

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO  
DI SPARCO S.P.A.  
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO  
N. 231/2001**

*“Codice Etico”*



DOCUMENTO APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 22 APRILE 2011

## INDICE

<b>1. INTRODUZIONE</b> .....	<b>3</b>
<b>2. PRINCIPI GENERALI</b> .....	<b>5</b>
<b>3. CRITERI DI CONDOTTA</b> .....	<b>8</b>
<b>3.1. NELLA GESTIONE AZIENDALE E CON I NOSTRI INTERLOCUTORI</b> .....	<b>8</b>
<i>Corporate Governance</i> .....	8
<i>Trasparenza verso il mercato</i> .....	8
<i>Controllo delle informazioni price sensitive</i> .....	9
<i>Trattamento delle informazioni</i> .....	9
<i>Comunicazione interna ed esterna</i> .....	9
<i>Regali, omaggi e benefici</i> .....	9
<b>3.2. CON I NOSTRI COLLABORATORI</b> .....	<b>10</b>
<i>Selezione del personale</i> .....	10
<i>Costituzione del rapporto di lavoro</i> .....	10
<i>Gestione del personale</i> .....	10
<i>Interventi sull'organizzazione del lavoro</i> .....	11
<i>Sicurezza e salute</i> .....	11
<i>Tutela della privacy</i> .....	12
<i>Integrità e tutela della persona</i> .....	12
<i>Doveri dei collaboratori</i> .....	12
<b>3.3. CON I NOSTRI CLIENTI</b> .....	<b>14</b>
<i>Imparzialità</i> .....	14
<i>Trasparenza del rapporto contrattuale</i> .....	14
<i>Coinvolgimento della clientela</i> .....	14
<i>Stile di comportamento dei collaboratori</i> .....	14
<i>Qualità e customer satisfaction</i> .....	14
<b>3.4. CON I NOSTRI FORNITORI</b> .....	<b>15</b>
<i>Criteri di scelta e rapporti con i fornitori</i> .....	15
<b>3.5. CON LA COLLETTIVITÀ</b> .....	<b>16</b>
<i>Rapporti con le associazioni portatrici di interessi</i> .....	16
<i>Rapporti economici con partiti, organizzazioni sindacali, associazioni</i> .....	16
<i>Rapporti istituzionali</i> .....	16
<i>Rapporti con le Autorità di Regolazione e di Concorrenza</i> .....	16
<i>Ambiente</i> .....	17
<i>Liberalità e Sponsorizzazioni</i> .....	17
<b>4. MODALITÀ DI ATTUAZIONE IN SPARCO</b> .....	<b>18</b>
<i>Comunicazione e formazione</i> .....	18
<i>Violazioni del Codice</i> .....	18
<i>Monitoraggio e aggiornamento del Codice</i> .....	18

5. MODALITÀ DI ATTUAZIONE PRESSO LE SOCIETÀ DEL GRUPPO SPARCO .....	18
---	----

## 1. INTRODUZIONE

Il presente Codice Etico (di seguito il “**Codice**”) esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dagli aventi causa di Sparco e delle società da essa controllate siano essi amministratori, dipendenti o collaboratori in ogni accezione. Esso costituisce inoltre un elemento fondamentale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (il “**Modello**”) attraverso il quale Sparco intende riconoscere rilevanza giuridica ed efficacia obbligatoria ai principi etici ed agli *standard* comportamentali descritti, anche in un’ottica di prevenzione dei reati d’impresa. I termini riportati con lettera maiuscola all’interno del presente Codice, ove non siano definiti all’interno dello stesso, avranno il significato ad essi attribuito nel Modello.

### **Missione**

Sparco è un operatore internazionale nel settore della produzione e commercializzazione di prodotti ed accessori per l’automobilismo sportivo e da competizione in Italia, Tunisia, Brasile e Stati Uniti, anche attraverso le società controllate. Sparco basa il proprio sviluppo ponendo particolare attenzione all’eccellenza dei propri prodotti, al rispetto della persona e delle leggi, nonché alla valorizzazione dei propri Dipendenti.

### **Approccio**

Sparco ritiene che mantenere elevata la qualità dei rapporti con tutti gli *stakeholder* (*i.e.* tutti coloro che a vario titolo supportano Sparco nella realizzazione della sua missione aziendale), interni ed esterni, sia un elemento fondamentale per la sostenibilità d’impresa: è infatti attraverso il costante coinvolgimento dei vari portatori di interesse che si può raggiungere una migliore comprensione delle attese e del modo più efficace di integrarle nella gestione delle proprie attività di business.

Sparco ha individuato i seguenti *stakeholder*: Dipendenti, clienti, fornitori, azionisti, istituzioni finanziarie, collettività (stato, enti locali, autorità di controllo e associazioni).

### **Comportamenti non etici**

Nella condotta degli affari i comportamenti non etici compromettono il rapporto di fiducia tra Sparco e i suoi *stakeholder*. Non sono etici, e favoriscono l’assunzione di atteggiamenti ostili nei confronti dell’impresa, i comportamenti di chiunque, singolo o organizzazione, cerchi di appropriarsi dei benefici della collaborazione altrui, sfruttando posizioni di forza.

### **Valore della reputazione e dei doveri fiduciari**

La buona reputazione è una risorsa immateriale essenziale per Sparco. La buona reputazione all’esterno favorisce gli investimenti degli azionisti, la fedeltà dei clienti, l’attrazione delle migliori risorse umane, la serenità dei fornitori, l’affidabilità verso i

creditori. All'interno, essa contribuisce a prendere e attuare le decisioni senza frizioni, e ad organizzare il lavoro senza controlli burocratici ed esercizi eccessivi dell'autorità.

Dato che il Codice chiarisce i particolari doveri di Sparco nei confronti degli *stakeholder* (doveri fiduciari), si propone la sua effettiva osservanza come termine di paragone in base al quale giudicare la reputazione di Sparco. Il Codice è pertanto costituito:

- (i) dai principi generali sulle relazioni con gli *stakeholder*, che definiscono in modo astratto i valori di riferimento nelle attività di Sparco;
- (ii) dai criteri di condotta verso ciascuna classe di *stakeholder*, che forniscono nello specifico le linee guida e le norme alle quali i collaboratori di Sparco sono tenuti ad attenersi per il rispetto dei principi generali e per prevenire il rischio di comportamenti non etici;
- (iii) dai meccanismi di attuazione, che descrivono il sistema di controllo per l'osservanza del Codice e per il suo continuo miglioramento.

### **Valore della reciprocità**

Questo Codice è improntato ad un ideale di cooperazione in vista di un reciproco vantaggio delle parti coinvolte, nel rispetto del ruolo di ciascuno. Sparco richiede perciò che ciascun *stakeholder* agisca nei suoi confronti secondo principi e regole ispirate ad un'analoga idea di condotta etica.

### **Validità e applicazione del Codice**

Il Codice si applica a Sparco ed alle società da essa controllate, ed è conseguentemente vincolante per i comportamenti di tutti i suoi collaboratori. Inoltre, Sparco richiede a tutte le imprese collegate o partecipate e ai principali fornitori una condotta in linea con i principi generali del presente Codice. Il Codice ha validità sia in Italia che all'estero, pur in considerazione della diversità culturale, sociale e economica dei vari Paesi in cui Sparco opera.

## **2. PRINCIPI GENERALI**

### **Imparzialità**

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi *stakeholder* (la scelta dei clienti da servire, i rapporti con gli azionisti, la gestione del personale o l'organizzazione del lavoro, la selezione e la gestione dei fornitori, i rapporti con la comunità circostante e le istituzioni che la rappresentano), Sparco evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

### **Onestà**

Nell'ambito della loro attività professionale, i collaboratori di Sparco sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il presente Codice e i regolamenti interni. In nessun caso il perseguimento dell'interesse di Sparco può giustificare una condotta non onesta.

### **Correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse**

Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse. Con ciò si intende sia il caso in cui un Dipendente o collaboratore persegua un interesse diverso dalla missione di impresa e dal bilanciamento degli interessi degli *stakeholder* o si avvantaggi "personalmente" di opportunità d'affari dell'impresa, sia il caso in cui i rappresentanti dei clienti o dei fornitori, o delle istituzioni pubbliche, agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione, nei loro rapporti con Sparco.

### **Riservatezza**

Sparco assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti. Inoltre, i Dipendenti e collaboratori di Sparco sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività, come nel caso di *insider trading*.

### **Relazioni con gli azionisti**

L'azionista, anche potenziale, non è solo una fonte di finanziamento, ma un soggetto con opinioni e preferenze morali di vario genere. Per orientarsi nelle decisioni di investimento e nelle delibere societarie, necessita perciò di tutta l'informazione rilevante disponibile.

Sparco si adopera affinché le *performance* economico/finanziarie siano tali da salvaguardare ed accrescere il valore dell'impresa, al fine di remunerare adeguatamente il rischio che gli azionisti assumono con l'investimento dei propri capitali.

### **Valore delle risorse umane**

I Dipendenti e collaboratori di Sparco sono un fattore indispensabile per il suo successo. Per questo motivo, Sparco tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascun collaboratore.

### **Equità dell'autorità**

Nella sottoscrizione e gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche – in particolar modo con i Dipendenti e collaboratori – Sparco si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza evitandone ogni abuso. In particolare, fermo restando il potere direttivo e gerarchico proprio del datore di lavoro, Sparco garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità e autonomia del collaboratore, e che le scelte di organizzazione del lavoro salvaguardino il valore dei collaboratori.

### **Integrità della persona**

Sparco garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi Dipendenti e collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri. Perciò non sono tollerate richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la legge e il Codice, o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno.

### **Trasparenza e completezza dell'informazione**

I Dipendenti e collaboratori di Sparco sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con la Società, gli *stakeholder* siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti. In particolare, nella formulazione di eventuali contratti, Sparco ha cura di specificare al contraente i comportamenti da tenere in tutte le circostanze previste, in modo chiaro e comprensibile.

### **Diligenza e accuratezza nell'esecuzione dei compiti e dei contratti**

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti. Sparco si impegna a non sfruttare condizioni di ignoranza o di incapacità delle proprie controparti.

### **Correttezza ed equità nella gestione ed eventuale rinegoziazione dei contratti**

È da evitare che nei rapporti in essere, chiunque operi in nome e per conto di Sparco, cerchi di approfittare di lacune contrattuali, o di eventi imprevisi, per rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nelle quali l'interlocutore si sia venuto a trovare.

### **Qualità dei servizi e dei prodotti**

Sparco orienta la propria attività all'eccellenza dei propri prodotti e servizi e alla

soddisfazione dei propri clienti personalizzando tali prodotti e servizi in ragione delle loro esigenze. Per questo motivo, Sparco indirizza le proprie attività di produzione, ricerca e sviluppo ai più elevati *standard* di qualità.

### **Concorrenza leale**

Sparco rispetta i principi di libera e leale concorrenza e si astiene dal porre in essere qualsiasi condotta contraria alla normativa *antitrust* e comunque concorrenzialmente sleale.

### **Responsabilità verso la collettività**

Sparco è consapevole dell'influenza, anche indiretta, che le proprie attività possono avere sulle condizioni, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, nonché dell'importanza dell'accettazione sociale delle comunità in cui opera. Per questo motivo, Sparco intende condurre i suoi investimenti in maniera sostenibile, nel rispetto delle comunità locali e nazionali, e sostenere iniziative di valore culturale e sociale al fine di ottenere un miglioramento della propria reputazione e accettazione sociale.

### **Tutela ambientale**

L'ambiente è un bene primario che Sparco s'impegna a salvaguardare; a tal fine programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche e imprescindibili esigenze ambientali, in considerazione dei diritti delle generazioni future. Sparco si impegna dunque a migliorare l'impatto ambientale e paesaggistico delle proprie attività, nonché a prevenire i rischi per le popolazioni e per l'ambiente non solo nel rispetto della normativa vigente, ma tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.



### 3. CRITERI DI CONDOTTA

#### 3.1. *Nella gestione aziendale*

##### Corporate Governance

Sparco adotta un sistema di *Corporate Governance* basato su modelli operativi e di controllo evoluti i quali possiedono, in particolare, un impatto sui processi di pianificazione e monitoraggio della gestione dell'azienda.

Tale sistema di governo societario è orientato alla massimizzazione del valore, alla qualità del servizio, al controllo dei rischi d'impresa ed alla trasparenza nei confronti del mercato.

Il sistema, nell'assunzione delle decisioni di governo e controllo, è di fatto articolato su tre livelli di responsabilità: gli organi societari collegialmente intesi, (il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale), l'Amministratore Delegato e le funzioni aziendali sia di *business* sia di *staff*.

##### Sistema di controllo interno

Il sistema di controllo interno di Sparco è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati. Un efficace sistema di controllo interno contribuisce a garantire la salvaguardia del patrimonio sociale, l'efficienza e l'efficacia delle operazioni aziendali, l'affidabilità dell'informazione finanziaria, il rispetto di leggi e regolamenti.

La responsabilità del sistema di controllo interno compete ai vertici, che provvedono a fissarne le linee di indirizzo e a verificarne periodicamente l'adeguatezza e l'effettivo funzionamento, assicurandosi, anche avvalendosi di consulenze esterne, che i principali rischi aziendali vengano identificati e gestiti idoneamente.

##### Società di revisione

La revisione del bilancio di Sparco e del bilancio consolidato è incompatibile con l'attività di consulenza prestata in favore di Sparco o società da esse controllate; l'incompatibilità si estende all'intero network della società di revisione, comprendente ogni società o studio professionale associato, partner o in qualunque modo collegabile. La revisione dei bilanci di Sparco o una qualunque società da essa controllata è incompatibile con l'attività di consulenza prestata a favore delle società in cui è effettuata la revisione. Al fine di garantire la piena indipendenza di giudizio della Società incaricata della revisione di tali bilanci, gli eventuali incarichi di consulenza da affidare alla medesima società di revisione o al relativo network (come in precedenza individuato) debbono di volta in volta essere autorizzati dal Consiglio di Amministrazione.

### Trasparenza verso il mercato

Sparco persegue la propria missione assicurando, nel contempo, la piena trasparenza delle scelte effettuate; pertanto adotta modelli di organizzazione e gestione per garantire correttezza e veridicità alle comunicazioni sociali e per prevenire la commissione di reati societari.

In particolare la redazione del bilancio e di qualsiasi altro documento contabile e sociale avviene nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, adottando le prassi e i principi contabili più avanzati e rappresentando con chiarezza e fedeltà i fatti relativi alla gestione economica, patrimoniale e finanziaria.

### Controllo delle informazioni price sensitive

Sparco cura con attenzione e cautela la gestione delle informazioni riservate. I Dipendenti e collaboratori di Sparco devono evitare comportamenti che possano favorire fenomeni di *insider trading* (c.d. manipolazione di mercato e abuso di informazioni privilegiate), anche da parte di terzi. I membri dei consigli di amministrazione, i sindaci, i responsabili di funzione, i dirigenti, i membri della società di revisione e, più in generale, quanti hanno accesso ad informazioni non disponibili presso il pubblico ed in grado di influenzare il valore dei titoli azionari non possono sfruttare tali informazioni per la compravendita di azioni di società quotate.

### Trattamento delle informazioni

Le informazioni degli *stakeholder* sono trattate da Sparco nel pieno rispetto della riservatezza e della *privacy* degli interessati. A tal fine sono applicate e costantemente aggiornate politiche e procedure specifiche per la protezione delle informazioni, in particolare Sparco:

- (i) definisce un'organizzazione per il trattamento delle informazioni che assicuri la corretta separazione dei ruoli e delle responsabilità;
- (ii) adotta opportune misure durante il trattamento delle informazioni degli *stakeholder*;
- (iii) sottopone i soggetti terzi che intervengono nel trattamento delle informazioni alla sottoscrizione di patti di riservatezza.

### Comunicazione interna ed esterna

La comunicazione di Sparco verso tutti i propri *stakeholder*, realizzata attraverso tutti i canali disponibili, è improntata al rispetto del diritto all'informazione; in nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi. Ogni attività di comunicazione interna ed esterna rispetta le leggi, le regole, le pratiche di condotta professionale, ed è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività.

### Regali, omaggi e benefici

Non è ammessa alcuna forma di regalo eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile a Sparco. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri, revisori, sindaci di Sparco e sue controllate, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

Non è, inoltre, ammesso che i dipendenti e/o collaboratori e/o consulenti SPARCO accettino da fornitori e/o da terzi che abbiano rapporti con la società regali che non siano puramente simbolici e/o il cui valore sia superiore a €150,00, soprattutto nel caso in cui tali regali siano – anche solo indirettamente – volti a ottenere trattamenti di favore nelle relazioni di tali terzi con Sparco.

Tali norme, che non ammettono deroghe nemmeno in quei paesi dove offrire doni di valore a partner commerciali è consuetudine, concernono qualsiasi tipo di beneficio promesso, offerto o ricevuto.

### **3.2. Con i Dipendenti e collaboratori**

#### Selezione del personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

Le funzioni responsabili delle risorse umane, nei limiti delle informazioni disponibili, adottano opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione (per esempio, evitando che il selezionatore sia legato da vincoli di parentela con il candidato).

#### Costituzione del rapporto di lavoro

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

- (i) caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- (ii) elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- (iii) norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati

all'attività lavorativa.

Tali informazioni sono presentate al lavoratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione.

#### Gestione del personale

Sparco evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori. Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori (ad esempio in caso di promozione o trasferimento) e/o su considerazioni di merito (ad esempio assegnazione degli incentivi in base ai risultati raggiunti). L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità; inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite quelle flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione dello stato di maternità e in generale della cura dei figli. La valutazione dei Dipendenti e collaboratori è effettuata in maniera allargata coinvolgendo i responsabili, le funzioni responsabili delle risorse umane e, per quanto possibile, i soggetti che sono entrati in relazione con il valutato. Nei limiti delle informazioni disponibili e della tutela della *privacy*, le funzioni responsabili delle risorse umane operano per impedire forme di nepotismo (ad esempio, escludendo rapporti di dipendenza gerarchica tra collaboratori legati da vincoli di parentela).

#### Diffusione delle politiche del personale

Le politiche di gestione del personale sono rese disponibili a tutti i collaboratori attraverso gli strumenti di comunicazione aziendale (*intranet*, bacheca aziendale, documenti organizzativi e comunicazione dei responsabili).

#### Valorizzazione e formazione delle risorse

Sparco utilizza e valorizza pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori.

Sparco mette a disposizione di tutti i collaboratori strumenti informativi e formativi, con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e conservare il valore professionale del personale.

La formazione è assegnata a gruppi o a singoli collaboratori sulla base di specifiche esigenze di sviluppo professionale. A tal fine è prevista una formazione istituzionale e una formazione ricorrente rivolta al personale operativo.

La storia formativa di ogni collaboratore è presente sul sistema informativo del personale al fine di rilevare il grado di fruizione della formazione e per disegnare successivi percorsi formativi.

### Sicurezza e salute

Sparco si impegna a:

- (i) diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i Dipendenti e collaboratori;
- (ii) preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei Dipendenti e lavoratori;
- (iii) assicurare il continuo miglioramento delle prestazioni in tema di sicurezza e salute dei lavoratori, definendo opportune modalità di misurazione per la loro sistematica valutazione;
- (iv) ricercare la massima sicurezza possibile applicabile nel settore sulla base delle conoscenze scientifiche e tecnologiche più avanzate riconosciute dagli standard normativi.

### Tutela della privacy

La *privacy* dei Dipendenti e collaboratori è tutelata adottando *standard* che specificano le informazioni che l'impresa richiede al collaboratore e le relative modalità di trattamento e conservazione. È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei collaboratori..

### Integrità e tutela della persona

Sparco si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori assicurando il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Sparco, infatti, salvaguarda i Dipendenti e 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). Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona (per esempio, l'esposizione di immagini con espliciti riferimenti sessuali, allusioni insistenti e continuate). Il collaboratore di Sparco che ritiene di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, ecc., può, attraverso appositi canali, segnalare l'accaduto all'azienda che valuterà l'effettiva violazione del Codice.

### Doveri dei Dipendenti e collaboratori

I Dipendenti e collaboratori devono agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal Codice e, in generale, dal

Modello, assicurando le prestazioni richieste; ed è tenuto a segnalare tramite gli appositi canali, qualsiasi violazione delle regole di condotta stabilite dalle procedure interne.

#### Conflitto di interessi

Gli amministratori, i Dipendenti e collaboratori di Sparco sono tenuti ad evitare le situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interessi e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi gli amministratori, Dipendenti e collaboratori sono tenuti a darne comunicazione a Sparco (nella funzione sovraordinata di riferimento), che valuterà caso per caso l'effettiva presenza di tale conflitto.

#### Utilizzo dei beni aziendali

Ogni Dipendente e collaboratore è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego. In particolare, ogni Dipendente e collaboratore:

- (i) deve utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati, rispettando le procedure fissate in materia dalla Società, ivi incluse quelle relative ai rimborsi spesa;
- (ii) deve evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda
- (iii) è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente Sparco di eventuali minacce o eventi dannosi per la Società. Sparco si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti dei propri beni ed infrastrutture attraverso l'impiego di sistemi contabili, di *reporting*, di controllo finanziario e di analisi e prevenzione dei rischi, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti (legge sulla *privacy*, statuto dei lavoratori, ecc.).

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni collaboratore è tenuto a:

- (i) adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- (ii) non inviare messaggi di posta elettronica minatori ed ingiuriosi, non ricorrere a linguaggio di basso livello, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;

- (iii) non navigare su siti *internet* con contenuti indecorosi ed offensivi.

### ***3.3. Con i clienti***

Nella gestione dei rapporti con i clienti Sparco si ispira a criteri di trasparenza, lealtà e correttezza; l'eccellenza della qualità dei prodotti e servizi di Sparco è cruciale per il successo della sua attività e a tali valori deve ispirarsi l'attività di ogni Dipendente e collaboratore della Società.

### ***3.4. Con i fornitori***

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per Sparco, alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore e sono fondati su comportamenti precontrattuali e contrattuali tenuti nell'ottica di un'indispensabile e reciproca lealtà, trasparenza e collaborazione.

Sparco si impegna pertanto ad osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori e a non precludere ad alcun fornitore, in possesso dei requisiti richiesti, di competere per aggiudicarsi la fornitura, adottando nella selezione criteri di valutazione oggettivi, secondo modalità dichiarate e trasparenti.

Per Sparco sono requisiti di riferimento:

- (i) l'esistenza ed effettiva attuazione, nei casi in cui le specifiche Sparco lo prevedano, di sistemi di qualità aziendali adeguati (ad esempio ISO 9000) o altre certificazioni / omologhe da enti terzi (come la *Fédération Internationale de l'Automobile*);
- (ii) la disponibilità opportunamente documentata di mezzi, anche finanziari, strutture organizzative, capacità e risorse progettuali, *know-how*, ecc;
- (iii) nel caso in cui la fornitura comprenda *know-how* o diritti di terzi, l'ottenimento da parte del fornitore di una quota significativa di valore aggiunto.

Inoltre, a condizioni economiche confrontabili, Sparco privilegia i fornitori che si mostrino più sensibili alle tematiche etiche, pertanto, nel processo di selezione dei fornitori rilevano oltre che qualità, innovazione, costi e servizi offerti, anche i valori enunciati nel Codice. In ogni caso, nell'ipotesi che il fornitore, nello svolgimento della propria attività per Sparco, adotti comportamenti non in linea con i principi generali del presente Codice, Sparco è legittimata a prendere opportuni provvedimenti fino a precludere eventuali altre occasioni di collaborazione.

### ***3.5. Con la collettività***

#### Rapporti economici con partiti, organizzazioni sindacali, associazioni

Sparco non finanzia partiti sia in Italia che all'estero, loro rappresentanti o candidati, né effettua sponsorizzazioni di congressi o feste che abbiano un fine esclusivo di propaganda politica. Si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta ad esponenti politici (ad esempio, tramite concessione di strutture Sparco, accettazione di segnalazioni per le assunzioni, contratti di consulenza). Sparco non eroga contributi ad organizzazioni con le quali può ravvisarsi un conflitto di interessi (ad esempio a sindacati, associazioni ambientaliste o a tutela dei consumatori); è tuttavia possibile cooperare, anche finanziariamente, con tali organizzazioni per specifici progetti in base ai seguenti criteri:

- (i) finalità riconducibile alla missione di Sparco;
- (ii) destinazione chiara e documentabile delle risorse;
- (iii) espressa autorizzazione da parte delle funzioni preposte alla gestione di tali rapporti nell'ambito di Sparco.

#### Rapporti istituzionali

Ogni rapporto con le istituzioni di Stato o internazionali è riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a valutare le implicazioni dell'attività legislativa e amministrativa nei confronti di Sparco o comunque a rendere nota la posizione su temi rilevanti per Sparco.

Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con gli interlocutori istituzionali avvengono esclusivamente tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dal vertice di Sparco.

Sparco adotta specifici modelli organizzativi per la prevenzione dei reati nei confronti della pubblica amministrazione.

#### Rapporti con le Autorità di regolamentazione e di concorrenza

Sparco si attiene scrupolosamente a tutte le indicazioni fornite dalle Autorità regolatrici del mercato; inoltre Sparco non nega, nasconde, manipola o ritarda alcuna informazione richiesta dalle Autorità di regolamentazione e di concorrenza nell'espletamento delle funzioni ispettive e collabora attivamente nel corso delle procedure istruttorie. Per garantire la massima trasparenza, Sparco si impegna a non trovarsi in situazioni di conflitto di interessi con i funzionari, e i relativi familiari, delle Autorità e degli organi in questione.

#### Ambiente

Sparco considera l'ambiente un fattore condizionante e strategico nell'esercizio e nello sviluppo delle attività aziendali ed orienta il proprio *business* verso un modello di sviluppo compatibile.



Sparco si impegna pertanto a:

- (i) assicurare il continuo miglioramento delle prestazioni ambientali, definendo opportune modalità di misurazione per la loro sistematica valutazione;
- (ii) ottimizzare l'uso delle risorse naturali attraverso l'impiego razionale ed efficiente delle risorse;
- (iii) energetiche e delle materie, mediante il controllo dei consumi ed il riutilizzo e riciclo dei rifiuti;
- (iv) addestrare ed autorizzare il personale per l'identificazione e la riduzione degli impatti sull'ambiente delle attività aziendali, promuovendo ad ogni livello un diffuso senso di responsabilità verso l'ambiente.

#### Liberalità e sponsorizzazioni

Sparco si impegna a favore della collettività attraverso iniziative di solidarietà ed investimenti di diverso impatto sociale; inoltre, partecipa a diverse iniziative commerciali mediante attività di sponsorizzazione e promozione relative a tematiche sociali, ambientali, sportive, dello spettacolo e dell'arte. Tali iniziative, che possono avere sia carattere locale sia carattere nazionale, sono destinate solo ad eventi che offrano garanzia di qualità e per i quali Sparco può collaborare alla progettazione, in modo da garantirne originalità ed efficacia. In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, Sparco presta particolare attenzione verso ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale (ad esempio, rapporti di parentela con i soggetti interessati o legami con organismi che possano, per i compiti che svolgono, favorire in qualche modo l'attività di Sparco).

#### 4. MODALITÀ DI ATTUAZIONE IN SPARCO

##### Comunicazione e formazione

Il Codice è portato a conoscenza degli *stakeholder* interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione (per esempio: sezioni dedicate nell'*intranet* aziendale, inserimento di una nota informativa dell'adozione del Codice in tutti i contratti, ecc.). Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice a tutti i Dipendenti e collaboratori di Sparco, le funzioni responsabili delle risorse umane predispongono e realizzano, un piano di informazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche, e garantiscono che tali principi e norme siano parte delle linee guida alla progettazione degli interventi formativi.

##### Violazioni del Codice

Tutti gli *stakeholder* di Sparco possono segnalare, per iscritto e in forma non anonima, ogni violazione del Codice all'Organismo di Vigilanza di Sparco che provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione. Le segnalazioni possono essere inviate con le seguenti modalità:

- (i) tramite e-mail all'indirizzo di posta elettronica dedicato :  
[odvsparco@rizzolilegale.it](mailto:odvsparco@rizzolilegale.it);
- (ii) tramite telefono o posta ai seguenti recapiti:  
*Avv. Claudia Rizzoli*  
*Corso Lanza 112 - 10133 Torino*  
*Tel. 011/517.80.57*  
*Fax 011/508.91.63*  
*Cell. 347/24.70.301*

Le violazioni accertate vengono gestite in collaborazione con le competenti funzioni aziendali. Nei casi di significativa rilevanza, l'Organismo di Vigilanza informa i responsabili delle risorse umane ed eventualmente il Consiglio di Amministrazione che provvedono alla definizione dei conseguenti provvedimenti da adottare, in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dal Modello.

È assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e garantita l'incolumità da qualsiasi tipo di ritorsione intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione.

##### Monitoraggio e aggiornamento del Codice

La verifica sull'applicazione ed il rispetto del Codice è svolta dall'Organismo di Vigilanza di Sparco; il Codice è inoltre soggetto a revisione periodica da parte del Consiglio di Amministrazione.

## **5. MODALITÀ DI ATTUAZIONE PRESSO LE SOCIETÀ CONTROLLATE DA SPARCO**

Le Società del Gruppo Sparco devono adottare il presente Codice Etico ed attuare le relative attività di comunicazione e formazione, gestione delle violazioni, monitoraggio e aggiornamento, tenendo conto della propria realtà aziendale e del proprio assetto organizzativo.