

CODICE ETICO

Sezione I

PRESENTAZIONE

PRESENTAZIONE DELLA IDEAS FACTORY POMILIO BLUMM

La Pomilio Blumm è l'unica azienda a base familiare, divenuta leader nel settore della comunicazione istituzionale.

Il successo della Pomilio "Ideas factory" va ricercato già nei suoi capostipiti, uomini che si sono contraddistinti con successo ed originalità nei rispettivi campi sin dalla fine dell'800: il primo è stato Livio Pomilio, ingegnere civile, artefice della infrastrutturazione varia soprattutto in età giolittiana, cui ha fatto seguito Amedeo Pomilio, un esponente di quel coacervo di personaggi straordinari e intraprendenti la cui storia si è legata a quella dello scultore Vicentino Michetti, del poeta Gabriele d'Annunzio, del musicista Francesco Paolo Tosti e dell'architetto Giovanni Michelucci. Fondatore e primo Presidente in Abruzzo dell'Associazione degli Industriali, nata a Pescara oltre mezzo secolo fa, è stato suo il merito di aver recuperato l'opificio Aurum, sempre a Pescara, per la produzione dell'omonimo e famoso liquore.

Ad un altro Amedeo Pomilio, intanto, anch'egli imprenditore creativo e di inestimabile valore, va il merito di essersi contraddistinto per il contributo allo sviluppo del programma di aviazione in soccorso degli alleati presso il quartier generale dell'Aviazione Americana, progettando nuovi tipi di aerei militari. E' grazie a lui che agli inizi del secolo è nata a Torino la fabbrica di aeroplani "Fratelli Pomilio", prima fornitrice della Real Casa Savoia ed anche, in seguito, prima fabbrica aeronautica italiana negli Stati Uniti, ad Indianapolis. A lui seguono Ottorino Pomilio, saggista, critico e storico della letteratura, attivo nella politica italiana per la sua attività di Senatore del Parlamento europeo e Oscar e Gabriele Pomilio, rispettivamente creatore e fondatore della Pomilio Blumm; il primo impegnato con successo anche nello sport, è stato l'anima ed il Direttore tecnico del "Settebello" azzurro che ha vinto le Olimpiadi di Barcellona del '92, mentre il secondo ha ricoperto ruoli di enorme prestigio all'interno delle più importanti associazioni professionali di categoria (Associazione Consulenti Pubblicitari Italiani, Associazione Italiana Pubblicitaria Professionisti), ispirando attraverso la sua filosofia la vocazione imprenditoriale nazionale ed internazionale della Pomilio Blumm.

La creatività d'impresa orientata anche all'oriente vede oggi al timone della Società Franco Pomilio, attuale Presidente del CdA, laureato negli Stati Uniti, con specializzazioni nel Marketing alla Harvard University, al MIT di Boston e all'Insead di Fontainebleau. Tra i suoi docenti: Massimo Vignelli, Bruno Munari, Bernardo Bertolucci, Oliviero Toscani, Helmut Newton e Neville Brody. Ha lavorato nelle principali agenzie pubblicitarie mondiali: Dentsu, Young & Rubicam, McCann. Dopo aver ricoperto la carica di Presidente dei Giovani Imprenditori di Confindustria Mezzogiorno e diretto la rivista nazionale economica "Quale Impresa", oggi è il responsabile della Comunicazione

Africa&Mediterraneo per Confindustria. Nel team di famiglia, infine, sono oggi presenti con successo anche Massimo Pomilio, amministratore e consigliere delegato della Società, fondatore e direttore dell'unità multimediale della stessa, insignito del Premio "Philip Morris" nel 1992 nonché di importanti riconoscimenti nell'ambito del prestigioso "Festival Flaiano" per il cinema nonché Andrea Giovanna Pomilio, laureata in Business e Creative Writing presso la Kingston University di Londra, la quale ha lavorato per il Financial Times e per Ogilvy Milano, uno dei principali network internazionali. Attualmente Andrea è responsabile del progetto The Bridge a Dubai, la prima agenzia di comunicazione del Medio Oriente, specializzata nei super brands del made in Italy, nata in collaborazione con una delle principali strutture pubblicitarie degli Emirati Arabi.

La Pomilio Blumm può vantare referenze di assoluta eccellenza, avendo avuto con successo e creatività Clienti come l'Autorità per l'energia elettrica ed il gas, la Protezione Civile, la Presidenza del Consiglio dei Ministri, le Ferrovie dello Stato, il Ministero dello Sviluppo Economico ed il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Corpo Forestale dello Stato, l'Istituto nazionale per il Commercio Estero, l'Inail, l'Unione Europea, l'Inpdap, il Ministero della Salute, il Regno del Marocco nonché numerosi enti pubblici territoriali tra Regioni, Province e Comuni d'Italia.

Sezione II

INTRODUZIONE

1. INTRODUZIONE

1.1 Il D. Lgs. 231/2001

Il D. Lgs. n. 231 (d'ora in poi, per brevità, Decreto) recante *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica"* (di seguito, per brevità, Enti), ha costituito da parte del Legislatore l'attuazione della Legge delega n. 300/2000, la quale, a sua volta, ha recepito normative sovranazionali, cioè a dire la Convenzione del 26 maggio 1997, relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità Europee o degli Stati membri dell'Unione Europea, nonché la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano il principio della responsabilità degli Enti per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, dai dipendenti e/o dagli altri soggetti indicati nell'art. 5 del Decreto (ad es., amministratori, sindaci, dirigenti, rappresentanti dell'Ente, nonché soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza) salvo che, tra le

altre condizioni, l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, per brevità Modello).

1.2 Le Linee Guida di Confindustria

Per l'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo che risulti conforme al dettato normativo, bisogna considerare le indicazioni contenute nelle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs 231/2001 elaborate da Confindustria, in particolare nella loro ultima versione di marzo 2008. Queste individuano, tra le altre cose, i requisiti minimi del Codice Etico o di comportamento e del Modello, mediante la predisposizione di appositi protocolli organizzativi idonei a prevenire i reati contemplati nel decreto ed a garantire il necessario controllo dell'operato dei dipendenti della Società. Con riferimento ai protocolli organizzativi su innanzi menzionati, assume un'importanza fondamentale l'adozione di un Codice Etico o di comportamento che indichi i principi generali in relazione ai quali l'ente intende conformare ed ispirare la propria azione.

1.3 Presentazione del Codice Etico

Il presente Codice Etico (d'ora in poi, per brevità, anche Codice) esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti da tutti i portatori di interesse legati alla Pomilio Blumm s.r.l., siano essi dipendenti, collaboratori a vario titolo o amministratori.

La Pomilio Blumm ha ritenuto opportuno e necessario adottare ed emanare un codice di comportamento che esplicitasse i valori a cui tutti i propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo devono adeguarsi, accettando responsabilità, assetti, ruoli e regole della cui violazione, anche se da essa non consegue alcuna responsabilità aziendale verso terzi, essi assumono la personale responsabilità verso l'interno e verso l'esterno dell'azienda. La conoscenza e l'osservanza del Codice di comportamento da parte di tutti coloro che prestano attività lavorativa in favore della Pomilio Blumm sono dunque condizioni primarie per la trasparenza e la reputazione della Società. Inoltre il Codice è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali la Società intrattiene rapporti d'affari, con i mezzi ritenuti più idonei a raggiungere l'obiettivo della compiuta conoscenza dello stesso. Nell'ambito del sistema di controllo interno, il Codice Etico costituisce presupposto e riferimento - previa valutazione dei rischi-reato eventualmente connessi alle attività svolte - sia del modello preventivo di organizzazione gestione e controllo, sia del sistema sanzionatorio per la violazione delle norme in esso stabilite, adottati dalla Pomilio Blumm secondo quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n.231 del

2001 e sulla base delle Linee Guida di Confindustria di cui al paragrafo precedente. La verifica sulla attuazione del codice di comportamento e sulla sua applicazione è di competenza del Consiglio di Amministrazione e del management aziendale, il quale potrà anche farsi promotore di proposte di integrazione o modifica dei contenuti. E' compito del Consiglio di Amministrazione aggiornare il Codice Etico al fine di adeguarlo alla eventuale nuova normativa rilevante ed alla evoluzione della sensibilità civile. Per quanto riguarda in particolare i reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e successive modificazioni, è stato istituito un Organismo di Vigilanza che verifica il funzionamento e l'efficacia del Modello di Organizzazione e gestione adottato dalla Pomilio Blumm per la prevenzione dei suddetti reati. La vigilanza dell'attuazione del Codice Etico e della sua applicazione è compito degli amministratori e dei dipendenti della Società che ne segnalano le eventuali inadempienze o mancata applicazione all'Organismo di Vigilanza.

1.4 Rapporti con gli stakeholders

La presenza diffusa e capillare della Società sia sul mercato nazionale che in quello internazionale, dunque l'operatività nei diversi contesti e la molteplicità dei propri interlocutori rende di primaria importanza la gestione dei rapporti con gli stakeholders, intendendosi per tali tutti i soggetti pubblici o privati, italiani e stranieri – individui, gruppi, aziende, istituzioni – che abbiano a qualsiasi titolo contatti con la Pomilio e/o abbiano comunque un interesse nelle attività che l'azienda pone in essere (d'ora in poi, per brevità, anche Destinatari). La Società orienta la filosofia del proprio operato alla puntuale osservanza delle leggi (italiane e dei paesi in cui la Società è attiva), delle regole di mercato e dei principi ispiratori della concorrenza leale.

1.5 I principi di riferimento

Conformità alle leggi, trasparenza e correttezza gestionale, fiducia e cooperazione con gli stakeholders sono i principi etici cui la Pomilio Blumm 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 i portatori di interesse 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. Tutti coloro che operano in Pomilio, senza distinzioni ed eccezioni, sono, pertanto, impegnati ad osservare e far osservare questi corollari nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. Tale impegno si giustifica e richiede che anche i soggetti con cui la Società ha rapporti a qualunque titolo agiscano nei suoi confronti con regole e modalità ispirate agli stessi valori.

Sezione III

PRINCIPI GENERALI

2. PRINCIPI GENERALI

2.1 Conformità a leggi e regolamenti

La Pomilio Blumm s.r.l. opera nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti nei paesi in cui svolge la propria attività, in conformità ai principi fissati nel Codice Etico ed alle procedure previste dai protocolli interni. L'integrità morale è un dovere costante di tutti coloro che lavorano per la Pomilio e caratterizza i comportamenti di tutta la propria organizzazione. Gli amministratori ed i dipendenti della Società, nonché coloro che a vario titolo operano con la stessa, sono pertanto tenuti, nell'ambito delle rispettive competenze, a conoscere ed osservare le leggi ed i regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui la medesima opera. In tale contesto rientra anche l'attenzione ed il rispetto delle normative che regolano la concorrenza, sia sul mercato nazionale che a livello internazionale. I rapporti con le Autorità di quanti operano per Pomilio devono inoltre essere sempre orientati alla massima correttezza, trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto delle leggi e delle normative e delle loro funzioni istituzionali.

2.2 Modelli e regole di comportamento

Tutte le attività lavorative di quanti operano per Pomilio devono essere svolte con impegno professionale, rigore morale e correttezza gestionale, anche al fine di tutelare l'immagine dell'azienda. I comportamenti ed i rapporti di tutti coloro che a vario titolo operano nell'interesse della Pomilio, all'interno ed all'esterno della stessa, devono essere ispirati a trasparenza, correttezza e reciproco rispetto. In tale contesto i dirigenti devono per primi rappresentare con il loro operato un esempio per tutte le risorse umane, attenendosi, nello svolgimento delle proprie funzioni, ai principi ispiratori del Codice Etico, alle procedure ed ai regolamenti aziendali, curandone la diffusione tra i dipendenti e sollecitandoli a presentare richieste di chiarimenti o proposte di aggiornamento ove necessario. Con particolare riferimento agli amministratori, inoltre, la Pomilio richiede che questi si adoperino attivamente al fine di proporre e realizzare i progetti, gli investimenti, le relazioni commerciali e lo sviluppo gestionale utile a conservare ed accrescere il patrimonio economico, creativo e professionale dell'azienda. La Società garantisce altresì, sui fenomeni e sulle scelte aziendali, la disponibilità di un supporto informativo tale da consentire alle funzioni ed agli organi societari, ad eventuali enti di

revisione e di controllo interno, nonché alle autorità pubbliche di controllo e vigilanza, di svolgere la più ampia ed efficace attività di controllo, qualora fosse necessario.

2.3 I 10 principi del Global Compact

Orientata da sempre alla migliore salvaguardia dei diritti umani, del lavoro, dell'ambiente e nella lotta alla corruzione, la Società ha deciso di fare propri i 10 Principi espressi nel Global Compact delle Nazioni Unite, iniziativa voluta da Kofi Annan nel 1999. Attraverso l'integrale ricezione dei Principi di seguito espressi, la Pomilio Blumm s.r.l. si propone all'avanguardia nella promozione della responsabilità sociale d'impresa, propugnando: 1) rispetto dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale; 2) non implicazione nella violazione dei diritti umani; 3) Rispetto della libertà di associazione e della contrattazione collettiva; 4) negazione di ogni forma di lavoro forzato; 5) abolizione del lavoro minorile; 6) ripudio di ogni forma di discriminazione; 7) rispetto dei cambiamenti ambientali; 8) promozione della responsabilità ambientale; 9) sviluppo e diffusione delle tecnologie ambientali; 10) lotta alla corruzione, estorsione o subornazione.

2.4 Diffusione ed osservanza del Codice etico

La Pomilio Blumm s.r.l. promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico, dei protocolli interni e dei loro aggiornamenti tra tutti gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori a vario titolo, i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i clienti ed i fornitori, richiedendone il rispetto e prevedendo, in caso di inosservanza, adeguate sanzioni disciplinari o contrattuali. I soggetti sopra indicati sono pertanto tenuti a conoscere i contenuti del Codice Etico – chiedendo e ricevendo dalle funzioni aziendali preposte gli opportuni chiarimenti in merito alle interpretazioni del contenuto - osservarli e contribuire alla loro attuazione, segnalando eventuali carenze e violazioni (o anche solo tentativi di violazione) di cui siano venuti a conoscenza. La Società inoltre promuove e incoraggia la collaborazione dei dipendenti nel far rispettare, conoscere ed attuare il Codice Etico e, nell'ambito delle rispettive competenze e funzioni, i protocolli interni.

3. TUTELA DELLE RISORSE UMANE

3.1 I Principi di riferimento

Le risorse umane sono un elemento indispensabile per l'esistenza dell'azienda ed un fattore critico per competere con successo sul mercato. L'onestà, la lealtà, la capacità, la professionalità, la serietà, l'integrità, la trasparenza, la preparazione tecnica e la dedizione del personale rientrano pertanto tra le condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi della Società e rappresentano le caratteristiche richieste dalla Pomilio Blumm ai propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo.

3.2 Le politiche di selezione

Al fine di contribuire allo sviluppo degli obiettivi di impresa ed assicurare che tali obiettivi siano da tutti perseguiti nel rispetto dei principi etici e dei valori cui la Pomilio si ispira, la politica aziendale è volta a selezionare ciascun dipendente, consulente, collaboratore a vario titolo, secondo i valori e le caratteristiche sopra enunciate. Nell'ambito della selezione – condotta nel rispetto delle pari opportunità e senza discriminazione alcuna sulla sfera privata e sulle opinioni dei candidati – Pomilio Blumm opera affinché le risorse acquisite corrispondano ai profili effettivamente necessari alle esigenze aziendali, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta.

3.3 Lo sviluppo delle professionalità

Nell'evoluzione del rapporto di lavoro, Pomilio Blumm si impegna a creare e mantenere le condizioni necessarie affinché le capacità e le conoscenze di ciascuno possano ulteriormente ampliarsi nel rispetto di tali valori, seguendo una politica basata sul riconoscimento dei meriti e delle pari opportunità e prevedendo specifici programmi volti all'aggiornamento professionale ed all'acquisizione di maggiori competenze. In ragione di ciò, al dipendente è richiesto di coltivare e sollecitare l'acquisizione di nuove competenze, capacità e conoscenze, mentre i dirigenti e responsabili di funzione devono porre la massima attenzione nel valorizzare ed accrescere la professionalità dei propri collaboratori creando le condizioni per lo sviluppo delle loro capacità e la realizzazione delle loro potenzialità.

3.4 Risorse umane e Codice Etico

La Pomilio Blumm s.r.l. promuove e cura costantemente la conoscenza del Codice Etico, dei protocolli annessi e dei relativi aggiornamenti, nonché delle aree di attività delle diverse funzioni con attribuzioni di responsabilità, linee di dipendenza gerarchica, descrizione dei compiti e formazione del personale. L'informazione e la conoscenza del Codice Etico e dei relativi protocolli specifici avviene in primo luogo attraverso la distribuzione di apposita documentazione a tutti coloro che interagiscono con la Società (la quale, in tal caso, richiede agli stessi interlocutori – al momento della consegna del materiale informativo sul Codice Etico – la sottoscrizione di dichiarazione di presa visione della documentazione ricevuta). Il personale dell'azienda potrà, in qualsiasi momento, chiedere ai propri superiori consigli e chiarimenti sui contenuti del Codice Etico e dei protocolli e sulle mansioni ad essi attribuite. In occasione della costituzione di nuovi rapporti di lavoro, consulenza e/o collaborazione, la Pomilio Blumm fornirà tempestivamente le informazioni necessarie ad una adeguata conoscenza del Codice Etico e dei protocolli, con particolare riferimento a quelli attinenti alle specifiche competenze.

3.5 Ambiente di lavoro e tutela della privacy

La Società si impegna a creare un ambiente di lavoro che garantisca, a tutti coloro che a qualunque titolo interagiscono con la società, condizioni rispettose della dignità personale e nel quale le caratteristiche dei singoli non possano dare luogo a discriminazioni o condizionamenti. Anche a questo proposito, nel rispetto della legislazione vigente, la Pomilio Blumm si impegna alla tutela della privacy in merito alle informazioni attinenti la sfera privata e le opinioni di ciascuno dei propri dipendenti e, più in generale, di quanti interagiscono con l'azienda. In particolare, il rispetto della dignità del lavoratore dovrà essere assicurato anche attraverso il rispetto della privacy nella corrispondenza e nelle relazioni interpersonali tra dipendenti, attraverso il divieto di interferenze in conferenze o dialoghi e attraverso il divieto di intromissioni o forme di controllo che possano ledere la personalità individuale.

4. CONFLITTO DI INTERESSI

4.1 Interessi aziendali ed individuali

Tra la Pomilio Blumm ed i propri dipendenti sussiste un rapporto di piena fiducia, nell'ambito del quale è dovere primario del dipendente utilizzare i beni dell'impresa e le proprie capacità lavorative per la realizzazione dell'interesse societario, in conformità ai principi fissati nel Codice Etico, che rappresentano i valori cui la Pomilio ispira la propria azione. In tale prospettiva gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori a vario titolo della Società devono evitare ogni situazione ed astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale a quelli della azienda o che possa interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse dell'impresa. Il verificarsi di situazioni di conflitto di interessi, oltre ad essere in contrasto con le norme di legge e con i principi fissati nel Codice Etico, risulta pregiudizievole per l'immagine e l'integrità aziendale.

Amministratori, dipendenti e collaboratori devono quindi escludere ogni possibilità di sovrapporre o comunque incrociare, strumentalizzando la propria posizione funzionale, le attività economiche rispondenti ad una logica di interesse personale e/o familiare e le mansioni che ricoprono all'interno della Società. In caso di violazione, la Società provvederà a porre in essere le misure idonee per far cessare la situazione.

4.2 Prevenzione dei conflitti di interesse

Al fine di evitare situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse, la Pomilio Blumm s.r.l., al momento di assegnazione dell'incarico o di avvio del rapporto di lavoro, richiede ai propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo di sottoscrivere un'apposita dichiarazione che esclude la presenza di condizioni di conflitto di interesse tra singolo ed azienda. Tale dichiarazione prevede inoltre che il soggetto si impegni ad informare tempestivamente la Società – nella figura del

proprio superiore – nel caso in cui dovesse trovarsi in situazioni effettive o potenziali di conflitto di interessi. Pomilio Blumm richiede peraltro che chiunque abbia notizia di situazioni di conflitto di interesse ne dia - tramite le modalità previste dal Modello Organizzativo - tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

5. PROCEDURE OPERATIVE E DATI CONTABILI

5.1 I protocolli specifici

Specifici protocolli interni, volti a prevenire eventi pregiudizievoli e conseguenti potenziali impatti negativi sulla situazione aziendale, sono ispirati dal codice di comportamento e sono predisposti – o opportunamente integrati e modificati – a seguito dell'analisi del contesto aziendale, volta ad evidenziare i rischi gravanti sull'azienda ed il sistema di controllo esistente, nonché la sua effettiva adeguatezza. Protocolli specifici vanno adottati – da parte di tutti coloro che a qualunque titolo intervengono nel processo operativo – nei termini e nelle modalità appositamente previste e descritte dalle competenti funzioni della Pomilio Blumm. La loro corretta attuazione garantisce la possibilità di identificare i soggetti aziendali responsabili del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle operazioni: a tal fine – secondo il principio di controllo rappresentato dalla separazione dei compiti – è necessario che le singole operazioni siano svolte nelle varie fasi da soggetti diversi, le cui competenze sono chiaramente definite e conosciute all'interno dell'organizzazione, in modo da evitare che possano essere attribuiti poteri illimitati e/o eccessivi a singoli soggetti.

5.2 Osservanza delle procedure

Gli amministratori, i dipendenti e tutti coloro che intrattengono a qualsiasi titolo rapporti con la Pomilio Blumm s.r.l., ciascuno nell'ambito delle rispettive competenze e funzioni, sono tenuti alla rigorosa osservanza delle procedure previste dal Modello organizzativo. In particolare le procedure aziendali devono regolamentare lo svolgimento di ogni operazione e transazione, di cui devono potersi rilevare la legittimità, l'autorizzazione, la coerenza, la congruità, la corretta registrazione e verificabilità, anche sotto il profilo dell'utilizzo delle risorse finanziarie. Ogni operazione dovrà quindi essere supportata da adeguata, chiara e completa documentazione da conservare agli atti, in modo da consentire in ogni momento il controllo sulle motivazioni, le caratteristiche dell'operazione e la precisa individuazione di chi, nelle diverse fasi, l'ha autorizzata, effettuata, registrata e verificata. Il rispetto delle indicazioni previste dai protocolli specifici in merito al flusso procedurale da osservare sulla formazione, decisione e registrazione dei fenomeni aziendali e dei relativi effetti, consente tra l'altro di diffondere e stimolare a tutti i livelli aziendali la cultura del controllo, che contribuisce al miglioramento dell'efficienza gestionale e costituisce uno strumento di supporto all'azione manageriale. Eventuali inosservanze delle procedure previste dai protocolli e dal Codice Etico (da

segnalare senza indugio all'Organismo di Vigilanza) compromettono il rapporto fiduciario esistente tra la Pomilio Blumm e coloro che, a qualsiasi titolo, interagiscono con essa.

5.3 Trasparenza contabile

Veridicità, accuratezza, completezza e chiarezza delle informazioni elementari rappresentano le condizioni necessarie che permettono un'attività di trasparente registrazione contabile e costituiscono un valore fondamentale per la Società, anche al fine di garantire a soci e terzi la possibilità di avere una immagine chiara della situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'impresa. Affinché tale valore possa essere rispettato è in primo luogo necessario che la documentazione dei fatti elementari, da riportare in contabilità a supporto della registrazione, sia completa, chiara, veritiera, accurata e valida, corretta e congrua e venga mantenuta agli atti per ogni opportuna verifica. La connessa registrazione contabile deve riflettere in maniera completa, chiara, veritiera, accurata e valida ciò che è descritto nella documentazione di supporto. Nel caso di elementi economico-patrimoniali fondati su valutazioni, la connessa registrazione deve essere compiuta nel rispetto dei criteri di ragionevolezza e prudenza, illustrando con chiarezza nella relativa documentazione i criteri che hanno guidato la determinazione del valore del bene. Chiunque venga a conoscenza di possibili omissioni, falsificazioni, irregolarità nella tenuta della contabilità e della documentazione di base, o comunque di violazioni dei principi fissati dal Codice Etico e dai protocolli specifici è tenuto a riferirne tempestivamente all'Organismo di Vigilanza. Le citate violazioni incrinano il rapporto di fiducia con la Società, assumono rilievo sotto il profilo disciplinare e saranno adeguatamente sanzionate.

6. TUTELA DEL PATRIMONIO SOCIALE

6.1 Custodia e gestione delle risorse

La Pomilio Blumm s.r.l. si adopera affinché l'utilizzo delle risorse disponibili – effettuato in conformità alla normativa vigente ed ai contenuti dello statuto, ed in linea con i valori del Codice Etico – sia volto a garantire, accrescere e rafforzare il patrimonio aziendale, a tutela della società stessa, dei soci, dei creditori e del mercato in generale.

6.2 Operazioni illecite sulle azioni o sul capitale

A tutela dell'integrità del patrimonio sociale è in particolare fatto divieto, fuori dai casi in cui lo consenta espressamente la legge, di restituire in qualsiasi forma i conferimenti o liberare i soci dall'obbligo di eseguirli; di ripartire utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero riserve non distribuibili per legge; effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni violando le norme poste a tutela dei creditori; formare o aumentare fittiziamente il capitale sociale; soddisfare, in caso di liquidazione, le pretese dei soci in danno dei creditori sociali. Al fine di prevenire le fattispecie sopra richiamate Pomilio Blumm, nell'ambito dell'organizzazione aziendale, si

adopera per la diffusione e la conoscenza delle norme di legge, del Codice Etico e dei protocolli annessi, prevedendo specifici programmi di informazione ed aggiornamento per gli amministratori ed i dipendenti sui reati in materia societaria.

7. ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1 Attribuzioni e caratteristiche

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione e gestione adottato dall'azienda ai sensi del D.Lgs 231/01 e successive modificazioni è affidato all'Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. L'Organismo di Vigilanza opera con imparzialità, autorità, continuità, professionalità, autonomia ed a tal fine è libero di accedere a tutte le fonti di informazione della Società; ha facoltà di prendere visione di documenti e consultare dati; suggerisce eventuali aggiornamenti del Codice Etico e dei protocolli interni, anche sulla base delle segnalazioni fornite dai dipendenti; deve effettuare controlli, anche periodici, sul funzionamento e l'osservanza del Modello; è dotato di adeguata disponibilità di risorse economiche, umane e materiali che gli consentono di operare in modo rapido ed efficiente.

7.2 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

Allo scopo di garantire l'effettività del Modello organizzativo attraverso specifici protocolli Pomilio Blumm - nel rispetto della privacy e dei diritti individuali - 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. A tale ente compete la verifica puntuale ed attenta delle notizie trasmesse, al fine di sottoporre la fattispecie in essere alla funzione aziendale competente per l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari o l'attivazione di meccanismi di risoluzione contrattuale. A tal fine, la Società provvede a divulgare la conoscenza dei contatti diretti con l'OdV, sia a mezzo posta elettronica (organismodivigilanza@pomilio.com), che per posta ordinaria: Organismo di Vigilanza – Pomilio Blumm s.r.l. – Via Venezia, 4 – 65121 – Pescara.

8. RAPPORTI CON L'ESTERNO

8.1 Rapporti con Autorità e Pubbliche Amministrazioni

I rapporti attinenti all'attività della Società intrattenuti con pubblici ufficiali o con incaricati di pubblico servizio – che operino per conto della Pubblica Amministrazione, centrale e periferica, o di organi legislativi, delle istituzioni comunitarie, di organizzazioni pubbliche internazionali e di qualsiasi Stato estero - con la magistratura, con le autorità pubbliche di vigilanza e con altre autorità

indipendenti, nonché con partners privati concessionari di un pubblico servizio, devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, dei principi fissati nel Codice Etico e nei protocolli interni, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti. Attenzione e cura deve essere posta nei rapporti con i soggetti sopra indicati, in particolare nelle operazioni relative a: gare d'appalto, contratti, autorizzazioni, licenze, concessioni, richieste e/o gestione e utilizzazione di finanziamenti comunque denominati di provenienza pubblica (nazionale o comunitaria), gestione di commesse, rapporti con autorità di vigilanza o altre autorità indipendenti, enti previdenziali, enti addetti alla riscossione dei tributi, organi di procedure fallimentari, procedimenti civili, penali o amministrativi, etc.. Al fine di non compiere atti in contrasto con le norme di legge o comunque pregiudizievoli dell'immagine e dell'integrità dell'azienda, le operazioni sopra richiamate e la correlata gestione delle risorse finanziarie devono, dalle funzioni aziendali specificamente autorizzate, essere intraprese nel dovuto rispetto delle leggi e dei principi del Codice Etico e nella completa osservanza dei protocolli interni.

8.2 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

Pomilio Blumm s.r.l. non favorisce o discrimina direttamente o indirettamente alcuna organizzazione di carattere politico o sindacale. L'azienda 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.

8.3 Regali, benefici e promesse di favori

La Società vieta a tutti coloro che operano nel proprio interesse, in proprio nome o per proprio conto di accettare, offrire o promettere, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti (anche in termini di opportunità di impiego) in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o soggetti privati, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità. Eventuali richieste o offerte di denaro o di favori di qualunque tipo (ivi compresi ad es. omaggi o regali di non modico valore) formulate indebitamente a coloro, o da coloro, che operano per conto della Pomilio nel contesto di rapporti con la Pubblica Amministrazione (italiana o di paesi esteri) o con soggetti privati (italiani o esteri) devono essere portate immediatamente a conoscenza della funzione aziendale competente per l'assunzione dei provvedimenti conseguenti.

8.4 Rapporti con Clienti e Fornitori

8.4.1 Condotta negli affari

Il rapporto corretto e trasparente con clienti e fornitori rappresenta un aspetto rilevante del successo della Società. La selezione dei fornitori e gli acquisti di beni, merci e servizi devono avvenire secondo i principi del presente codice di comportamento e delle procedure interne, utilizzando la forma scritta e nel rispetto della struttura gerarchica dell'azienda. In ogni caso la selezione deve avvenire esclusivamente sulla base di parametri obiettivi quali la qualità, la convenienza, il prezzo, la capacità, l'efficienza, l'affidabilità. Nelle transazioni commerciali è richiesta ed imposta, anche in conformità a protocolli specifici, particolare accortezza nella ricezione e spendita di monete, banconote, titoli di credito e valori in genere al fine di evitare il pericolo di immissione tra il pubblico di valori contraffatti o alterati.

8.4.2 Regali, dazioni e benefici

Nei rapporti di affari con clienti e fornitori sono vietate dazioni, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, salvo che siano di natura e valore tali da non compromettere l'immagine dell'azienda e da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore che non sia determinato dalle regole di mercato. In ogni caso, eventuali omaggi, atti di cortesia e di ospitalità devono essere comunicati e sottoposti alla decisione del Consiglio di Amministrazione. Il dipendente che riceva doni o trattamenti di favore da clienti o fornitori che travalichino gli ordinari rapporti di cortesia, deve immediatamente avvertirne il superiore il quale ne darà immediata notizia agli specifici organi e/o alla competente funzione aziendale che, dopo le opportune verifiche, provvederanno, tramite le funzioni preposte a gestire la comunicazione verso l'esterno, ad informare l'autore del regalo, omaggio etc. sulla politica aziendale in materia.

9. INFORMATIVA SOCIETARIA

9.1 Disponibilità ed accesso alle informazioni

La Pomilio Blumm, nei limiti stabiliti dalle normative vigenti, fornisce con tempestività ed in modo completo le informazioni, i chiarimenti, i dati e la documentazione richiesti da soci, clienti, fornitori, autorità pubbliche di vigilanza, istituzioni, organi, enti ed altri stakeholders nello svolgimento delle rispettive funzioni. Una esaustiva e chiara comunicazione societaria costituisce garanzia, tra l'altro, della correttezza dei rapporti: con i soci, che devono poter agevolmente, in accordo con la normativa vigente, accedere ai dati informativi; con i terzi che vengono in contatto con l'azienda, che devono poter avere una rappresentazione della situazione economico, finanziaria e patrimoniale dell'impresa; con le autorità pubbliche di vigilanza che potrebbero svolgere in modo efficace le attività di controllo, a tutela non solo dei soci, ma di tutto il mercato.

9.2 Comunicazioni rilevanti

Tramite le modalità e le funzioni designate nei protocolli interni la Pomilio garantisce, a tutti coloro che sono interessati alla conoscenza dei fatti aziendali ed alla prevista evoluzione della situazione economica patrimoniale e finanziaria della Società, l'accesso alle informazioni e la trasparenza delle scelte effettuate.

Particolare cura e correttezza è posta nella diffusione di comunicazioni rilevanti per la vita della Società che possano incidere in modo significativo sull'andamento del business o sulla credibilità e affidabilità presso società e/o banche.

10. RAPPORTI CON I MASS MEDIA E GESTIONE DELLE INFORMAZIONI

10.1 Modalità di condotta

I rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione ed informazione e, più in generale, gli interlocutori esterni, devono essere tenuti solo da soggetti espressamente a ciò delegati, in conformità alle procedure o regolamentazioni adottate dalla Società. Qualsiasi richiesta di notizie da parte della stampa o dei mezzi di comunicazione e informazione ricevuta dal personale della Pomilio deve essere comunicata ai soggetti responsabili della comunicazione verso l'esterno, prima di assumere qualsivoglia impegno a rispondere alla richiesta. La comunicazione verso l'esterno deve seguire i principi guida della verità, correttezza, trasparenza, prudenza e deve essere volta a favorire la conoscenza delle politiche aziendali e dei programmi e progetti della Società. I rapporti con i mass media devono essere improntati al rispetto della legge, del Codice Etico, dei relativi protocolli e dei principi già delineati con riferimento ai rapporti con le istituzioni pubbliche e con l'obiettivo di tutelare l'immagine della Società.

10.2 Obbligo di riservatezza

Tutti coloro che operano a qualsiasi titolo per conto della Pomilio Blumm s.r.l. sono tenuti a mantenere la massima riservatezza – e quindi a non divulgare o richiedere indebitamente notizie – sui documenti, sul know how, sui progetti di ricerca, sulle operazioni aziendali, su marchi e brevetti e, in generale, su tutte le informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa. In particolare costituiscono informazioni riservate o segrete quelle oggetto di specifiche regolamentazioni in quanto attinenti, ad esempio, ad invenzioni, tecnologie protette o nuove applicazioni industriali nonché quelle contrattualmente segrete. Costituiscono inoltre informazioni riservate tutte le notizie apprese nello svolgimento di attività lavorative, o comunque in occasione di esse, la cui diffusione ed utilizzazione possa provocare un pericolo o un danno all'azienda e/o un indebito guadagno del dipendente. La violazione dei doveri di riservatezza da parte dei dipendenti o collaboratori inficia gravemente il

rapporto fiduciario con l'azienda e può determinare l'applicazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

Sezione IV

SISTEMA SANZIONATORIO

11. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO – SISTEMA SANZIONATORIO

11.1 Segnalazioni delle violazioni

Con riferimento alla notizia di avvenuta, tentata o richiesta violazione delle norme contenute nel Codice Etico e nei protocolli annessi, sarà cura dell'azienda garantire che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per aver segnalato all'Organismo di Vigilanza la violazione dei contenuti del Codice Etico o delle procedure interne. Peraltro a seguito della detta segnalazione, l'azienda farà tempestivamente seguire opportune verifiche ed adeguate misure sanzionatorie.

11.2 Linee guida del sistema sanzionatorio

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni compromette il rapporto fiduciario tra la Pomilio Blumm s.r.l. ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, partners commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla società incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

Gli effetti delle violazioni del Codice Etico e dei protocolli interni devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con la Pomilio Blumm: a tal fine la Società provvede a diffondere il Codice Etico, i protocolli interni e ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione. L'azienda, a tutela della propria immagine e a salvaguardia delle proprie risorse, non intratterrà rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendano operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente e/o che rifiutino di comportarsi secondo i valori ed i principi previsti dal Codice Etico ed attenersi alle procedure e regolamenti previsti dai protocolli annessi.