

CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

<i>data</i>	<i>preparato</i>	<i>Approvato</i>	<i>Rev.</i>
<i>01-01-2026</i>	<i>L. Filippini</i>	<i>M.Pellizzari</i>	<i>2</i>
<i>01-01-2024</i>	<i>L. Filippini</i>	<i>M.Pellizzari</i>	<i>1</i>

Sommario

Sezione 1: Introduzione	3
Sezione 2: Carta dei Valori	4
Sezione 3: Norme di comportamento	4
Sezione 4: Principi trasversali	5
➤ Gestione trasparente delle attività amministrative e gestionali	5
➤ Attività fraudolente o illecite	6
➤ Lotta alla corruzione attiva e passiva	6
➤ Conflitto di interessi	6
➤ Omaggi e Regalie	6
➤ Pagamenti, Rimborsi o Anticipi costi di viaggio	7
➤ Donazioni e Sponsorizzazioni	7
➤ Riservatezza e Gestione della sicurezza di informazioni	7
- Sicurezza delle informazioni aziendali	7
- Tutela della Privacy	7
➤ Diversità, Equità ed inclusione	7
➤ Integrità e dignità della persona, rispetto dei diritti umani	8
➤ Tutela della Salute e sicurezza	8
➤ Tutela dell'ambiente e del clima	8
➤ Tutela della concorrenza	8
Sezione 5: Applicazione dei principi nei rapporti con gli stakeholders	8
➤ Rapporti tra Consiglio di Amministrazione e Soci	8
➤ Rapporti con il personale	8
➤ Rapporti con i clienti	10
➤ Rapporti con i fornitori	11
➤ Rapporti con collaboratori esterni	11
➤ Rapporti con il territorio e le comunità locali	11
Sezione 6: Parte conclusiva	12
➤ Reperibilità e comunicazione del Codice	12
➤ Validità e revisione	12
➤ Sistema di controllo interno e gestione delle Segnalazioni	12
➤ Sistema sanzionatorio	12

<i>data</i>	<i>preparato</i>	<i>Approvato</i>	<i>Rev.</i>
01-01-2026	L. Filippini	M.Pellizzari	2
01-01-2024	L. Filippini	M.Pellizzari	1

Sezione 1: Introduzione

Questo documento rappresenta il Codice Etico (o *Codice*) di VERTOURS SRL, documento di natura volontaria che definisce quali sono i valori etici fondamentali dell'azienda, i principi con cui sono applicati nonché i diritti e i doveri di tutti coloro che interagiscono con l'azienda, quindi le regole e i comportamenti corretti da adottare.

Il presente Codice Etico è presupposto fondamentale per stabilire i principi attraverso cui implementare una Responsabilità Sociale di Impresa corretta.

Il Codice Etico costituisce per Vertours la guida per perseguire la **mission** aziendale, ossia la creazione di valore attraverso la costituzione di un solido e duraturo rapporto con il cliente, basato sulla qualità dei servizi offerti, sulla competenza dei suoi collaboratori e sull'attenzione alle esigenze dell'intera collettività. Solo adottando valori etici si ritiene possibile concretizzare il fine ultimo dell'azienda, ossia la sua **vision**, che persegue l'obiettivo dell'eccellenza nel mercato in cui l'azienda opera, promuovendo, attraverso un comportamento rispettoso dell'Etica Sociale, il raggiungimento di uno Sviluppo Sostenibile, la salvaguardia dell'ambiente e la tutela dei diritti e della sicurezza di tutti.

➤ Destinatari del Codice Etico

Il Codice Etico illustra le linee di comportamento che Vertours adotta nella propria attività, sia nei rapporti tra colleghi e collaboratori, sia nei rapporti con il mercato e l'intera collettività. Si richiede la conoscenza e il rispetto del presente codice da parte di tutti gli stakeholders di Vertours, ossia:

- soci
- Consiglieri di Amministrazione
- dirigenti aziendali
- dipendenti
- fornitori
- clienti
- collaboratori (consulenti, agenti, partner commerciali, ecc.)
- qualsiasi altra entità con cui Vertours intrattiene una qualsiasi forma di relazione (istituzioni, enti pubblici, organi di informazione, ecc.)

Il Codice Etico si applica a tutte le sedi aziendali e in ogni processo relazionale che l'azienda intrattiene.

<i>data</i>	<i>preparato</i>	<i>Approvato</i>	<i>Rev.</i>
01-01-2026	L. Filippini	M.Pellizzari	2
01-01-2024	L. Filippini	M.Pellizzari	1

Sezione 2: Carta dei Valori

I valori etici fondamentali che ci ispirano e che vogliamo trasmettere a tutti i nostri colleghi, collaboratori, clienti e fornitori sono:

- **Passione**
Provare piacere e coinvolgimento nel lavoro quotidiano, sempre alla ricerca di idee e soluzioni nuove e creative.
- **Lungimiranza**
Dalla tradizione alla cultura dell'innovazione: uno sguardo ambizioso, senza alcun pregiudizio, per affrontare le sfide future e prevedere e anticipare le tendenze del mercato.
- **Rispetto**
Adottare comportamenti corretti, educati e collaborativi fra colleghi e nei confronti di clienti, fornitori, istituzioni e media.
- **Coerenza**
Agire in allineamento tra quanto si comunica in termini di visione, strategia, valori e i comportamenti responsabili di tutti i giorni
- **Trasparenza**
Comunicare le informazioni a collaboratori, clienti, fornitori e istituzioni in modo chiaro ed accessibile, rispettando le regole nell'assolvimento di tutti gli obblighi di legge e sociali.

Sezione 3: Norme di comportamento

I principi espressi nella Carta dei Valori si concretizzano nelle regole di condotta, di seguito descritte, che mirano a raccomandare e promuovere i comportamenti da tenere per assicurare il rispetto degli stessi.

- **Passione**
 - Trasmettere la nostra passione con un atteggiamento aperto e disponibile
 - Cercare la soddisfazione del cliente e provare gratificazione nel raggiungere l'obiettivo.
 - Rispondere a qualsiasi domanda dei clienti
 - Aggiungere sempre valore e creatività alle proposte e alle risposte date ai clienti
 - Continuare ad informarsi e formarsi per accrescere le proprie conoscenze, non solo tecniche, e vedere le situazioni a 360°.
 - Trovare soddisfazione nel riconoscersi eccellenza come esempio di professionalità. Essere orgogliosi di sé stessi.
- **Lungimiranza**
 - Andare oltre: lo sguardo verso il futuro
 - Anticipare le tendenze e cogliere i segnali del mercato, anche non evidenti, per essere sempre leader.
 - Proporre idee e soluzioni alternative senza la paura di osare, andando oltre lo schema abituale, cercando di dare risposte alle richieste espresse ed inesprese.
 - Cogliere e cercare le opportunità aprendosi all'esterno.
 - Essere curiosi e guardare al mondo come fonte di visione ed ispirazione per nuove idee.

<i>data</i>	<i>preparato</i>	<i>Approvato</i>	<i>Rev.</i>
01-01-2026	L. Filippini	M.Pellizzari	2
01-01-2024	L. Filippini	M.Pellizzari	1

- Concepire la tecnologia al servizio della competitività e avere una curiosità, anche per gli aspetti tecnologici, che permetta di efficientare l'organizzazione ed essere agile nell'individuare le risposte e le soluzioni.
- Credere in uno sviluppo "umano-centrico" dove ci sia equilibrio tra persone e intelligenza artificiale.
- **Rispetto**
 - Relazionarsi con educazione e apertura mentale, anche in situazioni di conflitto, accettando le idee e le opinioni degli altri.
 - Creare le condizioni affinché ognuno possa esprimersi al meglio, offrendo pari opportunità di sviluppo e crescita professionale
 - Rispettare il lavoro dei colleghi e fornitori facilitando la collaborazione all'interno dell'azienda e creando un clima sereno per benessere di tutti.
 - Essere attenti e sensibili alle situazioni di difficoltà ed emergenza per attivarsi in modo proattivo e contribuire alla risoluzione del problema.
 - Avere rispetto di tutti senza discriminazioni di qualsiasi natura e agire con inclusività e integrazione.
 - Avere fiducia del lavoro altrui senza agire con pregiudizio.
- **Coerenza**
 - Essere esempio di coerenza senza cadere in contraddizione tra quello che si dichiara e quello che si fa.
 - Essere sinceri
 - Evidenziare al collega, o al proprio responsabile o alla Direzione, comportamenti non allineati con i valori espressi e il codice etico che possono compromettere la reputazione dell'azienda.
- **Trasparenza**
 - Evitare e segnalare eventuali conflitti di interessi
 - Non avvantaggiarsi di relazioni personali sviluppate professionalmente nel tempo
 - Parlare con la Direzione per valutare le azioni da intraprendere qualora i collaboratori dovessero ricevere omaggi o inviti
 - Dichiarare al proprio responsabile eventuali situazioni di difficoltà operative e discuterne apertamente.
 - Attenersi e operare nel rispetto della legalità e di tutte le norme vigenti in materia di lavoro, sicurezza e fiscalità

Sezione 4: Principi trasversali

➤ **Gestione trasparente delle attività amministrative e gestionali**

Consideriamo la trasparenza dei bilanci e della corretta contabilità un principio fondamentale per l'esercizio della nostra attività e per la tutela della nostra reputazione.

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, coerente e congrua, conservata e verificabile con un'adeguata documentazione di supporto che permetta un facile accesso al registro contabile e l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità.

<i>data</i>	<i>preparato</i>	<i>Approvato</i>	<i>Rev.</i>
01-01-2026	L. Filippini	M.Pellizzari	2
01-01-2024	L. Filippini	M.Pellizzari	1

➤ Attività fraudolente o illecite

Condanniamo ogni tipo di attività fraudolenta, condotta attraverso registrazioni contabili falsificate o irregolari, e ogni attività illecita quale il riciclaggio di denaro e la corruzione.

Per evitare l'esposizione a tali rischi, e il coinvolgimento con soggetti che esercitano attività illecite o finanziate con capitali di fonte illecita, raccogliamo e verifichiamo le informazioni disponibili di natura commerciale o sociale ogni qualvolta viene instaurato un nuovo rapporto con un soggetto terzo, per garantire il rispetto della legge.

Segnalazione

Chiediamo che chiunque, interno o esterno all'organizzazione, venga a conoscenza di comportamenti fraudolenti da parte o contro l'azienda, si rivolga alla direzione che, in base alla tipologia di episodio e dopo opportuna verifica, deciderà come agire in conformità alla normativa vigente.

➤ Lotta alla corruzione attiva e passiva

Condanniamo ogni forma di corruzione, sia essa attiva o passiva, secondo i principi della norma ISO 37001, e richiediamo di segnalare comportamenti accertati o sospetti nel caso si presentino.

In particolare:

- per contrastare la corruzione attiva, intesa come pratica in cui un'azienda e/o i suoi dipendenti offrono, promettono, forniscono, accettano o richiedono un vantaggio indebito che viola la legge vigente, è vietato offrire, promettere, fornire, pagare, autorizzare qualcuno a dare o pagare benefici materiali, vantaggi economici o altre utilità sia esso un soggetto privato o pubblico;
- per contrastare la corruzione passiva è vietato accettare, direttamente o indirettamente, benefici materiali, vantaggi economici o altre utilità.

➤ Conflitto di interessi

Condanniamo ogni forma di conflitto di interesse, consapevoli che questo determina un degrado della qualità di servizi a danno dei clienti, oltre che ad essere in contrasto con la carta dei valori fondamentali dell'azienda.

Chiediamo a tutti coloro che hanno rapporti diretti o indiretti con Vertours di evitare azioni ed attività che possano condurre a conflitto d'interesse.

In particolare, per "conflitto di interessi" si intende la situazione in cui un componente dell'azienda, a qualsiasi livello gerarchico, venga condizionato nella propria capacità di operare nell'esclusivo interesse di Vertours e non agisca in conformità con le prescrizioni etiche.

Possono determinare conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- avere un tornaconto personale con fornitori, clienti o concorrenti;
- occuparsi di acquisti e svolgere attività lavorativa presso fornitori;
- accettare denaro o regalie da persone o aziende che sono, o intendono entrare, in rapporti di affari con Vertours.

In ogni caso è fatto obbligo a chiunque fosse al corrente di una qualsiasi forma di conflitto di interesse, reale o potenziale, di informare i vertici di Vertours.

➤ Omaggi e Regalie

Consentiamo l'offerta e l'accettazione di omaggi e regalie quando sono di modico valore e rappresentano una forma di cortesia, senza costituire danno reputazionale e/o legale a Vertours.

<i>data</i>	<i>preparato</i>	<i>Approvato</i>	<i>Rev.</i>
01-01-2026	L. Filippini	M.Pellizzari	2
01-01-2024	L. Filippini	M.Pellizzari	1

Nel caso dubbio in cui un collaboratore riceva un omaggio o regalia, si richiede di riferirne alla Direzione aziendale, con la quale verrà deciso come agire.

Facciamo divieto a tutti i nostri collaboratori di offrire o accettare qualsiasi forma di omaggio e regalie quando questi hanno l'intento di influenzare decisioni, ottenere un vantaggio o operare nella non legalità.

Chiediamo che qualsiasi offerta e/o regalia promossa come forma di cortesia da parte di Vertours a soggetti terzi sia autorizzata, contabilizzata e rendicontata.

➤ **Pagamenti, Rimborsi o Anticipi costi di viaggio**

Al fine di assicurare i livelli qualitativi del servizio, vengono definite procedure che stabiliscono le linee guida, le regole e i comportamenti che il personale di Vertours e i soggetti esterni incaricati devono rispettare nell'espletamento del ruolo affidato, per conto dell'azienda, nelle trasferte in Italia e all'Estero.

➤ **Donazioni e Sponsorizzazioni**

Ci impegniamo a sponsorizzare e compiere donazioni a enti, associazioni, progetti senza fini di lucro e con il mero interesse di creare valore, senza avere ritorni di qualsiasi natura. Le possibili donazioni o sponsorizzazioni vengono approvate dal Consiglio di amministrazione e debitamente rendicontate e tracciate nelle spese di budget di Vertours.

➤ **Riservatezza e Gestione della sicurezza di informazioni**

- Sicurezza delle informazioni aziendali

Tutte le informazioni di Vertours devono considerarsi riservate e non devono essere divulgate se non espressamente autorizzate. In particolare, per proteggere le informazioni dell'azienda e quelle di cui l'azienda è detentrica (informazioni dei propri dipendenti, clienti, fornitori) ci siamo dotati di servizi di controllo dei nostri sistemi informatici che comprendono analisi di cybersecurity scadenzate.

- Tutela della Privacy

Utilizziamo le informazioni in nostro possesso nel rispetto della normativa in materia di tutela dei dati personali (Regolamento UE n. 679/2016 – GDPR), e comunque mai per scopi diversi da quelli previsti.

Particolare attenzione va riservata ai dati ed alle informazioni personali di dipendenti, clienti, e collaboratori. L'utilizzo delle informazioni societarie aventi rilevanza esterna può essere effettuato solo dalle figure espressamente autorizzate.

Attiviamo politiche e procedure di sicurezza per salvaguardare le informazioni e i sistemi informatici, ai cui requisiti tutti i dipendenti devono attenersi.

➤ **Diversità, Equità ed inclusione**

Riteniamo che ogni forma di diversità sia da tutelare in quanto fonte di arricchimento per la collettività. Ripudiamo pertanto ogni forma di discriminazione mentre promuoviamo equità e inclusione.

Tutte le persone che lavorano o collaborano con Vertours sono tenute ad adottare comportamenti inclusivi verso qualsiasi soggetto.

<i>data</i>	<i>preparato</i>	<i>Approvato</i>	<i>Rev.</i>
01-01-2026	L. Filippini	M.Pellizzari	2
01-01-2024	L. Filippini	M.Pellizzari	1

➤ **Integrità e dignità della persona, rispetto dei diritti umani**

Riteniamo che un ambiente di lavoro ove vengano rispettati i diritti e il rispetto di tutte le persone sia fondamentale per poter operare in un clima sereno.

Condanniamo ogni azione fisica, psicologica o verbale che mina l'integrità e il rispetto delle persone e condanniamo qualsiasi forma di discriminazione, molestia o violenza fisica, verbale, psicologica o digitale e qualsiasi pratica che non rispetti i diritti umani fondamentali. Ogni azione contraria al rispetto di tali diritti da parte di soggetti che operano in azienda o con cui Vertours intrattiene una qualsiasi forma di relazione, verrà sanzionata prendendo i dovuti provvedimenti o sciogliendo il rapporto in essere con il soggetto che esercita tali azioni.

➤ **Tutela della Salute e sicurezza**

Riteniamo fondamentale il rispetto e la tutela della Salute e della Sicurezza di qualsiasi soggetto con cui Vertours intrattiene una relazione e analizziamo il livello di rischio adottando tutte le possibili soluzioni che prevengano o mitighino tale rischio.

➤ **Tutela dell'ambiente e del clima**

Pur essendo esiguo l'impatto ambientale di Vertours, in quanto operante nel settore dei servizi, riteniamo fondamentale il rispetto e la tutela dell'ambiente, disciplinato nella nostra [Politica Ambientale](#) (🔗) e nella [Politica degli Acquisti Sostenibili](#) (🔗) a cui si rimanda.

➤ **Tutela della concorrenza**

Crediamo nella concorrenza libera e leale, e rispettiamo la normativa Antitrust nazionale e comunitaria e ne richiediamo l'osservanza in materia.

Condanniamo ogni iniziativa di concorrenza sleale con o contro concorrenti, o pratiche antitrust quali fissazione dei prezzi, ripartizione dei mercati, della clientela o accordi di distribuzione.

Sezione 5: Applicazione dei principi nei rapporti con gli stakeholders

➤ **Rapporti tra Consiglio di Amministrazione e Soci**

Vertours è una Società a partecipazione familiare e le decisioni di vertice sono condivise così come sono garantiti flussi informativi completi, corretti e trasparenti tra Consiglio e Soci.

Il Consiglio di Amministrazione è formato dai Soci e/o dai familiari dei Soci che operativamente svolgono attività nella Società, che si impegnano, sempre e comunque, a non effettuare alcuna operazione che possa essere in contrasto con il rispetto della normativa in materia societaria.

➤ **Rapporti con il personale**

Verso i nostri collaboratori ci impegniamo a garantire, e chiediamo di rispettare, i seguenti comportamenti:

Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

Vogliamo creare un ambiente sicuro e sano per ogni dipendente, diffondendo la conoscenza della normativa e la cultura della sicurezza sul posto di lavoro.

Chiediamo di osservare le leggi e le regolamentazioni relative alla sicurezza e alla salute.

È fatto obbligo a ciascun dipendente o collaboratore di comunicare tempestivamente ai vertici di Vertours o al responsabile della sicurezza appositamente nominato, ogni situazione di pericolo che si venisse a generare e ogni difformità dalle procedure implementate.

<i>data</i>	<i>preparato</i>	<i>Approvato</i>	<i>Rev.</i>
01-01-2026	L. Filippini	M.Pellizzari	2
01-01-2024	L. Filippini	M.Pellizzari	1

Garantiamo, oltre a quanto previsto dalla Legge (assicurazione INAIL e medico competente), la salute e sicurezza del personale che opera in trasferta all'estero, stipulando polizza sanitaria ad hoc che prevede l'assistenza medica, l'eventuale ricovero e, se necessario, il rimpatrio sanitario del dipendente.

Condizioni di lavoro

Vogliamo che il luogo di lavoro sia motivo di soddisfazione e realizzazione professionale e personale dei dipendenti e mettiamo a disposizione gli strumenti che consentono di lavorare bene e in serenità.

Implementiamo un sistema di welfare aziendale per tutti i dipendenti, volto a incrementare la soddisfazione, il benessere e il potere di acquisto dei dipendenti, promuovere la salute dei dipendenti e loro familiari.

Adottiamo una gestione flessibile degli orari lavorativi, permettendo ai dipendenti di autogestirsi nelle turnazioni ed erogando, come da contratto nazionale, congedi di genitorialità o familiari a chiunque ne faccia richiesta.

Mettiamo inoltre a disposizione, laddove possibile, spazi di socializzazione e condivisione.

Nel caso di specifici bisogni (temporanea richiesta di cambio di orari, permessi specifici, necessità familiari, ecc.) i dipendenti possono fare riferimento direttamente alla dirigenza che, nei limiti delle possibilità amministrative e legali, cerca di soddisfare le singole esigenze.

Dialogo sociale e associazionismo

Riconosciamo ai dipendenti la possibilità di libera associazione e contrattazione collettiva, non definendo questa nessun motivo di discriminazione né durante la fase di selezione, né durante il rapporto lavorativo.

Remunerazione e gestione degli straordinari

Ci atteniamo, in tutti contratti di lavoro stipulati, ai Contratti Collettivi Nazionali dei Lavoratori (CCNL) del settore Turismo e remuneriamo i dipendenti secondo un principio di meritocrazia e di pari opportunità, vietando ogni forma di discriminazione.

Per eventuali chiarimenti o informazioni delle voci contenute all'interno delle buste paga i dipendenti possono rivolgersi alla società di consulenza del lavoro esterna di cui Vertours si avvale per tale attività.

Per il lavoro straordinario, nei limiti imposti dal CCNL, al dipendente viene richiesta disponibilità su cui il dipendente ha piena libertà di rifiuto.

Riconosciamo un bonus economico, stabilito in base all'impegno in cui il personale si rende disponibile, ai dipendenti che si rendono disponibili per attività di reperibilità extra orario o di presenza in loco per eventi gestiti da Vertours o per partecipazione a fiere o congressi, tutto questo volto ad assicurare i livelli qualitativi del servizio offerto.

Selezione del personale

Basiamo la fase di selezione del personale su meri criteri di obiettività, competenza o adeguatezza relativi alla posizione aperta. Nessuna scelta viene compiuta su discriminazioni, giudizi personali o favoritismi.

Gestiamo, anche tramite consulenze esterne, l'acquisizione dei profili, a cui seguono colloqui di approfondimento con quelli ritenuti più idonei.

<i>data</i>	<i>preparato</i>	<i>Approvato</i>	<i>Rev.</i>
01-01-2026	L. Filippini	M.Pellizzari	2
01-01-2024	L. Filippini	M.Pellizzari	1

Al potenziale candidato diamo tutte le informazioni necessarie affinché possa conoscere la realtà aziendale e la mansione prevista, le possibilità di sviluppo di carriera, nonché la retribuzione e i termini di contratto. Non possono essere poste domande o richieste che escono dalla sfera professionale e che riguardano quella privata del candidato.

Crescita del personale, formazione e gestione delle carriere

Crediamo nell'importanza dello sviluppo professionale e ci impegniamo nel supportare i talenti attraverso una formazione adeguata e il continuo aggiornamento del personale, considerandola attività strategica per l'azienda.

Proponiamo corsi e monitoriamo opportunità di formazione specifiche, dando ad ogni dipendente le stesse possibilità senza discriminazioni.

Gestiamo le carriere valutando le competenze dei dipendenti (professionali, relazionali e culturali) e garantiamo che solo su tali criteri meritocratici vengano riconosciute responsabilità e inquadramenti in livelli retributivi, senza discriminazioni, giudizi personali o favoritismi.

Diversità ed inclusione

L'azienda, nel rispetto degli obblighi di legge, inserisce persone diversamente abili, in conformità alla normativa vigente e si impegna a incentivare le diverse aree aziendali all'integrazione di tali risorse.

Vincoli di riservatezza

Ogni dipendente ha il dovere di non divulgare informazioni che riguardano dati privati relativi a Vertours o su cui Vertours ha accordi di riservatezza (informazioni relative a fornitori, clienti, ecc.).

➤ Rapporti con i clienti

Ci impegniamo a consolidare la fiducia e la stima dei clienti; a tal fine ogni rapporto è improntato su criteri di lealtà, disponibilità, trasparenza e professionalità, dando risposte chiare alle esigenze del cliente e fornendo assistenza utile a favorire scelte consapevoli e condivise.

Soddisfazione del cliente

Abbiamo come obiettivo primario la piena soddisfazione del Cliente a cui viene fornita la prestazione con un atteggiamento professionale, leale e collaborativo, e la creazione di un solido rapporto basato sulla correttezza e l'efficienza del servizio.

Salute e sicurezza dei clienti

Vogliamo garantire al cliente l'assoluta sicurezza del servizio offerto, affidandoci solo a fornitori qualificati, con comprovata esperienza e serietà e offrendo polizze assicurative aggiuntive per fronteggiare situazioni emergenziali. Garantiamo inoltre la possibilità di integrare servizi di *Duty of Care* in conformità alla norma ISO 31030:2001 per il personale in trasferta delle aziende clienti. Infine utilizziamo applicazioni tecnologiche di global monitoring per la sicurezza dei viaggi e per il tracciamento del viaggiatore, al fine di fornire informazioni di "rischio Paese" ed eventualmente provvedere all'invio di messaggi di allerta.

<i>data</i>	<i>preparato</i>	<i>Approvato</i>	<i>Rev.</i>
01-01-2026	L. Filippini	M.Pellizzari	2
01-01-2024	L. Filippini	M.Pellizzari	1

Trattamento equo verso tutti i clienti, non discriminazione

Ci comportiamo in modo equo verso i clienti e verso tutto il mercato senza favoritismi o discriminazioni, indipendentemente dalla tipologia e dalla remunerazione del servizio.

Gestione dei reclami

I reclami vengono visionati dalla direzione che, a seconda del caso, ed in seguito ad opportuna verifica, decide come disciplinare la segnalazione.

➤ Rapporti con i fornitori

Ci impegniamo a consolidare la fiducia e la stima dei fornitori, pertanto ogni rapporto è improntato su criteri di lealtà, disponibilità, trasparenza e professionalità.

Processo di selezione dei fornitori

La selezione dei fornitori e la formulazione delle condizioni di acquisto di beni e servizi è dettata da valori di concorrenza, obiettività, correttezza, imparzialità, equità, avendo riguardo al prezzo, alla qualità del bene e del servizio reso, all'attenzione verso la sostenibilità, alle garanzie di assistenza e, in generale, ad un'accurata e precisa valutazione dell'offerta.

Nessuna discriminazione relativa alla nazionalità o al genere del fornitore viene compiuta nel processo di selezione e nessun fornitore viene arbitrariamente scartato, laddove esso operi nella trasparenza e nella legalità. Il processo di selezione dei fornitori avviene anche in conformità ai principi di acquisto sostenibile elencanti nella [Politica degli Acquisti Sostenibili](#) (🔗)

Richiediamo che i fornitori riconoscano e rispettino i principi etici di Vertours e forniscano garanzie di rispetto dei diritti dei lavoratori e di tutela del diritto minorile, della normativa ambientale, della sicurezza sul lavoro e, nello specifico, si attengano al [Codice di Condotta dei Fornitori di Vertours](#) (🔗).

Nel caso in cui il fornitore disattenda in maniera grave il Codice di Condotta ci riserviamo la possibilità di sciogliere il contratto.

➤ Rapporti con collaboratori esterni

Richiediamo ai collaboratori esterni quali consulenti, provider finanziari o tecnologici, agenti o partners, di adeguare i propri comportamenti secondo i *valori fondamentali* e i *principi generali* presenti nel Codice Etico.

➤ Rapporti con il territorio e le comunità locali

Ci impegniamo a rispettare, anche in qualità di provider di servizi di viaggio, l'ambiente, il territorio, le culture e le comunità locali dei Paesi che proponiamo come destinazione e condanniamo ogni comportamento difforme dagli aspetti sopra elencati operato da parte di qualsiasi soggetto associato a Vertours.

Promuoviamo invece il rispetto della tutela del territorio, del tessuto socio-economico e delle usanze e tradizioni locali.

<i>data</i>	<i>preparato</i>	<i>Approvato</i>	<i>Rev.</i>
01-01-2026	L. Filippini	M.Pellizzari	2
01-01-2024	L. Filippini	M.Pellizzari	1

Sezione 6: Parte conclusiva**➤ Reperibilità e comunicazione del Codice**

Ci impegniamo a divulgare il presente Codice Etico presso tutti i destinatari, utilizzando canali di informazione diversificati ed efficaci. Internamente a Vertours, il Codice viene condiviso su piattaforma aziendale, esternamente viene comunicato attraverso il sito web aziendale.

In particolare, i dipendenti ricevono il Codice nella fase di stipula del contratto lavorativo, mentre a clienti, fornitori e collaboratori viene chiesto di prenderne visione attraverso apposito link collegato al sito web.

Per richiesta di informazioni riguardo al presente Codice scrivere a l.filippini@vertours.com

➤ Validità e revisione

Il presente Codice è stato approvato dall'Amministratore Delegato di Vertours ed è valido a decorrere dal 01/01/2026 fino alla prossima revisione che si attuerà in caso di necessità di aggiornamento o modifica.

➤ Sistema di controllo interno e gestione delle Segnalazioni

Il rispetto delle prescrizioni del presente Codice Etico è affidato alla sorveglianza di ciascuno dei stakeholders, nell'ambito dei rispettivi ruoli e funzioni all'interno dell'azienda.

Ogni soggetto interessato a perseguire gli scopi del presente Codice Etico ha l'obbligo di segnalare tempestivamente ogni sua violazione o anomalia nello svolgimento nelle normali attività ed ogni condotta che possa essere in contrasto con i principi e le prescrizioni del presente Codice.

La segnalazione va fatta scrivendo al presidente di VERTOOURS SRL, Carla Filippini (c.filippini@vertours.com), che svolge funzione di garante, oppure contattando direttamente la Direzione aziendale.

Al soggetto segnalante, che deve agire in buona fede, è garantita senza riserve la protezione dell'anonimato e della privacy ai sensi del Regolamento UE 2016/679 (GDPR), tutelando il soggetto medesimo da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

Il mancato rispetto dell'obbligo di segnalazione delle violazioni o l'effettuazione in mala fede di segnalazioni non veritiere costituiscono grave inadempimento del rapporto di lavoro.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali da parte dei dipendenti costituisce illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori e dalla Contrattazione Collettiva. In particolare, la violazione delle norme del presente Codice Etico può comportare, soprattutto in caso di violazioni gravi e/o ripetute, la risoluzione del rapporto di lavoro per ragioni disciplinari.

Nei confronti dei terzi, la violazione del presente Codice Etico sarà ritenuto grave inadempimento al fine della risoluzione di ogni rapporto contrattuale in essere.

➤ Sistema sanzionatorio

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico ad opera di amministratori, dipendenti, collaboratori, clienti o fornitori compromette il rapporto fiduciario con Vertours e saranno immediatamente perseguite in maniera incisiva e tempestiva, mediante l'adozione di provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati.

In caso di segnalazione di violazione del presente Codice Etico da parte di un dipendente verrà promossa un'istruttoria per verificare la fondatezza della segnalazione e, una volta accertata la

<i>data</i>	<i>preparato</i>	<i>Approvato</i>	<i>Rev.</i>
01-01-2026	L. Filippini	M.Pellizzari	2
01-01-2024	L. Filippini	M.Pellizzari	1

violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Tipo e entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno modulate tenendo conto delle specificazioni previste dell'articolo del CCNL, dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia, del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge.

I provvedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti avverranno nel rispetto delle procedure previste dallo "Statuto dei Lavoratori" e dalle norme disciplinari contenute nel CCNL, e riguarderanno il richiamo verbale, l'ammonizione scritta, la multa, la sospensione dal lavoro o il licenziamento disciplinare.

In caso di violazione del Codice Etico da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione viene informata l'Assemblea dei Soci per le determinazioni di competenza.

<i>data</i>	<i>preparato</i>	<i>Approvato</i>	<i>Rev.</i>
01-01-2026	L. Filippini	M.Pellizzari	2
01-01-2024	L. Filippini	M.Pellizzari	1