e consulenti; **3.3.** Rapporti con parti correlate; **3.4.** Rapporti con clienti; **3.5.** Rapporti con controparti commerciali; **3.6.** Rapporti con i fornitori; **3.7.** Rapporti con la Pubblica Amministrazione; **3.8.** Rapporti con partiti politici ed organizzazioni sindacali; **3.9.** Rapporti con altri stakeholders.

3.1. Rapporti con il personale

L'attività d'impresa della Società è improntata al massimo rispetto della persona.

La Società si impegna a mantenere in ogni momento un ambiente di lavoro stimolante e dignitoso, laddove ognuno possa sviluppare pienamente la propria personalità e professionalità.

DLC da una parte crede fortemente nel merito individuale e dall'altra considera il lavoro di squadra un valore aggiunto per l'azienda. La Società, anche mediante lo svolgimento di apposite attività formative, promuove l'acquisizione da parte di ciascun dipendente di nuove specifiche competenze e professionalità, nonché l'incremento di quelle già esistenti.

Al tempo stesso, DLC disconosce qualsivoglia forma di favoritismo, nepotismo o clientelismo.

Pur nel rispetto e nella valorizzazione delle diversità, la Società garantisce a tutti i lavoratori pari opportunità di lavoro ed un equo trattamento retributivo.

Con riferimento all'attività di selezione del personale, la Società procede all'assunzione solo allorquando le caratteristiche attitudinali e professionali del candidato coincidano con il profilo ricercato e siano in linea con le effettive aspettative e necessità aziendali. In sede di reclutamento, lo scopo della Società è quello di assicurarsi le migliori competenze esistenti sul mercato del lavoro. Pertanto, DLC valuta attentamente le capacità professionali e psicoattitudinali del candidato, limitandosi a richiedere le sole informazioni necessarie al suddetto obiettivo, sempre nel rispetto delle opinioni personali e della sfera privata.

DLC promuove un'articolazione del lavoro che, mantenendo l'equilibrio organizzativo e preservando l'efficienza aziendale, faciliti la gestione dello stato di maternità/paternità nonché – in generale – agevoli la cura dei figli e della famiglia.

3.1.1. Abuso di sostanze alcoliche o utilizzo di sostanze stupefacenti

DLC al fine di garantire che l'attività d'impresa venga sempre esercitata in piena sicurezza e possa essere garantita in ogni momento la tutela dell'integrità psicofisica dei dipendenti e dei collaboratori, vieta e, al tempo stesso, sanziona fermamente la prestazione dell'attività lavorativa svolta sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti, o comunque di qualsiasi altra sostanza che abbia l'effetto di alterare la percezione della realtà nell'assuntore.

3.1.2. Diligenza e buona fede

Il personale, nello svolgimento della propria attività a favore o per conto della Società, deve assumere un comportamento corretto e leale, improntato al rispetto, alla collaborazione reciproca nonché ispirato al principio della buona fede. La Società esige da tutto il personale il rispetto degli obblighi assunti nei confronti della stessa, assicurando una diligente e accurata esecuzione delle prestazioni richieste.

Il personale della Società, senza distinzione, deve conoscere e attenersi scrupolosamente alle disposizioni aziendali, rispettandone le istruzioni e le procedure, in particolar modo quelle relative alle attività di propria competenza.

La Società invita e stimola tutto il personale affinché contribuisca, con le proprie idee e iniziative, al raggiungimento degli obiettivi aziendali prefissati.

3.1.3. Beni aziendali e strumenti informatici

Gli Organi Sociali, i dipendenti e i collaboratori sono responsabili dei beni aziendali – materiali o immateriali – loro assegnati. Pertanto, ognuno è tenuto a operare con diligenza, utilizzando gli strumenti ricevuti unicamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa ed evitando – per converso – qualsiasi loro utilizzo non autorizzato o improprio.

Ciascuno di loro è responsabile della protezione delle risorse affidategli e ha il dovere di informare tempestivamente l'Organo Gestorio e l'Organismo di Vigilanza laddove vi sia il rischio che si verifichino eventi potenzialmente dannosi per la Società.

DLC rispetta la proprietà intellettuale ed industriale altrui e vieta, sui propri strumenti informatici, l'utilizzo di banche dati e *software* non autorizzati dalle competenti funzioni/subfunzioni.

I principi appena espressi trovano applicazione anche nei confronti dei collaboratori esterni, ove sia loro consentito l'impiego di attrezzature, risorse o beni della Società.

3.1.4. Tutela della *privacy*

La Società acquisisce e tratta le informazioni e i dati relativi all'Organo Gestorio, sindaci, dipendenti e collaboratori, conformemente con quanto previsto dalla disciplina normativa in materia di *privacy* (Decreto Legislativo n. 196 del 30 giugno 2003, con il quale è stato introdotto il "*Codice in materia di protezione dei dati personali*", come modificato e integrato dal Regolamento UE n. 2016/679, c.d. "*GDPR*"). In tal senso la conservazione dei dati si protrae per il solo tempo strettamente necessario all'esecuzione delle finalità della raccolta.

La Società informa puntualmente il proprio personale in merito:

a) alla natura dei dati personali che saranno oggetto di trattamento da parte della Società o, eventualmente, di soggetti terzi;
b) agli ambiti e alle finalità della eventuale comunicazione;
c) alle modalità di trattamento e ai tempi di conservazione.

Parimenti, DLC tutela i dati e le informazioni inerenti alle controparti commerciali, ai consulenti, ai fornitori e – soprattutto – ai clienti, generati o acquisiti in virtù dei rapporti esistenti con la Società. La Società si adopera affinché vengano implementate tutte le misure di sicurezza necessarie per evitare un trattamento illecito dei dati personali raccolti, nonché per impedire che vengano effettuati accessi non autorizzati agli archivi presso cui gli stessi sono custoditi.

Il trattamento delle informazioni riguardanti gli *stakeholders* viene svolto nel pieno rispetto della riservatezza e della *privacy* degli interessati, utilizzando, difatti, specifiche procedure per la protezione dei dati. In particolare, la Società:

- classifica le informazioni per gradi crescenti di criticità adottando contromisure adeguate in ogni fase di trattamento;
- pretende la sottoscrizione di patti di riservatezza da parte dei soggetti terzi che intervengono nel trattamento.

3.2. Rapporti con collaboratori e consulenti

Per quel che concerne l'individuazione e selezione dei collaboratori e dei consulenti, la Società informa il relativo processo aziendale alla massima trasparenza, indipendenza, autonomia, lealtà ed imparzialità, garantendo parità di condizioni.

Nello specifico, il *modus operandi* della Società è finalizzato a raggiungere esclusivamente gli interessi di DLC effettuando delle valutazioni obiettive, basate su criteri prestabiliti e trasparenti. Pertanto, la Società non tollera alcuna forma di condizionamento, né applica alcun trattamento di favore.

Nella selezione dei consulenti e collaboratori, sono elementi meritevoli di considerazione per la Società: l'etica, la qualità, l'esperienza la professionalità, le capacità della controparte, nonché l'adeguatezza a svolgere correttamente l'incarico affidato. Inoltre, la Società, al fine di evitare relazioni con soggetti anche solo potenzialmente coinvolti in attività illegali o comunque privi dei necessari requisiti di serietà, affidabilità e professionalità, può compiere opportune verifiche ed approfondimenti.

Rappresenta una condizione imprescindibile sia per l'instaurazione che per la prosecuzione del rapporto con la Società, che i consulenti e i collaboratori rispettino le previsioni contemplate dal Codice e dal Modello. Allo stesso modo, la Società non ammette alcun comportamento contrario alla legge o ai principi fondamentali della convivenza civile.

I collaboratori e consulenti devono evitare qualunque situazione di conflitto d'interesse con la Società. In tal senso, in caso di conflitto, effettivo o anche meramente potenziale, è previsto l'obbligo di immediata denuncia all'Organo Gestorio e all'Organismo di Vigilanza. Salvo diversa indicazione motivata dell'Organo Gestorio, i collaboratori e i consulenti devono anche astenersi dall'eseguire l'attività in cui è sorta la situazione di conflitto.

3.3. Rapporti con parti correlate

La Società assicura che le operazioni con società collegate o controllate, o comunque con parti correlate, siano realizzate secondo condizioni normali e di mercato e, in ogni caso, per soddisfare reali esigenze della Società.

L'esistenza di un collegamento o controllo societario può giustificare il compimento di operazioni a favore di società collegate o controllate, o comunque di parti correlate, a patto che la Società benefici di vantaggi compensativi, conseguiti o fondatamente prevedibili, derivanti dal collegamento medesimo o dall'appartenenza al gruppo.

3.4. Rapporti con clienti

DLC si prefigge di soddisfare pienamente le esigenze e le necessità dei propri clienti, al fine di creare e consolidare un rapporto costantemente informato ai valori della correttezza, professionalità, chiarezza, affidabilità e onestà, come declinati nel presente Codice. A tal riguardo, la Società vieta e sanziona fermamente qualsiasi comportamento del personale che si riveli scorretto ovvero finalizzato a ingannare i propri clienti, anche solo potenziali, sebbene realizzato nell'erroneo convincimento di perseguire l'interesse della Società. Per tale ragione, i rapporti con i clienti devono rispondere a criteri di semplicità, trasparenza e completezza.

3.5. Rapporti con controparti commerciali

DLC vieta al proprio personale di sfruttare ogni eventuale condizione di asimmetria informativa rispetto alle controparti ai danni del mercato, così come di avvantaggiarsi di una loro possibile debolezza economica o commerciale.

Sulla base delle informazioni disponibili, la Società si impegna per evitare di intrattenere relazioni con soggetti potenzialmente coinvolti in attività illecite o, comunque, privi dei requisiti di serietà e affidabilità commerciale.

Inoltre, tutti i contratti con le controparti devono prevedere l'obbligo per questi ultimi di conoscere e rispettare i principi e i valori espressi dal Codice.

3.6. Rapporti con i fornitori

Il processo di selezione dei fornitori per l'approvvigionamento di beni e servizi è gestito con chiarezza e trasparenza, debitamente documentato in ogni sua fase, e finalizzato alla ricerca della massima qualità. A tal fine, la valutazione tiene conto dei parametri di idoneità tecnico-professionale, competenza, efficienza, qualità, correttezza, reputazione, competitività e prezzo. Al contrario, la Società ripudia qualsiasi favoritismo, nonché ogni forma di nepotismo o clientelismo.

Ove necessario, nel selezionare i fornitori, la Società esegue le verifiche necessarie per evitare relazioni con soggetti potenzialmente coinvolti in attività illecite o comunque privi dei requisiti di serietà, affidabilità e professionalità richiesti. In particolare, la Società non intrattiene rapporti con chi non assicuri il rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori o adotti procedure

aziendali chiaramente non rispettose dell'ambiente e della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

La Società esige con fermezza il rispetto dei principi dettati dal Codice anche dai propri fornitori, i quali devono prenderne conoscenza ed impegnarsi espressamente, nell'ambito dei contratti stipulati con DLC, a rispettarne i principi.

La Società proibisce ai propri Organi Sociali, ai dipendenti e ai collaboratori di esercitare qualsiasi tipo di pressione illecita o abuso nei confronti dei fornitori – anche potenziali – diretta ad ottenere prestazioni indebite; allo stesso modo, DLC vieta qualsiasi forma di induzione dei fornitori alla stipula di un contratto che esuli dalle prassi di mercato, nella prospettiva di futuri vantaggi.

3.7. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti tra la Società e la Pubblica Amministrazione sono ispirati alla rigorosa osservanza delle disposizioni di legge applicabili a livello nazionale e internazionale.

I rapporti, di qualsiasi natura, con la Pubblica Amministrazione possono essere gestiti solo dalle funzioni e subfunzioni a ciò preposte – o dai soggetti da esse espressamente delegati – salvo che il coinvolgimento di altri soggetti sia richiesto dall'Autorità stessa; ad ogni modo, tutto il personale della Società, indistintamente, uniforma le proprie condotte ai canoni di leale collaborazione, correttezza, integrità e trasparenza.

Il Codice richiama la nozione di Pubblica Amministrazione adottata dal Codice Penale, comprensiva, dunque, anche della Pubblica Amministrazione di Stati Esteri, nonché di tutti quei soggetti che possono essere definiti "*funzionari pubblici*" in base alla legislazione e alle correnti interpretazioni dottrinali e giurisprudenziali. Rientrano, dunque, nella nozione di Pubblica Amministrazione: i pubblici ufficiali, i soggetti e gli enti incaricati di pubblico servizio, nonché i soggetti privati assoggettati a disciplina di natura pubblicistica.

La Società si astiene dall'influenzare indebitamente i processi decisionali della controparte pubblica, così come dal richiedere illegittimi trattamenti preferenziali. Di conseguenza, la Società vieta fermamente ai Destinatari – nell'esercizio della propria attività a favore o per conto della Società – di elargire qualsiasi forma di omaggio o beneficio, che ecceda le normali pratiche consuetudinarie o di cortesia, o che possa essere interpretata come rivolta ad ottenere indebiti trattamenti di favore a beneficio della Società. Omaggi di cortesia, sempre di modico valore e conformi alle consuetudini, sono ammessi soltanto in occasione di particolari ricorrenze e devono essere puntualmente rendicontati.

Qualora la Pubblica Amministrazione proceda ad attività d'indagine o di controllo, la Società richiede ai Destinatari di prestare la più ampia collaborazione, ottemperando tempestivamente a ogni legittima richiesta e astenendosi:

a) dal fornire – o indurre altri a fornire – informazioni mendaci o reticenti;
b) dall'alterare, occultare o distruggere documentazione della Società;
c) dall'omettere o ritardare la trasmissione di eventuali informazioni richieste o dovute;

d) più in generale, dall'intralciare l'attività delle Autorità.

Ad ogni visita ispettiva, verifica o controllo presso DLC, devono presenziare almeno due soggetti per conto della Società.

I Destinatari che ricevano richieste da parte di funzionari pubblici di omaggi, altri benefici o trattamenti di favore, devono informare immediatamente l'Organismo di Vigilanza ed eventualmente il proprio superiore gerarchico. Allo stesso modo, i Destinatari che ricevano offerte di favori o di benefici non in linea con i principi del Codice sono tenuti a darne immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza ed eventualmente al proprio superiore gerarchico.

3.8. Rapporti con partiti politici e organizzazioni sindacali

DLC non sostiene in alcun modo, né eroga alcun contributo – neppure indiretto – a partiti politici, movimenti, comitati, organizzazioni politiche e sindacali, anche straniere, né a loro membri, candidati o rappresentanti; promuove, invece, il dialogo con le organizzazioni sindacali e ne favorisce l'adesione, senza tuttavia esprimere alcuna indicazione o preferenza.

La Società si astiene da qualunque contegno che possa influenzare, ostacolare o condizionare l'esercizio del diritto di voto.

3.9. Rapporti con altri *stakeholders*

La comunicazione della Società verso i propri *stakeholders* mira ad essere sempre chiara, completa e trasparente nel rispetto del diritto all'informazione e previo bilanciamento con il diritto/dovere di riservatezza. Per tale ragione, la Società vieta senza eccezioni che siano divulgate notizie, informazioni, dati o commenti falsi, incompleti o tendenziosi.

Capitolo 4 – Violazioni

Il rispetto dei principi e dei valori contenuti nel Codice Etico di DLC è parte essenziale degli obblighi assunti dai Destinatari nei confronti della Società.

La violazione delle regole previste nel Codice integra un illecito disciplinare ed è soggetto a provvedimenti sanzionatori, secondo quanto previsto dal procedimento disciplinare contemplato dal Modello, in linea con la normativa vigente e la contrattazione collettiva eventualmente applicabile. I dipendenti che abbiano trasgredito alle regole del Codice, dunque, saranno sottoposti a procedimento disciplinare ed eventualmente sanzionati, in modo proporzionato alla natura e alla gravità delle violazioni. Per quanto riguarda, invece, i membri degli Organi Sociali, la violazione delle norme del Codice può integrare giusta causa di revoca.

Rispetto, infine, ai collaboratori, ai consulenti esterni, ai fornitori e ai *partner* commerciali, la violazione delle disposizioni del Codice può essere valutata quale grave inadempimento contrattuale, legittimando la Società a risolvere il relativo rapporto ai sensi dell'art. 1453 c.c., ferma sempre restando la facoltà di agire per il risarcimento dei danni eventualmente subiti.

Disposizioni finali

Il Codice Etico è adottato con determina dell'Amministratore Unico; all'Organo Gestorio spetta anche di provvedere all'aggiornamento e alla modifica del Codice, su impulso dell'Organismo di Vigilanza.

Il Codice Etico è parte essenziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società.

L'Organismo di Vigilanza, unitamente ai responsabili di ogni Funzione, promuove e verifica l'osservanza dei principi previsti nel Codice, ne garantisce la corretta interpretazione e ne diffonde i contenuti all'interno e all'esterno della Società.

I Destinatari sono tenuti a segnalare qualsiasi comportamento che possa integrare la violazione dei principi e delle regole del Codice.

Le segnalazioni possono essere effettuate utilizzando i canali previsti dalla Policy Whistleblowing.

L'Organismo di Vigilanza procede senza ritardo all'esame e alla valutazione delle segnalazioni, adottando ogni opportuna iniziativa al fine di verificarne la fondatezza. I segnalanti in buona fede sono tutelati contro qualunque forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione; nella gestione della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela delle persone accusate erroneamente o in mala fede. In merito alla gestione delle segnalazioni, si rimanda alla disciplina prevista dalla Policy Whistleblowing.