



Codice etico



Capo 1 - Obiettivo e ambito di applicazione

Capo 2 - Definizioni

Capo 3 - Principi generali

- 3.1 Rispetto di leggi e regolamenti vigenti
- 3.2 Valori aziendali e principali norme comportamentali
- 3.3 Tutela della Privacy
- 3.4 Prevenzione dei reati di corruzione
- 3.5 Prevenzione del riciclaggio di denaro
- 3.6 Gestione della contabilità

Capo 4 - Rapporti interni

- 4.1 Principi di carattere generale
- 4.2 Diritti e doveri degli esponenti aziendali e del personale
- 4.3 Condotta
- 4.4 Assunzione del personale
- 4.5 Formazione e sviluppo delle risorse umane
- 4.6 Valutazione delle prestazioni e potenziale
- 4.7 Dignità della persona
- 4.8 Sicurezza e salute
- 4.9 Doni e altre utilità
- 4.10 Partecipazione ad eventi pubblici
- 4.11 Incarichi esterni
- 4.12 Conflitto d'interessi
- 4.13 Riservatezza delle informazioni e dei dati
- 4.14 Salvaguardia del patrimonio aziendale
- 4.15 Segnalazioni e tutela del dipendente segnalante

Capo 5 - Rapporti esterni

- 5.1 Rapporti con gli azionisti
- 5.2 Rapporti con clientela e partners
- 5.3 Rapporti con i fornitori
- 5.4 Rapporti con i professionisti
- 5.5 Rapporti con partiti politici, organizzazioni politiche e sindacali, associazioni portatrici di interessi
- 5.6 Rapporti con la Pubblica Amministrazione
- 5.7 Rapporti con l'Autorità Giudiziaria, le Forze dell'Ordine e con le Autorità dotate di poteri ispettivi e di controllo
- 5.8 Rapporti con i mass media e comunicazione esterna

Capo 6- Modalità di attuazione

- 6.1 Diffusione ed attuazione del Codice Etico
- 6.2 Approvazione, monitoraggio e aggiornamento del Codice

Capo 7- Sanzioni



Capo 1 - Obiettivo e ambito di applicazione

Il presente Codice Etico rappresenta l'enunciazione dei principi e dei valori aziendali, nonché dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di Infranet S.p.A. (in seguito anche "Infranet " o "la Società") rispetto a tutti i soggetti con cui entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale.

Il Codice Etico si inserisce nel quadro degli interventi realizzati per l'attuazione delle previsioni del Decreto Legislativo n. 231/2001 sulla Responsabilità Amministrativa delle Società per gli illeciti commessi dai propri esponenti, dipendenti e collaboratori; in tal senso detta i principi generali di gestione, vigilanza e controllo cui i modelli di organizzazione devono ispirarsi, disciplinando, altresì, casi e comportamenti rilevanti. Il Codice Etico costituisce, pertanto, la base su cui poggia il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo richiesto dal citato Decreto Legislativo, il cui presidio è affidato ad un apposito Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il documento individua, pertanto, i valori essenziali, gli standard di riferimento e le norme di condotta di Infranet e stabilisce principi vincolanti, senza alcuna eccezione, per tutti gli esponenti aziendali, per il personale dipendente e per qualsiasi altro soggetto che agisca, direttamente o indirettamente, in nome e per conto della Società, cui è fatto obbligo di conformarsi alle previsioni dello stesso. Per Infranet, infatti, la creazione di un ambiente caratterizzato da un forte senso di integrità etica, costituisce un contributo fondamentale all'efficacia delle politiche e dei sistemi di controllo.

Il Codice Etico non intende definire analiticamente gli specifici comportamenti che devono essere adottati di fronte a tutte le situazioni nelle quali è possibile trovarsi, ma ha come finalità quella di fornire generali indirizzi di carattere etico-comportamentale cui conformarsi nella esecuzione delle proprie attività, nonché di contribuire a prevenire la realizzazione degli illeciti conseguenti alla commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo n. 231/2001.

In nessun modo la convinzione di agire nell'interesse o a vantaggio di Infranet anche "a fin di bene", può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi indicati nel presente Codice Etico.

Infranet richiede, altresì, a tutti i soggetti con i quali entra in relazione, di assumere una condotta conforme ai principi contenuti nel presente Codice Etico.

Capo 2 - Definizioni

Nell'ambito del presente Codice Etico, valgono le definizioni di seguito descritte.

Autorità

Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni nazionali ed estere, "Garante della privacy" ed altre Autorità italiane ed estere aventi potere di vigilanza ed indirizzo.

Codice Etico

Dichiarazione dei diritti, dei doveri, anche morali, e delle responsabilità interne ed esterne di tutte le persone e degli Organi che operano nella Società, finalizzata all'affermazione dei valori e dei comportamenti riconosciuti e condivisi, anche ai fini della prevenzione e contrasto di possibili illeciti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

Clienti

Soggetti pubblici o privati che acquistano beni dalla Società ovvero che beneficiano dei servizi dalla stessa offerti.

Collaboratori

Soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un esponente aziendale ovvero soggetti che intrattengono con Infranet rapporti di collaborazione occasionale, di lavoro a progetto, di agenzia ed



altri rapporti che prevedano una prestazione di opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, a carattere non subordinato; consulenti e professionisti della cui opera si avvale la Società.

Destinatari

Tutti i soggetti, persone fisiche o giuridiche, ai quali si applicano le disposizioni del presente Codice Etico.

Dipendenti

Tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato, inclusi i lavoratori in comando e i lavoratori a termine e quelli con contratto di inserimento o di apprendistato o a tempo parziale, non ché i lavoratori in forza con contratti di lavoro parasubordinato (somministrazione di lavoro).

Esponenti Aziendali

Il Presidente ed i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, il Direttore Generale e gli eventuali Vice Direttori Generali, i componenti degli altri organi sociali eventualmente istituiti ai sensi del Codice Civile nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale ai sensi del D.Lgs. 231/2001, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale.

Fornitori

Controparti nei processi di acquisto di beni e servizi.

Modello Organizzativo

Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231.

Partners

Soggetti pubblici o privati in relazione con la Società per la realizzazione di uno specifico affare.

Capo 3 - Principi generali

I destinatari del presente Codice sono tenuti ad apprenderne i contenuti e a rispettarne i precetti.

Il Codice prevale su qualsiasi altra disposizione contenuta in regolamenti interni o procedure che dovesse entrare in conflitto con le disposizioni prescritte nel Codice stesso.

3.1 Rispetto di leggi e regolamenti vigenti

Il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti rappresenta un impegno fondante del rapporto tra Infranet, gli esponenti aziendali ed ogni dipendente della Società. Tale impegno è esteso a chiunque abbia o intenda avere, a qualsiasi titolo, rapporti con la Società. Non saranno intrapresi o saranno interrotti i rapporti d'affari con coloro che non condividono questo principio.

Infranet rifiuta il ricorso a comportamenti illegittimi o comunque scorretti. Viene promossa l'adozione di tutti gli strumenti organizzativi atti a prevenire la violazione di disposizioni di legge e dei principi di trasparenza, correttezza e lealtà da parte dei propri dipendenti e collaboratori.

La Società assicura un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Codice Etico.

3.2 Valori aziendali e principali norme comportamentali



Infranet si ispira ai principi di onestà, correttezza, trasparenza e riservatezza nello svolgimento della propria missione aziendale.

La Società opera con gli obiettivi primari di:

- creare valore nel tempo per lo sviluppo economico del territorio;
- assicurare competenza, trasparenza, professionalità, efficienza;
- garantire una efficace politica di gestione di potenziali conflitti di interesse;
- valorizzare la crescita professionale e personale delle risorse;
- rispettare le regole dell'organizzazione;
- tutelare la reputazione ed il patrimonio aziendale.

Infranet vuole affermare, ancora più significativamente, l'importanza dei principi di responsabilità ed eticità. L'eticità dei comportamenti si fonda sull'adesione convinta da parte di tutti i soggetti ai più elevati standard di comportamento, nella convinzione che, in generale, ogni attività è svolta anche in favore della collettività.

L'adozione del presente Codice Etico viene resa nota a tutti i soggetti interessati mediante idonea comunicazione. Il Codice Etico dovrà essere accessibile a tutti i soggetti interessati e, a tal fine, dovrà essere reso disponibile per la visualizzazione ovvero il download nel sito web pubblico della Società.

3.3 Tutela della Privacy

Infranet cura l'applicazione e il costante aggiornamento di specifiche procedure finalizzate alla tutela delle informazioni. In particolare, rientra tra gli impegni della Società:

- assicurare la corretta separazione dei ruoli e delle responsabilità all'interno delle diverse figure preposte al trattamento delle informazioni;
- classificare le informazioni in base ai differenti livelli di riservatezza e adottare tutte le misure più opportune in relazione a ciascuna fase del trattamento;
- stipulare specifici accordi (anche di riservatezza) con i soggetti esterni che siano coinvolti nel reperimento o nel trattamento delle informazioni, o che possano in qualsiasi modo venire in possesso di informazioni riservate.

I destinatari del presente Codice Etico, con riferimento a ogni notizia appresa in ragione del proprio ruolo, sono obbligati ad assicurare la massima riservatezza, anche al fine di salvaguardare il know-how tecnico, finanziario, legale, amministrativo, gestionale e commerciale della Società.

In particolare, ciascun soggetto è tenuto:

- ad acquisire e trattare solo le informazioni e i dati necessari alle finalità della funzione di appartenenza e in diretta connessione con quest'ultima;
- ad acquisire e trattare le informazioni e i dati stessi esclusivamente entro i limiti stabiliti dalle procedure adottate in materia dalla Società;
- a conservare i dati e le informazioni in modo da impedire che possano venire a conoscenza di soggetti non autorizzati;
- a comunicare i dati e le informazioni in conformità alle procedure stabilite o su espressa autorizzazione dei superiori gerarchici e, comunque, in caso di dubbio o incertezza, dopo aver accertato (rivolgendosi ai superiori o riscontrando oggettivamente nella prassi aziendale) la divulgabilità nel caso specifico dei dati o delle informazioni;
- ad assicurarsi che non esistano vincoli assoluti o relativi alla divulgabilità dei dati e delle informazioni riguardanti terzi collegati alla Società da rapporti di qualsiasi natura e, se del caso, richiederne il consenso.

Infranet si impegna a tutelare la riservatezza di tutte le informazioni di qualsivoglia natura od oggetto di cui entri in possesso nello svolgimento della propria attività, evitando ogni uso improprio o



indebita diffusione di tali informazioni. Si impegna, altresì, a tutelare, nel pieno rispetto delle disposizioni di cui al "Regolamento UE 2016/679", i dati personali acquisiti, custoditi e trattati nell'ambito della propria attività.

3.4 Prevenzione dei reati di corruzione

In linea con i principi del presente Codice Etico, è proibita ogni pratica di natura corruttiva, senza eccezione. Nessuna pratica qualificabile come di natura corruttiva, può essere giustificata o tollerata per il fatto che essa è "consuetudinaria". Non è consentito imporre o accettare alcuna prestazione se la stessa può essere realizzata solo compromettendo i valori ed i principi del Codice Etico o violando le normative e procedure applicabili.

In particolare, è vietato ricevere, pretendere, corrispondere e offrire, direttamente o indirettamente, compensi di qualunque natura, regali, vantaggi economici o altra utilità da o a un soggetto pubblico o privato e/o l'ente da esso direttamente o indirettamente rappresentato che:

(a) eccedano un modico valore e i limiti di ragionevoli prassi di cortesia e, comunque, (b) siano suscettibili di essere interpretati come volti a influenzare indebitamente i rapporti tra le Società e il citato soggetto e/o l'ente da esso direttamente o indirettamente rappresentato, a prescindere dalla finalità di perseguimento, anche esclusivo, dell'interesse o del vantaggio della Società.

3.5 Prevenzione del riciclaggio di denaro

Infranet esercita la propria attività nel pieno rispetto della vigente normativa antiriciclaggio e delle disposizioni emanate dalle competenti Autorità, a tal fine impegnandosi a rifiutare di porre in essere operazioni sospette sotto il profilo della correttezza e della trasparenza.

Infranet è tenuta:

- a verificare in via preventiva con diligenza professionale le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, fornitori, partner e consulenti, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari;
- ad operare in maniera tale da evitare qualsiasi implicazione in operazioni idonee, anche potenzialmente, a favorire il riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali, agendo nel pieno rispetto della normativa antiriciclaggio primaria e secondaria e delle procedure interne di controllo.

3.6 Gestione della contabilità

La contabilità è rigorosamente improntata ai principi generali di verità, accuratezza, completezza, chiarezza e trasparenza del dato registrato. I criteri di valutazione fanno riferimento alla normativa civilistica e agli standard di generale accettazione.

Il bilancio della Società risponde rigorosamente ai principi generali di rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale, economica e finanziaria nel rispetto della vigente normativa generale e speciale. 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.

Nei loro comportamenti i dipendenti e i collaboratori sono obbligati ad astenersi da qualsiasi atto, attivo od omissivo, che violi direttamente o indirettamente tali principi oppure le procedure interne che attengono alla formazione dei documenti contabili e alla loro rappresentazione all'esterno.



Il personale deve tenere le scritture contabili – e comunque effettuare qualsiasi registrazione – in modo accurato, tempestivo e completo, rispettando scrupolosamente le procedure interne in materia di contabilità.

Infranet favorisce la partecipazione a iniziative di formazione e di aggiornamento al fine di rendere edotti e aggiornati i destinatari in ordine alle regole e alle procedure che presiedono alla produzione e alla gestione della documentazione contabile.

Infranet si impegna a garantire la massima correttezza e trasparenza nella gestione delle operazioni con parti correlate, in conformità alle disposizioni emanate in materia.

Capo 4 - Rapporti interni

4.1 Principi di carattere generale

Infranet riconosce la centralità delle risorse umane, alle quali sono richieste professionalità, dedizione, lealtà, onestà e spirito di collaborazione.

La Società si impegna a realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psicofisica dei lavoratori e al rispetto della loro personalità morale, evitando ogni sorta di discriminazione, di illecito condizionamento o di indebito disagio. Si impegna, altresì, ad adottare criteri di imparzialità, merito, competenza e professionalità per qualunque decisione inerente ai rapporti di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori. È vietata qualsiasi pratica discriminatoria nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale.

Il Direttore Generale opera affinché tutti i responsabili di funzione, i dipendenti e i collaboratori, per quanto di competenza, adottino comportamenti coerenti con i suddetti principi e funzionali all'attuazione di questi e si impegna a far sì che ogni responsabile si comporti con equità nei confronti dei propri collaboratori, favorendone la crescita professionale e salvaguardandone la sicurezza e la salute sul lavoro, in un clima di lavoro supportato dall'impegno di tutti e ispirato a reciproca fiducia, lealtà, correttezza e rispetto della dignità di ciascuno.

Infranet pone in essere ogni azione atta a prevenire qualsiasi forma di deroga al principio delle pari opportunità e qualsiasi forma di molestia – psicologica, fisica e sessuale – nei confronti dei dipendenti e collaboratori.

4.2 Diritti e doveri degli esponenti aziendali e del personale

Ogni esponente aziendale, dipendente e/o collaboratore è tenuto a conoscere ed osservare il contenuto del presente Codice Etico. Deve improntare la propria condotta al rispetto, alla cooperazione ed alla reciproca collaborazione, agendo lealmente e secondo buona fede, rispettando gli obblighi contrattualmente sottoscritti ed assicurando le prestazioni richieste.

Gli esponenti aziendali ed i dipendenti, senza distinzione riguardo alla funzione esercitata e/o al livello di responsabilità assunto, devono conoscere ed attenersi alle disposizioni e procedure aziendali, in particolare a quelle in tema di Vigilanza, di tutela dell'ambiente, di sicurezza e di tutela della privacy. Per quanto concerne i collaboratori, Infranet assicura la tempestiva diffusione del presente Codice Etico rendendolo disponibile a tutti.

Gli esponenti aziendali sono tenuti a conformare la propria condotta ai più elevati canoni morali.

Nell'assolvimento dei compiti e dei doveri attribuiti, sono chiamati ad attenersi ai principi di indipendenza, imparzialità, lealtà, discrezione, senza avere riguardo ad interessi personali.

Consapevoli del proprio ruolo, della natura delle funzioni svolte e dell'importanza dei propri compiti e responsabilità, gli esponenti aziendali ed il personale sono tenuti a comportarsi in modo tale da



salvaguardare e promuovere la reputazione della Società e la fiducia dell'opinione pubblica nei confronti della stessa.

4.3 Condotta

Gli esponenti aziendali ed il personale, ciascuno nell'esplicazione delle proprie attività, sono tenuti a:

- osservare scrupolosamente la normativa interna vigente, assicurare il rispetto dei principi di correttezza e trasparenza e l'osservanza delle leggi;
- tenere una condotta costantemente improntata a principi di disciplina, dignità e moralità;
- fornire ai colleghi, ai dirigenti e/o ai propri responsabili un'adeguata collaborazione, comunicando tutte le informazioni e ponendo in essere tutti i comportamenti che consentano di operare con la massima efficienza nella esecuzione dei compiti attribuiti e nel perseguimento degli obiettivi comuni. La collaborazione deve essere attiva ed intensa, secondo le direttive della Società medesima e le norme dei Contratti Collettivi Nazionali e provinciali di Lavoro;
- osservare l'obbligo di riservatezza.
- usare un linguaggio ed un abbigliamento adeguati all'ambiente lavorativo.

Gli esponenti aziendali assumono le proprie decisioni respingendo eventuali pressioni indebite, evitando di creare o di fruire di situazioni di privilegio e ispirandosi a criteri di trasparenza; operano con imparzialità ed evitano trattamenti di favore. A tal fine, non intrattengono con soggetti coinvolti o interessati dall'attività della Società rapporti tali da poter compromettere la loro indipendenza di giudizio o comunque tali da vulnerare la loro imparzialità.

Ciascun dipendente è tenuto a ricoprire il ruolo e le funzioni che gli sono state assegnate sulla base del sistema di deleghe e poteri definiti e ad assicurare comportamenti corretti sia nei confronti della clientela che verso i colleghi ed i collaboratori.

Sono vietati comportamenti che ledano o offendano l'altrui dignità morale e personalità. Nei rapporti gerarchici, o comunque implicanti soggezione o disparità di posizioni, l'autorità deve essere esercitata con equità, rispetto e moderazione evitando ogni abuso. In particolare, va evitato qualsiasi esercizio del potere lesivo della dignità di dipendenti e collaboratori e le scelte di organizzazione del lavoro devono sempre salvaguardare il valore dei singoli apporti.

4.4 Assunzione del personale

Il Direttore Generale deve adottare opportune misure atte ad evitare ogni forma di favoritismo, nepotismo o clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione del personale (per esempio: evitando che il selezionatore sia legato da vincoli di parentela o simili con il candidato; evitando il ricorso a candidature di persone con legami familiari con i dipendenti e, in caso di oggettiva necessità in tal senso, documentando l'assoluta imparzialità nella selezione di candidati che siano in rapporti di parentela con i dipendenti ed i collaboratori).

La valutazione del personale da assumere viene effettuata sulla base della corrispondenza dei profili richiesti in quel momento dalla Società e le scelte sono effettuate sulla base di evidenze oggettive di caratteristiche professionali superiori a quelle degli altri candidati. Le informazioni richieste sono collegate alla verifica degli aspetti di tipo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera personale e delle opinioni del candidato.

4.5 Formazione e sviluppo delle risorse umane

La Società si impegna a curare la formazione di tutto il personale dipendente; in particolare specifica attenzione è riservata ai neoassunti e ai dipendenti che sono chiamati a svolgere un nuovo incarico, essendo costoro posti di fronte ad una diversa realtà operativa e a diverse problematiche di rischio.



4.6 Valutazione delle prestazioni e potenziale

È riconosciuta l'importanza strategica delle risorse umane per il conseguimento degli obiettivi aziendali. La gestione del personale, pertanto, è finalizzata a consentire agli interessati di sviluppare appropriatamente le loro competenze anche offrendo le più ampie opportunità per la loro realizzazione professionale, sulla base di strumenti oggettivi di valutazione delle prestazioni e del potenziale. Chiunque sia responsabile della gestione delle risorse di qualsiasi ordine e livello, oltre che garantire il corretto e ordinato svolgimento del lavoro, dovrà premiare la professionalità, l'impegno, la correttezza e la disponibilità, evitando qualsiasi forma di discriminazione o di favoritismo.

4.7 Dignità della persona

Infranet riconosce che le risorse umane costituiscono un indispensabile elemento per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo dell'organizzazione e che la motivazione e la professionalità del proprio personale sono un fattore essenziale per il raggiungimento dei propri obiettivi istituzionali. Infranet s'impegna pertanto a tutelare adeguatamente l'integrità fisica e morale dei dipendenti e collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità di persona. Per questo motivo salvaguarda i dipendenti e i collaboratori da atti di violenza psicologica, e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze (per esempio, nel caso di ingiurie, minacce, isolamento o eccessiva invadenza, limitazioni professionali).

4.8 Sicurezza e salute

La creazione e la gestione di ambienti e luoghi di lavoro adeguati dal punto di vista della sicurezza e della salute dei dipendenti, in conformità alle direttive nazionali ed internazionali in materia, rappresenta per Infranet un fattore di particolare importanza.

4.9 Doni e altre utilità

Gli esponenti aziendali ed il personale non devono accettare per sé e per altri, nemmeno in occasione di festività, vantaggi, regali o altre utilità che non siano di modico valore da parte di soggetti (persone, enti, società) in qualsiasi modo interessati dall'attività della Società. Vantaggi, regali o altre utilità non di modico valore devono essere restituiti ovvero devoluti alla Società.

Gli esponenti aziendali ed il personale sono tenuti ad astenersi dall'offrire, direttamente o indirettamente ed a titolo personale, allo scopo di trarre indebiti vantaggi, denaro, regali o benefici di qualsiasi natura, a clienti, partners commerciali, fornitori, azionisti, collaboratori esterni ed a chiunque abbia rapporti con Infranet .

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti, purché di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità e la reputazione di una delle parti, e da non influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario.

4.10 Partecipazione ad eventi pubblici

Per la partecipazione a tali eventi, i delegati non accettano denaro o altre utilità ed il rimborso delle spese di viaggio e soggiorno a carico dell'ente organizzatore è ammesso nei limiti in cui queste siano riconosciute agli altri partecipanti

4.11 Incarichi esterni



Gli esponenti aziendali ed il personale assumono incarichi esterni che non abbiano alcun impatto negativo sull'assolvimento dei loro doveri, non generino conflitti d'interesse e non comportino danno alcuno all'immagine della Società.

4.12 Conflitto d'interessi

Ciascun esponente aziendale, dipendente e/o collaboratore ha il dovere di prestare la propria attività lavorativa nell'esclusivo interesse della Società, evitando qualunque situazione di conflitto che possa recare pregiudizio, anche solo su basi potenziali, alla Società stessa o determinare situazioni di illecito vantaggio a proprio favore, a favore di familiari o di conviventi.

Devono evitare qualsiasi situazione di conflitto d'interesse, tra attività economiche personali o familiari e mansioni ricoperte in Infranet .

Qualora un esponente aziendale, dipendente e/o collaboratore si trovi in una situazione che, anche potenzialmente, può costituire o determinare un conflitto di interessi deve segnalarla per iscritto tempestivamente al Direttore Generale o al Presidente affinché ne sia valutata l'effettiva presenza e definito l'eventuale intervento.

A titolo esemplificativo, e non esaustivo, possono determinare conflitti d'interesse le seguenti situazioni:

- trarre profitti o vantaggi, diretti o indiretti, finanziari o non, con o senza danno per la Società, dall'espletamento della propria attività lavorativa;
- avere interessi economici e finanziari (incarichi professionali, ecc.), anche attraverso familiari, con clienti, fornitori ovvero svolgere attività lavorativa, anche tramite familiari, presso clienti, fornitori;
- accettare denaro, regali o favori di qualsiasi natura da persone, aziende o enti che sono o intendono entrare in rapporto d'affari con la Società;
- utilizzare la propria posizione in azienda o le informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo che si possa creare conflitto tra gli interessi propri e quelli dell'azienda o per conseguire vantaggi di natura finanziaria o non finanziaria;
- abusare o ingenerare false convinzioni in relazione alla propria posizione, ruolo o poteri rivestiti all'interno della Società e/o sul ruolo di Infranet , intervenendo immediatamente al fine di eliminare ogni ed eventuale fraintendimento;
- compiere atti contrari ai doveri d'ufficio, omettere o ritardare un atto d'ufficio per l'indebito conseguimento o promessa di denaro o altra utilità per sé o per altri.

Prima che un familiare o un convivente accetti un incarico remunerato di consulenza, di direzione, amministrazione o altro incarico per la Società, ciascun esponente aziendale e/o dipendente è tenuto a segnalarlo.

Gli esponenti aziendali, nel corso del primo anno successivo alla cessazione del loro mandato, evitano ogni conflitto d'interessi che possa derivare da qualunque nuova attività privata o professionale.

4.13 Riservatezza delle informazioni e dei dati

Ai sensi del presente Codice Etico e del Regolamento UE 2016/679 gli esponenti aziendali, i dipendenti e i collaboratori sono tenuti ad osservare la massima riservatezza su informazioni, documenti, studi, iniziative, progetti, contratti, piani, etc., conosciuti per le prestazioni svolte, con particolare riferimento a quelli che possono compromettere l'immagine o gli interessi dei clienti e della Società.

Infranet pone in atto le misure fisiche e logiche per preservare l'integrità delle informazioni gestite ed evitare che esse siano accessibili a personale non autorizzato.

Tutte le informazioni, in particolare quelle apprese nell'ambito delle attività svolte per i clienti, debbono considerarsi riservate e non possono essere divulgate a terzi, né utilizzate per ottenere, direttamente o indirettamente, vantaggi per sé, per il proprio nucleo familiare, per parenti ed affini ovvero per altri soggetti terzi.



Gli esponenti aziendali ed il personale non sono autorizzati a fornire informazioni riservate sui contenuti delle attività in corso, soprattutto se le stesse hanno natura istruttoria o ispettiva. Non sono tenuti, altresì, a rilasciare informazioni in merito a decisioni da assumere ed a provvedimenti relativi ai procedimenti in corso prima che siano stati ufficialmente deliberati dalla Società e comunicati formalmente alle parti.

4.14 Salvaguardia del patrimonio aziendale

Ogni dipendente è tenuto ad operare con la diligenza dovuta per tutelare le risorse aziendali, adottando comportamenti responsabili e rispettosi delle procedure operative che ne disciplinano l'utilizzo. In particolare, ogni dipendente deve utilizzare con scrupolo le risorse a lui affidate o di cui abbia la responsabilità, concorrendo con impegno al raggiungimento degli obiettivi della Società ed evitando utilizzi impropri che possano essere di danno o, comunque, in contrasto con l'interesse di Infranet con le normative vigenti.

4.15 Segnalazioni e tutela del dipendente segnalante

Ogni esponente aziendale, dipendente e collaboratore è tenuto a segnalare immediatamente qualsiasi situazione di cui è a conoscenza per qualsivoglia motivo, che violi, o possa violare una o più norme del presente Codice Etico.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Ai sensi dell'art. 54-bis, comma 2, è garantito nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare avviato nei confronti del segnalato, la riservatezza dell'identità del segnalante, salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

In conformità alla disposizione dell'art. 1, comma 51, che introduce l'art. 54-bis nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 «fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati irretamente o indirettamente alla denuncia».

Capo 5 - Rapporti esterni

5.1 Rapporti con gli azionisti

Nel perseguire il proprio obiettivo di creazione di valore, la Società agisce fornendo agli azionisti un'informazione appropriata, tempestiva e completa sugli aspetti salienti della gestione aziendale, ispirando la propria condotta, oltre che ai principi e ai valori già richiamati, a criteri di massima trasparenza ed alle norme previste.

5.2 Rapporti con clientela e partners

Infranet intrattiene relazioni commerciali, d'affari e di partnership con soggetti che, sulla base delle informazioni in possesso o per ragioni oggettivamente constatabili, presentino idonei requisiti di serietà e affidabilità, personale e commerciale. Pur non avendo preclusioni di principio verso alcuno, la Società non intende intrattenere relazioni, in modo diretto o indiretto, con soggetti dei quali sia conosciuta o sospettata l'appartenenza ad organizzazioni criminali o comunque operanti al di fuori della liceità; a titolo esemplificativo, sono esclusi rapporti con: persone od organizzazioni legate al traffico di droga,



al traffico di armi, alla pornografia, al riciclaggio di denaro sporco, all'usura, ad attività terroristiche o di favoreggiamento del terrorismo.

Infranet si impegna a dare attuazione con il massimo scrupolo a tutte le iniziative anticrimine previste da norme di legge.

La Società ha cura di tenere costantemente informati – con chiarezza ed esaustività su quanto di loro competenza – i soggetti con i quali intrattiene relazioni commerciali, d'affari e di partnership.

Le strutture societarie curano tutto ciò che può favorire la trasparenza, nei soli limiti del doveroso riserbo imposto dalla necessità di non mostrare a terzi quanto possa minare la concorrenzialità della Società o di sue singole componenti.

Nei rapporti con la clientela ed i partners, ciascun dipendente è tenuto ad utilizzare con consapevole attenzione i poteri discrezionali a lui attribuiti. Una particolare attenzione dovrà essere posta nell'assicurare un adeguato livello di servizio al cliente.

5.3 Rapporti con i fornitori

Infranet si impegna a realizzare politiche di approvvigionamento di beni e servizi, garantendone il loro reperimento sul mercato con il migliore rapporto qualità/prezzo, mediante una continua ricerca di alternative sul mercato che, a parità di valenza tecnica, offrano le migliori opportunità economiche.

In tal senso la Società:

- si adopera per garantire, a chiunque sia in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di partecipare alle selezioni preliminari al contratto, adottando nella scelta criteri oggettivi e documentabili;
- garantisce in ogni selezione una concorrenza sufficiente; eventuali deroghe devono essere autorizzate e documentate e, comunque, devono essere concesse solo per modeste forniture o per comprovata inesistenza di diversi competitori in relazione all'oggetto della fornitura;
- impone la conservazione e l'archiviazione, nei modi stabiliti dalla normativa vigente ed eventualmente specificati da procedure interne d'acquisto, di ogni informazione raccolta e, in particolare, di tutti i documenti ufficiali relativi alla selezione effettuata e dei contratti sottoscritti;
- assicura la trasparenza del processo di acquisto nella trattativa commerciale con i fornitori mediante il confronto dei prezzi di negoziazione con i parametri di riferimento ottenuti anche grazie ad analisi e ricerche di mercato.

Infranet garantisce l'utilizzo di modelli, strumenti e controlli atti a mantenere adeguati livelli di efficienza e trasparenza del servizio di approvvigionamento di beni e servizi.

L'eventuale affidamento in outsourcing di alcune fasi dei processi aziendali deve essere disciplinato da specifici contratti che prevedano, tra l'altro, una regolamentazione dei livelli qualitativi dei servizi, le modalità di comunicazione da parte dell'outsourcer dei risultati dell'attività svolta e le modalità di controllo da parte della Società. Gli outsourcer dovranno, pertanto, impegnarsi a rispettare i livelli qualitativi richiesti, con particolare riferimento alle operatività connesse alle relazioni con i clienti, nonché a rispettare i principi contenuti nel presente Codice Etico.

La Società si impegna ad evitare che vengano attribuiti vantaggi illeciti ai fornitori e ad evitare qualsiasi trattamento preferenziale a soggetti legati da vincoli di parentela, di convivenza o da rapporti amicali con gli esponenti aziendali o con i dipendenti.

Infranet applica le norme del presente Codice Etico sia in occasione della scelta di un nuovo fornitore che nel corso del rapporto di fornitura.

Nei contratti di approvvigionamento, la Società prevede apposite clausole di risoluzione o decadenza del rapporto nel caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice.

5.4 Rapporti con i professionisti



Infranet adotta criteri di conferimento degli incarichi professionali ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza. Tutti i compensi o le somme a qualsiasi titolo corrisposte agli assegnatari di incarichi di natura professionale dovranno essere adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato.

La Società si impegna ad evitare che vengano attribuiti vantaggi illeciti ai soggetti sopra richiamati e ad evitare qualsiasi trattamento preferenziale legato a vincoli di parentela, di convivenza o di rapporti amicali con gli esponenti aziendali ed i dipendenti.

Infranet applica le norme del presente Codice Etico sia in occasione della scelta dei professionisti che nel corso dei rapporti con gli stessi.

Negli atti di incarico o nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze, la Società prevede apposite clausole di risoluzione o decadenza del rapporto nel caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice.

5.5 Rapporti con partiti politici, organizzazioni politiche e sindacali, associazioni portatrici di interessi

Nei rapporti con partiti politici, organizzazioni politiche e sindacali, associazioni rappresentative di interessi collettivi o di categoria e mass media, Infranet si attiene scrupolosamente ai principi ed alle norme del presente Codice Etico, in considerazione dei rispettivi ruoli nell'ambito dell'agire sociale.

I rapporti in questione sono intrattenuti esclusivamente dagli esponenti aziendali e dal Direttore Generale ovvero dai dipendenti competenti secondo la Corporate Governance interna della Società.

Infranet non eroga contributi diretti o indiretti a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche o sindacali, nonché a loro rappresentanti e candidati.

5.6 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Infranet riconosce che i reati contro la Pubblica Amministrazione sono capaci di mettere a rischio la stabilità e la sicurezza, di minare i valori di democrazia, di moralità e di minacciare lo sviluppo economico, politico e sociale. Pertanto nel presente Codice Etico sono ribaditi i principi basilari che si fondano sull'osservanza delle leggi e dei regolamenti vigenti.

Ogni esponente aziendale, dipendente e collaboratore deve assicurare il rispetto dei principi di correttezza e trasparenza nell'intraprendere e gestire i rapporti con la Pubblica Amministrazione in sede di trattativa, stipulazione ed erogazione di contratti, aggiudicazione e gestione delle autorizzazioni, concessione o appalti, attività ispettive, di controllo o nell'ambito di procedure giudiziarie. Sono assolutamente proibite pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni dirette o indirette di vantaggi non dovuti, nonché ogni comportamento idoneo a procurare un danno ingiusto alla Provincia Autonoma di Bolzano, la Regione Trentino Alto Adige, allo Stato, all'Unione Europea o ad altri enti pubblici.

In ogni caso gli esponenti aziendali, i dipendenti ed i collaboratori coinvolti in rapporti con la Pubblica Amministrazione si asterranno dal concedere, offrire o promettere condizioni e/o vantaggi particolari che non rientrino nella normale operatività societaria.

Gli esponenti aziendali, i dipendenti ed i collaboratori che, ai sensi della disciplina vigente, si trovino ad agire in qualità di pubblico ufficiale o come incaricati di un pubblico servizio devono operare in modo conforme alla legge e all'etica professionale, nel rispetto delle posizioni dei privati con cui si trovino ad operare. In particolare, non devono abusare della loro qualità o dei loro poteri di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio per costringere o indurre taluno a dare o a promettere indebitamente, a loro o ad un terzo, denaro, regali o altra utilità con riferimento a comportamenti eseguiti o da eseguire.

5.7 Rapporti con l'Autorità Giudiziaria, le Forze dell'Ordine e con le Autorità dotate di poteri ispettivi e di controllo



I destinatari del presente Codice Etico devono osservare scrupolosamente la normativa vigente e le disposizioni emanate nell'ambito delle rispettive aree di attività, ottemperando tempestivamente ad ogni richiesta proveniente dalle Istituzioni o Autorità competenti.

Infranet esige la massima disponibilità e collaborazione nei confronti dei rappresentanti dell'Autorità Giudiziaria, delle Forze dell'Ordine e del Pubblico Ufficiale che abbia poteri ispettivi per conto di qualsiasi Pubblica Amministrazione.

È severamente vietato distruggere o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento (cartaceo o elettronico), ovvero rendere false dichiarazioni alle Autorità competenti in previsione di un procedimento giudiziario, di un'indagine o di un'ispezione.

È parimenti vietato tentare di persuadere, tramite conferimento di incarichi professionali, dazioni o promesse di doni, denaro o altri vantaggi (direttamente o tramite interposta persona) chi effettua accertamenti o ispezioni ovvero l'Autorità Giudiziaria competente.

5.8 Rapporti con i mass media e comunicazione esterna

Infranet, nell'ambito del rispetto delle linee guida e dei criteri stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, si impegna a sviluppare e a diffondere la cultura e i valori aziendali sia all'interno che all'esterno.

Senza la preventiva autorizzazione del Presidente e ad esclusione del Direttore Generale, gli esponenti aziendali ed il personale sono chiamati ad astenersi dal rilasciare ai rappresentanti della stampa, di altri mezzi di informazione ed a qualsiasi terzo, dichiarazioni, interviste o notizie riguardanti gli affari della Società o la sua organizzazione. I criteri di condotta nelle relazioni con i mezzi di informazione sono improntati a principi di trasparenza, correttezza, tempestività e completezza delle informazioni. I contenuti delle dichiarazioni, interviste o notizie rese ai mezzi di informazione devono essere sempre documentati o documentabili.

La Società è responsabile delle informazioni e delle azioni pubblicitarie svolte, siano esse di natura istituzionale o commerciale, anche se le stesse sono state predisposte e/o svolte da terzi incaricati (consulenti, agenti, agenzie, ecc). I messaggi pubblicitari diffusi dovranno essere tali da evitare ogni dichiarazione o rappresentazione che possa indurre in errore i destinatari degli stessi, ed in particolar modo gli eventuali clienti, per mezzo di omissioni, ambiguità o esagerazioni. I contenuti dell'informazione pubblicitaria devono essere sempre documentati o documentabili.

L'omaggistica rivolta ai soggetti menzionati o da questi ricevuta, è collegata solo ed esclusivamente all'occasione delle festività o di eventi di particolare rilevanza per la Società, deve essere assegnata e destinata entro parametri e limiti stabiliti e comunque solo per modico valore, sulla base di una valutazione ispirata ai principi di correttezza e adeguatezza.

Capo 6 - Modalità di attuazione

6.1 Diffusione ed attuazione del Codice Etico

Infranet si impegna ad assicurare:

- la diffusione del presente Codice Etico a tutti i destinatari ed a tutti i soggetti direttamente o indirettamente interessati;
- la predisposizione di strumenti conoscitivi, esplicativi, di informazione e sensibilizzazione
- con riferimento ai contenuti del Codice Etico;
- lo svolgimento di verifiche periodiche allo scopo di monitorare il grado di osservanza alle disposizioni contenute nel Codice Etico;
- il costante aggiornamento del Codice Etico, in relazione all'evoluzione economica, finanziaria e commerciale dell'attività della Società, a eventuali mutamenti nella sua struttura organizzativa o



gestionale, nonché in rapporto alle tipologie di violazioni riscontrate nell'ambito dell'attività di vigilanza;

- la previsione di adeguati strumenti di prevenzione, l'attuazione di idonee misure sanzionatorie, nonché la tempestiva applicazione delle stesse in caso di accertata violazione delle disposizioni del Codice Etico;

La Direzione dovrà adoperarsi affinché tutti i destinatari del Codice Etico abbiano una corretta comprensione e conoscenza delle norme etiche e dei principi in esso riportati.

6.2 Approvazione, monitoraggio e aggiornamento del Codice

Le disposizioni specifiche del presente Codice Etico costituiscono esemplificazioni dei comportamenti più ricorrenti e non limitano l'ambito di applicazione dei principi generali espressi.

Il Codice Etico entra in vigore dalla data in cui il Consiglio di Amministrazione lo ha approvato nella sua formulazione attuale.

Capo 7 - Sanzioni

L'inosservanza alle norme del Codice Etico da parte dei Destinatari comporta sanzioni diverse a seconda del ruolo del destinatario interessato oltre al risarcimento dei danni eventualmente derivanti da tale inosservanza.

L'osservanza del Codice Etico da parte dei Destinatari si aggiunge ai doveri generali di lealtà, di correttezza, di esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede ed è richiesta anche in base e per gli effetti di cui all'art. 2104 del Codice Civile (Diligenza del prestatore di lavoro). Le violazioni del Codice Etico costituiscono un inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, con ogni conseguenza contrattuale e di legge, anche con riferimento alla rilevanza delle stesse quale illecito disciplinare e/o alla conservazione del rapporto di lavoro.

La violazione del Codice Etico da parte di componenti degli organi sociali possono comportare l'adozione da parte degli organi sociali competenti delle misure più idonee previste o consentite dalla legge.

Le violazioni commesse da dipendenti, collaboratori, consulenti e partner, infine, saranno sanzionabili in conformità a quanto previsto nei relativi incarichi e contratti e dalla legge