

CODICE ETICO

INFOR GROUP ha provveduto a redigere il presente codice etico con i seguenti obiettivi:

- favorire un approccio partecipativo da parte dei diversi stakeholder (azionisti, collaboratori, clienti, fornitori, ecc.);
- prevenire comportamenti illegali nel modo di conduzione degli affari aziendali. Sono, infatti, vietati atteggiamenti da parte di qualsiasi dipendente di qualsivoglia qualifica che violino le disposizioni del presente codice etico o di qualsivoglia altro atto normativo di fonte primaria o secondaria di natura cogente;
- incrementare la reputazione e l'immagine sociale della società sia verso l'esterno che verso l'interno.

Il presente codice etico è articolato in tre parti:

- a) Il primo capitolo, dedicato ai "principi generali" di comportamento in cui sono forniti i principi generali di comportamento cui debbono attenersi i dipendenti, gli organi sociali, gli agenti, i collaboratori esterni, ed i partner in affari.
- b) Il secondo capitolo dedicato alla specifica condotta richiesta al fine di non incorrere nelle fattispecie penali prescritte dal decreto.
- c) Il terzo dedicato alle modalità attuative dell'Organismo di Vigilanza.

1. Principi generali

1.1 Onestà

La società ritiene elemento fondamentale il rispetto delle leggi e dei regolamenti in tutte le aree aziendali in cui opera.

Pertanto, nell'ambito delle rispettive competenze ed attribuzioni aziendali, i dipendenti, gli organi sociali ed i loro membri singolarmente considerati, i procuratori, consulenti interni ed esterni, i fornitori, chiunque abbia rapporti con essa sono tenuti ad osservare scrupolosamente i doveri di legge e quelli contenuti nel presente codice.

In nessuna ipotesi il perseguimento dell'interesse della società potrà giustificare una condotta non onesta ai sensi del presente paragrafo.

La società non inizierà né proseguirà alcun rapporto con chi non intenda aderire a questo principio.

I dipendenti e gli organi sociali, anche singolarmente, devono essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti. Nel caso in cui sorgessero dubbi su come procedere nell'attività d'impresa, essi potranno richiedere i chiarimenti necessari all'organo di vigilanza che provvederà ad informare adeguatamente i soggetti interessati.

1.2 Correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse

INFOR GROUP S.p.A. - Capitale Sociale € 1.180.000,00 i.v. | C.F./P.Iva 06379970152 | R.E.A.MI 1093387

Iscritta all'Albo Informatico delle Agenzie per il Lavoro, Sezione I, generalista, n. protocollo ministeriale 13//0017749, data di rilascio 20/12/2010

Sede legale/amministrativa:
via Rizzoli, 4
20132 Milano
T +39 02 668141
F +39 02 66814512

inforgroup@pec.inforgroup.eu

Sedi operative:

Milano
Torino
Padova
Belluno

Rovigo
Bologna
Roma
Roseto degli Abruzzi (TE)

E' fatto obbligo, nell'esercizio delle attività aziendali, di evitare situazioni, anche solo potenziali, di conflitto di interesse, ossia di evitare ipotesi in cui un dipendente o un appartenente ad organi sociali, ovvero ai soggetti di cui al precedente paragrafo persegua un interesse diverso da quello della società, ovvero tragga un personale vantaggio da opportunità d'affari aziendali.

1.3 Utilizzo abusivo informazioni riservate

In particolare, i soggetti di cui ai sopra indicati paragrafi sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate acquisite a causa dell'attività della società con finalità non connesse con l'esercizio della propria attività di lavoro.

1.4 Risorse umane

La società considera i propri dipendenti una risorsa per il proprio successo economico e, conseguentemente, tutela e promuove il valore delle risorse umane al fine di incrementare e migliorare il patrimonio e la competitività attraverso le competenze di ciascun soggetto dipendente o collaboratore.

1.5 Comportamento della società nella propria gerarchia.

La società si impegna affinché l'esercizio dell'autorità all'interno di relazioni gerarchiche sia sempre ispirato a criteri di equità e correttezza e non implichi la realizzazione di abusi di alcun genere. In particolare, la società assicura che l'autorità non si trasformi in esercizio di potere lesivo della dignità ed autonomia dei propri dipendenti o dei soggetti sopra indicati e che le scelte di organizzazione del lavoro salvaguardino il valore dei dipendenti e degli altri portatori di interesse.

1.6 Integrità e tutela della persona

La società si impegna a tutelare l'integrità morale dei propri dipendenti garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti e discorsi che possano turbare la sensibilità della persona, anche in relazione ad orientamenti sessuali.

Il dipendente o il collaboratore della società che ritiene di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati al sesso, all'età, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche ed alle credenze religiose può segnalare l'accaduto al Presidente o al Consiglio di Amministrazione ed all'Organismo di Vigilanza che valuteranno l'eventuale violazione del presente codice etico.

1.7 Trattamento dei dati riservati

La società garantisce la riservatezza delle informazioni in suo possesso e si astiene dall'effettuare ricerche di dati riservati, ad eccezione di quelli di cui sia entrata in possesso durante la legittima attività di lavoro aziendale.

Tutti i soggetti di cui al presente codice etico sono tenuti a non utilizzare alcuna informazione riservata acquisita durante l'esecuzione del lavoro per finalità non connessa con l'esercizio della propria attività.

1.8 Comportamento aziendale con le risorse umane

Le risorse umane sono un bene aziendale di primaria importanza. A tale fine, la società si impegna ad adottare parametri di valorizzazione delle stesse secondo criteri di merito, competenza e adesione volontaria ai percorsi di carriera offerti.

In questa ottica, sono vietate pratiche discriminatorie nella selezione, assunzione, formazione, sviluppo e retribuzione del personale, nonché comportamenti nepotistici o di favoritismo di

qualsiasi genere.

La società deve informare esaurientemente il dipendente assunto di tutte le informazioni necessarie al proprio inquadramento lavorativo, ivi comprese le norme contenute nel codice etico.

Essa dovrà, inoltre, fare sì che i propri dipendenti adottino comportamenti ispirati ai principi qui esposti.

Il personale avrà cura di proteggere i beni aziendali, nonché di rifiutare doni, compensi, benefici di qualsivoglia tipo da clienti o altri soggetti con i quali la società intrattenga rapporti d'affari. Del pari, è fatto obbligo di astenersi dall'effettuare raccomandazioni in favore di terzi estranei alla società da parte di soggetti appartenenti alla quest'ultima, ovvero ai propri organi sociali, ovvero al proprio Organismo di Vigilanza.

1.9 Trasparenza e completezza dell'informazione

I dipendenti e collaboratori esterni della società sono tenuti a fornire informazioni complete, trasparenti, veritiere, al fine di agevolare tutti coloro che all'interno di essa devono adottare delle decisioni.

1.10 Qualità dei servizi e dei prodotti

L'operatività della società é volta alla soddisfazione ed alla tutela dei propri clienti, considerati il patrimonio prevalente della società. In questa ottica, la società terrà in considerazione le richieste della clientela tese a migliorare la qualità dei prodotti/servizi ed indirizzerà la propria attività di ricerca e di gestione verso standard elevati di qualità del prodotto servizio reso.

1.11 Concorrenza leale

La società intende tutelare il valore della concorrenza leale e pertanto si astiene da comportamenti di tipo collusivo, predatorio, o cagionanti abuso di posizioni dominanti.

1.12 Uso dell'accesso aziendale alla rete Internet

La società si impegna ad evitare l'utilizzo aziendale della rete Internet per motivi non strettamente attinenti alle ragioni lavorative e, in particolare, ne vieta l'uso per venire in possesso o per distribuire materiale pornografico anche in relazione a minori di anni 18.

A tale riguardo, si prevede l'adozione di apposite procedure informatiche che mediante appositi filtri impediscano ai propri dipendenti l'accesso a siti pornografici.

1.13 Divieto di attività eversive

La società cerca di prevenire al proprio interno qualsiasi attività realizzata con finalità di eversione dell'ordine democratico o di terrorismo.

Conseguentemente, è fatto divieto ai propri dipendenti, ovvero ai membri dell'Organismo di Vigilanza, ovvero ai membri degli organi sociali di compiere qualsiasi attività di cui al precedente comma.

Chiunque abbia fondato sospetto che un proprio collega svolga attività eversiva dell'ordine costituzionale o di terrorismo deve darne immediata comunicazione all'Autorità di pubblica sicurezza, nonché all'Organismo di Vigilanza, il quale adotterà ogni iniziativa utile per collaborare con la suddetta autorità di polizia.

1.14 Documentabilità e tracciabilità delle transazioni ed operazioni aziendali

Ogni operazione e transazione della società deve essere registrata, anche su supporto magnetico, al fine di consentirne la tracciabilità. Per ciascuna operazione deve, pertanto, essere possibile

ricostruire in ogni momento il dettaglio ed il percorso delle azioni, in particolare l'individuazione del decisore che ha ordinato quella determinata attività.

1.15 Finanziamento di strutture politiche o fondazioni

La società si impegna a rispettare le normative vigenti nel caso di finanziamento di qualsiasi organizzazione o partito politico ovvero fondazione anche privata.

Nel caso in cui la società dovesse effettuare le attività di cui sopra essa si obbliga ad informare preventivamente l'Organismo di Vigilanza che dovrà verificare la conformità dell'operazione con il rispetto del presente codice e della appropriata normativa.

In ogni caso, è fatto divieto alla società di compiere qualsiasi operazione che contrasti con le norme ivi previste.

2. Prevenzione dei reati nei rapporti con la pubblica amministrazione

2.1 Regole generali

I comportamenti nei confronti della P.A., ivi compresi gli enti locali territoriali, debbono essere improntati alla massima integrità e correttezza. Sono, quindi, assolutamente vietate logiche di condizionamento, di favoritismo, di dazione di doni o regali di qualsivoglia valore.

Al fine di prevenire i comportamenti rischiosi, forieri di fattispecie delittuose di cui al Decreto legislativo 231/01, si precisa che la società, anche a mezzo dei propri dipendenti ovvero dei propri membri degli organi sociali, evita di offrire danaro o altra utilità a dipendenti di qualsiasi ordine e grado della P.A, ivi compresi gli appartenenti agli organi elettivi degli enti territoriali locali. La stessa cosa si obbliga a fare nei confronti dei parenti e affini dei soggetti sopra menzionati.

La società si impegna a non influenzare le controparti appartenenti alla P.A. in eventuali trattative di affari, ovvero nella partecipazione a gare pubbliche in qualsiasi forma indette e per qualsiasi obiettivo aziendale.

La società si obbliga, inoltre, a non assumere alle proprie dipendenze, ovvero a non richiedere attività di consulenza a soggetti e loro parenti ovvero affini che possano avere qualche interesse all'attività della società.

Qualsiasi violazione effettiva o potenziale del presente codice dovrà essere segnalata tempestivamente al Presidente o al Consiglio di Amministrazione ed all'Organismo di Vigilanza.

2.2 Richiesta di fondi pubblici dello stato, dell'Unione Europea, ovvero di altro ente pubblico

La società si obbliga, nel caso di richiesta di accesso a fondi pubblici ovvero ad erogazioni pubbliche, a procedere in modo corretto, nel rispetto della legge, ed a rispettare le procedure interne, al fine di evitare la commissione dei reati di cui al citato decreto legislativo.

A tale scopo, a puro titolo esemplificativo, è fatto divieto di presentare documenti o attestati che rappresentino falsamente dati, notizie, fatti o altre informazioni che si rendano necessarie per potere avere titolo a percepire i fondi di cui al presente paragrafo. E' fatto divieto di dare o anche solo promettere a pubblici ufficiali, ovvero a parenti od affini di costoro danaro o altre utilità in cambio di un atto del proprio ufficio, ovvero al fine di fargli omettere o ritardare il compimento di un atto del proprio ufficio.

E' anche vietato indurre in errore con artifici, raggiri, lo stato ovvero altro ente pubblico al fine di acquisire erogazioni e/o fondi di agevolazione, così come alterare sistemi informatici/telematici.

Nel caso di presentazione di una offerta alla P.A. il legale rappresentante della società e l'Organismo di Vigilanza resteranno a disposizione per chiarimenti ed esposizione delle procedure aziendali adottate conformemente al d.lgs. 231/01.

Prima della presentazione definitiva dell'offerta la società richiederà al terzo contraente di dichiarare per iscritto di avere preso visione del codice etico e di conoscerne il contenuto.

2.3 Partecipazione a procedimenti giudiziari

In caso di partecipazione a procedimenti giudiziari, la società si impegna a partecipare al procedimento in modo corretto, secondo le disposizioni sia del codice etico che della normativa vigente.

I propri dipendenti, nonché i membri degli organi sociali si impegneranno a fornire il massimo supporto alle esigenze della giustizia evitando di porre in essere comportamenti che possano integrare fattispecie di reato.

3. Prevenzione dei reati societari

3.1 Comunicazioni sociali

La società si obbliga ad effettuare in modo corretto e secondo le norme vigenti le comunicazioni previste dalla legge. In particolare, è fatto divieto ai soggetti ad esse tenuti di ingannare i committenti, i soci, il personale esponendo fatti inveritieri, ovvero omettendo di esporre informazioni sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria, al fine di trarre in inganno costoro.

3.2 Collaborazione con società di revisione e gli organi di controllo

La società, ove dovesse instaurare rapporti con le società di revisione e gli organi di controllo (che svolgono attività di controllo/revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali od alle società di revisione), intende instaurare rapporti improntati alla lealtà, al rispetto della legge ed a garantire il corretto e completo svolgimento delle attività di controllo e revisione. In questa ottica, è vietato l'occultamento di documenti ovvero l'uso di idonei artifici per impedire, ostacolare, lo svolgimento di attività di controllo e revisione, anche attraverso illecite condotte da parte del responsabile della unità aziendale incaricata di fornire il supporto.

3.3 Restituzione dei conferimenti sociali.

Gli amministratori non possono restituire i conferimenti ai soci fuori dai casi espressamente previsti dalla legge, né liberare gli stessi dagli obblighi di eseguirli.

3.4 Operazioni sulle azioni o quote sociali o della controllante

Allo scopo di preservare l'integrità del patrimonio sociale e garantire il rispetto della normativa e di coloro che sono portatori di interessi nell'attività aziendale agli amministratori è fatto divieto di acquistare o sottoscrivere azioni o quote societarie oltre i casi e limiti indicati dalla legge.

3.5 Formazione del capitale, collaborazione con le Autorità di vigilanza e di regolazione.

Sono vietate pratiche di formazione fittizia del capitale sociale ovvero aumento dello stesso anche

mediante assegnazione di azioni, in misura superiore al capitale sociale, sottoscrizione reciproca di azioni, sopravvalutazione dei conferimenti in natura, dei crediti o del patrimonio aziendale in caso di trasformazione della società o di cessione di azienda.

La società è tesa ad instaurare rapporti collaborativi con tutte le Autorità di vigilanza e di regolazione cui essa è soggetta. In tale ottica è fatto obbligo al legale rappresentante ed a tutti i dipendenti da questo richiesti di collaborare con il personale delle autorità pubbliche predette, evitando di esporre fatti o dati in veritieri, ovvero occultando la loro conoscenza alle stesse.

4. Prevenzione dei delitti contro la personalità individuale

4.1 Divieto di uso di materiale pornografico

I dipendenti della società, nonché i membri degli organi sociali debbono astenersi dal commettere reati attinenti alla pornografia minorile, ivi compresa l'acquisizione di materiale attraverso Internet.

4.2 Divieto di iniziative volte alla effettuazione di iniziative turistiche

La società si impegna a evitare, per quanto nella propria possibilità, che propri elementi del personale, membri degli organi sociali, collaboratori anche esterni possano incorrere, nell'espletamento di viaggi aziendali, in iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile. Conseguentemente, è fatto divieto agli amministratori, nonché ai membri del personale e degli organi sociali di porre in essere direttamente iniziative illecite di cui sopra, ovvero di incoraggiarne l'esecuzione.

5. Organismo di Vigilanza e rispetto del codice etico.

L'Organismo di Vigilanza, al fine di garantire la piena efficacia nella propria azione e l'indipendenza da pressioni aziendali, è composto da un Consulente esperto esterno alla società e coadiuvato dal Responsabile Amministrativo della stessa.

La nomina spetta al Presidente o al Consiglio di Amministrazione. In esecuzione delle disposizioni del decreto legislativo 231/01, all'Organismo di Vigilanza sono assegnati i seguenti compiti:

- vigilare sulla osservanza delle presenti disposizioni;
- prendere in considerazione tutte le segnalazioni di eventuali illiceità che dovessero provenire da chiunque in merito alle prospettate situazioni descritte nel testo di legge;
- redigere relazioni annuali per il Consiglio di Amministrazione e per il Collegio Sindacale in cui esporre tutte le prospettate violazioni del codice etico.

5.1 Comunicazione e formazione

Il presente codice etico è reso conosciuto attraverso le modalità aziendali ritenute più idonee a tutti i dipendenti, ai membri degli organi di amministrazione, a quelli del Collegio Sindacale, ai collaboratori esterni, ai terzi con i quali la società entra in relazione di affari, ovvero con i quali partecipa a gare di appalto.

Copia del presente documento è anche affissa nella bacheca dedicata alle circolari interne e potrà essere inserito in allegato ai contratti stipulati fra la società e i terzi.

L'Organismo di Vigilanza, con il consenso del Consiglio di Amministrazione, potrà esporre in bacheca una relazione succinta sull'attività svolta al termine di ogni anno solare priva di riferimenti nominativi a soggetti nei cui confronti l'organismo abbia ritenuto di fare rapporto al Consiglio di Amministrazione.

Al fine di ottenere una effettiva formazione per prevenire la commissione di fatti di reato, l'Organismo di Vigilanza terrà dei seminari interni in giorni ed orari previamente comunicati a ciascun soggetto interessato dalla normativa di cui al decreto.

L'Organismo di Vigilanza ha il potere di verificare tutti i procedimenti aziendali avvalendosi del Responsabile Amministrativo. Nell'esercizio dell'attività ispettiva e di controllo l'organo di vigilanza potrà richiedere di visionare atti, documenti, informazioni, anche su supporto elettronico, necessarie all'espletamento della propria attività. Esso potrà, inoltre, procedere a richiedere informazioni orali a tutti i dipendenti di ogni ordine e grado della società, ivi compresi i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale. L'Organismo di Vigilanza sarà obbligato a mantenere il segreto sulle informazioni, documenti e dati raccolti, fatto salvo l'obbligo di comunicazione previsto dal codice di procedura penale, dalla normativa sulla tutela dei dati (privacy), da ogni altra disposizione di legge applicabile e dal presente codice etico.

5.2 Relazione annuale dell'Organismo di Vigilanza

L' Organismo di Vigilanza predispone annualmente una relazione per il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale contenente:

- la lista delle attività di comunicazione e formazione, la sintesi dei controlli aziendali effettuati;
- le violazioni accertate del codice etico;
- le eventuali situazioni di rischio cui l'Azienda potrebbe trovarsi a seguito del manifestarsi di condizioni operative a media probabilità di accadimento;
- le proposte di modifica e di rettifica del codice etico al fine di mantenerlo aggiornato ed efficace, nonché il piano di attività previste per l'annualità successiva;
- gli eventuali ostacoli incontrati nell'esercizio della propria attività di legge.