

CODICE ETICO

1. DISPOSIZIONI PRELIMINARI

1.1 INTRODUZIONE

Il Codice Etico è un documento ufficiale che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti da Piaggio & C. S.p.A. (di seguito, anche “**Piaggio**” o la “**Società**”).

Esso rappresenta un patto sociale che la Società intende onorare nei confronti dei soggetti interni ed esterni alla stessa, in quanto regola il complesso dei diritti, doveri e responsabilità che la Società assume espressamente nei confronti di coloro con i quali interagisce nello svolgimento della propria attività.

Il Codice ha, altresì, lo scopo di introdurre e rendere vincolanti per la Società i principi e le regole di condotta rilevanti ai fini della ragionevole prevenzione delle fattispecie di reato e degli illeciti amministrativi indicati nel Decreto.

Il Codice Etico, considerato nel suo complesso e unitamente alle procedure approvate dalla Società, costituisce parte integrante del Modello adottato dalla Società.

La violazione delle disposizioni in esso contenute configurerà, quindi, un illecito di natura disciplinare e, in quanto tale, sarà perseguito e sanzionato dalla Società ai sensi e per gli effetti dell’art. 7 della L. n. 300/1970 (di seguito, anche lo “**Statuto dei Lavoratori**”).

Piaggio conforma la propria attività interna ed esterna al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico, nel convincimento che l’etica nella conduzione degli affari e delle attività aziendali sia da perseguire congiuntamente al successo dell’impresa, in armonia alla propria *Mission* e ai propri valori, nonché alla *Mission* e ai valori del Gruppo Piaggio, cui appartiene.

Quanto ai Collaboratori, ai consulenti e ai lavoratori autonomi che prestano la propria attività in favore della Società e agli altri soggetti terzi, la sottoscrizione del Codice ovvero di un estratto di esso o, comunque, l’adesione alle disposizioni e ai principi in esso previsti rappresentano una “*conditio sine qua non*” della stipulazione di contratti di qualsiasi natura fra la Società e tali soggetti; le disposizioni così sottoscritte o, in ogni caso, approvate, anche per fatti concludenti, costituiscono parte integrante dei contratti medesimi.

In ragione di quanto precede, eventuali violazioni da parte dei soggetti terzi di specifiche disposizioni del Codice, in base alla loro gravità, possono legittimare il recesso, da parte della Società, dai rapporti contrattuali in essere con detti soggetti e possono, altresì, essere individuate *ex ante* come cause di risoluzione automatica del contratto ai sensi dell’art. 1456 c.c.

1.2 DESTINATARI

Il Codice Etico è diretto (di seguito, anche i “**Destinatari**”):

- al *Management* aziendale;
- agli organi sociali e ai loro componenti;
- ai Responsabili di una o più funzioni di Piaggio & C. S.p.A., in conformità all’organigramma vigente.
- ai Dipendenti¹;
- ai Collaboratori² a qualunque titolo, anche occasionali e/o temporanei;
- ai soggetti terzi con i quali la Società intrattiene rapporti, anche temporanei (collaborazione, *partnership*, fornitura di beni e servizio, sponsor, etc.).

Esigenza imprescindibile di ogni rapporto di proficua collaborazione con la Società è rappresentata dal rispetto, da parte dei Collaboratori e degli altri soggetti terzi, nonché di tutti i Destinatari, dei principi e delle disposizioni contenuti nel Codice.

1.3 EFFICACIA

Al fine di perseguire il rispetto dei principi di cui al Codice Etico, Piaggio assicura:

- la massima diffusione e conoscibilità del Codice Etico;
- l’interpretazione e l’attuazione uniforme del Codice Etico;
- lo svolgimento di verifiche in merito a notizie di violazione del Codice Etico e l’applicazione delle relative sanzioni in conformità alla normativa vigente;
- la prevenzione e la repressione di qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di coloro che contribuiscano all’attuazione del Codice Etico;
- l’aggiornamento periodico del Codice Etico, sulla base di esigenze che di volta in volta si manifestino anche alla luce delle attività sopra indicate.

Ferme restando le attribuzioni degli Organi dirigenti ai sensi di legge, nonché quelle dell’Organismo di Vigilanza (“**OdV**”), tutti i Destinatari sono tenuti a collaborare all’attuazione del Codice Etico, nei limiti delle proprie competenze e funzioni.

L’OdV riesamina periodicamente il Codice Etico, con particolare riferimento alle esigenze derivanti da intervenute modifiche legislative e propone le integrazioni allo stesso.

¹ I soggetti che intrattengono con Piaggio & C. S.p.A. un rapporto di lavoro subordinato, inclusi i lavoratori con contratto di inserimento o di apprendistato o a tempo parziale, nonché, ove presenti, i lavoratori in distacco, all’estero o presso altre società del Gruppo Piaggio, ovvero assunti con contratti di lavoro para-subordinato (somministrazione di lavoro).

² I soggetti che intrattengono con la società: (i) rapporti di lavoro a progetto/stage; (ii) rapporti che si concretizzano in una prestazione professionale, sia continuativa che occasionale, a carattere non subordinato, nonché i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un organo dirigente.

L'Organo Amministrativo esamina le proposte dell'Organismo di Vigilanza e, qualora concordi con le stesse, le propone per l'approvazione all'Assemblea dei Soci.

I Destinatari del Codice sono tenuti ad apprendere i contenuti e a rispettare i precetti del Codice, che sarà messo a loro disposizione, secondo quanto qui di seguito specificato.

In particolare:

- l'Organo Amministrativo, nel fissare gli obiettivi aziendali, si impegna a ispirarsi ai principi contenuti nel Codice;
- l'Organo Amministrativo si fa carico dell'effettiva attuazione del Codice e della diffusione dello stesso all'interno e all'esterno della Società;
- i Dipendenti della Società, oltre al rispetto di per sé dovuto delle normative vigenti e delle disposizioni previste dalla contrattazione collettiva, si impegnano ad adeguare le modalità di prestazione dell'attività lavorativa alle finalità e alle disposizioni previste dal Codice; questo, tanto nei rapporti intra aziendali, quanto nei rapporti con soggetti esterni alla Società e, in particolar modo, con le Pubbliche Amministrazioni e le altre Autorità Pubbliche.

1.3.1 EFFICACIA NEI CONFRONTI DI DIPENDENTI, COLLABORATORI, RESPONSABILI ED ORGANI DIRIGENTI

I Destinatari hanno l'obbligo di osservare le disposizioni del Codice Etico sia nei rapporti tra loro (c.d. rapporti interni), che nei rapporti con i terzi (c.d. rapporti esterni).

In particolare:

- gli organi sociali e i dirigenti, nell'ambito delle loro funzioni di amministrazione e controllo, adattano la propria condotta ai principi del Codice Etico, sia all'interno della Società - rafforzando così la coesione e lo spirito di reciproca collaborazione - sia nei confronti dei terzi che entrano in contatto con Piaggio;
- i Responsabili adattano la propria condotta, che costituisce modello esemplare, ai principi previsti nel Codice Etico e ne esigono il rispetto da parte dei Dipendenti e dei Collaboratori. Ai fini del rispetto del Codice Etico, ciascun Responsabile vigila sui Dipendenti e sui Collaboratori sottoposti alla propria direzione e al proprio coordinamento o controllo e adotta le misure necessarie per prevenirne le violazioni. In particolare, ciascun Responsabile ha l'obbligo di:
 - effettuare un'accurata selezione dei propri Dipendenti e Collaboratori sulla base delle loro attitudini personali e professionali;
 - comunicare ai propri Dipendenti e Collaboratori, in maniera chiara, precisa e completa, gli obblighi da adempiere e, specificamente, l'obbligo di osservanza delle norme di legge e del Codice Etico;

- comunicare ai propri Dipendenti e Collaboratori in maniera inequivocabile che eventuali violazioni del Codice Etico, oltre che passibili di disapprovazione, possono costituire inadempimento contrattuale e/o illecito disciplinare, in conformità alla normativa vigente;
- riferire tempestivamente all'OdV i propri rilievi, nonché le eventuali notizie riferite dai propri Dipendenti o Collaboratori in merito a potenziali o attuali violazioni del Codice da parte di qualsiasi Dipendente o Collaboratore;
- nell'ambito delle funzioni attribuite, attuare o promuovere l'adozione di misure idonee a evitare la protrazione di violazioni e impedire ritorsioni a danno dei propri Dipendenti o Collaboratori;
- comunicare a Dipendenti e Collaboratori di dover adattare la propria condotta ai principi previsti nel Codice nonché alle proprie comunicazioni.

Senza pregiudizio delle funzioni attribuite all'OdV nei confronti dei Destinatari, l'adempimento da parte di ciascun Destinatario delle proprie funzioni e degli obblighi a esse correlati è compiuto in conformità alle disposizioni del Codice Etico, nonché alle conseguenti raccomandazioni o istruzioni dell'OdV e alle procedure di attuazione e controllo di volta in volta adottate dalla Società.

L'OdV vigila sull'attuazione di quanto sopra previsto.

1.3.2 EFFICACIA NEI CONFRONTI DEI TERZI

Il Destinatario che nell'esercizio delle proprie funzioni entri in contatto con i terzi dovrà:

- informare il terzo, per quanto necessario, degli obblighi sanciti dal Codice Etico;
- esigere l'osservanza degli obblighi derivanti dal Codice Etico che riguardano direttamente l'attività del terzo medesimo;
- nel caso del Dipendente o del Collaboratore, riferire al proprio Responsabile e, nel caso del Responsabile o degli Organi dirigenti, riferire all'OdV, qualsiasi condotta dei terzi contraria al Codice Etico.

2 PRINCIPI FONDAMENTALI

2.1 RESPONSABILITÀ SOCIALE

Piaggio svolge ogni attività tenendo conto dei bisogni della collettività, contribuendo allo sviluppo economico, sociale e civile delle comunità in cui opera e conforma la propria attività interna ed esterna al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico.

2.2 RISPETTO DELLE LEGGI E DEI REGOLAMENTI

La Società riconosce come principio fondamentale il rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei contratti di lavoro di qualsiasi livello e degli accordi vincolanti per statuto, vigenti nel territorio dello Stato, ivi compresa la normativa europea e internazionale di riferimento.

Nell'ambito delle proprie funzioni e nell'esercizio delle rispettive attività, i Destinatari sono tenuti a rispettare le norme dell'ordinamento giuridico (nazionale, sovranazionale o straniero) in cui essi operano e devono, in ogni caso, astenersi dal commettere violazioni delle leggi e dei regolamenti.

Ciascun Destinatario deve acquisire con diligenza la necessaria conoscenza delle norme di legge applicabili allo svolgimento delle proprie funzioni, come di volta in volta vigenti.

Ciascun Dipendente osserva, oltre ai principi generali di diligenza e fedeltà di cui all'art. 2104 c.c. (*"Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende."*), anche le prescrizioni comportamentali contenute nei contratti collettivi ad esso applicabili.

2.3 PROFESSIONALITÀ E SPIRITO DI COLLABORAZIONE

Ciascun Destinatario svolge la propria attività con la professionalità richiesta dalla natura dei compiti e delle funzioni esercitate, adoperando il massimo impegno per conseguire gli obiettivi assegnatigli e assumendosi le responsabilità che gli competono in ragione delle proprie mansioni.

Ciascun Destinatario svolge con diligenza le necessarie attività di approfondimento e aggiornamento.

La collaborazione reciproca tra i soggetti coinvolti a qualsiasi titolo in un medesimo progetto o processo produttivo rappresenta un principio imprescindibile per Piaggio e un elemento essenziale per il successo della Società medesima.

La qualità e l'efficienza dell'organizzazione aziendale e la reputazione di Piaggio sono determinate in misura rilevante dalla condotta di ciascun Destinatario. Ogni Destinatario è quindi tenuto, con la propria condotta, a contribuire alla salvaguardia di tali valori sia nei luoghi di lavoro, che al di fuori di essi.

2.4 INTEGRITÀ E TRASPARENZA

Nello svolgimento delle proprie funzioni, ciascun Destinatario deve tenere una condotta ispirata alla trasparenza e all'integrità morale (tenuto conto dei vari contesti sociali, economici, politici e culturali di riferimento) e, in particolare, ai valori di onestà, correttezza e buona fede, contribuendo, così, all'efficacia del sistema di controllo interno, a tutela del valore della Società.

2.5 DIRITTI UMANI FONDAMENTALI

La Società, nonché i Destinatari del Codice, si impegnano a riconoscere, assicurare, sostenere e rispettare i diritti umani fondamentali e la dignità di ogni persona, in conformità con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU e la Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e suoi seguiti dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, sia nell'ambito delle proprie operazioni sia lungo la catena di approvvigionamento.

Ciascun Destinatario riconosce e rispetta la dignità personale, la sfera privata e i diritti della personalità di qualsiasi individuo.

Ciascun Destinatario lavora con donne e uomini di nazionalità, culture, religioni e razze diverse. Non sono tollerate discriminazioni, molestie od offese sessuali, personali, per motivi religiosi o di altra natura. Nello specifico, la Società respinge e si dissocia da qualunque condotta che possa integrare una minaccia, determinata da motivi di natura razziale, sessuale o correlata ad altre caratteristiche personali. A tal proposito, la Società esige il rispetto di tutte le norme che vietano qualsiasi forma di discriminazione per motivi legati alla razza, al genere, alla religione, alla lingua, all'ideologia, all'etnia o all'opinione politica. La Società vieta, altresì, qualsiasi forma di schiavitù, tortura, lavoro forzato, lavoro minorile, trattamenti crudeli, inumani o degradanti e condizioni di lavoro che possano rappresentare una minaccia per la vita o per la salute.

La Società riconosce la centralità delle risorse umane, quale principale fattore del proprio successo, in un quadro di lealtà e fiducia reciproci tra datore e prestatori di lavoro.

Il rapporto di lavoro si svolge nel rispetto della normativa contrattuale collettiva del settore e della normativa previdenziale, fiscale ed assicurativa.

La gestione dei rapporti di lavoro è indirizzata a garantire pari opportunità e a favorire la crescita professionale di ciascuno. La Società, in ossequio alle convenzioni internazionali e alle normative in materia giuslavoristica, rifiuta ogni forma di sfruttamento della manodopera³ in ogni paese in cui svolge la propria attività.

La selezione, la retribuzione, la formazione e la progressione delle carriere del personale devono basarsi su criteri predeterminati ed oggettivi, ispirati a correttezza, imparzialità e merito.

Le assunzioni avvengono con regolare contratto di lavoro nel rispetto di tutte le norme legali e contrattuali, favorendo l'inserimento del lavoratore nell'ambiente di lavoro.

³ Si consideri come riferimento la definizione di sfruttamento della manodopera prevista dalla Legge 199/2016 recante "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo".

La Società favorisce la crescita professionale e personale dei Dipendenti e, a tal fine, ha cura di coinvolgerli nella condivisione degli obiettivi e nell'assunzione di responsabilità coerenti con i ruoli ricoperti.

Ciascun Dipendente ha diritto di svolgere mansioni coerenti con quelle per le quali è stato assunto o che gli sono state assegnate in ragione dei suoi meriti e della sua crescita professionale.

È vietato anche il solo prospettare incrementi nella remunerazione, altri vantaggi o progressioni in carriera, quale contropartita di attività difformi dalle leggi, dal Codice e dalle norme e regole interne.

Fermo restando il rispetto di norme imperative, delle norme e degli accordi sindacali, il sistema delle remunerazioni, a qualsiasi livello, sia nella parte in denaro che in quella costituita da *benefit*, deve essere ispirato a criteri predeterminati e conoscibili. Tali criteri concretizzano il principio per cui la remunerazione deve essere determinata unicamente sulla base di valutazioni oggettive, attinenti alla formazione, alla professionalità specifica, all'esperienza acquisita, al merito dimostrato e al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La Società, infine, riconosce e rispetta il diritto dei Dipendenti ad essere rappresentati da sindacati o da altre rappresentanze stabilite in conformità alle legislazioni.

2.6 RISERVATEZZA NELLA GESTIONE DELLE INFORMAZIONI E TRACCIABILITÀ

Piaggio assicura la riservatezza dei dati personali e sensibili in proprio possesso, in conformità alla normativa vigente sulla *Privacy* (*General Data Protection Regulation* – Regolamento Europeo n. 679/2016).

A tutti i Destinatari è fatto divieto di utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio della propria mansione o dei compiti assegnati.

Inoltre, è fatto divieto di utilizzare e divulgare, sia all'interno che all'esterno, informazioni riservate che devono rimanere opportunamente protette.

Le informazioni riservate riguardano:

- i piani aziendali strategici, economico/finanziari, contabili, commerciali, gestionali, operativi;
- gli investimenti;
- i dati relativi al personale, ai clienti, ai fornitori e, in generale, tutti i dati definiti personali dalla vigente normativa sulla *Privacy*, con particolare attenzione per quelli che la legge definisce come sensibili;
- i parametri aziendali di prestazione e di produttività;
- gli accordi e i contratti commerciali, i documenti aziendali;
- le banche dati.

Per quanto riguarda il trattamento dei dati personali dei Dipendenti, Piaggio - in qualità di titolare del trattamento - assicura che questi saranno trattati in conformità con la legislazione vigente applicabile in materia, nelle modalità descritte nell'informativa *Privacy* pubblicata nel proprio sito.

2.7 PROPRIETÀ INDUSTRIALE, INTELLETTUALE E DEL DIRITTO D'AUTORE

Piaggio si impegna a garantire la tutela dei marchi e dei segni distintivi nonché dei brevetti, dei modelli o dei disegni e si impegna, altresì, a non utilizzare diritti di proprietà industriale ovvero opere dell'ingegno di terzi al di fuori dei casi consentiti dalla legge.

La Società, pertanto, non consente l'utilizzo, a qualsiasi titolo e per qualunque scopo, di prodotti con marchi e segni contraffatti, nonché la fabbricazione, la commercializzazione o qualsivoglia attività concernenti prodotti già brevettati da terzi ovvero opere tutelate dal diritto d'autore.

2.8 SVILUPPO SOSTENIBILE E FATTORI ESG

Nell'esercizio della propria attività, Piaggio si ispira, tra l'altro, a un modello di attività economica di successo c.d. sostenibile secondo i criteri noti sotto l'acronimo "ESG": sostenibilità ambientale (fattore *Environmental*), sociale (fattore *Social*) e di governo delle strategie e dei rischi (fattore *Governance*).

Il fattore *Environment* concerne l'impegno di un'impresa relativamente, tra le altre, all'utilizzo delle risorse naturali, al rispetto della biodiversità, alla gestione dei rifiuti e al contenimento delle emissioni dei cosiddetti GHG (Gas effetto serra).

Il fattore *Social* riguarda la gestione del capitale umano, dal rispetto della diversità e delle pari opportunità, sino alla attenzione alla salute e alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il fattore *Governance* concerne l'impegno della società al governo dell'azienda anche in ottica di soddisfacimento dei due fattori precedenti. Una buona governance implica, quindi, trasparenza, etica e integrità nelle decisioni aziendali nonché integrazione delle politiche di sostenibilità in tutte le operazioni aziendali.

I punti di contatto tra lo sviluppo sostenibile dell'impresa e l'implementazione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 sono, quindi, molteplici, sia sotto il profilo del sistema di controllo interno, sia per ciò che attiene le attività ritenute sensibili.

Le convergenze relative al sistema di controllo interno riguardano l'assunto secondo cui le aziende che puntano al successo sostenibile non possono prescindere da una corretta individuazione dei rischi e dalla relativa implementazione di un controllo interno volto alla loro gestione. Questo medesimo approccio caratterizza anche le attività di implementazione del Modello, che consistono nell'identificazione prima e nella gestione dopo dei rischi a cui la società risulta esposta, prevedendo idonee misure di prevenzione dei medesimi.

Per quanto concerne le attività sensibili mappate nel contesto aziendale di riferimento, risulta evidente come a ciascun fattore ESG possano ricollegarsi diversi illeciti previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Ad esempio, per ciò che concerne il fattore *Environment*, è facilmente individuabile la connessione con una specifica norma contenuta nel Decreto che riguarda le fattispecie inerenti gli illeciti di natura ambientale. Analogamente, con riferimento alla matrice *Social*, si richiamano i reati contro la personalità individuale, tra cui specificatamente quelli di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro; le condotte integranti il razzismo e la xenofobia; i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro; i reati informatici connessi al trattamento illecito dei dati. Così come con riferimento alla matrice *Governance*, si richiamano i reati societari; i reati associativi e transnazionali e le condotte connesse al codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza.

L'interconnessione tra il Modello e i fattori ESG, inoltre, si evince dalla lettura degli obiettivi previsti nell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, sottoscritta da 193 Paesi delle Nazioni Unite, tra cui l'Italia. A titolo esemplificativo, si cita: la lotta contro il cambiamento climatico, il consumo e produzione responsabili, la parità di genere, la riduzione delle disuguaglianze, il lavoro dignitoso – crescita economica e imprese, innovazione e infrastrutture.

Dalla lettura di questi obiettivi risulta evidente la loro stretta correlazione con i medesimi perseguibili dalle società attraverso l'implementazione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo. In altre parole, il Modello svolge un ruolo fondamentale nella piena realizzazione dei fattori ESG poiché, prevedendo regole di comportamento rivolte alla totalità degli attori aziendali, consente di coinvolgerli, in modo trasversale, nelle strategie di sostenibilità.

Il Gruppo Piaggio ha già da tempo avviato un percorso di integrazione dei processi aziendali che governano la gestione dei rischi d'impresa e le tematiche di sostenibilità. Il coinvolgimento di Piaggio in questo processo viene garantito mediante la formazione continua, la comunicazione aperta e il coinvolgimento attivo di tutti i livelli dell'organizzazione.

Solo così si crea una cultura aziendale in cui la sostenibilità è integrata nelle decisioni strategiche e nel *day by day* dell'operatività.

In questo contesto, è infine fondamentale il ruolo dell'Organismo di Vigilanza, il quale verifica periodicamente l'adozione di standard operativi e il rispetto dei protocolli e delle procedure implementate per gestire, ridurre o eliminare i rischi.

3. GESTIONE DEI RAPPORTI ESTERNI

3.1 TRASPARENZA VERSO IL MERCATO

Nell'esercizio della propria attività, Piaggio assicura la trasparenza delle scelte effettuate.

La Società riconosce la concorrenza come parte integrante della cultura e della politica aziendale, nonché quale valore fondante dell'attività di impresa e si impegna, pertanto, a promuovere una competizione leale e funzionale all'interesse della Società stessa, così come a quello degli operatori di mercato e dei clienti.

La Società persegue l'eccellenza e la competitività nel mercato, offrendo ai propri clienti servizi di qualità, che rispondano in maniera efficiente alle loro esigenze.

I Destinatari sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti e veritiere, comprensibili e accurate, in modo che, nei rapporti con la Società, chiunque vi entri in contatto sia in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli.

Ogni operazione della Società deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. A tal fine, tutte le azioni e le operazioni effettuate devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, di autorizzazione e di svolgimento. Per ogni operazione, in particolare quelle relative alle aree sensibili e rilevanti ai sensi del Decreto, deve essere predisposto un adeguato supporto documentale o informatico al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha effettuato, registrato e verificato l'operazione medesima.

3.2 BENEFICI O ALTRE UTILITÀ E SPONSORIZZAZIONI

Nell'ambito delle proprie funzioni, è fatto divieto ai Destinatari di offrire o concedere a terzi, nonché accettare o ricevere da terzi, direttamente o indirettamente, anche in occasioni di festività, benefici o altre utilità (anche sotto forma di somme di denaro, beni o servizi) non autorizzati e, comunque, tali da poter ingenerare, nell'altra parte ovvero in un terzo estraneo ed imparziale, l'impressione che essi siano finalizzati ad acquistare o concedere indebiti vantaggi, ovvero tali da ingenerare in ogni caso l'impressione di illegalità o immoralità.

Le sponsorizzazioni di eventi, le manifestazioni, le conferenze stampa e le iniziative analoghe potranno essere effettuate soltanto se in conformità alla legge e ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza e verificabilità e nel rispetto dei principi etici e delle procedure adottate dalla Società e, comunque, a condizione che non vengano intese o interpretate, in alcun modo, come ricerca di favori e non integrino una delle condotte vietate ai sensi del Codice Etico.

I medesimi principi si applicano agli acquisti e alle iniziative effettuati a scopo benefico e in qualunque forma attuati.

3.3 RAPPORTI CON ENTI PRIVATI, *PARTNER* D’AFFARI E CONTROPARTI CONTRATTUALI

Piaggio intrattiene rapporti con i propri *partner* d'affari e, in generale, con le proprie controparti contrattuali e ogni altro ente privato (tra cui, ad esempio, fornitori di servizi) nel rispetto dei principi fondamentali di cui al Codice Etico e delle norme di legge di volta in volta applicabili.

Più in particolare, nell'ambito dei rapporti con ogni ente privato, è fatto obbligo ai Destinatari di astenersi dal corrispondere e/o promettere, nell'interesse o a vantaggio della Società, denaro o altre utilità ai membri dell'Organo amministrativo, ai membri dell'Organo di controllo o ai liquidatori di detti enti, a persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza, ovvero a persone da queste indicate, affinché compiano od omettano atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocimento all'ente di appartenenza.

I Destinatari sono, altresì, tenuti a svolgere le proprie attività nei confronti dei *partner* e delle controparti contrattuali con competenza, precisione, prudenza, dedizione ed efficienza, nonché con onestà, lealtà, disponibilità e trasparenza, nel rispetto dei principi del Codice Etico.

Nei rapporti con i *partner* e con le controparti contrattuali, tutti i Destinatari devono inoltre attenersi al rispetto dei principi espressi nel Codice Etico e, segnatamente, devono:

- instaurare rapporti solo con *partner* e controparti contrattuali che godano di una reputazione rispettabile, che siano impegnati solo in attività lecite e la cui cultura etica aziendale sia comparabile a quella di Piaggio;
- selezionare *partner* in maniera trasparente, secondo criteri oggettivi e predeterminati che tengano conto esclusivamente della professionalità, competenza e affidabilità del fornitore, in relazione alla natura del bene o del servizio da ottenere;
- assicurare la trasparenza degli accordi ed evitare la sottoscrizione di patti o accordi segreti contrari alla legge;
- mantenere con i *partner* e con le controparti contrattuali rapporti trasparenti e collaborativi;
- segnalare tempestivamente al proprio superiore o all'OdV ogni comportamento del *partner* o della controparte contrattuale che appaia contrario ai principi contenuti nel Codice Etico.

3.4 RAPPORTI CON PUBBLICHE ISTITUZIONI E UFFICI PUBBLICI O AVENTI FUNZIONI PUBBLICHE

I rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le pubbliche istituzioni (ad esempio, Ministeri e loro uffici periferici, enti pubblici, enti e aziende che operano nel settore dei servizi pubblici, enti territoriali, enti locali, Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali) sono tenuti dagli Organi dirigenti o dai Responsabili a ciò autorizzati, ovvero dalle persone da essi delegate, nel rispetto delle norme del Codice Etico, nonché dello statuto sociale e delle leggi speciali, avendo particolare riguardo ai principi di correttezza, trasparenza ed efficienza.

In particolare, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, sono vietati i seguenti comportamenti e azioni tenuti e intrapresi sia direttamente dai Destinatari, sia tramite persone che agiscono per conto di Piaggio:

- promettere, offrire o in alcun modo versare o fornire somme, beni in natura o altri benefici (salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore), anche per interposta persona, a pubblici funzionari o a interlocutori privati, quando siano incaricati di pubblico servizio, con la finalità di promuovere o favorire gli interessi della Società; e ciò nemmeno a seguito di richieste provenienti da soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione, anche nel caso in cui questi ultimi, abusando della propria qualità o dei propri poteri, pongano in essere comportamenti volti a indurre i Destinatari a dare o promettere denaro o altra utilità (le predette prescrizioni non possono essere eluse ricorrendo a forme diverse di aiuti o contribuzioni, quali incarichi, consulenze, pubblicità, sponsorizzazioni, opportunità di impiego, opportunità commerciali o di qualsiasi altro genere);
- tenere e intraprendere, anche per interposta persona, tali comportamenti e azioni nei confronti di coniugi, parenti o affini delle persone sopra descritte;
- tenere comportamenti, anche per interposta persona, comunque intesi a influenzare impropriamente le decisioni dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione;
- fornire o promettere di fornire, sollecitare o ottenere, anche per interposta persona, informazioni e/o documenti riservati o comunque tali da poter compromettere l'integrità o la reputazione di una o entrambe le parti in violazione dei principi di trasparenza e correttezza professionale;
- far rappresentare la Società da un consulente o da un soggetto terzo quando si possano creare conflitti d'interesse che abbiano come fine quello di generare "fondi neri" da utilizzare a scopo corruttivo (in ogni caso costoro, e il loro personale, sono soggetti alle stesse prescrizioni che vincolano i Destinatari).

I comportamenti descritti sono vietati sia nel corso della trattativa di affari, sia una volta che questi siano conclusi.

3.5 ADEMPIMENTI TRIBUTARI

La Società si impegna a effettuare con completezza e trasparenza tutti gli adempimenti tributari previsti a suo carico dalla normativa vigente e a collaborare, ove previsto, con l'Amministrazione finanziaria. Le dichiarazioni fiscali e il versamento delle imposte rappresentano comportamenti, non solo obbligatori sotto un profilo giuridico, ma anche ineludibili nell'ambito della responsabilità sociale dell'azienda.

Tutti i Destinatari del Codice non devono, in alcun modo, commettere o concorrere con altri a commettere violazioni penali della normativa tributaria (art. 25 *quinquiesdecies* D. Lgs. n. 231/2001).

3.6 PRATICHE CONCORRENZIALI

Per Piaggio è di primaria importanza che il mercato sia basato su una concorrenza corretta e leale.

La Società si impegna a osservare scrupolosamente le leggi in materia e a collaborare con le autorità regolatrici del mercato.

Piaggio non realizza comportamenti illeciti, o comunque sleali, allo scopo di impossessarsi di segreti commerciali; elenchi di clienti e/o fornitori; informazioni relative alle infrastrutture o ad altri aspetti dell'attività economica di terzi.

La Società, inoltre, non assume Dipendenti provenienti da società concorrenti al fine di ottenere informazioni di carattere confidenziale, né induce il personale di società concorrenti a rivelare informazioni che essi non possono divulgare.

3.7 RAPPORTI CON PARTITI POLITICI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI E ALTRE ASSOCIAZIONI

Piaggio si confronta in modo trasparente con tutte le forze politiche, al fine di rappresentare debitamente le proprie posizioni su argomenti e temi di interesse.

La Società intrattiene relazioni con associazioni di categoria, sindacati, organizzazioni ambientaliste e associazioni affini, con l'obiettivo di sviluppare le proprie attività, di stabilire forme di cooperazione di reciproca utilità e di presentare le proprie posizioni.

I rapporti con i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le altre associazioni portatrici di interessi sono tenuti dagli Organi dirigenti a ciò autorizzati ovvero dalle persone da essi delegate, nel rispetto delle norme del Codice Etico, nonché dello statuto sociale e delle leggi speciali, avendo particolare riguardo ai principi di imparzialità e indipendenza.

È fatto divieto promettere o corrispondere, a qualsiasi titolo, anche indirettamente, o sotto forme simulate, denaro o altre utilità a persone che fanno parte di partiti politici, organizzazioni politiche e sindacali e associazioni rappresentative di interessi collettivi o di categoria o a persone a queste collegate in virtù di rapporti familiari, personali o d'affari.

Solo nel perseguimento di scopi istituzionali, culturali o di solidarietà sociale, la Società può promuovere o partecipare, anche con contribuzioni di denaro o offerta di servizi, a iniziative coerenti alle finalità predette. In base alle norme interne della Società, la partecipazione all'iniziativa deve essere adeguatamente motivata anche riguardo alla congruità dell'impegno economico e alla qualità dell'iniziativa e dei partecipanti.

3.8 RAPPORTI VERSO L'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

Nei rapporti con l'autorità giudiziaria, i Destinatari sono tenuti a prestare una fattiva collaborazione e a rendere dichiarazioni veritiere, trasparenti ed esaustivamente rappresentative dei fatti.

I Destinatari e, segnatamente, coloro i quali dovessero risultare indagati o imputati in un procedimento penale, anche connesso, inerente all'attività lavorativa prestata nella Società, sono tenuti a esprimere liberamente le proprie rappresentazioni dei fatti o a esercitare la facoltà di non rispondere accordata dalla legge.

4. GESTIONE E TUTELA DELLE RISORSE UMANE, DEGLI ASSET AZIENDALI E DELL'AMBIENTE

4.1 SELEZIONE, VALORIZZAZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE

La selezione e la gestione del personale di Piaggio sono impostate secondo criteri di merito, competenza e valutazione delle capacità e potenzialità individuali.

La Società valorizza e tende allo sviluppo delle competenze e delle capacità di ciascun Destinatario, anche attraverso l'organizzazione di attività di formazione e di aggiornamento professionale.

Ciascun Destinatario svolge con diligenza le suddette attività e segnala le eventuali esigenze di ulteriori o specifiche attività, al fine di consentire l'adozione delle necessarie iniziative da parte di Piaggio.

4.2 PARI OPPORTUNITÀ

È obiettivo di Piaggio creare un ambiente di lavoro caratterizzato dall'assenza di discriminazioni razziali, culturali, ideologiche, sessuali, fisiche, morali, religiose o di altra natura e offrire ai Destinatari opportunità a parità di condizioni.

Tutti i Destinatari sono tenuti a collaborare per il raggiungimento di tali obiettivi.

4.3 ABUSO DI SOSTANZE ALCOLICHE O STUPEFACENTI E DIVIETO DI FUMO

Tutti i Dipendenti e i Collaboratori di Piaggio devono contribuire personalmente a promuovere e a mantenere un clima di reciproco rispetto nell'ambiente di lavoro; particolare attenzione è prestata alle condizioni di rispetto della sensibilità degli altri.

Sarà considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudicare tali caratteristiche ambientali essere o trovarsi sotto l'effetto di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro. Gli stati di dipendenza cronica, quando incidano sull'ambiente di lavoro, saranno - per i riflessi contrattuali - equiparati ai casi precedenti.

Piaggio si impegna a favorire le azioni sociali previste in tale ambito dai contratti di lavoro.

È fatto divieto di:

- detenere, consumare, offrire o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti o di analogo effetto

nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro;

- fumare nei luoghi di lavoro.

A tal proposito, Piaggio favorisce iniziative volontarie che intendono dissuadere dal fumo e, nell'individuare eventuali zone riservate ai fumatori, terrà in particolare considerazione la condizione di chi avverte disagio fisico per l'eventuale presenza di fumo nelle situazioni di convivenza lavorativa e chiede di essere preservato dal contatto con il "fumo passivo" sul proprio posto di lavoro.

4.4 USO DEI BENI AZIENDALI

Ciascun Dipendente e Collaboratore sono tenuti a operare con diligenza a tutela dei beni aziendali, osservando comportamenti responsabili e in linea con le politiche aziendali.

Ciascun Collaboratore ha la responsabilità di custodire e preservare i beni della Società che gli sono affidati nell'ambito della propria attività e dovrà utilizzarli in modo appropriato e conforme all'interesse sociale, adottando comportamenti che ragionevolmente ne impediscano l'uso improprio da parte di terzi.

4.5 CONFLITTO D'INTERESSI

Nell'ambito del rapporto fiduciario intercorrente con la Società, tutti i Dipendenti e i Collaboratori devono utilizzare le proprie capacità lavorative per assicurare il conseguimento dell'interesse societario, nel rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico.

A tal fine, tutti i Dipendenti, i Collaboratori, gli Organi dirigenti e l'Organo Amministrativo sono tenuti a evitare ogni attività o situazione di interesse personale che costituisca o possa costituire, anche solo potenzialmente, un conflitto fra gli interessi individuali e quelli della Società e, in ogni caso, dovranno conformarsi alle specifiche politiche adottate da Piaggio in materia.

I Dipendenti e i Collaboratori dovranno astenersi dal trarre vantaggio dalla propria posizione all'interno della Società al fine di favorire sé stessi o terzi a danno o a svantaggio di Piaggio.

A ogni Dipendente e Collaboratore è fatto divieto di prendere parte, direttamente o indirettamente, a qualsivoglia titolo, a iniziative commerciali che si pongono, anche solo potenzialmente, in situazione di concorrenza con la Società.

In ossequio al principio della massima trasparenza nei confronti degli *stakeholders* è fatto onere a ciascuno dei suddetti soggetti di usare il massimo rigore nella valutazione di tali situazioni.

Nell'ipotesi in cui siano individuate situazioni di conflitto di interesse, anche indirette e/o potenziali, sia interne che esterne all'attività aziendale, ciascun soggetto coinvolto è tenuto ad astenersi dal realizzare la condotta in conflitto, dandone tempestiva comunicazione al proprio superiore gerarchico e

all'Organismo di Vigilanza, al quale compete la valutazione circa la sussistenza, caso per caso, di eventuali incompatibilità o situazioni di pregiudizio.

4.6 REGALIE E BENEFICI

Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia o, comunque, rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alla Società. Tale regola - che non ammette deroghe nemmeno nei Paesi in cui offrire doni di valore a *partner* commerciali è consuetudine - concerne sia i regali promessi od offerti, sia quelli ricevuti, intendendosi per regalo qualsiasi tipo di beneficio.

In ogni caso, l'offerta di regali da parte della Società deve avvenire conformemente alle regole di cui al presente articolo; in particolare, l'offerta di regali ad esponenti della Pubblica Amministrazione, pubblici ufficiali, soggetti incaricati di pubblico servizio o pubblici funzionari è consentita nei limiti stabiliti dalla Legge n. 190/2012 o dai Codici di Comportamento anticorruzione adottati dalla Pubblica Amministrazione cui l'esponente appartiene⁴.

L'offerta di regali deve essere:

- preventivamente comunicata al responsabile di funzione coinvolto;
- espressamente approvata dal responsabile del servizio coinvolto, previa comunicazione all'Organismo di Vigilanza;
- documentata in modo adeguato, al fine di consentire le opportune verifiche.

4.7 MOLESTIE E *MOBBING* SUL LUOGO DI LAVORO

Piaggio favorisce iniziative mirate a realizzare modalità lavorative improntate a ottenere un maggior benessere organizzativo ed esige che, nelle relazioni di lavoro interne e esterne, non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di *mobbing*, che sono tutti, senza eccezione, proibiti.

Sono considerati come tali:

- creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o, comunque, discriminatorio nei confronti di singoli o gruppo di lavoratori;
- attuare ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale.

⁴ La legge del 6 novembre 2012, n. 190 rubricata "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" ha modificato l'articolo 54 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, che è stato sostituito dal seguente: «Art. 54. - (Codice di comportamento). - *Il Governo definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. Il codice contiene una specifica sezione dedicata ai doveri dei dirigenti, articolati in relazione alle funzioni attribuite, e comunque prevede per tutti i dipendenti pubblici il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia.*

È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia, anche sessuale o religiosa, riferita alle diversità personali e culturali.

Sono considerate come tali:

- subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del Destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali;
- indurre i propri Collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento;
- alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

4.8 UTILIZZO DI SISTEMI INFORMATIVI E DI ATTREZZATURE E STRUTTURE DELLA SOCIETÀ

La Società esercita la propria attività nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di utilizzo e gestione dei sistemi informativi, che i Destinatari del Codice Etico sono pertanto tenuti a rispettare.

In nessun caso è consentito di utilizzare i beni della Società e, in particolare, le risorse informatiche e di rete per finalità contrarie a norme imperative di legge, all'ordine pubblico o al buon costume o comunque volte all'intolleranza razziale, all'esaltazione della violenza o alla violazione di diritti umani, nonché per commettere o indurre alla commissione di reati, violare, danneggiare o alterare sistemi informativi o informazioni di terze parti o ottenere illegalmente informazioni di carattere riservato.

A nessun Destinatario è consentito effettuare registrazioni o riproduzioni audiovisive, elettroniche, cartacee o fotografiche di documenti aziendali, salvi i casi in cui tali attività rientrino nel normale svolgimento delle funzioni affidategli.

4.9 TUTELA DELLE INFORMAZIONI RISERVATE RELATIVE A PIAGGIO E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Nella nozione di "informazioni riservate" rientrano tutti i dati, le conoscenze, gli atti, i documenti, le relazioni, gli appunti, gli studi, i disegni, le fotografie e qualsiasi altro materiale attinente all'organizzazione e ai beni della Società, alle operazioni commerciali e finanziarie, alle attività di ricerca e sviluppo, nonché ai procedimenti giudiziari e amministrativi relativi alla Società.

Nessuna informazione riservata relativa alla Società, acquisita o elaborata dal Destinatario nello svolgimento o in occasione della propria attività in Piaggio, può essere utilizzata, comunicata a terzi o diffusa per fini diversi da quelli della Società medesima.

L'obbligo di riservatezza rimane in vigore anche dopo la cessazione del rapporto con la Società, in conformità alla normativa vigente e alle disposizioni contrattuali applicabili.

Qualsiasi informazione riservata deve essere accessibile solo a persone autorizzate.

Nello svolgimento delle proprie attività, la Società tratta i dati personali dei Destinatari e di terzi.

Piaggio si adopera affinché i Destinatari curino, nell'ambito delle proprie funzioni, che i dati personali siano trattati in conformità alla normativa vigente nonché alle procedure interne di volta in volta applicabili.

4.10 PROTEZIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

La Società esercita la propria attività ponendo particolare attenzione all'ambiente di lavoro e alla sicurezza del proprio personale e dei terzi, ponendosi come obiettivo il costante miglioramento delle proprie prestazioni in materia e adeguandosi tempestivamente alle vigenti normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La Società si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro, sano e produttivo, anche attraverso la diffusione di una cultura sulla sicurezza e consapevolezza dei rischi e l'incentivazione di comportamenti responsabili da parte dei Destinatari.

La responsabilità di ciascun Destinatario nei confronti dei propri colleghi impone la massima cura per la prevenzione dei rischi di infortunio. Ciascun Destinatario, pertanto, deve porre la massima attenzione nello svolgimento della propria attività, osservando strettamente tutte le misure di sicurezza e di prevenzione stabilite e previste dai corsi di formazione per evitare ogni possibile rischio per sé, per i propri colleghi e per i terzi e per mantenere la qualità dell'ambiente di lavoro.

In particolare, Piaggio si impegna al rispetto della normativa vigente in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. I Destinatari sono tenuti ad osservare le istruzioni e le direttive dettate dai soggetti ai quali Piaggio ha delegato l'adempimento degli obblighi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Piaggio procede alla valutazione dei rischi cui sono esposti i lavoratori a causa e in occasione dello svolgimento delle mansioni attribuite; predispone, approva e attua il Documento di Valutazione dei Rischi ("DVR") e procede ad aggiornarlo costantemente in relazione ai mutamenti organizzativi rilevanti ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori; adotta appropriate misure di prevenzione e protezione idonee a presidiare i rischi individuati nel DVR; adotta procedure specifiche finalizzate a garantire sia la sicurezza degli impianti, delle attrezzature e dei luoghi di lavoro, che la sicurezza dei lavoratori con riferimento all'esposizione a rischi specifici; individua i piani di intervento destinati a operare in caso di situazioni di emergenza e di pericolo grave per i lavoratori e predispone idonei presidi di sicurezza connessi alla gestione delle emergenze; predispone un idoneo programma di sorveglianza sanitaria dei lavoratori; organizza corsi di formazione aventi ad oggetto la sicurezza e salute dei lavoratori; predispone un piano di *audit* e di verifiche periodiche, finalizzate a monitorare che le misure di sicurezza siano

efficacemente attuate e rispettate e interviene prontamente laddove si rendessero necessari degli interventi correttivi.

È vietato l'uso di stupefacenti nonché l'abuso di sostanze alcoliche sui luoghi di lavoro.

Ferme restando le disposizioni normative in materia di fumo sul luogo di lavoro, Piaggio terrà in particolare considerazione le esigenze di quanti chiedono di essere preservati dal contatto con il “fumo passivo” sul proprio posto di lavoro.

4.11 TUTELA AMBIENTALE

La Società svolge la propria attività nel rispetto dell'ambiente e del territorio, tenendo conto della necessità di un corretto utilizzo delle risorse naturali.

Ciascun Destinatario, nello svolgimento delle proprie funzioni e attività, è quindi tenuto a rispettare la normativa in materia di tutela ambientale di volta in volta applicabile.

A tale scopo, Piaggio orienta le proprie scelte in modo da garantire la compatibilità tra iniziativa economica ed esigenze ambientali non solo nel rispetto della normativa, anche regolamentare, di volta in volta vigente, ma tenendo altresì conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle tecnologie e metodi di produzione eco-compatibili, al fine di ridurre l'impatto ambientale della propria attività.

A tal riguardo, i Destinatari, nell'ambito dell'attività di individuazione e messa in atto degli interventi necessari a garantire la tutela dell'ambiente e del territorio con riferimento alle aree di proprietà sociale o gestite dalla Società, operano all'insegna della massima trasparenza, garantendo la piena tracciabilità di ogni singola operazione.

Inoltre, nell'ambito dell'attività di individuazione e selezione dei fornitori di servizi e dei consulenti in materia ambientale, ivi inclusi i soggetti incaricati della raccolta, del trasporto, del recupero e dello smaltimento di rifiuti dalle aree di proprietà sociale o gestite dalla Società, nonché i soggetti incaricati di eseguire attività di bonifica ambientale e accessorie, i Destinatari sono tenuti ad accertarne la competenza, professionalità, trasparenza e affidabilità anche mediante l'inserimento di apposite clausole nei relativi accordi.

5. REGOLE DI CONDOTTA VERSO I SOCI, L'ORGANO AMMINISTRATIVO E I TERZI

5.1 TUTELA DEI SOCI

Piaggio si impegna a fornire ai Soci informazioni accurate, veritiere e tempestive e a migliorare le condizioni della loro partecipazione, nell'ambito delle loro prerogative, alle decisioni societarie, attraverso il perseguimento della propria missione e con una gestione socialmente responsabile dei settori in cui opera.

5.2 ORGANO AMMINISTRATIVO

L'Organo Amministrativo svolge le proprie funzioni con professionalità, autonomia, indipendenza e responsabilità nei confronti della Società e dei terzi.

L'Organo Amministrativo deve avere consapevolezza del proprio ruolo e delle proprie responsabilità, nonché sensibilità alla propria funzione, fungendo da esempio per quanti operano nella Società.

L'Organo Amministrativo non deve impedire od ostacolare l'esercizio delle attività di controllo da parte degli organismi preposti. Inoltre, è tenuto ad essere partecipe e ad agevolare il funzionamento del sistema di controllo interno aziendale, sensibilizzando, in tal senso, il personale dipendente.

Oltre alle proprie competenze, l'Organo Amministrativo ha l'onere di far rispettare scrupolosamente i valori enunciati dal Codice Etico, promuovendone la condivisione e la diffusione anche nei confronti di terzi.

5.3 TRASPARENZA VERSO I TERZI

Piaggio persegue la propria missione assicurando la piena trasparenza - comunicazione corretta ed esauriente - verso l'esterno delle scelte effettuate e delle informazioni sull'andamento della gestione.

Pertanto, offre un'informazione completa, corretta, simmetrica e tempestiva, affinché le decisioni dei Soci possano essere basate su scelte strategiche mirate e sull'andamento della gestione.

Le comunicazioni, in quanto corrette e trasparenti, non sono mai finalizzate al conseguimento di un vantaggio o di un interesse indebito per la Società.

Considerato che un'informazione parziale o diffusa per vie irregolari è nemica della trasparenza, l'Organo Amministrativo, i Dipendenti e i Collaboratori esterni sono tenuti alla riservatezza di tutte le informazioni riguardanti la Società.

6. REGOLE DI CONDOTTA VERSO I FORNITORI E I SUBAPPALTATORI

6.1 RAPPORTI DI COLLABORAZIONE

Piaggio definisce con i propri fornitori e subappaltatori i rapporti di collaborazione, nel rispetto delle normative vigenti e dei principi del Codice, avendo attenzione ai migliori standard professionali e alle migliori pratiche in materia di etica, di tutela della salute e della sicurezza e del rispetto dell'ambiente.

6.2 OBIETTIVA VALUTAZIONE

Le procedure di selezione dei fornitori e subappaltatori di Piaggio sono basate su elementi di riferimento oggettivi e verificabili, prendendo in considerazione, tra gli altri, la convenienza economica, la capacità tecnica, l'affidabilità, la qualità dei materiali, nonché le credenziali dei propri contraenti e la loro integrità morale.

In ogni caso, è fatto obbligo alle funzioni preposte di assicurare - ove possibile - pari opportunità alle aziende fornitrici e subappaltatrici in possesso dei requisiti richiesti. Nell'ambito delle procedure di scelta dei fornitori e dei subappaltatori, la Società adotta meccanismi di monitoraggio periodico volti a verificare la permanenza nel tempo, in capo ai fornitori e ai subappaltatori medesimi, dei suddetti requisiti.

Nei rapporti con i fornitori e con i subappaltatori, i Destinatari del Codice non possono accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore che non rispettino le condizioni indicate precedentemente.

Grava, comunque, sui Destinatari del Codice, l'obbligo di informare il responsabile dei servizi coinvolto e/o l'Organismo di Vigilanza delle offerte ricevute in tal senso.

Analogamente, è vietato offrire o corrispondere ai suddetti soggetti omaggi o trattamenti di favore che non rispettino le condizioni previste.

La Società si propone di adottare tutte le misure e di rispettare tutte le procedure specifiche affinché:

- non sia precluso al fornitore/subappaltatore in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di aggiudicarsi l'ordine o il contratto;
- l'assegnazione di ordini e contratti avvenga secondo criteri oggettivi;
- siano conservate le informazioni e i documenti ufficiali di gara o relativi alla selezione dei fornitori, nonché i documenti contrattuali, per i periodi stabiliti dalle normative vigenti (c.d. "tracciabilità delle fasi del processo di acquisto");
- gli impegni reciproci siano espliciti e disciplinati da contratti o ordini esaustivi;
- il rapporto con i fornitori e con gli appaltatori sia chiaro e collaborativo;
- siano osservate e fatte osservare da parte dei fornitori e appaltatori le disposizioni di legge con particolare riferimento alla normativa applicabile in materia di gestione del personale e trattamento etico degli stessi, gestione degli aspetti ambientali e in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro;
- la prestazione del fornitore e dell'appaltatore venga valutata oggettivamente e correttamente;
- i subappaltatori garantiscano adeguate condizioni di salute e sicurezza e limitino situazioni e incarichi particolarmente spiacevoli o gravosi;
- siano attuate tutte le azioni necessarie per sviluppare e aumentare la consapevolezza e il comportamento professionale;
- le funzioni competenti e i Dipendenti non inducano i fornitori a stipulare un contratto sfavorevole nella prospettiva di successivi vantaggi.

È fatto divieto ai fornitori/subappaltatori di:

- esibire documenti/dati falsi o alterati, sottrarre od omettere documenti veri, omettere informazioni dovute al fine di orientare indebitamente a proprio favore le decisioni della Società;

- tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Società in errore nella valutazione tecnico-economica dei prodotti e servizi/offerti, o influenzare indebitamente la decisione della stessa.

6.3 PARTNER

Piaggio, per fronteggiare la crescente complessità del business, promuove iniziative, come *joint ventures* o partecipazioni in società, anche congiuntamente a *partner* in affari, che vengono scelti in relazione alla reputazione e all'affidabilità, nonché all'adesione a valori comparabili a quelli espressi nel presente Codice Etico.

I rapporti con i *partner* sono basati su accordi trasparenti e su un dialogo costruttivo, finalizzato al raggiungimento degli obiettivi comuni, in coerenza con le normative e i principi del Codice.

6.4 ISTITUTI FINANZIARI

Piaggio intrattiene con gli istituti finanziari rapporti fondati sulla correttezza e sulla trasparenza, nell'ottica della creazione di valore per la Società e per tutti gli interlocutori di riferimento.

Per questo gli istituti finanziari vengono scelti in relazione alla loro reputazione, anche per l'adesione a valori comparabili a quelli espressi nel presente Codice.

7. CONTABILITÀ E CONTROLLI INTERNI

7.1 REGISTRAZIONI CONTABILI

La trasparenza contabile, nonché la tenuta delle scritture contabili secondo i principi di verità, completezza, chiarezza, precisione, accuratezza e conformità alla normativa vigente è il presupposto fondamentale per un efficiente controllo.

Per ogni operazione deve essere conservata in atti un'adeguata documentazione di supporto, tale da consentire un'agevole registrazione contabile, la ricostruzione dell'operazione e l'individuazione di eventuali responsabilità.

Ciascun Destinatario è tenuto a collaborare alla corretta e tempestiva registrazione in contabilità di ogni attività di gestione.

La presentazione di adeguata documentazione di supporto è altresì richiesta ai Destinatari nella compilazione di note spese, di cui sia chiesto il rimborso.

Sono vietate espressamente quelle condotte che possono comportare l'addebito di responsabilità in capo alla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

7.2 TRACCIABILITÀ

Ciascun Destinatario deve conservare adeguata documentazione di ogni operazione effettuata, al fine di poter procedere in ogni momento alla verifica delle motivazioni e delle caratteristiche dell'operazione nelle fasi di autorizzazione, effettuazione, registrazione e verifica dell'operazione medesima.

7.3 USO DI BANCONOTE, CARTE DI PUBBLICO CREDITO, VALORI DI BOLLO

Piaggio, sensibile all'esigenza di assicurare correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari, esige che i Destinatari rispettino la normativa vigente in materia di utilizzo e circolazione di monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, e, pertanto, sanziona severamente qualunque comportamento volto all'illecito utilizzo, nonché alla circolazione di carte di credito, valori di bollo, monete e banconote false.

La Società si impegna a rispettare tutte le norme e le disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di antiriciclaggio. Tutti i Destinatari non devono, in alcun modo ed in alcuna circostanza, ricevere od accettare la promessa di pagamenti in contanti o correre il rischio di essere coinvolti in vicende relative al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali.

L'utilizzo della cassa è consentito solo per gli acquisti di modico importo necessari allo svolgimento delle attività aziendali.

7.4 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti adottati dalla Società per indirizzare, gestire e verificare le proprie attività allo scopo di rispettare le leggi vigenti e le procedure interne, gestire in modo efficace ed efficiente l'operatività, garantire la produzione di dati contabili accurati e completi, nonché scambiare informazioni veritiere e corrette.

La funzionalità e l'efficienza della Società richiedono il corretto funzionamento della stessa a tutti i livelli. Al fine di garantire tale funzionamento, Piaggio, coerentemente alle dimensioni della propria realtà, attua un sistema di controlli interni orientato a verificare e guidare l'organizzazione della Società.

La Società, in particolare, promuove la diffusione a tutti i livelli di una cultura del controllo che enfatizza l'importanza di adeguati presidi interni, ai fini del miglioramento dell'efficienza e della salvaguardia delle attività svolte.

In ragione dell'articolazione delle attività e della complessità organizzativa, la Società adotta un sistema di procure e deleghe di poteri e funzioni, prevedendo in termini espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza.

Ogni Destinatario, nei limiti delle proprie funzioni e dei compiti assegnatigli, è responsabile della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

8. SISTEMA SANZIONATORIO

L'osservanza delle disposizioni di cui al Codice Etico costituisce parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei Dipendenti, anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 c.c.

La violazione del Codice Etico da parte dei Destinatari costituisce, a seconda dei casi, un illecito disciplinare e/o un inadempimento contrattuale e può comportare la risoluzione del contratto e/o dell'incarico ovvero il risarcimento dei danni eventualmente derivanti da tale violazione alla Società.

Sono prese in considerazione sia le violazioni consumate, che tentate, garantendo il sistema delle sanzioni un'adeguata graduazione della risposta (proporzionata, efficace e dissuasiva). Sono altresì sanzionate le condotte consapevolmente volte all'elusione dei principi sopra richiamati.

L'applicazione delle sanzioni nei confronti dei Dipendenti avviene nel rispetto delle disposizioni di legge e delle previsioni contenute negli accordi - tanto aziendali, di primo e secondo livello, quanto individuali - e nei contratti collettivi di lavoro, in particolare con riferimento agli artt. 7 e segg. della Legge n. 300/1970 e delle disposizioni contenute nei C.C.N.L. applicabili.

Per i Destinatari diversi dai Dipendenti, la sanzione delle violazioni del Codice Etico deve essere prevista nello strumento contrattuale che regola il rapporto.

Gli Organi dirigenti adottano gli opportuni provvedimenti nei confronti di coloro che abbiano commesso violazioni del Codice.

In caso di violazioni commesse da Soggetti Apicali, l'OdV informerà il Comitato per il Controllo sulla Gestione, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

9. DISPOSIZIONI DI ATTUAZIONE E PROGRAMMA DI VIGILANZA

9.1 ADOZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

Il Codice Etico, quale parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto, è adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione e successiva delibera dell'Assemblea dei Soci.

La Società ripone la massima importanza nel rispetto del Codice da parte di tutti i Destinatari, anche come condizione per la salvaguardia e promozione della propria immagine e reputazione.

Del Codice Etico viene data ampia diffusione interna ed è messo a disposizione di qualunque interlocutore della Società.

Tutti i Destinatari sono tenuti all'osservanza del Codice.

A tal fine la Società, anche nel quadro delle attività di formazione, aggiornamento professionale e nell'esercizio della potestà disciplinare:

- promuove, con azioni continuative ed efficaci, la conoscenza e il rispetto del Codice ad ogni livello organizzativo;
- verifica, attraverso apposite e adeguate strutture di vigilanza e presidi documentali, l'osservanza del Codice;
- sanziona adeguatamente le violazioni al Codice.

Alla luce dell'evoluzione normativa e delle *best practices* di settore, l'efficacia del Codice è soggetta a costante verifica.

9.2 AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO

Con determina del Consiglio di Amministrazione e successiva delibera dell'Assemblea dei Soci, anche sulla scorta dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dall'OdV, il Codice potrà essere modificato e integrato.

9.3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'OdV in composizione collegiale, nominato a norma degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, sono attribuiti i poteri, i compiti e i doveri previsti nel Modello, relativamente alla vigilanza sull'osservanza e sull'attuazione del Codice Etico.

In particolare, i compiti dell'OdV, fermo restando quanto previsto nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, sono i seguenti:

- verificare il rispetto del Codice, nell'ottica di ridurre il pericolo della commissione dei reati previsti dal Decreto, in particolare quelli ritenuti rilevanti per la Società;
- seguire e coordinare l'aggiornamento del Codice, anche attraverso proprie proposte di adeguamento e/o aggiornamento;
- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la comunicazione e la diffusione del Codice presso tutti i Destinatari tenuti al rispetto delle relative prescrizioni e principi;
- formulare le proprie osservazioni in merito alle presunte violazioni del Codice di cui sia a conoscenza, segnalando agli Organi dirigenti le eventuali infrazioni riscontrate.

9.4 VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO, SEGNALAZIONI E SANZIONI

In caso di violazioni del Codice Etico, Piaggio adotta, nei confronti dei responsabili delle violazioni - laddove ritenuto necessario per la tutela degli interessi aziendali e compatibilmente a quanto previsto dal quadro normativo vigente e dai contratti di lavoro - i provvedimenti disciplinari opportuni che possono giungere sino all'allontanamento dalla Società dei responsabili, oltre al risarcimento dei danni eventualmente derivati dalle violazioni medesime.

L'inosservanza delle norme del Codice Etico da parte di membri degli organi sociali può comportare l'adozione, da parte degli organi sociali competenti, delle misure più idonee previste e consentite dalla legge.

Le violazioni delle norme del Codice da parte del personale dipendente costituiscono un inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro. La violazione delle stesse, pertanto, costituisce un illecito disciplinare e comporta l'applicazione dei provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL di riferimento e dalle norme di legge applicabili.

Le violazioni commesse dai fornitori e dai Collaboratori esterni saranno sanzionabili in conformità a quanto previsto nei relativi incarichi contrattuali.

I soggetti interessati possono segnalare all'OdV ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico

- ✓ per iscritto al seguente recapito: organismodivigilanza@piaggio.com.
- ✓ Con riferimento alle segnalazioni ricevute, l'Organismo di Vigilanza per gli accertamenti del caso potrà avvalersi delle competenti funzioni aziendali, in particolare delle strutture deputate al controllo interno e potrà proporre l'adozione dei provvedimenti necessari.

Tutte le segnalazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza vengono gestite da quest'ultimo in modo tale da garantire la riservatezza delle segnalazioni ricevute nonché l'anonimato del soggetto che le effettua.

I segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione e in ogni caso deve essere assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

9.5 SEGNALAZIONE *WHISTLEBLOWING*

Le segnalazioni delle violazioni in materia di *Whistleblowing* dovranno essere effettuate mediante i canali opportunamente individuati dalla "Procedura per la gestione delle segnalazioni di violazioni normative e di comportamenti illegittimi ai sensi e per gli effetti del D.lgs. n. 24/2023" cd. *Whistleblowing* adottata dal Gruppo Piaggio e presente sul sito internet della Società, nella sezione appositamente dedicata.