

Luca Gregoli Group si propone di lavorare nel rispetto dei principi di **lealtà, legalità e correttezza**, principi su cui si basano il successo e la crescita delle società appartenenti al Gruppo.

Nel perseguire questo obiettivo, nel gennaio del 2017, il Gruppo ha approvato il Codice Etico sul quale fonda il suo operare.

Il Codice vuole essere l'indirizzo di comportamento dell'azienda, la cui osservanza è imprescindibile e di primaria importanza per il corretto funzionamento, l'affidabilità, la reputazione, l'immagine del Gruppo e la soddisfazione del cliente. Tali fattori costituiscono i fondamenti per lo sviluppo attuale e futuro delle imprese appartenenti al Gruppo e per la prevenzione dei reati.

Gli impegni descritti nel Codice si rivolgono a tutti coloro che si interfacciano con Luca Gregoli Group: clienti, collaboratori, consulenti, fornitori, concorrenti e azionisti, tutti in egual misura chiamati a tutelare e rispettare l'immagine e l'integrità del Gruppo.

1. Principi di comportamento per l'organizzazione

I principi di seguito elencati sono ritenuti fondamentali, per cui il Gruppo si impegna a rispettarli nei confronti di chiunque. D'altra parte, il Gruppo pretende che tali principi vengano rispettati da tutti i soggetti, interni ed esterni, che intrattengono rapporti di qualsiasi natura con lo stesso.

Rispetto di leggi e regolamenti

Il Gruppo opera nel rispetto della legge e si adopera affinché tutto il personale agisca in tale senso: le persone devono tenere un comportamento conforme alla legge, quali che siano il contesto e le attività svolte. Tale impegno deve valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la società.

Integrità di comportamento

Il Gruppo si impegna a fornire servizi di qualità e a competere sul mercato secondo principi di equa e libera concorrenza e trasparenza, mantenendo rapporti corretti con le istituzioni pubbliche, governative ed amministrative, con la cittadinanza e con le imprese terze.

Discriminazione

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi *stakeholders* (scelta dei clienti, rapporti con i possessori del capitale, gestione del personale e organizzazione del lavoro, selezione e gestione dei fornitori, rapporti con la comunità circostante e con le istituzioni che la rappresentano), il Gruppo evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche ed alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

Il medesimo criterio viene adottato anche nei rapporti con il personale così come nelle fasi di selezione e assunzione.

Valorizzazione delle risorse umane

Il Gruppo riconosce che le risorse umane costituiscono un fattore di fondamentale importanza per il proprio sviluppo, per cui garantisce un ambiente di lavoro sicuro, tale da agevolare l'assolvimento del lavoro e valorizzare le attitudini professionali di ciascuno. L'ambiente di lavoro, ispirato al rispetto, alla correttezza ed alla collaborazione, deve permettere il coinvolgimento e la responsabilizzazione delle persone, con riguardo agli specifici obiettivi da raggiungere e alle modalità per perseguirli.

La gestione delle risorse umane è fondata sul rispetto della personalità e professionalità di ciascuna persona, garantendone dignità e rispetto.

Il Gruppo rifiuta ogni forma di lavoro coatto, o svolto da persone che hanno l'età minima consentita per svolgere l'attività, e non tollera violazioni dei diritti umani.

Equità dell'autorità

Nelle relazioni con vincolo gerarchico, il Gruppo si impegna a fare in modo da evitare ogni forma di abuso.

Il Gruppo impedirà abusi di posizione dominante.

I valori di cui sopra devono essere in ogni caso salvaguardati anche nelle scelte in merito all'organizzazione del lavoro.

Tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente

Il Gruppo intende condurre la sua attività in maniera corretta dal punto di vista ambientale. Ha cura inoltre di diffondere informazioni corrette e veritiere riguardanti la propria attività.

Divieto di porre in essere comportamenti non etici

Non è considerato etico e favorisce l'assunzione di atteggiamenti ostili nei confronti del Gruppo il comportamenti di chiunque, singolo o organizzazione, cerchi di appropriarsi dei benefici della collaborazione altrui, sfruttando posizioni di forza.

Correttezza in ambito contrattuale

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti: il Gruppo si impegna a non sfruttare condizioni di ignoranza o di incapacità delle proprie controparti.

Si deve inoltre evitare che, nei rapporti in essere, chiunque operi in nome e per conto del Gruppo cerchi di approfittare di lacune contrattuali o di eventi imprevisti per rinegoziare il contratto, al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nella quale l'interlocutore si sia venuto a trovare.

Tutela della concorrenza

Il Gruppo intende tutelare il valore della concorrenza leale, astenendosi da comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione. Pertanto, tutti i soggetti che a vario titolo operano con il Gruppo non potranno partecipare ad accordi in contrasto con le regole che disciplinano la libera concorrenza tra imprese.

Valorizzazione dell'investimento della Società

Il Gruppo si adopera affinché i risultati, anche economico/finanziari, siano tali da valorizzare l'investimento del possessore del capitale.

Trasparenza e completezza dell'informazione

Il Gruppo è tenuto a fornire informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con l'azienda, gli *stakeholders* siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti.

In particolare, nella formulazione di eventuali contratti, il Gruppo deve aver cura di specificare le relative clausole in modo chiaro e comprensibile.

Protezione dei dati personali

Il Gruppo raccoglie e tratta dati personali di clienti, possessori del capitale, collaboratori, dipendenti e altri soggetti, persone sia fisiche che giuridiche, come anche dati sensibili come lo stato di salute o le scelte sindacali.

Il Gruppo si impegna a trattare tali dati nei limiti e in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di privacy, con specifico riferimento al Dlgs 196/2003 (“Codice della privacy”) e allegati relativi, nonché le prescrizioni del garante per la protezione dei dati personali. Il personale del Gruppo che si trova, nell’ambito delle mansioni lavorative, a trattare dati sensibili e non, deve procedere sempre nel rispetto della suddetta normativa e delle istruzioni operative impartite.

Controllo dell’attività lavorativa

Il Gruppo può adottare procedure di controllo e verifica delle attività lavorative, per ragioni di sicurezza o di organizzazione.

Tali controlli, sia meramente “difensivi” che organizzativi, devono rispettare le disposizioni legislative in materia e non devono travalicare limiti di ragionevolezza, in relazione ai risultati a cui tendono.

Trattamento delle informazioni

Le informazioni in merito alle controparti sono trattate dal Gruppo nel rispetto della riservatezza degli interessati.

2. Principi di comportamento cui deve attenersi il personale

Le persone (amministratori, dipendenti e collaboratori) che hanno a che fare con il Gruppo devono attenersi ai principi seguenti:

Professionalità

Ciascuna persona svolge la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti ed il proprio tempo a disposizione e assumendosi le responsabilità connesse agli adempimenti.

Lealtà e onestà

Le persone devono essere leali nei confronti della società.

Nell’ambito della loro attività lavorativa, le persone sono tenute a conoscere e a rispettare con diligenza il modello organizzativo e le leggi vigenti. In nessun caso il perseguimento dell’interesse del Gruppo può giustificare una condotta non onesta o non rispettosa delle normative.

Correttezza

Le persone non utilizzano a fini personali – se non nei limiti autorizzati – informazioni, beni e attrezzature, di cui dispongono nello svolgimento della funzione o degli incarichi loro assegnati. Ciascuna persona non accetta né fa, per sé o per altri, pressioni, raccomandazioni o segnalazioni, che possano recare pregiudizio al Gruppo o indebiti vantaggi per sé, al Gruppo o a terzi; ciascuna persona respinge e non fa promesse di indebite offerte di denaro o di altri benefici.

Riservatezza

Le persone assicurano la massima riservatezza relativamente a notizie e informazioni costituenti il patrimonio aziendale o inerenti l’attività delle società appartenenti al Gruppo, nel rispetto delle disposizioni di legge, dei regolamenti vigenti e delle procedure interne.

Inoltre, le persone sono tenute a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l’esercizio della loro attività.

Conflitti di interesse

Le persone informano puntualmente i propri superiori o referenti, delle situazioni o attività nelle quali vi potrebbe essere un interesse in conflitto con quello del Gruppo, diretto o indiretto, e in ogni altro caso in cui ricorrano ragioni rilevanti di convenienza.

Le persone rispettano le decisioni assunte dal Gruppo.