

# Codice Etico

Indice

**1 FINALITA' E AMBITO DI APPLICAZIONE**

**2 PRINCIPI DI CONDOTTA PRINCIPI DI CONDOTTA NELLA GESTIONE AZIENDALE**

CONFORMITÀ ALLE LEGGI

QUALITÀ NELLA GESTIONE E NEI SERVIZI EROGATI

SICUREZZA E PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI

PREVENZIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI

INFORMAZIONI SOCIETARIE E FLUSSI FINANZIARI

RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI E TUTELA DELLA PRIVACY

BENI AZIENDALI E SISTEMI INFORMATICI

OMAGGI, REGALIE E ALTRE FORME DI BENEFICI

**3 PRINCIPI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON GLI STAKEHOLDER**

PERSONALE E COLLABORATORI

CONCORRENZA E MERCATO

CLIENTI

FORNITORI

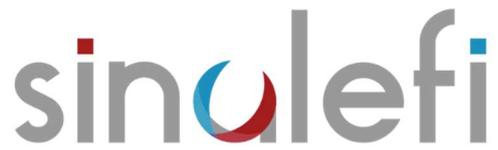
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

**4 ATTUAZIONE E CONTROLLO**

**5 SISTEMA SANZIONATORIO**

1





**Sinalefi Srl** è un'agenzia marittima operante nel settore di trasporti marittimi volandieri sia nazionali che internazionali.

Credibilità, crescita, innovazione, qualità nei servizi, sostenibilità hanno un valore importantissimo per la Nostra Azienda.

La conoscenza e l'osservanza del Codice Etico e di Comportamento da parte di tutti noi sono un fattore importante per garantire non solo l'efficienza e l'affidabilità, ma anche lo straordinario valore di eccellenza che ne consegue.



## 1. Finalità ed ambito di applicazione

Il Codice definisce ed esplicita i valori ed i principi di comportamento che ispirano le attività ed i rapporti verso tutti i soggetti con cui la Società entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale.

Le norme del Codice oltre ad applicarsi, senza eccezione alcuna, a tutto il Personale, devono essere osservate anche da tutti coloro che cooperano per il conseguimento degli obiettivi della Società (destinatari del Codice).

Gli Azionisti, i Consulenti e gli altri Collaboratori esterni, i Clienti, i Fornitori e tutti coloro che, a vario titolo, operano per il conseguimento degli obiettivi della Società, contribuiranno, quindi, al consolidamento di un'immagine aziendale fedele ai valori di trasparenza, correttezza e lealtà.

L'osservanza delle norme del Codice nel suo complesso deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutto il Personale (ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile).

A tutti coloro che operano in nome e/o per conto della Società a qualunque titolo senza distinzioni ed eccezioni è richiesto di prendere atto dell'adozione del Codice da parte della Società e di impegnarsi al rispetto dei valori in esso rappresentati, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per il mantenimento del rapporto d'affari. Un'eventuale inosservanza dei principi previsti nel Codice da parte dei suddetti soggetti sarà valutata anche ai fini della tutela dei diritti ed interessi della Società.

L'applicazione del presente documento rientra tra le responsabilità personali dei Destinatari del Codice. Questi, una volta informati, non potranno invocare a giustificazione del proprio inadempimento la mancanza di conoscenza del Codice o l'aver ricevuto istruzioni contrarie da qualsivoglia livello gerarchico o referente della Società.

## 2. Principi di condotta nella gestione aziendale

### Conformità alle leggi

La Società ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti nel luogo e nel tempo in cui opera, non inizierà e valuterà il proseguimento del rapporto con chi non intenda adottare e rispettare tale principio. La violazione non può in alcun caso essere giustificata dal

perseguimento di un interesse della Società o dal conseguimento di un vantaggio per la stessa.

Vieta espressamente ogni forma di condotta e comportamento che comporti il rischio di possibile coinvolgimento delle Società in fenomeni corruttivi, di riciclaggio e in forme di condotta che, direttamente o indirettamente possano far presumere attività di collaborazione con associazioni criminali comunque denominate e terroristiche.

Ai Destinatari viene richiesto di astenersi dal porre in essere o partecipare alla realizzazione di condotte tali che, considerate individualmente o collettivamente, possano integrare un comportamento rilevante di una qualsivoglia fattispecie di reato, e in particolare contemplata dal Decreto Legislativo 231/01 e successive modifiche e integrazioni.

## **Qualità nella gestione e nei servizi erogati**

La Società e il proprio personale pongono un'attenzione meticolosa alla qualità e sicurezza dei servizi erogati. Come linea di principio, vengono applicati gli standard più efficienti, adottando in alcuni casi misure più restrittive di quelle imposte dalla legge locale.

La nostra attività è orientata alla soddisfazione e alla tutela dei clienti, diamo ascolto alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei servizi offerti.

4

## **Sicurezza e prevenzione degli infortuni**

Svolgiamo le nostre attività in conformità agli accordi e agli standard internazionali e alle leggi, ai regolamenti e alle politiche nazionali.

Offriamo al nostro personale un ambiente di lavoro sano, sicuro e rispettoso della dignità dei lavoratori.

La sicurezza sui luoghi di lavoro è assicurata sia implementando rigorosa mente le disposizioni previste dalla legge in vigore, sia promuovendo attivamente la cultura della sicurezza attraverso specifici programmi formativi. La formazione del personale rappresenta un elemento centrale del sistema di gestione adottato.

Tuteliamo la salute dei nostri lavoratori, garantendo altresì il rispetto delle norme igieniche e di prevenzione sanitaria.

## **Prevenzione del conflitto di interessi**

La Società, nella conduzione delle proprie attività, si impegna ad evitare situazioni ove i soggetti coinvolti



siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interessi. Per conflitto di interessi deve intendersi il caso in cui il Destinatario persegua un interesse diverso dalla missione della Società o compia attività che possano, comunque, interferire con la sua capacità di assumere decisioni nell'esclusivo interesse della stessa, ovvero si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari della stessa.

## **Informazioni societarie e flussi finanziari**

Ogni operazione e transazione è correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima ed è resa sempre possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Per ogni operazione è garantito un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino la tracciabilità, le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

Tutti i Destinatari devono assicurare la massima veridicità, trasparenza e completezza delle informazioni, sia verbali che documentali (cartacee e digitali), prodotte nell'ambito dello svolgimento delle attività, ciascuno per la parte di propria competenza e responsabilità.

E' tassativamente vietata qualsiasi operazione che possa comportare la benché minima possibilità di coinvolgimento delle Società in ipotesi di reato rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01.

5

## **Riservatezza delle informazioni e tutela della privacy**

I Destinatari devono astenersi dall'utilizzare informazioni riservate relative alla Società o ai terzi, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle loro attività lavorative, per scopi personali e, comunque, non connessi con l'esercizio delle mansioni loro affidate.

Nessun Destinatario, dunque, potrà trarre vantaggi diretti o indiretti, personali o patrimoniali, dall'utilizzo di informazioni riservate (a titolo di esempio, segreti industriali, informazioni strategiche o commerciali, dati personali), né comunicare tali informazioni ad altri o raccomandare o indurre altri al relativo utilizzo.

La comunicazione a terzi delle informazioni deve avvenire esclusivamente da parte di soggetti autorizzati e, in ogni caso, in conformità alle disposizioni aziendali.

Ci impegniamo a proteggere le informazioni relative alle proprie persone, ai propri clienti e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari e ad evitare ogni uso improprio



o illegale di queste informazioni.

Il trattamento dei dati personali avviene sulla base di principi di liceità e correttezza e, comunque, solo per scopi leciti, legali, determinati ed espliciti.

### **Beni aziendali e sistemi informatici**

I beni aziendali assegnati (materiali e immateriali) sono strumentali per lo svolgimento delle attività; il personale è custode e responsabile di tali beni e non può fare, o consentire ad altri, uso improprio degli stessi.

I Destinatari sono tenuti ad usare gli strumenti informatici a loro disposizione esclusivamente per finalità aziendali, nel rispetto della normativa vigente.

### **Omaggi, regalie e altre forme di benefici**

La Società condanna tutte le pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni dirette e/o indirette di vantaggi personali di carriera per sé o terzi.

Nei rapporti di affari con i terzi è vietato ricevere o offrire, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, che siano di natura e valore tali da poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore e, comunque, non in linea con la normale cortesia di affari.

6

## **3. Principi di condotta nelle relazioni con gli stakeholder**

### **Personale e collaboratori**

Riconosciamo l'importanza del nostro personale e dei nostri collaboratori, come uno dei fattori fondamentali per il conseguimento degli obiettivi aziendali e adottiamo procedure e metodi di selezione, sviluppo, valutazione e formazione improntati a garantire la massima correttezza e le pari opportunità senza discriminazioni di sesso, razza, età, orientamenti sessuali, credenze religiose e qualsiasi altro fattore. Garantiamo inoltre un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna e ripudiando il lavoro minorile.

È esclusa espressamente ogni forma di nepotismo, sfruttamento e favoritismo. Esigiamo che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino molestie di alcun genere, quali ad esempio

la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli lavoratori o gruppi di lavoratori, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui o la creazione di ostacoli ed impedimenti alle prospettive professionali altrui.

Non sono ammesse molestie sessuali, intendendo come tali, la subordinazione delle possibilità di crescita professionale o di altro vantaggio alla prestazione di favori sessuali o le proposte di relazioni interpersonali private che, per il fatto di essere sgradite al destinatario, possano turbarne la serenità.

## **Concorrenza e mercato**

Il rispetto dei principi etici della trasparenza, onestà e correttezza sono posti a tutela del mercato e a garanzia dei valori della concorrenza leale e della lealtà commerciale.

È vietato qualunque comportamento che possa costituire, anche solo potenzialmente, una turbativa della concorrenza leale o ledere l'esercizio del commercio.

## **Clienti**

Riconosciamo che l'apprezzamento di chi richiede i nostri servizi è di primaria importanza per il nostro successo. Sono dunque forniti, con efficienza, nei limiti delle previsioni contrattuali, servizi di alta qualità che soddisfano le ragionevoli aspettative e necessità dei clienti.

Nei rapporti con i clienti è vietato il ricorso a ogni forma di pratiche elusive, scorrette o comunque volte a minare l'indipendenza di giudizio dell'interlocutore.

## **Fornitori**

Ci impegniamo a sviluppare con i nostri fornitori rapporti di cooperazione fondati su una comunicazione rivolta a consentire lo scambio reciproco di competenze ed informazioni e che favorisca la creazione di valore comune.

È dunque vietato tenere comportamenti scorretti nei rapporti con i fornitori, ancorché motivati da favoritismi o dettati dalla certezza o speranza di ottenere vantaggi personali di qualsiasi natura.

È altresì vietato intrattenere rapporti sfavorevoli con i fornitori dettati dall'intenzione di ottenere o offrire qualsivoglia utilità o vantaggio a titolo personale o societario.

## **Pubblica Amministrazione**

Le comunicazioni, le segnalazioni e le risposte a richieste inviate alle autorità pubbliche di

vigilanza o agli organi di controllo devono essere predisposte nel rispetto dei principi di completezza, integrità, oggettività e trasparenza.

Non è consentito offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri Paesi, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore;

Si proibisce di offrire o di accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione;

In occasione di verifiche o ispezioni, i Destinatari devono adottare un atteggiamento di massima disponibilità e collaborazione. È vietato esporre fatti non rispondenti al vero ovvero occultare, con mezzi fraudolenti, in tutto od in parte, fatti da comunicare alle autorità ed è severamente vietato ostacolare consapevolmente, in qualsiasi forma le funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza o degli organi di controllo.

Al fine di impedire situazioni di conflitto d'interessi e garantire la massima trasparenza nello svolgimento delle attività ispettive, i rapporti con le autorità pubbliche e gli organi di controllo devono essere gestiti solo dalle funzioni aziendali a ciò espressamente delegate.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione in sede ispettiva o giudiziaria si deve offrire la più ampia collaborazione rendendo dichiarazioni veritiere. Ogni forma di reticenza, omertà e falsità è contraria ai principi etici del gruppo.

Si ripudia ogni prospettazione minacciosa e comunque indebita da parte di pubblici funzionari a carico di esponenti aziendali.

#### 4. **Attuazione e controllo**

Il Codice Etico è portato a conoscenza dei terzi con adeguati mezzi di comunicazione e divulgazione.

Nella formalizzazione dei rapporti contrattuali, viene inserita, ove necessario, apposita clausola con il richiamo al Codice e la previsione della sanzione prevista in caso di mancato rispetto dello stesso. Tutti i Destinatari hanno la possibilità, nonché il dovere, di segnalare i presunti casi di violazione dei principi comportamentali del Codice di cui siano a conoscenza, ovvero di segnalare qualsiasi atteggiamento o situazione di potenziale criticità.

## 5. Sistema sanzionatorio

Il sistema di controllo interno è orientato all'adozione di strumenti e metodologie volti a contrastare i potenziali rischi aziendali, al fine di garantire il rispetto non solo delle leggi, ma anche delle disposizioni e procedure interne.

Infatti, la violazione dei principi fissati nel Codice e nelle procedure indicate nei controlli interni compromette il rapporto fiduciario tra la Società ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, partners commerciali e finanziari.

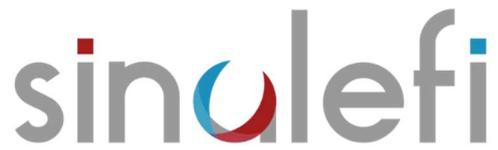
Perseguiamo tali violazioni in maniera incisiva e tempestiva, mediante l'adozione di provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati.

Gli effetti delle violazioni del Codice Etico e dei protocolli interni devono essere tenuti in considerazione da tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con noi. A seconda della gravità della condotta posta in essere dal soggetto coinvolto in una delle attività illecite previste dal Codice, provvederemo senza indugio a prendere i provvedimenti opportuni, indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'autorità giudiziaria.

Fermo quanto sopra esposto, i comportamenti in violazione del Codice Etico costituiscono:

- grave inadempimento per i dipendenti (impiegati, quadri e dirigenti), con le sanzioni, applicate a seconda della gravità, previste dal CCNL di categoria (rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa non superiore a tre ore di retribuzione, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni lavorativi, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo): nel caso di pendenza dell'azione penale ovvero di esecuzione di un provvedimento restrittivo della libertà personale assunto nei confronti del dipendente, prima di adottare il provvedimento disciplinare, potrà essere adottata la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per la durata corrispondente all'esito dell'azione penale ovvero fino al termine della durata del provvedimento restrittivo della libertà personale;
- Giusta causa per revoca del mandato agli amministratori;
- Causa di risoluzione immediata del rapporto, nei casi più gravi, per collaboratori esterni e parasubordinati;
- Causa di risoluzione immediata del rapporto, nei casi più gravi, per i fornitori, appaltatori e sub appaltatori.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni terrà sempre conto dei principi generali di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.



In tutte le suddette ipotesi, ci riserviamo altresì il diritto di esercitare tutte le azioni che riterrà opportune per il risarcimento del danno subito in conseguenza del comportamento in violazione del Codice Etico.

Genova, 07/07/2023

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente  
Dott.ssa Alessia Di Stefano

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Alessia Di Stefano".

