CODICE ETICO

Margherita Distribuzione S.p.A.

Revisione	Approvazione	Natura delle modifiche
00	Delibera del CdA del 26 marzo 2026	Adozione ed approvazione F.to Il Presidente del CdA Dott. Carlo Felice Maggi

PREMESSA

Introduzione

Con il presente Codice Etico (di seguito anche il "Codice") Margherita Distribuzione S.p.A. (la "Società" o "MD") intende diffondere l'insieme dei valori di riferimento a cui la Società si attiene e che rispettano per il buon funzionamento delle attività di impresa.

Con l'approvazione del presente Codice Etico, Margherita Distribuzione dichiara di ispirare la propria attività ai principi in esso contenuti e di non intraprendere, o proseguire, alcun rapporto con chiunque dimostri di non condividerne lo spirito o ne violi i principi e le regole di condotta.

Il presente Codice Etico costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

Destinatari del Codice Etico

I destinatari del Codice Etico sono i membri degli organi sociali, il personale dirigente, i dipendenti, i collaboratori, gli intermediari (ad es. agenti, procacciatori d'affari, ecc.), i *partner* commerciali e i collaboratori esterni, intesi come coloro i quali agiscono in nome o per conto e nell'interesse o vantaggio della Società, indipendentemente dalla qualificazione giuridica del rapporto (i "Destinatari")

I Destinatari sono tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, far osservare i principi contenuti nel presente Codice: in nessuna circostanza, la pretesa di agire nell'interesse della Società giustifica l'adozione di comportamenti contrari a quelli qui enunciati e, in genere, a tutte le disposizioni legislative e/o ai regolamenti applicabili.

Gli interlocutori della Società, intesi come coloro che a vario titolo interagiscono con la società (ad es. fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, Autorità con poteri ispettivi, ecc.), sono portati a conoscenza dell'esistenza del presente Codice Etico.

La società nell'ambito delle relazioni con tutti gli altri interlocutori, prediligono controparti che agiscono sulla base di regole ispirate ad una condotta etica analoga a quella espressa nel presente Codice.

PRINCIPI ETICI GENERALI

La presente parte esplicita i principi etici fondamentali della Società che costituiscono l'elemento base della cultura aziendale, nonché lo standard di comportamento di tutti i destinatari del Codice Etico nelle conduzioni degli affari e delle loro attività.

- ***Trasparenza e correttezza***

Promuovere relazioni fondate sul rispetto dei principi di trasparenza e correttezza, garantendo completezza, attendibilità, uniformità e tempestività d'informazione ed evitando comunicazioni ingannevoli e comportamenti tali da trarre indebito vantaggio da altrui posizioni di debolezza o di non conoscenza. In tal senso, la comunicazione deve essere semplice, comprensibile, accessibile, tempestiva e veritiera.

- ***Integrità morale***

Assumere, nei diversi contesti, un comportamento moralmente integro e coerente con il presente Codice, oltre che con la normativa. Ad esempio, non accettare regalie o benefici che eccedano le normali pratiche di cortesia e risolvere quelle situazioni ove gli interlocutori possano trovarsi in potenziale conflitto di interessi.

- ***Legalità***

Perseguire i propri obiettivi e operare nel rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti.

In nessun caso la convinzione di agire in qualche modo a vantaggio della Società e delle Società collegate giustifica l'adozione di condotte contrastanti con le normative di cui sopra.

- ***Rispetto e tutela della persona***

Considerare i propri dipendenti una risorsa per il proprio successo economico e, conseguentemente, tutelare e promuovere il valore delle risorse umane al fine di incrementare e migliorare il patrimonio e la competitività attraverso le competenze di ciascun soggetto dipendente o collaboratore.

Rispettare i diritti fondamentali della persona, tutelandone l'integrità morale e garantendo eguali opportunità.

Nelle relazioni interne ed esterne, ripudiare qualsivoglia discriminazione fondata su opinioni politiche e sindacali, religione, origini razziali o etniche, nazionalità, età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, stato coniugale, stato di invalidità, aspetto fisico, condizione economico-sociale e, in genere, qualsiasi caratteristica individuale della persona umana.

- ***Orientamento al cliente***

Porre la massima attenzione alla soddisfazione delle aspettative dei Clienti, individuando tutte le innovazioni atte ad anticipare l'insorgere di bisogni e migliorare le condizioni di fruizione dei servizi offerti ai clienti ed alla Comunità.

- ***Lealtà***

Assicurare la massima lealtà e integrità in ogni rapporto sia interno sia esterno, garantendo fedeltà alla parola data, alle promesse ed ai patti, anche in assenza di prova scritta, operando con senso di responsabilità, in buona fede, stabilendo rapporti professionali e commerciali corretti, nonché tendendo alla valorizzazione e alla salvaguardia del patrimonio aziendale.

- ***Efficacia ed efficienza***

Migliorare costantemente l'efficacia e l'efficienza delle proprie prestazioni, attraverso piani per il miglioramento della qualità del servizio con soluzioni tecnologiche e organizzative, volte a coniugare la soddisfazione delle esigenze del Cliente e con l'efficienza e l'economicità della gestione.

- ***Concorrenza leale***

Riconoscere l'importanza fondamentale di un mercato competitivo, rispettandone le norme di legge.

La Società evita pratiche (come la creazione di cartelli, la spartizione di mercati, ecc.) tali da rappresentare una violazione delle leggi sulla concorrenza. Nell'ambito della leale concorrenza, la Società non viola consapevolmente diritti di proprietà intellettuale di terzi.

- ***Conflitto di interessi***

Per conflitto di interesse si intende ogni situazione, occasione o rapporto in cui, anche solo potenzialmente, si vedano coinvolti interessi personali o di altre persone collegate (ad esempio familiari e amici) o di organizzazioni con cui si è a vario titolo coinvolti, che comunque possano fare venire meno il dovere di imparzialità.

La Società evita che qualsiasi interesse personale possa in qualche modo prevalere su quello della società e/o interferire con le scelte effettuate nello svolgimento della propria attività lavorativa.

Chiunque venisse a conoscenza anche solo della possibilità di conflitti di interessi deve informare immediatamente il proprio responsabile o comunque i vertici della società e/o l'Organismo di Vigilanza.

- ***Lotta alla corruzione***

Riconoscere l'importanza dell'integrità etica, della trasparenza e della correttezza nei rapporti con terze parti (sia pubbliche sia private). Proibire ogni forma di corruzione a favore di chiunque.

- ***Riservatezza***

Assicurare la massima riservatezza sulle notizie e le informazioni acquisite e/o elaborate in occasione dell'espletamento del proprio incarico o funzione e costituenti il patrimonio aziendale o inerenti all'attività della Società

Particolare attenzione andrà riservata ai dati e alle informazioni personali oggetto di tutela secondo il Codice Privacy.

- ***Responsabilità verso la collettività***

Operare tenendo conto delle esigenze delle comunità nel cui ambito svolge la propria attività e contribuire al loro sviluppo economico, sociale e civile.

- ***Tutela dell'integrità fisica***

Garantire un ambiente di lavoro adeguato dal punto di vista della salute e della sicurezza personale, attraverso il rispetto dei livelli di protezione e prevenzione previsti dalla normativa vigente e il miglioramento continuo delle condizioni di sicurezza.

- ***Tutela dell'ambiente naturale***

Promuovere il rispetto dell'ambiente, inteso come risorsa comune da salvaguardare, a beneficio della collettività e delle generazioni future, in un'ottica di sviluppo sostenibile.

NORME E REGOLE DI COMPORTAMENTO AI FINI DELLA PREVENZIONE DEI REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001

Le norme e le regole di comportamento costituiscono l'applicazione pratica dei valori della Società e devono caratterizzare la condotta dei Destinatari ai fini della prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001. Il presente Codice Etico è da intendersi, pertanto, parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società.

Per facilitare la comprensione da parte dei Destinatari delle aree del "fare" e del "non fare" di seguito vengono riepilogate le norme di comportamento rilevanti.

I dipendenti della Società e gli altri Destinatari, ciascuno per quanto di propria competenza, sono tenuti ad assicurare il pieno rispetto delle norme e delle procedure definite dalla Società.

- Particolare impegno sarà profuso nella verifica dei doverosi requisiti di onorabilità ed affidabilità in capo alle controparti commerciali (quali ad esempio fornitori, consulenti, appaltatori, associati in partecipazione, …).
- Nessun rapporto commerciale verrà intrapreso o proseguito con controparti commerciali di cui sia anche solo ragionevolmente sospettata l'appartenenza o la contiguità ad organizzazioni criminali, o che siano sospettati di agevolare in qualsiasi forma, anche occasionale, l'attività di organizzazioni criminali.
- Ogni operazione e/o transazione, intesa nel senso più ampio del termine, deve essere legittima, autorizzata, coerente, congrua, documentata, registrata ed in ogni tempo verificabile.

  Le procedure che regolano le operazioni devono consentire la possibilità di effettuare controlli sulle caratteristiche della transazione, sulle motivazioni che ne hanno consentito l'esecuzione, sulle autorizzazioni allo svolgimento, sull'esecuzione dell'operazione medesima.

  Ogni soggetto che effettui operazioni e/o transazioni aventi ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità economicamente valutabili deve agire su specifica autorizzazione e fornire a richiesta ogni valida evidenza per la sua verifica in ogni tempo.
- I collaboratori che, per conto della Società, effettuano qualsiasi acquisto di beni e/o servizi, incluse le consulenze, devono agire nel rispetto dei principi di correttezza, economicità, qualità e liceità ed operare con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze.
- La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati, e delle loro specifiche competenze, rispetto a quanto atteso e alle esigenze aziendali così come risultano dalla richiesta avanzata dalla funzione interessata, sempre nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

  Le informazioni richieste sono strettamente ed esclusivamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psico-attitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

  MD considera il rispetto delle vigenti normative sull'immigrazione come presupposto inderogabile nel caso di impiego di manodopera di provenienza da paesi extracomunitari.
- Ciascuna funzione aziendale è responsabile della veridicità, autenticità e originalità della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza.
- MD e i suoi collaboratori non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare la ricettazione, il riciclaggio e l'impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita. Prima

di stabilire relazioni o stipulare contratti con fornitori e partners in relazioni d'affari, è necessario assicurarsi circa l'attendibilità commerciale e professionale della loro attività.

- MD e i suoi collaboratori non devono offrire somme di denaro o benefici, come anche un modesto omaggio, a vantaggio personale di soggetti/enti dei settori pubblico o privato per assicurarsi la realizzazione o l'accelerazione delle attività in corso (ad es.: espletamento pratiche doganali, concessioni edilizie, autorizzazioni, ecc.).

- E' consentito offrire omaggi purché siano di modico valore (ad es. gadget promozionali e comunque tali da non influenzare l'autonomia di giudizio di chi lo riceve e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso tali tipologie di spesa devono essere sempre appositamente autorizzate e documentate in modo adeguato.

- Evitare che qualsiasi interesse personale possa in qualche modo prevalere su quello della Società e/o interferire con le scelte effettuate nello svolgimento della propria attività lavorativa; evitare comunque qualsiasi tipo di comportamento che comporti indebite alterazioni della performance aziendale. Per conflitto di interesse si intende ogni situazione, occasione o rapporto in cui, anche solo potenzialmente, si vedano coinvolti interessi personali o di altre persone collegate (ad esempio familiari e amici) o di organizzazioni con cui si è a vario titolo coinvolti, che comunque possano fare venire meno il dovere di imparzialità. A titolo esemplificativo e non esaustivo si configura un conflitto di interessi nell'ipotesi in cui il fornitore con cui intendo collaborare abbia nella posizione di vertice o sia comunque rappresentato nei confronti della Società, da un familiare e/o amico.

- È vietato utilizzare sponsorizzazioni, liberalità o donazioni della Società per attuare condotte corruttive; tali atti devono costituire esclusivamente un modo per promuovere l'immagine della Società. Per assicurare che tali atti non si concretizzino in atti di corruzione, è necessario che vengano preventivamente autorizzate e che avvengano all'insegna della trasparenza, così da motivarle in modo obiettivo. I Destinatari, pertanto, devono:
  - ✓ rispettare le regole di budget applicabili al finanziamento di attività di sovvenzione, donazioni, liberalità e sponsorizzazione;
  - ✓ formalizzare con un contratto le sponsorizzazioni e con un documento scritto tutte le sovvenzioni, donazioni, liberalità.

- MD si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e la conoscenza ed il rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione della salute e della sicurezza sul lavoro, promuovendo ed esigendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e i collaboratori esterni – nonché da parte degli appaltatori e degli associati in partecipazione, nei relativi ambiti di competenza - ed operando per preservare e migliorare, soprattutto con azioni preventive, le condizioni di lavoro, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

- MD ha come valore imprescindibile la tutela della persona, della libertà e della personalità individuale. La Società, pertanto, ripudia ogni possibile sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona e qualunque attività che possa comportare una lesione dell'incolumità individuale. MD condanna ogni comportamento che abbia connotazioni coercitive, offensive, minacciose o volte all'intimidazione delle persone, ivi comprese tutte le pratiche legate al fenomeno del *mobbing*.

- Gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori esterni dovranno attenersi strettamente alle procedure e policy della Società in materia di sicurezza informatica e dovranno utilizzare le risorse aziendali – quali ad esempio personal computer, apparecchi telefonici ed altri strumenti di comunicazione – in conformità delle suddette procedure e policy, evitando qualsiasi

comportamento che possa compromettere la funzionalità e la protezione del sistema informatico aziendale.

- MD agisce nel pieno rispetto dei diritti di proprietà industriale ed intellettuale legittimamente in capo a terzi, nonché delle leggi, regolamenti e convenzioni, anche in ambito comunitario e/o internazionale, a tutela di tali diritti.
- I rapporti con le Autorità Giudiziarie e gli organi di Polizia Giudiziaria, di ogni ordine e grado, dovranno essere improntati alla massima trasparenza, correttezza e collaborazione; a tal proposito, i Destinatari del presente Codice Etico – soprattutto qualora vengano coinvolti in procedimenti giudiziari – dovranno astenersi dall'adottare comportamenti reticenti, omissivi o che possano risultare, anche indirettamente e/o involontariamente, di intralcio all'operato degli organi di Giustizia.
- MD ha come valore imprescindibile il rispetto della normativa sulla lotta contro qualsiasi forma ed espressione di razzismo, xenofobia e discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.
- MD riconosce il primario valore dei principi di ordine democratico e di libera determinazione politica cui si informa lo Stato. È pertanto vietato e del tutto estraneo ai valori della Società, qualsiasi comportamento che possa costituire o essere collegato ad attività terroristica o di eversione dell'ordine democratico dello Stato.

ATTUAZIONE, CONTROLLO E AGGIORNAMENTO

I dipendenti ed i collaboratori di MD si impegnano ad osservare e far osservare i principi del presente Codice. In particolare, gli amministratori e i dirigenti hanno il dovere di fornire per primi l'esempio di coerenza tra il Codice e i comportamenti quotidiani. L'osservanza dei principi del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali della società ai sensi e per gli effetti delle normative vigenti.

MD ha adottato un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Codice Etico da parte dei Destinatari.

L'Organismo di Vigilanza[1] (di seguito anche "OdV")

- verifica l'applicazione del Codice promuovendo ogni opportuna iniziativa per l'aggiornamento dello stesso;
- si confronta con le funzioni competenti per stimolare adeguati percorsi di formazione;
- chiarisce dubbi interpretativi e situazioni di dilemma etico.

I Destinatari possono comunicare con l'Organismo di Vigilanza tramite posta interna riservata e indirizzata direttamente a ciascun membro dell'OdV o tramite la casella di posta elettronica dedicata:

Margherita Distribuzione s.p.a.	odv@margheritadistribuzione.it

Le segnalazioni di potenziali violazioni

I Destinatari debbono comunicare fatti che possano integrare reati, illeciti o irregolarità e/o comportamenti di qualsivoglia natura, anche omissivi, posti in essere in violazione del Codice e dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati dalla Società.

In generale, debbono essere segnalate possibili violazioni relative a qualsiasi legge, regolamento o provvedimento, nonché qualsiasi atto che possa cagionare danno o pregiudizio di qualsiasi natura alla Società

Il sistema di *"whistleblowing"* adottato dalla Società assicura il pieno rispetto delle prescrizioni di cui alla normativa ex D.Lgs. 231/2001 assicurando le necessarie tutele a beneficio dei segnalanti.

Il canale di segnalazione interna assicura la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del soggetto coinvolto nella segnalazione e del soggetto comunque menzionato all'interno della stessa, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Sistema sanzionatorio

Il presente Codice è parte integrante, sostanziale e imprescindibile delle obbligazioni contrattuali dei Destinatari. Di conseguenza Margherita Distribuzione esige da tutti i Destinatari una rigorosa osservanza delle disposizioni in esso contenute.

Essendo reso noto a tutti i Destinatari attraverso i diversi canali di comunicazione, ogni accertata violazione del Codice da parte di un Destinatario costituisce ragione sufficiente per interromperne

[1] Organismo previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo a cui compete la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo ed al relativo aggiornamento.

sia ogni rapporto di lavoro subordinato e assimilato sia qualsiasi altra forma di contratto, comportando nel caso anche il risarcimento dei danni eventualmente derivanti da tale violazione.

Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.