

Codice Etico

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione di IS MOLAS S.p.A.
con delibera del 17/01/2005
e aggiornato a seguito di delega consigliare del 30 luglio 2014

SOMMARIO

PREMESSA	pag.5
1. PRINCIPI GENERALI E DESTINATARI DEL CODICE	pag.6
2. RISORSE UMANE E POLITICA DELL'OCCUPAZIONE	pag.7
3. AMBIENTE	pag.9
4. INFORMATIVA SUI FATTI GESTIONALI E SUI DATI CONTABILI	pag.10
5. DIRITTI D'AUTORE	pag.10
6. CONFLITTO DI INTERESSI	pag.10
7. TRASPARENZA INFORMATIVA E INFORMAZIONI PRIVILEGIATE	pag. 11
8. RAPPORTI CON AUTORITA ED ISTITUZIONI PUBBLICHE ED ALTRI SOGGETTI RAPPRESENTATIVI DI INTERESSI COLLETTIVI	pag.12
9. RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI	pag. 14
10. RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI	pag. 15
11. RAPPORTI CON LA STAMPA ED I MEZZI DI INFORMAZIONE	pag. 15
12. CARICHE SOCIALI ALL'INTERNO DELLA SOCIETA	pag. 16
13. REGOLE DI ATTUAZIONE DEL CODICE	pag. 16
14. REATI COMMESSI ALL'ESTERO	pag. 17
15. VIOLAZIONE DEL CODICE E SISTEMA SANZIONATORIO	pag. 17
15.1 <i>Nei confronti di dipendenti</i>	
15.2 <i>Nei confronti di dirigenti e degli amministratori</i>	
15.3 <i>Nei confronti di collaboratori, consulenti e altri terzi</i>	

PREMESSA

IS MOLAS S.P.A. (di seguito anche "IS MOLAS" o la "Società") una società di diritto privato che opera nel settore turistico alberghiero e immobiliare, perseguendo l'obiettivo di creare valore per tutti i propri *stakeholders* nel rispetto del contesto normativo e regolamentare di riferimento, riservando una sempre crescente attenzione ai profili di una adeguata *governance* e di una trasparente comunicazione. In particolare il ramo d'azienda di IS MOLAS che opera nel settore turistico alberghiero coopera nell'applicazione dei principi contenuti nel Codice Etico del Turismo applicato dall'Organizzazione Mondiale del Turismo (OMT).

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

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

Affinché i rapporti all'interno della Società e con l'ambiente esterno possano correttamente svilupparsi, è necessario che tutti i destinatari del presente Codice Etico, intendendosi per tali gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori e, più in generale, tutti coloro i quali cooperano, a qualunque titolo, al perseguimento dei fini della Società nel contesto delle diverse relazioni che essi intrattengono con la stessa (di seguito congiuntamente definiti "Destinatari") coltivino e pongano a disposizione della Società il proprio bagaglio culturale, tecnico, operativo ed etico per il conseguimento delle indicate finalità, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità e nel rispetto delle funzioni e responsabilità altrui.

Al fine di consentire il corretto svolgersi di tali complessi rapporti, IS MOLAS si fa promotrice, nello svolgimento della propria attività, dell'etica dei comportamenti e considera, quale criterio fondamentale al quale uniformare ogni azione, la correttezza nella relazioni interne ed esterne.

La Società, in occasione dell'attività di adeguamento dei Modelli di organizzazione e

gestione alle prescrizioni del D. Lgs. 231 /2001, ha ritenuto di procedere alla redazione e predisposizione del presente Codice Etico, che raccoglie l'insieme dei principi di correttezza, lealtà, integrità, trasparenza, impegno morale e professionale che improntano, sin dalla costituzione, le relazioni della Società verso il personale e verso i terzi e che, più in generale, caratterizzano lo svolgimento dell'attività societaria.

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

Il presente Codice Etico si ispira al Codice Etico della capogruppo IMMSI S.p.A.

1. PRINCIPI GENERALI E DESTINATARI DEL CODICE

IS MOLAS opera nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti nei luoghi in cui svolge la propria attività, in conformità ai principi fissati dal Codice Etico e dalle procedure previste.

Trasparenza, correttezza, impegno professionale e rigore morale sono i valori ai quali IS MOLAS si ispira — e da cui deriva i propri modelli di condotta — al fine di competere efficacemente e lealmente sul mercato, migliorare la soddisfazione dei propri clienti, accrescere il valore per gli azionisti e sviluppare le competenze e la crescita professionale delle proprie risorse umane. In particolare, la convinzione di agire in qualche modo a vantaggio dell'azienda non giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con i suddetti principi.

I "Destinatari" del presente Codice Etico, sono, pertanto, impegnati ad osservare e far osservare i predetti principi nonché gli ulteriori contenuti nel presente Codice Etico

nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità nonché in occasione dello svolgimento della propria attività professionale. Tale impegno giustifica e richiede che anche i soggetti con cui la Società intrattiene rapporti a qualunque titolo debbano agire nei suoi confronti con regole e modalità ispirate agli stessi valori.

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

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

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

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

2. RISORSE UMANE E POLITICA DELL'OCCUPAZIONE

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

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

Al fine di garantire lo sviluppo degli obiettivi dell'impresa, la politica aziendale di IS MOLAS è volta a sviluppare le condizioni necessarie affinché le capacità, le competenze,

le conoscenze di ciascun dipendente possano ulteriormente ampliarsi, seguendo una politica volta al riconoscimento dei meriti ed al rispetto delle pari opportunità.

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) evitare i rischi;
- b) valutare i rischi che non possono essere evitati e contenerli nei limiti del tecnicamente possibile;

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

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

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

3. AMBIENTE

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

- promuove attività e processi il più possibile compatibili con l'ambiente, attraverso

l'utilizzo di criteri e tecnologie avanzate in materia di salvaguardia ambientale, di efficienza energetica e di uso sostenibile delle risorse;

- persegue standard di tutela dell'ambiente attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di gestione e monitoraggio;
- impiega responsabilmente le risorse, assumendo come scopo uno sviluppo sostenibile, nel rispetto dell'ambiente e dei diritti delle generazioni future.

4. INFORMATIVA SUI FATTI GESTIONALI E SUI DATI CONTABILI

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

Affinché tale valore possa essere rispettato è in primo luogo necessario che l'informazione di base, da riportare in contabilità per la registrazione sia completa, veritiera, accurata e valida. Le relative registrazioni contabili devono essere riportate in maniera completa, veritiera, accurata e tempestiva e devono poter essere verificabili in ogni momento. Tutti i dipendenti e collaboratori di IS MOLAS sono tenuti ad attenersi a tali principi e a collaborare attivamente affinché gli stessi siano rispettati.

Ogni dipendente o collaboratore a qualunque titolo coinvolto nella gestione dell'informativa sui fatti aziendali che venga a conoscenza delle possibili omissioni, falsificazioni, irregolarità nella tenuta della contabilità e della documentazione di base è tenuto a riferirne all'Organismo di Vigilanza (si rinvia al successivo art. 13).

5. DIRITTI D'AUTORE

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

6. CONFLITTO DI INTERESSI

Tra IS MOLAS ed i propri Destinatari del Codice Etico sussiste un rapporto contrattuale e di piena fiducia, nell'ambito del quale è dovere primario del

dipendente e del collaboratore utilizzare i beni della Società e le proprie capacità lavorative per la realizzazione dell'interesse societario, nel rispetto dei principi del presente Codice.

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

Pertanto, tali soggetti devono evitare ogni strumentalizzazione della propria posizione e, in particolare, devono escludere qualsiasi possibilità di sovrapposizione o incrocio di attività economiche nelle quali sussiste o possa sussistere un interesse personale e/o familiare con le mansioni ricoperte e/o assegnate dalla Società nell'ambito delle relazioni con la stessa esistenti.

Tra i comportamenti che determinano conflitto di interessi, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, rientrano la cointeressenza del dipendente o del collaboratore o dei loro familiari in attività di fornitori, clienti, concorrenti, l'utilizzo di informazioni acquisite nello svolgimento dell'attività per conto di IS MOLAS a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi societari.

Ogni situazione di conflitto di interessi, anche indiretta o potenziale, deve essere tempestivamente riferita all'Organismo di Vigilanza (v. paragrafo 13), affinché ne sia valutata la sussistenza e la gravità e possano essere esclusi o attenuati i conseguenti effetti.

7. TRASPARENZA INFORMATIVA E INFORMAZIONI PRIVILEGIATE

IS MOLAS si impegna a garantire parità di trattamento a tutti gli azionisti, evitando comportamenti preferenziali.

IS MOLAS, in quanto società partecipata della capogruppo Immsi S.p.A. quotata sul mercato regolamentato MTA, ritiene conforme ad un proprio compito contribuire all'interesse della capogruppo medesima nell'instaurare un dialogo continuativo, fondato sulla comprensione reciproca dei ruoli, con la generalità degli azionisti, nonché con gli Investitori Istituzionali.

È contraria alla legge e quindi rigorosamente vietata ogni forma di strumentalizzazione, utilizzazione ai fini economici, investimento diretto o per interposta persona, che trovi la sua fonte in notizie aziendali riservate.

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

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

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

8. RAPPORTI CON AUTORITA' ED ISTITUZIONI PUBBLICHE, ALTRI SOGGETTI RAPPRESENTATIVI DI INTERESSI COLLETTIVI E SOGGETTI PRIVATI

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

Attenzione e cura deve essere posta nei rapporti con i soggetti sopra indicati, in particolare nelle operazioni relative a: gare di appalto, contratti, autorizzazioni, licenze, concessioni, richieste e/o gestione di finanziamenti, comunque denominati di provenienza pubblica (nazionale o comunitaria), gestione commesse, rapporti con autorità di vigilanza o altre autorità indipendenti, enti previdenziali, enti addetti alla riscossione dei tributi, ecc....

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

- Promettere o effettuare erogazioni in denaro al di fuori degli scopi o per finalità diverse da quelle istituzionali e di servizio.

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

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

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

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

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

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

- mantenere e richiedere da parte di coloro che hanno rapporti con tali soggetti comportamenti caratterizzati da correttezza, trasparenza, tracciabilità e buona fede, nel rispetto dei ruoli e della responsabilità attribuita; osservare e fare

osservare rigorosamente dunque, anche con riferimento specifico ai rapporti con la PA, le procedure aziendali volte ad individuare e tracciare in linea astratta le funzioni e le posizioni competenti e deputate a entrare in contatto con la PA, nel rispetto dunque dei ruoli aziendali;

- rendere alle autorità pubbliche dichiarazioni veritieri, chiare, complete e tracciabili nonché esibire documenti e dati completi, veritieri e non alterati;
- tenere comportamenti corretti e limpidi tali da non indurre neppure in via potenziale in errore l'interlocutore.

9. RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI

Un rapporto corretto e trasparente con clienti e fornitori rappresenta un aspetto fondamentale del successo della Società, che deve essere perseguito attraverso l'offerta di prodotti e servizi di elevata qualità, e condizioni competitive di mercato nel rispetto delle regole di una leale concorrenza.

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

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

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

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

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

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

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

10. RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI

IS MOLAS non favorisce e discrimina direttamente o indirettamente alcuna organizzazione di carattere politico o sindacale. La Società si astiene dal fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a specifiche disposizioni di legge e nel rispetto delle forme, dei modi e dei contenuti in esse previsti.

11 RAPPORTI CON LA STAMPA ED I MEZZI DI INFORMAZIONE

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

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

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

I rapporti con i *mass media* devono essere improntati al rispetto delle stesse regole già

delineate per i rapporti con le istituzioni pubbliche. In ogni caso, i rapporti con la stampa e con i mezzi di comunicazione di massa devono essere improntati alla tutela dell'immagine di IS MOLAS.

12 CARICHE SOCIALI ALL'INTERNO DELLA SOCIETA'

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

13 REGOLE DI ATTUAZIONE DEL CODICE

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

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

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

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

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

14. REATI COMMESSI ALL'ESTERO

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

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

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

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

15. VIOLAZIONE DEL CODICE E SISTEMA SANZIONATORIO

15.1 Nei confronti di dipendenti

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

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

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

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

15.2 Nei confronti di dirigenti e di amministratori

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

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

15.3 Nei confronti di collaboratori, consulenti e altri terzi

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