



15.07.2026

ENTRATA IN VIGORE –
PRIMA STESURA

Pag. 1 di 17

CODICE ETICO

DATA	MOTIVO	FIRMATO DEL LEGALE RAPPRESENTANTE
15.07.2026	ENTRATA IN VIGORE – PRIMA STESURA	

Tutti i documenti relativi al Modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/01, costituiscono informazioni strettamente riservate e di proprietà di Royal Park Golf & Country Club I Roveri Società Sportiva Dilettantistica a Responsabilità Limitata da non utilizzare per scopi diversi da quelli per cui sono state definite.



15.07.2026

ENTRATA IN VIGORE –
PRIMA STESURA

Pag. 2 di 17

SOMMARIO

1.	PREMESSA.....	3
2.	SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE	4
3.	APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO	5
4.	PRINCIPI ETICO-COMPORTAMENTALI	5
5.	REGOLE ETICO-COMPORTAMENTALI	6
5.1	Tutela e valorizzazione della Persona	6
5.2	Tutela del diritto allo Sport	8
5.3	Tutela della Salute e Sicurezza.....	9
5.4	Tutela dell'ambiente.....	9
5.5	Politica Anticorruzione	10
5.6	Politica di contrasto alla criminalità organizzata	11
5.7	Conflitto di Interessi.....	11
5.8	Tutela dei dati.....	12
5.9	Rapporti interni	12
5.10	Trasparenza della documentazione	15
5.11	Tutela della Libera Concorrenza	15
5.12	Tutela della Proprietà Intellettuale	15
5.13	Gestione dell'informazione e rapporti con i mass media	16
5.14	Utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media	16
6.	SEGNALAZIONI E VIOLAZIONI DEL CODICE.....	17



15.07.2026

ENTRATA IN VIGORE –
PRIMA STESURA

Pag. 3 di 17

1. PREMESSA

Royal Park Golf & Country Club I Roveri Società Sportiva Dilettantistica a Responsabilità Limitata (di seguito Royal Park o il Circolo) viene fondato nel 1971 dalla famiglia Agnelli. Il Circolo nasce con un percorso da 18 buche interamente progettato dal celebre architetto Robert Trent Jones Senior e viene inaugurato nello stesso anno.

Diviene così teatro di numerosi eventi internazionali e si conferma uno dei più prestigiosi club d'Italia, offrendo ai soci, ai loro ospiti e ai turisti un'opportunità unica di giocare su due percorsi progettati da architetti di fama mondiale.

Ancora oggi l'Allianz Course è conosciuto per aver ospitato numerosi great tournaments tra cui quattro Open d'Italia e due European Amateur Team Championship. Nel 2006 il progetto si concretizza sul secondo percorso, l'Allianz Bank Course progettato dalla coppia di architetti Micheal Hurdzan e Dana Fry, trasformando il circolo in un golf club da 36 buche.

Dal gennaio 2019 a completare i progetti di sviluppo è l'Edoardo Molinari Golf Academy, che prende il nome dall'omonimo giocatore dell'European Tour. Insieme al fratello Francesco, Edoardo è stato vincitore della Omega Mission Hills World Cup nel 2009 e della Ryder Cup nel 2010.

Una posizione suggestiva rende, inoltre, unico il Royal Park I Roveri in Europa: circondato dalle Alpi Olimpiche e immerso nella splendida cornice del Parco Naturale La Mandria, il club sorge a pochi passi dalla Reggia di Venaria Reale, la più grande delle residenze sabaude di notevole rilevanza architettonica e culturale, costruita nel 1651 per le battute di caccia del duca Carlo Emanuele II. Alle porte della città di Torino, prima capitale d'Italia, il circolo presenta facile accesso agli aeroporti di Torino Caselle e Milano Malpensa realizzando così un equilibrio perfetto tra natura e comfort moderno.

Royal Park, in ossequio a quanto previsto dal D.Lgs. n. 39/2021, ha provveduto all'adozione del proprio Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva, nonché del proprio Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal D.Lgs. n. 198/2006 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.



15.07.2026

ENTRATA IN VIGORE –
PRIMA STESURA

Pag. 4 di 17

Royal Park ha, inoltre, conseguito la certificazione GEO, sintomatica dell'impegno costante verso il miglioramento della sostenibilità nell'ambito della natura, delle risorse, della comunità e dell'azione per il clima.

Da ultimo, Royal park ha recepito gli obblighi di cui al D.Lgs. n. 36/2021, designando una figura responsabile della protezione dei minori, c.d. Responsabile Safeguarding, allo scopo, tra l'altro, della lotta ad ogni tipo di abuso e di violenza su di essi e della protezione dell'integrità fisica e morale dei giovani sportivi.

2. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

Sono attribuite al presente Codice Etico (d'ora in avanti Codice) le seguenti funzioni:

- ❖ di **legittimazione**: il Codice esplicita i doveri e le responsabilità di Royal Park nei confronti di tutti coloro che entrano in contatto con il Circolo e viceversa;
- ❖ **cognitiva**: il Codice consente di riconoscere i comportamenti non etici e di indicare le corrette modalità di esercizio delle funzioni e dei poteri attribuiti a ciascuno;
- ❖ di **incentivo**: il Codice contribuisce allo sviluppo di una coscienza etica e rafforza la reputazione di Royal Park ed il rapporto di fiducia con i soggetti che entrano in contatto con il Circolo stesso.

I principi e le disposizioni del presente Codice Etico (d'ora in avanti "Codice") sono rivolti e devono essere conosciuti da parte di tutte le funzioni aziendali, dipendenti, collaboratori e da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, intrattengono rapporti con Royal Park (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, tesserati, partecipanti all'attività sportiva, federazioni od organizzazioni sportive, sponsor, consulenti, fornitori, etc..., d'ora in avanti **Terzi**).

Pertanto, il Codice viene diffuso a tutti coloro che intrattengono rapporti con il Circolo mediante pubblicazione sul sito web aziendale, ovvero in altra forma comunque idonea: tutti coloro che intrattengono rapporti con Royal Park, accettano quanto previsto nel presente Codice e si impegnano al suo rispetto.

Tutte le funzioni aziendali, dipendenti e collaboratori hanno l'obbligo di:

Tutti i documenti relativi al Modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/01, costituiscono informazioni strettamente riservate e di proprietà di Royal Park Golf & Country Club I Roveri Società Sportiva Dilettantistica a Responsabilità Limitata da non utilizzare per scopi diversi da quelli per cui sono state definite.



15.07.2026

ENTRATA IN VIGORE –
PRIMA STESURA

Pag. 5 di 17

- conoscere e divulgare i principi ed i valori contenuti nel presente Codice;
- operare secondo le norme etico-comportamentali individuate dal Codice sia nell'esercizio delle proprie mansioni che nei rapporti con l'esterno, astenendosi da comportamenti contrari ad esse;
- vigilare sulla corretta e continua applicazione del Codice ad ogni livello aziendale, collaborando con le Autorità aziendali competenti alla verifica ed al controllo dello stesso.

Tutti coloro che intrattengono rapporti con il Circolo hanno l'obbligo di tenere una condotta rispettosa dei canoni di legalità, correttezza e buona fede nel rispetto delle regole etico-comportamentali del presente Codice.

3. APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO

Il presente Codice viene approvato dal Consiglio di Amministrazione ed è oggetto di revisione ed aggiornamento a cura dello stesso.

4. PRINCIPI ETICO-COMPORTAMENTALI

Tutte le attività lavorative di quanti operano per Royal Park devono essere svolte con impegno professionale, rigore morale e correttezza, anche al fine di tutelare l'immagine del Circolo.

Nello svolgimento delle proprie attività, occorre rispettare i seguenti principi etico-comportamentali:

- Legalità, ovvero rispetto delle leggi, dei regolamenti, delle disposizioni vigenti nell'ordinamento italiano e/o vigenti nei Paesi esteri presso cui Royal Park si trova ad operare;
- Uguaglianza, ovvero uniformità di trattamento, prescindendo da differenze di età, di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche e di condizioni personali, economiche e sociali;

Tutti i documenti relativi al Modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/01, costituiscono informazioni strettamente riservate e di proprietà di Royal Park Golf & Country Club I Roveri Società Sportiva Dilettantistica a Responsabilità Limitata da non utilizzare per scopi diversi da quelli per cui sono state definite.



15.07.2026

ENTRATA IN VIGORE –
PRIMA STESURA

Pag. 6 di 17

- Onestà e Correttezza, ovvero rispetto dei principi di integrità morale, di giustizia e di rettitudine, astenendosi dal compiere azioni riprovevoli, o che, secondo il comune senso di coscienza, contrastano con l'onestà;
- Imparzialità, ovvero modo di operare e giudicare obiettivo ed equanime, senza favoritismo per nessuna delle parti in causa, legate da rapporti di amicizia od inimicizia, parentela o affinità;
- Trasparenza, ovvero piena ricostruibilità e facile individuazione di ogni attività in tutti i suoi passaggi, così che tutti i rapporti siano comprensibili e i rispettivi atti giustificabili;
- Riservatezza, ovvero scrupolosa astensione dalla divulgazione di qualunque dato aziendale (sia esso di carattere tecnico, logistico, strategico, economico) e personale, nel rispetto alla normativa vigente in materia di privacy;
- Diligenza, ovvero assolvimento delle proprie mansioni in maniera assidua, precisa, attenta e accurata.

5. REGOLE ETICO-COMPORTAMENTALI

5.1 *Tutela e valorizzazione della Persona*

Royal Park si impegna a valorizzare le capacità e le competenze del personale, mettendo a disposizione dello stesso idonei strumenti di formazione, aggiornamento e crescita professionale.

In particolare, il Circolo:

- si impegna a realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psico-fisica e della salute dei lavoratori ed al rispetto della loro personalità morale, evitando discriminazioni, illeciti condizionamenti ed indebiti disagi;
- considera la conformità legislativa e il miglioramento continuo principi etici fondamentali;



15.07.2026

ENTRATA IN VIGORE –
PRIMA STESURA

Pag. 7 di 17

- assicura che i processi di selezione, gestione e formazione siano basati su valutazioni di professionalità e merito, vietando qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta¹, in ragione del sesso, della lingua, della razza, della religione, delle opinioni politiche e delle condizioni personali e sociali, nel rispetto della normativa in materia di Pari Opportunità tra uomo e donna, nonché delle Convenzioni fondamentali dell'ILO (*International Labour Organization*);
- adotta criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori esterni;
- pratiche discriminatorie nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale, nonché ogni forma di nepotismo o di favoritismo, sono espressamente vietate. Ogni assunzione o promozione deve effettuarsi rispettando criteri di merito e di competenza;
- richiede ai responsabili ed a tutti i collaboratori, ciascuno per quanto di competenza, di adottare comportamenti coerenti con i principi di cui ai punti precedenti, funzionali alla loro concreta attuazione;
- si impegna ad evitare e condanna ogni forma di mobbing verticale e/o orizzontale;
- richiede l'astensione dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;

¹ Ai sensi dell'art. 25 D.lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" costituisce **discriminazione diretta** qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

Si ha, invece, **discriminazione indiretta** quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

In ogni caso, costituisce discriminazione ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.



15.07.2026

ENTRATA IN VIGORE –
PRIMA STESURA

Pag. 8 di 17

- si impegna a prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva.

È vietato ogni tipo di attività che possa comportare lo sfruttamento o la riduzione in schiavitù di qualsiasi individuo, nonché ogni forma di sfruttamento del lavoro minorile.

5.2 Tutela del diritto allo Sport

Al fine di prevenire qualsivoglia condotta di abuso, molestia o discriminazione, Royal Park ha adottato il proprio Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva ai sensi del D.lgs. n. 39/2021, nonché il proprio Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal D.Lgs. n. 198/2006 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Royal Park garantisce e pretende il rispetto da parte di tutti coloro che intrattengano rapporti con il Circolo dei principi fondamentali di non discriminazione, parità di genere, uguaglianza nell'attività sportiva e trasparenza.

Royal park si impegna a garantire il diritto allo sport agli atleti affetti da disabilità, integrandoli nella compagine sportiva e ad adottare strumenti volti a prevenire e contrastare qualsivoglia forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età od orientamento sessuale ovvero per le ragioni di cui al D.lgs. n. 198/2006, sui tesserati, specie se minori d'età.

A tal fine, il Circolo pretende il rispetto delle procedure adottate, finalizzate alla prevenzione e gestione del rischio, nonché contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, con specifico – ma non esclusivo – riferimento a: organizzazione e svolgimento delle sessioni di allenamento, trasferte/raduni/ritiri, gestione delle gare.

Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui minori, nonché proteggere l'integrità fisica e morale dei giovani sportivi, Royal Park ha recepito gli obblighi di cui al D.Lgs. n. 36/2021, designando una figura responsabile della protezione dei minori, c.d. Responsabile Safeguarding, dotato di autonomia e indipendenza, competenza nell'espletamento dei propri compiti istituzionali e continuità d'azione.



15.07.2026

ENTRATA IN VIGORE –
PRIMA STESURA

Pag. 9 di 17

Il Responsabile provvede – a titolo meramente esemplificativo – a vigilare sull'effettività del Modello adottato ai sensi del D.lgs. n. 39/2021, verificare l'efficacia dello stesso nel prevenire condotte illecite, assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati.

È vietato porre in essere qualsiasi tipo di condotta prevenuta e contrastata mediante l'adozione del Modello ai sensi del D.lgs. n. 39/2021.

5.3 Tutela della Salute e Sicurezza

Royal Park garantisce le migliori condizioni concretamente possibili di salute e sicurezza negli ambienti lavorativi a tutela dell'incolumità di tutti coloro che frequentano i locali del Circolo, conducendo la propria attività nel rispetto della legislazione nazionale ed europea di settore vigente, riconoscendo ai principi di tutela della persona e della salute e sicurezza sul luogo di lavoro ruolo preminente nel perseguimento della *Mission Aziendale*.

Il Circolo si impegna altresì a garantire il diritto alla salute e al benessere psico-fisico di ciascun atleta, quale valore prevalente anche rispetto al risultato sportivo.

A tal fine Royal Park diffonde e promuove la cultura della salute e della sicurezza attraverso momenti formativi ed informativi, definisce ruoli e competenze ed emana procedure interne di cui pretende il rispetto, al fine di creare e mantenere un ambiente sano, sicuro ed inclusivo.

Tutti sono tenuti al rispetto delle norme e degli obblighi in tema di prevenzione e protezione sul lavoro, ponendosi comunque obiettivi di eccellenza che vanno oltre il mero adempimento della legge, nella piena consapevolezza del valore rappresentato dalla salvaguardia delle condizioni di salute, sicurezza e benessere della persona.

5.4 Tutela dell'ambiente

Royal Park attua una filosofia eco-responsabile volta a garantire le migliori condizioni concretamente possibili di tutela e rispetto dell'ambiente, conducendo la propria attività nel rispetto della legislazione ambientale nazionale ed europea vigente, riconoscendo ai principi di tutela della persona e dell'ambiente un ruolo preminente nel perseguimento della *Mission Aziendale*.

Royal Park promuove il rispetto dell'ambiente, quale bene primario e risorsa comune da salvaguardare a beneficio della collettività e delle generazioni future in un'ottica di sviluppo sostenibile,



15.07.2026

ENTRATA IN VIGORE –
PRIMA STESURA

Pag. 10 di 17

prevenendo ogni forma di inquinamento (es. ambientale, acustico, idrico, ecc.), valutando gli impatti ambientali di ogni processo produttivo, limitando l'impatto ambientale delle proprie attività anche mediante l'impiego di mezzi e tecnologie che non danneggino l'ambiente e la sua biodiversità, nonché definendo ruoli e competenze ed emanando procedure interne di cui pretende il rispetto.

Tutti sono tenuti al rispetto delle norme e degli obblighi in tema di tutela ambientale, raccolta differenziata di rifiuti e riciclo di materiale riutilizzabile, ponendosi comunque obiettivi di eccellenza che vanno oltre il mero adempimento della legge, nella piena consapevolezza del valore rappresentato dalla salvaguardia dell'ambiente.

5.5 *Politica Anticorruzione*

Royal Park intrattiene e gestisce i rapporti con i soggetti pubblici e privati nel rispetto della normativa vigente, dei principi fissati nel presente Codice e delle procedure interne.

I contatti con i soggetti pubblici e privati devono essere tenuti con correttezza e trasparenza in modo tale da evitare ogni comportamento volto, anche solo potenzialmente, ad influenzarne le decisioni.

Sono vietate dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità finalizzati ad influenzare le scelte altrui o accordarsi in tal senso o anche solo a sensibilizzare in un determinato senso i Terzi, pubblici o privati.

Sono unicamente consentite dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini locali o internazionali che sposino il duplice requisito di tenuità (ovvero modico valore simbolico) ed eguaglianza (ovvero parità di costo nella scelta del dono).

È comunque vietata ogni regalia effettuata su iniziativa personale o attingendo da fondi sociali non preventivamente adibiti a tale scopo: solo Royal Park ha il potere di stanziare le relative finanze.

Parimenti, è fatto divieto a tutti coloro che operano per la Società di ricevere (o accettare la promessa) di dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità finalizzati ad influenzarne le scelte o anche solo a sensibilizzarli in un determinato senso.



15.07.2026

ENTRATA IN VIGORE –
PRIMA STESURA

Pag. 11 di 17

Royal Park si astiene dal fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, eccezion fatta per quanto ammesso e previsto dalle leggi e dai regolamenti vigenti. In particolare, le sponsorizzazioni di eventi, manifestazioni, meeting e simili iniziative potranno essere effettuati solo se conformi alla legge ed ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza e verificabilità, nonché alle procedure interne adottate dal Circolo.

Royal Park può riconoscere contributi e liberalità a favore di soggetti con finalità sociali, morali, scientifiche e culturali, astenendosi qualora si ravvisino possibili conflitti di interessi di ordine personale o aziendale.

5.6 *Politica di contrasto alla criminalità organizzata*

Royal Park condanna fermamente qualsiasi forma di criminalità organizzata, anche a carattere mafioso.

Il Circolo si impegna a verificare i requisiti di onorabilità ed affidabilità in capo alle controparti commerciali (fornitori, consulenti, appaltatori, etc.), anche eventualmente verificando la presenza delle imprese nella *White list* di riferimento.

In ogni caso nessun rapporto commerciale verrà intrapreso o proseguito con controparti commerciali di cui sia anche solo 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.

5.7 *Conflitto di Interessi*

Tutti coloro che operano per Royal Park devono astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale o di terzi a quelli della Società o che possa interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse del Circolo.

Nessuna funzione aziendale può svolgere attività a favore della concorrenza, assumere la qualifica di consulente, membro del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale di società concorrente né prestare la propria attività professionale a favore della concorrenza, salvo espressa autorizzazione da parte del Circolo stesso.



15.07.2026

ENTRATA IN VIGORE –
PRIMA STESURA

Pag. 12 di 17

Nessuna funzione aziendale può strumentalizzare la propria posizione per realizzare interessi contrastanti con quelli di Royal Park ovvero utilizzare – a vantaggio proprio o di Terzi - informazioni acquisite nello svolgimento della propria attività lavorativa in contrasto con gli interessi del Circolo.

5.8 Tutela dei dati

Per dato personale si intende qualsiasi informazione che identifichi o renda identificabile, direttamente o indirettamente, una persona fisica o altra informazione relativa alle sue caratteristiche, abitudini, stile di vita, relazioni personali, stato di salute, situazione economica, etc.

Royal Park tutela i dati personali di tutti coloro che entrano in contatto con la stessa, evitando ogni uso improprio di tali informazioni e rispettando le disposizioni normative in tema di privacy e quelle previste dalle procedure interne aziendali.

Royal Park informa gli interessati circa il soggetto che effettuerà il trattamento dei dati e le modalità e le finalità del trattamento, garantendo che lo stesso avvenga per i soli scopi - determinati, espliciti e legittimi – indicati nel pieno rispetto dei criteri di liceità e correttezza del trattamento.

Il Circolo garantisce l'utilizzo di sistemi informatici e di software che riducano al minimo l'utilizzo di dati personali e identificativi e – laddove possibile - garantisce l'utilizzo di altre modalità idonee a mantenere l'anonimato dell'interessato.

In ogni caso, i dati di cui Royal Park viene a conoscenza sono conservati per il solo periodo di tempo strettamente necessario agli scopi per i quali essi sono stati raccolti e/o successivamente trattati e sono custoditi mediante apposite misure di sicurezza idonee a ridurre al minimo il rischio di distruzione, perdita, accesso non autorizzato e trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta.

5.9 Rapporti interni

Tutto il personale (apicale e sottoposto) è tenuto alla piena collaborazione reciproca, al fine di perseguire la *Mission* aziendale e ad un esercizio equilibrato, equo, prudente e non discriminatorio dei poteri loro conferiti nel rispetto delle rispettive mansioni.

a. Soggetti Apicali

Tutti i documenti relativi al Modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/01, costituiscono informazioni strettamente riservate e di proprietà di Royal Park Golf & Country Club I Roveri Società Sportiva Dilettantistica a Responsabilità Limitata da non utilizzare per scopi diversi da quelli per cui sono state definite.



15.07.2026

ENTRATA IN VIGORE –
PRIMA STESURA

Pag. 13 di 17

I soggetti apicali non devono abusare della propria posizione e devono astenersi dal porre in essere qualsivoglia condotta vessatoria e/o intimidatoria nei confronti dei dipendenti.

Gli organi sociali del Circolo nella consapevolezza delle proprie responsabilità, si ispirano ai principi contenuti nel presente Codice Etico, nonché nel Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, ispirando la propria attività a valori di onestà, integrità nel perseguimento degli obiettivi aziendali, lealtà, correttezza, rispetto delle persone e delle regole, collaborazione reciproca.

L'impegno dei Consiglieri e del Presidente è la conduzione responsabile del Circolo, nel perseguimento di obiettivi di creazione di valore; l'impegno del Sindaco è l'esatto espletamento delle funzioni loro affidate dall'ordinamento. La collaborazione tra Amministratori, Presidente e Sindaco si basa su un sistema di condivisione degli obiettivi strategico-operativi propri del Circolo, in cui i diversi ruoli di gestione, coordinamento, indirizzo e controllo trovano un armonico equilibrio. Ai componenti gli organi sociali sono richiesti:

- un comportamento ispirato ad autonomia e indipendenza, fornendo informazioni corrette;
- un comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità nei confronti della società;
- la partecipazione assidua ed informata;
- la consapevolezza del ruolo;
- la condivisione degli obiettivi e spirito critico, al fine di garantire un contributo personale significativo.

La legittima manifestazione di posizioni divergenti non può andare a detrimento dell'immagine, del prestigio e degli interessi del Circolo che è responsabilità degli organi di vertice difendere e promuovere.

Gli impegni di lealtà e riservatezza assunti accettando la carica vincolano le persone di Consiglieri, Sindaco, Amministratrice Delegata e Presidente anche successivamente alla cessazione del rapporto con Royal Park.



15.07.2026

ENTRATA IN VIGORE –
PRIMA STESURA

Pag. 14 di 17

b. Soggetti sottoposti

Ferme restando le prescrizioni di legge e contrattuali in materia di doveri dei lavoratori, ed in particolare quelle riferite alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ai dipendenti sono richiesti professionalità, dedizione, lealtà, spirito di collaborazione e rispetto reciproco. Le dinamiche che caratterizzano il contesto nel quale Royal Park si muove richiedono l'adozione di comportamenti trasparenti. Il principale fattore di successo è dato dal contributo professionale ed organizzativo che ciascuna delle risorse umane impegnate assicura.

Ogni dipendente o collaboratore del Circolo:

- orienta il proprio operato a professionalità, trasparenza, correttezza ed onestà, contribuendo con colleghi, superiori e collaboratori al perseguimento degli obiettivi comuni;
- impronta la propria attività, qualunque sia il livello di responsabilità connesso al ruolo, al più elevato grado di efficienza, attenendosi alle disposizioni operative impartite dai livelli gerarchici superiori;
- rispetta le direttive impartite dai soggetti apicali e rendere note alle autorità aziendali competenti eventuali situazioni in contrasto con la normativa vigente e/o con i principi di cui al presente Codice;
- adegua i propri comportamenti interni ed esterni ai principi ed ai valori di cui al presente Codice Etico, nella consapevolezza delle responsabilità di cui l'azienda richiede il rispetto nel corso dell'erogazione della prestazione lavorativa;
- assume, nei rapporti con i colleghi, comportamenti improntati ai principi di civile convivenza e di piena collaborazione e cooperazione;
- considera la riservatezza principio vitale dell'attività;
- evita ogni contatto fisico non necessario con i tesserati, in particolare se minori;
- mantiene la massima trasparenza verso l'Organismo di Vigilanza.



15.07.2026

ENTRATA IN VIGORE –
PRIMA STESURA

Pag. 15 di 17

Inoltre, i dipendenti si impegnano alla solidarietà reciproca così da favorire la creazione di un ambiente lavorativo idoneo alla tutela della persona e del lavoratore tanto dal punto di vista professionale quanto da quello relazionale.

5.10 *Trasparenza della documentazione*

Royal Park si impegna a redigere e diffondere documenti aziendali nel rispetto dei principi di veridicità, completezza e trasparenza.

È vietato qualsiasi comportamento atto ad impedire o ostacolare lo svolgimento di tutte le attività di controllo o revisione della documentazione aziendale.

Il Circolo si impegna a conservare la documentazione relativa ad ogni operazione posta in essere (aziendale, contabile, etc.), in modo da consentire in ogni momento la ricostruibilità dell'operazione e l'individuazione dei soggetti che l'hanno autorizzata ed eseguita.

5.11 *Tutela della Libera Concorrenza*

Royal Park riconosce la concorrenza leale come elemento fondamentale per la sua crescita, per un costante miglioramento aziendale e per la tutela della sua reputazione.

Il Circolo pretende il rispetto delle norme regolatrici del mercato.

Royal Park assicura una condotta leale e improntata alla buona fede.

5.12 *Tutela della Proprietà Intellettuale*

Tutte le idee, i dati, le informazioni generati dal Circolo, eventuali brevetti, marchi e copyright di proprietà di Royal Park vengono tutelati nel rispetto della normativa vigente in materia.

Tutti coloro che operano a qualsiasi titolo per conto del Circolo sono tenuti a mantenere la massima riservatezza e segretezza e a non divulgare o richiedere indebitamente notizie su documenti, know-how, progetti di ricerca, operazioni aziendali e, in generale, su tutte le informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa.



15.07.2026

ENTRATA IN VIGORE –
PRIMA STESURA

Pag. 16 di 17

5.13 Gestione dell'informazione e rapporti con i mass media

Royal Park si impegna affinché le comunicazioni verso l'esterno avvengano nel rispetto dei principi di verità, correttezza e trasparenza.

Il Circolo si impegna a gestire i rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione ed informazione e, più in generale, gli interlocutori esterni, nel rispetto delle procedure operative interne ed individuando soggetti all'uopo autorizzati.

Qualsiasi richiesta di notizie da parte dei mass-media ricevuta dal personale di Royal Park deve essere comunicata al soggetto/funzione aziendale a ciò espressamente adibito, che avrà cura, ove necessario, di divulgare le notizie non riservate.

Si richiamano, per quanto di competenza, i principi già espressi nella parte dedicata al conflitto di interessi ed in quella dedicata alla tutela della proprietà intellettuale.

5.14 Utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media

Nella gestione dei propri account personali sui social network, ciascuno è tenuto a:

- mantenere un comportamento idoneo a non creare discredito al Circolo;
- utilizzare un linguaggio che rispetti i limiti della contenenza sostanziale e formale, riportando fatti in modo veritieri e mediante l'utilizzo di espressioni o termini non offensivi o ingiuriosi, specie su minori;
- osservare il massimo riserbo su argomenti o notizie la cui divulgazione potrebbe recare pregiudizio o nocumento alla sicurezza, propria o dei colleghi ed all'immagine del Circolo; è vietato divulgare informazioni riservate (quali ad esempio corrispondenza interna, informazioni di terze parti o informazioni su attività lavorative di cui si è a conoscenza in ragione della propria mansione);
- rispettare i limiti imposti dalla legge con particolare, ma non esclusivo riferimento alla normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali;
- astenersi da comunicazioni e contatti di natura intima con i tesserati minori, anche mediante social network;

Tutti i documenti relativi al Modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/01, costituiscono informazioni strettamente riservate e di proprietà di Royal Park Golf & Country Club I Roveri Società Sportiva Dilettantistica a Responsabilità Limitata da non utilizzare per scopi diversi da quelli per cui sono state definite.



15.07.2026

ENTRATA IN VIGORE –
PRIMA STESURA

Pag. 17 di 17

- astenersi dall'acquisizione, dall'utilizzo, dalla riproduzione e dalla diffusione di immagini o video dei tesserati minori, se non per finalità educative e formative, acquisendo le necessarie autorizzazioni da coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero da loro delegati.

Nell'utilizzo dei device aziendali, occorre adottare misure che garantiscano la custodia e la sicurezza dei dispositivi elettronici e dei software in uso.

6. SEGNALAZIONI E VIOLAZIONI DEL CODICE

In ossequio al D.Lgs. 24/2023 ed alle Linee Guida ANAC, il Circolo si è dotato di un canale interno di segnalazione Whistleblowing ed ha adottato la relativa Procedura Segnalazioni Whistleblowing (cui si fa rinvio), volta – tra il resto – a disciplinare le modalità di segnalazione delle condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o delle violazioni del MOG 231 di cui il presente Codice fa parte.

L'Ufficio *Whistleblowing* è l'unico destinatario competente alla ricezione delle segnalazioni medesime, ed agisce sulla base della relativa Procedura Segnalazioni *Whistleblowing*, la quale disciplina altresì le modalità di coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nel caso di segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o delle violazioni del MOG 231 di cui il presente Codice fa parte.

Nel caso di segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o delle violazioni del MOG 231 di cui il presente Codice fa parte, l'Organismo di Vigilanza interviene sulla base di quanto previsto dal MOG231 (che prevede altresì apposito sistema disciplinare) e dalla Procedura Segnalazioni *Whistleblowing*.