



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

**AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001**

**LUCKY RED SRL**

**CODICE ETICO**

## INDICE

Lettera dell’Amministratore.....	4
Premessa .....	5
Parte Prima.....	7
Principi generali.....	7
1.    Ambito di applicazione ed aggiornamento .....	7
2.    Principi di comportamento .....	7
3.    Attività aziendali e gestione delle risorse finanziarie.....	8
4.    Conflitto di interessi.....	8
5.    Riservatezza .....	8
6.    Concorrenza leale.....	9
7.    Qualità dell’organizzazione e gestione aziendale .....	9
8.    Modello Organizzativo e disciplina applicabile.....	9
Parte Seconda.....	10
Canoni di Comportamento e rapporti con gli Stakeholder .....	10
9.    Rapporti con i soci .....	10
10.   Assemblea .....	10
11.   Organo Amministrativo .....	10
12.   Rapporti con dipendenti e collaboratori .....	11
13.   Aggiornamento e formazione delle risorse umane.....	11
14.   Tutela delle risorse umane .....	11
15.   Garanzia dei diritti di tutti i dipendenti .....	12
16.   Trattamento dei dati personali di dipendenti e collaboratori.....	12
17.   Principi di comportamento dei dipendenti e dei collaboratori nei rapporti con la Società .....	12
18.   Utilizzo di beni, mezzi e risorse aziendali.....	13
19.   Rapporti con i terzi.....	13
20.   Selezione e rapporti con fornitori e con le imprese raggruppate o consorziate. ....	14
21.   Rapporti con i committenti.....	14
22.   Rapporti con consulenti, mediatori ed intermediari .....	14
23.   Rapporti con le Autorità pubbliche di Vigilanza e con Organi Istituzionali.....	15
24.   Rapporti con Partiti politici, Organizzazioni Sindacali ed Associazioni .....	15

25.	Contributi e Sponsorizzazioni. Rapporti con la stampa e i mass-media .....	16
26.	Rapporti con la Pubblica Amministrazione .....	16
Parte Terza .....		18
Strumenti di applicazione del Codice Etico .....		18
27.	Sistema di controllo interno .....	18
28.	Diffusione e conoscenza del Codice Etico .....	19
29.	Bilancio e altre comunicazioni sociali .....	19
30.	Utili, riserve, operazioni di carattere straordinario ed aventi ad oggetto strumenti finanziari.....	19
31.	Antiriciclaggio.....	20
32.	Segnalazione delle violazioni.....	20
33.	Sanzioni.....	21
34.	Impiegati e Quadri.....	21
35.	Dirigenti .....	22
36.	Collaboratori .....	22
37.	Amministratori .....	22
38.	Adozione .....	22

### **Lettera dell'Amministratore**

*Nei moderni contesti aziendali, il Codice Etico esprime le linee guida di condotta che devono ispirare i comportamenti dei soggetti cui esso si rivolge e dovrebbe rappresentare un documento di riconoscimento di un'organizzazione nonché il principale mezzo di diffusione della cultura dell'etica all'interno di essa.*

*Per noi di Lucky Red il Codice Etico è molto di più.*

*Esso rappresenta la formalizzazione e il consolidamento di uno stile di vita fatto di valori sani, forti e sinceri che sono gli stessi che da sempre ispirano il comportamento di tutti noi.*

*Ho personalmente espresso la volontà di riunire tali valori in un documento affinché essi possano essere resi in forma organizzata, strutturata e chiara, attraverso una piccola guida cui tutti possano fare riferimento.*

*Coloro che, professionalmente, sono nati in Lucky Red troveranno nel Codice Etico espressioni che contraddistinguono da sempre l'essenza del loro lavoro.*

*Tutti quelli che, invece, si apprestano per la prima volta a rapportarsi con Lucky Red, troveranno una semplice ma efficace enunciazione dei principi cui quotidianamente dovranno ispirarsi fino a che essi stessi non diventeranno parte integrante della loro natura.*

*Sono certo che tale spirito sarà da tutti recepito e costituirà un caposaldo per proseguire incessantemente in una sana crescita.*

*Andrea Occhipinti*

## **Premessa**

La Lucky Red srl (d'ora in avanti anche "Lucky Red" o "Società") è una Società di distribuzione cinematografica indipendente italiana, fondata nel 1987 da Andrea Occhipinti.

La Società, nel corso degli anni, ha orientato le sue scelte strategiche puntando molto sulla qualità del prodotto ottenendo innumerevoli riconoscimenti internazionali, tra i quali, nell'ambito del cinema d'autore, il Leone d'Oro a Venezia, l'Orso d'Oro a Berlino, la Palma d'Oro nonché prestigiose vittorie agli Oscar.

Oltre al cinema d'autore, la Lucky Red ha distribuito anche altri titoli diversi nel genere: dal documentario all'animazione, dal cinema indipendente americano a produzioni americane più mainstream.

Nel 1996 la Lucky Red ha iniziato ad occuparsi anche del settore home video; attualmente la Società vanta una library che conta attualmente oltre 300 film che Lucky Red ha acquisito solo per il mercato home video.

La Società è inoltre impegnata anche in ambito produttivo, in Italia e all'estero con molti film prodotti e coprodotti.

Lucky Red, oltre a porre molta attenzione alla sua attività, è stata sempre sensibile ai principi della responsabilità sociale d'impresa nella convinzione che all'efficacia ed all'economicità di gestione si debba indissolubilmente accompagnare una sensibilità etica.

Tale sensibilità si riflette nella capacità di coniugare/integrare differenti obiettivi nella realizzazione della missione aziendale quali l'attenzione alle esigenze della collettività, la promozione di un ambiente di lavoro ispirato al rispetto, alla correttezza, alla collaborazione e alla valorizzazione delle capacità professionali che permette il coinvolgimento e la responsabilizzazione di dipendenti e collaboratori nel raggiungimento di specifici obiettivi e nelle modalità per perseguirli.

A conferma dell'importanza attribuita ai profili etici, ed in particolare a sottolineare la rilevanza di comportamenti improntati a rigore ed integrità che costituiscono alcuni dei principali valori posti alla base del modello culturale aziendale, la Società ha ritenuto opportuno dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (d'ora in avanti anche "Modello") che ha tra le sue componenti principali anche il presente Codice Etico ("Codice" o "Codice Etico").

Al predetto Codice si conformano i membri degli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori, sia nei rapporti interni che nelle relazioni con i terzi, nell'ambito delle rispettive competenze ed in relazione alla posizione ricoperta nell'organizzazione aziendale.

Il presente Codice Etico detta principi di deontologia aziendale e regole di condotta atti a prevenire, secondo l'ordinamento italiano, la commissione di reati e tutti quei comportamenti in contrasto con i valori che la Società intende promuovere.

Il Codice Etico costituisce, infatti, lo strumento indispensabile sul quale si basano le attività di controllo e monitoraggio dei rapporti economici, finanziari e sociali della Lucky red, con particolare attenzione ai rapporti con l'esterno ed ai controlli interni; ed ha come obiettivo principale quello di orientare ed uniformare i comportamenti di tali soggetti ad ogni livello nell'ambito dell'espletamento delle funzioni di propria competenza e responsabilità, sia nei rapporti interni all'azienda che in quelli esterni, nel rispetto dei generali principi di trasparenza, buona fede, correttezza, onestà, lealtà ed imparzialità.

La Società si impegna a promuovere la conoscenza del Codice da parte delle Persone di Lucky Red e degli altri *Stakeholder* ed il suo costruttivo contributo in relazione ai principi in esso contenuti.

Lucky Red srl si impegna a tenere in considerazione i suggerimenti e le osservazioni che dovessero scaturire dagli *Stakeholder*, con l'obiettivo di confermare o integrare il Codice; essa vigila in ogni caso con attenzione sull'osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti e procedure di informazione, prevenzione e controllo e assicurando la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere, intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

Concludendo, la finalità del Codice non è quella di descrivere in maniera esaustiva gli specifici comportamenti che devono essere adottati di fronte ad ogni situazione che si dovesse verificare, quanto piuttosto enucleare una serie di principi ed indirizzi generali cui dovranno attenersi i destinatari del Codice.

All'Organismo di Vigilanza sono assegnate le funzioni di garante del Codice Etico ("Garante").

Il Codice è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali Lucky Red intrattiene relazioni.

## **Parte Prima**

### **Principi generali**

#### **1. Ambito di applicazione ed aggiornamento**

Destinatari del Codice Etico sono i componenti degli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori della Società, i quali sono obbligati, per quanto di rispettiva competenza, al rispetto delle disposizioni ivi previste.

La Società richiede anche ai propri fornitori, clienti, consulenti, di agire, nei rapporti con la Società medesima, in coerenza con quanto previsto nel presente Codice Etico.

Il Codice Etico trova applicazione in relazione alle attività svolte dalla Società, avuto riguardo ai principi ed alle regole del nostro ordinamento.

La Società si riserva di modificare ed integrare il Codice Etico, sulla scorta delle indicazioni provenienti dall'Organo di Vigilanza di cui alla Parte Terza del presente Codice e da tutti i soggetti coinvolti ed in coerenza con l'evoluzione della normativa rilevante nonché sulla base delle indicazioni provenienti dalle Associazioni di Categoria alle quali la Società aderisca.

#### **2. Principi di comportamento**

Nello svolgimento della propria attività e, in particolare, nei rapporti interni e con i terzi, la Società si conforma ai principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza espressi dal nostro ordinamento, avuto specifico riguardo alle finalità espresse dal D.Lgs. n.231/2001.

A tal fine, la Società si impegna affinché i membri degli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori nonché il personale degli altri soggetti direttamente coinvolti nelle sue attività aziendali rispettino i predetti principi, il presente Codice Etico ed i regolamenti interni della Società.

I membri degli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori rispettano il presente Codice Etico ed i regolamenti interni della Società anche nei rapporti verso l'esterno; in particolare, essi devono informare i terzi circa il contenuto delle disposizioni del Codice Etico e dei regolamenti interni, al fine di esigere il rispetto delle proprie scelte e del proprio comportamento.

In nessun caso, il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta in violazione dei predetti principi.

### **3. Attività aziendali e gestione delle risorse finanziarie**

Nello svolgimento delle attività aziendali, la Società opera secondo i principi di trasparenza, verificabilità, coerenza e congruità espressi dal nostro ordinamento, avuto specifico riguardo alle finalità espresse dal D.Lgs. n.231/2001.

In particolare, la Società individua specifiche procedure e modalità di gestione delle risorse finanziarie, anche al fine di impedire la commissione di reati.

La gestione delle risorse finanziarie avviene nel rispetto delle predette procedure ed in coerenza con le competenze gestionali e le responsabilità organizzative di ciascuno.

### **4. Conflitto di interessi**

Nella conduzione di ogni attività, i membri degli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori della Società evitano tutte le situazioni nelle quali potrebbero trovarsi, anche potenzialmente, in conflitto di interessi con la Società e dovranno rendere noto, nei rispettivi ambiti operativi, ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbiano in una determinata operazione della Società e si astengono dal procurarsi vantaggi personali nello svolgimento delle rispettive attività.

A titolo esemplificativo, il conflitto di interessi può essere determinato dalle seguenti situazioni:

- a. cointeressenza occulta del destinatario in Società oggetto di assunzione di partecipazione;
- b. strumentalizzazione della propria posizione funzionale al perseguimento di interessi in contrasto con quelli della Società;
- c. uso di informazioni acquisite nello svolgimento di attività di Lucky Red, a vantaggio proprio o di terzi, e comunque in contrasto con gli interessi della Società; in particolare, i dipendenti ed i collaboratori della Società, ferme restando le eventuali previsioni legislative e contrattuali, comunicano tempestivamente le predette situazioni ai rispettivi superiori e, se del caso, all'Organismo di Vigilanza di cui alla Parte Terza del presente Codice.

### **5. Riservatezza**

La Società tutela il principio di riservatezza delle informazioni, dei dati e delle notizie attinenti l'attività d'impresa ed assicura che esso sia rispettato e salvaguardato anche dai propri dipendenti e collaboratori, fermo restando il rispetto degli obblighi di informazione verso il pubblico eventualmente previsti da leggi e regolamenti.

Al fine di salvaguardare il *know-how* tecnico, finanziario, legale, amministrativo e di gestione del personale, i membri degli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori sono tenuti a non divulgare le informazioni non di pubblico dominio, di cui siano venuti

a conoscenza, anche accidentalmente, e ad utilizzarle per scopi strettamente connessi all'esercizio delle proprie funzioni, senza abusare, direttamente o indirettamente, di tale privilegio informativo, nell'interesse proprio o di terzi e senza arrecare pregiudizio alla Società, fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di informazione verso il pubblico eventualmente previsti da leggi e regolamenti.

L'obbligo di riservatezza deve essere rispettato anche al di fuori dell'orario di lavoro e negli eventuali periodi di sospensione del contratto.

## **6. Concorrenza leale**

La Società svolge la propria attività di impresa con correttezza e lealtà e nel pieno rispetto dei principi del diritto della concorrenza.

Non sono consentiti, pertanto, i comportamenti contrari alla correttezza professionale, collusivi, predatori, di abuso dei diritti ovvero dell'altrui posizione di dipendenza economica ed ogni altra condotta diretta ad alterare la lealtà, la correttezza e l'equilibrio concorrenziale del mercato.

## **7. Qualità dell'organizzazione e gestione aziendale**

La Società, nei rapporti con i terzi, opera al fine di garantire la qualità dei propri servizi e della propria organizzazione e gestione aziendale.

## **8. Modello Organizzativo e disciplina applicabile**

Il Codice Etico è elemento essenziale e funzionale del Modello Organizzativo che la Società adotta ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 al fine di prevenire la commissione di reati nell'interesse o a danno della Società stessa.

I principi e le regole contenuti nel presente Codice Etico integrano le previsioni legislative, regolamentari, statutarie e contrattuali che disciplinano il funzionamento degli organi sociali ed i diritti e doveri dei destinatari del Codice stesso.

## **Parte Seconda**

### **Canoni di Comportamento e rapporti con gli Stakeholder**

#### **9. Rapporti con i soci**

La Società assicura il rispetto dei diritti, anche individuali, dei soci e, in particolare, garantisce, in ogni momento, il corretto esercizio dei diritti di accesso e controllo dei soci stessi. Essa, inoltre, assicura l'esercizio dei diritti amministrativi e patrimoniali dei soci, assicurando un'informazione adeguata e rispettando il principio della parità di trattamento.

La Società vigila sul corretto adempimento degli obblighi di pubblicità previsti dalla legge e sul rispetto delle previsioni legislative e statutarie relative al funzionamento degli organi sociali.

#### **10. Assemblea**

La Società assicura l'ordinato svolgimento dei lavori assembleari e la possibilità, per i soggetti legittimati ad intervenire, di esercitare in modo consapevole e costruttivo i propri diritti di informazione, controllo, proposta e voto.

La Società vigila affinché sia assicurata l'informativa in vista delle adunanze assembleari e nel corso dello svolgimento di queste ultime, anche attraverso la regolare partecipazione degli Amministratori alle adunanze stesse, ed affinché sia garantita la corretta formazione della volontà assembleare.

#### **11. Organo Amministrativo**

L'Organo Amministrativo esercita con diligenza e correttezza le proprie funzioni.

L'Organo Amministrativo garantisce un'adeguata informativa in Assemblea, nel rispetto dei limiti di legge e statuari.

L'Organo Amministrativo delibera in merito al Modello Organizzativo della Società di cui al D.Lgs. n.231/2001 nel rispetto delle disposizioni legislative e statutarie vigenti assicurando, in particolare, all'Organismo di Vigilanza sul Modello stesso, la necessaria indipendenza, autonomia, professionalità e continuità d'azione e proponendo, se ritenute utili o necessarie, eventuali modifiche statutarie.

L'Organo Amministrativo è tenuto a mantenere riservate informazioni e documenti acquisiti nello svolgimento delle proprie funzioni.

L'Organo Amministrativo esercita le proprie funzioni con libero apprezzamento, dedicando il tempo e l'impegno necessari e prestando particolare attenzione alla conoscenza dei compiti e delle responsabilità inerenti alla propria carica.

## **12. Rapporti con dipendenti e collaboratori**

Nel selezionare i dipendenti ed i collaboratori, la Società si astiene da comportamenti discriminatori, valutando i candidati sulla base di criteri di merito, di competenza e di professionalità, tenuto conto delle specifiche esigenze aziendali.

Nella stipulazione dei contratti con i dipendenti ed i collaboratori, la Società si conforma alle regole stabilite dalla normativa di volta in volta applicabile e dalla contrattazione collettiva vigente.

Nella gestione dei rapporti con i dipendenti e con i collaboratori, la Società riconosce e tutela tutti i diritti di cui questi godono, anche in considerazione della loro posizione di subordinazione al potere direttivo, organizzativo e gerarchico.

Non è consentito richiedere a dipendenti e collaboratori, come atto dovuto al proprio superiore, comportamenti contrari a quanto previsto nel presente Codice.

Il sistema delle remunerazioni del Personale, per ogni sua componente, deve essere fondato sulla base di valutazioni attinenti alla formazione, alla professionalità specifica, all'esperienza acquisita, al merito dimostrato e al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

È vietata anche la mera prospettazione di incrementi sulla remunerazione, di altri vantaggi o di progressione in carriera, quale contropartita di attività difforni dalle leggi, dal presente Codice e dalle norme e regole interne.

## **13. Aggiornamento e formazione delle risorse umane**

La Società tutela e promuove la formazione dei propri dipendenti e collaboratori, allo scopo di arricchirne l'esperienza ed il patrimonio professionale e culturale.

In questo ambito, riveste particolare importanza la comunicazione tra il personale dirigente ed i dipendenti e collaboratori, al fine di fornire loro direttive comportamentali e professionali.

## **14. Tutela delle risorse umane**

Le risorse umane rappresentano un elemento indispensabile per l'esistenza e lo sviluppo della Lucky Red, che considera la professionalità e l'impegno di dipendenti e collaboratori valori essenziali al raggiungimento dei propri obiettivi.

La Società rispetta e tutela la dignità, la salute e la sicurezza dei propri dipendenti e collaboratori.

Lucky Red si adegua pertanto alle vigenti normative in materia di sicurezza e igiene del lavoro, elaborando un efficiente sistema di prevenzione dei rischi e tenendo in costante considerazione i progressi tecnologici in materia. Ciascun destinatario deve

porre la massima attenzione nello svolgimento della propria attività, osservando tutte le misure di sicurezza e di prevenzione stabilite, per evitare ogni possibile rischio per sé e per i propri collaboratori e colleghi.

La Società tutela, in particolare, l'integrità fisica e morale dei propri dipendenti e collaboratori, assicurando condizioni lavorative rispettose della dignità individuale, nel pieno rispetto dei contratti individuali e collettivi, dello Statuto dei Lavoratori nonché della normativa vigente in materia di sicurezza e salute dei lavoratori.

La Società vigila affinché non siano posti in essere atti di violenza o di coercizione psicologica nonché ogni atteggiamento o comportamento che leda la dignità della persona.

La Società vigila, altresì, affinché non siano posti in essere quei comportamenti volti ad indurre o a costringere, direttamente o indirettamente, i dipendenti ad adottare condotte in violazione del presente Codice Etico o dei regolamenti interni.

### **15. Garanzia dei diritti di tutti i dipendenti**

La Società garantisce a tutti i propri dipendenti l'esistenza dei diritti in materia previdenziale ed assistenziale senza discriminazione di sesso, di stato civile o di orientamento sessuale, facendosi carico, ove necessario, attraverso regolamenti interni, di connessi oneri non coperti da Enti pubblici previdenziali di riferimento.

### **16. Trattamento dei dati personali di dipendenti e collaboratori**

La *privacy* di dipendenti e collaboratori è tutelata mediante l'adozione di adeguate regole in relazione alla tipologia di informazioni da richiedere e mediante l'utilizzo di specifiche modalità di trattamento e conservazione dei dati personali.

Il trattamento dei dati personali di dipendenti e collaboratori è ammesso soltanto nel rispetto della legislazione vigente e, comunque, offrendo agli stessi la più ampia informativa ed assistenza.

### **17. Principi di comportamento dei dipendenti e dei collaboratori nei rapporti con la Società**

Il comportamento di ogni dipendente e collaboratore si conforma ai principi di professionalità, trasparenza, correttezza ed onestà espressi dal nostro ordinamento nonché al rispetto delle regole dettate dal Codice Etico, delle norme contrattuali regolanti il rapporto di lavoro con la Società e delle disposizioni ed istruzioni attinenti l'attività aziendale.

La Società vigila affinché i dipendenti ed i collaboratori operino in sintonia con le politiche aziendali e, sia nei luoghi di lavoro che all'esterno, si comportino con lealtà, disponibilità e cortesia nei confronti dei colleghi e delle altre persone con le quali entrano in relazione durante l'espletamento delle loro mansioni.

## **18. Utilizzo di beni, mezzi e risorse aziendali**

I dipendenti ed i collaboratori sono tenuti ad impiegare beni, mezzi e risorse messi a loro disposizione nel rispetto della loro destinazione d'uso ed in modo da tutelarne la conservazione e la funzionalità.

Nell'utilizzo dei beni, dei mezzi e delle risorse aziendali, essi sono, pertanto, vincolati ad assumere comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'uso.

Ciascun dipendente e collaboratore è responsabile di beni, mezzi e risorse a lui affidati ed è tenuto ad informare tempestivamente il proprio responsabile circa il loro utilizzo improprio o dannoso per il patrimonio della Società.

Per quanto riguarda i sistemi informatici o telematici protetti da misure di sicurezza, è fatto espresso divieto di introdursi in essi e di procurarsi, riprodurre, diffondere, comunicare o consegnare codici o password idonei all'accesso. In ogni caso, per quanto riguarda i sistemi informatici o telematici, è vietato:

- danneggiarli e distruggerli;
- danneggiare e distruggere le informazioni, i dati o i programmi in essi contenuti o a essi pertinenti;
- favorirne l'interruzione, totale o parziale, o l'alterazione del loro funzionamento;
- intercettare comunicazioni ad essi relative.

Il patrimonio dei dati e delle informazioni aziendali è strategico per Lucky Red, pertanto ciascun Destinatario è tenuto a proteggerlo e ad adottare le misure idonee per impedirne il danneggiamento e la diffusione non autorizzata di informazioni.

## **19. Rapporti con i terzi**

In coerenza con i principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza espressi dal nostro ordinamento, è fatto divieto ai membri degli organi sociali, ai dipendenti ed ai collaboratori della Società di fare o promettere a terzi, anche in forma indiretta, dazioni di danaro o di altra utilità, allo scopo di promuovere o favorire indebitamente gli interessi della Società nonché di accettare per sé o per altri la promessa ovvero la dazione di somme di danaro o altra utilità per promuovere o favorire indebitamente l'interesse di terzi.

È consentita soltanto l'elargizione di omaggi di carattere simbolico o di modico valore, ascrivibile ad attività di promozione ovvero ad atti di cortesia.

Laddove insorgano, nello svolgimento delle attività aziendali, divergenze con i terzi, la Società è disponibile alla ricerca di soluzioni conciliative, allo scopo di superare le contrapposizioni nel miglior modo possibile.

## **20. Selezione e rapporti con fornitori e con le imprese raggruppate o consorziate.**

Nella selezione e nelle relazioni con i fornitori e con le imprese raggruppate o consorziate, la Società valuta in maniera obiettiva e globale la convenienza economica, le capacità tecniche ed economiche e la complessiva affidabilità dei suoi interlocutori.

In particolare, la Società tiene conto di elementi quali la solidità finanziaria, le capacità, le competenze, la professionalità, le risorse progettuali, il *know-how* e l'adozione di appositi sistemi di controllo della qualità aziendale.

La Società vigila affinché le trattative ed i rapporti negoziali con i fornitori e gli altri interlocutori siano improntati alla massima correttezza e serietà e siano condotti nel rispetto della normativa vigente.

I rapporti con i fornitori e con le imprese raggruppate o consorziate sono regolati da specifici accordi, i quali sono improntati alla massima chiarezza e comprensibilità ed in modo da scongiurare ogni abuso di dipendenza economica.

## **21. Rapporti con i committenti**

La Società si pone come obiettivo principale la piena soddisfazione delle esigenze dei soggetti ai quali eroga i propri servizi nonché la creazione di un rapporto ispirato alla correttezza, alla trasparenza ed all'efficienza.

La Società vigila affinché le trattative ed i rapporti negoziali con i soggetti ai quali eroga i propri servizi siano improntati alla massima correttezza e serietà e siano condotti nel rispetto della normativa vigente.

I rapporti con i soggetti ai quali la Società eroga i propri servizi sono regolati da specifici accordi, strutturati in maniera chiara e comprensibile.

La Società vigila, in particolare, affinché le precedenti previsioni siano costantemente osservate anche nell'ambito di eventuali rapporti di *service* con Società controllate o partecipate e, comunque, sul rispetto delle disposizioni legislative, statutarie e regolamentari sui rapporti di gruppo.

## **22. Rapporti con consulenti, mediatori ed intermediari**

Nella selezione dei propri consulenti, mediatori ed intermediari, la Società si comporta in modo imparziale e non discriminatorio, adottando criteri di merito, competenza e professionalità.

I rapporti con i consulenti, i mediatori e gli intermediari sono regolati da specifici accordi, improntati alla massima chiarezza e comprensibilità.

### **23. Rapporti con le Autorità pubbliche di Vigilanza e con Organi Istituzionali**

Nelle relazioni con le Autorità pubbliche di vigilanza e con Organi Istituzionali la Società si ispira a principi di trasparenza, professionalità, piena collaborazione, integrità e di correttezza professionale, evitando di influenzare le loro decisioni o di richiedere trattamenti di favore mediante la promessa, l'offerta o la concessione di compensi o di altre utilità.

La Società intrattiene con i predetti soggetti rapporti improntati alla piena e fattiva collaborazione, mettendo a disposizione, con tempestività, qualsiasi informazione richiesta dalle stesse nello svolgimento delle attività istruttorie e conformandosi ai provvedimenti emanati.

Al fine di garantire la massima trasparenza, la Società si impegna, altresì, ad evitare di trarre qualsiasi forma di indebito vantaggio da eventuali rapporti personali o di parentela con funzionari delle Autorità.

La Società, nei rapporti con gli Organi Istituzionali, finalizzati a consentire la valutazione, da parte della Società stessa, dell'attività legislativa ed amministrativa nei settori di interesse, adotta, in ogni caso, una condotta corretta e trasparente, evitando qualsiasi atteggiamento di natura collusiva o coercitiva.

### **24. Rapporti con Partiti politici, Organizzazioni Sindacali ed Associazioni**

La Società non eroga contributi, direttamente o indirettamente, a partiti, comitati e movimenti politici, né a loro rappresentanti o candidati, e si astiene da qualsiasi forma di pressione finalizzata ad ottenere favori o trattamenti privilegiati.

Allo stesso modo, la Società non eroga contributi, direttamente o indirettamente, ad Organizzazioni Sindacali, Associazioni a tutela dei consumatori, al fine di influenzarne la condotta nell'ambito di procedimenti giurisdizionali a proprio carico o al fine di prevenire eventuali contestazioni in ordine alle proprie iniziative ed attività.

E', tuttavia, possibile contribuire all'attività di Partiti politici, Organizzazioni ed Associazioni, anche mediante l'elargizione di risorse finanziarie, soltanto nei casi e con le modalità previste dalla legge e, comunque, nell'ambito di specifici progetti ed iniziative chiaramente individuate, rispettando precisi criteri di condotta, quali la destinazione chiara e documentabile delle risorse e l'espressa autorizzazione da parte degli organi sociali o dei responsabili preposti alla gestione di tali rapporti.

## **25. Contributi e Sponsorizzazioni. Rapporti con la stampa e i mass-media**

Le eventuali attività di sponsorizzazione e di patrocinio promosse dalla Società, possono avere ad oggetto manifestazioni sportive, spettacoli, restauri di beni artistici ed archeologici, eventi culturali ed iniziative legate ai temi sociali, umanitari ed ambientali, i quali offrano garanzia di qualità ed al cui successo la Società possa contribuire.

La partecipazione, in nome o in rappresentanza della Società a comitati, associazioni o eventi di qualsiasi tipo deve essere espressamente autorizzata. In ogni caso, nella stipula dei contratti di sponsorizzazione o patrocinio, la Società tiene una condotta corretta e trasparente, evitando qualsiasi pressione sui soggetti interessati.

Salvi e impregiudicati gli obblighi in tema di informazioni privilegiate e riservate e gli altri obblighi di informazioni eventualmente previsti a carico della Società da leggi e regolamenti, i rapporti con la stampa e gli altri *mass-media* e la partecipazione, in nome o per conto della Società, a convegni ed altre manifestazioni, sono gestiti unicamente dalle funzioni aziendali competenti; la Società vigila, in ogni caso, affinché le informazioni diffuse siano veritiere, trasparenti e coerenti con le politiche aziendali.

## **26. Rapporti con la Pubblica Amministrazione**

I rapporti tra i membri degli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori, da un lato, e, dall'altro, la Pubblica Amministrazione, italiana o estera, devono essere sempre ispirati ai principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza espressi dal nostro ordinamento, avuto specifico riguardo alle finalità espresse dal D.Lgs. n. 231/2001.

E' fatto divieto ai membri degli organi sociali, ai dipendenti ed ai collaboratori della Società di fare o promettere a funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione, italiana o estera, anche in forma indiretta, dazioni di danaro o di altra utilità ovvero tenere condotte contrastanti con quanto previsto nel presente Codice Etico, allo scopo di promuovere o favorire indebitamente gli interessi della Società. È consentita soltanto l'elargizione di omaggi di carattere simbolico o di modico valore, ascrivibile ad attività di promozione ovvero ad atti di cortesia.

In particolare, è vietato ai membri degli organi sociali, ai dirigenti, ai dipendenti ed ai collaboratori:

- a. promettere o concedere danaro, vantaggi o altra pubblica utilità o, al fine di ottenere il rilascio di autorizzazioni, permessi o altri provvedimenti, da parte della Pubblica Amministrazione, nonché agevolazioni contributive, previdenziali ed assistenziali;
- b. presentare dichiarazioni non veritiere ovvero porre in essere artifici e raggiri diretti all'indebito conseguimento di contributi, erogazioni, finanziamenti;

- c. impedire o ostacolare l'esercizio delle funzioni ispettive da parte della Pubblica Amministrazione, al fine di evitare l'applicazione di una sanzione o di negoziarne l'importo;
- d. adottare comportamenti fraudolenti, ingannevoli o sleali che possano indurre in errore la Pubblica Amministrazione in sede e ad esito di procedure ad evidenza pubblica.

## **Parte Terza**

### **Strumenti di applicazione del Codice Etico**

#### **27. Sistema di controllo interno**

La Società adotta specifici strumenti e procedure appropriate allo scopo di attuare il Codice Etico e di garantirne il rispetto.

A tal fine, la Società affida tali funzioni ad un Organismo di Vigilanza, individuato nell'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs. n.231/2001.

Tale organismo esercita le funzioni allo stesso attribuite in relazione al Modello Organizzativo anche con riferimento al Codice Etico, di cui è Garante, costituendo quest'ultimo parte integrante e sostanziale del Modello stesso.

In ogni caso, all'Organismo di Vigilanza non spettano compiti, né sono attribuiti poteri decisionali o di tipo impeditivo in ordine allo svolgimento delle rispettive attività da parte dei destinatari del Modello, anche con riferimento a quanto previsto nel Codice Etico.

Ogni situazione potenzialmente idonea a generare un conflitto di interessi o comunque atta a pregiudicare la capacità del destinatario di assumere decisioni nel migliore interesse della Società, deve essere immediatamente comunicata dal Consigliere, dal Dipendente, dal Consulente, dal Collaboratore, dal Fornitore e dal Partner d'affari all'Organismo di Vigilanza e determina, per il destinatario in questione, l'obbligo di astenersi dal compiere atti connessi o relativi a tale situazione.

La violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Codice, ovvero l'impossibilità oggettiva di attuarli da parte dei Destinatari, dovrà essere segnalata prontamente, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza che dovrà poi effettuare i relativi accertamenti per eventualmente provvedere ad informare, in caso di violazioni accertate, l'Organo Amministrativo competente all'irrogazione delle sanzioni disciplinari/contrattuali.

Tutte le segnalazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza sono gestite con tutela contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione nei confronti dei segnalanti; esso assicura la riservatezza circa l'identità di chi effettua la suddetta segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente o in malafede.

L'Organismo di Vigilanza attua tutte le iniziative, sia ispettive sia di supporto consulenziale, per assicurare l'osservanza e l'attuazione del Codice Etico.

## **28. Diffusione e conoscenza del Codice Etico**

L'Organismo di Vigilanza, anche sulla base delle indicazioni fornite dalle funzioni aziendali, organizza appositi programmi di formazione, opportunamente differenziati a seconda dell'anzianità, del ruolo e delle responsabilità organizzative dei partecipanti, al fine di assicurare una diffusione generalizzata del Codice Etico ed una corretta comprensione dello stesso all'interno dell'azienda.

Copia del Codice Etico sarà messa a disposizione all'interno dell'azienda.

La Società cura la massima diffusione del Codice anche all'esterno, fornendo il necessario supporto interpretativo delle disposizioni in esso contenute, al fine di informare compiutamente committenti, fornitori, consulenti e tutti gli altri interlocutori, sia privati che istituzionali, circa i valori che essa intende promuovere ed, in generale, la politica aziendale alla quale essa si ispira.

## **29. Bilancio e altre comunicazioni sociali**

Nella predisposizione e nel procedimento di approvazione del bilancio d'esercizio nonché nella formazione e nella diffusione delle comunicazioni sociali in genere, gli organi sociali e le funzioni aziendali coinvolte assicurano il rispetto delle disposizioni legislative, statutarie e regolamentari nonché la documentazione e corretta imputazione degli atti e delle decisioni assunte.

Gli organi sociali e le funzioni aziendali coinvolte garantiscono, nello svolgimento delle attività di cui al precedente comma, un comportamento corretto e trasparente, impegnandosi a fornire la massima collaborazione nonché, nel rispetto dei limiti di legge o statuari, informazioni, dati, stime ed elaborazioni accurate e chiare, al fine di consentire la predisposizione di documenti contabili, relazioni o altre comunicazioni sociali veritiere, complete ed inidonee ad indurre in errore i destinatari.

Analogha condotta è tenuta dagli organi sociali e dagli altri soggetti coinvolti in relazione alle attività contabili e nei confronti dei soggetti tenuti a rendere – per volontà di legge o in virtù di una decisione della Società – pareri, relazioni, stime o altri giudizi in ordine a documenti, atti od operazioni inerenti la Società stessa.

## **30. Utili, riserve, operazioni di carattere straordinario ed aventi ad oggetto strumenti finanziari.**

Nello svolgimento di operazioni su titoli azionari ovvero aventi ad oggetto conferimenti, utili o riserve nonché con riferimento ad operazioni di aumento o riduzione del capitale sociale, fusioni o scissioni, gli organi sociali e le funzioni aziendali eventualmente coinvolte, agiscono con la massima prudenza e trasparenza, compiendo preventivamente tutte le verifiche richieste, con particolare attenzione alla veridicità ed alla completezza dei dati e delle informazioni a tal fine utilizzati o elaborati.

Tutte le predette operazioni sono svolte avendo particolare riguardo alla salvaguardia dell'integrità del patrimonio sociale ed alla tutela degli interessi dei soci e dei creditori sociali.

### **31. Antiriciclaggio**

La Società, in aderenza ai suoi principi di correttezza e trasparenza, esercita la propria attività nel pieno rispetto della vigente normativa antiriciclaggio e delle relative disposizioni emanate dalle competenti Autorità.

Il suo *Management*, pertanto:

- sarà tenuto a verificare, prima di instaurare con questi rapporti d'affari, le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, sui fornitori, *partner*, collaboratori e consulenti, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività;
- eviterà qualsiasi implicazione in operazioni idonee, anche potenzialmente, a favorire il riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali, agendo nel pieno rispetto della normativa antiriciclaggio.

### **32. Segnalazione delle violazioni**

L'osservanza delle norme contenute nel presente Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i dipendenti della Società, ai sensi degli articoli 2104, 2105 e 2106 del Codice Civile.

Fermo restando il rispetto di ogni tutela prevista dalla normativa o dai contratti collettivi vigenti e fatti salvi gli obblighi di legge, l'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D. Lgs. 231/2001 è legittimato a ricevere richieste di chiarimenti in ordine al presente Codice.

Ogni violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Codice da parte dei Destinatari deve essere prontamente segnalata all'Organismo di Vigilanza. Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza potranno essere effettuate attraverso e-mail o lettera.

Anche al fine di garantire una gestione responsabile delle comunicazioni ed in linea con le prescrizioni legislative, Lucky Red srl promuove un sistema alternativo di segnalazione che garantisce la tutela del segnalante e la non tracciabilità della segnalazione stessa: il cosiddetto *whistleblowing*, istituendo un apposito canale di segnalazione da utilizzare sulla base dell'apposita procedura.

A seguito delle segnalazioni ricevute, l'Organismo di Vigilanza effettua i relativi accertamenti anche avvalendosi, se lo ritiene opportuno, delle competenti funzioni aziendali.

Tutte le segnalazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza sono gestite con la massima confidenzialità pena la revoca del mandato ai componenti del medesimo Organismo. I segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione; in ogni caso, sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

All'Organismo di Vigilanza spettano, relativamente alla vigilanza sull'osservanza e attuazione del presente Codice, i poteri, i compiti e i doveri previsti nel Modello Organizzativo della Società.

### **33. Sanzioni**

Attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposti, la Società provvede a irrogare, con coerenza, imparzialità e uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Codice e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

I provvedimenti nei confronti dei Lavoratori subordinati, Dirigenti, Amministratori e Sindaci derivanti dalla violazione delle prescrizioni previste dal presente Codice (ad es. inosservanza delle regole aziendali prescritte, omissione di controllo etc.) sono quelli previsti dai CCNL (Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro) e dal "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231", ove adottato.

### **34. Impiegati e Quadri**

I comportamenti tenuti da Impiegati e Quadri, in violazione delle regole contenute nel Codice Etico, costituiscono inadempimento alle obbligazioni inerenti il rapporto di lavoro, anche ai sensi degli artt. 2104 e 2106 c.c., ed illeciti disciplinari, sanzionati mediante l'applicazione di misure corrispondenti a quelle individuate dal Contratto Collettivo Nazionale applicabile.

Le sanzioni sono graduate a seconda della gravità del comportamento punito e vengono irrogate nel rispetto di quanto previsto nel Modello Organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs. n.231/2001 ovvero, in difetto, di quanto deliberato in merito dall'Organo Amministrativo.

### **35. Dirigenti**

Il comportamento del dirigente che configuri una violazione delle regole di comportamento contenute nel Codice Etico può giustificare l'applicazione delle misure ritenute più idonee, da comminarsi nel rispetto di quanto previsto nel Modello Organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs. n.231/2001 ovvero, in difetto, di quanto deliberato in merito dall'Organo Amministrativo.

### **36. Collaboratori**

Il comportamento dei soggetti legati alla Società da un rapporto di collaborazione, che configuri una violazione delle regole di comportamento contenute nel Codice Etico, potrà giustificare, secondo quanto previsto nel contratto individuale, nell'apposita lettera integrativa del contratto individuale sottoscritta per accettazione ovvero negli accordi di *partnership*, l'adozione delle misure ritenute più opportune, nel rispetto di quanto previsto nel Modello Organizzativo di cui al D.Lgs. n.231/2001, ovvero, in difetto, di quanto deliberato in merito dall'Organo Amministrativo fatta salva, in ogni caso, la richiesta del risarcimento da parte della Società, laddove a seguito di detto comportamento quest'ultima abbia subito un danno.

### **37. Amministratori**

L'Organo Amministrativo, laddove ravvisi, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, nel comportamento dei Dirigenti, una violazione delle regole di condotta contenute nel Codice stesso, assume, sentito il predetto Organismo di Vigilanza, i più opportuni provvedimenti, ivi incluse l'avocazione a sé di operazioni rientranti nelle deleghe, la modifica o la revoca delle deleghe stesse.

### **38. Adozione**

Il presente Codice Etico è adottato dall'Organo Amministrativo della Società e reso disponibile a tutti gli Esponenti Aziendali e ai Dipendenti anche mediante la pubblicazione sul sito *web* della Società (<http://www.luckyred.it>).