



# **ACF FIORENTINA** **il Codice Etico del gruppo**

*Riservato e Confidenziale*

---



# Indice

- 01**    **Premessa**
- 02**    **Valori del gruppo ACF Fiorentina**
- 03**    **Destinatari del Codice Etico**
- 04**    **Principi generali**
  - 4.1 Rispetto delle leggi vigenti
  - 4.2 Impegno sociale
  - 4.3 Sportività e Fair Play
  - 4.4 Comunicazione aziendale
  - 4.5 Trasparenza, completezza e affidabilità
  - 4.6 Correttezza, onestà e buona fede
  - 4.7 Riservatezza e divieto di abuso di informazioni riservate
  - 4.8 Conflitti di interesse
  - 4.9 Mercato e libera concorrenza
  - 4.10 Tutela dell'ambiente
- 05**    **Rapporti interni**
  - 5.1 Professionalità, responsabilità, valorizzazione e tutela delle risorse umane
  - 5.2 Discriminazioni e molestie
  - 5.3 Comportamenti vietati sul lavoro
  - 5.4 Sicurezza e Salute sul luogo di lavoro
  - 5.5 Principi specifici applicabili al settore giovanile
- 06**    **Rapporti con i terzi**
  - 6.1 Rapporti con i clienti, fornitori e collaboratori (consulenti, agenti, procuratori, partners commerciali etc)
  - 6.2 Rapporti con le Istituzioni Pubbliche, con gli Organi della
  - 6.3 Giustizia Sportiva, con le Autorità Giudiziarie, e con le Autorità Amministrative Indipendenti
  - 6.4 Rapporti con la Pubblica Amministrazione e Autorità Sportive
  - 6.5 Rapporti con le organizzazioni politiche, sindacali e sociali
- 07**    **Correttezza e trasparenza delle informazioni societarie e dei controlli interni**
  - 7.1 Comunicazioni sociali e registrazioni contabili
  - 7.2 Cultura del controllo
- 08**    **Normativa antiriciclaggio, incassi e pagamenti**
- 09**    **Regole di condotta nello svolgimento dell'attività sportiva**
- 10**    **Prevenzione dei reati presupposto del modello di organizzazione gestione e controllo EX D:LGS 231/2001**
- 11**    **Attuazione, garanzie e segnalazioni in caso di violazione delle disposizioni del codice etico**
- 12**    **Approvazione, modifiche e diffusione del codice etico**



## 01 Premessa

La Società nasce il 1 agosto 2002 con il nome di "Fiorentina 1926 – Florentia srl" all'indomani della mancata iscrizione al campionato di calcio italiano di serie B della A.C. Fiorentina S.p.A, della cui illustre e consolidata storia rappresenta la ideale continuazione. Successivamente, con l'ingresso della Famiglia Della Valle, viene trasformata in società per azioni e denominata "Florentia Viola S.p.A.", nome con il quale partecipa al campionato di serie C. Nel giugno 2003 acquisisce il palmarès sportivo ed i relativi marchi dal fallimento di A.C. Fiorentina S.p.A. Nello stesso periodo (giugno 2003) viene modificata la denominazione in "ACF Fiorentina S.p.A." (di seguito la "Società"). La Società detiene partecipazioni totalitarie nelle società Promesse Viola Srl, Firenze Viola Srl e Campus Viola Srl; l'insieme delle società è da considerarsi "Gruppo ACF Fiorentina" (di seguito anche "Gruppo").

Il Gruppo opera nel settore del calcio professionistico in Italia e possiede ormai una rilevanza non solo nazionale ma anche europea ed internazionale. Il Gruppo, determinato ad assicurare la massima correttezza nella conduzione degli affari e delle relative attività aziendali, anche a tutela della propria immagine e reputazione, ha scelto di conformarsi alle prescrizioni del D.Lgs 231/200, che ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità amministrativa degli enti. Il Gruppo ha così ritenuto di raccogliere all'interno del presente documento (di seguito "Codice Etico"), l'insieme di quei valori e principi che da sempre contraddistinguono le attività dello stesso, i rapporti con i soggetti interno ed esterni con i quali intrattiene le relazioni d'impresa.

## 02 Valori del gruppo ACF Fiorentina

Il Gruppo oggi si pone quali obiettivi quello di raggiungere i migliori risultati sportivi, sia in ambito nazionale che internazionale, onde poter trasmettere ai propri sostenitori massime soddisfazioni sportive, ma anche quello di trasmettere un messaggio di etica, correttezza, rispetto e lealtà sportiva, che possa valere per tutto il "sistema calcio" e contemperare le pur rilevanti dinamiche ed esigenze di carattere professionistico ed economico. Soprattutto, ancor più in generale, che rappresenti un punto di riferimento nella dinamica sociale e di sviluppo del sistema italiano. Ancora, il Gruppo si propone di avviare un percorso che possa portare ad una rivalutazione del "sistema calcio" quale strumento formativo, sia da un punto di vista fisico e sportivo ma anche etico, culturale e di inserimento sociale, delle fasce di persone giovani, disagiate e più in generale della collettività, ed in tal senso, intende valorizzare ed indirizzare la propria attività sportiva, la propria comunicazione e le proprie strutture operative, in piena e costruttiva collaborazione con le istituzioni locali, politiche e sociali con cui ha rapporti. Sempre in questo contesto, si inserisce il progetto di realizzare una struttura aziendale ed di organizzazione sportiva da un lato efficiente ed in grado di valorizzare il proprio ruolo di eccellenza e raggiungere risultati di altissimo livello e dall'altro lato capace di diversificare i propri ambiti di intervento oltre il settore od evento sportivo, mantenendo costante nell'ambito della propria crescita un altrettanto elevato livello di etica nell'impresa e di rispetto dei valori di correttezza e lealtà nell'esercizio di qualunque attività al proprio interno, ed altresì introducendo una immagine ed un messaggio che possa coinvolgere la collettività ed i soggetti rappresentativi della stessa, pubblici e privati, imprenditori e istituzioni, in uno sforzo di miglioramento delle condizioni di vita, materiale ma anche etica ed intellettuale dei soggetti, che trovino nell'evento sportivo motivo di rasserenamento, svago, sollecitazione, solidarietà ed integrazione, in condizioni di sicurezza e tranquillità.

Infine, la Società, sia quale realtà aziendale che opera nel settore sportivo sia quale società per azioni che svolge attività economicamente rilevanti, ha ben presente l'importanza del messaggio etico che deve essere adottato, condiviso e trasmesso nell'ambito della propria attività, in un settore così delicato quale lo svolgimento dello sport professionistico, nel proprio rapporto con i mass media e gli strumenti di comunicazione ed informazione, conciliandolo e rendendolo compatibile con la propria finalità di impresa e nel rapporto con le esigenze degli Azionisti e dei propri Stakeholder; (gli azionisti della società ma anche i soggetti che lavorano all'interno della società (amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori, ecc.), gli sportivi ed i tesserati, i clienti, i partners commerciali, i fornitori).

### Storia del documento

DATA	EVENTO	NOTE
17/12/2015	Approvato dal Consiglio di Amministrazione di "ACF Fiorentina S.p.A"	Versione 2.0 Revisione del 17/12/2010



## 03 Destinatari del Codice Etico

### 3.1

Sono destinatari del Codice Etico, obbligati a osservare i principi in esso contenuti e sottoposti a sanzioni per violazione delle sue disposizioni:

- i legali rappresentanti, gli amministratori di diritto delle società del gruppo; i procuratori generali, i procuratori speciali, i soggetti muniti di procura speciale ad acta e gli eventuali institori e preposti;
- i membri del Collegio Sindacale e i soggetti (persone fisiche e/o giuridiche) che svolgono nell'ambito della Società funzioni di vigilanza e controllo in base alla legge ed allo statuto sociale;
- i dirigenti e i prestatori di lavoro subordinato delle società del gruppo (dipendenti);
- i soggetti in rapporto di somministrazione, in rapporto di lavoro intermittente e in rapporti di lavoro accessorio (dipendenti assimilati);
- i tesserati della Società (calciatori professionisti, giovani calciatori e personale tecnico tesserato);
- i prestatori di lavoro parasubordinato, i soggetti in rapporto di collaborazione coordinata e continuativa in particolare a progetto/programma, in rapporto di collaborazione marginali (a prestazioni occasionali), in rapporto di prestazioni occasionali di tipo accessorio, in rapporto di convenzione di tirocinio formativo e di orientamento (stage);
- qualsiasi soggetto che eserciti la gestione ed il controllo a prescindere dalla qualifica giuridico – formale.

### 3.2

Sono altresì, destinatari obbligati del Codice Etico, i fornitori, i clienti, i partners delle iniziative commerciali del Gruppo, i soggetti (persone fisiche e/o giuridiche che erogano prestazioni di lavoro autonomo) aventi con la società rapporti di consulenza e/o prestazione professionale rapporti di agenzia e di mandato con o senza rappresentanza, rapporti di rappresentanza, mediazione e procacciamento d'affari, oltreché tutti i soggetti che a vario titolo collaborano con la Società.

## 04 Principi generali

### rispetto alle leggi vigenti

#### 4.1

Costituisce principio fondamentale ed inderogabile regolante tutta l'attività delle società del gruppo il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nella Repubblica Italiana e delle norme dell'Unione Europea nonché dei territori, paese e stati esteri nel cui ambito la Società si trova ad operare. Per le attività svolte all'estero la Società è tenuta a vietare le condotte ed i comportamenti leciti secondo le disposizioni del paese di cui trattasi ma in contrasto con leggi e regolamenti della Repubblica Italiana e/o con norme dell'Unione Europea.

#### 4.2

Il Gruppo assume dunque come principio imprescindibile per tutti i soggetti che operano all'interno e in relazione con la stessa il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in Italia ed in tutti i paesi in cui essa opera.

### impegno sociale

#### 4.3

Il Gruppo considera primario il proprio ruolo di valorizzazione, trasmissione e promozione dello sport e del calcio, anche quale messaggio di rilevanza sociale e di trasmissione dei valori che allo sport si riconnettono, in coerenza con l'attività delle società del gruppo e le iniziative che dalle stesse discendono.



#### 4.4

Il Gruppo ritiene inoltre di attribuire importanza, nell'ambito della propria attività, non solo alle componenti tecniche sportive ma anche e soprattutto alla dimensione umana, sociale ed etico-morale dell'evento sportivo, nei riguardi dei soggetti calciatori professionisti e degli spettatori nonché di tutti i soggetti coinvolti.

### Sportività e Fair Play

#### 4.5

Il Gruppo nell'ambito della propria attività si ispira ai principi di sportività, correttezza e lealtà nelle competizioni, sia nei confronti degli avversari che dell'arbitro e dei suoi collaboratori, oltre che dei vari soggetti istituzionali, e ritiene primario il valore del fair play in tutte le manifestazioni e eventi cui partecipa o è coinvolta.

#### 4.6

I dipendenti, collaboratori e i tesserati della Società, perseguono i principi del fair play, così come indicati dalla FIFA e dalla UEFA.

### Comunicazione aziendale

#### 4.7

Il Gruppo ritiene un proprio dovere fondamentale garantire che la comunicazione, sia all'interno che all'esterno, sia precisa e veritiera, pur nell'ambito delle innegabili esigenze di riservatezza e di cautela, che caratterizzano la propria attività. Le notizie, quando sono rese, devono dunque essere tali da evitare situazioni ingannevoli che possano produrre responsabilità o danni di qualsiasi natura.

#### 4.8

I rapporti del Gruppo con i mass media e gli strumenti di comunicazione ed informazione dovranno essere tenuti dai soggetti a ciò delegati e dovranno consentire la permanenza del messaggio di etica e correttezza sportiva che la società intende trasmettere.

### Trasparenza, completezza e affidabilità

#### 4.9

Nello svolgimento delle attività lavorative o professionali, le azioni, operazioni, negoziazioni e, più in generale, i comportamenti dei destinatari si ispirano alla massima trasparenza e affidabilità.

#### 4.10

I destinatari sono tenuti a dare informazioni, trasparenti, veritiere, complete, comprensibili ed accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con l'azienda, gli stakeholders siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti.

#### 4.11

Il Gruppo promuove e diffonde, ad ogni livello aziendale, la cultura del controllo, sensibilizzando i propri dipendenti sulla rilevanza del sistema dei controlli interni e del rispetto, nello svolgimento delle attività lavorative, delle normative vigenti e delle procedure aziendali.

#### 4.12

Gli amministratori, il management, il personale dipendente e i collaboratori esterni sono tenuti a condurre eventuali operazioni di liquidazione delle Società del Gruppo avendo riguardo al preminente interesse dei creditori sociali; è pertanto vietato distrarre i beni sociali dalla loro destinazione ai creditori, ripartendoli fra i soci prima del pagamento dei creditori aventi diritto, ovvero dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli.



## Correttezza, onestà e buona fede

**4.13** Il Gruppo opera nel rispetto dell'etica e dei valori di correttezza nel comportamento aziendale e nei confronti di terzi. Tutti i comportamenti tenuti, le azioni e le operazioni compiute da ciascuno dei soggetti, dipendenti, collaboratori o consulenti del Gruppo, nello svolgimento della funzione o dell'incarico, sono ispirati al principio di onestà e buona fede nonché alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale, secondo le norme vigenti e le procedure interne.

**4.14** Il perseguimento dell'interesse del Gruppo ACF Fiorentina non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza, onestà e buona fede.

## Riservatezza e divieto di abuso di informazioni riservate

**4.15** Le società del gruppo garantiscono, in conformità alle disposizioni di legge, la riservatezza delle informazioni in proprio possesso. Ai dipendenti, tesserati, collaboratori e consulenti delle società è fatto divieto di utilizzare per scopi non connessi all'esercizio della propria attività e/o divulgare indebitamente informazioni riservate.

**4.16** È fatto espresso divieto di utilizzare o comunicare ad altri, senza giustificato motivo e/o indicazione da parte delle società del gruppo, informazioni riservate o interne alle società medesime.

**4.17** Gli amministratori, dipendenti, tesserati, collaboratori e consulenti delle società hanno l'obbligo di astenersi dal diffondere notizie false o dal porre in essere operazioni simulate o altri artifici volti ad alterare sensibilmente il prezzo degli strumenti finanziari non quotati quali sono le azioni della Società.

## Conflitti di interesse

**4.18** I dipendenti, collaboratori, tesserati o consulenti del Gruppo perseguono, nello svolgimento della propria attività e/o incarico, gli obiettivi e gli interessi generali delle società del Gruppo.

**4.19** Nello svolgimento di ogni attività, il Gruppo opera per evitare di incorrere in situazioni di conflitto di interesse, reale o anche soltanto potenziale. Fra le ipotesi di "conflitto di interesse", oltre a quelle definite dalla legge, si intende anche il caso in cui un dipendente, collaboratore, tesserato o consulente operi nell'ambito della propria attività e/o incarico per il soddisfacimento di un interesse diverso da quello del Gruppo, dei suoi azionisti per trarne un vantaggio di natura personale.

## Mercato e libera concorrenza

**4.20** Il Gruppo nell'ambito della propria attività si ispira ai principi di legalità, lealtà e correttezza e riconosce la libera e corretta concorrenza in un'economia di mercato quale fattore decisivo di crescita, sviluppo e costante miglioramento aziendale.

## Tutela dell'ambiente

**4.21** Il Gruppo rispetta il principio di tutela dell'ambiente e persegue l'obiettivo di salvaguardarlo, compatibilmente ed in coerenza con l'attività di ogni società del Gruppo e le iniziative che dalle stesse discendono.



# 05 Rapporti interni

## Professionalità, responsabilità, valorizzazione e tutela delle risorse umane

**5.1** Il Gruppo garantisce un adeguato grado di professionalità, nell'esecuzione dei compiti assegnati ai propri dipendenti, consulenti e collaboratori. La gestione e valorizzazione delle risorse umane è fondata sul rispetto della personalità, competenza e professionalità di ciascuna di esse nel contesto generale in cui operano le società del gruppo.

**5.2** Ciascun soggetto deve svolgere la propria attività lavorativa e eseguire le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo messo a sua disposizione, nei termini delle deleghe e/o istruzioni impartite e/o funzioni svolte, al contempo assumendo le responsabilità connesse agli adempimenti richiesti e rispettando le posizioni gerarchiche all'interno della propria società.

**5.3** Ciascun dirigente e/o responsabile di struttura deve esercitare i propri poteri con obiettività ed equilibrio, in un'ottica di valorizzazione e responsabilizzazione dei propri dipendenti e collaboratori. Ciascun dipendente deve manifestarsi collaborativo ed assolvere ai propri compiti con responsabilità, efficienza e diligenza.

**5.4** Il Gruppo considera il principio di tutela del lavoratore quale valore primario. Ciascun dipendente, tesserato o collaboratore, nell'ambito del proprio ruolo, si impegna a favorire un ambiente di lavoro privo di pregiudizi e nel rispetto dei criteri di merito.

**5.5** I rapporti tra i dipendenti, inclusi i tesserati, a prescindere dai livelli di responsabilità, devono essere improntati ai valori della lealtà, della correttezza e del reciproco rispetto nonché a valori di civile convivenza e della tolleranza delle prerogative e mansioni altrui e nel rispetto dei diritti e della libertà delle persone.

## Discriminazioni e molestie

**5.6** Il Gruppo non tollera alcuna condotta discriminatoria, né alcuna forma di molestia e/o di offesa personale. Il Gruppo si impegna, dunque, a fornire un ambiente di lavoro che escluda qualsiasi forma di discriminazione e di molestia relativa alla razza, al sesso, alla religione, alla nazionalità, all'età, alle tendenze sessuali, all'invalidità, alle idee politiche, o ad altre caratteristiche personali non attinenti al lavoro.

## Comportamenti vietati sul lavoro

**5.7** Sul luogo di lavoro è tassativamente vietata qualsiasi condotta illegale o qualsivoglia forma di abuso, minaccia o aggressione a persone o beni aziendali.

**5.8** Il personale è tenuto a riferire in merito a comportamenti di tale natura e, comunque, ad ogni presunta violazione di norme, direttive o procedure, al proprio responsabile il quale riferirà, con le opportune garanzie di riservatezza, all'Ufficio Risorse Umane, che, effettuate le necessarie verifiche e valutazioni, svolgerà una funzione consultiva nei confronti dell'Alta Direzione, fornendo un parere sui provvedimenti da adottare.



## Sicurezza e Salute sul luogo di lavoro

- 5.9** Il Gruppo considera il principio di tutela e protezione della salute e sicurezza sul lavoro quale obiettivo primario, in coerenza con l'attività delle società del gruppo e le iniziative che dalle stesse discendono.
- 5.10** Il gruppo ritiene di fondamentale valore il pieno ed integrale rispetto della normativa in tema di sicurezza e salute sul lavoro, ed opera fattivamente per la prevenzione degli infortuni, per la sicurezza e l'igiene dei lavoratori.
- 5.11** Ai dipendenti, tesserati, collaboratori o consulenti delle società del gruppo, la cui integrità fisica e morale è considerata valore primario, vengono garantite condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, in ambienti di lavoro sicuri e salubri.
- 5.12** I dipendenti, tesserati, collaboratori o consulenti delle società del gruppo che a qualunque titolo e per qualsivoglia ragione operano nell'ambito delle stesse devono adoperarsi per assicurare la prevenzione degli infortuni sul lavoro, garantire la sicurezza e l'igiene dei lavoratori e concorrere personalmente al mantenimento della sicurezza e della qualità dell'ambiente di lavoro in cui opera, attenendosi scrupolosamente al sistema di sicurezza predisposto e a tutte le procedure aziendali che ne formano parte.
- 5.13** Nello svolgimento di ogni attività lavorativa, il Gruppo garantisce la formazione e l'informazione a tutti coloro che prestano la propria attività lavorativa sui rischi connessi alla sicurezza cui gli stessi si trovano di volta in volta esposti e assicura loro i mezzi e i Dispositivi di Protezione Individuale richiesti dalla normativa vigente in relazione alla tipologia di attività svolta. Inoltre riesamina periodicamente e monitora continuamente le prestazioni e l'efficienza del proprio sistema posto a presidio dei rischi connessi alla sicurezza, per mantenere luoghi di lavoro sicuri a tutela dell'integrità del proprio personale, e per raggiungere gli obiettivi di continuo miglioramento prefissati dal Gruppo in materia di sicurezza, salute e ambiente.

## Principi specifici applicabili al settore giovanile

- 5.14** Valore primario per il Gruppo è la promozione dei valori positivi nello sport giovanile, nella consapevolezza che il buon esempio ai giovani è la più immediata forma di educazione e di rispetto reciproco. A tal fine, il Gruppo, richiede l'osservanza, da parte di tutti i dipendenti, collaboratori, giocatori e di tutte le persone che lavorano nell'ambito del settore giovanile, dei principi, degli obblighi e dei divieti generali sopra riportati e di quelli specifici di seguito enunciati.
- 5.15** Il Gruppo fa obbligo di vigilare costantemente sui minorenni affidati alla Società e a Promesse Viola srl, evitando che gli stessi restino senza sorveglianza, nei limiti della propria responsabilità.
- 5.16** Le relazioni con i ragazzi devono svolgersi in modo ineccepibile sotto il profilo della correttezza morale; il Gruppo non tollera nessuna forma di abuso sui ragazzi, sia esso psicologico o fisico.
- 5.17** Il Gruppo accompagna il giovane nel percorso scolastico assicurando almeno l'educazione scolastica di base.
- 5.18** La guida e l'educazione dei giovani devono essere condotte in accordo con modelli che valorizzino i principi etici e umani in generale, il "fair play" nello sport in particolare, diffondendo al contempo i principi deontologici del calciatore professionista.
- 5.19** Il Gruppo richiede il massimo impegno per preservare la salute psicologica e fisica dei giovani: a tale fine ribadisce il proprio sforzo al fine di scongiurare la pratica del doping e dei comportamenti che possono implicare, anche indirettamente, l'abuso e lo sfruttamento commerciale dei ragazzi.



- 5.20** Il gruppo condanna l'utilizzo, anche spontaneo, di sostanze stupefacenti.
- 5.21** Il Gruppo si adopera a che nell'allenamento e nelle competizioni siano sviluppate le competenze tecniche di tipo motorio, uno stile competitivo sicuro e sano, il positivo concetto di se stessi e buoni rapporti sociali.

## 06 Rapporti con i terzi

- 6.1** Il Gruppo è particolarmente attento a sviluppare un rapporto di fiducia con tutti i suoi possibili interlocutori, ovvero sia individui, gruppi o istituzioni il cui apporto è necessario per perseguire la propria missione aziendale, nonché con i collaboratori, i clienti, i fornitori, i partners in affari, le Istituzioni e Autorità Pubbliche, il mercato, le organizzazioni politiche, sindacali e sociali, i cui interessi possono essere, direttamente o indirettamente, influenzati dalle attività della Società.
- 6.2** Nello svolgimento delle proprie attività, il Gruppo si uniforma ai principi di lealtà e correttezza, richiedendo, a tutti coloro che operano per suo conto, comportamenti onesti, trasparenti e conformi alle leggi in ogni rapporto che essi intrattengano, non tollerando condotte corruttive e/o collusive, né favoritismi non dovuti.
- 6.3** E' fatto divieto ai dipendenti, tesserati e collaboratori di dare/offrire e/o accettare/ricevere omaggi, benefici e/o qualsiasi altra utilità, personale e non, nell'ambito delle attività svolte per le società del gruppo, tali da ingenerare anche solo il sospetto di aver agito nell'interesse e per conto delle Società, fatta eccezione per gli omaggi di modico valore riconducibili alle normali relazioni di cortesia o pratiche commerciali.

### Rapporti con i clienti, fornitori e collaboratori (consulenti, agenti, procuratori, partners commerciali etc)

- 6.4** Il Gruppo imposta i rapporti con i clienti, i fornitori e i collaboratori esclusivamente sulla base di criteri di fiducia, qualità, competitività, professionalità, e rispetto delle regole di una leale concorrenza di mercato.
- 6.5** In particolare, il Gruppo si aspetta che la selezione dei fornitori e dei collaboratori e gli acquisti di beni e servizi avvengano esclusivamente sulla base di parametri obiettivi di etica, qualità, convenienza, prezzo, capacità efficienza tali da permettere di impostare un rapporto fiduciario, con detti soggetti, evitando accordi con fornitori di dubbia reputazione, nel campo, ad esempio, del rispetto dell'ambiente, delle normative europee, delle condizioni di lavoro e/o dei diritti umani.
- 6.6** Il Gruppo si aspetta da clienti, fornitori e collaboratori, debitamente informati dalle società, comportamenti conformi ai principi contenuti nel presente Codice Etico. Comportamenti diversi possono essere considerati gravi 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.



## Rapporti con le Istituzioni Pubbliche, con gli Organi della Giustizia Sportiva, con le Autorità Giudiziarie, e con le Autorità Amministrative Indipendenti

- 6.7** I rapporti con le istituzioni pubbliche, nazionali, comunitarie e/o internazionali, con gli Organi della Giustizia Sportiva, nonché con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, ovvero organi, rappresentanti, mandatarî, esponenti, membri, dipendenti, consulenti, incaricati di pubbliche funzioni, di Pubbliche Istituzioni, di Autorità Giudiziarie, di Autorità di Vigilanza e/o di altre Autorità Amministrative Indipendenti, devono improntarsi al più rigoroso rispetto delle disposizioni legislative vigenti; tali rapporti sono rimessi esclusivamente ai soggetti a ciò autorizzati in base alle correnti deleghe e procure conferite dalle società del gruppo.
- 6.8** Il gruppo si impegna a mantenere nei confronti dei soggetti sopra indicati, con cui si relaziona a qualsiasi titolo, un atteggiamento di massima collaborazione, improntato ai principi di trasparenza e correttezza.
- 6.9** Il gruppo si impegna ad osservare scrupolosamente le regole dettate dalle Autorità di Vigilanza (es.: Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni, Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, Garante per la Protezione dei Dati Personali, etc.) per il rispetto della normativa vigente nei settori connessi con la propria attività.
- 6.10** Gli amministratori, i dipendenti, i tesserati e i collaboratori si impegnano ad ottemperare alle richieste eventualmente provenienti dai soggetti, di cui al punto 6.7 ed a fornire piena collaborazione nel corso delle procedure istruttorie di controllo e verifica sull'operato delle società del gruppo.
- 6.11** In previsione di un procedimento giudiziario, di un'indagine o di una ispezione da parte di Autorità Giudiziaria, e/o degli Organi della Giustizia Sportiva e/o di Autorità Amministrative Indipendenti nessuno deve distruggere o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili o qualsiasi altro tipo di documento, mentire o fare dichiarazioni false o mendaci alle autorità competenti. Inoltre nessuno deve persuadere altri a fornire informazioni false o ingannevoli alle stesse autorità.
- 6.12** Per garantire la massima trasparenza, le società del gruppo si impegnano a non trovarsi con funzionari/dipendenti dei soggetti di cui al punto 6.7 o loro familiari in situazioni di conflitto di interessi.
- 6.13** Nei rapporti con dette autorità, non è ammessa alcuna forma di regalia che sia, comunque, rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di ciascuna delle attività in qualsiasi modo collegabili al Gruppo. Tale norma concerne sia i regali promessi o offerti sia quelli ricevuti, intendendosi per regalo qualsiasi tipo di omaggio, beneficio e/o qualsiasi altra utilità.

## Rapporti con la Pubblica Amministrazione e Autorità Sportive

- 6.14** Le relazioni con pubblici ufficiali incaricati di pubblico servizio e con soggetti pubblici e/o privati che erogano servizi pubblici, operatori sanitari, Aziende Ospedaliere, ASL (di seguito genericamente la "Pubblica Amministrazione"), con Autorità sportiva ed arbitrale nonché giurisdizionale, nazionale ed internazionale, od organo deputato ai controlli federali (di seguito genericamente l'"Autorità Sportiva") e, in ogni caso qualsiasi rapporto di carattere pubblicistico, devono sempre ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge applicabili, ai principi di trasparenza, onestà e correttezza, e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione del Gruppo.



- 6.15** La gestione di rapporti con la Pubblica Amministrazione, con l'Autorità Sportiva o di rapporti aventi comunque carattere pubblicistico, sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte e autorizzate.
- 6.16** Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con l'Autorità Sportiva, il Gruppo non deve influenzare impropriamente le decisioni delle Amministrazioni e Autorità interessate, in particolare dei funzionari che trattano o decidono per conto delle stesse.
- 6.17** Nel corso di una trattativa/convenzione o di un rapporto d'affari, anche commerciale, con la Pubblica Amministrazione, in Italia o in altri Paesi, il Gruppo si astiene dai comportamenti contrari ai principi sopra enunciati, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo:  
- offrire o concedere opportunità di lavoro e/o vantaggi commerciali al personale della Pubblica Amministrazione, coinvolto nella trattativa o nel rapporto, o ai relativi familiari;  
- offrire o ricevere omaggi o altre utilità, salvo non si tratti di atti di cortesia commerciale di modico valore;  
- fornire informazioni non veritiere od omettere di comunicare fatti rilevanti, laddove richiesti dalla Pubblica Amministrazione.
- 6.18** Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con l'Autorità Sportiva, in Italia e all'estero, non è consentito ai rappresentanti e/o dipendenti delle società del gruppo corrispondere, né offrire, direttamente o tramite terzi, somme di denaro o altre utilità e vantaggi di qualsiasi genere ed entità, siano essi pubblici ufficiali, rappresentanti di governo, pubblici dipendenti o privati, per compensarli o ripagarli di un atto del loro ufficio, né per conseguire o ritardare l'esecuzione di un atto contrario ai doveri del loro ufficio.
- 6.19** In ogni caso il vantaggio concesso, ancorché cortese e di modico valore, deve essere tale da non rappresentare motivo di violazione dell'integrità e della buona reputazione delle parti ed, altresì, da non poter essere interpretato come volto a conseguire alcuno scopo in favore dell'azienda o in danno di altri soggetti.

## Rapporti con le organizzazioni politiche, sindacali e sociali

- 6.20** Il Gruppo contribuisce al benessere economico e alla crescita della comunità in cui opera. A tal fine, le società del gruppo si uniformano, nello svolgimento delle proprie attività, al rispetto delle comunità locali e nazionali, favorendo il dialogo con le associazioni sociali.
- 6.21** Il gruppo impronta i propri rapporti con partiti politici o loro rappresentanti o candidati al più rigoroso rispetto della normativa vigente e delle direttive aziendali.
- 6.22** Il gruppo favorisce e sostiene iniziative sociali, umanitarie e culturali, eventualmente anche per il tramite di erogazione di contributi a favore di fondazioni, istituzioni, organizzazioni, onlus o altri enti no profit, enti dediti allo svolgimento di attività sociali, culturali e, più in generale, orientate al miglioramento delle condizioni di vita e alla diffusione di una cultura di pace e di solidarietà.
- 6.23** L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti, di qualsiasi genere, sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte ed al personale a ciò autorizzato secondo il sistema di deleghe, procedure aziendali ed istruzioni operative. Il processo di erogazione di tali contributi deve avvenire nel rispetto delle disposizioni normative vigenti ed essere correttamente e adeguatamente documentato.
- 6.24** La Società non promuove né intrattiene alcun genere di rapporto con organizzazioni, associazioni o movimenti che perseguano, direttamente o indirettamente, finalità penalmente illecite o, comunque, vietate dalla legge.



## **07** Correttezza e trasparenza delle informazioni societarie e dei controlli interni

### **Comunicazioni sociali e registrazioni contabili**

- 7.1** Ogni azione, operazione o transazione deve essere correttamente registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge, dai principi contabili applicabili e dalle raccomandazioni e regole indicate dalla Federazione Italiana Giuoco Calcio e dalla Co.Vi.So.C., e dovrà essere inoltre debitamente autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.
- 7.2** Affinché la contabilità risponda ai requisiti di verità, completezza e trasparenza del dato registrato, per ogni operazione, deve essere conservata agli atti delle società del Gruppo ACF Fiorentina un'adeguata e completa documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:
- l'accurata registrazione contabile;
  - l'immediata individuazione delle caratteristiche e delle motivazioni sottostanti all'operazione medesima;
  - l'agevole ricostruzione formale e cronologica dell'operazione;
  - la verifica del processo di decisione, di autorizzazione e di realizzazione, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità.
- 7.3** Ciascun dipendente e collaboratore opera, per quanto di sua competenza, affinché qualsiasi fatto relativo alla gestione sia correttamente e tempestivamente registrato nella contabilità delle Società del Gruppo. Gli stessi soggetti tenuti all'acquisizione, elaborazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni relative alla situazione economica e patrimoniale della società sono tenuti ad assicurare il regolare funzionamento dell'azienda agevolando ogni forma di controllo sulla gestione societaria previsto dalla legge.
- 7.4** Ciascuna registrazione contabile deve riflettere esattamente le risultanze della documentazione di supporto. Pertanto, sarà compito di ciascun dipendente e collaboratore a ciò deputato fare in modo che la documentazione di supporto sia facilmente reperibile e ordinata secondo criteri logici.
- 7.5** E' fatto espresso divieto a tutti i soggetti che a qualunque titolo prestano la propria attività nella gestione economica, patrimoniale e finanziaria della società di tenere comportamenti che, in qualsiasi modo, possono impedire l'attività di controllo e di revisione di competenza degli organi preposti; a tal fine, in particolare, è tassativamente vietato occultare materiali e/o documenti in modo da sviare, impedire od ostacolare le medesime attività di controllo.

### **Cultura del controllo**

- 7.6** Il Gruppo ACF Fiorentina promuove e diffonde, ad ogni livello aziendale, la cultura del controllo, sensibilizzando i propri dipendenti sulla rilevanza del sistema dei controlli interni e del rispetto, nello svolgimento delle attività lavorative, delle normative vigenti e delle procedure aziendali, al fine di:
- accertare l'adeguatezza dei diversi processi aziendali in termini di efficienza, efficacia ed economicità;
  - garantire l'affidabilità e la correttezza delle scritture contabili e la salvaguardia del patrimonio aziendale;
  - assicurare la conformità degli adempimenti contabili e fiscali alla legislazione vigente ed alle direttive interne.
- 7.7** I sistemi di controllo interno comprendono l'insieme delle attività di controllo che le singole funzioni aziendali svolgono sui propri processi, al fine di proteggere i beni aziendali, gestire efficacemente le attività sociali e fornire con chiarezza informazioni sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria, nonché tutte quelle attività finalizzate all'identificazione ed al contenimento dei rischi aziendali.



### **7.8**

I dipendenti ed i collaboratori sono tenuti, per quanto di loro competenza a collaborare attivamente al corretto ed efficace funzionamento del sistema dei controlli interni e a custodire responsabilmente i beni aziendali, siano essi materiali o immateriali, strumentali all'attività svolta e a non farne un uso improprio.

### **7.9**

E' garantito libero accesso ai dati, alla documentazione ed a qualsiasi informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo agli enti aziendali preposti e all'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs 231/2001.

## **08** Normativa antiriciclaggio, incassi e pagamenti

### **8.1**

Il Gruppo si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di antiriciclaggio e di contrasto finanziario del terrorismo internazionale.

### **8.2**

Gli amministratori, i dipendenti, i tesserati e i collaboratori, nell'ambito dei diversi rapporti instaurati con la Società, non dovranno, in alcun modo e in alcuna circostanza, essere implicati in vicende connesse al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali.

### **8.3**

Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con fornitori non occasionali ed altri partners e/o Clienti in relazioni d'affari, le società del gruppo ed i propri dipendenti e/o collaboratori devono operare nel rispetto dei protocolli aziendali e delle procedure, ed evitare di porre in essere operazioni sospette sotto il profilo della correttezza e della trasparenza. In particolare i dipendenti ed i collaboratori dovranno assicurarsi, in via preventiva, circa l'integrità morale, la reputazione ed il buon nome della controparte. Gli stessi si impegnano altresì ad operare in maniera tale da evitare implicazioni in operazioni anche potenzialmente idonee a favorire il riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali, agendo nel pieno rispetto della normativa antiriciclaggio.

### **8.3**

Con particolare riguardo alla tracciabilità ed alla conservazione delle registrazioni, i destinatari devono osservare le seguenti prescrizioni:

- tutte le transazioni finanziarie fatte da o a favore delle società del gruppo non possono essere effettuati in contanti né possono essere utilizzati libretti al portatore ed altri mezzi assimilabili al contante; fatta eccezione per l'attività di vendita di biglietti per eventi di intrattenimento sportivo e per eventi extra calcistici gestiti direttamente dalla Società e di incasso dei prodotti venduti presso i propri punti vendita;
- tutti le transazioni finanziarie fatte da o a favore delle società del gruppo devono essere accuratamente ed integralmente registrate nei libri contabili e nelle scritture obbligatorie;
- tutti i pagamenti devono essere effettuati solo ai destinatari nei confronti dei quali sorge un obbligo a parte delle società del gruppo per attività contrattualizzate, e/o deliberate dai soggetti delegati.
- non devono essere eseguiti pagamenti nei confronti dei soggetti (persona fisica o giuridica) facenti parte delle liste collegate al contrasto finanziario del terrorismo internazionale (liste ONU, liste comunitarie e liste OFAC presenti nel sito della Banca di Italia, sezione Unità di Informazione Finanziaria).
- non devono essere create registrazioni false, incomplete o ingannevoli e non devono essere istituiti fondi occulti e non registrati e, neppure, possono essere depositati fondi in conti personali o non appartenenti alle società né fatto alcun uso non autorizzato dei fondi e delle risorse delle Società del gruppo.





## **09** Regole di condotta nello svolgimento dell'attività sportiva

- 9.1** Fermi restando i principi di comportamento sopra indicati, le società del gruppo, i dipendenti, i collaboratori, i calciatori e gli altri tesserati e i suoi amministratori si attengono, nello svolgimento della specifica attività sportiva alle seguenti ulteriori regole di condotta.
- 9.2** Ciascuno dei soggetti di cui al punto precedente deve comportarsi secondo i principi di lealtà, correttezza e rispetto delle leggi vigenti in ogni rapporto comunque riferibile all'attività sportiva. In particolare:
- quanto ai rapporti con gli Organi della Giustizia Sportiva e le Autorità Sportive: intrattiene nell'ambito delle proprie mansioni rapporti di leale collaborazione con le Autorità, coopera con esse salvaguardando la loro e la propria autonomia. In particolare produce e fornisce tutti i documenti richiesti dalle Autorità e dalla CO.VI.SO.C. e fornisce risposte complete, attinenti e esaustive ai quesiti posti dalle medesime Autorità. È comunque vietato dare e/o richiedere a terzi notizie o informazioni che riguardano fatti oggetto di procedimenti disciplinari in corso;
  - quanto ai rapporti con calciatori, tesserati e intermediari di calciatori: si astiene dallo svolgere ogni attività comunque inerente al tesseramento, al trasferimento o alla cessione delle prestazioni sportive di calciatori e tecnici se non nell'esclusivo interesse della Società e nel pieno rispetto delle norme sportive applicabili. In ogni caso non si avvale di mediatori o comunque di tesserati per stipulare contratti non consentiti dalle norme sportive vigenti, che siano inibiti o squalificati. È fatto divieto di pattuire o comunque corrispondere a mediatori compensi, premi o indennità non giustificati e/o in violazione delle disposizioni sportive vigenti;
  - quanto ai rapporti con la tifoseria: promuove un tifo leale e responsabile. Si astiene in ogni caso da contribuire con interventi finanziari alla costituzione o al mantenimento di gruppi, organizzati e non, di propri tifosi.
- 9.3** Ciascuno dei soggetti di cui al punto 9.1 si deve astenere dal compiere, con qualsiasi mezzo, atti diretti ad alterare lo svolgimento o il risultato delle competizioni sportive.
- 9.4** Ciascuno dei soggetti di cui al punto 9.1 si astiene dall'esprimere pubblicamente giudizi o rilievi lesivi della reputazione di altre persone, tesserati e non, di enti e delle Società.
- 9.5** Ciascuno dei soggetti di cui al punto 9.1 si deve astenere dall'effettuare o accettare o dall'agevolare scommesse, direttamente o per interposta persona, sia presso soggetti autorizzati a riceverle, sia non, che abbiano ad oggetto i risultati relativi ad incontri e/o competizioni ufficiali cui la Società partecipa e comunque organizzati nell'ambito della F.I.F.A., della U.E.F.A e della F.I.G.C..
- 9.6** Ciascuno dei soggetti di cui al punto 9.1 si deve attenere scrupolosamente alle norme dettate in materia di lotta al doping e in materia di somministrazione dei farmaci per la salvaguardia della salute fisica e mentale dei calciatori nonché della correttezza delle competizioni sportive. Nessuna tolleranza potrà essere consentita in materia di lotta antidoping.
- 9.7** Annualmente la Società predisponde e distribuisce agli interessati la documentazione necessaria o utile al rispetto delle prescrizioni di cui ai precedenti punti (es regolamento interno).



## **10** Prevenzione dei reati presupposto modello di organizzazione gestione e controllo EX D:LGS 231/2001

- 10.1** La Società si attende che i propri collaboratori, nello svolgimento delle proprie mansioni, non pongano in essere comportamenti illeciti costituenti i reati di cui al D. Lgs 231/2001.
- 10.2** La Società si è dotata di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo interno ai sensi del D.Lgs 231/2001 e delle relative procedure interne al fine di limitare in maniera significativa il rischio di commissione dei reati previsti dal decreto stesso e allo stesso tempo al fine di consentire alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dalle disposizioni della citata normativa.

## **11** Attuazione, garanzie e segnalazioni in caso di violazione delle disposizioni del codice etico

- 11.1** I compiti di vigilare sull'osservanza e aggiornamento del Codice Etico, di diffondere i principi etici e valori del Gruppo, di proporre eventuali interventi migliorativi e chiarire eventuali dubbi interpretativi, sono affidati al "Datore di Lavoro Delegato" di ACF Fiorentina S.p.A, che nella veste di Garante del Codice Etico (di seguito il "Garante") viene totalmente supportato dall'Ufficio Risorse Umane il quale collabora a stretto contatto con l'Organismo di Vigilanza relativamente agli impatti aziendali connessi ai reati presupposto del D. Lgs 231/2001
- 11.2** Oltre ai soggetti citati al punto 11.1, sono tenuti a garantire il rispetto del Codice Etico, i soggetti posti al vertice di ogni Area / Dipartimento aziendale i quali, nei casi vi siano dubbi sui comportamenti da adottare, forniscono chiarimenti e spiegazioni ai collaboratori che operano all'interno delle proprie Aree / Dipartimenti.



- 11.3** Tutti i dipendenti, tesserati e collaboratori, nel caso in cui vengano a conoscenza di presunte violazioni del presente Codice Etico o di comportamenti non conformi alle regole di condotta adottate dal gruppo, devono informarne senza indugio il referente aziendale o superiore gerarchico, il quale assieme al Garante procederanno, alla verifica della fondatezza delle presunte violazioni, sentendo, se del caso, la persona che ha effettuato la segnalazione e/o il presunto autore.
- 11.4** Le presunte violazioni o comportamenti non conformi ai principi del Codice Etico che possono avere impatto sul Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001 devono essere portate a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza.
- 11.5** L'osservanza delle disposizioni del presente Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 cod. civ.
- 11.6** Eventuali provvedimenti sanzionatori per violazioni del Codice Etico saranno adottati in coerenza con le leggi vigenti ed i relativi contratti di lavoro nazionali, e saranno commisurati alla particolare violazione del Codice Etico.
- 11.7** I provvedimenti potranno comprendere anche la cessazione del rapporto fiduciario tra il Gruppo ACF Fiorentina ed il collaboratore, con le conseguenze contrattuali e di legge rispetto al rapporto di lavoro previste dalle norme vigenti.

## **12** **Approvazione, modifiche e diffusione del codice etico**

- 12.1** Il presente Codice Etico è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di ACF Fiorentina S.p.A: ed è valido per tutte le società del Gruppo. Eventuali modifiche e/o aggiornamenti dello stesso saranno approvati dal medesimo organo e prontamente comunicati ai destinatari.
- 12.2** Ogni società del gruppo, per quanto di sua competenza, si impegna a garantire la massima diffusione del Codice Etico, assicurando un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione in ordine ai suoi contenuti. Pertanto il Codice Etico sarà consegnato a tutti i soggetti a cura dell'Ufficio Risorse Umane e sarà disponibile sulla rete intranet aziendale. Sarà inoltre consultabile sul sito del Gruppo: <http://www.violachannel.tv>
- 12.3** Infine, il Gruppo opera fattivamente per trasmettere e diffondere le regole del presente Codice Etico nell'ambito della tifoseria organizzata e per promuovere anche nei confronti dei tifosi i criteri di correttezza, fair play e mantenimento della sicurezza, rispetto altrui e tolleranza nell'ambito dell'evento o competizione sportiva.

