



## **CODICE ETICO**

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione  
di Vetagro S.p.A. in data 16-05-2022**

## Indice

Chi siamo

Il Codice Etico

1. Destinatari e ambito di applicazione .....	3
2. Principi generali .....	4
3. Rispetto e valorizzazione delle risorse umane .....	4
4. Gestione degli affari .....	5
4.1 Comportamenti da seguire .....	5
4.2 Rapporti con Clienti.....	6
4.3 Rapporti con Fornitori.....	7
4.4 Rapporti con i Partners .....	7
4.5 Rapporti con l'esterno .....	7
4.6 Concorrenza.....	8
4.7 Uso e tutela dei beni aziendali .....	9
5. Conflitto di interessi.....	10
6. Uso e divulgazione delle informazioni .....	10
7. Trasparenza nella contabilità e nella gestione societaria.....	11
8. Tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente.....	11
8.1 Proprietà intellettuale e sviluppo nuovi prodotti.....	13
9. Reclami e lamentele in merito a violazioni del Codice Etico .....	13
10. Sistema sanzionatorio .....	14

## **Chi siamo**

La Vetagro S.p.A. è specializzata nella produzione di nutrienti e additivi per l'alimentazione animale ed è impegnata a garantire, attraverso la ricerca scientifica, lo sviluppo tecnologico e l'attenzione alla qualità, il benessere animale.

Obiettivi sono pertanto la sicurezza alimentare, la salute dei consumatori, la riduzione dell'impatto ambientale.

## **Il Codice Etico**

Il Codice Etico è un documento ufficiale che contiene i principi di comportamento che ispirano l'attività e delle decisioni di Vetagro S.p.A. nel perseguimento dei suoi obiettivi.

Il Codice Etico costituisce, inoltre, parte integrante Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società adottato ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231, recante "disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n.300".

### **1. Destinatari e ambito di applicazione**

Il Codice Etico si applica a tutti coloro che operano a vario titolo per la Vetagro S.p.A., ovvero i componenti del Consiglio di Amministrazione, i Dipendenti, i Consulenti, i componenti degli organi di controllo, i collaboratori esterni, i fornitori, e chiunque intrattenga rapporti stabili o temporanei con la Vetagro S.p.A., di seguito tutti individuati come Destinatari.

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

In particolare, il management di Vetagro S.p.A. è tenuto ad applicare il Codice Etico in tutte le attività, progetti ed investimenti proposti e realizzati, ispirandosi ad esso anche nel fissare gli obiettivi d'impresa ed attuando le necessarie attività di informazione ai propri collaboratori.

Viene altresì diffuso tra tutti i soggetti terzi con i quali Vetagro S.p.A. intrattiene rapporti nel corso delle proprie attività di impresa, mediante la pubblicazione sul 'sito internet' [www.vetagro.com](http://www.vetagro.com).

La violazione del presente Codice può costituire inadempimento contrattuale e/o illecito disciplinare e, se del caso, può comportare il risarcimento dei danni eventualmente derivanti alla Società da tale violazione, in conformità alla vigente normativa ed ai contratti collettivi come di volta in volta applicabili.

Vetagro S.p.A. da parte sua si impegna a:

- favorire la massima diffusione e conoscenza del Codice Etico;
- svolgere tutte le necessarie verifiche in ordine ad ogni notizia inerente a possibili violazioni, applicando, in caso di accertamento delle stesse, adeguate sanzioni;
- assicurare che nessuno possa subire ritorsioni di qualunque genere per aver fornito,

in buona fede, notizie di possibili violazioni del Codice Etico, garantendo, comunque, il diritto alla riservatezza dell'identità del segnalante.

## 2. Principi generali

La Vetagro S.p.A. nello svolgimento della propria attività d'impresa fa riferimento a principi etici ricavabili da un patrimonio, consolidato nel tempo, di valori individuali e societari.

Tali valori, cui deve essere improntata la condotta di tutti coloro che, ai vari livelli di responsabilità, concorrono con i propri atti allo svolgimento della complessiva attività di Vetagro S.p.A., sono in primo luogo:

- **Legalità:** il rispetto della legge in tutti in paesi in cui la Società si trova ad operare;
- **Onestà e trasparenza:** l'integrità morale, l'onestà personale e la correttezza nei rapporti interni ed esterni, la trasparenza nei confronti degli azionisti, dei portatori di interessi correlati e del mercato;
- **Equità ed eguaglianza:** il rispetto delle persone e l'impegno a valorizzarne le capacità professionali senza distinzioni;
- **Conduzione degli affari:** garantire qualità e trasparenza del prodotto, nel pieno rispetto delle regole di mercato e dei requisiti di sicurezza alimentare;
- **Salute e ambiente:** la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, per dipendenti e terzi impegnati in azienda, nonché rispetto dell'ambiente e di tutte le norme, anche di tipo regolamentare locale, che lo regolano;
- **Integrità:** il rifiuto di ogni condotta che, pur finalizzata al raggiungimento di un risultato coerente con l'interesse di Vetagro S.p.A., presenti aspetti non compatibili con un modello organizzativo e gestionale caratterizzato dall'assoluto rispetto delle norme di legge e delle regole comportamentali e procedurali che vigono all'interno di Vetagro S.p.A.

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

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

## 3. Rispetto e valorizzazione delle risorse umane

Le risorse umane sono elemento indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo di ogni impresa. Vetagro S.p.A., pertanto, pone particolare attenzione alla valorizzazione, alla tutela ed allo sviluppo delle capacità e delle competenze di tutti i propri Dipendenti, affinché essi possano esprimere al massimo livello il proprio potenziale e la propria professionalità.

Vetagro S.p.A. offre a tutti i propri Dipendenti pari opportunità di lavoro, in funzione delle rispettive caratteristiche professionali e delle capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione. A tale scopo Vetagro S.p.A., nel rispetto di tutte le leggi, regolamenti e politiche aziendali in vigore e tramite le funzioni competenti, si impegna a:

- rispettare i diritti umani e le libertà fondamentali;
- non utilizzare il lavoro forzato o eseguito in condizioni di schiavitù;
- garantire che i giovani lavoratori di età inferiore ai 18 anni non vengano impiegati in lavoro notturno o in lavori pericolosi;
- non utilizzare lavoratori privi di permesso di soggiorno;
- non selezionare fornitori che non garantiscono le medesime forme di tutela di cui sopra;
- selezionare, assumere, retribuire, formare e valutare i Dipendenti in base a criteri di merito, di competenza e professionalità, secondo quanto previsto dagli obblighi di legge e dal CCNL applicabile, senza alcuna discriminazione politica, sindacale, religiosa, razziale, di lingua e di sesso;
- assicurare un ambiente di lavoro inclusivo in cui i rapporti tra colleghi siano improntati alla lealtà, correttezza, collaborazione, rispetto reciproco e fiducia;
- offrire condizioni di lavoro adeguate dal punto di vista della sicurezza e della salute e igienico-sanitario, nonché rispettose della personalità morale di tutti, in modo tale da favorire rapporti interpersonali liberi da pregiudizi;
- intervenire in caso di atteggiamenti non conformi ai principi sopra esposti;
- combattere, in particolare, qualsiasi forma di intimidazione, ostilità, isolamento, indebita interferenza o condizionamento, molestia sessuale.

Ogni responsabile di funzione è tenuto a coinvolgere i propri collaboratori nello svolgimento del lavoro e nel raggiungimento degli obiettivi assegnati; a loro volta questi ultimi dovranno partecipare con spirito di collaborazione e di iniziativa, concorrendo fattivamente all'attuazione delle attività stabilite.

La formazione è lo strumento con cui Vetagro S.p.A. ha da sempre provveduto a valorizzare le professionalità presenti in azienda, attraverso programmi di crescita e di sviluppo.

## **4. Gestione degli affari**

### **4.1 Comportamenti da seguire**

Il comportamento dei Dipendenti nel perseguimento degli obiettivi e nella conclusione di ogni operazione deve essere ispirato ai principi di onestà, trasparenza, lealtà, integrità e correttezza, nel rispetto delle politiche aziendali, nonché delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui Vetagro S.p.A. opera.

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

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

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

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

- non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti;
- non poter essere interpretati come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio;
- non influenzare l'autonomia decisionale, l'indipendenza di giudizio e l'imparzialità della controparte. Anche nei Paesi dove è costume offrire regalie a Clienti o ad altri soggetti, in segno di cortesia, esse devono essere di natura appropriata e non contrastare con le disposizioni di legge. Non devono, comunque, essere tali da interpretarsi come richiesta di favori in contropartita.

Coloro che ricevono regalie, omaggi o benefici non consentiti, sono tenuti a darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza che, secondo le procedure stabilite, ne valuta l'appropriatezza e provvede a far conoscere al terzo l'orientamento della Società in materia. Le norme del Codice Etico, relativamente a regalie, omaggi e benefici, oltre ad applicarsi, senza eccezione alcuna, agli Amministratori e ai Dipendenti, devono essere osservate anche da tutti coloro che cooperano per il conseguimento degli obiettivi di Vetagro S.p.A.

Gli Azionisti, i Clienti, i Fornitori e tutti coloro che, a vario titolo, entrano in contatto con la Società, contribuiranno, quindi, al consolidamento di un'immagine aziendale fedele ai valori di trasparenza, correttezza e lealtà.

I Dipendenti non possono iniziare o proseguire alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a tali principi; ugualmente non devono, anche al di fuori dell'attività aziendale, porre in essere comportamenti e operazioni che possano essere in conflitto di interesse e/o in concorrenza con quelle di Vetagro S.p.A., o che possano interferire con la propria capacità di prendere decisioni in modo imparziale nello svolgimento delle proprie mansioni. Infine, sono tenuti ad evitare le situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interesse e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente, direttamente o tramite terzi, di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Ad esempio devono essere evitati:

- l'uso improprio di informazioni riservate, acquisite in funzione dell'incarico ricoperto, in modo tale da ottenerne un vantaggio economico per sé stessi o per propri familiari;
- l'accettazione, per sé e per i propri familiari, di donazioni in denaro o in natura, o altri favori da parte di soggetti che sono o che vogliono entrare in rapporti di affari con Vetagro S.p.A., qualora tali omaggi non siano di modico valore od utilità e non siano ascrivibili a normali e corretti rapporti di cortesia; al di fuori di tali casi, ognuno dovrà informare i propri superiori e rifiutare.

## **4.2 Rapporti con Clienti**

Nei rapporti con i Clienti, i Dipendenti devono:

- seguire scrupolosamente le procedure interne previste;
- operare con cortesia, efficienza, nel rispetto di quanto previsto nei contratti ed offrendo esclusivamente prodotti o servizi del migliore standard qualitativo previsto da Vetagro S.p.A.;

- fornire ai Clienti informazioni accurate, complete, chiare e veritiere circa i prodotti o servizi offerti, tali da permettere alla controparte una scelta consapevole;
- non diffondere comunicazioni che in qualunque modo possano risultare ingannevoli.

Il comportamento di Vetagro S.p.A. nei confronti della clientela è improntato ai principi di disponibilità, professionalità, cortesia; obiettivo di Vetagro S.p.A. è la completa soddisfazione dei Clienti, ai suggerimenti e reclami dei quali pone particolare riguardo ed attenzione.

### **4.3 Rapporti con Fornitori**

Nei rapporti con i Fornitori, i Dipendenti devono:

- seguire scrupolosamente le procedure interne previste per la selezione, qualificazione, scelta ed aggiudicazione delle forniture ed accettazione dei prodotti o delle prestazioni, documentando in modo chiaro e trasparente i criteri di valutazione, in modo da assicurare il massimo vantaggio competitivo per Vetagro S.p.A. e la garanzia del rispetto del miglior livello qualitativo dei prodotti offerti a Vetagro S.p.A.;
- non escludere arbitrariamente da gare o in genere da richieste di forniture potenziali Fornitori in possesso dei requisiti richiesti da gare o altre forniture;
- pretendere il rispetto e rispettare le condizioni contrattualmente previste;
- evitare il ricorso a Fornitori con i quali abbiano rapporti di parentela o di affinità;
- adottare tutte le possibili cautele atte ad evitare il ricorso a Fornitori che non siano a loro volta ispirati ai principi etici di Vetagro S.p.A.

### **4.4 Rapporti con i Partners**

Quando si partecipa ad iniziative congiuntamente ad altri soggetti, sia tramite la costituzione di joint venture insieme a uno o più Partners, sia mediante l'acquisizione di partecipazioni in società ove sono presenti altri soci, i destinatari del presente Codice Etico devono:

- instaurare rapporti solo con Partners o altri soci che godano di una reputazione commercialmente affidabile, che si ispirino ai principi etici comparabili a quelli di Vetagro S.p.A. ed operino in linea con il Codice Etico;
- assicurare la trasparenza degli accordi ed evitare la sottoscrizione di patti o accordi segreti contrari alla legge;
- segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza qualsiasi comportamento da parte della società partecipata, della joint venture, di un partner o di un socio che appaia in contrasto con il Codice Etico.

### **4.5 Rapporti con l'esterno**

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

In particolare, i rapporti con la Pubblica Amministrazione sono gestiti dalle funzioni aziendali che ne hanno la responsabilità o che siano a ciò state delegate o incaricate.

Vetagro S.p.A. garantisce piena e scrupolosa osservanza delle regole antitrust e di quelle delle *Authorities* regolatrici del mercato.

Inoltre, Vetagro S.p.A. non nega, non nasconde o non ritarda alcuna informazione richiesta da tali Organismi e collabora attivamente nel corso delle operazioni istruttorie. Per quanto riguarda gli omaggi o altri atti di cortesia in pendenza delle trattative, si veda quanto specificato nel punto 4.1.

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

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

I Dipendenti, analogamente, non devono effettuare o promettere donazioni a carica o nell'interesse dell'Azienda.

I rapporti con i *mass media* sono tenuti esclusivamente dalle funzioni aziendali a ciò delegate, anche a garanzia di omogeneità della comunicazione.

I Dipendenti prestano alle funzioni aziendali, delegate ai rapporti con i *mass media*, la necessaria collaborazione affinché esse possano fornire informazioni veritiere, accurate e trasparenti verso l'esterno. A loro volta le funzioni aziendali deputate ai rapporti con i *mass media* non devono:

- fornire, o impegnarsi a fornire, informazioni che non siano state concordate ed approvate al necessario livello di responsabilità con le funzioni di linea direttamente coinvolte o competenti;
- influenzare l'attività professionale dei *mass media*, offrendo o promettendo loro pagamenti, regali od altri vantaggi.

I Dipendenti chiamati a fornire o illustrare all'esterno notizie riguardanti obiettivi, attività, risultati e punti di vista dell'Azienda, dovranno ottenere la preventiva autorizzazione dal vertice della struttura organizzativa di appartenenza circa i contenuti/opinioni da comunicare e concordarli con la funzione aziendale preposta ai rapporti con i *mass media*.

#### **4.6 Concorrenza**

Ciascun destinatario del presente Codice è tenuto a rispettare la normativa in materia di leale concorrenza ed *antitrust*.

L'articolo 81 del trattato CE sancisce che “*sono incompatibili con il mercato comune e vietati tutti gli accordi tra imprese, tutte le decisioni di associazioni di imprese e tutte le pratiche concordate che possano pregiudicare il commercio tra Stati membri e che abbiano per oggetto e per effetto di impedire, restringere o falsare il gioco della concorrenza all'interno del mercato comune [...]*”.

Inoltre, nel caso in cui l'abuso o la pratica concordata pregiudichino la libera concorrenza all'interno dello Stato Italiano, tale accordo è punibile anche secondo la legge Antitrust Italiana e, in particolare, dall'articolo 2.

Al fine di non violare la normativa a tutela della concorrenza, Vetagro S.p.A. opera esclusivamente in base alle proprie scelte strategiche e commerciali, definendo la propria politica in modo autonomo ed indipendente da quella dei concorrenti.



In particolare, è vietato:

- instaurare rapporti con i concorrenti di Vetagro S.p.A. per raggiungere intese su prezzi di acquisto o vendita, su quantitativi o su altre condizioni contrattuali;
- stipulare accordi o intese anche verbali di non concorrenza con concorrenti di Vetagro S.p.A.;
- impedire o limitare la produzione, gli sbocchi o gli accessi al mercato, gli investimenti, lo sviluppo tecnico o il progresso tecnologico;
- ripartire i mercati o le fonti di approvvigionamento, anche attraverso accordi per la partecipazione a gare d'appalto;
- applicare, nei rapporti commerciali con altri contraenti, condizioni oggettivamente diverse per prestazioni equivalenti, così da determinare per essi ingiustificati svantaggi nella concorrenza;
- subordinare la conclusione di contratti all'accettazione da parte degli altri contraenti di prestazioni supplementari che, per loro natura o secondo gli usi commerciali, non abbiano alcun rapporto con l'oggetto dei contratti stessi.

Al fine di prevenire violazioni della suddetta normativa, i Dipendenti hanno l'obbligo di segnalare al proprio superiore gerarchico eventuali comportamenti in contrasto con i divieti sopra elencati.

La vendita dei prodotti di Vetagro S.p.a. deve avvenire unicamente sulla base dei loro meriti e dei vantaggi che offrono. Il presente Codice Etico non consente di denigrare in modo falso la concorrenza o i suoi prodotti e servizi.

In questo senso, la Vetagro S.p.A. è impegnata in modo incessante a garantire la qualità e la sicurezza dei suoi prodotti, nel rispetto più assoluto delle norme e dei regolamenti a tutela della genuinità degli alimenti e contro le frodi di settore.

La Società riconosce che la concorrenza è un elemento fondamentale per lo sviluppo e il progresso economico e sociale del Paese. A tal fine, nello svolgimento della propria attività, vigila affinché siano rispettate le condizioni generali per la libertà d'impresa, consentendo agli operatori economici di poter accedere al mercato e di competere con pari opportunità. Tutela inoltre i propri Clienti, favorendo il contenimento dei prezzi e i miglioramenti della qualità dei servizi, che derivano dal libero gioco della concorrenza.

La Società non nega, nasconde o ritarda alcuna informazione richiesta dall'Autorità Antitrust e dagli organi di regolazione nelle loro funzioni ispettive e collabora attivamente nel corso delle procedure istruttorie.

#### **4.7 Uso e tutela dei beni aziendali**

Tutti i Dipendenti ed i collaboratori devono ricordare che i beni aziendali materiali ed immateriali messi a loro disposizione da Vetagro S.p.A. sono da utilizzare:

- con il massimo scrupolo ed in modo proprio, anche al fine di evitare danni a cose o a persone;
- evitando, per quanto possibile, sprechi, manomissioni od impieghi che possano comprometterne lo stato di efficienza o accelerarne il normale deterioramento;
- esclusivamente per scopi connessi e strumentali all'esercizio dell'attività lavorativa;

- evitando assolutamente - salvo quanto previsto da normative specifiche - l'utilizzo o la cessione dei beni stessi da parte di terzi o a terzi, anche temporaneamente. Tutti i Dipendenti ed i collaboratori sono responsabili dell'utilizzo e della custodia dei beni concessi loro dall'Azienda.

## **5. Conflitto di interessi**

I Destinatari, nell'espletamento delle proprie funzioni, evitano situazioni di conflitti d'interesse.

A titolo esemplificativo, conflitti di interesse possono essere determinati dalle seguenti situazioni:

- assunzione di cariche sociali o svolgimento di attività lavorative di qualsiasi tipo presso clienti o fornitori;
- assunzione di interessi economici e finanziari in attività di Fornitori o Clienti (quale, a titolo esemplificativo, assunzione di partecipazioni, dirette o indirette, al capitale sociale di tali soggetti).

Ogni situazione potenzialmente idonea a generare un conflitto di interessi, o comunque a pregiudicare la capacità di assumere decisioni nel migliore interesse di Vetagro S.p.A., deve essere immediatamente comunicata dal soggetto al proprio superiore gerarchico, ovvero dal superiore gerarchico all'Organismo di Vigilanza e determina, per il soggetto in questione, l'obbligo di astenersi dal compiere atti connessi o relativi a tale situazione.

E' fatta salva la disciplina in materia di conflitti di interesse dei membri degli organi di amministrazione e controllo ai sensi di legge.

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

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

Conseguentemente, nella gestione delle informazioni, i Dipendenti devono:

- conservare scrupolosamente e con il massimo riserbo tutte le informazioni aziendali di qualunque tipologia apprese nell'esercizio delle proprie funzioni (dati personali dei Dipendenti, dati di natura organizzativa, dati attinenti a negoziazioni, operazioni finanziarie, know how, brevetti, formule chimiche, piani, strategie ed analisi di mercato);
- richiedere il consenso al trattamento dei dati personali, per le finalità comunicate.

In relazione alle informazioni in genere, i Dipendenti devono:

- evitare un uso improprio o strumentale di quelle riservate in proprio possesso, né utilizzarle a proprio vantaggio e/o di quello dei familiari, dei conoscenti e dei terzi in genere;
- proteggerle dall'accesso di terzi non autorizzati, impedirne la diffusione;
- non ricercare, o cercare di ottenere da altri, quelle non attinenti la propria sfera di

competenza o funzione;

- classificarle ed organizzarle in modo che sia possibile, per i soggetti autorizzati, accedervi in maniera agevole e traendone un quadro completo.

Ai Dipendenti non espressamente autorizzati, nelle forme e nei termini previsti dalla normativa vigente in materia di *privacy*, è vietato conoscere, registrare, trattare e divulgare i dati personali di altri Dipendenti o di terzi.

## **7. Trasparenza nella contabilità e nella gestione societaria**

Nella tenuta della documentazione e nelle registrazioni contabili devono essere rispettati i principi della verità, correttezza, chiarezza e completezza dell'informazione. Conseguentemente, i Dipendenti devono:

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

Trasparenza e correttezza nella gestione della contabilità significano anche utilizzo delle risorse economico-finanziarie della Società nel rispetto della normativa civile e fiscale, delle procedure interne e dei poteri di spesa conferiti.

In particolare, pagamenti e incassi sono registrati e imputati alle prestazioni cui si riferiscono.

L'accurata verifica di clienti, fornitori, partners commerciali, consulente, collaboratori ed altri soggetti terzi con i quali si intrattengono rapporti è finalizzata ad impedire l'insorgere di rischi anche solo potenziali di riciclaggio.

I Dipendenti di Vetagro S.p.A., che venissero a conoscenza diretta di omissioni, falsificazioni o trascuratezze riguardanti la contabilità o la documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire i fatti ai propri superiori gerarchici e all'Organismo di Vigilanza.

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

Vetagro S.p.A. è convinta che la piena compatibilità delle proprie attività con il territorio e

con l'ambiente circostante è condizione primaria sia per l'accettabilità dei suoi impianti e del suo impegno operativo, sia per il raggiungimento dei suoi obiettivi di sviluppo.

Vetagro S.p.A. è pertanto costantemente impegnata affinché l'operatività delle diverse realtà aziendali si svolga nel totale rispetto della salute, della sicurezza dei Dipendenti e dei terzi, nonché dell'ambiente, inteso nel senso più ampio. In particolare, anche grazie al contributo attivo dei Dipendenti, Vetagro S.p.A.:

- promuove ed attua ogni ragionevole iniziativa finalizzata a minimizzare i rischi e a rimuovere le cause che possano mettere a repentaglio la sicurezza e la salute dei Dipendenti, nonché di coloro che sono presenti nel territorio ove sono situate le proprie realtà operative;
- assicura un'attenzione ed un impegno continuo per migliorare la propria performance in campo ambientale attraverso la riduzione delle emissioni nell'aria, nell'acqua e nel suolo ed un utilizzo responsabile e consapevole delle risorse naturali;
- valuta in anticipo gli impatti ambientali di tutte le nuove attività, processi e prodotti;
- sviluppa un rapporto di costruttiva collaborazione, improntata alla massima trasparenza e fiducia, sia al proprio interno che con la collettività esterna e le Istituzioni nella gestione delle problematiche della Salute, della Sicurezza e dell'Ambiente;
- mantiene elevati indici di sicurezza e di tutela dell'ambiente, attraverso l'implementazione di sistemi efficaci di gestione;
- sviluppa una continua opera di informazione, sensibilizzazione e formazione mirata, nella consapevolezza che per il raggiungimento degli obiettivi sopra riportati sia determinante il contributo attivo di tutti i propri Dipendenti.

Sempre in coerenza con i principi sopra esposti, Vetagro S.p.A. ha imposto il divieto del fumo in tutti i luoghi di lavoro al chiuso.

A conferma della grande importanza che Vetagro S.p.A. riconosce ai valori della tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente, la valutazione delle prestazioni individuali dei Dipendenti tiene conto del fatto che i comportamenti tenuti dagli stessi siano o meno coerenti con le linee politiche aziendali, ed in particolare con quanto sopra esposto.

Tiene altresì in gran conto l'adesione della condotta tenuta dai lavoratori nell'espletamento delle mansioni loro attribuite all'art. 20 del d.lgs. n. 81 del 2008, e l'eventuale ravvisabilità delle condotte previste e punite dall'art. 59.

Dal canto suo, in ottemperanza alle prescrizioni di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 81 del 2008, Vetagro S.p.A. adotta un Modello di Organizzazione che assicura un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;

- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Gli adempimenti per il raggiungimento delle finalità sopra indicate potranno, se del caso, essere affidati a professionisti od organizzazioni esterne, scelti tra i soggetti forniti di idonea specializzazione ed abilitazione.

### **8.1 Proprietà intellettuale e sviluppo nuovi prodotti**

La tutela della proprietà intellettuale della Società, compresi brevetti, segreti industriali, marchi, segni distintivi, conoscenze tecniche e scientifiche, *know how* e competenze acquisite nel corso delle attività aziendali, è fondamentale per conservare il vantaggio competitivo di Vetagro S.p.A.

I Dipendenti sono tenuti a definire, tutelare, mantenere e difendere i diritti della Società in tutti gli ambiti di proprietà intellettuale e commercialmente rilevanti e ad esercitare tali diritti in modo responsabile.

Oltre a proteggere i diritti di proprietà intellettuale di Vetagro S.p.A., vanno rispettati anche i diritti di proprietà intellettuale degli altri soggetti.

### **9. Reclami e lamentele in merito a violazioni del Codice Etico**

Nel rispetto dei principi del presente Codice Etico, Vetagro S.p.A. si impegna a gestire lamentele e reclami provenienti dall'interno dell'azienda o dalle Parti Interessate.

È possibile utilizzare il Sistema di Segnalazione per esprimere dubbi su potenziali azioni non in linea con i nostri valori e la nostra etica aziendale, e che possono avere effetto sulla nostra azienda o sulla vita o salute di una persona.

Tali segnalazioni possono essere rese spontaneamente indentificandosi oppure in forma riservata e anonima. Nel primo caso, l'interessato può segnalare una violazione effettiva o potenziale, anche relativa all'ambiente di lavoro (ad esempio episodi di molestie e discriminazione) rivolgendosi al suo responsabile di area o all'Ufficio Amministrazione del Personale o a un membro dell'OdV. Nel secondo caso, per garantire che la segnalazione rimanga anonima e riservata (ad esempio se riguardante il comportamento di un proprio responsabile di area), è possibile utilizzare i seguenti canali di comunicazione:

- Modulo di contatto disponibile al seguente link:
- <https://report.whistleb.com/it/vetagro>,
- Indirizzo mail dedicato ([odv@vetagro.com](mailto:odv@vetagro.com)),

e saranno registrate unicamente le informazioni indispensabili, compatibilmente con l'esigenza di condurre un'indagine adeguata.

Quando l'interessato si rivolge al proprio Responsabile di area o all'Ufficio Amministrazione del Personale o a un membro dell'OdV o utilizza i canali di comunicazione dedicati:

- la sua domanda o segnalazione o il suo reclamo vengono presi in seria considerazione;
- vengono raccolte informazioni in risposta alle sue domande o perplessità;
- la sua domanda, segnalazione o reclamo viene inoltrata all'opportuno responsabile aziendale, che vi darà seguito;
- viene mantenuto uno stretto riserbo, nella massima misura possibile e compatibilmente con l'esigenza di condurre un esame adeguato;
- i reclami e le segnalazioni possono riguardare questioni di contabilità, controlli interni sulla contabilità o frode;
- l'interessato è tenuto a collaborare alle indagini relative a violazioni o reclami effettivi o presunti, e deve essere sempre sincero e pronto a fornire informazioni nel corso di queste indagini; e
- verranno adottate misure correttive e disciplinari tempestive e opportune, come e quando necessario.

Vetagro S.p.A. non adotta nei confronti dell'interessato provvedimenti di licenziamento, passaggio a una mansione inferiore o sospensione, qualora l'interessato fornisca informazioni o collabori a un'indagine riguardante comportamenti che siano ritenuti ragionevolmente contrari all'etica o costituire una violazione della legge, di questo Codice Etico o di altre procedure aziendali.

## **10. Sistema sanzionatorio**

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

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

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

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

Pertanto, in caso di accertate violazioni, Vetagro S.p.A. interviene applicando le misure previste dal sistema sanzionatorio applicato in azienda.

Per quanto concerne i soggetti esterni (es. consulenti), la violazione delle norme del Codice Etico può comportare, nelle ipotesi di maggiore gravità, la risoluzione del rapporto contrattuale.