

## **Codice Etico**

# **VALMOR s.r.l.**

**Approvato dal Consiglio di  
Amministrazione il 28/12/2016**

# INDICE

\*\*\*

## CODICE ETICO

<b>1. <u>Premessa</u></b>	<b>Pag.</b>	<b>4</b>
1.1. La <i>mission</i> aziendale	“	4
1.2. Ambito di Applicazione e destinatari	“	4
1.3. Obblighi dell’Assemblea dei Soci	“	6
1.4. Obblighi degli Amministratori	“	6
1.5. Obblighi del Personale	“	7
1.6. Obblighi dei Consulenti	“	8
<b>2. <u>Principi Etici</u></b>	<b>Pag.</b>	<b>9</b>
2.1. Principio di Legalità	“	9
2.2. Imparzialità	“	9
2.3. Trasparenza e correttezza	“	9
2.4. Riservatezza	“	10
2.5. Professionalità ed affidabilità	“	11
2.6. Prevenzione della corruzione	“	11
2.7. Prevenzione dei conflitti d’interesse	“	12
2.8. Collaborazione fra Colleghi	“	13
2.9. Sicurezza sul lavoro	“	13
2.10. Valore del personale	“	
<b>3. <u>Soci ed Organi Sociali</u></b>	<b>Pag.</b>	<b>15</b>
3.1. Relazioni fra Soci ed Organi Sociali	“	15
3.2. Organo Amministrativo: doveri dei singoli	“	16
3.3. Trasparenza, completezza e riservatezza delle informazioni	“	17
3.4. Tutela Ambientale	“	19
3.5. Responsabilità e Procedure	“	19
3.6. Gestione Amministrativa, Bilancio e Controlli interni	“	20
<b>4. <u>Dipendenti e Collaboratori</u></b>	<b>Pag.</b>	<b>21</b>
4.1. Selezione del personale	“	21
4.2. Costituzione del rapporto di lavoro	“	22
4.3. Gestione del Personale	“	22
4.4. Selezione dei Collaboratori	“	23
4.5. Doveri dei Collaboratori Esterni	“	23
4.6. Fornitori	“	24

4.7.	Pubblica Amministrazione	“	24
4.8.	Regali, omaggi e benefici	“	26
			<b>26</b>
<b>5.</b>	<b><u>Disposizioni di attuazione e finali</u></b>	<b>Pag.</b>	
5.1.	Attività di diffusione e formazione	“	27
5.2.	Conseguenze derivanti dalle violazioni del Codice Sistema Sanzionatorio	“	28
5.3.	Modifiche e Aggiornamento periodico del Codice	“	29

# **CODICE ETICO**

## **1. Premessa**

### **1.1 La *mission* aziendale**

Sin dalla nascita l'Azienda VALMOR ha fatto della socialità e l'etica i suoi punti di forza nell'instaurazione di rapporti sia con l'ambiente interno che esterno alla stessa.

La scelta della società di adottare il Codice Etico nasce dalla volontà di rendere trasparente l'impegno della VALMOR nel rispetto dei propri valori e principi e di renderli parte integrante di ogni relazione dentro e fuori l'azienda.

Il Codice Etico è stato elaborato per garantire che i principi etici fondamentali della VALMOR siano esplicitamente definiti e costituiscano l'elemento base della cultura aziendale, nonché lo standard di comportamento di tutti i Collaboratori nella conduzione degli affari e delle loro attività.

La VALMOR si pone come obiettivo la realizzazione di un'azienda di successo, impegnata a competere nel rispetto del principio di concorrenza leale e delle regole di deontologia professionale con i più qualificati competitor nazionali e internazionali del settore. Il traguardo è quello del raggiungimento dell'eccellenza qualitativa dei prodotti e dei servizi, associato al conseguimento di un risultato economico positivo, dell'elevazione dell'immagine, dell'accrescimento della solidità patrimoniale della Società.

### **1.2 Ambito di Applicazione e destinatari**

Il Codice Etico (di seguito, "Codice Etico" o solo "Codice") è il documento ufficiale che contiene l'insieme dei principi, nonché dei doveri e delle responsabilità che la Società VALMOR assume nei confronti di tutti gli stakeholders. Questi stessi principi

dovranno essere osservati da chiunque, a qualsiasi titolo, entri in contatto con la VALMOR, la quale vuole con il presente codice etico:

- esprimere gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti da tutte le figure professionali, nei confronti dei Clienti, dei Dipendenti e Collaboratori e dei Fornitori;
- affermare il valore della Società allo scopo di perseguire gli obiettivi aziendali;
- stabilire uno stile comportamentale ed individuare misure e strumenti di controllo interno idonei a monitorare il rispetto del Codice stesso;
- confermare la ricerca della “Creazione di Valore” da parte dell’Azienda come condizione costitutiva, declinando nel contempo la possibilità di raggiungere tale scopo, se non perseguito in maniera eticamente corretta in un orizzonte di lungo termine.

Le prescrizioni contenute nel Codice Etico integrano le norme di comportamento dei dipendenti, in conformità alle regole di ordinaria diligenza ed ai sensi degli articoli 2104 e 2105 del codice civile in materia di rapporti di lavoro.

Per instaurare un rapporto di fiducia tra la Società e i suoi stakeholders, si impone, innanzitutto, il costante rispetto delle leggi, nella consapevolezza che le norme giuridiche possono, comunque, non essere sufficienti e che devono essere affiancate da un complesso di principi etici generali e specifici idonei ad orientare i comportamenti e le scelte individuali e collettive per il miglior perseguimento degli interessi coinvolti. Pertanto la pluralità degli stakeholders, sia interni che esterni, deve essere interessata, oltre che al risultato economico, ad aspetti come la qualità, l’immagine, l’affidabilità e, più in generale, la reputazione dell’impresa in termini di responsabilità etica, sociale e ambientale.

Assume, quindi, assoluto rilievo l’etica come mezzo per orientare i comportamenti degli organi sociali, del Management, del Personale dipendente e dei Collaboratori esterni, oltre e al di là della norma e delle procedure aziendali.

La VALMOR con il presente Codice si rende garante della legalità della propria attività, con particolare riferimento alla prevenzione degli illeciti; inoltre, esplicita i doveri e le responsabilità delle Società del Gruppo nei confronti degli stakeholders e la

codificazione dei principi etici di riferimento e delle regole di comportamento basilari, affinché, nel rapporto creatosi, possano essere riconosciute le rispettive aspettative.

Attraverso l'enunciazione di principi etici e generali e di regole di comportamento, il presente Codice consente di riconoscere i comportamenti non etici e di indicare le corrette modalità di esercizio delle funzioni e dei poteri attribuiti a ciascuno; inoltre, imponendo l'osservanza dei principi e delle regole in esso contenute, contribuisce allo sviluppo di una coscienza etica e rafforza la reputazione della Società ed il rapporto di fiducia con gli stakeholders. Analogamente, dall'osservanza dei principi e delle norme del Codice, dipende la reputazione di tutto il management e del personale dipendente e il rapporto di fiducia reciproca tra questi e la Società di appartenenza.

### **1.3 Obblighi dell'Assemblea dei Soci**

I Soci prendono atto ed accettano il presente Codice Etico e si impegnano a rispettarlo, a farlo rispettare e a diffonderne l'adozione.

L'Assemblea dei soci deve essere convocata nei termini e con le modalità previste dalla legge e la sua volontà deve essere dettata dalla maggioranza formata nel più ampio rispetto delle norme vigenti e dei regolamenti.

L'Assemblea deve esprimere liberamente la propria volontà; non sono assolutamente tollerati atti simulati o fraudolenti che ne falsino il libero formarsi della maggioranza.

È responsabilità dell'Assemblea dei Soci conoscere l'andamento della gestione e le prospettive di sviluppo; pertanto è interesse dei Soci ricercare tutte le informazioni utili a conoscere tali profili aziendali in modo da poter esprimere il proprio parere in Assemblea.

I Soci hanno l'obbligo di informare l'Assemblea di eventuali situazioni di conflitto di interesse.

### **1.4 Obblighi degli Amministratori**

Gli Amministratori devono rappresentare un esempio per i propri dipendenti. A tal proposito è d'obbligo che seguano un comportamento etico e che indirizzino dipendenti all'osservanza dei principi esposti nel Codice, esortando gli stessi a dare comunicazione di eventuali problemi o infrazioni delle norme etiche e/o delle procedure interne della Società e a dare comunicazione di eventuali carenze del Codice e delle procedure interne che, essendo strumenti dinamici, hanno necessità di una continua evoluzione.

È inoltre loro responsabilità che i dipendenti comprendano che il rispetto del Codice costituisce parte essenziale della qualità delle prestazioni di lavoro e che ogni attività lavorativa dei dipendenti deve essere svolta nel completo rispetto delle leggi e normative vigenti e nel rispetto delle norme previste nel Codice.

Gli Amministratori ed i responsabili, nella selezione dei dipendenti e collaboratori esterni, devono avere cura affinché non vengano dati incarichi a persone che non accettino, in toto, le norme presenti nel Codice e le procedure interne del Gruppo.

Tutti gli Amministratori ed i responsabili sono tenuti a verificare l'adeguatezza e la rispondenza agli eventuali mutamenti della realtà aziendale delle norme etiche e delle procedure interne. Dovranno redigere apposita relazione contenente i risultati di detta verifica e trasmettere la stessa all'organo di controllo.

## **1.5 Obblighi del Personale**

La VALMOR ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi vigenti in tutti i paesi in cui opera; pertanto tutti i dipendenti sono tenuti al rispetto di tali leggi e regolamenti, nonché di tutte le norme e principi presenti nel presente Codice e le procedure interne della Società nello svolgimento delle proprie attività. L'accettazione del contratto di lavoro implica l'impegno ad osservare tutti i regolamenti e le disposizioni interne e di legge vigenti.

Ogni dipendente deve svolgere le proprie funzioni con diligenza, correttezza e professionalità.

Qualora un dipendente necessiti di chiarimenti sui criteri di applicazione di tali norme e/o procedure, dovrà rivolgersi al proprio superiore e/o all'Organo di controllo. Ogni

dipendente della VALMOR ha l'obbligo di rispettare le norme etiche e/o le procedure disciplinanti le attività della Società, astenendosi da comportamenti contrari a tali regolamenti e riferendo tempestivamente qualsiasi sospetto riguardo a possibili violazioni di norme del Codice e/o di procedure aziendali o di richieste di comportamenti contrari al Codice.

Ogni dipendente ha l'obbligo di collaborare alle indagini interne condotte dall'organo di controllo su questioni disciplinate dalle norme etiche.

Nessun dipendente della VALMOR, a qualsiasi livello, è autorizzato a prendere provvedimenti contro chiunque abbia riferito o collaborato alla soluzione di questioni inerenti il rispetto delle norme etiche e delle procedure aziendali. Il personale direttivo, composto dai quadri e dai dirigenti, è tenuto a garantire l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa e di gestione delle risorse umane con tempestività ed economicità attenendosi al sistema normativo vigente e alle direttive emanate dal CDA. Nelle operazioni nelle quali è ravvisabile che un dipendente con funzioni direttive si trovi in una condizione di conflitto di interessi con la Società, egli ha l'obbligo di manifestare tale condizione al CDA e di astenersi dall'assumere decisioni, lasciando che le stesse siano assunte dal CDA. Ogni dipendente, per quanto di propria di competenza o nell'ambito delle proprie possibilità, cura la salvaguardia del patrimonio aziendale. In costanza di rapporto di lavoro i dipendenti non possono, né direttamente né tramite soggetti interposti, salvo espressa autorizzazione del CDA:

- assumere o conservare incarichi da terzi di natura subordinata o autonoma, in via continuativa o occasionale; una deroga è data al personale non assunto a tempo pieno;
- assumere o conservare, direttamente o per interposta persona, cointeressenze in aziende operanti nel medesimo settore della società;
- effettuare operazioni di acquisto o vendita di *strumenti finanziari* emessi da clienti o fornitori della società.

## **1.6 Obblighi dei Consulenti**



I Consulenti esterni, sia durante che successivamente la conclusione del rapporto di lavoro sono tenuti a mantenere assoluta riservatezza sulle informazioni aziendali in loro possesso; in particolare sono tenuti a rispettare la suddetta riservatezza su procedure, progetti e dati aziendali, nonché sull'organizzazione interna, sui metodi di lavoro e sulle notizie riguardanti la clientela e in generale sulle contropartite della Società.

## **2. Principi Etici**

\*\*\*

### **2.1 Principio di Legalità**

I Collaboratori sono tenuti al rispetto delle leggi e normative vigenti, del Codice Etico e delle norme interne aziendali, applicandole con rettitudine e lealtà. In nessun caso il perseguimento dell'interesse della VALMOR può giustificare una condotta non onesta.

### **2.2 Imparzialità**

La VALMOR si impegna a garantire un operato imparziale e ad evitare trattamenti di favore e disparità di servizio, ad astenersi dall'effettuare ed a soggiacere a pressioni indebite, ad adottare iniziative e decisioni nella massima trasparenza ed evitare di creare o fruire di situazioni di privilegio.

Obiettivo della VALMOR è stabilire corrette relazioni commerciali con i Clienti e con i Fornitori.

### **2.3 Trasparenza e correttezza**

La VALMOR riconosce che una concorrenza corretta e leale costituisce una condizione fondamentale per lo sviluppo dell'attività d'impresa e si impegna a rispettare pienamente le norme che la disciplinano.

La VALMOR dà piena e scrupolosa osservanza alle regole antitrust e a quelle delle Authority regolatrici del mercato, non negando, nascondendo o ritardando alcuna

informazione richiesta dagli Organismi preposti alla loro applicazione e collaborando attivamente nel corso delle operazioni istruttorie.

La VALMOR vieta tassativamente ai propri amministratori, dirigenti, dipendenti e ai destinatari del Codice Etico di intraprendere qualsiasi pratica restrittiva della concorrenza o capace di turbare illecitamente il mercato, anche qualora una pratica non sia tale negli intenti, ma possa essere giudicata tale da un terzo imparziale.

I destinatari sono egualmente tenuti a prestare la più stretta osservanza alla normativa in materia di concorrenza evitando qualsiasi contatto con operatori concorrenti che abbia ad oggetto informazioni sensibili in ambito commerciale quali prezzi, volumi, etc. e, qualora dovessero trovarsi nella condizione di subire da parte di terzi comportamenti in violazione delle regole antitrust, sono tenuti a riferire immediatamente l'accaduto ai propri responsabili ed al CDA.

La VALMOR ritiene valore fondamentale e irrinunciabile il lasciar trasparire con chiarezza, correttezza e diligenza l'immagine dell'impresa in tutte le comunicazioni ed in tutti i rapporti con l'esterno, nel pieno rispetto delle leggi tutelando, ove necessario, la privacy.

La VALMOR si impegna costantemente a stabilire condizioni di correttezza della comunicazione, a non manipolare dati sullo stato attuale e sulle aspettative di sviluppo, in modo da evitare non soltanto di ingenerare nell'interlocutore potenziali false valutazioni, ma anche semplici aspettative scorrette.

## **2.4 Riservatezza**

La VALMOR si impegna ad assicurare la riservatezza delle informazioni in proprio possesso ed a proteggere i dati personali relativi ai propri dipendenti ed a terzi, generati, acquisiti e trattati nell'ambito della Società e nelle relazioni d'affari, garantendo anche la tutela dei dati personali di ogni suo Collaboratore.

Gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori della Società sono tenuti ad osservare scrupolosamente la normativa vigente ed il regolamento aziendale in materia di dati

personali ed a non utilizzare dati o informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio dell'attività societaria.

Qualora si ricevessero domande su idee, preferenze, gusti personali o, in generale, sulla vita privata, ogni Collaboratore è autorizzato a non rispondere o comunque a denunciare l'accaduto alla Direzione.

## **2.5 Professionalità ed affidabilità**

La VALMOR assicura, quale suo fondamentale valore, la massima lealtà in ogni rapporto sia interno che esterno all'azienda, garantendo fedeltà alla parola data, alle promesse ed ai patti. Ogni Collaboratore deve essere consapevole che il raggiungimento degli obiettivi fissati è direttamente proporzionale al senso di responsabilità e di lealtà investito.

## **2.6 Prevenzione della corruzione**

Sono proibite, senza eccezioni, pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri.

La VALMOR, i suoi dipendenti e gli altri destinatari del Codice Etico si impegnano al rispetto dei più elevati standard di integrità, onestà e correttezza in tutti i rapporti all'interno e all'esterno della Società.

La VALMOR non tollera alcun tipo di corruzione nei confronti di pubblici ufficiali, o qualsivoglia altra parte connessa o collegata con pubblici ufficiali, in qualsiasi forma o modo.

Per quanto sopra è vietato ai dipendenti ed agli altri destinatari del Codice di offrire omaggi commerciali, regali o altre utilità che possano costituire violazioni di leggi o regolamenti, o che siano in contrasto con il Codice, o che possano, se resi pubblici, costituire un pregiudizio, anche solo di immagine, alla VALMOR.

È parimenti vietato ai dipendenti e agli altri destinatari del Codice l'accettazione di omaggi, regali o altri benefici che possano compromettere la loro indipendenza di giudizio.

Nessun Collaboratore della VALMOR, a nessun titolo, deve essere coinvolto in operazioni che possano comportare il riciclaggio di proventi da attività criminali o illecite.

Nel caso in cui un Collaboratore si rendesse conto di situazioni di questo genere, pur se non direttamente coinvolto, deve tempestivamente informare il proprio superiore o comunque i vertici dell'azienda e contestualmente le autorità competenti.

## **2.7 Prevenzione dei conflitti d'interesse**

Il personale deve astenersi da comportamenti che siano, o possano apparire, in conflitto con gli interessi della Società, ossia da qualsiasi comportamento in cui si persegua un interesse diverso da quello dell'impresa o in cui il dipendente/collaboratore si avvantaggi, per suo conto o per conto terzi, di opportunità d'affari dell'impresa.

## **2.8 Collaborazione fra Colleghi**

La VALMOR richiede inoltre che ciascun dipendente contribuisca personalmente a mantenere nell'ambiente di lavoro il rispetto della sensibilità di tutti i colleghi; pertanto: chiunque presta servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti e/o di analogo effetto e consuma, assume o cede a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa, sarà considerato consapevole di assunzione del rischio di pregiudicare le normali caratteristiche ambientali dei luoghi di lavoro.

## **2.9 Sicurezza sul lavoro**

La VALMOR persegue con il massimo impegno l'obiettivo di garantire la salute e la sicurezza dei luoghi di lavoro, riferendosi alle principali normative, regolamenti e convenzioni internazionali vigenti, nonché alle norme nazionali, approvate in recepimento ed integrazione di quelle internazionali.

La VALMOR si impegna ad adottare le misure più opportune per evitare i rischi connessi allo svolgimento della propria attività di impresa e, ove ciò non sia possibile, con l'obiettivo di contrastarli direttamente alla fonte e di garantirne l'eliminazione, si impegna alla loro gestione. Il personale è tenuto a contribuire attivamente al mantenimento degli standard di sicurezza ottimali, astenendosi da comportamenti illeciti, pericolosi o imprudenti, che possano mettere a rischio la propria ed altrui incolumità e l'integrità del patrimonio della Società. La VALMOR richiede alle società appaltatrici e subappaltatrici, l'applicazione degli standard di sicurezza a norma di legge, nei limiti ed ai sensi delle leggi e dei regolamenti in vigore a livello locale.

## **2.10 Valore del personale**

La VALMOR agisce rispettando i diritti fondamentali di ogni individuo, tutelandone l'integrità morale e assicurando eguali opportunità.

Pertanto, al suo interno, la VALMOR desidera mantenere un ambiente di lavoro sereno, in cui tutti possano lavorare nel rispetto delle leggi, dei principi e dei valori condivisi.

La VALMOR non tollera alcuna forma di isolamento, sfruttamento o molestia per qualsiasi causa di discriminazione, per motivi personali o di lavoro da parte di qualunque Collaboratore/Dipendente verso un altro Collaboratore/Dipendente. È vietata ogni tipo di discriminazione basata sulla diversità di razza, lingua, colore, fede e religione, affiliazione politica, nazionalità, etnia, età, sesso e orientamento sessuale, stato coniugale, invalidità e aspetto fisico, condizione economico-sociale; sono vietate concessioni di qualsiasi privilegio legato ai motivi sopra elencati, fatto salvo quanto previsto dalle norme vigenti. I Collaboratori della VALMOR costituiscono un fattore

indispensabile per il successo dell'azienda. Per questo motivo, la Società tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascun Collaboratore. Le risorse umane sono il grande patrimonio della VALMOR. Ne costituiscono la forza, l'efficacia, l'intelligenza, la reputazione e una garanzia per l'avvenire. Solo con il pieno coinvolgimento ad ogni livello, nel lavoro di squadra, nella condivisione degli obiettivi, nonché nella loro tutela e promozione, la Società può assolvere alla sua missione.

L'etica del lavoro, propria della VALMOR, interpreta il mondo lavorativo in una dimensione "dinamica e migliorabile", non legata allo "status quo" morale, bensì propone prospettive di progresso, di miglioramento della qualità e della dignità lavorativa dei propri Collaboratori. In particolare:

- La visione del lavoro che la VALMOR sposa, non si appiattisce sul presente ma guarda in prospettiva, prevedendo i mutamenti necessari per rispondere alle esigenze del futuro.
- Volendo coniugare tecnologia ed etica, la VALMOR poggia le basi della sua politica sulla volontà di indirizzare le tecnologie verso impieghi eticamente corretti e la distribuzione più equa delle risorse e della ricchezza.
- Scopo della VALMOR, pertanto, è quello di perseguire un profitto etico, senza limitarsi ad un concetto di profitto tout court.
- In tal senso, il profitto, condizione indispensabile per il sostentamento di qualsiasi azienda, non viene considerato come obiettivo bensì come strumento per proseguire e migliorare le attività aziendali.

Le risorse umane sono riconosciute quale fattore fondamentale ed irrinunciabile per lo sviluppo aziendale.

La VALMOR garantisce condizioni di lavoro adeguate dal punto di vista della sicurezza e della salute e promuovono la valorizzazione delle risorse umane, attraverso percorsi di accrescimento professionale, nel rispetto delle leggi e dei regolamenti in vigore e delle politiche aziendali in materia.

Nelle relazioni di lavoro non sono tollerati comportamenti riconducibili a pratiche di mobbing.

## **3. Soci ed Organi Sociali**

\*\*\*

### **3.1 Relazioni fra Soci ed Organi Sociali**

Tutti i rapporti fra la Società ed i Soci sono svolti in perfetta conformità a quanto espresso nello Statuto sociale e nel rispetto dei principi del presente Codice Etico.

La VALMOR promuove e valorizza la partecipazione dei Soci alla gestione della Società, in maniera democratica e paritaria, pertanto esige il pieno rispetto da parte di tutti i dipendenti della tutela dei diritti delle minoranza, nonché la tutela del diritto all'informazione sull'integrità del proprio patrimonio.

La VALMOR esige che l'assemblea dei soci venga convocata nei termini e con le modalità previste dalla legge, in modo da manifestare la volontà sociale, sugli argomenti indicati nell'ordine del giorno.

Tutti i dipendenti e a maggior ragione i soggetti apicali sono responsabili della corretta formazione della volontà sociale; pertanto non sono tollerati, in nessuna misura, atti simulati o fraudolenti che possano influenzare la maggioranza dei soci falsando il libero formarsi della volontà dell'assemblea.

La VALMOR si impegna a fornire ai propri Soci tutte le informazioni utili a conoscere l'andamento della gestione e le prospettive di sviluppo; dette informazioni devono essere veritiere, corrette, complete e trasparenti. I Soci devono ottemperare alle disposizioni dello Statuto e delle deliberazioni legalmente adottate dagli organi sociali.

I Soci non possono prestare lavoro subordinato alle dipendenze di terzi che perseguano identici scopi sociali o che esercitino attività concorrenti. I Soci non possono svolgere, in generale, attività in contrasto od in concorrenza con gli interessi sociali; deve essere evitata qualunque situazione di conflitto d'interessi.

### **3.2 Organo Amministrativo: doveri dei singoli**

Gli Organi sociali, nella consapevolezza delle proprie responsabilità, oltre al rispetto della legge e dello Statuto, devono ispirare il proprio operato ai principi del presente Codice Etico.

Il Presidente, il Vice Presidente, gli Amministratori ed i Sindaci, ove nominati, si impegnano a condurre la loro attività, nell'esatto e puntuale espletamento delle funzioni loro affidate.

Gli Amministratori devono tenere una condotta corretta e trasparente nello svolgimento delle loro funzioni, soprattutto in relazione a qualsiasi legittima richiesta avanzata da parte dei Soci, del Collegio Sindacale, ove esistente, degli altri Organi sociali e del Revisore nell'esercizio delle loro rispettive funzioni istituzionali.

È vietato agli Amministratori della Società porre in essere qualsiasi comportamento volto a cagionare una lesione all'integrità del patrimonio sociale ovvero un danno ai creditori.

Le modalità di convocazione, funzionamento e verbalizzazione delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea dei Soci devono seguire criteri e procedure che garantiscano la massima informativa e partecipazione per tutti i soggetti interessati, nel pieno rispetto delle disposizioni di legge, con particolare riguardo per le riunioni che abbiano per oggetto operazioni straordinarie o operazioni che possano avere un impatto significativo sulla situazione economico-patrimoniale e sugli assetti societari.

È vietato compiere atti o rilasciare dichiarazioni che possano in qualsiasi modo influenzare le deliberazioni dell'Assemblea dei Soci, così come compiere operazioni che possano cagionare un danno alla Società o comunque ledere l'integrità del patrimonio sociale.

Ciascun membro degli Organi sociali deve valutare la sussistenza di situazioni di conflitto d'interessi o di incompatibilità di funzioni, incarichi e posizioni, sia all'esterno che all'interno della Società; qualora si verifici, anche potenzialmente, una delle suddette situazioni, il soggetto che abbia la rappresentanza, o comunque poteri di amministrazione o gestione della Società, deve immediatamente darne notizia agli altri



componenti dell'organo di amministrazione ed all'Organo di Controllo; qualora si tratti dell'Amministratore Delegato, deve altresì astenersi dal compiere l'operazione che può dar luogo al conflitto d'interessi.

Il comportamento degli Organi sociali è basato sull'autonomia ed indipendenza da Istituzioni Pubbliche, soggetti privati, associazioni economiche e forze politiche, ispirato a principi di integrità, lealtà, senso di responsabilità, consapevolezza del ruolo e spirito critico, volto alla partecipazione assidua ed attiva.

La legittima manifestazione di posizioni divergenti non può andare a detrimento dell'immagine e del prestigio della Società, che gli Organi sociali devono viceversa impegnarsi a tutelare e promuovere.

Ogni dichiarazione, intervento od intervista verso l'esterno devono essere rilasciate in coerenza con i principi del presente Codice Etico e con gli obiettivi aziendali.

Tutte le informazioni ricevute per ragioni d'ufficio sono da considerare riservate ed il loro uso è limitato alle funzioni a cui ciascun componente degli Organi sociali è preposto.

Gli impegni di lealtà e riservatezza assunti accettando la carica, sono vincolanti anche successivamente alla cessazione dalla carica ricoperta, ovvero di cessazione di ogni altro rapporto con la Società.

### **3.3 Trasparenza, completezza e riservatezza delle informazioni**

La VALMOR si ispira al principio della trasparenza e completezza dell'informazione nello svolgimento delle sue attività commerciali, nella gestione delle risorse finanziarie utilizzate e nella conseguente rendicontazione e registrazione contabile.

A tale scopo si adopera per organizzare un sistema amministrativo-contabile affidabile, che rappresenti correttamente i fatti di gestione e fornisca gli strumenti per identificare, prevenire e gestire, nei limiti del possibile, rischi di natura finanziaria e operativa, oltre che frodi a danno della Società.

Le rilevazioni contabili e i documenti che da essa derivano devono basarsi su informazioni precise, esaurienti e verificabili e devono riflettere la natura dell'operazione cui fanno riferimento, nel rispetto dei vincoli esterni (norme di legge, principi contabili), nonché delle politiche, dei piani, dei regolamenti e delle procedure interne.

Le rilevazioni contabili devono consentire di:

- produrre situazioni economiche, patrimoniali e finanziarie accurate e tempestive destinate sia all'interno (per es. report per la pianificazione e il controllo, report di analisi di fatti specifici richiesti dal management etc.), sia all'esterno della Società (bilanci, documenti informativi, etc.);
- fornire gli strumenti per identificare, prevenire e gestire, nei limiti del possibile, rischi di natura finanziaria e operativa e frodi a danno della Società;
- effettuare controlli che permettano ragionevolmente di garantire la salvaguardia del valore delle attività e la protezione dalle perdite.

I Collaboratori devono operare affinché le operazioni di gestione siano rappresentate correttamente e tempestivamente, in modo che il sistema amministrativo-contabile possa conseguire tutte le finalità sopra descritte.

I Collaboratori sono tenuti a dare al management informazioni complete, trasparenti, comprensibili e accurate, di modo che possano essere prese decisioni adeguate nell'interesse della Società.

Anche nel rapporto con i Clienti e nella formulazione di ogni contratto, il rapporto sarà caratterizzato da dinamiche di trasparenza e chiarezza dell'informazione.

La VALMOR assume come proprio obiettivo avere un dialogo costruttivo con tutti i Soci, verso i quali assicura la piena trasparenza delle scelte effettuate e il diritto di ottenere chiarimenti sulle attività della Società ed esprimere la propria opinione. Pertanto, coerentemente con le procedure definite, fornisce tempestivamente ai Soci tutte le informazioni che possono influire sulle loro decisioni di investimento, affinché questi possano operare scelte informate e consapevoli. È garantita la correttezza, la chiarezza e la parità di accesso alle informazioni nel rispetto dei vincoli di legge, al fine di prevenire l'indebito utilizzo di informazioni privilegiate.

### **3.4 Tutela Ambientale**

Nell'ambito delle proprie attività, la VALMOR promuove, sia tra i dipendenti che tra gli altri stakeholders, una politica di collaborazione con le Istituzioni per l'implementazione delle migliori tecnologie disponibili ed il rispetto e la protezione dell'ambiente.

La VALMOR, nello svolgimento delle proprie attività, garantisce fattori di qualità ambientale, erogando servizi conformi ai requisiti concessori, contrattuali, di sicurezza e di legge, idonei a soddisfare le esigenze dei clienti, della realtà economica e politica locale e della collettività.

### **3.5 Responsabilità e Procedure**

La VALMOR, nella gestione di ogni attività aziendale, ha delineato un sistema di procedure interne atte a regolarizzare ciascuna operazione, rispettando le posizioni dei responsabili di ciascuna unità e riducendo, in questo modo, il margine di errore. Il sistema è strutturato in modo da costruire una gerarchia di ruoli, i quali, ad ogni livello, sono responsabili dell'operato dei livelli inferiori, garantendo in tal modo un'architettura di controlli dell'attività aziendale.

La VALMOR è, altresì, dotata di un sistema informatico aziendale vincolato da credenziali di accesso (username e password) che consentono l'accesso a dati di classificazione diversa a seconda della posizione aziendale dell'utente.

Al fine di ridurre i rischi, le credenziali di accesso verranno aggiornate ogni 6 mesi.

### **3.6 Gestione Amministrativa, Bilancio e Controlli interni**

Ogni operazione o transazione riguardante la Società deve essere autorizzata, verificabile, legittima, coerente, congrua, corretta e tempestivamente rilevata e registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge e sulla base dei principi contabili applicabili. Affinché la contabilità risponda ai requisiti di verità, completezza e trasparenza, deve essere conservata agli atti delle Società un'adeguata e completa documentazione di supporto dell'attività svolta, al fine di poter procedere all'effettuazione di controlli che ne attestino l'accurata rilevazione e registrazione, la determinazione delle caratteristiche e motivazioni e l'agevole ricostruzione formale e cronologica dell'operazione. Tale documentazione deve consentire anche l'individuazione dei soggetti che abbiano autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa, oltre ai vari livelli di responsabilità e controllo. Ciascuna registrazione contabile deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. Pertanto è compito di ciascun dipendente o collaboratore a ciò deputato fare in modo che la documentazione di supporto sia facilmente reperibile ed ordinata secondo criteri logici ed in conformità alle disposizioni e procedure aziendali. I dipendenti o collaboratori – questi ultimi nella misura in cui siano a ciò deputati – che vengano a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezza nelle registrazioni contabili o nelle documentazioni di supporto, sono tenuti a riferirne tempestivamente al proprio Responsabile. È fatto espresso divieto, in particolare ad amministratori e sindaci, di rappresentare nei bilanci, nei libri sociali e nelle comunicazioni dirette a soci e/o a terzi, fatti materiali non rispondenti al vero, ovvero di omettere informazioni dovute per legge circa la situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società, in modo da indurre in errore i destinatari, ovvero da cagionare un danno patrimoniale ai soci e ai creditori sociali.

## **4. Dipendenti e Collaboratori**

\*\*\*

### **4.1 Selezione del personale**

Le risorse umane sono un elemento indispensabile per l'esistenza dell'impresa. Le qualità personali e la professionalità dei dipendenti sono valori e condizioni fondamentali per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

La VALMOR è impegnata a sviluppare le capacità e le competenze dei dipendenti, affinché l'energia e la creatività dei singoli trovino espressione nella realizzazione dell'oggetto sociale; a tal fine concede ai propri dipendenti pari opportunità di crescita professionale, riservando loro un trattamento equo basato su criteri di merito, senza discriminazione alcuna.

Le funzioni competenti devono pertanto:

- adottare criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa ad un dipendente;
- condurre le procedure di selezione e assunzione e le attività di formazione, gestione retributiva e lavorativa dei dipendenti senza discriminazione alcuna.

Nella fase di selezione e di assunzione la Società effettua valutazioni esclusivamente sulla base della corrispondenza tra profili attesi e profili richiesti e di considerazioni di merito trasparenti e verificabili, in coerenza con le procedure definite. La gestione dei rapporti di lavoro è orientata a garantire pari opportunità e a favorire la crescita professionale dei collaboratori.

È inoltre obbligo della Società, in conformità con le vigenti leggi in materia, astenersi dall'assunzione di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno nel territorio nazionale sia irregolare ovvero sia stato revocato o annullato dalle competenti autorità.

## **4.2 Costituzione del rapporto di lavoro**

L'assunzione di personale da parte della Società avviene sulla base di regolari contratti di lavoro, non essendo ammessa alcuna forma di rapporto lavorativo non conforme o comunque elusiva delle disposizioni vigenti. La VALMOR non occupa personale straniero privo del permesso di soggiorno o il cui permesso sia scaduto, revocato o annullato. Ciascun rapporto di lavoro o collaborazione con la Società deve avere come vincolo imprescindibile l'accettazione delle norme e i principi indicati nel presente Codice.

## **4.3 Gestione del Personale**

La VALMOR è impegnata a diffondere e consolidare la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili per preservare la salute e la sicurezza dei lavoratori. È inoltre impegnato a garantire la tutela delle condizioni di lavoro, evitando illeciti disagi psico-fisici ai lavoratori.

Le attività della Società devono svolgersi nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di protezione; la gestione operativa deve riferirsi ad avanzati criteri di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica, perseguendo il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro.

Ciascun Destinatario deve collaborare attivamente per diffondere e mantenere nell'ambiente di lavoro un clima di reciproco rispetto della dignità e della reputazione dei colleghi e dei collaboratori.

La VALMOR contrasta ogni comportamento o atteggiamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni, preferenze ed opinioni.

La VALMOR non ammette molestie sessuali, intendendo come tali sia la subordinazione di prospettive retributive o di carriera all'accettazione di favori sessuali,

sia proposte di relazioni interpersonali private reiterate nonostante un espresso o evidente non gradimento.

Le procedure aziendali assicurano che l'ambiente di lavoro sia adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute personale.

La Società si impegna affinché ciascun dipendente sia trattato con rispetto e tutelato da ogni illecito condizionamento, disagio o pregiudizio.

La Società si impegna, con riguardo al lavoro minorile, a non assumere lavoratori di età inferiori a 15 anni ai sensi del comma 1 dell'art. 2 della Convenzione sull'età minima.

La VALMOR ritiene fondamentale che sul lavoro sia garantito il rispetto dei diritti umani e la tutela della dignità individuale oltre al rispetto della Convenzione sull'età minima. Il rispetto di queste garanzie e dei divieti sopra citati è vincolante e richiesto dalla Società anche a tutti i propri sub-fornitori siano essi operanti in Italia e all'estero.

#### **4.4 Selezione dei Collaboratori**

La selezione dei Collaboratori esterni si basa su criteri di merito, competenza e professionalità. Rispetto a questi la VALMOR si adopera per garantire l'assoluta osservanza dei principi contenuti nel presente Codice Etico.

#### **4.5 Doveri dei Collaboratori Esterni**

La VALMOR richiede, a tutti i Collaboratori esterni come condizione imprescindibile per il mantenimento di qualsiasi rapporto professionale, di osservare scrupolosamente i Principi del presente Codice Etico e, quando previsto dalle procedure, includere nei contratti l'obbligazione espressa di attenersi.

Qualsiasi comportamento di un Collaboratore esterno che appaia contrario ai Principi del presente Codice va segnalato al proprio responsabile o, comunque, ai vertici della Società. Ogni Collaboratore interno all'azienda, in relazione alle proprie mansioni, garantisce, nei confronti di ogni Collaboratore esterno, un trattamento basato

sull'estrema serietà, lealtà, chiarezza nelle comunicazioni e professionalità, nonché un operato conforme alle leggi e normative vigenti.

La VALMOR, inoltre, assicura ai suoi Collaboratori esterni un costante interesse rispetto al soddisfacimento del rapporto tra il livello di prestazione, la qualità del lavoro, i costi ed i tempi di realizzazione.

#### **4.6 Fornitori**

I Fornitori e i Mandanti di Agenzia rivestono un ruolo fondamentale nel migliorare la competitività complessiva dell'azienda.

Per ogni Fornitore e Mandante viene garantito il rispetto dei principi delle pari opportunità, della lealtà e dell'imparzialità.

I Collaboratori devono selezionare i Fornitori e i Mandanti sulla base dei Principi Etici del presente Codice, con particolare riguardo all'attenzione assoluta verso il servizio al Cliente, e sono incoraggiati a creare e mantenere con essi relazioni stabili, durature negli anni, trasparenti e collaborative, agendo sempre nel migliore interesse della Società.

La VALMOR considera i rapporti impostati in tal modo con i Fornitori e i Mandanti come un grande, anche se intangibile, valore aziendale. Ogni transazione di qualsiasi natura commerciale, intrapresa con i Fornitori e i Mandanti, sarà sempre in forma scritta, archiviata, numerata, datata e firmata da persona autorizzata a tal fine dalla VALMOR.

Ogni Collaboratore deve segnalare tempestivamente al proprio superiore qualsiasi comportamento di un Fornitore o Mandante di Agenzia che appaia contrario ai Principi espressi in questo Codice.

#### **4.7 Pubblica Amministrazione**

Nei rapporti che ciascun dipendente intrattiene, anche tramite terzi, con la Pubblica Amministrazione devono essere rispettati i seguenti principi:



- a) operare nel rispetto della Legge e della corretta prassi commerciale in sede di partecipazione a gare pubbliche ovvero nel caso di altri rapporti con una Pubblica Amministrazione;
- b) sono espressamente vietati comportamenti che, per arrecare vantaggio alla Società, o perseguire un interesse della stessa, siano tali da integrare fattispecie di reato;
- c) non è ammesso, né direttamente, né indirettamente, né per il tramite di interposta persona, offrire o promettere denaro, doni, compensi, oggetti, servizi, prestazioni o favori a dirigenti, funzionari o impiegati della Pubblica Amministrazione o a loro congiunti al fine di arrecare un vantaggio alla Società. Tale disposizione si intende applicata a qualsiasi circostanza in cui il personale della Società entri in contatto con pubblici ufficiali ed incaricati di pubblico servizio (es. partecipazioni a gare, verifiche ed ispezioni, richiesta di documentazione, autorizzazioni, licenze, rapporti con le autorità e le istituzioni, con le autorità pubbliche di vigilanza, ecc. );
- d) non è consentito l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero l'omissione di informazioni dovute al fine di conseguire indebitamente, per sé o per altri, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato o da altri enti pubblici;
- e) è fatto divieto destinare a finalità diverse, somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere o allo svolgimento di attività di pubblico interesse;
- f) è vietato alterare il funzionamento di un sistema informatico o telematico o manipolare i dati in esso contenuti al fine di ottenere un ingiusto profitto arrecando danno alla Pubblica Amministrazione.

In occasioni di verifiche e di ispezioni da parte delle Autorità pubbliche competenti (GdF, ASL, VV.FF., INPS, INAIL, Ispett. Lavoro, ecc..), i dipendenti della Società devono mantenere un atteggiamento di massima disponibilità e di collaborazione nei

confronti degli organi ispettivi e di controllo delle suddette Autorità Pubbliche. Il dipendente che ha notizia della verifica o ispezione avverte il proprio dirigente responsabile che provvede a sottoscrivere i relativi verbali ed a inviare un report al CDA e all'Organo di Controllo descrittivo dell'attività svolta e dei rilievi eventualmente formulati.

#### **4.8 Regali, omaggi e benefici**

È totalmente contraria ai principi della VALMOR la possibilità di offrire direttamente o indirettamente denaro, omaggi importanti o benefici di vario genere a titolo personale a Clienti, Fornitori, Istituzioni Pubbliche e Funzionari, allo scopo di trarne indebiti vantaggi.

Sono consentiti atti di cortesia, di ospitalità e l'offerta di omaggi solo se preventivamente concordati, chiaramente individuati nella sostanza e nel destinatario, e collocati all'interno di precise azioni aziendali impostate con lo scopo di mantenere e incrementare le relazioni di cortesia e di fidelizzazione delle Aziende nostre Clienti.

Nulla deve intaccare l'integrità e la reputazione di una delle parti coinvolte o influenzare l'autonomia del giudizio del destinatario dell'omaggio.

Ugualmente, nessun Dipendente e/o Collaboratore può ricevere omaggi o trattamenti di favore, se non di valore simbolico o comunque giustificati dal desiderio di instaurare e mantenere normali relazioni di cortesia.

Laddove un Collaboratore ricevesse un omaggio inopportuno o comunque non limitato ad onorare un semplice rapporto di cordialità, deve darne immediata comunicazione al proprio responsabile, di modo da poterlo rimandare al mittente, accompagnato da un riferimento cartaceo che espliciti al donatore la politica, chiaramente espressa nel Codice Etico, in merito a questo argomento.

Non potranno essere accettati omaggi, di qualsiasi natura ed in qualunque modo erogati, eccedenti un valore annuale superiore ad Euro 100,00 (anche cumulato).

### **5. Disposizioni di attuazione e finali**

\*\*\*

## **5.1 Attività di diffusione e formazione**

La formazione/informazione sui contenuti del Codice Etico costituisce un aspetto determinante per l'organizzazione ed ha tra i suoi obiettivi:

- promuovere e rafforzare la cultura d'impresa intorno ai valori riconosciuti;
- divulgare le norme, le procedure e le prassi cui attenersi;
- ampliare il consenso alla missione e ai principi enunciati.

A tal fine l'Amministratore Delegato o il Presidente della Società, s'impegna a predisporre e attuare appropriati piani di comunicazione interna e di formazione/informazione.

In particolare dovrà:

- offrire completa disponibilità all'analisi degli aspetti di applicazione e interpretazione del Codice;
- credere in prima persona e trasmettere ai propri Collaboratori che l'osservanza del Codice costituisca parte essenziale della qualità dell'attività lavorativa;
- impegnarsi a selezionare Collaboratori interni ed esterni che diano il maggior affidamento in relazione all'osservanza del Codice.

La VALMOR provvede a diffondere il Codice Etico, i protocolli interni e a informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure d'irrogazione. L'Azienda a tutela della propria immagine e a salvaguardia delle proprie risorse non intratterrà rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendano operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente, e/o che rifiutino di comportarsi secondo i valori e i principi previsti dal Codice Etico e attenersi alle procedure e regolamenti previsti dai protocolli annessi.

## **5.2 Conseguenze derivanti dalle violazioni del Codice e Sistema sanzionatorio.**

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni compromette il rapporto fiduciario tra la VALMOR ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, partner commerciali e finanziari. Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Società incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato. L'addetto che non si comporti in modo conforme al presente Codice Etico è soggetto ad una punizione, come di seguito dettagliata e classifica, che sarà proporzionale alla gravità e alla recidività del fatto. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, essendo per legge l'accertamento disciplinare autonomo ed indipendente da quello penale.

### **Provvedimenti per i lavoratori dipendenti ed assimilati**

In caso di violazione, da parte dei lavoratori dipendenti nonché degli altri lavoratori a questi assimilabili per legge, delle norme etiche di cui al presente codice, delle procedure e dei regolamenti aziendali e di quant'altro previsto dal modello organizzativo, i provvedimenti disciplinari adottabili nei loro confronti sono quelli indicati nel CCNL, applicabile nel settore di riferimento, al quale si rimanda anche per le concrete procedure di applicazione dei citati provvedimenti disciplinari.

### **Provvedimenti per i dirigenti**

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle norme etiche di cui al presente codice, delle procedure e dei regolamenti aziendali, delle deleghe e di quant'altro previsto dal modello organizzativo, si applicano le sanzioni previste dal CCN, considerando l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro ove venisse compromesso il rapporto di fiducia con la società.

### **Provvedimenti per Consulenti e Fornitori**

Ogni violazione, da parte di Consulenti e/o Fornitori, delle norme etiche di cui al presente codice, delle procedure e dei regolamenti aziendali, delle deleghe e di quant'altro previsto dal modello organizzativo, tale da comportare il rischio di commissione di un Reato o di un illecito anche di natura amministrativa determina, secondo quanto previsto dalla relativa disciplina contrattuale e comunque in base alle norme del c.c. o alle leggi speciali applicabili, l'immediata risoluzione del contratto stesso e ogni altra sanzione contrattuale prevista, fatta salva la richiesta di risarcimento del danno. Il Consiglio di Amministrazione con apposita delibera esclude rapporti futuri con il Consulente e/o Fornitore coinvolto.

### **5.3 Modifiche ed Aggiornamento periodico del Codice**

Il presente Codice ha validità tre anni, alla scadenza dei quali ed ogni qual volta se ne ravvisi la necessità, sarà sottoposto a verifica e a eventuale revisione.

Qualsiasi modifica al presente Codice Etico dovrà essere approvata dal Consiglio di Amministrazione e divulgata a tutti i destinatari, i quali dovranno sottoscrivere per accettazione le modifiche effettuate. La mancata accettazione delle modifiche da parte di qualunque destinatario costituisce risoluzione del contratto in essere e dovrà essere comunicata alla VALMOR entro e non oltre 15 giorni dalla ricezione della trasmissione. Il lavoro di aggiornamento e modifica ha come obiettivo quello di collegare aspetti valoriali e regole di comportamento con le finalità generali, imprenditoriali e operative della VALMOR.

Ciascun Dipendente/Collaboratore ha la facoltà di proporre modifiche al presente Codice, che dovranno essere inviate al Consiglio di Amministrazione.

*APPROVATO DAL CDA NELLA SEDUTA DEL 28/12/2016*