



CODICE ETICO

Versione del 5 ottobre 2020

Approvato da:

AEC S.p.A., 5 ottobre 2020

CELERITAS INSURANCE BROKERS S.r.l., 5 ottobre 2020

Adjusting & Claims Service S.r.l., 5 ottobre 2020

Aggiornamento del 24/04/2023 – 15/09/2023

Ufficio Legale & Compliance: Antonio Iorillo

1. PREMESSA	4
2. INTRODUZIONE	4
3. NORME DI RIFERIMENTO	5
4. PRINCIPI ETICI GENERALI	5
4.1. RISPETTO DELLA LEGGE, ONESTÀ E CORRETTEZZA	5
4.2. DILIGENZA E ACCURATEZZA NELL'ESECUZIONE DELLE PRESTAZIONI PROFESSIONALI	6
4.3. TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELL'INFORMAZIONE	6
4.4. IMPARZIALITÀ	6
4.5. RISERVATEZZA	6
4.6. DEMOCRATICITÀ E RISPETTO DELL'INDIVIDUO	6
4.7. CONCORRENZA LEALE	6
4.8. IMMAGINE DELL'AZIENDA	6
4.9. LEGITTIMITÀ MORALE E CONFLITTO D'INTERESSE	6
5. I DESTINATARI DEL CODICE ETICO	6
5.1. I VERTICI AZIENDALI	7
5.2. I DIPENDENTI	7
5.3. LA FORMAZIONE	9
5.4. SALUTE E SICUREZZA DEGLI AMBIENTI DI LAVORO	9
5.5 LE ALTRE RISORSE	10
6. APPLICAZIONE DEI PRINCIPI ETICI DA PARTE DEI DESTINATARI	10
6.1. LE ISTITUZIONI PUBBLICHE	10
6.2. L'ASSICURATO E L'INTERMEDIARIO	11

6.3. LE COMPAGNIE.....	11
6.4. I FORNITORI.....	11
6.5. L'AMBIENTE	11
6.6. LA POLITICA INFORMATIVA.....	11
6.7. IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	12
6.8. IL TRATTAMENTO DEI DATI CONTABILI	12
7. FUNZIONAMENTO E ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO.....	13
7.1. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	13
7.2. SEGNALAZIONE DEI COMPORTAMENTI ANOMALI	13
8. SISTEMA SANZIONATORIO E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI.....	13
8.1. MISURE NEI CONFRONTI DEI VERTICI AZIENDALI.....	14
8.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	14
8.3. MISURE NEI CONFRONTI DELLE ALTRE RISORSE	14

1. PREMESSA

La missione del Gruppo AEC è quella di sviluppare collaborazioni strategiche con tutti gli intermediari di assicurazione e riassicurazione (Broker, Agenzie plurimandatarie OMC e Agenzie monomandatarie organizzate al plurimandato orizzontale, Banche e collaboratori degli intermediari citati) mettendo a loro disposizione gli strumenti commerciali idonei alla distribuzione sul territorio dei "Programmi Assicurativi" completi studiati in esclusiva con alcuni tra i maggiori Gruppi Assicurativi del mercato nazionale e internazionale.

Il modello di business del Gruppo AEC è quello dell'intermediazione grossista e gestione dei sinistri esercitata, senza attività su clienti diretti quindi senza il conflitto d'interessi che ne deriverebbe, tramite:

- **AEC S.p.A.:** la prima Agenzia Italiana di Assicurazione e Riassicurazione "grossista", nata nel 2001 e dedicata alla collaborazione con gli intermediari di assicurazione per la sottoscrizione di rischi professionali (responsabilità professionale, civile e amministrativa di tutti i settori) di rischi del patrimonio (Property & Casualty) e per i rischi della persona sul mercato nazionale e internazionale nonché dei Lloyd's.
- **CELERITAS INSURANCE BROKERS S.r.l.:** Costituita nel 2006 è Lloyd's Broker dal 2010 specializzandosi nella progettazione e nel collocamento di programmi assicurativi (Master Lloyd's Broker).
- **Adjusting & Claims Service S.r.l.:** nata nel 2011, è dedicata all'attività peritale e di Loss Adjusting, alla gestione e alla liquidazione dei sinistri del ramo Responsabilità Civile Generale per Imprese di Assicurazioni, Sottoscrittori dei Lloyd's, Enti Locali e intermediari di Assicurazioni.

Il gruppo AEC supporta commercialmente i propri Corrispondenti e Collaboratori fornendo loro singole soluzioni assicurative "specialistiche" oppure interi Programmi Assicurativi in convenzione con i principali Consigli Nazionali e Associazioni di Professionisti italiani; AEC studia e realizza Programmi Assicurativi e servizi dedicati a Gruppi o Affinity quali Associazioni e Consigli Nazionali di Professionisti oltre che per Aziende ed Enti Pubblici.

2. INTRODUZIONE

A seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo n.231 del 2001 (e sue successive integrazioni), che ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche nei casi in cui i propri vertici aziendali, i dipendenti e le altre risorse (così come indicato nel successivo capitolo 5) commettano i reati dalla stessa legge individuati, AEC ha adottato e attuato un Modello Organizzativo e Gestionale idoneo alla prevenzione dei reati presupposto e, di conseguenza, ha predisposto il presente Codice Etico (di seguito Codice), la cui osservanza è di importanza fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione di AEC nonché per evitare qualsiasi coinvolgimento di AEC stessa nell'eventuale realizzazione di condotte penalmente rilevanti da parte dei propri vertici aziendali, dei dipendenti e delle altre risorse.

Il presente Codice può quindi definirsi la "Carta costituzionale" di AEC, una carta dei diritti e dei doveri morali che definisce la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all'organizzazione aziendale.

Il Codice è il principale strumento d'implementazione dell'etica all'interno di AEC, volto a chiarire e a definire l'insieme dei principi a cui sono chiamati ad uniformarsi i suoi destinatari nei loro rapporti reciproci. I destinatari sono pertanto chiamati al rispetto dei valori e dei principi ivi descritti e sono tenuti a tutelare e preservare, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l'immagine di AEC nonché il suo patrimonio economico e umano.

Il Codice vuole essere uno strumento efficace per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell'azienda, perché introduce una definizione chiara ed esplicita delle proprie responsabilità etiche e sociali verso tutti i soggetti coinvolti direttamente o indirettamente nell'attività di AEC (assicurati, fornitori, soci, dipendenti, collaboratori, consulenti, intermediari, istituzioni pubbliche e chiunque altro ne sia coinvolto).

Il Codice, in quanto documento che descrive e riassume tutti i valori dell'organizzazione e le modalità attraverso le quali si intende applicarli, è uno strumento fondamentale per la crescita della cultura dei valori di AEC, per la gestione delle relazioni con gli stakeholder (portatori di interesse) e come supporto nelle decisioni.

Con questo Codice AEC vuole, quindi:

- definire e descrivere i valori e i principi etici generali che regolano la propria attività e i rapporti con gli assicurati, fornitori, soci, dipendenti, collaboratori, consulenti, intermediari, amministratori, istituzioni pubbliche e ogni altro soggetto coinvolto nell'attività aziendale;
- ribadire l'impegno a valorizzare la partecipazione e la relazione con i soci;
- favorendone una partecipazione diffusa e consapevole;
- indicare ai vertici aziendali, ai dipendenti e alle altre risorse, i principi di comportamento, i valori e le responsabilità di cui richiede il rispetto nel corso dell'attività lavorativa;
- definire gli strumenti di attuazione;
- definire la metodologia realizzativa attraverso:
 - la discussione interna per la condivisione dei principi etici da seguire in tutte le occasioni e le relazioni di AEC con i vari interlocutori;
 - l'adeguamento continuo dell'organizzazione aziendale ai principi del Codice e la formazione, con lo scopo di mettere a conoscenza di tutti i soggetti coinvolti dell'esistenza del Codice e di farne assimilare i contenuti.

3. NORME DI RIFERIMENTO

Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n.231 – Responsabilità amministrativa degli Enti, e successive modifiche e integrazioni

Decreto Legislativo 9 Aprile 2008, n. 81 – TU in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro (modifiche successive: legge n. 51/2022)

Decreto Legislativo 30 Giugno 2003, n.196 – Codice in materia di protezione dei dati personali (modifiche successive L. n. 205/2021 e GDPR - Regolamento UE n. 2016/679)

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Commercio

Legge n.604/1966 sui licenziamenti individuali

Art. 2103, Art. 2014, Art. 2105 e Art. 2106 del Codice Civile

(Legge n. 604/1966, Legge n. 108/1990, Legge n. 300/1970 – Statuto dei Lavoratori, Legge n. 183/2010 – Collegato Lavoro, Legge n. 92/2012 – Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita, Codice Civile Art. 2118 e 2119 e Decreto Legislativo n. 23/2015 – Disposizioni in materia di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge n. 183/2014)

Legge n.300/1970, art.7 – Statuto dei Lavoratori

Decreto-legge n.173/2008

Linee guida ANIA

Linee guida AIBA

4. PRINCIPI ETICI GENERALI

Per una più agevole diffusione e applicazione dei principi etici, AEC li definisce come segue.

4.1. Rispetto della legge, onestà e correttezza

Esplicitare la propria attività nel rispetto delle normative comunitarie, nazionali e internazionali, respingendo la corruzione e ogni altra pratica illegale e approfondendo il massimo sforzo, per quanto di propria competenza, per dare attuazione alle iniziative dirette alla lotta alla criminalità, al terrorismo, alla corruzione e al riciclaggio di denaro.

4.2. Diligenza e accuratezza nell'esecuzione delle prestazioni professionali

Assicurare che i dipendenti di AEC adempiano le proprie mansioni con la diligenza e l'accuratezza necessarie, nel rispetto delle direttive impartite dai superiori gerarchici e/o responsabili e, in generale, degli standard qualitativi aziendali.

4.3. Trasparenza e completezza dell'informazione

Profondere i migliori sforzi per comprendere le reali esigenze dei clienti interni (gli intermediari) e clienti esterni (gli assicurati) e per offrire loro prodotti e servizi rispondenti alle effettive esigenze.

Fornire a tutti informazioni precise, chiare e complete, al fine di perseguire la massima consapevolezza nei rapporti inerenti la propria attività.

4.4. Imparzialità

Evitare, nelle relazioni con tutti gli stakeholder, ogni forma di discriminazione basata sulla nazionalità, il sesso, la razza, l'origine etnica, la religione, le opinioni politiche, l'età, l'orientamento sessuale, la disabilità, lo stato di salute.

4.5. Riservatezza

Garantire, in conformità alle normative di riferimento, la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e il loro adeguato trattamento atto ad assicurare la massima trasparenza ai diretti interessati e l'inaccessibilità a terzi.

4.6. Democraticità e rispetto dell'individuo

Tutelare l'individuo, i suoi valori e i suoi diritti, tenere comportamenti di massimo rispetto della persona e della sua individualità, indipendentemente dall'esistenza di eventuali rapporti gerarchici.

4.7. Concorrenza leale

Rispettare le regole di leale concorrenza, fondamentale per lo sviluppo del mercato e per il soddisfacimento degli assicurati.

4.8. Immagine dell'Azienda

Tutelare l'immagine e la reputazione di AEC attraverso la diffusione, condivisione e osservanza dei principi etici e di comportamento contenuti nel Codice e astenersi da qualunque comportamento che possa ledere AEC.

4.9. Legittimità morale e conflitto d'interesse

Evitare che le risorse umane di AEC si trovino, nel corso delle rispettive attività professionali, in qualsiasi situazione di conflitto d'interessi, reale, potenziale o apparente, con AEC.

5. I DESTINATARI DEL CODICE ETICO

Il Codice viene applicato a tutte le società del gruppo e ai seguenti soggetti (definite più avanti semplicemente "risorse" in quanto rappresentano chiunque presti la propria attività lavorativa in suo favore):

- i vertici aziendali
- i dipendenti
- le altre risorse (quali collaboratori interni, consulenti e partner commerciali)

5.1. I vertici aziendali

Per vertici aziendali s'intendono:

- il Consiglio di Amministrazione
- il Collegio Sindacale o Sindaco Unico ove previsto
- gli Azionisti
- la Direzione Generale
- i Responsabili/Coordinatori delle BU

I vertici aziendali di AEC improntano tutta la propria attività nel rispetto dei principi etici contenuti nel presente Codice; ognuno di essi ha l'obbligo di:

- rappresentare con il proprio comportamento etico un esempio per le risorse;
- indirizzare le risorse all'osservanza del Codice e sollecitare gli stessi a sollevare problemi e questioni in merito all'eventuale infrazione delle norme etiche e/o delle procedure interne;
- sollecitare le risorse a segnalare eventuali carenze del Codice e delle procedure interne, accogliendo tutti i contributi costruttivi che essi stessi vorranno dare al fine di migliorarne i contenuti. Il Codice e le procedure interne sono, infatti, strumenti dinamici, in continua evoluzione e quindi sempre perfettibili;
- adoperarsi affinché le risorse comprendano che il rispetto delle norme del Codice costituisca parte essenziale della qualità delle prestazioni di lavoro e che quindi tutte le operazioni e le negoziazioni compiute, e in genere i comportamenti posti in essere dalle stesse risorse, nello svolgimento dell'attività lavorativa, devono essere realizzati, oltre che nel già dovuto rispetto della legge e delle normative vigenti, anche nel rispetto delle norme previste nel Codice;
- includere, nelle proprie considerazioni finalizzate alla valutazione delle risorse, quanto fatto o detto dai medesimi per promuovere ed osservare le norme etiche e le procedure interne, cosicché le stesse risorse comprendano che AEC considera il rispetto delle norme etiche e delle procedure interne alla stregua del rendimento sul lavoro.

I vertici aziendali sono tenuti altresì a:

- selezionare con particolare cura le risorse per impedire che vengano assegnati incarichi a persone che non diano pieno affidamento sul proprio impegno ad osservare le norme del Codice;
- riferire tempestivamente all'Organo di Vigilanza i propri rilievi o notizie riferite dalle risorse circa possibili violazioni delle norme etiche;
- impedire qualunque tipo di ritorsione contro chiunque fornisca notizie in ordine alla violazione di norme etiche e/o di procedure interne o collabori nelle indagini all'uopo svolte.

5.2 I dipendenti

I dipendenti di AEC sono tutti quei soggetti che, in funzione di un rapporto di lavoro, collaborano per lo svolgimento e il miglioramento delle attività d'intermediazione assicurativa; esse costituiscono il patrimonio fondamentale di AEC, l'elemento trainante per favorire lo sviluppo, la crescita e la soddisfazione dei clienti (interni, quali gli intermediari ed esterni, quali gli assicurati).

In particolar modo AEC crede fortemente nel valore dei propri dipendenti, e proprio per questo basa il suo vantaggio competitivo, oltre che sui prodotti e servizi offerti, anche sul loro impegno e sulla loro professionalità.

Per questo AEC sostiene la crescita professionale dei propri dipendenti, tenendo in considerazione le attitudini di ciascuno nell'attribuzione dei compiti, per realizzare una reale efficienza in ambito operativo e mette a loro disposizione adeguati strumenti di formazione, aggiornamento professionale e di sviluppo, ed è impegnata nell'implementazione e nel mantenimento di flussi informativi chiari e trasparenti, in grado di dare ai dipendenti la consapevolezza del contributo apportato all'attività aziendale.

Nei rapporti con i propri dipendenti, AEC:

- si impegna a realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela della salute dei lavoratori (in conformità al D.L.81/2008 sulla Sicurezza) e al rispetto della loro professionalità morale, evitando discriminazioni e illeciti condizionamenti;
- adotta criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro; sono espressamente vietate pratiche discriminatorie nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale, nonché ogni forma di nepotismo o favoritismo; ogni assunzione o promozione viene effettuata rispettando criteri di merito e competenza;
- richiede a tutti, ciascuno per quanto di competenza, di adottare comportamenti coerenti con i principi appena enunciati;
- richiede a ciascun responsabile/coordinatore di conformarsi ai valori del codice etico e rappresentare un esempio per i propri collaboratori;
- instaura rapporti improntati al rispetto reciproco e proficua collaborazione, favorendo lo sviluppo dello spirito di appartenenza ad AEC.

Ai propri dipendenti AEC richiede professionalità, dedizione, lealtà, spirito di collaborazione e rispetto reciproco; infatti, il principale fattore di successo è dato dal contributo professionale e organizzativo che ciascuno dei dipendenti impegnati assicura alla società.

Ogni dipendente di AEC, in ottemperanza ai principi etici prima descritti, nella propria attività deve:

- orientare il proprio operato, contribuendo con colleghi, superiori e collaboratori al perseguimento degli obiettivi comuni;
- improntare la propria attività, qualunque sia il proprio livello di responsabilità connessa al ruolo, al più elevato grado di efficienza, attenendosi alle disposizioni operative impartite dai livelli gerarchici superiori;
- adeguare i propri comportamenti interni ed esterni ai principi e ai valori di cui al presente Codice, nella consapevolezza della responsabilità di cui AEC richiede; in particolare si deve attenere a tutte le indicazioni e disposizioni aziendali in termini di sicurezza sul lavoro, anticorruzione e antiriciclaggio nel rispetto della normativa vigente;
- assumere, nei confronti dei colleghi e collaboratori, comportamenti improntati ai principi di civile convivenza e di piena collaborazione;
- considerare la riservatezza principio vitale dell'attività;
- evitare situazioni di conflitto d'interesse con le società del gruppo e comunque di comunicare ai responsabili gerarchici l'insorgere di dette situazioni;
- assicurare la parità di trattamento a tutti coloro che vengono in contatto con AEC e non tener conto di raccomandazioni o segnalazioni a forza, o a danno, di soggetti con i quali viene in contatto per ragioni di lavoro.

Il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti è obbligo specifico di ogni dipendente di AEC, il quale è tenuto a segnalare al proprio responsabile:

- qualunque violazione realizzata in ambito aziendale di norme di legge o regolamento o del presente Codice;
- ogni episodio di omissione falsificazione o trascuratezza della contabilità;
- eventuali irregolarità o malfunzionamenti relativi alla gestione e alle modalità di erogazione dei servizi.

In ottemperanza ai principi etici del Codice, nello svolgimento di tutte le attività, sono vietate, da parte dei dipendenti di AEC:

- pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri;
- il perseguimento di interessi personali a nocimento di quelli aziendali;
- lo sfruttamento del nome di AEC a scopi privati e lo sfruttamento ai fini personali della posizione ricoperta all'interno di AEC e delle informazioni acquisite nel corso della prestazione lavorativa;
- l'adozione di atteggiamenti che possano compromettere l'immagine della società;
- l'uso di beni aziendali per scopi diversi da quelli ad essi propri;
- il consumo inutile o l'impiego non razionale di mezzi e risorse aziendali;

- la diffusione a terzi o l'uso ai fini privati, o comunque improprio, di informazioni o notizie riguardanti AEC;
- l'espletamento di mansioni lavorative, anche a titolo gratuito, in contrasto o in concorrenza con AEC;
- la divulgazione di informazioni personali sensibili;
- l'uso del telefono aziendale per effettuare e ricevere telefonate private, salvo autorizzazione di AEC;
- l'uso capi di abbigliamento casual (per esso è da intendersi l'abbigliamento da tempo libero).

È obbligatorio per tutti i dipendenti di AEC l'uso:

- di un abbigliamento adeguato al target di clientela gestito ed al comune decoro;

È tollerato a tutti i dipendenti di AEC:

- l'uso di telefoni cellulari personali, a condizione che lo stesso sia ragionevolmente circoscritto e limitato alle funzioni di chiamata (al massimo 3 telefonate giornaliere salvo per motivi di emergenza e comunque in modalità silenziosa) ed SMS;

5.3 La formazione

AEC e l'intero gruppo pianificano costantemente l'intera formazione aziendale attraverso progetti che coinvolgono diverse aree aziendali e richiedono diverse azioni formative.

Le principali aree di formazione e sviluppo delle risorse, a titolo esemplificativo, sono costituite da:

- miglioramento delle capacità professionali dei propri dipendenti;
 - formazione e aggiornamento ai fini dell'esercizio dell'attività di intermediazione;
- Ai fini della prevenzione, nell'attuare comportamenti irresponsabili e la commissione di illeciti ed eventuali reati, AEC forma ed aggiorna la conoscenza delle proprie risorse attraverso:

- l'adozione e l'aggiornamento costante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001;
- la conoscenza dei contenuti e la formazione in materia di normativa Antiriciclaggio;
- la conoscenza dei contenuti e la formazione in materia di normativa Anticorruzione;
- la conoscenza dei contenuti e la formazione in materia di prevenzione dei Reati Finanziari;
- la conoscenza dei contenuti e la formazione in materia di Conflitto di interesse;
- la conoscenza dei contenuti e la formazione in materia di normativa Privacy;
- la conoscenza dei contenuti e l'aggiornamento in materia di salute e sicurezza D.lgs. 81/2008;
- la formazione e l'aggiornamento in materia di normativa IVASS, strutturata in appositi moduli formativi;

A tal fine AEC progetta e supervisiona l'intero percorso formativo attraverso un definito processo di formazione e aggiornamento, nello specifico:

- selezione dei corsi;
- selezione e rapporti con l'ente formativo;
- supervisione e coordinamento dei corsi formativi;
- archiviazione dei test finali;

AEC aggiorna periodicamente, almeno con cadenza annuale, le cognizioni professionali delle proprie risorse e ha predisposto a tal fine idonee linee guida per le risorse attraverso apposite istruzioni operative, nel caso specifico in tema di formazione l'istruzione operativa n. 1.11 denominata "Istruzione Operativa Training".

5.4. Salute e Sicurezza degli ambienti di Lavoro

Il personale del gruppo AEC partecipa con cadenza prefissata alla formazione e agli aggiornamenti previsti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Tale formazione ed aggiornamento è strutturata per il tramite di due tipologie di corsi:

- Uno di carattere generale della durata di 4 ore e comune a tutte le aziende;

- l'altro specifico e variabile a seconda del livello di rischio (attribuito dal codice Ateco) che caratterizza il settore di competenza;

La validità del Corso sulla Sicurezza sul Lavoro è di 5 anni e l'aggiornamento prevede un numero di 6 ore.

Oltre a tale tipologia di corsi per incrementare i livelli di sicurezza e prevenzione il gruppo AEC implementa la formazione delle proprie risorse attraverso corsi specifici quali:

- sicurezza antincendio;
- primo soccorso;
- RSPP (Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione);
- RLS (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza);

In materia di salute, sicurezza e qualità degli ambiente di lavoro il gruppo AEC adotta tutte le soluzioni atte alla correttezza, semplificazione e allo svolgimento delle attività lavorative nel pieno della sicurezza, adottando dispositivi e apparati tecnologici di ultima generazione votati a tali finalità e al miglioramento, alla prevenzione e al benessere delle risorse negli ambienti di lavoro, a titolo esemplificativo (basi alloggio monitor per garantire una corretta postura durante lo svolgimento delle attività lavorative, multi prese con dispositivo di sicurezza antincendio e di accensione e spegnimento etc...)

Per garantire la salute e la sicurezza delle proprie risorse, il gruppo AEC ha strutturato delle figure aziendali preposte e adeguatamente formate.

Tali figure hanno l'incarico di prevenire, gestire e risolvere, adottando appositi criteri, procedure e decisioni eventuali rischi e pericoli ove dovessero palesarsi.

Le figure preposte sono:

- Responsabile e addetto alla sicurezza antincendio;
- Responsabile per il primo soccorso;
- RSPP (Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione);
- RLS (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza);

5.5. Le altre risorse

Le altre risorse di AEC sono tutti quei collaboratori, quei consulenti e quei partner commerciali, che prestano la propria attività lavorativa per AEC e che sono collegati ad AEC da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente.

Negli accordi contrattuali che legano tutte le altre risorse ad AEC dovrà essere espressamente indicato che il destinatario dell'accordo ha preso visione, ed accetta, del Codice Etico, del Modello Organizzativo e Gestionale di AEC e di tutte le procedure interne ad AEC di suo interesse.

Durante l'attività lavorativa svolta per AEC, quindi, è richiesta la scrupolosa osservanza e applicazione delle disposizioni contenute nel presente Codice e non dovrà avere mai una condotta che possa in qualunque modo essere in contrasto con tutte le disposizioni in esse contenute e che possa mettere AEC nella situazione di subire danni di qualsiasi genere.

6. APPLICAZIONE DEI PRINCIPI ETICI DA PARTE DEI DESTINATARI

6.1. Le istituzioni pubbliche

AEC, tramite tutte le proprie risorse (nell'accezione più ampia del termine di cui al capitolo precedente e quindi inteso come chiunque presti la propria attività lavorativa in favore di AEC), intrattiene relazioni e rapporti con enti pubblici, enti e amministrazioni locali.

A ciascuna è richiesto che i rapporti con questi enti debbano essere improntati nel pieno rispetto dei principi sanciti nel presente Codice.

Tutte le risorse di AEC devono tenere un comportamento ispirato alla massima correttezza e integrità, evitando anche di dare solo l'impressione di voler influenzare impropriamente le decisioni.

AEC pone in essere le opportune cautele e le misure idonee a prevenire ogni comportamento difforme dalla legge e in particolar modo ogni azione che si configuri come corruttiva di un pubblico ufficiale.

Non sono consentiti omaggi o atti di cortesia o di ospitalità verso pubblici ufficiali o pubblici dipendenti. Analogamente, tutte le risorse di AEC non possono accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico.

Grava su tutte le risorse di AEC l'obbligo di informare AEC delle offerte ricevute in tal senso.

6.2. L'assicurato e l'intermediario

Gli assicurati, in qualità di clienti esterni, e gli intermediari, in qualità di clienti interni, sono un bene fondamentale per AEC e il loro apprezzamento per i prodotti e servizi ricevuti è determinante nella visione strategica, perché permette all'azienda di consolidare e incrementare la propria posizione nel mercato. I contratti assicurativi e le comunicazioni con gli assicurati e gli intermediari sono improntati ai principi previsti dal presente Codice e alla professionalità nella ricerca delle soluzioni più idonee alle loro esigenze. AEC attribuisce un'importanza fondamentale alla massimizzazione della loro soddisfazione, che viene raggiunta con un'offerta di prodotti e servizi con uno standard di qualità molto elevata.

E' considerata di grande valore per AEC la diligenza e l'accuratezza nell'esecuzione delle prestazioni professionali allo scopo di fornire accurate ed esaurienti informazioni sui prodotti e servizi offerti, attenendosi al principio di trasparenza e completezza dell'informazione, pubblicitarie o di altro genere, in modo che gli assicurati e gli intermediari possano assumere decisioni consapevoli.

6.3. Le Compagnie

I principi generali del presente Codice costituiscono la base per l'istaurazione di un valido rapporto con le Compagnie con le quali AEC ha un rapporto di collaborazione, la cui scelta viene operata con valutazioni oggettive della qualità, dell'utilità, del prezzo dei servizi richiesti e della capacità della controparte di fornire e garantire servizi di livello adeguato alle esigenze di AEC.

6.4. I fornitori

Per AEC il presente Codice costituisce la base per l'istaurazione dei rapporti anche con tutti gli altri fornitori di beni e servizi, la cui scelta viene operata con valutazioni oggettive della qualità, del prezzo dei beni e servizi richiesti e della capacità della controparte di fornire e garantire il livello adeguato alle esigenze di AEC.

6.5. L'ambiente

AEC considera l'ambiente un bene primario ed è impegnata a promuovere la tutela e il rispetto da parte di tutte le proprie risorse.

AEC esige da tutte le proprie risorse il più rigoroso rispetto del patrimonio ambientale e del territorio e orienta le proprie scelte in modo da garantire la compatibilità tra risparmio economico ed esigenze ambientali, naturalmente sempre nel rispetto delle normative vigenti.

E' fatto assoluto divieto di trattare lo smaltimento dei rifiuti in violazione delle norme di legge; lo scarico intenzionale, temerario o per negligenza, e comunque l'abbandono di rifiuti nell'ambiente verrà punito con le sanzioni disciplinari di cui al presente Codice.

6.6. La politica informativa

L'informazione verso l'esterno da parte di tutti i dipendenti deve essere puntuale, veritiera e trasparente. La circolazione delle informazioni è effettuata dai soggetti che, per un effettivo interesse aziendale, sono autorizzati a conoscerle e a utilizzarle e che si astengono dal parlarne senza motivo o in luoghi non appropriati, anche per evitare di incorrere in rivelazioni involontarie.

La divulgazione a terzi delle informazioni riservate e a uso interno, richiede l'autorizzazione del proprio responsabile, nel rispetto delle procedure aziendali.

La salvaguardia del patrimonio sociale comprende la custodia e la protezione dei beni materiali e intellettuali di AEC, nonché delle informazioni e dei dati di proprietà aziendale, dei quali i dipendenti vengono a conoscenza per ragioni di ufficio.

6.7. Il trattamento dei dati personali

AEC garantisce il trattamento dei dati personali e sensibili a tutte le risorse e ai clienti (interni ed esterni) secondo i criteri previsti dalla normativa vigente in materia di privacy.

Tutte le risorse sono quindi tenute a riservare, ai dati personali dei quali vengono a conoscenza, il trattamento adeguato a tutelare le legittime aspettative degli interessati riguardo la loro riservatezza, dignità e immagine.

Lo svolgimento dell'attività di AEC comporta l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la circolazione all'interno e all'esterno di documenti, studi, dati e informazioni scritte, telematiche e/o verbali; queste informazioni, acquisite ed elaborate da tutte le risorse nell'esercizio delle proprie mansioni, dovranno essere divulgate nel pieno rispetto degli obblighi di diligenza e fedeltà che derivano dalle norme, dai contratti di lavoro e dagli accordi tra le parti, nonché nel rispetto delle normative di legge.

6.8. Il trattamento dei dati contabili

Tutte le azioni, operazioni, e le negoziazioni compiute dai dipendenti, dai collaboratori interni e dai consulenti devono essere ispirate ai seguenti principi di gestione:

- massima correttezza gestionale;
- completezza e trasparenza delle informazioni;
- legittimità sotto il profilo legale e sostanziale;
- chiarezza e verità dei riscontri contabili secondo le norme vigenti e le procedure interne.

AEC esige dai dipendenti piena e ampia dedizione affinché i fatti di gestione e le operazioni poste in essere nel corso di tutte le attività, siano rappresentati in contabilità, correttamente e tempestivamente.

Ogni operazione che comporta successivamente una scrittura contabile deve essere supportata da una chiara e idonea documentazione attestante l'attività svolta così da consentire:

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione della provenienza e/o della formazione dei documenti;
- la ricostruzione contabile e matematica delle operazioni.

È compito di ogni dipendente, coinvolto nella redazione del bilancio di AEC, far sì che la documentazione contabile risponda ai principi sopracitati e che sia facilmente rintracciabile nonché ordinata secondo criteri logici.

La legge esige l'applicazione dei principi di trasparenza, correttezza e veridicità dei bilanci e delle comunicazioni sociali, e AEC impone l'adozione di questi principi a tutti i dipendenti che ne partecipano, anche al fine di salvaguardare quella fiducia che deve poter essere riposta da parte di chiunque ne sia il destinatario, nella veridicità di tutte le informazioni contenute in detti documenti.

Molteplici sono le voci tradotte nei bilanci e nella nota integrativa che necessitano di stime (cosiddette valutazioni); soprattutto in questi casi è indispensabile il rispetto dei principi contabili da parte di chiunque sia coinvolto nel processo formativo di queste voci.

AEC esige che l'inserimento in bilancio di tutte le poste ad esempio crediti, rimanenze, partecipazioni, fondi rischi e oneri, scaturisca dal rispetto incondizionato di tutte le norme vigenti in tema di formazione e valutazione di bilancio.

In particolar modo i dipendenti preposti all'elaborazione dei saldi contabili di fine anno sono tenuti a controllare e a promuovere il controllo di tutte le operazioni contabili prodromiche alla produzione di detti saldi, anche al fine di ridurre la possibilità di errori interpretativi.

AEC incentiva la permanente promozione, nei confronti di tutti i dipendenti, del rispetto dei principi di trasparenza, correttezza e veridicità delle relazioni e delle altre comunicazioni sociali prescritte per

legge, pertanto chiunque venga coinvolto nella redazione di detti documenti è tenuto a produrre solo atti e fatti materiali rispondenti al vero e non deve in alcun modo tacere, e/o alterare, informazioni sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria di AEC, la cui comunicazione veritiera e trasparente è imposta dalla legge.

Per tutto quanto sopra esposto AEC esige che anche la redazione dei prospetti informativi sia conforme ai principi di correttezza, veridicità, trasparenza dei dati e delle informazioni ivi contenute.

Il Collegio Sindacale, o il Sindaco Unico ove previsto, ha libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili allo svolgimento delle attività di controllo di propria competenza, e tutti i dipendenti sono tenuti a prestare la propria collaborazione a tale scopo.

7. FUNZIONAMENTO E ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

7.1. L'Organismo di Vigilanza

L'attuazione dei principi contenuti nel Codice Etico è affidata all'Organismo di Vigilanza (OdV) il quale ha il compito di:

- diffondere la conoscenza e la comprensione del Codice Etico in AEC attraverso piani di comunicazione e formazione;
- monitorare l'effettiva attivazione e applicazione dei suoi principi;
- ricevere segnalazioni in merito a violazioni;
- intraprendere indagini e disporre sanzioni;
- proporre l'aggiornamento del presente Codice all'organo amministrativo di AEC.

7.2. Segnalazione dei comportamenti anomali

Tutte le risorse di AEC sono tenute a segnalare non solo la violazione di una norma etica o di una procedura interna o della legge in genere, ma anche ciò che nella valutazione di ciascuno ragionevolmente appaia tale. AEC esige che tutte le proprie risorse, qualora sorgessero ragionevoli dubbi sul rispetto delle norme etiche, lo segnalino tempestivamente utilizzando la procedura di seguito indicata, in modo da prevenire e/o arginare la realizzazione di condotte pericolose ovvero penalmente rilevanti al fine di salvaguardare il responsabile della violazione, AEC, e quindi se stessi dagli eventuali gravi danni che possono conseguire da dette violazioni.

La procedura prevede di:

1. rivolgersi al proprio responsabile indicato nelle rispettive job description, nel caso di dipendenti; un soggetto che abbia responsabilità apicali di coordinamento nell'ambito delle strutture aziendali è infatti la persona più indicata per risolvere rapidamente un problema;
2. in sua assenza, o qualora la richiesta rimanga disattesa, e anche nel caso di tutte le altre risorse di AEC, rivolgersi alla Direzione del Personale o direttamente all'OdV.

Ogni risorsa ha infatti la possibilità di sollevare una questione verbalmente o per iscritto al fine di consentire una rapida soluzione del problema e/o per prevenire o arginare la violazione di norme etiche o di procedure interne e quindi la consumazione di reati.

L'OdV effettuerà un'indagine cui seguirà un'attività istruttoria, condotta dallo stesso in esito alla quale:

- potranno essere proposti i provvedimenti disciplinari da adottare e le eventuali procedure da migliorare;
- potrà essere disposta l'archiviazione del caso.

La segnalazione di violazioni di norme etiche e/o di procedure dovrà essere gestita con assoluta riservatezza e nella piena tutela dell'anonimato del soggetto che ha effettuato la segnalazione.

L'OdV è tenuto a motivare per iscritto al proponente l'eventuale rifiuto di aprire un'indagine. L'OdV è tenuto altresì a motivare per iscritto al proponente l'eventuale atto di archiviazione del caso emesso al termine della fase istruttoria qualora venga accertata l'insussistenza di profili di responsabilità a carico della risorsa nei confronti del quale è stata condotta l'istruttoria.

8. SISTEMA SANZIONATORIO E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

L'applicazione del presente sistema sanzionatorio prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, essendo l'accertamento disciplinare e quello penale considerati per legge autonomi e indipendenti.

I comportamenti difforni alle norme etiche contenute nel presente Codice, alle procedure e alle istruzioni operative aziendali, alle deleghe e a quant'altro previsto dal Modello Organizzativo Gestionale saranno puniti, a seconda della loro gravità o della loro recidività, con i provvedimenti di seguito elencati per le diverse categorie di soggetti:

8.1. Misure nei confronti dei vertici aziendali

In caso di violazione da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione delle norme etiche del Codice, delle procedure e dei regolamenti aziendali, delle deleghe e di quant'altro previsto dal Modello Organizzativo e Gestionale, l'OdV ne deve dare comunicazione al Collegio Sindacale, o al Sindaco Unico laddove previsto, e al Consiglio di Amministrazione che deve provvedere ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge.

In caso di violazione da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale, o del Sindaco Unico laddove previsto, delle norme etiche di cui al presente Codice, delle procedure e dei regolamenti aziendali, delle deleghe e di quant'altro previsto dal Modello Organizzativo, l'OdV ne dovrà dare comunicazione al Presidente del Collegio Sindacale, o al Sindaco Unico laddove previsto, e/o al Consiglio di Amministrazione, nel caso di Sindaco Unico, che dovrà provvedere ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge.

8.2. Misure nei confronti dei dipendenti

I provvedimenti disciplinari adottabili nei confronti dei dipendenti sono quelli riportati nel CCNL, applicabile nel settore di riferimento al quale, pure, espressamente si rimanda per le concrete procedure di applicazione dei citati provvedimenti disciplinari.

8.3. Misure nei confronti delle altre risorse

Ogni comportamento posto in essere dalle altre risorse che prestano la propria attività lavorativa per AEC, quali collaboratori, consulenti e partner commerciali, collegati ad AEC da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione del Codice, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, o anche in loro assenza, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni ad AEC anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.