



MONTENEGRO
QUALITÀ ITALIANA, DAL 1885

CODICE ETICO DEL GRUPPO MONTENEGRO

PREAMBOLO

Il Gruppo Montenegro (di seguito anche solo “**Montenegro**” o il “**Gruppo**”), fondato nel 1885, è una realtà imprenditoriale italiana leader di mercato nei settori alimentare e bevande alcoliche e possiede numerosi *brand* di rilievo nazionale ed internazionale tra i quali l’Amaro Montenegro, la Vecchia Romagna, gli Infusi Bonomelli, il Thè Infrè, l’Olio Cuore, le Spezie Cannamela, la Polenta Valsugana e la Pizza Catarì.

Tali *brand* sono considerati un simbolo di eccellenza del Made in Italy nel rispetto dei valori della tradizione e della qualità dei prodotti che da sempre contraddistinguono il Gruppo Montenegro.

Tali principi trovano la massima esplicitazione nel presente Codice Etico, che il Gruppo Montenegro ha predisposto al fine di rappresentare i valori aziendali primari cui il Gruppo medesimo intende conformarsi con la sua operatività corrente, al di là degli scopi tipicamente lucrativi che caratterizzano la sua tipologia soggettiva giuridica.

Il complesso delle istanze del Codice Etico è delineato evidenziando l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano nel Gruppo Montenegro, compresi i dipendenti, gli amministratori, i sindaci, i consulenti, gli agenti, i partner commerciali e gli azionisti (di seguito i “**Collaboratori**”), nei confronti di tutti gli interlocutori pubblici e privati e, più in generale, di tutti i soggetti legati da un rapporto dialettico con l’azienda.

L’adozione del Codice è espressione di una scelta aziendale costituendo profilo di riferimento del Gruppo Montenegro la raccomandazione di un elevato standard di professionalità a tutti i suoi rappresentanti ed il divieto di comportamenti che si pongono in contrasto con le disposizioni legislative in genere, nonché con i valori deontologici della corretta imprenditorialità che Montenegro intende promuovere.

Questo Codice costituisce altresì parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dall’art. 6 del Decreto Legislativo 231/2001 in materia di “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche”, approvato dalle società Montenegro S.r.l. e Bonomelli S.r.l. sin dal 2006 (il “**Modello di Organizzazione e Gestione**” o semplicemente il “**Modello**”) e successivamente modificato e aggiornato.

Il Gruppo Montenegro si impegna a diffondere il presente Codice, con i mezzi e le modalità che lo stesso riterrà possibili ed opportuni, rendendolo conoscibile a quanti entreranno in relazione con il Gruppo medesimo.

DISPOSIZIONI GENERALI E PRINCIPI

Art. 1 - Principi di alta correttezza imprenditoriale

Il Gruppo Montenegro si ispira, anche in tutti i rapporti commerciali da esso instaurati con le controparti private e pubbliche, a principi comportamentali di lealtà, correttezza e trasparenza. I suoi dipendenti e i collaboratori esterni sono consapevoli di essere legati ad un contesto imprenditoriale

che si caratterizza, accanto al comune perseguimento del lucro commerciale, per le istanze etiche siffatte.

Art. 2 - Valore della buona reputazione e dei doveri fiduciari

Una buona reputazione comprovata, in ogni ambito della sua azione, è considerata da Montenegro una risorsa immateriale essenziale per la sua operatività. Costituiscono riferimenti essenziali della buona reputazione i flussi di investimento attivo, la fedeltà dei clienti, l'attrazione delle migliori risorse umane, la serenità dei fornitori, l'affidabilità verso i creditori. All'interno, essa è volta ad attuare decisioni ispirate alla correttezza morale della convivenza operativa di tutti gli operatori di ogni livello, nonché ad organizzare il lavoro senza controlli immotivati e burocratici con esercizi eccessivi di autorità.

Art. 3 - Applicabilità e rispetto del Codice Etico

Il Codice Etico si applica a tutti gli operatori del Gruppo Montenegro, il quale si impegna ad implementare apposite procedure, regolamenti o istruzioni volti ad assicurare che i valori qui affermati siano rispecchiati nei comportamenti individuali, prevedendo apposite clausole contrattuali per consulenti, partners commerciali e agenti, nonché più adeguati sistemi sanzionatori delle eventuali violazioni del Codice stesso.

PRINCIPI ETICI GENERALI

Art. 4 - Onestà e rispetto della legge e del Modello di organizzazione e gestione

Nell'espletare la loro attività professionale i Collaboratori sono tenuti a rispettare tutte le leggi e le normative vigenti, oltre al Codice Etico, e tutti i regolamenti interni, ivi compreso, nelle sue parti normative interne, il Modello di Organizzazione e Gestione e ivi comprese le normative esistenti in tema di alcool e guida.

In nessun caso il conseguimento dell'interesse del Gruppo Montenegro può giustificare una condotta non in linea con il principio ora enunciato.

In particolare, i Collaboratori sono espressamente tenuti a:

- non occultare o alterare documenti contabili al fine di sottrarli dal controllo del Collegio Sindacale e della società di revisione;
- non porre in essere condotte fraudolente o mendaci nella formazione e redazione del bilancio, della nota integrativa, della relazione sulla gestione, delle altre comunicazioni previste dalla legge e dei prospetti informativi;
- non ostacolare i controlli sulla società da parte del Collegio Sindacale, dei soci e della società di revisione;
- non porre in essere condotte di illecita influenza dell'assemblea dei soci;
- non porre in essere condotte in grado di ostacolare l'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;
- non porre in essere condotte in grado di integrare illecite operazioni sulle azioni o quote proprie e/o della società controllante;
- non porre in essere condotte in grado di integrare indebite operazioni in pregiudizio dei creditori;
- non porre in essere condotte in grado di integrare una formazione fittizia del capitale sociale;
- non porre in essere condotte in grado di integrare indebite restituzioni di conferimenti;
- non porre in essere condotte in grado di integrare illegali ripartizioni di utili e riserve
- non porre in essere condotte fraudolente o mendaci nella formazione di documenti rivolti alla direzione della società o alla Pubblica Amministrazione per qualsiasi finalità..

Art. 5 - Legittimità morale

E' dovuta dai Collaboratori e dai rappresentanti di Montenegro la massima attenzione affinché siano evitate, situazioni in cui i soggetti coinvolti in transazioni commerciali o contrattuali vengano a trovarsi in stati di conflitto di interesse anche solo potenziale o che possano interferire con la propria capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse del Gruppo e nel pieno rispetto delle norme del Codice Etico.

Anche al fine di garantire la massima trasparenza dell'operato del Gruppo ed al fine di eliminare ogni eventuale possibile sospetto di condotte scorrette da parte del proprio personale, ciascun Collaboratore o rappresentante del Gruppo Montenegro deve, inoltre, astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità d'affari o dal trarre benefici o altre utilità da situazioni delle quali sia venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Montenegro riconosce e rispetta il diritto dei propri dipendenti, collaboratori e amministratori a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quelle svolte nell'interesse del Gruppo, purché si tratti di attività non vietate dalla legge e dalle norme contrattuali e compatibili con gli obblighi assunti in qualità di dipendenti, collaboratori o amministratori.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata da ogni dipendente, collaboratore o amministratore al proprio superiore o referente interno e all'Organismo di Vigilanza istituito nelle società Montenegro S.r.l. e Bonomelli S.r.l. ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, secondo i metodi previsti nel Modello. In particolare, tutti i dipendenti, collaboratori e amministratori del Gruppo sono tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, determinano conflitti di interesse le seguenti situazioni:

- svolgere funzioni di vertice (amministratore delegato, consigliere, responsabile di funzione) o avere interessi economici o finanziari presso fornitori, clienti, concorrenti o partner commerciali del Gruppo;
- utilizzare le informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo che si possa creare conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi del Gruppo;
- svolgere attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso clienti, fornitori, concorrenti, enti pubblici, enti o organizzazioni di pubblico interesse;
- accettare od offrire denaro, favori o utilità da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con il Gruppo o che intrattengono con il medesimo Gruppo rapporti contrattuali di varia natura;
- approfittare del ruolo e della funzione svolta in Montenegro o spenderne il nome per trarre vantaggi o altre utilità per scopi personali;
- ricoprire cariche pubbliche presso enti che possono avere rapporti con Montenegro, così da creare le condizioni per un potenziale conflitto di interessi.

Art. 6 - Concorrenza leale

Il Gruppo Montenegro confida nell'alta qualità dei propri prodotti e nella capacità e nell'impegno dei propri collaboratori e rappresentanti; riconosce il valore della concorrenza libera aperta e leale e si astiene da accordi illeciti, da comportamenti vessatori e da qualsivoglia abuso di posizione dominante.

Art. 7 - Equità e correttezza nella gestione dei contratti

Con riferimento ai rapporti in essere, chiunque opera in nome e per conto di Montenegro deve evitare risolutamente di prendere spunto da eventuali lacune contrattuali, o da eventi imprevisi, per rinegoziare gli accordi sfruttando la posizione di dipendenza e inferiorità in cui si è venuta a trovare la controparte. Il medesimo principio deve valere per chiunque anche solo per conto, e non in nome, di Montenegro si trovi a dare esecuzione concreta ad accordi contrattuali; anche in tal caso, quindi, deve essere evitata un'interpretazione o un'esecuzione del contratto che, prendendo spunto da eventuali lacune contrattuali, sfrutti la posizione di dipendenza e inferiorità in cui si è venuta a trovare la controparte.

Art. 8 - Valore delle risorse umane

I Collaboratori rappresentano il patrimonio fondamentale ed insostituibile per il successo di Montenegro che, quindi, tutela e promuove il valore delle proprie risorse umane allo scopo di migliorare ed accrescere le loro competenze. Fermo restando il rispetto dei principi costituzionalmente sanciti a tutela della persona e del lavoratore nonché di quanto previsto dalla relativa normativa nazionale e comunitaria applicabile e dal Modello di Organizzazione e Gestione, è interesse primario del Gruppo Montenegro favorire lo sviluppo del potenziale di ciascuna risorsa e la sua crescita professionale attraverso:

- il rispetto anche in sede di selezione della personalità e della dignità di ciascun individuo, evitando la creazione di situazioni in cui le persone si possano trovare in condizioni di disagio anche sul piano della libera espressione;
- la prevenzione di discriminazioni e abusi di ogni tipo, in base a razza, credo religioso, appartenenza politica e sindacale, lingua, sesso, orientamento sessuale e *handicap*;
- una formazione adeguata al ruolo rivestito;
- un esercizio prudente equilibrato ed obiettivo, da parte dei responsabili di specifiche attività o unità organizzative, dei poteri connessi alla delega ricevuta, ivi compresi quelli della gestione disciplinare interna;
- un uso corretto e riservato dei dati personali.

Art. 9 - Tutela dell'integrità della persona

Montenegro attribuisce grande importanza all'integrità fisica e morale dei propri Collaboratori (anche con riferimento al pieno rispetto delle normative in tema di consumo di bevande alcoliche e guida), a condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ad ambienti di lavoro sicuri e salubri; in particolare non sono tollerate richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la legge, il Modello di Organizzazione e Gestione, lo stesso codice etico, le convinzioni o le preferenze morali e personali di ogni persona.

Art. 10 - Imparzialità

Nelle relazioni con le proprie controparti, Montenegro evita qualunque forma di discriminazione in base all'età, al sesso, alle abitudini sessuali, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche ed alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

Art. 11 - Riservatezza e trattamento dati e informazioni

Il Gruppo Montenegro garantisce la riservatezza delle informazioni di cui è a qualsiasi titolo in possesso e si astiene dal ricercare e trattare dati riservati, ad esclusione del caso di esplicita e consapevole autorizzazione ovvero di conformità alle norme giuridiche in vigore.

In aggiunta a ciò i suoi Collaboratori sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi estranei all'esercizio della propria attività professionale.

La gestione delle informazioni cosiddette *price-sensitive* (ossia le informazioni e i documenti non di pubblico dominio idonei, se resi pubblici, ad influenzare sensibilmente il prezzo degli strumenti finanziari emessi o ad avere impatto sulle attività del Gruppo Montenegro) e *business-sensitive* (ossia le informazioni e i documenti riguardanti i prodotti, i marchi, i fornitori, i progetti di sviluppo e l'organizzazione del Gruppo Montenegro) è effettuata secondo quanto previsto dalla normativa applicabile, dai regolamenti interni, ivi compreso il Modello di Organizzazione e Gestione, e comunque sempre in modo da prevenire e non pregiudicare il valore dell'azienda.

Art. 12 - Tutela ambientale

Montenegro programma le proprie attività ricercando il migliore equilibrio possibile tra iniziative economiche ed esigenze ambientali, in considerazione dei diritti delle generazioni presenti e future.

Montenegro si impegna dunque a prevenire i rischi per l'ambiente nel rispetto della normativa vigente ma tenendo conto anche dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

NORME DI COMPORTAMENTO

Art. 13 - Verso i clienti

Il Gruppo Montenegro persegue l'obiettivo di soddisfare i propri clienti fornendo loro prodotti e servizi di qualità a condizioni e prezzi congrui, nel pieno rispetto delle norme e dei regolamenti

applicabili nei mercati in cui opera, informando circa un consumo responsabile e moderato dei propri prodotti. Gli elevati standard di prestazioni vengono assicurati anche attraverso la certificazione esterna della qualità dei processi; Montenegro riserva una particolare attenzione alle norme in materia di tutela del consumatore, informativa relativa ai prodotti e servizi e pubblicità degli stessi.

Il Gruppo s'impegna infine affinché la cortesia, l'attenzione, la correttezza e la chiarezza di comunicazione siano elementi distintivi nei rapporti con i clienti. In particolare, gli incaricati delle vendite non devono offrire alcun regalo o altra utilità che possa creare imbarazzo, condizionare le scelte o far sorgere il dubbio che la loro condotta non sia trasparente o imparziale; sono ammesse gratuità di modico valore nell'ambito degli usi e nel rispetto delle disposizioni aziendali.

Art. 14 - Rete distributiva

Il personale dipendente appartenente alla rete di vendita e gli agenti sono i principali attori coinvolti nella distribuzione dei prodotti.

Montenegro seleziona il personale dipendente e gli agenti ispirandosi a criteri di professionalità, integrità, trasparenza ed imparzialità; attraverso i propri comportamenti gli agenti, anche sulla base di apposite clausole contrattuali, sono tenuti a:

- tutelare la rispettabilità e l'immagine del Gruppo;
- soddisfare i clienti garantendo gli standard qualitativi previsti;
- ispirarsi sempre a principi di vendita leale e responsabile;
- rispettare pienamente le normative esistenti in tema di alcool e guida.

Montenegro raccomanda in ogni caso ai propri dipendenti, agli agenti e ai promotori di ispirarsi ai principi del Codice Etico e del Modello di Organizzazione e Gestione anche nelle loro relazioni con gli altri Collaboratori.

Art. 15 - Fornitori

Nelle sue politiche di acquisto il Gruppo Montenegro ha l'obiettivo di approvvigionarsi di prodotti, materiali, opere e servizi alle condizioni più vantaggiose in termini di rapporto qualità/prezzo. Tale obiettivo deve tuttavia coniugarsi con la necessità di porre in essere relazioni con fornitori che assicurino modalità operative compatibili con il rispetto sia dei diritti dell'uomo e dei lavoratori che dell'ambiente. A tal fine, nei confronti dei fornitori, Montenegro si impegna ad assumere comportamenti coerenti con il rispetto dei diritti dell'uomo, dei lavoratori e dell'ambiente.

Montenegro sottopone periodicamente a revisione il proprio albo fornitori allo scopo di razionalizzarlo e aumentarne economicità ed efficienza. Non deve quindi essere preclusa ad alcun potenziale fornitore, in possesso dei necessari requisiti, la possibilità di competere per offrire i propri prodotti/servizi.

Per le forniture, per i contratti d'opera e di consulenza più significativi, devono essere ragionevolmente ed adeguatamente formalizzate e documentate le motivazioni della scelta e le considerazioni sul prezzo applicato, secondo quanto stabilito dalle procedure aziendali ivi compreso il Modello di Organizzazione e Gestione.

Coerentemente con quanto previsto all'art. 5 del presente Codice Etico, al fine di evitare anche solo il sospetto di abusi nell'esercizio dell'attività aziendale nonché, in generale, situazioni di conflitto di interesse con Montenegro, è fortemente auspicabile che i Collaboratori del Gruppo a qualunque titolo si astengano dall'intrattenere rapporti contrattuali, per scopi privati e comunque esorbitanti rispetto all'esercizio delle funzioni aziendali, con i fornitori di beni e servizi di Montenegro, attuali o che lo siano stati nei 3 anni precedenti, diversi da fornitori di servizi pubblici essenziali e dai fornitori istituzionali (quali banche, compagnie di assicurazione etc.). Resta in ogni caso salva la possibilità per ciascun Collaboratore di Montenegro di sottoporre ai vertici aziendali la necessità di eventuali particolari deroghe.

In ogni caso, i Collaboratori del Gruppo ed, in particolare, gli incaricati degli acquisti non devono richiedere e/o accettare e/o offrire alcun regalo o altra utilità che possa creare imbarazzo, condizionare le loro scelte o far sorgere il dubbio che la loro condotta non sia trasparente o imparziale; sono ammesse gratuità di modico valore nell'ambito degli usi e nel rispetto delle disposizioni aziendali.

Art. 16 – Uso degli strumenti informatici o telematici

L'utilizzo degli strumenti e dei servizi informatici o telematici assegnati da Montenegro deve avvenire nel pieno rispetto delle vigenti normative in materia (e particolarmente in materia di illeciti informatici, sicurezza informatica, privacy e diritto d'autore) e delle eventuali procedure interne approvate ed emanate dalla società, evitando di esporre la medesima a qualsivoglia forma di responsabilità e/o sanzione.

In ogni caso è vietato per qualunque amministratore, dirigente e/o dipendente di Montenegro nonché per qualsiasi soggetto che operi in nome o per conto del Gruppo accedere, per qualsivoglia finalità o utilità, senza autorizzazione ed in violazione della legge, a sistemi informatici o telematici altrui, nonché a violare i relativi limiti di accesso. Tali obblighi devono essere rispettati anche in relazione ad eventuali limitazioni di accesso al sistema informatico aziendale di Montenegro, ove tale accesso sia di esclusiva competenza di determinati soggetti.

In applicazione delle prescrizioni di legge in materia, nell'ottica della prevenzione dei reati informatici e del trattamento illecito di dati, sono previsti, in particolare, in capo a tutto il personale di Montenegro nonché in capo ai terzi che agiscono per conto di quest'ultima:

- adeguate e periodiche attività di formazione e informazione, anche in relazione alle potenziali condotte illecite disciplinate dai seguenti articoli del codice penale: art. 615 ter/quater/quinquies, art. 617 quater/quinquies, art. 635 bis/ter/quater/quinquies, art. 640 quinquies, art. 491 bis;
- idonee procedure per l'assegnazione e la gestione di credenziali di autorizzazione personali (*username e password*) e la determinazione di coerenti termini di validità delle medesime;
- idonee procedure per l'autenticazione ed il conseguente accesso agli strumenti informatici o telematici;
- la responsabilizzazione di ogni singolo utente in relazione alle attività di salvataggio e memorizzazione di dati;
- l'utilizzo della posta elettronica aziendale e di internet attraverso le strutture aziendali esclusivamente e di norma per ragioni di lavoro;
- il monitoraggio e controllo, nei limiti delle vigenti prescrizioni in tema di privacy, degli accessi a siti internet e del corretto utilizzo degli strumenti informatici o telematici aziendali;
- il divieto di intercettare fraudolentemente e/o diffondere, mediante qualsiasi mezzo di informazione al pubblico, comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico o intercorrenti tra più sistemi;
- il divieto di utilizzare dispositivi tecnici o strumenti software non autorizzati (ad esempio virus, worm, trojan, spyware, dialer, keylogger, rootkit) atti ad impedire o interrompere le comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico o intercorrenti tra più sistemi;
- il divieto di distruggere, deteriorare, cancellare, alterare, sopprimere informazioni, dati o programmi informatici altrui o anche solo mettere in pericolo l'integrità e la disponibilità di informazioni, dati o programmi utilizzati dallo Stato da altro ente pubblico o ad essi pertinenti o comunque di pubblica utilità;
- il divieto di introdurre o trasmettere dati, informazioni o programmi al fine di distruggere, danneggiare, rendere in tutto o in parte inservibili, ostacolare il funzionamento dei sistemi informatici o telematici di pubblica utilità;
- il divieto di detenere, procurarsi, riprodurre, o diffondere abusivamente codici d'accesso o comunque mezzi idonei all'accesso di un sistema protetto da misure di sicurezza;
- il divieto di procurare, riprodurre, diffondere, comunicare, mettere a disposizione di altri, apparecchiature, dispositivi o programmi al fine di danneggiare illecitamente un sistema o i dati e i programmi ad esso pertinenti ovvero favorirne l'interruzione o l'alterazione del suo funzionamento;
- il divieto, in generale, salvo particolari autorizzazioni determinate da specifiche ragioni di lavoro, anche tramite sistemi di blocco o limitazione automatica, della connessione, consultazione, navigazione, streaming ed estrazione mediante downloading, a siti web che siano considerabili illeciti (e quindi, a titolo esemplificativo, siti che presentino contenuti contrari alla morale, alla libertà di culto ed all'ordine pubblico, che consentano la violazione della privacy, che promuovano e/o appoggino movimenti terroristici o sovversivi, riconducibili ad attività di pirateria informatica, ovvero che violino le norme in materia di copyright e di proprietà intellettuale);

- il divieto di modifica delle configurazioni standard di software ad hardware aziendale e di collegamento degli strumenti informatici o telematici aziendali a rete di connessione pubblica o privata mediante strumenti (linee telefoniche o apparecchiature wireless) di qualsiasi genere;
- il divieto di introduzione nel sistema informatico aziendale e, quindi, l'utilizzo di copie di software illegali o illecitamente acquisite. A tal fine, l'acquisto, l'utilizzo e la dismissione di apparecchiature informatiche e/o telematiche deve avvenire sempre su autorizzazione e controllo del responsabile dei Sistemi Informativi.
- il divieto di alterare e/o modificare documenti informatici aventi efficacia probatoria, nonché produrre e trasmettere documenti in formato elettronico con dati falsi e/o alterati;
- il divieto di aggirare le regole di sicurezza imposte sugli strumenti informatici o telematici aziendali e sulle reti di collegamento interne;
- l'obbligo generalizzato di segnalazione agli Organi sociali ed all'Organismo di Vigilanza istituito in Montenegro S.r.l. e Bonomelli S.r.l. ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 di eventuali manomissioni o atti illegali compiuti sui mezzi informatici o telematici aziendali.

Art. 17 - Pubblica Amministrazione

In conformità con i rispettivi ruoli e funzioni nonché con lo spirito di massima collaborazione, Montenegro intrattiene relazioni con Amministrazioni dello Stato, autorità garanti e di vigilanza, enti pubblici, enti e amministrazioni locali, organizzazioni di diritto pubblico, concessionari di lavori pubblici o di pubblici servizi e soggetti privati ai quali si applica la disciplina pubblicistica.

In particolare, i rapporti con le autorità garanti e di vigilanza devono essere improntati a criteri di massima trasparenza e piena professionalità, al riconoscimento dei rispettivi ruoli e strutture organizzative, anche ai fini di un positivo confronto volto al rispetto sostanziale della regolamentazione applicabile.

Il Gruppo proibisce di offrire, direttamente o attraverso intermediari, somme di denaro o altre utilità a pubblici funzionari o a incaricati di pubblico servizio al fine di influenzarli nell'espletamento dei loro doveri (sia affinché agiscano in un determinato senso, sia affinché ritardino o omettano di agire).

A tal riguardo Montenegro, ispirandosi ai vigenti provvedimenti legislativi ma spingendosi anche oltre le previsioni espresse, pone in essere le misure atte a prevenire comportamenti da parte di chi agisce in nome e per conto del Gruppo, che possano in qualsiasi forma configurare corruzione di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio.

Non sono consentiti omaggi e atti di cortesia e di ospitalità verso rappresentanti di governo, pubblici ufficiali, e pubblici dipendenti, a meno che non siano di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti né da poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi indebiti e/o in modo improprio.

Montenegro, inoltre, proibisce di porre in essere comportamenti fraudolenti atti a far conseguire al Gruppo, indebitamente, finanziamenti pubblici, comunque denominati, nonché di utilizzare i medesimi per finalità difformi da quelle per le quali sono stati concessi.

Contributi e finanziamenti a fini politici e assistenziali devono rimanere nei limiti consentiti dalla legge ed essere preventivamente autorizzati dal consiglio di amministrazione o dalle funzioni aziendali da questo all'uopo delegate.

Art. 18 - Impegno etico degli Organi

Una corretta ed efficace applicazione del presente Codice Etico è possibile solo attraverso l'impegno e il concorso dell'intera struttura del Gruppo Montenegro. In ragione di ciò ogni organo direttivo di Montenegro deve rendere tutti i singoli comportamenti coerenti con i principi etici del Codice stesso e collaborare con gli organismi responsabili del processo di attuazione e controllo, ovvero con:

- il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale delle società del Gruppo;
- l'Organismo di Vigilanza previsto dal Modello di Organizzazione e Gestione istituito in Montenegro S.r.l. e Bonomelli S.r.l. ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001.

Art. 19 - Responsabilità dell'Organo amministrativo

L'Organo amministrativo di ciascuna delle società del Gruppo Montenegro, relativamente al Codice Etico:

- riceve il piano annuale di lavoro e relazioni di verifica interna etica degli organi o funzioni di controllo (ivi compreso l'Organismo di Vigilanza istituito in Montenegro S.r.l. e Bonomelli S.r.l. ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001) che conterranno informazioni sull'efficacia, sull'adeguatezza e sullo stato di attuazione e rispetto del Codice Etico, con le relative proposte di revisione, integrazione e modifica;
- riceve dagli organi o funzioni di controllo (ivi compreso l'Organismo di Vigilanza istituito in Montenegro S.r.l. e Bonomelli S.r.l. ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001) le segnalazioni di eventuali violazioni del Codice Etico;
- valuta, periodicamente, i piani di comunicazione e di formazione etica;
- decide su ciascuno dei punti precedenti nonché su come migliorare gli assetti dell'applicabilità e formazione del Codice Etico direttamente o, in alternativa, incaricando di tali valutazioni e decisioni un apposito Organismo che avrà altresì il compito di attuare quanto deciso.

Art. 20 - Comunicazione e formazione interna

Sono previste apposite attività di comunicazione per favorire la conoscenza del Codice Etico da parte di tutti i Collaboratori interni ed esterni del Gruppo.

Queste attività sono parte integrante del piano istituzionale di comunicazione interna ed esterna predisposto dalle rispettive funzioni aziendali a ciò preposte e vengono attivate al momento del rilascio iniziale del Codice Etico ed in occasione di tutte le successive revisioni. Per favorire la corretta comprensione del Codice Etico da parte dei Collaboratori Montenegro, la Direzione Personale e Controllo realizza ed eroga un piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi etici e delle norme di comportamento.

A tutti i Collaboratori viene consegnata copia del presente Codice Etico.

Analogamente a quanto avviene per la comunicazione, in occasione di revisioni significative del Codice Etico e del sistema normativo ad esso collegato viene ripetuto l'intervento formativo su tutti i Collaboratori del Gruppo Montenegro.

* * * *