

CODICE ETICO

Premessa

✓ Introduzione

FPBS nasce dalla pluriennale esperienza e dalla competenza specifica dei soci fondatori nel settore dell'information technology, con particolare ed approfondita conoscenza delle tematiche funzionali specifiche del settore assicurativo.

L'obiettivo di FPBS è quello di rappresentare per i propri Clienti un partner affidabile, e competente, che permetta lo sviluppo di servizi e prodotti software adeguati al rapido mutare delle esigenze che lo sviluppo del business impone.

La ricerca costante e lo studio di soluzioni tecnologicamente all'avanguardia, abbinati ad un costante processo di aggiornamento sulle tematiche funzionali e normative specifiche del settore assicurativo sono le caratteristiche distintive di FPBS.

Nel perseguimento della propria *mission*, FPBS (di seguito: "l'Azienda" o "la Società") ha ritenuto indispensabile adottare il presente Codice Etico (d'ora in poi "il Codice"), quale "Carta Costituzionale" dell'azienda, ovvero la carta dei diritti e doveri morali deputata a tracciare la linea di condotta etico – sociale cui debbono uniformarsi tutti gli *stakeholders* aziendali (di seguito: "i Destinatari") che gravitano nell'orbita della società.

Il presente Codice è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 22/12/2022.

La Società garantisce che il Codice (così come le relative modifiche e/o integrazioni) venga diffuso all'interno dell'Azienda, nonché che ne venga assicurata la conoscibilità all'esterno mediante pubblicazione sul proprio sito internet.

L'Azienda garantisce che coloro che segnaleranno eventuali violazioni del Codice (o delle norme di riferimento) saranno tutelati e non saranno soggetti a qualsivoglia ritorsione.

La Società assicura un efficace supporto formativo ed informativo (da intendersi anche interpretativo) quanto ai contenuti del Codice.

✓ Principi

La visione etica dell'azienda si sostanzia nell'osservanza e nella tutela dei seguenti principi:

- il rispetto di tutte le disposizioni normative (di ogni rango) vigenti nel Paese in cui opera l'Azienda, come valore primario e imprescindibile, ivi compresa l'osservanza del Dlgs. n. 231/2001;

- i valori morali di onestà, lealtà, buona fede, correttezza, trasparenza e completezza dell'informazione, riservatezza, imparzialità, integrità, efficienza, responsabilità, professionalità, diligenza, collaborazione;
- la centralità della persona e il rispetto dei diritti individuali;
- la tutela della libera concorrenza;
- l'impegno a evitare conflitti di interessi e abuso di informazioni riservate;
- la tutela del patrimonio aziendale;
- la tutela dei dati e delle informazioni;
- la correttezza nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con l'Autorità Giudiziaria;
- la totale trasparenza e attiva cooperazione nei rapporti con Autorità di vigilanza e organi di controllo;
- la sicurezza e la salute sul lavoro;
- la tutela dell'ambiente.

Destinatari e perimetro di applicazione

Il Codice si rivolge a tutti gli *stakeholders* che gravitano nell'orbita della Società (senza pretesa di esaustività: soci, membri degli organi sociali, procuratori, dipendenti, collaboratori, agenti, rappresentanti, fornitori, partner commerciali in genere e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con la Società).

La Società vieta a tutti coloro che a qualsivoglia titolo ne costituiscono parte integrante di porre in essere condotte tali da ledere, violare o anche semplicemente tali da porsi in distonia con i sopra elencati principi.

In particolare l'osservanza del Codice rileva ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

L'Azienda inoltre raccomanda e promuove la piena osservanza dei suddetti principi a tutti gli interlocutori "esterni" alla medesima.

Norme e *standard* di comportamento

Stabiliscono i comportamenti da tenere ed i doveri da adempiere nei confronti dei diversi portatori di interesse, sì da garantire l'osservanza e la tutela dei sopra specificati principi.

❖ Rapporti con i clienti.

La società seleziona i propri clienti senza operare alcun genere di discriminazione, adottando criteri di scelta obiettivi e trasparenti, di natura prettamente commerciale.

I rapporti con i clienti sono improntati a: qualità, efficienza, cortesia e tempestività, collaborazione e professionalità, corretta informazione, riservatezza, tutela dei dati e delle informazioni.

L'Azienda si impegna ad evitare situazioni di conflitto di interesse.

❖ Rapporti con i fornitori e con i consulenti.

Le scelte di *partnership*, fondamentali nell'ottica del perseguimento della propria *mission*, sono operate con oggettività e trasparenza, secondo criteri di economicità ed efficienza, previa tempestiva informazione dell'esistenza del presente Codice Etico e dei precetti in esso contenuti.

I collaboratori sono tenuti al rispetto dei principi sopra enunciati nei rapporti con i clienti.

I rapporti con i fornitori sono improntati a: lealtà, imparzialità, indipendenza, chiarezza e trasparenza, competitività (anche alla luce delle esigenze del cliente finale).

L'Azienda si impegna ad evitare situazioni di conflitto di interesse.

❖ Rapporti con dipendenti e collaboratori.

L'Azienda pone alla base dei rapporti con dipendenti e collaboratori (di seguito anche "il Personale") la centralità della persona e il rispetto dei diritti individuali.

FPBS si impegna ad adottare criteri di imparzialità, merito, competenza e professionalità per qualunque decisione inerente ai rapporti di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori a qualunque titolo operanti per la stessa.

È vietata qualsiasi pratica discriminatoria nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale.

Nella ricerca e selezione del personale, FPBS adotta criteri di oggettività, competenza e professionalità, applicando il principio di pari opportunità senza favoritismi, con l'obiettivo di assicurarsi le migliori competenze esistenti sul mercato del lavoro.

A tutti i dipendenti, nel rispetto delle normative contrattuali, vengono offerte pari opportunità e sviluppi professionali, sulla base del merito e del potenziale individuali.

Il Personale viene tempestivamente informato dell'esistenza del presente Codice Etico all'atto della costituzione del rapporto di lavoro e di collaborazione.

❖ Rapporti con la Pubblica Amministrazione e con gli Enti Locali, con l'autorità Giudiziaria e con le Autorità ispettive e di vigilanza.

I rapporti dell'Azienda con la Pubblica Amministrazione sono improntati ai principi di correttezza, trasparenza e collaborazione.

La Società stigmatizza qualsivoglia condotta tale da ledere in modo attuale o anche solo potenziale il principio di imparzialità e buon andamento della Pubblica Amministrazione, così come ogni pratica di corruzione.

L'Azienda svolge la propria attività nel pieno rispetto della comunità locale nella quale opera.

La Società si pone in termini di leale ed efficace collaborazione nei confronti dell'Autorità Giudiziaria, delle Autorità di Vigilanza competenti e di ogni altro organo dello Stato, dando immediato seguito – in modo trasparente e veritiero – alle richieste dalle medesime formulate.

❖ Salute, sicurezza e ambiente.

L'Azienda si impegna ad osservare la normativa vigente in materia di sicurezza e salute negli ambienti di lavoro, formando ed informando periodicamente il Personale al riguardo.

Il Personale è tenuto all'osservanza della suddetta normativa ed alle norme di comportamento adottate per il rispetto della medesima dalla Società.

L'Azienda si impegna altresì al rispetto delle norme vigenti in materia di tutela dell'Ambiente. Essa raccomanda e promuove la piena osservanza della suddetta disciplina a tutti gli *stakeholders* che gravitano nell'orbita della Società.

❖ Patrimonio aziendale.

La Società tutela ed utilizza con cura e diligenza i beni aziendali.

Il Personale è tenuto ad utilizzare i medesimi in modo diligente e responsabile (in modo conforme alla *mission* aziendale), a non farne un uso improprio e/o finalizzato ad utilità personali né a consentire a terzi di farlo.

In ragione del *core business* dell'Azienda, i suddetti principi e precetti operano in particolare quanto ai programmi e sistemi informatici.

❖ Corruzione e conflitto di interesse.

L'Azienda stigmatizza ogni pratica di corruzione e promuove la creazione di un ambiente di lavoro e di rapporti connotati da forte senso di integrità etica.

I Destinatari sono tenuti ad evitare ogni situazione e ad astenersi da ogni attività che possa determinare conflitto di interessi.

In particolare il Personale non deve contrapporre all'interesse dell'Azienda e/o del Cliente un interesse personale, o che possa interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse della Società e/o del Cliente medesimi. Pertanto, deve essere evitata ogni strumentalizzazione della

propria posizione e, in particolare, deve escludersi qualsiasi possibilità di sovrapposizione o incrocio di attività economiche nelle quali sussista o possa sussistere un interesse personale e/o familiare con le mansioni ricoperte e/o assegnate dalla Società.

- ❖ Antiriciclaggio ed autoriciclaggio, antiterrorismo e lotta alla criminalità organizzata.
È vietato ogni comportamento che violi, anche solo indirettamente o incidentalmente, le norme dettate dal Legislatore in tema di antiriciclaggio ed autoriciclaggio, antiterrorismo e lotta alla criminalità organizzata.
Al fine di garantire la tutela della suddetta disciplina la Società verifica preventivamente le informazioni disponibili prima di intraprendere rapporti commerciali.

Modalità di attuazione, controllo e diffusione.

Tutti i Destinatari devono dare piena attuazione al Codice Etico, previa conoscenza e comprensione del medesimo (ovvero, se del caso, richiedendone i chiarimenti all'Azienda in ordine all'interpretazione e/o attuazione del medesimo).

L'Azienda, a tal fine, si impegna a garantire ai medesimi la piena conoscibilità del Codice, mediante pubblicazione sul proprio sito internet.

La funzione di monitoraggio sul rispetto del Codice è affidata all'Organismo di Vigilanza. Ad esso è attribuita la verifica del rispetto del medesimo ed il compito di ricevere segnalazioni in merito a violazioni riscontrate o presunte da parte di uno qualsiasi dei suoi Destinatari.

La Società adotta periodicamente, per il tramite dell'Organismo di Vigilanza, un programma di formazione rivolto ai diversi *stakeholders*, per la sensibilizzazione ai valori contenuti nel documento.

Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

L'osservanza del Codice rileva ai fini e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 2104 c.c.: eventuali violazioni possono costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti e/o illecito disciplinare.

Le relative sanzioni risponderanno al criterio di proporzionalità, avuto riguardo alla natura dei fatti ed alla gravità dei medesimi.

In caso di violazioni del Codice Etico da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza dovrà comunicare la circostanza al Consiglio di Amministrazione in modo che il medesimo possa assumere le opportune iniziative ai sensi di legge.

Ogni comportamento posto in essere in violazione delle disposizioni del presente Codice da collaboratori, fornitori, consulenti e partners commerciali (a mero titolo esemplificativo e non esaustivo: agenti, rivenditori etc...) legati a FPBS mediante un rapporto contrattuale diverso dal lavoro dipendente, legittimerà l'Azienda a richiedere – a seconda dei casi e nelle ipotesi di maggiore gravità – la risoluzione del rapporto per inadempimento contrattuale o il recesso per giusta causa.

A prescindere dalla natura soggettiva dei Destinatari che abbiano violato il Codice, l'Azienda si riserva in ogni caso di richiedere il risarcimento dei danni.