

CODICE ETICO

1. PREMESSE

Covenant Partners (in seguito “Covenant”) nell’ambito delle sue attività e nella conduzione dei suoi affari assume, come principi ispiratori, il rispetto della legge e delle normative dei Paesi in cui opera, nonché delle norme interne, in un quadro di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona.

Covenant, inoltre, si propone di conciliare la ricerca della competitività sul mercato con il rispetto delle normative sulla concorrenza e di promuovere, in un’ottica di responsabilità sociale e di tutela ambientale, il corretto e responsabile utilizzo delle risorse.

Gli obiettivi di crescita nonché di rafforzamento della capacità di creare valore sono perseguiti assicurando l’adeguatezza di strutture e processi propedeutici allo sviluppo di nuove attività, all’efficienza dei meccanismi di selezione e gestione degli affari, alla qualità dei sistemi di gestione e misurazione dei rischi.

I principi etici che saranno enunciati nel presente Codice Etico sono rilevanti anche in un’ottica di futura adozione di un modello organizzativo e di gestione ex D. Lgs. 231/2001 ai fini della prevenzione dei reati ivi previsti e costituiscono un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

2. OBIETTIVO

Il presente Codice Etico è stato elaborato per assicurare che i valori etici di Covenant siano chiaramente definiti e costituiscano l’elemento base della cultura aziendale, nonché lo standard di comportamento di tutti i collaboratori, associati e consiglieri di Covenant nella conduzione delle attività.

Ogni associato consigliere ed impiegato di Covenant ha il compito di comprendere e rispettare appieno quanto previsto dal presente Codice. Covenant provvederà ad illustrare il contenuto e l’importanza del Codice e le relative politiche di adozione.

Le leggi e i regolamenti presi in considerazione dal Codice possono essere complessi e mutare nel corso del tempo. In caso di incertezza circa il comportamento da tenere in determinate circostanze, è d’obbligo rivolgersi immediatamente al proprio superiore o Consigliere di Covenant per i chiarimenti che si rendessero necessari.

3. STRUTTURA DEL CODICE ETICO E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Codice Etico (di seguito il “Codice”) si compone delle seguenti parti:

- i Principi Etici generali;
- i Principi Etici nell’ambito della Corporate Governance;
- i Principi Etici nelle relazioni con il Personale;
- i Principi Etici nei confronti di terzi;
- il rispetto dei principi etici e il sistema sanzionatorio e disciplinare.

Il presente Codice contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di Covenant nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, partners, Pubblica Amministrazione, ecc.).

All'osservanza del Codice sono tenuti altresì i rappresentanti degli organi sociali e i manager, i quali devono conformare tutte le decisioni e le azioni al rispetto del Codice, diffonderne la conoscenza e favorirne la condivisione da parte di associati, di dipendenti e di terzi soggetti che operano per conto di Covenant.

I soggetti tenuti al rispetto del Codice vengono definiti "Destinatari".

4. I PRINCIPI ETICI GENERALI

4.1 Legalità

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle leggi e, in generale, delle normative vigenti nei Paesi in cui operano. I Destinatari sono inoltre tenuti al rispetto della normativa aziendale, in quanto attuazione di obblighi normativi.

4.2 Correttezza

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle regole deontologiche, peritali e professionali applicabili alle operazioni compiute per conto di Covenant. I Destinatari sono inoltre tenuti al rispetto della normativa aziendale, in quanto attuazione di obblighi deontologici o professionali.

4.3 Trasparenza

I Destinatari sono tenuti a rispettare la trasparenza, intesa come chiarezza, completezza e pertinenza delle informazioni, evitando situazioni ingannevoli nelle operazioni compiute per conto di Covenant. I Destinatari sono tenuti al rispetto della normativa regolatrice di Covenant, in quanto attuazione del principio di trasparenza.

4.4 Riservatezza

I Destinatari assicurano la riservatezza delle informazioni conosciute in occasione delle operazioni compiute per conto di Covenant. I Destinatari sono tenuti a trattare dati e informazioni provenienti da Covenant esclusivamente nell'ambito e per i fini delle proprie attività lavorative e, comunque, a non divulgare (comunicare, diffondere o pubblicare in alcun modo) informazioni sensibili senza l'esplicito consenso degli interessati e informazioni riservate senza l'autorizzazione di Covenant.

4.5 Rispetto della dignità della persona

I Destinatari rispettano i diritti fondamentali delle persone tutelandone l'integrità morale e garantendo eguali opportunità.

Nelle relazioni interne ed esterne non sono ammessi comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio basato su opinioni politiche e sindacali, religione, origini razziali o etniche, nazionalità, età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute e in genere qualsiasi caratteristica intima della persona umana.

5. PRINCIPI ETICI NELL'AMBITO DELLA CORPORATE GOVERNANCE

5.1 Organi Sociali

Le nomine dei componenti degli Organi Sociali devono avvenire mediante procedure trasparenti. Gli Organi Sociali agiscono e deliberano con cognizione di causa e in autonomia, perseguendo l'obiettivo della creazione di valore per la Società nel rispetto dei principi di legalità e correttezza.

Le decisioni dei componenti degli Organi Sociali devono essere autonome, ovvero basarsi sul libero apprezzamento e perseguire l'interesse di Covenant.

L'indipendenza del giudizio è un requisito delle decisioni degli Organi Sociali e, pertanto, i componenti devono garantire la massima trasparenza nella gestione delle operazioni in cui abbiano interessi particolari. In tali circostanze dovranno essere rispettate le norme di legge e la normativa aziendale in materia.

In particolare, i Consiglieri di Amministrazione sono tenuti individualmente a svolgere il proprio incarico con serietà, professionalità e presenza permettendo così a Covenant di trarre beneficio dalle loro competenze.

5.2 Trasparenza della contabilità aziendale

Covenant promuove la massima trasparenza, affidabilità ed integrità delle informazioni inerenti la contabilità aziendale.

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Tutte le azioni ed operazioni di Covenant devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

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

In caso di incertezza circa il comportamento da tenere in determinate circostanze, è d'obbligo rivolgersi immediatamente al proprio superiore o Consigliere di Covenant.

6. I PRINCIPI ETICI NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE

6.1 Selezione e Reclutamento del personale

I Destinatari promuovono il rispetto dei principi di eguaglianza e di pari opportunità nelle attività di selezione e reclutamento del personale, rifiutando qualunque forma di favoritismo, disparità, discriminazione per razza, sesso, convinzioni religiose e/o politiche, nepotismo o clientelismo.

6.2 Formalizzazione del rapporto di lavoro

I rapporti di lavoro sono formalizzati con regolare contratto, rifiutando qualunque forma di lavoro irregolare.

I Destinatari favoriscono la massima collaborazione e trasparenza nei confronti del/della neoassunto/a, affinché quest'ultimo/a abbia chiara consapevolezza dell'incarico attribuito.

6.3 Gestione e valutazione del personale

Covenant rifiuta qualunque forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori, favorendo processi decisionali e valutativi basati sui criteri oggettivi comunemente condivisi.

6.4 Sicurezza, salvaguardia della salute e delle condizioni di lavoro

Covenant favorisce condizioni di lavoro che tutelino l'integrità psico-fisica delle persone, mettendo a disposizione luoghi di lavoro conformi alle vigenti normative in materia di salute e sicurezza. Il dipendente, comunque, dovrà rispettare tutte le leggi e gli standard applicabili in materia di sicurezza e protezione ambientale ed attenersi alle politiche di Covenant nei casi in cui questi impongono requisiti più rigorosi rispetto agli standard di legge.

6.5 Crescita professionale

Covenant promuove la crescita professionale dei collaboratori mediante opportuni strumenti e piani formativi.

6.6 Discriminazione e molestie

Covenant vuole essere per i suoi dipendenti un luogo di lavoro esente da discriminazioni o molestie.

Pertanto, saranno offerte pari opportunità a tutti i dipendenti e a coloro che cercano impiego presso di noi, in linea con le disposizioni di legge applicabili, e non saranno tollerate molestie o condotte suscettibili di creare un'atmosfera ostile sul luogo di lavoro.

7. I PRINCIPI ETICI NEI CONFRONTI DI TERZI

In aggiunta rispetto alle ulteriori previsioni del presente Codice, ogni Associato, Consigliere ed impiegato di Covenant che ricopra una carica istituzionale e/o politica all'interno di qualsiasi organo statale o regolamentare (di qui in avanti anche il "Componente Istituzionale") avrà il dovere di garantire che le proprie azioni siano condotte con onestà ed integrità. Inoltre ogni Componente Istituzionale dovrà adempiere e rispettare tutte le leggi ed i regolamenti concernenti il proprio ufficio.

Dovrà essere chiaramente evidenziata l'intenzione del Componente Istituzionale di agire esclusivamente nelle vesti di membro/rappresentante di Covenant, senza alcun rilievo delle proprie qualifiche governative/istituzionali.

7.1 Conflitti di interessi

Tutti i Destinatari devono assicurare che ogni attività finanziaria, commerciale o di diversa natura nella quale siano coinvolti non comporti conflitto alcuno con le proprie responsabilità verso Covenant.

Si verifica un "conflitto di interesse" laddove l'interesse privato del Destinatario interferisca in qualsiasi modo – o anche solo appaia idoneo ad interferire – con l'interesse di Covenant. Un conflitto di interessi può sorgere nel caso in cui un soggetto abbia un interesse che possa pregiudicare – o anche solo appaia idoneo a pregiudicare – la correttezza del proprio comportamento e l'adempimento dei propri doveri nei confronti di Covenant. Possono inoltre sorgere conflitti di interesse nel caso in cui un soggetto (o un suo familiare) riceva benefici personali inopportuni a causa della propria posizione all'interno di Covenant.

I Destinatari hanno l'obbligo di comunicare ogni questione che ritengano possa impedire loro di agire con obiettività e nel migliore interesse di Covenant.

I consiglieri di Covenant devono porre attenzione alle situazioni nelle quali possono sorgere personali interessi commerciali o finanziari con entità governative, societarie o di altro genere che

saltuariamente intraprendano rapporti con Covenant. Ogni consigliere che sia impegnato in tali relazioni deve prontamente comunicare la suddetta situazione. Se il conflitto non può essere evitato, dovrà essere gestito in maniera etica e responsabile.

7.2 Criteri di condotta nei confronti dei clienti finali

I Destinatari promuovono la massima imparzialità e rifiutano qualunque forma di discriminazione nei rapporti con la clientela.

I Destinatari forniscono alla clientela messaggi, comunicazioni e contratti trasparenti, evitando formule difficilmente comprensibili e iniziative commerciali illecite o scorrette.

I Destinatari favoriscono la massima cortesia e disponibilità nella gestione dei rapporti con la clientela finale.

I Destinatari promuovono il miglioramento continuo della qualità dei servizi offerti alla clientela finale.

7.3 Criteri di condotta nei confronti dei fornitori

I processi di selezione e scelta dei fornitori sono improntati su principi di legalità, correttezza e trasparenza.

La scelta del fornitore si basa su criteri oggettivi ed imparziali in termini di qualità, livello innovativo, costo, servizi aggiuntivi rispetto ai servizi/prodotti offerti.

I Destinatari non possono accettare omaggi, regali e simili, se non direttamente riconducibili a normali relazioni di cortesia e di modico valore.

La violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona sono giusta causa di risoluzione dei rapporti con i fornitori.

Qualora i Destinatari ricevano da un fornitore proposte di benefici per favorirne l'attività, devono immediatamente sospendere il rapporto e segnalare il fatto a un Consigliere.

7.4 Criteri di condotta nei confronti della Pubblica Amministrazione e delle Istituzioni Pubbliche

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Pubbliche Istituzioni, i Destinatari promuovono rapporti leciti e corretti nell'ambito della massima trasparenza e rifiutano qualunque forma di promessa od offerta di pagamenti o beni per promuovere o favorire qualsiasi interesse o vantaggio.

Non è consentito ai Destinatari offrire denaro o doni a dirigenti o dipendenti della Pubblica Amministrazione e delle Pubbliche Istituzioni o a loro parenti.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione e le Pubbliche Istituzioni, i Destinatari non devono cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione e delle Pubbliche Istituzioni.

Nel caso specifico dell'effettuazione di una gara, si dovrà operare nel rispetto delle leggi vigenti e della corretta pratica commerciale.

Qualora i Destinatari ricevano richieste o proposte di benefici da pubblici funzionari devono immediatamente sospendere il rapporto e segnalare il fatto a un Consigliere.

7.5 Criteri di condotta nei confronti di partiti politici e organizzazioni sindacali

Covenant è completamente estranea a qualunque partito politico ed organizzazione sindacale.

In tal senso, Covenant non sovvenziona finanziariamente in alcun modo tali forme organizzative o associative e non sostiene eventi, manifestazioni, congressi con finalità di propaganda politica o sindacale.

7.6 Segnalazioni e indagini

Ciascun consigliere e dipendente di Covenant è tenuto a segnalare immediatamente qualsiasi condotta che possa costituire una possibile violazione delle disposizioni del Codice. Le segnalazioni, anche in forma anonima, saranno tempestivamente verificate e ciascun consigliere o dipendente è tenuto a prestare la collaborazione che si rendesse necessaria alla verifica delle segnalazioni.

Qualora venisse accertato un comportamento contrario ai principi del presente Codice, Covenant provvederà ad assumere le iniziative necessarie alla sua correzione e ad adottare gli adempimenti di natura disciplinare che si rendessero necessari.

Covenant si adopererà avverso qualunque forma di ritorsione e/o rappresaglia nei confronti di chi denunciasse comportamenti e condotte contrarie ai principi del Codice o alla legge, ovvero chi prestasse la propria collaborazione nella fase di accertamento delle violazioni denunciate. Chiunque ritenesse di essere fatto oggetto di ritorsioni e/o rappresaglie e/o discriminazioni in conseguenza del fatto di aver denunciato quanto sopra o aver prestato la propria collaborazione alle verifiche, è tenuto a segnalarlo immediatamente.