

# **Codice di Condotta**

## **Del**

# **Gruppo Ciro Paone**

Approvato dal CdA in data 29 maggio 2025

## Sommario

<b>INTRODUZIONE - CODICE ETICO DI GRUPPO</b> .....	4
<b>I. PRINCIPI GENERALI E APPLICAZIONE</b> .....	4
<b>ARTICOLO 1 - NATURA E FUNZIONE DEL CODICE</b> .....	4
<b>ARTICOLO 2 - APPROVAZIONE, AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE</b> .....	5
<b>ARTICOLO 3 - DESTINATARI DEL CODICE</b> .....	5
<b>ARTICOLO 4 - AMBITO DI APPLICAZIONE ED EFFICACIA DEL CODICE DI CONDOTTA</b> .....	7
<b>ARTICOLO 5 - MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE DI CONDOTTA</b> .....	7
<b>II. ETICA DI IMPRESA</b> .....	8
<b>ARTICOLO 6 - IL RISPETTO DELLA LEGGE</b> .....	8
<b>ARTICOLO 7 - CONCORRENZA LEALE</b> .....	8
<b>ARTICOLO 8 - ONESTÀ NEGLI AFFARI</b> .....	8
<b>ARTICOLO 9 - TRASPARENZA E CORRETTEZZA NELLA GESTIONE DEGLI ADEMPIMENTI FISCALI E DOGANALI</b> .....	8
<b>ARTICOLO 10 - PREVENZIONE DEL RICICLAGGIO</b> .....	9
<b>ARTICOLO 11 - TRASPARENZA DELLE CONDOTTE AZIENDALI</b> .....	9
<b>III. EQUITÀ, INCLUSIONE E GESTIONE DEI CONFLITTI</b> .....	9
<b>ARTICOLO 12 - IMPARZIALITÀ E UGUAGLIANZA</b> .....	9
<b>ARTICOLO 13 - DIVERSITÀ E INCLUSIONE</b> .....	9
<b>ARTICOLO 14 - SITUAZIONI DI CONFLITTO DI INTERESSE</b> .....	10
<b>IV. TUTELA E RESPONSABILITÀ SOCIALE</b> .....	10
<b>ARTICOLO 15 - TUTELA DELLA PRIVACY</b> .....	10
<b>ARTICOLO 16 - SALUTE E SICUREZZA</b> .....	11
<b>ARTICOLO 17 - TUTELA AMBIENTALE</b> .....	11
<b>V. GESTIONE DELLE RISORSE UMANE</b> .....	11
<b>ARTICOLO 18 - VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE</b> .....	11
<b>ARTICOLO 19 - RAPPORTI INTERPERSONALI</b> .....	12
<b>ARTICOLO 20 - TUTELA DEI DIRITTI DEI LAVORATORI</b> .....	12
<b>ARTICOLO 21 - LAVORO MINORILE E LAVORO FORZATO</b> .....	12
<b>ARTICOLO 22 - ORGANIZZAZIONE GERARCHICA</b> .....	12
<b>ARTICOLO 23 - RETRIBUZIONE E ORARIO LAVORATIVO</b> .....	13
<b>ARTICOLO 24 - UTILIZZO DEI BENI AZIENDALI</b> .....	13
<b>ARTICOLO 25 - REGALIE/OMAGGISTICA</b> .....	13
<b>VI. RELAZIONI ESTERNE</b> .....	13
<b>ARTICOLO 26 - RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (P.A.)</b> .....	13
<b>ARTICOLO 27 - RAPPORTI CON I CLIENTI</b> .....	14
<b>ARTICOLO 28 - RAPPORTI CON I FORNITORI, AGENTI E PARTNER</b> .....	15
<b>ARTICOLO 29 - RAPPORTI CON I MEZZI DI INFORMAZIONE</b> .....	15
<b>ARTICOLO 30 - RELAZIONI CON ORGANIZZAZIONI SINDACALI E POLITICHE</b> .....	16
<b>ARTICOLO 31 - GESTIONE DELLA CONTABILITÀ</b> .....	16
<b>ARTICOLO 32 - CONTROLLO INTERNO</b> .....	16
<b>ARTICOLO 33 - PROCEDURE E PRASSI OPERATIVE</b> .....	17

ARTICOLO 34 - BILANCIO ED ALTRE COMUNICAZIONI SOCIALI .....	17
VIII. RECEPIMENTO, ATTUAZIONI E CONTROLLI .....	17
ARTICOLO 35 – ORGANO DI CONTROLLO .....	17
ARTICOLO 36 - OBBLIGO DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI.....	18
ARTICOLO 37 – SANZIONI .....	18
ARTICOLO 38 - MODALITÀ DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI .....	18
ARTICOLO 39 - DIRITTO DI DIFESA.....	19
ARTICOLO 40 - DECADENZA .....	19
ARTICOLO 41 - COMUNICAZIONE E FORMAZIONE .....	19
ARTICOLO 42 - ATTUAZIONE DEL CODICE.....	19

## **INTRODUZIONE - CODICE ETICO DI GRUPPO**

Il presente Codice Etico rappresenta l'espressione dei valori, dei principi e degli standard di condotta che guidano l'attività del Gruppo Ciro Paone, composto dalla società capogruppo, la Ciro Paone S.p.A., e dalle sue controllate e collegate che operano con eccellenza nel settore dell'alta moda a livello nazionale e internazionale.

Per il Gruppo Ciro Paone, l'etica, l'integrità e la responsabilità sociale sono elementi imprescindibili tanto quanto la creatività, l'innovazione e la qualità.

Questo Codice si pone come riferimento per tutte le persone che collaborano con il Gruppo – *dipendenti, dirigenti, consulenti, fornitori e partner* – affinché ogni decisione, azione e interazione sia ispirata al rispetto dei più elevati standard etici e professionali.

Il Gruppo si impegna a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, trasparente e rispettoso della dignità delle persone, tutelare l'ambiente e valorizzare il patrimonio culturale e artigianale che contraddistingue il mondo della moda. In tal modo, il Gruppo intende rafforzare la fiducia dei clienti, degli investitori e della comunità, contribuendo attivamente allo sviluppo sostenibile del nostro settore.

Il Codice Etico non è solo una guida di comportamento, ma anche una dichiarazione della nostra identità e visione. Osservarlo significa essere parte di un progetto che unisce bellezza, eccellenza e responsabilità.

### **I. PRINCIPI GENERALI E APPLICAZIONE**

#### **ARTICOLO 1 - NATURA E FUNZIONE DEL CODICE**

Il presente Codice è un documento ufficiale del Gruppo, richiamato in ogni contratto stipulato con terze parti, che raccoglie i principi e le regole comportamentali in cui le Società del Gruppo si rispecchiano, definendo l'etica d'impresa cui sono soggetti tutti coloro i quali operano "in" e "per" il Gruppo.

Il Codice etico del Gruppo si propone di fissare *standard* di riferimento e norme comportamentali al fine di rinforzare i processi decisionali e orientare la condotta degli operatori del Gruppo. Il Gruppo auspica altresì che il rispetto scrupoloso del Codice contribuisca a una maggiore coesione tra i destinatari, rendendoli consapevoli e attenti, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità e che aiuti a perseguire gli obiettivi aziendali, nelle diverse situazioni lavorative, con metodi corretti e leali. È infatti convincimento del Gruppo che lavorare in un ambiente che attribuisce giusto valore all'onestà, integrità e correttezza morale delle persone contribuisca alla crescita della capacità lavorativa del singolo e del Gruppo nel suo complesso.

Nel curare l'osservanza dei principi valoriali fissati nel Codice, il Gruppo persegue le seguenti finalità:

- garantire la gestione equa, trasparente ed efficace delle transazioni commerciali, economiche e finanziarie;
- evitare e prevenire il compimento di atti illeciti o irresponsabili, nonché di pratiche commerciali scorrette da parte di coloro che operano in nome e per conto del Gruppo;

- valorizzare e salvaguardare l'immagine e la reputazione del Gruppo, favorendo la creazione e il mantenimento di un clima di fiducia con i portatori di interesse, interni ed esterni;
- favorire la gestione e l'organizzazione delle attività del Gruppo, ispirate ai principi di efficacia e di efficienza, così da poter ottenere il miglior risultato, sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo;
- dare concreta attuazione ai precetti espressi dalla Costituzione italiana, dalle Leggi e dalla normativa di settore;

L'osservanza del Codice persegue, infine, la politica di prevenzione e contrasto della commissione, anche indiretta, delle tipologie di reati-presupposto di cui al Decreto Legislativo 231/2001.

## **ARTICOLO 2 - APPROVAZIONE, AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE**

Il presente documento è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Ciro Paone S.p.A., in qualità di società capogruppo, e ratificato e recepito dall'organo amministrativo di ogni società del Gruppo.

Ogni modifica al documento segue il medesimo iter approvativo.

Il Codice, pertanto, va visto come strumento dinamico, suscettibile di successive modifiche ed integrazioni in funzione dei mutamenti interni ed esterni al Gruppo. Tutto ciò al fine di assicurare piena coerenza tra i valori guida assunti ed i comportamenti e le prassi di lavoro acquisite.

Ciascuna Società del Gruppo si dedica attivamente alla sua diffusione, interna ed esterna, a tutti i soggetti interessati, garantendo una corretta interpretazione dei suoi contenuti e fornendo strumenti utili per facilitarne l'applicazione.

A tal fine, il Codice Etico di Gruppo è diffuso internamente - tramite la sua pubblicazione sulla rete intranet aziendale - e comunicato esternamente ai Terzi Destinatari mediante pubblicazione sul sito internet istituzionale del Gruppo.

## **ARTICOLO 3 - DESTINATARI DEL CODICE**

Sono destinatari del presente Codice:

- gli Organi Sociali (Assemblea dei Soci, Organo Amministrativo, Organi Delegati);
- il Personale delle Società del Gruppo (dirigenti, dipendenti, collaboratori esterni) formalmente inquadrato in organico sia sulla base di contratti di lavoro subordinato sia con rapporti di lavoro autonomi;
- i Consulenti e i Fornitori di beni o servizi, gli agenti, inquadrati e non in organico, e chiunque eroghi prestazioni in nome e/o per conto del Gruppo Ciro Paone;
- i Partner che collaborano, a diverso titolo, con il Gruppo;
- i Terzi che, sebbene non svolgano attività in nome o per conto del Gruppo, instaurino un rapporto con esso (ad esempio, i Clienti delle Società del Gruppo).

È dovere di tutti i destinatari conoscere il contenuto del Codice etico di Gruppo, comprenderne il significato ed eventualmente attivarsi per chiedere chiarimenti in ordine allo stesso. Motivo per cui il Gruppo si impegna alla diffusione del presente Codice presso tutti i soggetti interessati, alla corretta interpretazione dei suoi contenuti ed alla messa a disposizione di strumenti che ne favoriscono l'applicazione, mettendo in atto, inoltre, le necessarie misure al fine di svolgere attività di verifica e monitoraggio dell'applicazione del Codice stesso.

I destinatari del Codice etico di Gruppo hanno l'obbligo di osservarne le disposizioni, sia all'interno che all'esterno del Gruppo, e in nessun caso l'intenzione di agire nell'interesse e/o a vantaggio dello stesso giustifica il compimento di azioni, omissioni o comportamenti contrari ai principi e ai valori sanciti dal Codice etico di Gruppo. Tutti i Destinatari del presente Codice sono tenuti a intrattenere e migliorare i propri rapporti con le categorie di soggetti economici, agendo in buona fede, con lealtà, correttezza, trasparenza e con il dovuto rispetto per i valori etici fondamentali del Gruppo Ciro Paone.

### **3.1 SOGGETTI APICALI**

Ogni Amministratore, Dirigente, Manager e/o Capo Area delle società del Gruppo ha l'obbligo di:

- rappresentare con il proprio operato un esempio positivo per i propri sottoposti e/o collaboratori;
- orientare il personale dipendente all'osservanza del Codice;
- adoperarsi affinché il personale dipendente comprenda che il rispetto delle norme del Codice costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro;
- informare tempestivamente il proprio diretto superiore gerarchico su notizie direttamente acquisite o fornite dal personale dipendente circa possibili casi di violazione delle norme;
- attuare prontamente adeguate norme correttive, quando richiesto dalla situazione;
- impedire qualunque tipo di ritorsione nei confronti dei soggetti sottoposti per aver osservato il Codice o per aver segnalato possibili casi di violazione.

### **3.2 PERSONALE**

A tutto il Personale dipendente è richiesta la conoscenza delle norme contenute nel Codice etico e delle norme di riferimento, interne ed esterne, che regolano l'attività svolta nell'ambito della funzione di competenza.

Il Personale ha inoltre l'obbligo di:

- osservare diligentemente le norme del Codice, astenendosi da comportamenti ad esso contrari;
- rivolgersi ai propri Responsabili in caso di necessità di chiarimenti circa l'interpretazione e l'attuazione delle norme contenute nel Codice;
- riferire tempestivamente all'Organismo di Vigilanza 231/01 qualsiasi notizia relativa a possibili violazioni del Codice;

- offrire la massima collaborazione per accertare le possibili violazioni.

Le norme del Codice etico di Gruppo costituiscono parte integrante delle obbligazioni contrattuali del personale, compatibilmente con la legislazione del lavoro vigente.

#### **ARTICOLO 4 - AMBITO DI APPLICAZIONE ED EFFICACIA DEL CODICE DI CONDOTTA**

Il Gruppo Ciro Paone riconosce rilevanza giuridica ed efficacia obbligatoria ai principi etici ed agli *standard* comportamentali descritti nel presente Codice.

La violazione dei principi fissati nel presente Codice lede il rapporto di fiducia tra il Gruppo ed il trasgressore e viene perseguita, con tempestività ed immediatezza, attraverso procedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale delle condotte assunte e/o dall'instaurazione di un procedimento penale ove ricorra un'ipotesi di reato. In particolare, l'osservanza del Codice etico del Gruppo Ciro Paone costituisce parte integrante del mandato conferito agli organi sociali - che sono passibili di sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità dell'inosservanza - nonché delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori, anche ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2104 (*Diligenza del prestatore di lavoro*), 2105 (*obbligo di fedeltà*) e 2106 (*sanzioni disciplinari*) del Codice Civile. Pertanto, ogni violazione al presente Codice, commessa dal Personale, comporterà l'adozione di provvedimenti disciplinari, proporzionati alla gravità o recidività dell'infrazione o al grado della colpa, nel rispetto delle disposizioni contenute nei contratti di lavoro applicabili, nonché della disciplina di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300. Relativamente ai Soci e agli Organi sociali (amministratori, procuratori ed altri soggetti dotati di poteri di rappresentanza), la violazione delle norme del presente Codice può comportare l'adozione di provvedimenti proporzionati alla gravità o recidività dell'infrazione o al grado della colpa, sino alla revoca del mandato per giusta causa o all'esclusione. Per quanto riguarda gli altri destinatari del Codice, la violazione delle disposizioni comporta l'adozione di provvedimenti proporzionati alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, sino alla risoluzione dei contratti in essere con gli stessi.

#### **ARTICOLO 5 - MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE DI CONDOTTA**

Una volta che i destinatari saranno stati informati circa la vigenza del presente Codice essi saranno personalmente responsabili della sua corretta attuazione; non potendo quindi invocare a giustificazione del proprio inadempimento la mancanza di conoscenza del Codice o l'aver ricevuto istruzioni contrarie da qualsivoglia livello gerarchico. A qualsivoglia istruzione contraria impartita dall'organizzazione gerarchica interna prevarrà sempre il rispetto delle linee di condotta stabilite nel presente Codice. Il Gruppo Ciro Paone si impegna a garantire l'effettiva conoscenza tra i Destinatari del Codice di Condotta del Gruppo mediante apposite attività di comunicazione, nonché ad attivare un piano di formazione periodica sulle tematiche relative al Codice.

L'organo competente a verificare la corretta attuazione del presente Codice tra tutti i Destinatari è l'organo amministrativo della singola società del Gruppo. Ogni funzione aziendale è responsabile dell'applicazione del Codice etico di Gruppo nell'ambito delle mansioni di propria competenza. Qualora si verificano inadempimenti e violazioni del Codice, gli stessi Destinatari potranno segnalare il comportamento all'Organo competente che provvederà a valutare la segnalazione impegnandosi ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge. Le segnalazioni presentate in buona fede non potranno comportare ripercussioni negative ai danni del segnalante, anche nel caso in cui le stesse dovessero risultare infondate.

## **II. ETICA DI IMPRESA**

### **ARTICOLO 6 - IL RISPETTO DELLA LEGGE**

Il Gruppo Ciro Paone esercita le proprie attività nel pieno rispetto dei principi costituzionali, delle leggi, dei regolamenti, degli usi e delle prassi commerciali ed in generale di tutte le normative ad essa applicabili, sia nazionali che internazionali. Su tutti i Destinatari del Codice etico di Gruppo incombe l'obbligo non solo di conoscere, ma anche di rispettare le norme di legge applicabili allo svolgimento delle proprie attività, tenendo ben presente che in nessun caso è tollerato il perseguimento di un interesse societario in violazione delle norme di legge e delle altre sopra elencate.

### **ARTICOLO 7 - CONCORRENZA LEALE**

Nel rispetto delle normative nazionali e comunitarie in materia Antitrust, nonché delle direttive e linee-guida del Garante Nazionale della Concorrenza e del Mercato, le società del Gruppo Ciro Paone s'impegnano a non assumere comportamenti, né sottoscrivere accordi con altre imprese o enti che possano influenzare negativamente il regime di concorrenza tra i vari operatori del mercato. È infatti riconosciuto come di primaria importanza il principio di corretta e leale competizione sul mercato.

### **ARTICOLO 8 - ONESTÀ NEGLI AFFARI**

Il personale del Gruppo Ciro Paone deve assumere un atteggiamento corretto ed onesto, sia nei rapporti interni che in quelli esterni, evitando di perseguire scopi illeciti o illegittimi, ovvero di realizzare situazioni di conflitto di interessi, in vista di un indebito vantaggio, proprio o di terzi. In nessun caso l'interesse o il vantaggio del Gruppo possono giustificare un comportamento disonesto. Nella predisposizione dei contratti, sia con i clienti, fornitori che con i collaboratori esterni, il Gruppo Ciro Paone si impegna a inserire condizioni e clausole trasparenti e chiare, rispettando il principio di pariteticità delle parti.

### **ARTICOLO 9 - TRASPARENZA E CORRETTEZZA NELLA GESTIONE DEGLI ADEMPIMENTI FISCALI E DOGANALI**

Il Gruppo assicura l'esattezza di tutte le operazioni contabili e delle dichiarazioni presentate ai fini fiscali e doganali.

I Destinatari si impegnano a garantire l'integrità, la trasparenza e la precisione dei dati e delle informazioni gestite, osservando scrupolosamente i criteri previsti per la redazione dei documenti contabili; la piena

coerenza tra i documenti fiscali e le operazioni sottostanti; la piena coerenza tra i documenti doganali e le relative attività; l'accuratezza e la veridicità delle dichiarazioni in ambito fiscale e doganale. I soggetti terzi che, a qualsiasi titolo, collaborano con le Società del Gruppo nella gestione degli obblighi fiscali e doganali, sono tenuti a fornire un supporto adeguato alle funzioni aziendali competenti, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi aziendali nel rispetto dei principi sopra indicati.

#### **ARTICOLO 10 - PREVENZIONE DEL RICICLAGGIO**

Il Gruppo richiede massima trasparenza nelle operazioni commerciali e nei rapporti con i propri partner in affari, nel pieno rispetto della normativa in materia di lotta al riciclaggio e ripudia qualsiasi condotta atta a impiegare, sostituire, trasferire, o comunque occultare, somme di denaro di cui si conosca, o si sospetti, la provenienza illecita, interna o esterna alla Società.

#### **ARTICOLO 11 - TRASPARENZA DELLE CONDOTTE AZIENDALI**

Nello svolgimento delle proprie attività, il Gruppo s'impegna, sia all'interno che all'esterno, a rispettare le seguenti linee guida:

- fornire informazioni, comunicazioni ed istruzioni sia dal punto di vista economico e finanziario, che giuridico, etico e sociale, precise, chiare, veritiere e corrette;
- assicurare la tracciabilità di ogni singola operazione aziendale, tramite l'adozione di procedure che garantiscano la corretta registrazione, rilevazione e conservazione della relativa documentazione;
- ispirare l'attività aziendale ad un preciso criterio di imputabilità dei processi produttivi svolti;
- controllare che in tutti i contratti con soggetti sia interni che esterni, siano inserite clausole sempre comprensibili, chiare e corrette.

### **III. EQUITÀ, INCLUSIONE E GESTIONE DEI CONFLITTI**

#### **ARTICOLO 12 - IMPARZIALITÀ E UGUAGLIANZA**

Il Gruppo Ciro Paone s'impegna al rispetto dei principi di imparzialità e lealtà, non solo nell'espletamento delle mansioni delegate ai singoli, ma anche nei rapporti con i suoi interlocutori. Inoltre, il Gruppo è intento a sviluppare lo spirito aziendale di appartenenza e condanna qualsiasi forma di discriminazione e/o di abuso sia nell'ambito dei rapporti interni che esterni.

A tal fine, si impegna a selezionare e collocare nell'organigramma il personale basandosi esclusivamente sulle qualità lavorative, adottando criteri che tengano conto del merito, delle pregresse esperienze di lavoro, dei titoli e delle qualifiche conseguite.

#### **ARTICOLO 13 - DIVERSITÀ E INCLUSIONE**

Il Gruppo riconosce l'importanza di ogni singolo individuo all'interno dell'organizzazione e non tollera alcuna forma di discriminazione basata su età, appartenenza etnica, origine geografica, opinioni politiche e sindacali, orientamento sessuale, identità di genere, né su disabilità fisiche o psichiche. Le società del Gruppo si dedicano quotidianamente alla creazione di un ambiente di lavoro sano e inclusivo, in cui ciascun membro si senta parte integrante della visione aziendale e collabori attivamente per il raggiungimento di obiettivi comuni. In un'ottica di orientamento alla Sostenibilità Sociale, il Gruppo è impegnato nel perseguire i seguenti obiettivi per la Parità di Genere:

- rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
- adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità retributiva, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee; promozione di politiche di welfare a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del co. 1 art. 3 della Costituzione (uguaglianza formale);
- adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale);

L'Azienda si propone, inoltre, di:

impegnarsi in modo corretto ed equo con tutto il personale, indipendentemente dal sesso, in modo positivo, rispettoso e costruttivo; promuovere una consapevolezza di genere e una sensibilità al genere; promuovere una comunicazione e un'attività di marketing che dichiarino in modo trasparente di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

#### **ARTICOLO 14 - SITUAZIONI DI CONFLITTO DI INTERESSE**

Tutte le decisioni prese per conto del Gruppo Ciro Paone, devono essere assunte nel migliore interesse per lo stesso ed in conformità alle leggi e ai regolamenti applicabili. Pertanto, Amministratori, Manager, Dipendenti e altri soggetti destinatari del Codice devono evitare ogni possibile conflitto di interesse, con particolare riferimento a interessi personali, finanziari o familiari che potrebbero influenzare l'indipendenza di chi decide. Le situazioni in contrasto con questa norma devono essere comunicate immediatamente all'Organismo di Vigilanza.

#### **IV. TUTELA E RESPONSABILITÀ SOCIALE**

##### **ARTICOLO 15 - TUTELA DELLA PRIVACY**

Il Gruppo Ciro Paone assicura il pieno rispetto della normativa sulla privacy (D. Lgs. n. 196/2003 e successive modifiche ed integrazioni e Reg. UE 2016/679), con particolare riguardo ai dati sensibili attinenti alla sfera privata, le opinioni politiche e personali, l'orientamento affettivo e sessuale di ciascuno dei propri dipendenti e, più in generale, di tutti i soggetti che stabiliscono relazioni con il Gruppo.

Il Gruppo Ciro Paone assicura, altresì, la riservatezza delle informazioni in proprio possesso ottenute dalla gestione dei rapporti esterni (clienti, fornitori, *etc.*) e pone in essere le azioni necessarie per evitare che venga fatto uso di informazioni confidenziali allo scopo di acquisire vantaggi competitivi. A tal fine, ogni dipendente dovrà acquisire e trattare solamente i dati necessari e direttamente connessi alle proprie funzioni e conservare detti dati in modo tale da impedire a terzi estranei di prenderne conoscenza e/o visione.

Il Gruppo si impegna affinché la conservazione e archiviazione digitale dei dati e dei documenti aziendali tengano conto dei problemi legati alla cd obsolescenza digitale e si adopera perché il materiale archiviato digitalmente non vada perduto con l'avvento di nuove tecnologie che non "riconoscano" precedenti supporti

#### **ARTICOLO 16 - SALUTE E SICUREZZA**

Il Gruppo Ciro Paone riconosce la salute e la sicurezza sul posto di lavoro come un diritto fondamentale dei dipendenti e un elemento chiave della sostenibilità del Gruppo. Tutte le decisioni prese dal Gruppo devono rispettare la salute e la sicurezza sul posto di lavoro, in conformità alle leggi vigenti. Il Gruppo Ciro Paone crede nella diffusione di una cultura della prevenzione degli incidenti e della consapevolezza dei rischi da parte dei lavoratori, promuovendola attivamente, in particolare attraverso idonei corsi di formazione e informazione.

#### **ARTICOLO 17 - TUTELA AMBIENTALE**

Il Gruppo Ciro Paone considera la tutela ambientale un fattore chiave da promuovere nell'approccio generale alle attività aziendali. Il Gruppo è impegnato nel miglioramento continuo della *performance* ambientale nei processi e nelle attività al fine di soddisfare tutti i principali requisiti legislativi e regolamentari in materia.

### **V. GESTIONE DELLE RISORSE UMANE**

#### **ARTICOLO 18 - VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE**

Il Gruppo Ciro Paone riconosce nel capitale umano un fattore fondamentale per la sana crescita del Gruppo, ne persegue la valorizzazione secondo le effettive potenzialità del singolo. Nel rispetto delle norme di legge a tutela dell'integrità fisica e morale del lavoratore, le società del Gruppo assicurano al proprio Personale condizioni di lavoro dignitose, in ambienti di lavoro sicuri e salubri. I conflitti di interesse che coinvolgono i dipendenti ed i collaboratori, siano essi "reali", ossia "effettivi", o "potenziali", ossia possibili ma non attuali, devono essere resi noti attraverso una dichiarazione sottoscritta, da compilarsi immediatamente, non appena il dipendente e il collaboratore ne ravvisino l'esistenza. In linea di massima esiste un conflitto di interessi quando il perseguimento dell'interesse del Gruppo da parte di un soggetto a ciò preposto (amministratore, dipendente, collaboratore, *etc.*) confligge con uno o più interessi personali, facenti capo al medesimo, di modo che non è possibile adottare un comportamento che consenta di soddisfare contemporaneamente l'interesse personale e quello di Gruppo. Le risorse umane sono considerate dal

Gruppo Ciro Paone un patrimonio aziendale, e il Gruppo investe nella crescita del proprio personale attraverso formazione e aggiornamenti costanti.

#### **ARTICOLO 19 - RAPPORTI INTERPERSONALI**

Il Gruppo Ciro Paone richiede, nei rapporti interpersonali tra dipendenti e/o collaboratori esterni, un comportamento improntato ai criteri di lealtà, rispetto, fiducia e collaborazione reciproca.

Nell'ambito di tale cultura aziendale, il Gruppo s'impegna alla condivisione con i dipendenti delle difficoltà legate alle peculiarità delle dinamiche lavorative, anche nell'ottica delle possibilità di sviluppo e favorisce forme di collaborazione e affiancamento tra neo-assunti e dipendenti di maggiore esperienza.

#### **ARTICOLO 20 - TUTELA DEI DIRITTI DEI LAVORATORI**

Tutti i Destinatari del presente Codice devono adoperarsi per mantenere un ambiente di lavoro sereno, decoroso e collaborativo, nel quale sia rispettata la dignità di ciascun individuo.

Il Gruppo si impegna inoltre a tutelare l'integrità morale del personale, evitando che questi subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi. Per questo motivo, salvaguarda il Personale da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze. Non sono ammesse molestie sessuali o atteggiamenti intimidatori e/o ostili nelle relazioni di lavoro interne o esterne.

Anche i rapporti intercorrenti tra i diversi livelli gerarchici devono essere improntati ai principi sopra enunciati.

#### **ARTICOLO 21 - LAVORO MINORILE E LAVORO FORZATO**

Il Gruppo Ciro Paone non impiega alcuna forma lavoro di minorile o di lavoro forzato e non impiega persone di età inferiore a quella stabilita per l'avviamento al lavoro dalle normative del luogo in cui la prestazione lavorativa è eseguita.

Il Gruppo si impegna inoltre a non instaurare o mantenere rapporti d'affari con fornitori che impieghino lavoro minorile o forzato, come sopra definiti.

#### **ARTICOLO 22 - ORGANIZZAZIONE GERARCHICA**

Il Gruppo Ciro Paone si conforma al principio secondo cui ogni singolo operatore, sulla base del proprio livello di collocazione nell'organigramma aziendale, è competente e responsabile delle proprie azioni e omissioni. In tal modo, il soggetto che riveste funzioni di gestione e rappresentanza in ambito aziendale, anche a livello di Area o di Funzione, esercita l'indirizzo, il coordinamento e il controllo sulle attività dei soggetti ad esso sottoposti e/o da esso coordinati, del cui operato risponderà in base alla legge.

## **ARTICOLO 23 - RETRIBUZIONE E ORARIO LAVORATIVO**

Le retribuzioni e i *benefit* riconosciuti ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dalle norme e dai contratti collettivi.

In relazione all'orario lavorativo e al congedo retribuito, il Gruppo Ciro Paone si attiene alla legislazione locale e alle pratiche del Paese in cui opera.

## **ARTICOLO 24 - UTILIZZO DEI BENI AZIENDALI**

Il *know-how*, i diritti di proprietà intellettuale e le altre informazioni aziendali protette, di proprietà o comunque detenute dalle società del Gruppo Ciro Paone, costituiscono una risorsa fondamentale che ogni Amministratore, Manager, altro Dipendente ovvero altro destinatario del Codice deve tutelare.

Il Gruppo promuove la tutela e l'utilizzo oculato e diligente dei beni, delle attrezzature e delle proprie risorse nel rispetto dei criteri di correttezza, economicità, efficienza ed efficacia, in funzione del perseguimento del proprio oggetto sociale.

Il personale dipendente è tenuto a proteggere e custodire i valori e i beni che gli sono affidati e contribuire alla tutela del patrimonio del Gruppo; in particolare, deve essere posta attenzione alla tutela e salvaguardia del patrimonio informativo acquisito anche mediante sistemi informatici. Il personale non può utilizzare a suo vantaggio, o comunque a fini impropri, risorse, beni, o materiali dell'azienda in cui opera.

Il Gruppo Ciro Paone si impegna altresì a garantire adeguati livelli di sicurezza fisica e logica delle strumentazioni *hardware*, dei *software* e delle procedure di salvataggio dei dati, tra le quali l'identificazione dei soggetti autorizzati ad accedere al sistema e l'adozione di *password* personali di accesso.

## **ARTICOLO 25 - REGALIE/OMAGGISTICA**

Ogni regalia può essere effettuata esclusivamente dai soggetti espressamente autorizzati dalle singole società del Gruppo e non deve eccedere le normali prassi commerciali.

Non è inoltre consentito ricevere o effettuare regalie aventi quale unica finalità l'alterazione dell'imparzialità nello svolgimento dell'attività svolta o ricevuta.

In ogni caso, il Gruppo vieta l'offerta di regali ad esponenti della Pubblica Amministrazione, pubblici ufficiali, soggetti incaricati di pubblico servizio o pubblici funzionari, ad eccezione delle regalie di modico valore.

## **VI. RELAZIONI ESTERNE**

### **ARTICOLO 26 - RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (P.A.)**

I rapporti che il Gruppo Ciro Paone intrattiene con pubblici ufficiali, incaricati di pubblici servizi, impiegati pubblici sono improntati alla massima trasparenza, lealtà e correttezza. In particolare, sono vietati favoreggiamenti, pressioni o altre forme di privilegio da parte di tutti coloro che operano in nome e per conto del Gruppo, nella gestione dei rapporti con la P.A. per indurla ad assumere posizioni o decisioni a loro

favorevoli in modo illecito e contrario ai principi del presente Codice o comunque prevaricando i legittimi interessi di soggetti terzi.

Il Gruppo non instaura alcun tipo di incarico professionale con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio o altri esponenti della P.A. che abbiano personalmente partecipato o potrebbero partecipare a operazioni vantaggiose per il Gruppo. Pertanto, nel corso di una trattativa di affari con la Pubblica Amministrazione, il Gruppo si impegna a:

- non esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della P.A. o loro congiunti o parenti a titolo strettamente personale;
- non offrire in alcun modo omaggi o doni, se non di modico valore (es. libri, agende, penne, calendari, ecc. di importo non superiore a € 30,00 ca);
- non sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti;

Il Gruppo Ciro Paone collabora attivamente con l'Autorità giudiziaria, le forze dell'ordine e qualunque pubblico ufficiale nell'ambito di ispezioni, controlli, indagini o procedimenti giudiziari.

È severamente vietato conseguire ingiustamente a danno della Pubblica Amministrazione italiana e/o del paese in cui di volta in volta il Gruppo opera, inclusa l'Unione Europea, contributi, finanziamenti ovvero erogazioni della stessa natura concessi o erogati sulla base di documenti falsi o mendaci o l'omissione di informazioni dovute. I contributi, le sovvenzioni o i finanziamenti correttamente ottenuti non possono essere utilizzati per scopi diversi da quelli per cui sono stati concessi.

## **ARTICOLO 27 - RAPPORTI CON I CLIENTI**

I rapporti con la clientela vengono gestiti secondo principi di massima collaborazione, disponibilità, professionalità e trasparenza, nel rispetto della riservatezza e della tutela della privacy, al fine di instaurare le basi per un rapporto solido e duraturo, di fiducia reciproca. A tali fini, i Destinatari del presente Codice devono:

- attenersi scrupolosamente alla legge, ai regolamenti, ai principi enunciati dal Codice etico del Gruppo Ciro Paone, ponendo la massima attenzione alle esigenze del cliente;
- porre in essere contratti con la clientela, chiari, semplici e conformi alle normative vigenti e alle eventuali indicazioni delle Autorità pubbliche, privi di clausole che possono alterare il principio di parità tra le parti;
- comunicare in tempi brevi alla Clientela eventuali modifiche e variazioni relative alla prestazione del servizio;
- comunicare tempestivamente al proprio superiore gerarchico tutti gli elementi e le informazioni che possano comprovare, da parte di colleghi o di altri destinatari del presente Codice, una gestione dei clienti scorretta, poco trasparente e in mala fede.

•

## **ARTICOLO 28 - RAPPORTI CON I FORNITORI, AGENTI E PARTNER**

Nella gestione dei rapporti con i propri fornitori, il Gruppo Ciro Paone si impegna a rispettare, sempre e ovunque, i principi di correttezza, di legalità, trasparenza, vietando ogni tipo di atto illecito o comportamento irresponsabile, da cui si possa sia direttamente o indirettamente trarre vantaggio. Tutti i dipendenti, nei loro rapporti con i fornitori, devono osservare, sempre e ovunque, il principio di imparzialità e indipendenza dei rapporti, al fine di non ledere l'immagine del Gruppo. A tutti i fornitori e partner, inclusi anche i fornitori di servizi di consulenza, è chiesta la condivisione e il rispetto del presente Codice di Condotta di Gruppo e, in caso di inosservanza, agli stessi si applica il relativo sistema sanzionatorio. Il Gruppo, a tutela della propria immagine e a salvaguardia delle proprie risorse, non intrattiene rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendono operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente o che rifiutino di conformarsi ai valori e ai principi previsti dal presente Codice e attenersi alle procedure interne. È fatto espresso divieto ai soggetti apicali di richiedere o pretendere dai fornitori/consulenti favori, doni e/o altre utilità, ovvero di dare o promettere loro analoghe forme di riconoscimento, ancorché finalizzate a una ottimizzazione del rapporto con il Gruppo. Al termine del rapporto e, comunque, prima di addivenire al pagamento della relativa fattura, il Gruppo Ciro Paone verifica la qualità, congruità e tempestività della prestazione ricevuta e l'adempimento di tutte le obbligazioni assunte dal fornitore. A tal fine, si conforma alle prescrizioni imposte dalla normativa tributaria.

È vietato altresì concludere contratti, accordi commerciali e partnership con soggetti (persone fisiche o giuridiche) affiliati ad associazioni criminali o che risultino infiltrati da associazioni criminali.

### **28.1 – SELEZIONE FORNITORI**

La selezione del fornitore dipende dalla valutazione dei requisiti tecnici, ambientali e giuridici, così come dalle relazioni fiduciarie consolidate nel tempo e fondate su lealtà, correttezza e reciproca convenienza.

Nel dettaglio, la scelta del fornitore deve essere effettuata utilizzando criteri di valutazione comparativa per individuare il contraente migliore, considerando la qualità del prodotto/servizio rispetto al prezzo migliore o all'offerta più vantaggiosa. Le società del Gruppo, ove possibile, prediligono i rapporti con i fornitori locali.

Il personale delle Società del Gruppo, nei rapporti con i fornitori e appaltatori, è tenuto a rispettare i principi di imparzialità e indipendenza dei rapporti.

## **ARTICOLO 29 - RAPPORTI CON I MEZZI DI INFORMAZIONE**

La comunicazione ai *media* svolge un ruolo importante ai fini della creazione dell'immagine del Gruppo; pertanto, tutte le informazioni riguardanti lo stesso devono essere fornite in maniera veritiera e omogenea, soltanto da responsabili e dipendenti addetti ai rapporti con i *media*, rispettando rigorosamente le politiche del Gruppo.

In particolare, i rapporti con i mass-media devono essere improntati a principi di trasparenza, verità e corretta informazione, così come tradotti nelle disposizioni di legge e regolamentari aventi ad oggetto la corretta gestione dei dati personali.

Tale attività è svolta in coerenza con la *mission* del Gruppo Ciro Paone, avendo cura di garantirne l'immagine e la reputazione.

### **ARTICOLO 30 - RELAZIONI CON ORGANIZZAZIONI SINDACALI E POLITICHE**

Il Gruppo Ciro Paone non promuove e concede finanziamenti di alcun genere, direttamente o indirettamente, a partiti politici, sindacati e associazioni, né a loro rappresentanti o candidati se non nelle forme e nei modi previsti dalla legge. In ogni caso, l'erogazione del contributo presuppone una deliberazione dell'Organo amministrativo e la determinazione di una destinazione chiara e documentabile delle risorse.

Tutte le relazioni intrattenute con le cd. "organizzazioni di tendenza" sono basate sul rispetto dei principi di trasparenza, indipendenza, lealtà e collaborazione, del presente Codice di Condotta di Gruppo e ponendo in essere tutte le azioni necessarie a evitare ogni tipo di conflitto di interesse.

## **VII. Processo Contabile**

### **ARTICOLO 31 - GESTIONE DELLA CONTABILITÀ**

Le società del Gruppo Ciro Paone adottano un sistema conforme alle regole di una completa e trasparente contabilizzazione in linea con i criteri indicati dalla legge e dai principi contabili italiani ed internazionali.

Tutti i dipendenti del Gruppo devono garantire sempre e comunque:

- la verità, completezza e tempestività delle informazioni contabili;
- l'accurata registrazione contabile e la tracciabilità di ciascuna operazione;
- che ogni operazione o transazione sia autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Il Gruppo Ciro Paone previene la creazione di registrazioni false, incomplete o ingannevoli e vigila affinché non vengano istituiti fondi segreti o non registrati o depositati fondi in conti personali o emesse fatture per prestazioni inesistenti. È fatto espresso divieto all'organo amministrativo di rappresentare – nei bilanci, nei libri sociali e nelle comunicazioni dirette ai soci e/o ai terzi – fatti materiali non rispondenti al vero, ovvero di omettere informazioni dovute per legge circa la situazione economica, patrimoniale e finanziaria del Gruppo, in modo da indurre in errore i destinatari ovvero cagionare un danno patrimoniale ai soci e ai creditori sociali.

### **ARTICOLO 32 - CONTROLLO INTERNO**

Le società del Gruppo Ciro Paone s'impegnano a diffondere e promuovere procedure di controllo interno ed a responsabilizzare il Personale al rispetto delle stesse, in relazione alle funzioni svolte e ai compiti assegnati. Ogni destinatario deve conservare la documentazione di ogni atto aziendale eseguito per consentire in ogni momento una facile e immediata verifica sulle motivazioni e le caratteristiche dello stesso.

### **ARTICOLO 33 - PROCEDURE E PRASSI OPERATIVE**

Al fine di prevenire eventi pregiudizievoli e conseguenti potenziali impatti negativi, il Gruppo Ciro Paone prevede l'adozione di apposite procedure e/o prassi operative, ispirate dal presente Codice e predisposte secondo regole organizzative interne coerenti all'analisi preliminare del contesto aziendale. Le procedure e/o le prassi operative consolidate vanno rispettate da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, intervengono nel processo operativo e nei termini e nelle modalità appositamente previsti e descritti dalle competenti funzioni. La loro corretta attuazione garantisce la possibilità di identificare i soggetti aziendali responsabili del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle operazioni.

A tal fine – secondo il principio di controllo rappresentato dalla separazione dei compiti – è necessario che le singole operazioni siano svolte da soggetti diversi nelle varie fasi. Le competenze di costoro sono chiaramente definite e conosciute all'interno dell'organizzazione, in modo da evitare che possano essere attribuiti poteri illimitati e/o eccessivi a singoli soggetti.

### **ARTICOLO 34 - BILANCIO ED ALTRE COMUNICAZIONI SOCIALI**

Il bilancio d'esercizio e le relazioni allegate sono documenti redatti secondo i principi di chiarezza, verità e correttezza, secondo le previsioni del Codice civile e delle leggi vigenti in materia. Nella formazione del bilancio o di altri documenti simili, l'organo amministrativo e tutti i destinatari comunque coinvolti in tale attività devono:

- rappresentare la situazione economica, patrimoniale o finanziaria con verità, chiarezza e completezza;
- facilitare in ogni modo lo svolgimento delle attività di controllo sia interne che esterne;
- presentare all'assemblea atti e documenti completi e corrispondenti alle registrazioni contabili;
- fornire agli organi di vigilanza informazioni corrette e complete sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria.

## **VIII. RECEPIMENTO, ATTUAZIONI E CONTROLLI**

### **ARTICOLO 35 – ORGANO DI CONTROLLO**

Ogni Società del Gruppo individua il proprio organo aziendale istituzionalmente deputato a vigilare sull'effettiva attuazione del Codice etico e a verificarne l'applicazione e il rispetto da parte dei Destinatari, accertando e promuovendo lo sviluppo di comportamenti conformi ai principi ivi sanciti od eventualmente aggiornandone i contenuti.

Nelle società che hanno adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001, l'organo deputato a vigilare sull'effettiva attuazione del Codice etico è l'Organismo di

Vigilanza, organo indipendente, distinto da tutti gli altri organi aziendali e funzioni societarie e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, anche in relazione all'attuazione del presente Codice.

#### **ARTICOLO 36 - OBBLIGO DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI**

Gli stakeholder che a vario titolo interagiscono con le Società del Gruppo sono tenuti a segnalare ogni potenziale violazione del Codice utilizzando i canali dedicati e ufficializzati dalle singole società del Gruppo alle segnalazioni. Le Società del Gruppo affidano a Organi Gestori la valutazione delle segnalazioni in modo da, nel rispetto della normativa vigente, assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge. Le segnalazioni presentate in buona fede non potranno comportare ripercussioni negative ai danni del segnalante, anche nel caso in cui le stesse dovessero risultare infondate. Viceversa, le segnalazioni effettuate in mala fede saranno soggette a sanzioni disciplinari previste dalla normativa e dai Sistemi Disciplinari in essere.

#### **ARTICOLO 37 – SANZIONI**

La violazione delle disposizioni del presente Codice, debitamente accertata, costituisce ragione valida e sufficiente per l'applicazione di sanzioni disciplinari a carico del soggetto responsabile della violazione stessa.

#### **ARTICOLO 38 - MODALITÀ DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI**

Ogni violazione al presente Codice, commessa da personale dipendente, comporterà l'adozione di provvedimenti disciplinari, proporzionati alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, nel rispetto delle disposizioni contenute nei contratti di lavoro applicabili, dai CCNL di categoria applicati e della legislazione del lavoro applicabile.

Relativamente agli amministratori, ai sindaci e/o ad eventuali procuratori speciali (cd *apicali*), la violazione delle norme del presente Codice può comportare l'adozione di provvedimenti proporzionati alla gravità o recidività dell'inosservanza o al grado della colpa, sino alla revoca dell'incarico per giusta causa. L'accertamento dell'infrazione e l'eventuale determinazione delle sanzioni nei confronti degli anzidetti soggetti "apicali" sono affidati agli Organi amministrativi delle singole società del Gruppo, con l'esclusione dei membri eventualmente coinvolti. Nel caso le infrazioni coinvolgano un numero di Consiglieri pari almeno alla metà dei componenti, si dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea degli azionisti delle singole Società.

Per quanto riguarda gli altri Destinatari del presente Codice, la violazione delle disposizioni comporta l'adozione di provvedimenti proporzionati alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, sino alla risoluzione dei contratti in essere con gli stessi.

### **ARTICOLO 39 - DIRITTO DI DIFESA**

In ogni caso, gli organi che procedono ad applicare le sanzioni disciplinari devono garantire che l'interessato riceva congrua, tempestiva e riservata comunicazione delle infrazioni rilevate e possa disporre di un congruo termine, non inferiore a 15 giorni, per rassegnare le proprie deduzioni, difese e chiedere di essere sentito.

### **ARTICOLO 40 - DECADENZA**

Il procedimento disciplinare non può essere avviato a distanza di oltre tre anni dal fatto commesso e, in ogni caso, non può durare più di dodici mesi dalla cognizione piena del fatto. Il procedimento si chiude in ogni caso con una decisione scritta, motivata e firmata dall'organo deliberante.

### **ARTICOLO 41 - COMUNICAZIONE E FORMAZIONE**

Il presente Codice è portato a conoscenza dei Destinatari, interni ed esterni, mediante apposite attività di comunicazione (per esempio, la consegna a tutti i destinatari di copia del Codice, anche a mezzo di sistema informatico, la creazione di sezioni dedicate nell'intranet aziendale, l'inserimento di una nota informativa dell'adozione del Codice in tutti i contratti o rapporti con i fornitori e consulenti, etc.).

Tutti i Destinatari devono confermare formalmente di aver ricevuto il Codice, con l'impegno di attenersi alle prescrizioni in esso contenute.

### **ARTICOLO 42 - ATTUAZIONE DEL CODICE**

Il Gruppo Ciro Paone è costantemente impegnato al raggiungimento dei più elevati *standard* di eccellenza relativamente alle sue responsabilità morali, sociali e di business nei confronti di tutti i soggetti cui si riferisce la propria attività.

Allo stesso modo e a condizione di reciprocità, il presente Codice definisce le aspettative del Gruppo nei confronti degli amministratori, dei dirigenti e degli altri dipendenti e di terze parti con cui il Gruppo ha rapporti di affari.

Ne deriva che tutti i Destinatari sono consapevoli dell'esistenza di attività di monitoraggio e controllo sull'osservanza del Codice etico del Gruppo devolute a uno specifico organismo aziendale, nonché coscienti del contributo che tali attività apportano al raggiungimento degli obiettivi aziendali e dell'efficienza.