



CODICE ETICO ADRIA CONGREX S.R.L.

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche ed integrazioni

1. PREMESSA

Il codice etico è la “Carta costituzionale dell’Azienda”, una carta di diritti e doveri morali che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti da Adria Congrex s.r.l.

2. MISSIONE

Adria Congrex, società del Gruppo Promozione Alberghiera, ha per oggetto l’organizzazione di eventi congressuali in Italia e all’estero. L’applicazione di tale missione porta a:

- Valorizzare il lavoro e le capacità professionali
- Creare un ambiente di trasparenza nello svolgimento dell'attività
- Lavorare con forte senso d’integrità
- Costruire proposte affidabili e innovative che garantiscano successo e prospettive di sviluppo
- Essere consapevoli dello sviluppo sostenibile negli ambienti in cui si opera

Adria Congrex persegue la conduzione delle proprie attività nel rispetto dei principi di responsabilità etico-sociale, dei legittimi interessi dei propri “stakeholder” e della collettività in cui opera ricercando la soddisfazione degli interessi coinvolti.

3. DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE

Il presente Codice Etico si applica ad Adria Congrex.

Tutti i dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori e coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti con Adria Congrex sono tenuti a leggere e rispettare questo codice e ad attenersi a tutte le leggi applicabili e alle politiche e direttive di Adria Congrex. A fronte di ciò, Adria Congrex s’impegna alla diffusione del presente Codice presso tutti i soggetti interessati.

Adria Congrex svolge attività di verifica e monitoraggio dell’applicazione del Codice stesso attraverso un apposito Organismo di Controllo interno che prevede sanzioni in caso di violazione del suddetto codice.



4. PRINCIPI DI RIFERIMENTO

4.1 Onestà

L'onestà rappresenta il principio a cui Adria Congrex ispira tutte le sue iniziative.

4.2 Gioco di squadra

È importante sentirsi parte di una squadra e non singoli giocatori. È la squadra che vince non l'individuo.

Non dimentichiamo mai che il nostro lavoro influenza sempre quello dei colleghi.

Agli occhi del cliente è sempre l'azienda che lavora bene o male, non il singolo individuo.

4.2 Rispetto della Legge

Adria Congrex riconosce la conformità alle leggi e ai regolamenti vigenti.

4.3 Trasparenza e completezza dell'informazione

Adria Congrex si impegna a informare in modo chiaro e trasparente gli stakeholder rilevanti circa la propria situazione e il proprio andamento, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo.

4.4 Correttezza nella gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse

Adria Congrex persegue il proprio oggetto sociale nel rispetto della legge, dello Statuto e dei regolamenti sociali, assicurando il corretto funzionamento degli organi sociali, e salvaguardando l'integrità del capitale sociale e del patrimonio.

4.5 Riservatezza delle informazioni

Adria Congrex assicura la tutela delle informazioni riservate e di altre in possesso sia di Adria Congrex che dei clienti e fornitori.

4.6 Rispetto della persona

Il rispetto deve essere inteso come trasparenza, sincerità e comprensione verso le persone che lavorano con noi, il posto di lavoro e i beni aziendali: tutti strumenti del nostro successo.

4.7 Imparzialità e pari opportunità

Adria Congrex evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, in tutte le decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri "stakeholder".

4.8 Prevenzione della corruzione e dei conflitti di interesse

Le decisioni adottate da Adria Congrex si basano sui migliori interessi dell'azienda, non su considerazioni o rapporti personali.

Per questo sono proibite pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri.

4.9 Tutela del mercato e della libera concorrenza

Adria Congrex compete lealmente sul mercato rispettando le regole della concorrenza.



Adria Congrex, tramite le persone che agiscono per suo conto, non offre, né accetta denaro o beni, sotto qualsiasi forma per promuovere o favorire la conclusione di affari a proprio vantaggio in violazione di leggi o norme vigenti. Omaggi di cortesia sono ammessi quando siano di modico valore e non siano apprezzabili come strumento di ricerca di favori o privilegi, in violazione delle norme vigenti.

5. NORME DI COMPORTAMENTO

5.1 Rapporti con i clienti

L'attività di Adria Congrex è focalizzata alla soddisfazione e alla tutela dei propri clienti. La correttezza e il rispetto della dignità della persona sono elementi essenziali per il mantenimento e lo sviluppo dei rapporti con i clienti ai quali sono garantite disponibilità, riservatezza, cortesia ed elevata professionalità.

5.2 Rapporti con i fornitori

Adria Congrex intende avvalersi di fornitori e collaboratori esterni competenti, fidelizzati e in grado di "fare squadra" con i dipendenti interni in un rapporto di indispensabile e reciproca lealtà, trasparenza e collaborazione.

5.3 Strutture di servizio alla ricettività

Il rapporto che la Società instaura con gli esercenti delle attività ricettive e di servizio all'ospitalità è regolato da contratti e/o convenzioni, mirati a conseguire la massima chiarezza nella disciplina del rapporto fra Società e struttura ricettiva e fra Struttura Ricettiva e gli Ospiti.

5.4 Risorse Umane

Adria Congrex attribuisce la massima importanza a quanti prestano la propria attività lavorativa all'interno dell'azienda contribuendone direttamente allo sviluppo e al successo perché è attraverso le risorse umane che Adria Congrex fornisce, sviluppa, migliora e garantisce un'ottimale gestione dei propri servizi.

Tutti i dipendenti/collaboratori s'impegnano ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi derivanti dal contratto di lavoro e da quanto previsto dal Codice Etico, assicurando le prestazioni che sono loro richieste e rispettando gli impegni assunti, anche nel caso in cui vengano a conoscenza della tenuta di comportamenti difforni rispetto a quelli in esso definiti, tenuti da parte di altri soggetti destinatari del Codice.

5.4.1 Politiche di gestione risorse umane

Tutte le decisioni prese nell'ambito della gestione e dello sviluppo delle risorse umane sono basate su considerazioni di profili di merito e/o corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori. Lo stesso vale per l'accesso a ruoli o incarichi diversi.

Nella gestione dei rapporti gerarchici il responsabile rappresenta un esempio per i propri collaboratori, la sua autorità è quindi esercitata con equità e correttezza, evitando ogni forma di abuso.

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali e qualunque comportamento che configuri una violazione del Codice Etico.

Le risorse umane sono valorizzate pienamente mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire il loro sviluppo e la loro crescita.

Le funzioni competenti provvedono a:

- selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i dipendenti o collaboratori senza discriminazione alcuna;
- creare un ambiente di lavoro nel quale le caratteristiche personali non possano dare luogo a discriminazioni;
- adottare criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa a un dipendente o collaboratore.

5.4.2 Salute e sicurezza

Adria Congrex diffonde la cultura della sicurezza e la consapevolezza della gestione dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili e preservando la salute e la sicurezza di tutti i dipendenti e collaboratori. Questi sono tenuti a rispettare le norme e gli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento e dai regolamenti interni in tema di salute e sicurezza.

5.4.3 Gestione delle informazioni e privacy

La privacy dei dipendenti e dei collaboratori è tutelata anche nel rispetto della normativa di riferimento. È esclusa ogni indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e la vita privata delle persone.

I dipendenti/collaboratori devono conoscere e attuare quanto previsto dalle politiche di Adria Congrex in tema di sicurezza delle informazioni, per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

È obbligo di ogni dipendente/collaboratore assicurare la riservatezza per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

5.4.4 Conflitti di interesse

Costituisce conflitto di interesse qualsiasi attività che sia o appaia essere in contrasto con i migliori interessi aziendali di Adria Congrex. Ogni operazione e attività di dipendenti/collaboratori deve essere intrapresa solo ed esclusivamente nell'interesse dell'Azienda e in modo lecito, trasparente e corretto.

Vanne evitate tutte le situazioni e le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi dell'Azienda o che possano interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nell'interesse dell'impresa e nel pieno rispetto delle norme del presente Codice.

Tutti i dipendenti/collaboratori sono tenuti a evitare conflitti di interesse tra le attività economiche

personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi, il collaboratore è tenuto a informare i propri responsabili.

5.4.5 Utilizzo e salvaguardia dei beni di proprietà della Società

Adria Congrex possiede una grande varietà di beni, compresi quelli tangibili, le informazioni di proprietà e i beni intellettuali.

Ciascun dipendente o collaboratore è tenuto a tutelare i suddetti beni attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo.

In caso di perdita o rischio di perdita di beni della società ogni dipendente è tenuto a segnalare tempestivamente il fatto alle strutture preposte.

5.4.6 Rispetto delle norme contenute nel Codice Etico

Ogni dipendente/collaboratore è tenuto a conoscere i valori espressi in questo documento e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione e ad accettare in forma esplicita i propri impegni derivanti dal Codice Etico.

I dipendenti e i collaboratori hanno l'obbligo di riferire tempestivamente alla Direzione qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili loro violazioni e qualsiasi richiesta gli sia stata rivolta di violare.

5.5 Rapporti con i mass media e diffusione delle informazioni

Adria Congrex comunica all'esterno informazioni veritiere e trasparenti.

I rapporti con i mass media sono informati a questo principio e sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità a ciò delegate.

I dipendenti/collaboratori non forniscono informazioni all'esterno, né s'impegnano a fornirle, senza l'autorizzazione delle funzioni competenti.

In nessun modo o forma i dipendenti/collaboratori offrono pagamenti, regali, o altri vantaggi finalizzati a influenzare l'attività professionale dei mass media.

5.6 Pubblica Amministrazione

I rapporti con le Pubbliche Amministrazioni e le Istituzioni Pubbliche sono riservati esclusivamente alle funzioni preposte e autorizzate.

Adria Congrex formula perentorio divieto ai propri dipendenti, collaboratori o rappresentanti, di dare o promettere a pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o, in genere, dipendenti delle Pubblica Amministrazione o altre Pubbliche Istituzioni, denaro o altre utilità per indurli a compiere, ritardare e omettere atti del proprio ufficio ovvero fare atti contrari ai doveri di ufficio. È vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici o incaricati di pubblico servizio, o a loro familiari, anche attraverso interposta persona, tali da potere influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio a Adria Congrex.

Omaggi o regalie sono consentiti solo se di valore modesto e, comunque, se non possono essere in alcun modo interpretati come strumento per ricevere favori illegittimi, e sempre nel rispetto delle procedure interne a ciò preordinate.

5.7 Reati societari

Adria Congrex informa la tenuta delle scritture contabili, la formazione e redazione del bilancio di esercizio, dei bilanci infrannuali, delle relazioni, dei prospetti, delle comunicazioni sociali in genere e di quant'altro richiesto per il suo funzionamento, alle disposizioni di legge, ai principi e alle norme tecniche vigenti.



Determina altresì la corretta collaborazione tra i predetti organi e le funzioni aziendali e favorisce i previsti controlli da parte degli organi e delle funzioni competenti.

6. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Adria Congrex diffonde a tutti i livelli una cultura caratterizzata dall'esistenza e dall'importanza dei controlli e trasmette una mentalità orientata all'esercizio dei medesimi.

La sensibilità verso i controlli deve contribuire al miglioramento dell'efficienza dell'Azienda.

7. ORGANISMO DI CONTROLLO IN MATERIA DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

Un Organismo di Controllo verifica l'attuazione del presente Codice Etico svolgendo le seguenti funzioni:

- Vigilare sul rispetto del Codice Etico
- Relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice
- Esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico
- Provvedere all'aggiornamento del Codice Etico

Tale ruolo viene affidato al Collegio dei Sindaci Revisori.

8. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i soggetti interessati interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione.

Per una corretta interpretazione del Codice Etico Adria Congrex realizza un piano annuale di comunicazione/formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel Codice.

Ad ogni ruolo e responsabilità dei collaboratori corrisponde una precisa formazione.

9. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO, ISTRUTTORIA, SANZIONI

9.1 Le disposizioni e la procedura di cui al presente paragrafo si osserveranno nei casi di violazioni del Codice Etico rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01.

9.2 La segnalazione di violazioni del Codice Etico ai sensi del D.Lgs 231/01 va formulata per iscritto in forma non anonima e in modo circostanziato e indirizzata al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

9.3 Il Consiglio di Amministrazione, valutata la violazione segnalata, qualora ne ravvisi la non manifesta infondatezza:



- a) Ne dà diretta e immediata comunicazione all'Organismo di Controllo interno, al fine di agevolare i suoi compiti di Istituto.
- b) Consultato l'Organismo di Controllo interno, dispone lo svolgimento di un'Istruttoria diretta all'accertamento dei fatti, alla riferibilità soggettiva degli stessi ed alla configurabilità di eventuali illeciti disciplinari.

9.4 Il Consiglio di Amministrazione archivia le segnalazioni valute manifestamente infondate.

9.5 Non costituisce causa di sospensione della attività istruttoria a cura dei servizi aziendali previsti dal punto 9.3 b), la circostanza che la violazione prevista dal punto 9.1 sia soggetta a formali accertamenti delle pubbliche autorità.

9.6 Le conclusioni dell'istruttoria sono oggetto di decisione del Consiglio di Amministrazione.

9.7 Il Consiglio di Amministrazione, ove ritenga sussistente l'illecito segnalato, previa attivazione della procedura disciplinare prevista dall'art. 7 della Legge n° 300 del 30/05/1970 e dal CCNL applicato al rapporto di lavoro, delibera:

a) PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE

L'applicazione di uno dei provvedimenti disciplinari previsti dal Contratto Collettivo applicato al rapporto di lavoro, tenuto conto della gravità dell'illecito e di eventuali recidive.

b) PER IL PERSONALE DIRIGENTE

Fermo quanto previsto al punto a), nei casi più gravi, il licenziamento del Dirigente medesimo, da comminarsi ai sensi delle disposizione di legge e del CCNL.

c) Il procedimento disciplinare previsto dal presente capo 9 si applica anche quando gli illeciti contestati integrino ipotesi di reato perseguite dall'Autorità Giudiziaria e potrà - a giudizio del Consiglio di Amministrazione - essere sospeso in attesa del passaggio in giudicato della sentenza penale.

9.8 Le violazioni al Codice Etico e la pronuncia d'illecito disciplinare costituiscono titolo di revoca degli Amministratori.

9.9 Le decisioni del Consiglio di Amministrazione sono comunicate all'Organismo di Controllo interno e al Collegio dei Sindaci Revisori.

9.10 L'accertamento delle violazioni del Codice Etico da parte dei soggetti di cui al successivo punto 10 è di competenza del General Manager di Adria Congrex, così come dell'applicazione dei provvedimenti decisi dall'esito dell'istruttoria, di cui al medesimo punto 10.

10. COLLABORATORI, FORNITORI, APPALTATORI E PROFESSIONISTI

L'accertamento, nei modi di cui al punto 9.10, della violazione del Codice Etico da parte di un collaboratore costituisce titolo di risoluzione di diritto del contratto, siccome espressione di malafede e di ripudio delle regole di correttezza.



Tale clausola risolutiva espressa è inserita in ogni contratto stipulato da Adria Congrex con i propri collaboratori.

Le disposizioni di cui al presente punto si applicano anche ai rapporti con fornitori, appaltatori e professionisti.