

CODICE ETICO
EX D.LGS 231/2001

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 01/09/2017

CODICE ETICO

Premessa

IMMSI S.P.A. (di seguito anche "IMMSI" o la "Società") è una società di diritto privato che opera nel settore degli investimenti mobiliari ed immobiliari e della gestione di patrimoni immobiliari propri o di terzi, perseguendo l'obiettivo di creare valore per tutti i propri *stakeholders* nel rispetto del contesto normativo e regolamentare di riferimento, riservando una sempre crescente attenzione ai profili di una adeguata *governance* e di una trasparente comunicazione verso gli investitori istituzionali e il mercato.

Al rispetto del presente Codice Etico sono tenuti gli organi sociali, il management e i prestatori di lavoro della Società, nonché tutti i collaboratori esterni, quali consulenti, agenti, fornitori ecc.

Il ruolo rivestito da IMMSI sul mercato nazionale ed internazionale e la natura ed il rilievo dell'attività dalla stessa svolta presuppongono l'impegno da parte di coloro che lavorano in IMMSI, o comunque e a qualunque titolo per conto di questa, ad operare con lealtà, serietà, onestà, buona fede, competenza e trasparenza nonché con puntuale osservanza delle leggi, delle regole di mercato, dei principi ispiratori della concorrenza leale, nel rispetto degli interessi legittimi e delle aspettative di clienti, fornitori, azionisti e di chiunque venga a contatto con l'operatività aziendale.

Affinché i rapporti con l'esterno e all'interno della Società e del Gruppo possano correttamente svilupparsi, è necessario che tutti gli amministratori, dipendenti e collaboratori di IMMSI coltivino e pongano a disposizione della Società il proprio bagaglio culturale, tecnico, operativo ed etico per il conseguimento delle indicate finalità, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità e nel rispetto delle funzioni e responsabilità altrui.

Per tali ragioni, IMMSI ha ritenuto importante definire con chiarezza l'insieme dei valori che la Società riconosce, accetta e condivide, nonché l'insieme delle regole e dei principi di comportamento che, sin dalla costituzione, improntano le relazioni della stessa verso il personale nonché verso i terzi e che, più in generale, caratterizzano lo svolgimento dell'attività societaria.

Tali principi sono contenuti nel presente Codice di Condotta (di seguito anche "Codice"), del quale la Società da un lato auspica la spontanea condivisione, adesione e diffusione e, dall'altro lato, esige l'applicazione da parte di ogni individuo che operi per conto di IMMSI o che venga in contatto con la stessa.

1. PRINCIPI GENERALI E DESTINATARI DEL CODICE

Conformità alle leggi, trasparenza, correttezza, impegno professionale e rigore morale sono i valori ai quali IMMSI si ispira – e da cui deriva i propri modelli di condotta – al fine di accrescere il valore per gli azionisti e sviluppare le competenze e la crescita professionale delle proprie risorse umane. In particolare, la convinzione di agire in qualche modo a vantaggio dell'azienda non giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con i suddetti principi.

Gli amministratori, i dipendenti e, più in generale, tutti coloro che operano per conto di IMMSI, a qualunque titolo senza distinzioni ed eccezioni (di seguito anche "Destinatari"), sono, pertanto, impegnati ad osservare e far osservare i predetti principi nonché gli ulteriori contenuti nel presente Codice di Condotta nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità nonché in occasione dello svolgimento della propria attività professionale e non, anche al di fuori del Gruppo IMMSI. Tale impegno giustifica e richiede che anche i soggetti con cui la Società intrattiene rapporti a qualunque titolo debbano agire nei suoi confronti con regole e modalità ispirate agli stessi valori.

Tutte le azioni, operazioni e transazioni riferibili ad IMMSI devono essere intraprese e perseguite nel pieno rispetto della legalità, imparzialità e dei principi di leale concorrenza, devono essere gestite nella massima correttezza, devono ispirarsi alla completezza e trasparenza dell'informazione, devono essere sostenute da riscontri documentali e devono poter essere sottoposte a verifiche e controlli.

I rapporti con le Autorità devono essere improntati alla massima trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto delle loro funzioni istituzionali.

In particolare IMMSI assicura attraverso l'adozione di adeguati strumenti, anche organizzativi, il rispetto del divieto tassativo di qualunque pratica di corruzione, di richiesta e/o di dazione di favore, di qualunque comportamento collusivo, sollecitazione, diretta/indiretta e/o attraverso terzi, di vantaggi personali di qualunque genere per sé e/o per altri, di benefici materiali e o qualsiasi altro vantaggio di qualsiasi entità a favore di terzi siano essi sia soggetti privati sia soggetti pubblici sia rappresentanti di governi sia italiani sia stranieri.

Al fine di promuovere il rispetto dei valori in esso contenuti, il Codice è portato a conoscenza di tutti i Destinatari e, in ogni caso, di tutti coloro con i quali IMMSI intrattiene stabili relazioni d'affari.

2. APPLICAZIONE NELL'AMBITO DELLE SOCIETÀ PARTECIPATE

IMMSI persegue l'obiettivo di massimizzazione della redditività e di mantenimento ed accrescimento del valore aziendale anche attraverso l'ottimizzazione delle sinergie che, con e tra le società partecipate, si possono sviluppare, nel rispetto delle funzioni e delle responsabilità di ciascuna realtà, in coerenza con le normative vigenti ed i valori di cui al presente Codice.

A tale fine, IMMSI sottopone il proprio Codice di Condotta alle società controllate affinché queste, dopo averlo adeguato alle esigenze ed alle situazioni particolari, lo adottino formalmente quale strumento di gestione ed elemento effettivo dell'organizzazione aziendale. Inoltre, la Società richiede e si attende, da tutte le società collegate e partecipate, una condotta in linea con i principi del presente Codice.

3. RISORSE UMANE E POLITICA DELL'OCCUPAZIONE

La lealtà, la capacità, la professionalità, la serietà, la preparazione e la dedizione del personale rappresentano valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi della Società.

Nell'ambito della selezione – condotta nel rispetto dei principi di cui al presente Codice di Condotta, delle pari opportunità e senza discriminazione alcuna – IMMSI opera affinché le risorse acquisite corrispondano ai profili effettivamente necessari alle esigenze aziendali, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta.

Nell'ambito dello sviluppo delle risorse umane, IMMSI si impegna a creare e mantenere le condizioni necessarie affinché le capacità, le competenze, le conoscenze di ciascun dipendente possano ulteriormente ampliarsi, al fine di assicurare l'efficace raggiungimento degli obiettivi aziendali. Per tale ragione, IMMSI persegue una politica volta al riconoscimento dei meriti, nel rispetto delle pari opportunità.

In tale contesto, al dipendente è richiesto di coltivare e sollecitare l'acquisizione di nuove competenze, capacità e conoscenze, nonché di operare, nello svolgimento della propria attività, nel pieno rispetto delle strutture organizzative, anche al fine di consentire una corretta ed ordinata attivazione della catena dei controlli interni e la formazione di un preciso ed articolato quadro delle responsabilità.

In generale è fatto divieto di assumere alle dipendenze della Società ex impiegati della Pubblica Amministrazione (o loro parenti, affini, amici, ecc.) che abbiano partecipato personalmente e attivamente ad una trattativa d'affari di cui sia stata parte la Società

ovvero abbiano avallato le richieste effettuate dalla Società alla Pubblica Amministrazione.

IMMSI s'impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro, sano e produttivo, anche tramite la diffusione di una cultura della sicurezza e della consapevolezza dei rischi e l'incentivazione di comportamenti responsabili da parte dei propri dipendenti.

Ogni dipendente e collaboratore è direttamente responsabile nei confronti dei colleghi e della Società, per il mantenimento della qualità dell'ambiente di lavoro.

I dipendenti hanno l'onere di prevenire e di limitare situazioni che possono influenzare negativamente tale qualità.

In conformità alle disposizioni contenute nel presente Codice, IMMSI deve porre in atto attività sicure per proteggere la sicurezza e la salute dei propri dipendenti e delle comunità sociali.

Le decisioni che impattano direttamente o indirettamente sulla salute e sicurezza sul lavoro devono essere assunte, a qualsiasi livello aziendale, in conformità ai seguenti principi:

- a) evitare i rischi;
- b) valutare i rischi che non possono essere evitati e contenerli nei limiti del tecnicamente possibile;
- c) combattere i rischi alla fonte;
- d) adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- e) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- f) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- g) programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- h) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- i) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dall'impresa per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

Tutta l'azienda, sia ai livelli apicali che a quelli operativi, deve attenersi a questi principi, in particolare quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate (v. art. 6, comma 2, lett. b), del D. Lgs. n. 231/2001).

4. DIRITTI UMANI

La Società riconosce ed assicura il rispetto dei principi che tutelano i diritti umani e i diritti dei lavoratori condivisi a livello internazionale, ed espressi nelle convenzioni, tra le quali la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e la Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e suoi seguiti dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, sia nell'ambito delle proprie operazioni, sia lungo la catena di approvvigionamento.

La Società si impegna a garantire il rispetto della dignità personale, della sfera privata e i diritti della personalità di ciascun individuo, nonché ad assicurare le condizioni necessarie

per un ambiente di lavoro non ostile e a prevenire qualunque forma di sfruttamento, discriminazione o molestie in conformità alle suddette convenzioni. In particolare, la Società respinge e si dissocia da qualunque condotta che possa integrare minaccia di qualsiasi tipo, determinata da motivi di natura razziale, sessuale o correlata ad altre caratteristiche personali ed esige il rispetto di tutte le leggi che vietano qualsiasi forma di discriminazione, basate su razza, genere, religione, lingua, ideologia, etnia od opinione politica; e vieta qualsiasi forma di schiavitù, tortura, lavoro forzato, lavoro minorile, trattamenti crudeli, inumani o degradanti e condizioni di lavoro che possono rappresentare una minaccia per la vita o la salute.

Inoltre, la Società riconosce e rispetta i diritti dei dipendenti ad essere rappresentati da sindacati o da altre rappresentanze stabilite in conformità alle legislazioni.

5. AMBIENTE

Ai fini del rispetto dell'ambiente e della salute pubblica, e fermo restando il rispetto della specifica normativa applicabile, la Società ha riguardo alle problematiche ambientali nella determinazione delle proprie scelte adottando – dove possibile e compatibile – procedure e protocolli di controllo con lo scopo di ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività. In particolare:

- promuove attività e processi il più possibile compatibili con l'ambiente, attraverso l'utilizzo di criteri e tecnologie avanzate in materia di salvaguardia ambientale, di efficienza energetica e di uso sostenibile delle risorse;
- persegue standard di tutela dell'ambiente attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di gestione e monitoraggio;
- impiega responsabilmente le risorse, assumendo come scopo uno sviluppo sostenibile, nel rispetto dell'ambiente e dei diritti delle generazioni future.

6. INFORMATIVA SUI FATTI GESTIONALI E SUI DATI CONTABILI

La completezza e la chiarezza dei dati contabili, delle relazioni e dei bilanci rappresentano un valore fondamentale nei rapporti con i soci, con i terzi che vengono in contatto con la Società, nonché con gli organi di vigilanza.

Affinché tale valore possa essere rispettato è in primo luogo necessario che l'informazione di base e le registrazioni contabili delle transazioni siano complete, veritiere, accurate e verificabili. Tutti i dipendenti e collaboratori di IMMSI sono tenuti ad attenersi a tali principi e a collaborare attivamente affinché gli stessi siano rispettati.

7. DIRITTI D'AUTORE

E' espressamente vietato ai dipendenti di utilizzare software, banche dati ovvero opere dell'ingegno altrui che non siano preventivamente autorizzate ovvero che per le quali non si sia in possesso della relativa licenza d'uso o comunque in regola con la normativa in materia di copyright.

8. CONFLITTO DI INTERESSI

Tra IMMSI ed i propri dipendenti e collaboratori sussiste un rapporto di piena fiducia, nell'ambito del quale è dovere primario del dipendente e del collaboratore utilizzare i beni della Società e le proprie capacità lavorative per la realizzazione dell'interesse societario, nel rispetto dei principi del presente Codice.

In tale prospettiva il dipendente ed il collaboratore sono tenuti ad evitare ogni situazione e ad astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale a quelli della Società o che possa interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse della Società medesima.

I dipendenti e i collaboratori devono quindi escludere ogni possibilità di sovrapporre o comunque incrociare, strumentalizzando la propria posizione funzionale, le attività economiche rispondenti ad una logica di interesse personale e/o familiare e le mansioni che ricoprono all'interno della Società.

Ogni situazione di conflitto di interessi, anche indiretta o potenziale, deve essere tempestivamente riferita all'Organismo di Vigilanza, affinché ne sia valutata la sussistenza e la gravità e possano essere esclusi o attenuati i conseguenti effetti.

9. TRASPARENZA INFORMATIVA, INFORMAZIONI PRIVILEGIATE E INTERNAL DEALING

IMMSI si impegna a garantire parità di trattamento a tutte le categorie di azionisti, evitando comportamenti preferenziali.

IMMSI ritiene conforme ad un proprio specifico interesse – oltre che ad un dovere nei confronti del mercato – instaurare un dialogo continuativo, fondato sulla comprensione reciproca dei ruoli, con la generalità degli Azionisti, nonché con gli Investitori Istituzionali.

Pertanto, il Consiglio di Amministrazione della Società, nella riunione del 15 ottobre 2003, ha deliberato di istituire la Funzione di *Investor Relations*, assegnando alla stessa lo svolgimento di specifici compiti nella gestione dell'informazione price sensitive e nei rapporti con Consob e Borsa Italiana S.p.A..

Inoltre, tale attività informativa è assicurata anche attraverso la messa a disposizione della documentazione societaria maggiormente rilevante, in modo tempestivo e con continuità, sul sito internet dell'Emittente, nella sezione *Investor Relations* nonché per il tramite di un servizio di *e-mail alert* che consente di ricevere, in tempo reale, il materiale pubblicato all'interno del sito medesimo.

Riguardo alle problematiche concernenti il trattamento delle Informazioni Privilegiate, il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente ha adottato tutte le necessarie iniziative e/o le procedure interne (Procedura per la comunicazione al pubblico di Informazioni Privilegiate; Procedura e Registro delle persone che hanno accesso ad Informazioni Privilegiate; Procedura per l'adempimento degli obblighi in materia di Internal Dealing) al fine di monitorare l'accesso e la circolazione delle Informazioni Privilegiate prima della loro diffusione al pubblico, di assicurare il rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalle disposizioni di Legge e di Regolamento, nonché allo scopo di regolare la gestione interna e la comunicazione all'esterno delle predette informazioni.

È contraria alla legge e quindi rigorosamente vietata ogni forma di strumentalizzazione, utilizzazione ai fini economici, investimento diretto o per interposta persona, che trovi la sua fonte in notizie aziendali riservate, sia con riferimento ad IMMSI sia con riferimento alle società da questa partecipate.

Costituiscono informazioni privilegiate tutte le notizie apprese nello svolgimento di attività lavorative, la cui diffusione ed utilizzazione possa provocare un pericolo o un danno alla Società e/o un indebito guadagno del dipendente o del collaboratore.

In ogni momento il dovere di riservatezza deve essere rigorosamente osservato sia nei rapporti con terzi, sia nei rapporti con la stampa, sia nei rapporti con soggetti non abilitati alla comunicazione.

I dipendenti e i collaboratori della Società si impegnano alla tutela della privacy, sia con riferimento a dati che attengono ad altri dipendenti della Società medesima, sia con riferimento a dati relativi ai clienti, ai fornitori, ai consulenti, a qualsiasi altro contraente e a tutti i soggetti che abbiano con essi rapporti aziendali, nel rispetto della legislazione vigente.

10. RAPPORTI CON AUTORITÀ ED ISTITUZIONI PUBBLICHE, ALTRI SOGGETTI RAPPRESENTATIVI DI INTERESSI COLLETTIVI E SOGGETTI PRIVATI

Tutti coloro che, a qualunque titolo, intrattengono per conto di IMMSI rapporti con autorità statali e governative e con le istituzioni pubbliche, sia italiane che straniere, con le istituzioni comunitarie o sovranazionali, nonché con altri soggetti rappresentativi di interessi collettivi, e con le persone fisiche che li rappresentano devono operare nel costante e rigoroso rispetto della normativa vigente in Italia e nel paese in cui si svolge il rapporto e devono improntare la propria attività a correttezza e trasparenza.

In particolare, coerentemente con i principi di cui al presente Codice, è fatto divieto, nei rapporti con i rappresentanti della Pubblica Amministrazione italiana o straniera, direttamente o indirettamente, di:

- Promettere o effettuare erogazioni in denaro al di fuori degli scopi o per finalità diverse da quelle istituzionali e di servizio.
- Promettere o concedere omaggi o regalie, dirette o indirette, non di modico valore, vale a dire eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia o comunque rivolti ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale.
- Promettere o concedere vantaggi di qualsiasi natura, al fine di influenzare l'indipendenza di giudizio o di ottenere un qualsiasi vantaggio per la Società.
- Tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Pubblica Amministrazione in errore di valutazione tecnico-economica dei prodotti e servizi offerti/ forniti.
- Destinare contributi, sovvenzioni, finanziamenti pubblici a finalità diverse da quelle per le quali sono stati ottenuti.

Nella partecipazione a gare pubbliche o concorsi indetti dalla PA così come in ogni trattativa o rapporto contrattuale stipulato/condotto sia con la PA sia con terzi soggetti privati, tutti i soggetti coinvolti devono comportarsi secondo buona fede e nel rispetto delle leggi, della corretta pratica commerciale e dei regolamenti vigenti, nonché delle relative procedure aziendali, evitando qualsiasi situazione dalla quale possa derivare violazione di leggi e/o principi di correttezza e trasparenza nello svolgimento delle contrattazioni.

Detti rapporti devono essere intrattenuti soltanto da soggetti a ciò preventivamente ed espressamente autorizzati, nel rispetto dei ruoli e in conformità alle procedure aziendali; devono altresì essere previsti adeguati meccanismi di tracciabilità dei flussi informativi verso la parte contraente.

Qualunque richiesta di vantaggi, qualunque condotta intimidatoria e/o costrittiva, o vessatoria proveniente da parte del funzionario della PA o dal terzo contraente, e della quale si sia anche soltanto venuti a conoscenza, deve essere immediatamente segnalata.

I rapporti con i soggetti sopraelencati sono riservati esclusivamente alle funzioni a ciò delegate, nel rispetto dell'assetto gerarchico e organizzativo della Società.

In particolare i responsabili delle funzioni, che hanno correntemente attività di contatto con la Pubblica Amministrazione ovvero con terzi soggetti privati (es: enti certificatori, autorità di vigilanza, società di revisione) devono:

- mantenere e richiedere da parte di coloro che hanno rapporti con tali soggetti comportamenti caratterizzati da correttezza, trasparenza, tracciabilità e buona fede, nel rispetto dei ruoli e della responsabilità attribuita; osservare e fare osservare rigorosamente dunque, anche con riferimento specifico ai rapporti con la PA, le procedure aziendali volte ad individuare e tracciare in linea astratta le funzioni e le posizioni competenti e deputate a entrare in contatto con la PA, nel rispetto dunque dei ruoli aziendali;
- rendere alle autorità pubbliche dichiarazioni veritieri, chiare, complete e tracciabili nonché esibire documenti e dati completi, veritieri e non alterati;
- tenere comportamenti corretti e limpidi tali da non indurre neppure in via potenziale in errore l'interlocutore.

11. RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI

La selezione dei fornitori e gli acquisti di beni e servizi devono avvenire nel rispetto dei principi del presente Codice e delle procedure interne, utilizzando la forma scritta e nel rispetto della struttura organizzativa. In ogni caso, la selezione deve avvenire esclusivamente sulla base di parametri obiettivi di qualità, convenienza, capacità, efficienza.

Nei rapporti di affari con clienti e fornitori sono vietate dazioni, benefici, prestazioni di ogni altro genere, sia dirette sia indirette, omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, salvo che siano di natura e valore tali da non compromettere l'immagine della Società e da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore che non sia determinato dalle regole di mercato.

IMMSI e i suoi dipendenti non devono essere coinvolti né devono porre in essere condotte che possano integrare la commissione del reato di riciclaggio (o ricettazione), autoriciclaggio, quali l'accettazione o il possesso di introiti (oggetti) derivanti da attività illecite.

La Società si adopera per prevenire l'utilizzo del proprio sistema economico-finanziario per finalità di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte dei propri clienti e fornitori, verificando con la massima diligenza la rispettabilità delle proprie controparti commerciali prima di instaurare con loro rapporti d'affari.

Prima di avviare rapporti con nuovi clienti e nuovi fornitori, IMMSI e i suoi dipendenti devono acquisire informazioni in merito alla legittimità dell'operato di questi nuovi soggetti.

Le linee di condotta indicate nei rapporti con la PA di cui al paragrafo precedente devono essere tenute per quanto concerne i rapporti anche con qualunque soggetto privato terzo, quale ad esempio fornitori, clienti, società concorrenti, partner e/o qualunque controparte contrattuale.

Nel corso dei processi civili, penali o amministrativi, è fatto divieto di intraprendere (direttamente o indirettamente) alcuna azione illecita che possa favorire o danneggiare una delle parti in causa.

12. RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI

È vietato ogni contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a specifiche disposizioni di legge e nel rispetto delle forme, dei modi e dei contenuti in esse previsti.

13. RAPPORTI CON LA STAMPA ED I MEZZI DI INFORMAZIONE

La comunicazione verso l'esterno deve seguire i principi guida della verità, correttezza, trasparenza e deve essere volta a favorire la conoscenza ed il consenso alle politiche aziendali ed ai programmi e progetti della Società.

Particolare attenzione deve essere posta sulla comunicazione all'esterno di documenti, notizie ed informazioni inerenti i fatti che accadono nella sfera di attività diretta di IMMSI, non di dominio pubblico. I rapporti con la stampa ed i mezzi di comunicazione ed informazione devono essere tenuti solo dai soggetti espressamente a ciò delegati, in conformità alle procedure adottate dalla Società.

Qualsiasi richiesta di notizie da parte della stampa o dei mezzi di informazione deve essere comunicata alle funzioni all'uopo incaricate, prima di assumere qualsivoglia impegno a rispondere alla richiesta.

I rapporti con i *mass media* devono essere improntati al rispetto delle stesse regole già delineate per i rapporti con le istituzioni pubbliche. In ogni caso, i rapporti con la stampa

e con i mezzi di comunicazione di massa devono essere improntati alla tutela dell'immagine di IMMSI.

14. CARICHE SOCIALI ALL'INTERNO DELLA SOCIETÀ E NELLE SOCIETÀ PARTECIPATE

Chi riveste cariche sociali all'interno della Società o in società partecipate da IMMSI, oltre a rispettare, nello svolgimento delle responsabilità e funzioni attribuite, i principi di condotta di cui al presente Codice, ha il dovere di partecipare assiduamente alle riunioni cui è invitato ad intervenire, di espletare gli incarichi attribuiti con lealtà e correttezza nel rispetto della normativa vigente, di favorire la comunicazione all'interno della Società.

15. REGOLE DI ATTUAZIONE DEL CODICE

In IMMSI, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Codice di Condotta è affidato all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'Organismo di Vigilanza opera con imparzialità, autorità, continuità, professionalità, autonomia e suggerisce eventuali aggiornamenti del Codice anche sulla base delle segnalazioni fornite dai Destinatari.

L'Organismo di Vigilanza opera inoltre con ampia discrezionalità e con il completo appoggio dei vertici di IMMSI, con i quali collabora in assoluta indipendenza.

Allo scopo di garantire l'effettività del Codice Etico, la Società predispone canali di informazione tramite i quali tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali comportamenti illeciti posti in essere all'interno della Società possano riferire, liberamente, direttamente ed in maniera riservata, all'Organismo di Vigilanza.

E' obbligo di ciascun dipendente e collaboratore di IMMSI segnalare, senza ritardo, ogni comportamento non conforme ai principi del Codice di Condotta posto in essere da uno qualsiasi dei Destinatari dello stesso. Sarà cura della Società assicurare la riservatezza circa l'identità del segnalante, salve le esigenze connesse all'espletamento dei doveri dell'Organismo, nonché garantire il segnalante da ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo in ambito lavorativo, per aver segnalato la violazione dei contenuti del Codice di Condotta.

16. REATI COMMESSI ALL'ESTERO

La Società, ai sensi dell'art. 4 del Decreto, può essere chiamata a rispondere in Italia in relazione a taluni reati commessi all'estero nel caso in cui:

- a) il reato sia commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- b) l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano.

Ove i reati siano commessi in parte all'estero ed in parte in Italia, ai sensi dell'art. 6, comma 2, codice penale la responsabilità prevista dal Decreto potrebbe configurarsi anche quando una parte soltanto della condotta o dell'evento si sia verificata in Italia.

Per quanto riguarda i reati commessi interamente all'estero da soggetti, apicali o sottoposti, riconducibili alla Società, quest'ultima risponde nelle ipotesi previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 codice penale ed a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

17. VIOLAZIONE DEL CODICE E SISTEMA SANZIONATORIO

17.1 Nei confronti di dipendenti

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento indicate nel Codice ad opera di lavoratori dipendenti della Società costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e dà luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dalla Legge, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile (di seguito CCNL).

Tali sanzioni saranno applicate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e verranno proporzionate in base alla loro gravità.

L'accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

17.2 Nei confronti di dirigenti e di amministratori

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle regole di comportamento indicate nel Codice di Condotta, la Società valuterà i fatti e i comportamenti e assumerà le opportune iniziative nei confronti dei responsabili ai sensi delle disposizioni di legge e di Contratto Collettivo Nazionale applicabile, tenuto presente che tali violazioni costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

In caso di violazione del Codice da parte degli amministratori di IMMSI, l'Organismo di vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione della stessa il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge.

17.3 Nei confronti di collaboratori, consulenti e altri terzi

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati a IMMSI da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente in violazione delle previsioni del Codice di Condotta, potrà determinare, nelle ipotesi di maggiore gravità, anche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società e ciò anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.