



Codice Etico

1^a Edizione



Articolo 1

L'azienda

Il codice etico esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai collaboratori di LINDA S.p.A., siano essi dipendenti, collaboratori a vario titolo o amministratori.

Il raggiungimento degli obiettivi di LINDA S.p.A. è perseguito, da parte di tutti quelli che operano nelle Società. Con lealtà, serietà, onestà competenza e trasparenza, nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti.

Articolo 2

I principi di riferimento

Conformità alle leggi, trasparenza e correttezza della gestione, fiducia e cooperazione sono i principi etici cui LINDA S.p.A. s'ispira e da cui derivano i propri modelli di condotta, al fine di competere efficacemente e realmente sul mercato, migliorando la soddisfazione dei propri clienti e sviluppando le competenze e la crescita professionale delle proprie risorse umane.

Tutti coloro che operano in Linda S.p.A., senza distinzione ed eccezioni, sono, pertanto, impegnati a osservare e far osservare questi principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. Tale impegno si gratifica e richiede che anche i soggetti con cui si hanno rapporti a qualunque titolo agiscano nei loro confronti con regole e modi ispirate agli stessi valori.



Articolo 3

Il Codice etico

Linda S.p.A. ha ritenuto opportuno e necessario adottare ed emanare un codice di comportamento che rende comprensibile i valori cui tutti gli amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo devono adeguarsi, accentuando responsabilità assetti, ruoli e regole della cui violazione anche se da essa non consegue alcuna responsabilità aziendale verso terzi, essi assumano 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 quelli che prestano attività lavorativa a favore della Linda S.p.A., 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 Linda S.p.A. intrattiene rapporti d'affari. 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 adottate da Linda S.p.A.

La vigilanza dell'attuazione del Codice Etico e della sua applicazione è compito degli amministratori e dei dipendenti che ne segnalano le eventuali inadempienze o mancata applicazione all'Amministratore Unico o delegato quale "Organismo di Controllo sul Codice Etico".

Articolo 4

L'applicazione nel Gruppo

Poiché Linda S.p.A. opera anche sul mercato, il raggiungimento dei propri obiettivi passa anche attraverso l'ottimizzazione delle sinergie che, si possono sviluppare, se tutti quelli che vi operano mettono a disposizione le proprie capacità, ciascuno nell'ambito delle proprie



funzioni e responsabilità e nel rispetto delle funzioni e responsabilità altrui, sempre in coerenza con le normative vigenti e i valori individuati nel Codice Etico.

Il Codice Etico è vincolante per i comportamenti di tutti i suoi amministratori, collaboratori e dipendenti. Inoltre Linda S.p.A. chiede a tutte le imprese e ai fornitori una condotta in linea con i principi del presente Codice.

Principi Generali

Articolo 5

Conformità a leggi e regolamenti

Linda S.p.A. opera nell'assoluto rispetto della legge delle normative vigenti, in conformità ai principi fissati nel Codice Etico e alle procedure previste dai protocolli interni. L'integrità morale è un dovere costante di tutti quelli che lavorano per Linda S.p.A. e caratterizza i comportamenti di tutta la propria organizzazione.

Gli amministratori e i dipendenti Linda S.p.A. nonché coloro che a vario titolo operano con le stesse, sono pertanto tenuti, nell'ambito delle rispettive competenze, a conoscere e osservare le leggi e i regolamenti vigenti in cui le medesime operano. In tale contesto rientra anche l'attenzione e il rispetto delle normative che regolano la concorrenza. I rapporti con le Autorità di quanti operano per Linda S.p.a. devono essere improntati alla massima correttezza trasparenza e collaborazione nel pieno rispetto delle leggi ed elle normative e delle loro funzioni istituzionali.



Articolo 6

Modelli e regole di comportamento

Tutte le attività lavorative di quanti operano per Linda S.p.A. devono essere svolte con impegno professionale, rigore morale e correttezza gestionale, anche al fine di tutelare l'immagine dell'azienda.

I comportamenti e i rapporti di tutti quelli che a vario titolo operano nell'interesse di Linda S.p.A. all'interno e all'esterno devono essere ispirati a trasparenza correttezza e reciproco rispetto. In tale contesto i dirigenti ovvero le figure apicali, devono per primi rappresentare con il loro comportamento un esempio per tutte le risorse umane, attenendosi, nello svolgimento delle proprie funzioni ai principi ispiratori del Codice Etico, alle procedure e 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, Linda S.p.A., richiede che questi si adoperino attivamente al fine di proporre e realizzare i progetti, gli investimenti e le azioni industriali, commerciali e gestionali utili a conservare e accrescere il patrimonio economico, tecnologico e professionale dell'azienda.

Articolo 7

Diffusione e osservanza del Codice etico

Linda S.p.A. 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 e i fornitori, richiedendone il rispetto e prevedendo, in caso d'inosservanza, adeguate sanzioni disciplinari e contrattuali. I soggetti sopra indicati sono pertanto tenuti a conoscere il contenuto 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.

Linda S.p.A. inoltre promuove e incoraggia la collaborazione dei dipendenti nel far rispettare, conoscere e attuare il Codice Etico e, nell'ambito delle rispettive competenze e funzioni, i protocolli interni.

Risorse Umane e Politica dell'occupazione

Articolo 8

Le condizioni determinanti

Le risorse umane sono un elemento indispensabile per l'esistenza dell'azienda e un fattore critico per competere con successo sul mercato.

L'onestà, la lealtà, la capacità, la professionalità la serietà, 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 Linda S.p.A. ai propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo.

Articolo 9

Le politiche di selezione

Al fine di contribuire allo sviluppo degli obiettivi di impresa, e assicurare che tali obiettivi siano da tutti perseguiti nel rispetto dei principi etici e dei valori in cui Linda S.p.A. s'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, LINDA S.p.A. opera affinché le risorse acquisite corrispondano ai profili effettivamente necessari alle esigenze aziendali evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta.

Articolo 10

Lo sviluppo delle professionalità

Nell'evoluzione del rapporto di lavoro Linda S.p.A., 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 e all'acquisizione di maggiori 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 condizioni per lo sviluppo delle loro capacità e la realizzazione delle loro potenzialità.

Articolo 11

Risorse umane e Codice Etico

Attraverso proprie funzioni e risorse dedicate, Linda S.p.A. 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.



In occasione della costituzione di nuovi rapporti di lavoro, consulenza e/o collaborazione, Linda S.p.A. fornisce tempestivamente le informazioni necessarie ad un'adeguata conoscenza del Codice Etico e dei protocolli, con particolare riferimento a quelli attinenti alle specifiche competenze.

Articolo 12

Ambiente di lavoro e tutela della privacy

Linda S.p.A. 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, Linda S.p.A. 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.

Conflitto d'Interessi

Articolo 13

Interessi aziendali e individuali

Tra Linda S.p.A. e 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 Linda S.p.A. si ispira.



In tale prospettiva gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori a vario titolo devono evitare ogni situazione e astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale a quelli dell'azienda o che possa interferire e intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale e obiettivo, decisioni nell'interesse dell'impresa.

Il verificarsi di situazioni di conflitto di interesse, oltre ad essere in contrasto con le norme di legge e con i principi fissati dal Codice Etico, risulta pregiudizievole per l'immagine e l'integrità aziendale.

Amministratori, dipendenti e collaboratori devono escludere ogni possibilità di sovrapporre o comunque incrociare, strumentalizzando la propria posizione funzionale, le attività economiche rispondenti a una logica d'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.

Articolo 14

Prevenzione dei conflitti di interessi

Al fine di evitare situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse, Linda S.p.A. richiede che venga informata tempestivamente, la figura del proprio superiore, nel caso in cui un soggetto dovesse trovarsi in situazioni effettive o potenziali di conflitto di interessi.

Si richiede peraltro che chiunque abbia notizia di situazioni di conflitto di interessi ne dia tempestiva comunicazione all'Amministratore.



Articolo 15

Cooperazione e comunicazione

Chi riveste, su designazione cariche sociali o incarichi ha il dovere di partecipare assiduamente alle riunioni cui è invitato a intervenire, di espletare gli incarichi a lui attribuiti con lealtà, correttezza, di favorire la comunicazione, di sollecitare e utilizzare le sinergie cooperando nell'interesse degli obiettivi comuni.

La circolazione delle informazioni all'interno, in particolare ai fini della redazione del bilancio e di altre comunicazioni, deve avvenire conformemente ai principi di veridicità, lealtà, correttezza, completezza, chiarezza, trasparenza, prudenza, nel rispetto dell'autonomia e degli specifici ambiti di attività.

Rapporti con Autorità e Istituzioni Pubbliche e altri soggetti rappresentativi di interessi collettivi

Articolo 16

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 o di organi legislativi, delle istituzioni comunitarie, con la magistratura, con le autorità pubbliche di vigilanza e con altre autorità indipendenti, nonché con partner 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 ecc., 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.

Articolo 17

Condotta negli affari

Il rapporto corretto e trasparente con clienti e fornitori rappresenta 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 del regolamento interno. In ogni caso la selezione deve avvenire esclusivamente sulla base di parametri obiettivi quali la qualità, la convenienza, il prezzo, la capacità, l'efficienza.

Articolo 18

Regali, dazioni e benefici

Nei rapporti di affari con clienti e fornitori sono vietate dazioni, benefici, omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, salvo che siano di natura e valori tali da non compromettere l'immagine dell'azienda e da non poter essere interpretati come finalizzati a 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 superiore.

Il dipendente che riceva doni o trattamenti di favore da clienti o fornitori che travalichino gli ordinari rapporti di cortesia, deve immediatamente avvertire il superiore il quale ne comunicherà immediata notizia agli specifici organi e/o alla competente funzione aziendale che, dopo le opportune verifiche, provvederanno, tramite le funzioni preposte a gestire le comunicazioni verso l'esterno, a informare l'autore del regalo, omaggio sulla politica aziendale in materia.

Articolo 19

Obbligo di riservatezza

Tutti coloro che operano a qualsiasi titolo per conto di Linda S.p.a. 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 e, in generale, su tutte le informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa.

In particolare costituiscono informazioni riservate quelle oggetto di specifiche normative o regolamentazioni in quanto attinenti, ad esempio, a invenzioni, tecnologie o nuove applicazioni industriali nonché quelle contestualmente secretate. Costituiscono inoltre informazioni riservate tutte le notizie apprese nello svolgimento di attività lavorative, o comunque in occasione di esse, la cui diffusione e 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.



Violazioni del Codice Etico Sistema Sanzionatorio

Articolo 20

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'Amministratore la violazione dei contenuti del Codice Etico e delle procedure interne.

Peraltro a seguito della segnalazione l'azienda farà tempestivamente seguire opportune verifiche e adeguate misure sanzionatorie.

Articolo 21

Linee guida del sistema sanzionatorio

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni compromettono il rapporto fiduciario tra Linda S.p.A. e i propri dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti e fornitori.

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla società incisivamente, con tempestività e 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 della violazione del Codice Etico devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi a titolo intrattengono rapporti con Linda S.p.A. al fine di provvedere a diffondere il Codice Etico, i protocolli interni e a 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 valori e i principi previsti dal Codice Etico e attenersi alle procedure e regolamenti previsti dai protocolli annessi o che saranno di seguito emessi.

Città Sant'Angelo 16/09/2013

L'Amministratore Unico
(*Guido La Torre*)