



# CODICE ETICO E DI CONDOTTA

Allegato n. 2 al MOG di  
Lamp San Prospero Spa  
Rev.02

<b>1.</b>	<b>PREMESSA.....</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>DESTINATARI .....</b>	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO .....</b>	<b>5</b>
	3.1. Premessa.....	5
	3.2. Scopo .....	5
	3.3. Principi generali.....	6
	3.3.1. Sostenibilità.....	6
	3.3.2. Ambiente di lavoro, diversità e inclusione.....	6
	3.3.3. Valorizzazione delle risorse e integrità della persona .....	7
	3.3.4. Legalità.....	7
	3.3.5. Riservatezza .....	7
	3.3.6. Onestà e correttezza .....	7
	3.3.7. Responsabilità verso la collettività .....	7
	3.3.8. Trasparenza .....	8
	3.3.9. Lotta alla corruzione e ai conflitti di interesse .....	8
	3.3.10. Qualità dei prodotti e dei servizi .....	8
	3.3.11. Imparzialità.....	8
	3.3.12. Tutela dell'ambiente.....	8
	3.3.13. Equità dell'autorità.....	9
	3.3.14. Relazioni con gli azionisti.....	9
<b>4.</b>	<b>PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I DIPENDENTI.....</b>	<b>9</b>
	4.1. Selezione e Gestione del personale.....	9
	4.2. Sicurezza, salute e ambiente .....	10
	4.3. Tutela della privacy .....	10
	4.4. Indipendenza e imparzialità del giudizio scientifico .....	10
	4.5. Doveri dei dirigenti, dei dipendenti e dei collaboratori .....	11
	4.5.1. Diligenza e buona fede .....	11
	4.5.2. Conflitto d'interessi.....	11
	4.5.3. Tutela del patrimonio aziendale .....	12
	4.5.4. Trasparenza e accuratezza della contabilità .....	12
	4.5.5. Antiriciclaggio .....	13

4.5.6. Divieto di detenzione di materiale pornografico .....	13
<b>5. PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I CLIENTI.....</b>	<b>13</b>
5.1. Rapporti contrattuali con i clienti.....	13
5.2. Soddisfazione del cliente.....	13
<b>6. PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON GLI AZIONISTI.....</b>	<b>14</b>
6.1. Trasparenza verso il mercato.....	14
<b>7. PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON GLI <i>STAKEHOLDER</i></b>	<b>14</b>
7.1. Trattamento delle informazioni .....	14
7.2. Comunicazioni all'esterno.....	14
7.3. Concorrenza.....	15
7.4. Brevetti, marchi commerciali e diritti d'autore.....	15
<b>8. PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I FORNITORI.....</b>	<b>15</b>
8.1. Comportamenti generali nei confronti di fornitori.....	15
8.2. Scelta del fornitore.....	16
8.3. Integrità e indipendenza nei rapporti con i fornitori.....	16
8.4. Tutela degli aspetti etici nelle forniture e negli accordi commerciali..	16
8.5. Doni e altre utilità ricevute dai fornitori.....	16
8.6. Aspetti etici nelle forniture.....	16
<b>9. PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I COLLABORATORI E</b>	
<b>CON I CONSULENTI</b>	<b>17</b>
9.1. Instaurazione e svolgimento del rapporto .....	17
9.2. Rilevanza e conoscenza del Codice.....	17
9.3. Condotta nell'esecuzione del rapporto contrattuale.....	17
<b>10. PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI ISTITUZIONALI.....</b>	<b>18</b>
<b>11. PRINCIPI DI CONDOTTA CON ALTRI INTERLOCUTORI .....</b>	<b>18</b>
<b>12. PRINCIPI DI CONDOTTA VERSO L'AMBIENTE .....</b>	<b>18</b>
12.1. Politica ambientale.....	18
<b>13. ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO.....</b>	<b>19</b>
13.1. L'Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001 ....	19
13.2. Diffusione del Codice Etico.....	19
13.3. Efficacia del Codice etico e conseguenze delle sue violazioni.....	20

## 1. **PREMESSA**

Il presente documento denominato Codice etico o Codice, adottato dal Consiglio di Amministrazione, regola il complesso di diritti, doveri e responsabilità che LAMP San Prospero S.p.a. (di seguito Lamp) e i suoi dipendenti assumono espressamente nei confronti degli *stakeholder* o portatori di interesse con i quali Lamp si trova quotidianamente ad interagire nell'ambito dello svolgimento della propria attività. L'insieme dei principi etici e dei valori espressi nel Codice dovranno ispirare l'attività di tutti coloro che operano in Lamp, tenendo conto dell'importanza dei ruoli, della complessità delle funzioni e delle responsabilità loro affidate per il perseguimento degli scopi di Lamp stessa.

Lamp è un insieme organizzato di persone (manager, ricercatori, impiegati, operai) che, assieme agli azionisti, ai medici, ai pazienti, alla comunità scientifica, alle autorità sanitarie, ai fornitori, ai *partner* d'affari e alle comunità nazionali locali in cui opera, si pone l'obiettivo di migliorare la qualità della vita umana.

Lamp persegue sempre una stessa missione: prendersi cura quotidianamente di ogni persona nell'ottica di un costante e tangibile benessere.

Il suo obiettivo si concretizza in una visione chiara: essere la scelta spontanea nell'ambito della salute e dello star bene quotidiano.

## 2. **DESTINATARI**

Le disposizioni del presente Codice si applicano, senza nessuna eccezione, a ogni partecipante a Lamp e, quindi, agli amministratori, ai dirigenti, ai dipendenti, ai collaboratori, ai fornitori e a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, operano per la stessa.

In particolare, a titolo esemplificativo: i componenti del Consiglio di Amministrazione si ispirano ai principi del Codice nel fissare gli obiettivi di Lamp; i dipendenti e i collaboratori su base continuativa, gli agenti e gli informatori scientifici, nel dovuto rispetto della legge e delle normative vigenti, adeguano le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi e agli impegni previsti dal Codice.

Il Codice prevede, altresì, misure idonee a sanzionare eventuali comportamenti non conformi alle sue previsioni e proporzionate alla gravità degli stessi.

L'orientamento all'etica è approccio indispensabile per l'affidabilità dei comportamenti di Lamp verso gli azionisti, i clienti e, più in generale, verso l'intero contesto civile ed economico in cui Lamp opera.

L'adozione di alcuni principi di comportamento specifici, da osservare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, con il mercato e con i terzi è manifestazione dell'impegno di Lamp anche in relazione alla prevenzione dei reati di cui al d.lgs. n. 231/2001, successive modificazioni e integrazioni.

Per le ragioni che precedono, è importante definire con chiarezza l'insieme dei valori che Lamp riconosce, accetta e condivide e l'insieme delle responsabilità che la stessa assume verso l'interno e verso l'esterno.

A tali esigenze risponde la predisposizione del presente Codice, che costituisce un codice di comportamento la cui osservanza da parte di tutti gli esponenti aziendali è di fondamentale importanza per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione di Lamp. Lamp si impegna a divulgare il Codice etico, mediante apposita attività di comunicazione, a tutti coloro con i quali intrattiene relazione d'affari.

Per *stakeholder* si intendono quelle categorie di individui, gruppi o istituzioni le cui aspettative sono in gioco nella conduzione dell'attività aziendale e che, a vario titolo, possono contribuire al perseguimento dell'obiettivo di Lamp. Sono *stakeholder*: i pazienti, i medici, i clienti (farmacisti, aziende ospedaliere, autorità e istituzioni sanitarie), fornitori, azionisti e società collegate, *partner* e concorrenti, Pubblica Amministrazione, collettività, ambiente e generazioni future. I dirigenti danno concretezza ai valori e ai principi contenuti nel Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di Lamp.

### **3. PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO**

#### **3.1. Premessa**

Le nostre reazioni in situazioni che pongono problemi etici sono influenzate da molteplici circostanze, ma l'etica implica sostanzialmente onestà, apertura, lealtà e responsabilità. L'etica, quindi, comporta un chiaro e consapevole impegno a fare la cosa giusta, agendo in maniera corretta, secondo ciò che spesso lo stesso senso comune suggerisce di fare.

#### **3.2. Scopo**

Lo scopo dei principi di condotta nell'attività di impresa può essere così sintetizzato: enfatizzare la necessità di un approccio etico nell'attività di impresa svolta per Lamp, sostenendo i principi etici e i valori peculiari dello stesso; tradurre in pratica i principi comportamentali di Lamp attraverso una costante applicazione degli stessi nello svolgimento dell'attività di impresa; sostenere l'impegno di Lamp per una sana e corretta amministrazione aziendale, tutelando l'integrità del patrimonio aziendale a beneficio di tutti gli *stakeholder*; dal momento che l'integrità morale dei dipendenti di Lamp è alla base dei rapporti con *partner* commerciali, clienti, fornitori e con la stessa comunità, ai dipendenti è richiesta l'osservanza dei più rigorosi principi di comportamento etico nell'adempimento delle loro funzioni.

#### **3.3. Principi generali**

Lamp adotta come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti; conseguentemente ogni dipendente di Lamp deve impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

Tale impegno deve valere anche per fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con Lamp, la quale non inizierà o proseguirà alcun rapporto con chi non intenda allinearsi al principio del rigoroso rispetto di tutte le norme di legge.

L'etica non comporta semplicemente la necessità di individuare ciò che è legale in una data situazione, ma anche la necessità di fare ciò che è moralmente corretto e responsabile nell'esercizio degli affari, senza giungere a compromessi con i principi morali (onestà, legalità, lealtà, affidabilità, rispetto reciproco e dignità, responsabilità, trasparenza).

I dipendenti di Lamp devono agire con integrità ed essere franchi, onesti e leali, in tutti gli aspetti del loro operare, esigendo lo stesso comportamento da parte di tutti coloro con cui intrattengono rapporti commerciali.

### **3.3.1 Sostenibilità**

Lamp promuove uno sviluppo economico e sociale basato sul rispetto dei diritti umani fondamentali, del lavoro e sulla tutela ambientale. Lamp diffonde la cultura della sostenibilità nell'ambito di tutte le proprie sfere di influenza, in particolare presso il personale, i clienti e i fornitori. Il personale di Lamp è pertanto impegnato a: valorizzare le persone che lavorano all'interno, favorendone lo sviluppo e riconoscendo l'apporto individuale al successo aziendale; migliorare le condizioni delle comunità in cui opera svolgendo un ruolo di cittadinanza attiva a supporto delle istituzioni, degli enti e delle associazioni; favorire l'inclusione delle persone meno abbienti e svantaggiate; tenere nella debita considerazione i comportamenti ambientali, sociali e di *governance* delle controparti nella propria attività di sottoscrizione, di investimento e di acquisizione; contribuire alla tutela dell'ambiente favorendo la riduzione degli impatti ambientali diretti e indiretti della propria attività. Lamp dichiara annualmente nel bilancio di sostenibilità il proprio modello di sostenibilità e definisce le proprie priorità. Il Personale è tenuto ad agire nel rispetto degli impegni e nel perseguimento della visione di Lamp in tema di sostenibilità.

### **3.3.2. Ambiente di lavoro, diversità e inclusione**

Lamp garantisce un ambiente di lavoro stimolante, libero da ogni forma di discriminazione o molestia e promuove le diversità e l'inclusione tra i propri collaboratori, nella convinzione che la cooperazione tra persone portatrici di culture, competenze, prospettive ed esperienze differenti sia un elemento fondamentale per attrarre i talenti e assicurare la crescita imprenditoriale e l'innovazione. Il Personale è tenuto ad agire nel rispetto delle diversità, rispettosamente, astenendosi dall'assumere atteggiamenti potenzialmente lesivi della dignità altrui. Chiunque rivesta un ruolo di responsabilità deve promuovere un ambiente di lavoro accogliente e solidale, in cui l'integrità, il rispetto, la collaborazione, la diversità e l'inclusione siano valori effettivamente propugnati ed applicati. Ogni decisione concernente il Personale, tra cui la selezione, l'assunzione, la formazione, la valutazione e la crescita professionale è basata sul merito e sul rendimento e non può essere influenzata da fattori quali, per esempio, la razza, l'etnia, la religione, il credo, l'orientamento sessuale, lo stato civile o le opinioni politiche. Tutte le comunicazioni verso il Personale devono essere improntate a principi di trasparenza e correttezza. Lamp intende valorizzare lo sviluppo delle attitudini e delle competenze individuali fornendo alle proprie risorse una formazione professionale continuata. Lamp riconosce la libertà di associazione e la contrattazione collettiva per i propri

dipendenti. E' assolutamente proibita qualunque forma di lavoro irregolare o di sfruttamento, così come ogni tipo di lavoro forzato o minorile. Lamp contrasta qualunque forma di molestia, intimidazione o mobbing.

### **3.3.3. Valorizzazione delle risorse e integrità della persona**

Lamp tutela e promuove il valore delle risorse umane al fine di accrescere il patrimonio di competenze di ciascun dipendente e promuove il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale della Persona.

Lamp garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri; tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio delle competenze possedute da ciascun dipendente e collaboratore.

### **3.3.4. Legalità**

Lamp, nello svolgimento delle proprie attività, agisce nel rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti nei territori nei quali si trova ad operare, nonché del presente Codice e delle procedure aziendali, applicandole con rettitudine ed equità.

### **3.3.5. Riservatezza**

Lamp garantisce la riservatezza delle informazioni e dei dati personali oggetto di trattamento e la protezione delle informazioni acquisite in relazione all'attività lavorativa prestata.

Non utilizzerà le informazioni ottenute per interessi propri al fine di trarne indebito profitto o secondo modalità contrarie alla legge o che siano di nocumento agli obiettivi di Lamp.

In aggiunta a ciò, i suoi collaboratori sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi estranei all'esercizio della propria attività professionale.

### **3.3.6. Onestà e correttezza**

Il perseguimento dell'interesse di Lamp non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza e onestà.

I rapporti con gli *stakeholder* di Lamp sono improntati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti e i collaboratori di Lamp svolgono la propria attività nell'interesse della stessa e non dovranno accettare doni, omaggi e utilità, salvo che il valore degli stessi non ecceda i limiti ascrivibili a normali relazioni di cortesia e di modesto valore, usuali in relazione alla ricorrenza, o essere influenzati da qualsiasi tipo di pressione che indirizzi la propria condotta per interessi esterni. Inoltre Lamp promuove la dignità, l'autonomia e il valore dei propri dipendenti.

### **3.3.7. Responsabilità verso la collettività**

Lamp è consapevole degli effetti della propria attività sul contesto di riferimento, sullo sviluppo economico sociale e sul benessere generale della collettività.

Per questo motivo intende effettuare i propri investimenti in maniera compatibile con il rispetto dell'ambiente e delle esigenze delle comunità locali e nazionali, sostenendo nel contempo iniziative di

valenza scientifica, culturale e sociale al fine di ottenere un costante miglioramento della propria reputazione e accettazione sociale.

#### **3.3.8. Trasparenza**

Lamp si impegna ad informare in modo chiaro, puntuale e trasparente, tutti gli *stakeholder* in relazione alla propria situazione ed al proprio andamento economico e gestionale, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo, in modo che gli *stakeholder* siano in condizione di prendere decisioni autonome e consapevoli.

#### **3.3.9. Lotta alla corruzione e ai conflitti di interesse**

Lamp mette in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione e di conflitto di interesse.

Tale ultimo fenomeno si configura sia quando un collaboratore cerca di realizzare interesse diverso dall'equa ripartizione degli interessi degli *stakeholder* o di trarre vantaggio personale da opportunità d'affari dell'Azienda, sia quando clienti, fornitori o istituzioni pubbliche agiscono in contrasto con i doveri legati alla loro posizione.

Inoltre, non è consentito che siano versate o accettate somme di denaro, esercitate altre forme di corruzione, fatti o accettati doni o favori a terzi o da parte di terzi allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti alla Società stessa.

#### **3.3.10. Qualità dei prodotti e dei servizi**

Lamp ha come scopo primario della propria attività la massima soddisfazione possibile e la tutela dei propri clienti, anche prestando attenzione alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi.

Lamp si impegna pertanto ad essere attenta alle mutevoli esigenze del mercato e a migliorare costantemente la qualità dei prodotti e servizi offerti a tutti i clienti. A tal fine le attività di ricerca, sviluppo, produzione e commercializzazione sono improntate a standard di qualità di assoluta eccellenza.

#### **3.3.11. Imparzialità**

Nelle proprie relazioni con gli *stakeholder*, Lamp evita ogni forma di discriminazione, qualunque essa sia: di età, di sesso, di sessualità, di stato di salute, di stato civile, di razza, di opinioni politiche e di credenze religiose.

#### **3.3.12. Tutela dell'ambiente**

L'ambiente è un bene primario da salvaguardare; coerentemente con questo principio, Lamp programma le proprie attività ricercando il miglior equilibrio possibile tra iniziative economiche ed esigenze ambientali, in considerazione dei diritti delle generazioni presenti e future.

Lamp si impegna dunque a prevenire i rischi per le popolazioni e per l'ambiente nel rispetto della normativa vigente.

#### **3.3.13 Equità dell'autorità**

Lamp si impegna a fare in modo che, nei rapporti contrattuali che implicano l'instaurazione di relazioni gerarchiche, l'autorità sia esercitata con equità e con correttezza evitando ogni tipo di abuso.

#### **3.3.14. Relazioni con gli azionisti**

L'azionista necessita di tutte le informazioni disponibili per orientarsi nelle decisioni di investimento e nelle delibere sociali.

Lamp pertanto si impegna a creare ed a mantenere nel tempo tutte le condizioni necessarie al fine di garantire una partecipazione consapevole e diffusa degli azionisti alle decisioni di loro competenza.

Lamp si adopera, altresì, per garantire performance economico/finanziarie tali da ottenere un incremento del valore dell'impresa, remunerando in modo adeguato il rischio assunto dai propri azionisti attraverso l'investimento dei loro capitali.

### **4. PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I DIPENDENTI**

Il valore del rispetto della persona e del suo sviluppo professionale è considerato preminente per Lamp, insieme alla consapevolezza che il complesso delle capacità relazionali, intellettive, organizzative e tecniche di ogni dirigente, dipendente e collaboratore rappresenta il vero vantaggio e una risorsa strategica per Lamp stessa.

Il personale di Lamp, nell'adempimento del servizio, ispira la propria condotta all'osservanza dei principi generali di interazione con gli *stakeholder* e delle regole contenute nei contratti, nel rispetto della autonomia tecnica che gli è propria.

A tal fine, nella gestione dei rapporti con dirigenti, dipendenti e collaboratori, Lamp stessa si ispira ad alcuni principi primari di seguito rappresentati.

#### **4.1. Selezione e Gestione del personale**

L'assunzione del personale è decisa in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali.

Pertanto, la ricerca e la selezione del personale sono effettuate unicamente in base a criteri di oggettività, equità e trasparenza, garantendo pari opportunità ed evitando qualsiasi forma di favoritismo, nepotismo e clientelismo.

Le informazioni richieste sono quelle necessarie e sufficienti alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

Le decisioni prese nell'ambito dei processi di gestione e di sviluppo del personale, così come in fase di selezione, sono basate sulla effettiva conformità tra profili attesi e profili posseduti dal dipendenti e su oggettive considerazioni in merito relative alle prestazioni attese e a quelle registrate.

Lamp proibisce ogni e qualsiasi forma di molestia psicologica, fisica, sessuale nei confronti di dirigenti, dipendenti, collaboratori, fornitori, clienti o visitatori. Per molestia si intende qualsiasi forma di

intimidazione o minaccia che sia di ostacolo al sereno svolgimento delle proprie funzioni ovvero l'abuso da parte del superiore gerarchico della posizione di autorità.

Colui che ritiene di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per qualsivoglia motivo può segnalare l'accaduto all' Organismo di Vigilanza.

E' proibito qualsiasi atto di ritorsione nei confronti del dipendente che rifiuta, lamenta o segnala tali fatti incresciosi.

La Società è contraria al "lavoro nero", infantile e minorile nonché a qualsiasi altra condotta che integri le fattispecie di illecito contro la personalità individuale. Ogni rapporto di lavoro e di collaborazione viene instaurato con regolare contratto sottoscritto dalle parti. Tutti i dipendenti e i Collaboratori vengono correttamente e integralmente informati dei diritti, dei doveri e degli obblighi che scaturiscono dalla stipula del contratto.

La Società promuove la cultura anche fra i propri dipendenti e Collaboratori e valorizza la loro professionalità, sostenendone la formazione e cercando di sviluppare e far crescere le specifiche competenze.

#### ***4.2. Sicurezza, salute e ambiente***

Lamp è impegnata da sempre a promuovere, diffondere e consolidare la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e l'attitudine a comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti; sul piano della prevenzione opera per preservare la salute e la sicurezza dei lavoratori. Lamp tutela pertanto l'ambiente e pone particolare attenzione alla creazione e gestione di ambienti e luoghi di lavoro adeguati dal punto di vista della sicurezza e della salute dei dipendenti, in conformità alle direttive nazionali in materia.

La Società condanna l'assunzione e il conseguente utilizzo di lavoratori provenienti da Paesi Esteri con permesso di soggiorno non valido e ne scongiura l'utilizzo anche da parte di propri eventuali appaltatori.

#### ***4.3. Tutela della privacy***

Lamp si uniforma alle prescrizioni in materia di protezione dei dati personali di cui al Regolamento Europeo 2016/679(GDPR) ed al D.lgs. n. 196 del 2003(Codice in materia di protezione dei dati personali), successive modifiche, integrazioni e regolamenti attuativi, che applica nei confronti della totalità degli interessati.

Con particolare riguardo al trattamento dei dati personali dei lavoratori, Lamp mette in atto specifiche cautele volte a informare ciascun dipendente sulla natura dei dati personali oggetto di trattamento da parte di Lamp, sulle modalità di trattamento, sugli ambiti di comunicazione e, in generale, su ogni dato relativo alla sua persona.

#### ***4.4. Indipendenza e imparzialità del giudizio scientifico***

Lamp garantisce, nel rispetto dei doveri di riservatezza, l'indipendenza e l'imparzialità dei propri ricercatori, indispensabile per salvaguardare l'affidabilità dell'informazione scientifica resa disponibile all'interno dell'azienda e verso i suoi interlocutori esterni.

#### **4.5. Doveri dei dirigenti, dei dipendenti e dei collaboratori**

##### **4.5.1. Diligenza e buona fede**

Ogni dipendente e collaboratore di Lamp deve agire lealmente e secondo buona fede rispettando gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro ed assicurando le prestazioni richieste e portando il suo contributo personale di idee, proattività ed entusiasmo, apporti indispensabili per lo sviluppo armonico e duraturo dell'impresa.

Deve, altresì, conoscere ed osservare le norme deontologiche contenute nel presente Codice, improntando la propria condotta al rispetto reciproco ed alla cooperazione e reciproca collaborazione.

Il personale di Lamp, a prescindere dalla funzione esercitata e/o dal livello di responsabilità assunto, deve conoscere ed attuare quanto previsto da Lamp in tema di tutela dell'ambiente, di sicurezza ed igiene del lavoro e di tutela della privacy.

##### **4.5.2. Conflitto d'interessi**

I dipendenti e i collaboratori di Lamp sono tenuti a evitare le situazioni in cui possono manifestarsi conflitti di interesse e devono astenersi dallo svolgere attività che siano anche potenzialmente in conflitto con gli interessi di Lamp.

A puro titolo esemplificativo, ma non esaustivo, costituiscono fattispecie di conflitto di interessi: la cointeressenza - palese od occulta - del dipendente o dei suoi familiari in attività di fornitori, clienti, concorrenti; la strumentalizzazione della propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli di Lamp; l'utilizzazione di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi in contrasto con gli interessi di Lamp; lo svolgimento di attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d'opera e prestazioni intellettuali) presso clienti, fornitori, concorrenti c/o presso terzi in contrasto con gli interessi di Lamp; la conclusione, il perfezionamento o l'avvio di trattative e/o contratti - in nome e per conto di Lamp - che abbiano come controparte familiari o soci del dipendente, ovvero persone giuridiche di cui egli sia titolare o a cui egli sia comunque interessato; l'accettazione di denaro o altro beneficio o favore da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con Lamp.

E' fatto divieto di avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui si è venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni all'interno di Lamp.

Prima di accettare un incarico di consulenza, di direzione, amministrazione o altro incarico in favore di altro soggetto, oppure nel caso in cui si verifichi una situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi, ciascun dipendente è tenuto a darne comunicazione al Responsabile di Direzione.

Qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore, ne riferisce all'Organismo di Vigilanza.

##### **4.5.3. Tutela del patrimonio aziendale**

Ogni membro degli organi sociali, dirigente, dipendente e collaboratore è tenuto a operare per la tutela dei beni aziendali.

E' responsabile, altresì, della protezione delle risorse aziendali a lui affidate e ha il dovere di informare tempestivamente i propri diretti responsabili di eventi potenzialmente dannosi per Lamp.

Ognuno deve sentirsi custode responsabile dei beni aziendali (materiali e immateriali) che sono strumentali all'attività svolta.

Lamp si riserva il diritto di impedire e, se del caso, sanzionare l'utilizzo dei suoi beni attraverso l'impiego di sistemi contabili, di reporting di controllo finanziario e di analisi e di prevenzione dei rischi, fermo restando quanto previsto dalle norme vigenti (tutela della privacy, statuto dei lavoratori, ecc.).

In particolare, ogni membro degli organi sociali, dirigente, dipendente e collaboratore è tenuto a: adottare alla lettera quanto previsto dalle politiche aziendali; usare sempre, in forma scritta o verbale, un linguaggio professionale e privo di elementi che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale; navigare su siti internet seguendo scrupolosamente le relative norme interne.

#### **4.5.4. Trasparenza e accuratezza della contabilità**

Tutte le transazioni e le operazioni effettuate devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, di autorizzazione e di svolgimento delle medesime.

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

Le scritture contabili devono essere tenute in maniera accurata, completa e tempestiva nel rispetto delle procedure aziendali in materia di contabilità, allo scopo di eseguire una fedele rappresentazione della situazione patrimoniale / finanziaria e dell'attività di gestione.

Per scritture contabili si intendono tutti i documenti che rappresentano numericamente fatti gestionali, ivi incluse le note interne di rimborso spese.

Le informazioni che confluiscono nella contabilità, sia generale che analitica, devono attenersi ai principi di chiarezza, trasparenza, correttezza, completezza e accuratezza. Il personale venuto a conoscenza di omissioni, errori, falsificazioni di scritture contabili o registrazioni, deve darne pronta informativa al proprio superiore.

Il personale che deve elaborare stime necessarie al fini del bilancio dovrà operare con criteri prudenziali, supportati dalle conoscenze delle tecniche contabili o più specifiche del settore interessato e in ogni caso con la diligenza richiesta dagli esperti del settore. Nessuna scrittura contabile falsa o artificiosa può essere inserita nei registri contabili di Lamp per alcuna ragione.

Non deve essere posto in essere alcun comportamento atto a impedire od ostacolare lo svolgimento di tutte le attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, agli altri organi sociali o alle società di revisione.

In tal senso Lamp si impegna a garantire la massima collaborazione e trasparenza nei rapporti con la Società di Revisione e con il Collegio Sindacale.

Nessun dipendente può impegnarsi in attività che determinino un tale illecito, anche se su richiesta di un superiore.

La responsabilità di attuare un sistema di controllo interno efficace è affidata a tutta la struttura organizzativa che ha nei dirigenti i soggetti incaricati di far partecipi gli altri dipendenti e collaboratori sugli aspetti di loro pertinenza.

#### **4.5.5. Antiriciclaggio**

Lamp si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di riciclaggio.

I dipendenti di Lamp non devono stabilire relazioni o stipulare contratti con *partner* in relazioni d'affari se sono a conoscenza che l'interlocutore è implicato in vicende latite al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali.

#### **4.5.6. Divieto di detenzione di materiale pornografico**

E' fatto divieto assoluto di detenere, su supporti informatici o cartacei, presso i locali nei quali viene esercitata l'attività della Società, le pertinenze di essa o in qualsiasi altro luogo che sia riconducibile a Lamp, ovvero divulgare mediante il sito web della Società o le pubblicazioni curate o promosse dalla stessa materiale pornografico.

### **5. PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I CLIENTI**

I clienti rappresentano il patrimonio fondamentale di Lamp.

Lamp uniforma la propria condotta nei rapporti con i clienti a principi di trasparenza, affidabilità, responsabilità e qualità.

I membri degli organi sociali, i dirigenti, i dipendenti e i collaboratori di Lamp pertanto devono osservare scrupolosamente le disposizioni del presente Codice e le procedure interne relative alla gestione dei rapporti con i clienti, nonché tutte le disposizioni contrattuali definite secondo la normativa vigente; assicurarsi della qualità e affidabilità dei prodotti e dei servizi offerti.

#### **5.1. Rapporti contrattuali con i clienti**

I rapporti contrattuali con i clienti e le comunicazioni ai clienti di Lamp sono improntati ai principi di correttezza e onestà, professionalità, trasparenza e, comunque, informati alla massima collaborazione.

#### **5.2. Soddisfazione del cliente**

Lamp considera fondamentale mantenere elevati standard di qualità dei propri prodotti e dei propri servizi e massimizzare la soddisfazione della clientela.

Al fine di realizzare questo obiettivo Lamp ha sottoposto a certificazione ISO 9001 sia il processo di produzione che quello di distribuzione, nonché a certificazione di qualità le attività inerenti l'informazione scientifica. Le procedure interne e le tecnologie scientifiche utilizzate supportano queste finalità, anche attraverso un continuo monitoraggio della clientela.

## **6. PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON GLI AZIONISTI**

È interesse primario di Lamp valorizzare l'investimento dei propri azionisti, attuando una politica industriale che assicuri loro, nel tempo, un adeguato ritorno economico, attraverso l'ottimizzazione delle risorse disponibili nonché l'aumento della competitività e della solidità finanziaria.

### **6.1. Trasparenza verso il mercato**

Lamp persegue il proprio obiettivo assicurando la piena trasparenza verso l'esterno delle scelte effettuate e delle informazioni sull'andamento della gestione.

Lamp offre un'informazione completa, corretta, simmetrica e tempestiva affinché le decisioni degli investitori possano essere basate sulle scelte strategiche aziendali, sull'andamento della gestione e sulla redditività attesa del capitale investito.

## **7. PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER**

### **7.1. Trattamento delle informazioni**

Il trattamento delle informazioni relative agli *stakeholder* viene effettuato nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati attraverso procedure specifiche per la protezione dei dati.

In particolare, Lamp: assicura la corretta separazione dei ruoli e delle responsabilità; classifica le informazioni per gradi crescenti di criticità adottando contromisure adeguate in ogni fase di trattamento; pretende la sottoscrizione di patti di riservatezza da parte dei soggetti terzi che intervengono nel trattamento.

### **7.2. Comunicazioni all'esterno**

La comunicazione di Lamp verso i suoi *stakeholder* (anche attraverso i media) è caratterizzata dal rispetto del diritto all'informazione; è vietato divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi.

L'attività di comunicazione, in ogni sua forma: è improntata al rispetto delle leggi, delle regole e delle pratiche di buona condotta professionale; è realizzata in modo chiaro e trasparente; salvaguarda, tra gli altri, i segreti industriali; garantisce trasparenza della fonte.

I rapporti con i media sono riservati esclusivamente alle funzioni preposte.

Non è consentito fare pressione o tentare di acquisire in modo improprio atteggiamenti favorevoli da parte di mezzi di comunicazione.

### **7.3. Concorrenza**

Lamp si impegna a competere con gli operatori del mercato di riferimento, astenendosi da ogni forma di comportamento collusivo o abuso di posizione dominante che potrebbe generare una violazione del principio di concorrenza leale.

Lamp non nega, nasconde o ritarda alcuna informazione richiesta dall'autorità Antitrust e dagli organi di regolazione nelle loro funzioni ispettive e collabora attivamente nel corso delle procedure istruttorie.

### **7.4. Brevetti, marchi commerciali e diritti d'autore**

La tutela della proprietà intellettuale di Lamp, compresi brevetti, segreti industriali, diritti d'autore, marchi commerciali, conoscenze tecniche e scientifiche, know-how e competenze acquisite nel corso delle attività aziendali, è fondamentale per conservare il vantaggio competitivo dell'azienda.

I dipendenti sono tenuti a definire, tutelare, mantenere e difendere i diritti di Lamp in tutti gli ambiti di proprietà intellettuale e commercialmente rilevanti e a esercitare tali diritti in modo responsabile.

Oltre a proteggere i diritti di proprietà intellettuale di Lamp, vanno rispettati anche i diritti di proprietà intellettuale degli altri soggetti.

L'utilizzo non autorizzato dei diritti di proprietà intellettuale degli altri può esporre Lamp a cause civili e a richieste di risarcimento; il furto e l'appropriazione indebita di proprietà intellettuali può portare a multe elevate e a sanzioni penali per Lamp e per il singolo.

## **8. PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I FORNITORI**

### **8.1. Comportamenti generali nei confronti di fornitori**

Lamp impronta la propria condotta nei rapporti con i fornitori a principi di trasparenza, eguaglianza, lealtà e libera concorrenza.

In particolare, i dirigenti e dipendenti di Lamp devono: osservare e rispettare, nei rapporti di fornitura, le disposizioni di legge applicabili e le condizioni contrattualmente previste; osservare scrupolosamente le procedure interne relative alla selezione ed alla gestione dei rapporti con i fornitori; ottenere la collaborazione dei fornitori nell'assicurare il soddisfacimento delle esigenze in termini di qualità, costo e tempi di consegna dei beni o di prestazione dei servizi; osservare i principi di trasparenza e completezza di informazione nella corrispondenza fornitori; evitare di subire qualsiasi forma di condizionamento da parte di terzi estranei a Lamp per l'assunzione di decisioni e/o l'esecuzione di atti relativi alla propria attività lavorativa.

### **8.2. Scelta del fornitore**

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio economico per Lamp e alla tutela dell'immagine della stessa.

A tal fine, i dirigenti e dipendenti di Lamp responsabili delle funzioni aziendali che partecipano a detti processi devono: riconoscere ai fornitori, in possesso dei requisiti necessari, pari opportunità di

partecipazione alla selezione; assicurare la partecipazione alla gara di più di due fornitori, salvo casi eccezionali e disciplinati da apposite procedure aziendali; verificare, anche attraverso idonea documentazione, che i fornitori partecipanti alla gara dispongano di mezzi, anche finanziari, strutture organizzative, capacità tecniche ed esperienza, sistemi di qualità e risorse adeguate alle esigenze e all'immagine di Lamp.

Per la natura della sua attività, Lamp ha rapporti di collaborazione con professionisti; in tali relazioni gli unici criteri di scelta sono legati alla qualità e alla competenza scientifica o specifica del professionista.

### **8.3. Integrità e indipendenza nei rapporti con i fornitori**

Le relazioni con i fornitori sono regolate da principi etici generali di Lamp e sono oggetto di un costante monitoraggio da parte di Lamp stessa.

### **8.4. Tutela degli aspetti etici nelle forniture e negli accordi commerciali**

Lamp porta a conoscenza dei fornitori il contenuto del presente Codice.

Le controparti contrattuali dovranno sottoscrivere dichiarazioni di conoscenza dei principi del presente Codice, impegnandosi a non porre in essere alcun comportamento che induca in qualsiasi modo Lamp o i suoi dirigenti, dipendenti o collaboratori a violare i propri principi, specificati nel Codice stesso.

### **8.5. Doni e altre utilità ricevute dai fornitori**

I dirigenti, i dipendenti e i collaboratori di Lamp devono evitare di ricevere direttamente o indirettamente (tramite membri del proprio nucleo familiare, amici, conoscenti):

denaro o altra utilità o beneficio da parte di chiunque diverso da Lamp per l'esecuzione di un atto del proprio ufficio o contrario ai doveri d'ufficio;

regali, omaggi, ospitalità, o altri vantaggi, salvo che il valore degli stessi non ecceda i limiti ascrivibili a normali relazioni di cortesia e di modesto valore, usuali in relazione alla ricorrenza.

Il dirigente, il dipendente e il collaboratore che riceva omaggi o altra forma di beneficio, non in linea con quanto sopra indicato, dovrà assumere ogni opportuna iniziativa al fine di rifiutare detto omaggio o altra forma di beneficio ed informarne il proprio diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito o il dirigente o il dipendente o il collaboratore si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, ne riferisce all'Organismo di Vigilanza.

### **8.6. Aspetti etici nelle forniture**

La violazione dei principi generali del codice etico comportano meccanismi sanzionatori, tesi anche a evitare reati contro la Pubblica Amministrazione o disastri ambientali riconducibili alle attività di Lamp.

Pertanto, nei singoli contratti sono predisposte apposite clausole.

In particolare, nei contratti stipulati tra Lamp con i fornitori di Paesi "a rischio", definiti tali da organizzazioni riconosciute, sono introdotte clausole contrattuali che prevedono: un'autocertificazione da parte del fornitore riguardante l'adesione a specifici obblighi sociali (ad esempio: misure che garantiscono

ai lavoratori il rispetto dei diritti fondamentali, il principio di parità di trattamento e di non discriminazione, la tutela del lavoro minorile, ecc.)

## **9. PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I COLLABORATORI E CON I CONSULENTI**

I collaboratori a qualunque titolo e i consulenti di Lamp sono tenuti, nell'esecuzione del rapporto contrattuale instaurato con la stessa Lamp o dell'incarico dallo stesso ricevuto, a comportarsi con correttezza, buona fede e lealtà, rispettando, per quanto loro applicabili, le previsioni del presente codice.

### ***9.1. Instaurazione e svolgimento del rapporto***

Lamp considera condizione imprescindibile per l'instaurazione e per la continuazione del rapporto con i collaboratori e i consulenti, il rispetto da parte di questi, nello svolgimento delle rispettive prestazioni professionali, della normativa vigente nonché dei principi contenuti nel Codice.

Lamp procede all'individuazione e alla selezione dei collaboratori e dei consulenti con assoluta imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio, senza accettare alcun condizionamento o compromesso di qualsiasi tipo, diretto a realizzare situazioni di favore o di privilegio verso terzi o finalizzato all'ottenimento di favori o vantaggi.

Nella individuazione e nella selezione dei collaboratori e dei consulenti, Lamp ha cura di considerare la loro competenza professionale, reputazione, indipendenza, capacità organizzativa e idoneità alla corretta e puntuale esecuzione delle obbligazioni contrattuali e degli incarichi affidati.

### ***9.2. Rilevanza e conoscenza del Codice***

Lamp richiede, in ogni accordo individuale con collaboratori o consulenti, l'osservanza, per le parti di competenza, del Codice.

La Società cura anche la diffusione del Codice direttamente presso i collaboratori e i consulenti che sono tenuti al rispetto dei principi in esso contenuti.

Comportamenti contrari ai principi espressi nel Codice possono essere considerati grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali.

### ***9.3. Condotta nell'esecuzione del rapporto contrattuale***

I collaboratori e i consulenti sono tenuti a evitare, nell'esecuzione delle prestazioni professionali, qualunque situazione di conflitto di interessi con la Società e, in caso di conflitto, devono denunciarlo immediatamente ai loro interlocutori aziendali e devono astenersi dall'esecuzione della prestazione salvo diversa indicazione da parte della società stessa.

Ogni collaboratore o consulente deve, nel modo più assoluto, astenersi dal compiere qualunque atto che sia o consideri essere contrario alla legge, anche nel caso in cui da tale comportamento derivi o possa in astratto derivare un qualunque vantaggio per Lamp.

Ogni collaboratore o consulente è tenuto a tutelare l'immagine di Lamp e a valorizzarla anche attraverso comportamenti costantemente improntati al decoro, alla cura della propria persona, alla civiltà e al rispetto altrui.

I collaboratori e i consulenti sono tenuti a utilizzare correttamente e a salvaguardare l'integrità dei beni eventualmente messi a loro disposizione da parte di Lamp.

#### **10. PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI ISTITUZIONALI**

Tutti i rapporti fra Lamp e le Istituzioni Pubbliche, italiane e straniere, sono improntati a principi di correttezza, trasparenza, collaborazione e non ingerenza, nel rispetto dei reciproci ruoli.

Le relazioni con funzionari delle istituzioni pubbliche sono limitate alle funzioni aziendali preposte e regolarmente autorizzate nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione di Lamp.

A tal fine Lamp si impegna a non offrire, direttamente o attraverso intermediari, somme di denaro o altri mezzi di pagamento o altre utilità a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio al fine di influenzare la loro attività nell'espletamento dei propri doveri.

Tali prescrizioni non possono essere eluse ricorrendo a forme diverse di contribuzioni che, sotto veste di sponsorizzazioni, incarichi e consulenze, pubblicità ecc., abbiano le stesse finalità sopra vietate.

#### **11. PRINCIPI DI CONDOTTA CON ALTRI INTERLOCUTORI**

Rapporti economici con partiti, organizzazioni sindacali e associazioni

Lamp si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta su esponenti politici o sindacali attraverso propri dirigenti, dipendenti o collaboratori.

Gli amministratori, i dirigenti e i dipendenti di Lamp, a loro volta, non possono svolgere attività politica durante l'orario di lavoro, o utilizzare beni o attrezzature della società a tale scopo; dovranno inoltre chiarire che le eventuali opinioni politiche da loro espresse a terzi sono strettamente personali e non rappresentano, pertanto, l'opinione e l'orientamento della società stessa.

Nei rapporti con altre associazioni portatrici di interessi (es. associazioni di categoria, organizzazioni ambientaliste, ecc.) nessun dirigente, dipendente o collaboratore deve promettere o versare somme, promettere o concedere beni in natura o altri benefici a titolo personale per promuovere o favorire interessi di Lamp.

## **12. PRINCIPI DI CONDOTTA VERSO L'AMBIENTE**

### ***12.1. Politica ambientale***

La politica ambientale di Lamp trova fondamento nella convinzione che l'ambiente, oltre che un bene comune da salvaguardare, possa rappresentare un vantaggio competitivo in un mercato sempre più globale e attento alla qualità della vita e ai comportamenti.

## **13. ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO**

### ***13.1. L'Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001***

Lamp istituisce un autonomo e indipendente Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza di Lamp è l'organo preposto alla verifica dell'applicazione e dell'attuazione del Codice.

All'Organismo di Vigilanza della Società, relativamente alla vigilanza sull'osservanza del Codice Etico, si riconoscono i poteri, i compiti ed i doveri previsti nel Modello Organizzativo ex D.Lgs 231/2001 cui si rimanda.

Nell'ambito della propria attività, l'Organismo di Vigilanza verrà assistito dalle risorse necessarie di volta in volta individuate fra il personale di Lamp.

Tutti i dipendenti e i collaboratori di Lamp sono tenuti a collaborare con l'Organismo di Vigilanza, eventualmente fornendo la documentazione aziendale necessaria allo svolgimento delle attività di competenza dello stesso.

In caso di dubbio sulla liceità di un determinato comportamento, sul suo disvalore etico o sulla contrarietà al Codice, il destinatario potrà rivolgersi all'Organismo di Vigilanza. La segnalazione di eventuali illeciti da parte dei destinatari dovrà avvenire in forma scritta e potrà essere inoltrata, oltre che per la linea gerarchica, all'Organismo di Vigilanza mediante trasmissione della comunicazione a mezzo posta a LAMP San Prospero S.p.a. - Organismo di Vigilanza – Via Della Pace n. 25 – San Prospero (MO). Le segnalazioni relative a eventuali violazioni dell'Organismo di Vigilanza potranno essere indirizzate al Consiglio di Amministrazione affinché questo deleghi uno dei suoi membri a svolgere le indagini ritenute necessarie e/o opportune.

Sulle segnalazioni ricevute verrà mantenuto il più stretto riserbo.

### ***13.2. Diffusione del Codice Etico***

LAMP procede alla diffusione del Codice presso i destinatari, con le modalità di seguito individuate: trasmissione tramite e-mail e/o fax e/o posta e/o consegna *brevi manu* ai dipendenti e ai collaboratori di Lamp (con la indicazione relativa alla circostanza che il Codice è da ritenersi vincolante per tutti i dipendenti) e ai membri del Collegio Sindacale che sottoscriveranno apposita dichiarazione; pubblicazione sul sito internet; affissione mediante messa a disposizione in un luogo accessibile a tutti i dipendenti e

collaboratori, al sensi e per gli effetti dell'art. 7, comma 1, della legge 300/1970; informativa a collaboratori esterni e fornitori relativamente all'esistenza del Codice;

verifica dell'inserimento, nei contratti stipulati da Lamp, di una clausola volta a informare i terzi dell'esistenza del Codice e sanzioni per il mancato rispetto dello stesso.

### ***13.3. Efficacia del Codice etico e conseguenze delle sue violazioni***

E' fatto obbligo a chiunque di osservare e di fare osservare il presente Codice.

L'osservanza delle norme contenute nel presente Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i dipendenti di Lamp, al sensi dell'articolo 2104 del codice civile, nonché per i collaboratori dello stesso.

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori, consulenti o altri soggetti aventi rapporti negoziali con Lamp, in violazione delle previsioni del presente Codice, potrà determinare anche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del danno da parte di Lamp qualora da detto comportamento derivino ad essa dei danni.

La violazione delle suddette norme costituirà inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro.

Lamp si impegna a prevedere ed irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Codice e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

In particolare, in caso di violazioni del Codice etico compiute dai dipendenti della Società, i relativi provvedimenti saranno adottati e le relative sanzioni saranno irrogate nel pieno rispetto dell'art. 7, della legge 300 del 20 maggio 1970, della normativa vigente e di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva.

Le singole infrazioni punibili e le relative sanzioni irrogabili saranno stabilite in apposito documento da affiggere in luogo accessibile a tutti, in conformità a quanto previsto dal CCNL applicato.

Si sancisce nel presente Codice l'obbligatorietà dell'azione disciplinare in caso di inosservanza delle norme comportamentali da esso definite.