

# **CODICE ETICO**

**CERVE S.p.A.**

*L'eccellenza nella decorazione del vetro  
Excellence in glass decoration*

## **INDICE**

1. Premessa	Pag. 3
2. Destinatari	Pag. 4
3. Valori e Principi di CERVE	Pag. 5
4. Norme di Comportamento	Pag. 10
5. Comportamento negli affari	Pag. 14
6. Trasparenza della contabilità	Pag. 19
7. I Sistemi “Informatici” aziendali	Pag. 21
8. Riservatezza e discrezione	Pag. 22
9. Salute, sicurezza e ambiente	Pag. 24
10. Violazioni del Codice Etico e del Modello e sistema disciplinare applicabile	Pag. 26

## **1. PREMessa**

CERVE opera nel settore delle seconde lavorazioni del vetro, sia operando a stretto contatto con le vetrerie, sia proponendosi sul mercato con marchi e decori propri. In particolare, Cerve è leader nei settori della profumeria, promozionale, beverage e casalinghi ed è divenuta un punto di riferimento per le industrie locali e internazionali del settore.

Il presente codice etico (di seguito, il “**Codice Etico**”) è stato redatto secondo le Best Practices e con quanto previsto dalle normative di riferimento ed è adottato da tutti gli stabilimenti di Cerve S.p.A. e dalle controllate Tecnoglass, VIVIDI e Tecno5 (di seguito complessivamente definiti anche “Gruppo” o “Gruppo Cerve”), assumendo pertanto una valenza di Codice Etico di Gruppo.

Il presente Codice Etico enuncia i principi che il Gruppo Cerve riconosce e condivide, e cui si ispira. Esso costituisce inoltre uno degli strumenti fondamentali che Cerve ha adottato al fine di prevenire la commissione di reati indicati dal D.Lgs n. 231/2001 quali presupposto della responsabilità amministrativa dell’Ente e, più in generale, ogni forma di illecito.

La conoscenza ed il rispetto del Codice Etico sono richiesti a tutti i soggetti che, a vario titolo, operano in nome o per conto del Gruppo, tra cui gli organi societari, il management, i dipendenti, i collaboratori esterni, i partner commerciali, i fornitori e ogni altro soggetto coinvolto nelle relazioni con la Società (di seguito anche “Destinatari”).

Esso esprime impegni, norme di comportamento e responsabilità che ciascun Destinatario si impegna ad osservare nella conduzione degli affari e nell'espletamento dei propri incarichi in seno alla stessa o per conto di essa.

La Società opera con integrità, nel rispetto non solo delle leggi e delle normative vigenti, ma anche dei valori etici che sono considerati irrinunciabili da chi ha come scopo finale quello di agire sempre e comunque con equità, onestà, rispetto della dignità altrui, in assenza di qualsivoglia discriminazione delle persone basata su sesso, razza, lingua, condizioni personali, credo religioso e politico.

Operare con integrità significa agire adeguatamente rispettando le leggi, le normative vigenti e le regole imposte dalla Società e il presente Codice Etico.

CERVE, inoltre, intende aderire ai principi di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (il “**D. Lgs. n. 231/01**”) mediante l’adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo (il “**Modello**”) che trova il momento di più alta espressione nel presente Codice Etico che del Modello costituisce, dunque, parte integrante.

Per tale ragione, adeguandosi ai più evoluti standards di governo societario, la Società ha adottato il presente Codice Etico, la cui osservanza da parte dei Destinatari è considerata condizione imprescindibile per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione di CERVE, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo dell’impresa.

Il Codice Etico si propone di improntare a correttezza, equità, integrità, lealtà e rigore professionale le operazioni, i comportamenti e il modus operandi della Società sia nei rapporti interni, sia nei rapporti con soggetti esterni, ponendo al centro dell'attenzione il pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti dei Paesi in cui CERVE opera, oltre all'osservanza delle Policies e Prassi adottate dalla Società per la gestione delle attività considerate a rischio reato ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 (c.d. “**Policies e Prassi**”).

CERVE si impegna a promuovere la conoscenza del Codice Etico da parte dei suoi Destinatari, recepisce il loro contributo nella definizione dei suoi contenuti e predisponde strumenti idonei ad assicurare la piena ed effettiva applicazione del Codice stesso.

Il Codice Etico sarà soggetto a revisioni periodiche, al fine di recepire le evoluzioni normative, le migliori prassi internazionali e i contributi provenienti dagli stakeholder.

Ogni aggiornamento, modifica o integrazione al presente Codice Etico deve essere approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società. Le versioni aggiornate saranno comunicate ai soggetti interessati attraverso le modalità di diffusione ritenute più efficaci.

## **2. DESTINATARI**

Nell'ambito delle proprie attività, tutti i soggetti che operano in favore di CERVE ed in suo nome sono tenuti all'osservanza delle norme previste dal presente Codice Etico.

In particolare, sono destinatari del Codice Etico (nel seguito, i "**Destinatari**"):

- gli Organi Sociali (organo amministrativo, Collegio Sindacale, nonché qualsiasi soggetto che eserciti, anche in via di fatto, i poteri di rappresentanza, decisionali e/o di controllo all'interno della Società e a prescindere dalla qualifica giuridico/formale ricoperta);
- i Dipendenti (dipendenti, dirigenti, lavoratori parasubordinati, collaboratori esterni, tirocinanti, stagisti e tutti i soggetti che operano nell'interesse della Società sulla base di un rapporto contrattuale, anche temporaneo); (nel seguito, gli Organi Sociali ed i Dipendenti, cumulativamente definiti "**Collaboratori**");
- i consulenti, i fornitori di beni e/o servizi, i partners commerciali gli agenti e tutti coloro che svolgono attività nell'interesse della Società (nel seguito, i "**Soggetti Terzi**").

I Destinatari devono operare nel rispetto delle leggi e regolamenti vigenti, uniformando i propri indirizzi progettuali, gestionali ed operativi alle regole di comportamento, ai valori ed ai principi etici descritti nel presente Codice Etico.

Il Codice Etico trova applicazione, infatti, in relazione a tutte le attività svolte da o in nome e per conto di CERVE, sia in Italia che, eventualmente, all'estero, in questo caso pur in considerazione della diversità culturale, sociale ed economica dei Paesi in cui la Società potrebbe essere chiamata ad operare.

### **3. I VALORI ED I PRINCIPI DI CERVE**

#### **3.1 I Valori e Principi**

Di seguito sono elencati e presentati i valori e i principi di CERVE (i “**Principi**”), che i Destinatari hanno il dovere di conoscere e fare propri.

##### ***Legalità***

CERVE riconosce come principio fondamentale il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti. I Destinatari nello svolgimento delle proprie funzioni e nell'esercizio delle rispettive attività sono tenuti al rispetto di tutte le norme degli ordinamenti giuridici in cui operano.

##### ***Onestà***

In ogni relazione, sia interna che esterna, i Destinatari devono agire con trasparenza, integrità ed onestà e non devono perseguire fini personali e/o interessi aziendali in violazione, oltre che delle norme di legge e del CCNL, del presente Codice Etico e del Modello.

Il Gruppo e tutti i Destinatari del presente documento si impegnano a non intrattenere, in alcuna forma, rapporti con soggetti la cui integrità morale o reputazione risulti dubbia. È, inoltre, proibito utilizzare, anche occasionalmente o tramite terzi, risorse o strutture del Gruppo per attività che possano favorire, direttamente o indirettamente, la commissione di reati legati alla criminalità organizzata, inclusa quella di carattere transnazionale.

##### ***Correttezza***

Il comportamento e l'attività dei Destinatari deve essere improntato alla massima correttezza, sia nel rapporto con colleghi, fornitori, clienti, sia - più in generale - con qualsiasi altro interlocutore . Questo principio, oltre al rispetto delle previsioni di cui al Modello e delle Policies e Prassi, implica che devono essere evitate situazioni di discriminazione e conflitto di interessi.

Il Gruppo si impegna a promuovere un ambiente di lavoro equo e rispettoso, fondato sulla collaborazione e sull'ascolto reciproco, contribuendo attivamente alla prevenzione di comportamenti lesivi della dignità personale o professionale.

##### ***Fiducia***

CERVE crede che la fiducia reciproca costituisca il presupposto di efficaci e proficue relazioni di affari, sia all'interno della Società che al suo all'esterno.

Il Gruppo si impegna a coltivare tale fiducia attraverso comportamenti coerenti, affidabili e rispettosi, favorendo un clima di trasparenza e responsabilità condivisa.

##### ***Condivisione***

La Società promuove attivamente la condivisione delle informazioni, delle conoscenze, dell'esperienza e delle capacità professionali, favorendo un ambiente collaborativo e orientato alla crescita.

Il Gruppo si impegna a contribuire alla diffusione della conoscenza, mettendo a disposizione il proprio sapere e collaborando in modo aperto e costruttivo, nel rispetto della riservatezza e della tutela delle informazioni sensibili.

##### ***Lavoro di gruppo***

Il lavoro di gruppo e la collaborazione nel raggiungimento degli obiettivi comuni caratterizzano l'agire della Società, nella consapevolezza che il successo di CERVE si fonda in larga parte sul valore aggiunto dato dalla sinergia di quanti lavorano al suo interno.

Il Gruppo promuove attivamente la partecipazione dei propri collaboratori alla vita aziendale, garantendo un ambiente fondato sull'ascolto, sulla fiducia e sul riconoscimento del valore professionale di ognuno.

I Destinatari si impegnano a contribuire attivamente al raggiungimento degli obiettivi comuni, favorendo un clima di cooperazione, rispetto reciproco e condivisione.

Per valorizzare le competenze delle proprie risorse umane, il Gruppo mette a disposizione strumenti di formazione, di aggiornamento e sviluppo professionale.

### **Responsabilità**

Nel perseguitamento della missione aziendale, il comportamento dei Destinatari deve essere responsabile e attento alle implicazioni ed alle conseguenze delle proprie azioni.

L'impegno alla responsabilità si traduce nella capacità di valutare con attenzione l'impatto delle decisioni, nel rispetto dei Principi del Codice Etico e degli obiettivi del Gruppo. Il Gruppo si aspetta che ciascun Destinatario agisca con senso del dovere, autonomia consapevole e attenzione al bene comune.

### **Imparzialità**

Nel rispetto dei Principi ispiratori della propria azione nella conduzione degli affari e delle attività, CERVE non tollera comportamenti discriminatori di qualunque natura, razziale, sessuale, o basati sul credo religioso, sull'appartenenza etnica, sulla lingua e sulla nazionalità degli individui.

I Destinatari si impegnano a promuovere comportamenti inclusivi e a garantire pari opportunità in ogni ambito della vita aziendale, dalla selezione del personale alla gestione quotidiana delle attività. L'imparzialità deve essere un criterio guida nelle decisioni, nelle relazioni e nella valutazione delle performance.

### **Trasparenza**

La veridicità, la completezza e l'accuratezza delle informazioni costituiscono per CERVE requisiti essenziali nella conduzione degli affari e nella gestione aziendale.

I Destinatari si impegnano a comunicare in modo chiaro, corretto e tempestivo, evitando ogni forma di ambiguità o omissione che possa compromettere la fiducia o la comprensione reciproca.

### **Eccellenza**

In ogni ambito di attività devono essere perseguiti gli standard di efficacia e di efficienza. I Destinatari si impegnano a garantire il massimo livello di professionalità, rigore e dedizione al fine di fornire una prestazione tesa all'eccellenza.

### **Concorrenza**

CERVE considera la concorrenza leale come un valore e opera nel mercato nel rispetto del principio di una leale concorrenza e della correttezza.

Il Gruppo agisce con serietà e responsabilità nel conformarsi alle normative vigenti in materia di concorrenza, evitando qualsiasi comportamento che possa configurarsi come sleale o lesivo delle regole di mercato.

I Destinatari si impegnano ad astenersi dal partecipare ad accordi o pratiche che possano ostacolare, limitare o alterare la libera concorrenza, quali accordi collusivi con concorrenti, abuso di posizione dominante o diffusione di informazioni volte a danneggiare la reputazione altrui. Il Gruppo condanna fermamente ogni forma di contrabbando e vieta ai propri collaboratori di intrattenere rapporti commerciali con soggetti che non rispettino le normative doganali. I fornitori e i partner commerciali sono tenuti a adottare comportamenti rigorosi e conformi alla legge, contribuendo così a garantire un ambiente professionale etico, trasparente e rispettoso delle regole.

### **Collettività e Ambiente**

CERVE è consapevole del ruolo sociale che svolge nella collettività e degli aspetti ambientali che interagiscono con la propria attività sul territorio e nella comunità.

Il Gruppo, infatti, nello svolgimento della sua attività, assume le proprie responsabilità nei confronti della collettività, ispirandosi ai valori di solidarietà e del dialogo con le parti interessate.

I Destinatari si impegnano a favorire relazioni aperte e costruttive con i portatori di interesse, cercando, ove possibile, di informarli e coinvolgerli nelle tematiche che li riguardano.

Il Gruppo orienta le proprie attività al principio di salvaguardia dell'ambiente e della salute pubblica, adottando pratiche sostenibili e responsabili.

Infine, CERVE promuove lo sviluppo sociale, economico ed occupazionale nel rispetto degli standard e dei diritti internazionalmente riconosciuti in materia di tutela dei diritti fondamentali, non discriminazione, tutela dell'infanzia, divieto di lavoro forzato, salute e sicurezza sul luogo del lavoro, orario di lavoro e retribuzione.

I Destinatari si impegnano a contribuire attivamente al raggiungimento di questi obiettivi, integrando tali valori nella propria condotta professionale.

#### **Riservatezza**

CERVE agisce nel rispetto della riservatezza delle informazioni acquisite nello svolgimento della propria attività, siano esse appartenenti ai propri Destinatari, fornitori o clienti.

I Destinatari si impegnano a gestire i dati e le informazioni in modo responsabile, nel rispetto delle normative vigenti e delle procedure aziendali, evitando qualsiasi divulgazione non autorizzata o uso improprio.

### **3.2 Gli impegni e gli obblighi previsti dal Codice Etico**

Per la piena realizzazione delle finalità sottese al Codice Etico, CERVE si impegna ad assicurare l'adozione di tutte le iniziative che possano garantire:

- la massima diffusione del Codice Etico presso tutti i Destinatari;
- l'approfondimento e l'aggiornamento periodico del Codice Etico, al fine di adeguarlo all'evoluzione dei valori aziendali e delle normative di riferimento;
- la messa a disposizione di strumenti informativi e formativi , volti a chiarire contenuti, significato e modalità di attuazione delle disposizioni contenute nel Codice Etico;
- lo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione del presente Codice Etico e l'applicazione di sanzioni in caso di violazione delle stesse, in conformità alla normativa vigente;
- la tutela di chiunque segnali, in buona fede, comportamenti non conformi, garantendo che non subisca ritorsioni o penalizzazioni di alcun tipo.

A ciascun Destinatario viene chiesta la conoscenza ed il rispetto delle norme contenute nel Codice Etico e delle norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione.

In particolare, i Collaboratori sono tenuti a :

- astenersi da qualsiasi comportamento contrario a tali norme;
- rivolgersi ai propri responsabili in caso di dubbi interpretativi o necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- segnalare tempestivamente ai propri responsabili, nel rispetto delle previsioni di cui al Modello:
  - qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili loro violazioni;
  - qualsiasi richiesta gli sia stata rivolta di violarle;
- collaborare attivamente con la Società, con l'Organismo di Vigilanza e, più in generale, con le strutture preposte al controllo ed alla verifica del rispetto del presente Codice.

### **3.3 Ulteriori obblighi per i Dipendenti**

Ogni Dipendente al quale siano affidate responsabilità operative ha il dovere di:

- rappresentare, con il proprio comportamento, un esempio per i colleghi e per tutti i Dipendenti;
- indirizzare i Dipendenti all'osservanza del Codice Etico e sollecitare gli stessi a sollevare problemi e questioni in merito alle norme;
- operare affinché i Dipendenti comprendano che il rispetto delle norme del Codice Etico costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro;

- selezionare accuratamente, per quanto di propria competenza, Dipendenti e Soggetti Terzi, per impedire che vengano affidati incarichi a persone che non diano pieno affidamento sul proprio impegno a osservare le norme del Codice Etico;
- segnalare tempestivamente, secondo le modalità previste dal Modello, eventuali notizie fornite da Soggetti Terzi provenienti dall'esterno relative a possibili casi di violazione delle norme;
- adottare misure correttive immediate, qualora la situazione lo richieda;
- impedire qualunque tipo di ritorsione nei confronti dei Dipendenti che abbiano provveduto a segnalare violazioni del Codice Etico.

### **3.4. Obblighi nei confronti di Soggetti Terzi**

I Collaboratori di CERVE, nell'ambito delle proprie competenze, nei rapporti con i Soggetti Terzi, si cureranno di:

- informarli adeguatamente circa gli impegni ed obblighi imposti dal Codice Etico;
- esigere il rispetto delle disposizioni che riguardano direttamente la loro attività;
- adottare le iniziative necessarie, interne e - se di propria competenza - esterne, in caso di mancato rispetto, da parte dei Soggetti Terzi, delle norme del Codice Etico.

### **3.5 Valore contrattuale del Codice Etico**

L'osservanza delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico costituisce parte integrante e sostanziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai Dipendenti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile.

#### **Art. 2104 c.c. – Diligenza del prestatore di lavoro**

*"Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa...Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai Destinatari di questo dai quali gerarchicamente dipende."*

I principi e i contenuti del Codice Etico costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa ed i comportamenti attesi. Essi definiscono i comportamenti attesi e costituiscono un riferimento operativo per l'agire quotidiano dei Dipendenti.

L'adesione alle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai Soggetti Terzi che intrattengono rapporti con il Gruppo. Il rispetto di tali disposizioni è condizione imprescindibile per la costruzione di relazioni professionali fondate su fiducia, integrità e responsabilità condivisa.

Se vuoi, posso aiutarti a predisporre una sezione conclusiva del Codice Etico che ne sintetizzi il valore per l'identità aziendale e il suo ruolo nella governance. Vuoi che ti proponga anche quella?

### **3.6 Attività di controllo**

Il Gruppo promuove attivamente, a tutti i livelli dell'organizzazione, una cultura improntata alla consapevolezza delle responsabilità individuali e collettive e alla valorizzazione del sistema di controllo come strumento di miglioramento continuo.

L'approccio ai controlli deve essere positivo e costruttivo, riconoscendone il ruolo fondamentale nell'incremento dell'efficienza, nella tutela dell'integrità aziendale e nella prevenzione dei rischi.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti, processi e procedure finalizzati a indirizzare, monitorare e verificare le attività aziendali, con l'obiettivo di:

- assicurare il rispetto delle leggi, delle Policies e delle Prassi interne;
- proteggere i beni aziendali, siano essi materiali o immateriali;
- assicurare una gestione efficace ed efficiente delle risorse;
- fornire dati contabili e finanziari completi, accurati e trasparenti.

CERVE ha descritto i controlli aventi rilevanza specifica ai fini dell'implementazione del Modello nel Modello stesso. Tuttavia, la responsabilità di contribuire alla realizzazione ed al buon funzionamento del sistema di controllo interno è comune a ogni livello della struttura organizzativa. Conseguentemente, tutti i Dipendenti, nell'ambito delle proprie funzioni, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

In particolare:

- Ognuno deve considerarsi custode responsabile dei beni aziendali affidati (materiali e immateriali) che sono strumentali all'attività svolta, utilizzandoli con diligenza e nel rispetto delle finalità aziendali; è fatto divieto a ogni collaboratore di utilizzare impropriamente i beni e le risorse della Società, o permettere ad altri di farlo.

## **4. NORME DI COMPORTAMENTO**

### **4.1 Rispetto delle leggi**

Il Gruppo Cerve fonda la propria attività sul rispetto rigoroso delle leggi e dei regolamenti vigenti in ciascun Paese in cui è presente, considerandolo un principio imprescindibile del proprio operato. Il perseguitamento degli scopi societari non può mai legittimare condotte difformi dalle normative applicabili.

Tale impegno è vincolante per tutti i Destinatari del Codice Etico. Nell'ambito delle proprie attività, tutti i soggetti che agiscono in nome o per conto di CERVE devono operare nel rispetto delle leggi e regolamenti vigenti, conformando il proprio comportamento ai valori ed ai Principi di cui al presente Codice Etico e al Modello.

I Destinatari devono astenersi da qualsiasi condotta in contrasto con leggi, regolamenti e/o norme del CCNL loro applicato. È responsabilità di ciascuno agire con integrità, trasparenza e senso di responsabilità, contribuendo attivamente alla tutela dell'etica aziendale e alla credibilità del Gruppo.

Le leggi e i regolamenti rappresentano gli standard minimi di conformità, che possono essere ulteriormente superati in funzione degli obiettivi aziendali che hanno interesse etico e strategico.

Le violazioni devono essere formalmente rilevate secondo le modalità previste dal Modello.

I Collaboratori sono inoltre tenuti all'osservanza di tutte le Policies e Prassi descritte e/o richiamate nel/dal Modello.

### **4.2 Regole di condotta nei rapporti con i Dipendenti**

Le Risorse Umane rappresentano un elemento indispensabile per l'esistenza e lo sviluppo dell'impresa. La dedizione e la professionalità dei dipendenti costituiscono valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi della Società.

I processi per la gestione del personale dipendente sono progettati e implementati nel rispetto dei valori descritti al punto 3), che si richiamano alla valorizzazione della persona, alla soddisfazione delle professionalità e allo spirito di squadra.

CERVE garantisce pari opportunità a tutti i Dipendenti, basando ogni scelta su criteri di merito, competenza professionale e sulle capacità individuali, senza alcuna discriminazione fondata su sesso, età, orientamento religioso, etnia, opinioni politiche o appartenenza sindacale.

La Società interpreta il proprio ruolo imprenditoriale sia nella tutela delle condizioni di lavoro, sia nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore, nel rispetto della sua personalità morale, evitando che questa subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi. In questo contesto, il Gruppo si impegna a prevenire e contrastare ogni forma di violenza psicologica, di discriminazione, così come ogni comportamento lesivo della dignità della persona.

La Società si attende che tutti i Dipendenti, a ogni livello, contribuiscano a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno, intervenendo quindi per prevenire e impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, diffamatori o comunque inappropriati.

Il Gruppo promuove il dialogo aperto e il confronto costruttivo, prestando attenzione ai bisogni ed alle legittime aspettative di tutti gli interlocutori.

Favorisce la solidarietà, la creazione di relazioni positive ed il bilanciamento tra le esigenze professionali e quelle personali, contribuendo a un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo e rispettoso della persona.

Il personale del Gruppo è tenuto a conformarsi al Codice Etico, operando nel pieno rispetto delle leggi e ispirandosi ai principi di integrità, correttezza, lealtà e buona fede, contribuendo al mantenimento di un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso, astenendosi da qualsiasi condotta illecita, abuso, minaccia o atto lesivo nei confronti di altri.

Ogni Dipendente è responsabile della protezione delle informazioni aziendali riservate, dell'uso corretto delle risorse e della prevenzione di conflitti di interesse.

La partecipazione attiva ai programmi di formazione è obbligatoria, al fine di sviluppare competenze professionali e garantire l'allineamento agli standard aziendali. È altresì incoraggiata la proposta di iniziative volte a migliorare l'efficienza e a contribuire al raggiungimento degli obiettivi comuni.

I Dipendenti e Collaboratori sono tenuti a segnalare eventuali violazioni del Codice Etico attraverso i canali previsti, contribuendo alla promozione della trasparenza e della responsabilità all'interno dell'organizzazione.

#### **4.2.1. Le politiche di selezione del personale**

La selezione dei Dipendenti viene effettuata esclusivamente sulla base delle competenze e delle capacità professionali dei candidati, avuto riguardo ai ruoli che, secondo le esigenze di CERVE, necessitano di idonea copertura. In quest'ottica, la Società procede alla selezione dei Dipendenti nel pieno rispetto del principio delle pari opportunità, evitando qualsiasi forma di discriminazione, favoritismo o clientelismo.

Il Gruppo si impegna a garantire l'inclusione professionale delle persone appartenenti alle categorie protette, promuovendo un ambiente di lavoro equo e accessibile.

Nel rispetto dei principi di legalità, trasparenza e correttezza, ogni rapporto di lavoro è instaurato esclusivamente attraverso forme contrattuali conformi alla normativa vigente.

L'inserimento del personale avviene mediante regolare contratto di lavoro o collaborazione, nel pieno rispetto delle disposizioni di legge. Non è ammessa alcuna forma di impiego irregolare, né rapporti lavorativi che risultino in contrasto o elusivi rispetto alla normativa sul lavoro.

#### **4.2.2. Pari opportunità, Privacy e Riservatezza e gestione delle informazioni**

CERVE promuove al suo interno un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, fondato sul principio delle pari opportunità e sul riconoscimento del merito, in cui tutti possano lavorare nel rispetto delle leggi, dei principi e dei valori etici condivisi.

Il Gruppo si impegna a garantire condizioni di lavoro che valorizzino la diversità come risorsa, assicurando che tutti i dipendenti e collaboratori possano esprimere il proprio potenziale in un contesto sicuro, rispettoso e privo di pregiudizi.

Viene incoraggiata la partecipazione attiva, l'ascolto reciproco e il dialogo costruttivo a tutti i livelli organizzativi, nella consapevolezza che la pluralità di prospettive rappresenta un fattore chiave per l'innovazione e il successo aziendale.

CERVE assicura la tutela della riservatezza delle informazioni e dei dati in suo possesso, operando nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti, adottando adeguati presidi di sicurezza.

La Società garantisce la protezione della privacy dei lavoratori in merito ai dati personali e alle opinioni, gestendone acquisizione, trattamento e conservazione secondo procedure che ne impediscono l'accesso a persone non autorizzate e assicurano l'osservanza delle norme di legge.

È vietata qualsiasi indagine su idee, preferenze, attitudini personali o, più in generale, sulla vita privata dei collaboratori. La riservatezza è garantita anche nei confronti dei Soggetti Terzi.

Tutti i dipendenti e collaboratori sono tenuti a custodire con cura le informazioni acquisite nello svolgimento delle proprie funzioni, astenendosi dall'utilizzarle per scopi personali o estranei all'attività aziendale, nonché dal trarne qualsiasi vantaggio, diretto o indiretto.

Tali obblighi permangono anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione, e comprendono il divieto di comunicare a terzi informazioni riservate o di indurre altri al loro utilizzo.

#### **4.2.3. Mantenimento della salubrità e sicurezza del luogo di lavoro**

CERVE adotta tutte le misure di sicurezza previste dalla normativa vigente, integrandole con ulteriori azioni di carattere preventivo ritenute necessarie o opportune per garantire la massima protezione delle risorse umane e aziendali, nell'ottica di creare e mantenere un ambiente di lavoro che tuteli l'integrità fisica e la dignità morale dei propri Dipendenti e Collaboratori.

A questo fine, il Gruppo si impegna a:

- Promuovere una solida cultura della salute e sicurezza sul lavoro, accrescendo la consapevolezza dei rischi e incentivando, a tutti i livelli, comportamenti responsabili e conformi al sistema di sicurezza aziendale;
- Adottare tutte le misure tecniche e organizzative necessarie per prevenire i rischi, tutelare la salute dei dipendenti e della comunità circostante, in conformità alle normative vigenti e alle migliori prassi di settore in materia di sicurezza, salute e ambiente;
- Garantire programmi di formazione e di aggiornamento periodico per il personale operativo, al fine di mantenere elevati standard di preparazione e capacità di prevenzione;
- Promuovere iniziative volte a ridurre i rischi e rimuovere le cause pregiudizievoli per la salute e la sicurezza, attraverso l'implementazione di sistemi di gestione del rischio, interventi tecnici e misure preventive a salvaguardia delle persone e delle risorse aziendali;
- Effettuare verifiche e monitoraggi continui sull'efficienza del sistema di sicurezza, per assicurare ambienti di lavoro sicuri, salvaguardare l'integrità del personale e perseguire il miglioramento continuo in materia di salute e sicurezza.

I Dipendenti della Società sono tenuti ad utilizzare in modo adeguato e sicuro i beni aziendali in modo da mantenere un ambiente salubre e sicuro il più possibile libero da pericoli per la salute o la sicurezza.

I Dipendenti hanno il dovere di uniformarsi alle direttive in tema di sicurezza e di denunciare immediatamente ai responsabili della sicurezza designati incidenti, condizioni o comportamenti pericolosi e situazioni di lavoro potenzialmente dannose.

#### **4.2.4. Comportamento sul luogo di lavoro**

Conformemente ai principi etici che formano la sua attività, CERVE tutela l'integrità fisica e morale dei suoi Dipendenti, assicurando condizioni di lavoro rispettose della persona.

I rapporti tra i Dipendenti, a tutti i livelli dell'organizzazione, devono essere improntati a reciproca correttezza, rispetto ed educazione.

In armonia con la dignità dei Dipendenti, i superiori impronteranno i rapporti gerarchici alla massima correttezza e rispetto.

CERVE non ammette, in alcuna circostanza, condotte offensive o lesive della dignità altrui sul luogo di lavoro.

#### **4.2.5. Molestie**

CERVE esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo a molestie, intendendo come tali:

- la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- l'ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- l'ostacolo a prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale.

La Società non ammette e non tollera le molestie sessuali, intendendo come tali:

- la subordinazione di determinazioni di rilevanza per la vita lavorativa del Destinatario all'accettazione di favori sessuali;
- le proposte di relazioni interpersonali private, condotte nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento, che abbiano la capacità, in relazione alla specificità della situazione, di turbare la serenità del destinatario con obiettive implicazioni sulla sua espressione lavorativa.

Le molestie sessuali di qualsiasi natura sono severamente vietate e sanzionate in base al sistema disciplinare aziendale.

#### **4.2.6. *Violenza***

CERVE non ammette che sul luogo di lavoro siano tenuti comportamenti violenti, minacciosi, di prevaricazione psicologica o lesivi dell'altrui sfera fisica e morale.

E', quindi, rigorosamente vietato introdurre nei luoghi di lavoro, armi o altri oggetti pericolosi o atti ad offendere con l'esclusione del personale appositamente e previamente autorizzato.

#### **4.2.7 *Lavoro minorile***

CERVE non si serve di lavoro minorile o forzato, né ha stipulato o stipula contratti con Soggetti Terzi (fornitori, subappaltatori, ecc.) che se ne servono. La Società garantisce che i propri servizi non vengano svolti da persone a cui sono negate le opportunità di ricevere un'educazione e di vivere una vita adeguata a quanto stabilito dai diritti dell'infanzia.

#### **4.2.8 *Delitti contro la persona***

CERVE fa divieto assoluto di:

- esercitare su una persona poteri corrispondenti a quelli del diritto di proprietà, ovvero ridurla o mantenerla in stato di soggezione;
- indurre, favorire o sfruttare la prostituzione;
- realizzare o produrre, commerciare o favorire (anche mediante l'adescamento di minori) la realizzazione di materiale pedopornografico;
- distribuire e/o detenere all'interno della Società ovvero divulgare, diffondere o pubblicizzare il suddetto materiale anche per via telematica.

Tutti i dipendenti devono segnalare tempestivamente al proprio responsabile di funzione, e all'eventuale Organismo di Vigilanza, ogni informazione acquisita nello svolgimento delle proprie attività relativa a possibili violazioni di norme di legge, del Codice Etico o di altre disposizioni aziendali che possano arrecare danno al Gruppo. I responsabili di funzione, a loro volta, vigilano sull'operato del personale e sono tenuti a trasmettere senza indugio all'Organismo di Vigilanza qualsiasi sospetto di non conformità alle norme sopra indicate

## **5. COMPORTAMENTO NEGLI AFFARI**

CERVE, nella gestione del business e dei rapporti di affari, si ispira ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza ed apertura al mercato.

I Destinatari, le cui azioni possano essere in qualche modo riferibili a CERVE, dovranno seguire comportamenti corretti negli affari di interesse della Società e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, indipendentemente dalla competitività del mercato e dalla importanza dell'affare trattato e, comunque, nel rispetto delle previsioni di cui al Modello.

Pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, sono proibiti.

### **5.1 Obbligo di "non concorrenza"**

CERVE riconosce e rispetta il diritto dei Collaboratori a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quella svolta nell'interesse della Società, purché si tratti di attività consentite dalla legge e compatibili con gli obblighi assunti in qualità di Dipendenti.

In ogni caso, i Collaboratori hanno l'obbligo di non svolgere alcuna attività che possa risultare, anche solo potenzialmente e/o indirettamente, in concorrenza con quelle della Società.

**Art. 2105 c.c. – Obbligo di fedeltà - *"Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa un pregiudizio".***

### **5.2 Conflitto di interessi**

Tutti i Collaboratori devono evitare qualsiasi situazione o attività che possa generare, anche solo potenzialmente, un conflitto con gli interessi della Società o che possano interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse di CERVE e nel pieno rispetto delle norme del Codice Etico.

In particolare, qualora un Amministratore, in una specifica operazione, abbia per conto proprio o di terzi, interessi in conflitto con quelli del Gruppo, è tenuto ad informare tempestivamente gli altri Amministratori e/o agli Organi di Controllo (Collegio Sindacale, Organismo di Vigilanza) ed astenersi dalle deliberazioni riguardanti l'operazione stessa.

Analogamente, tutti i Collaboratori devono evitare situazioni di conflitto tra interessi personali e le attività svolte per conto del Gruppo..

È vietato utilizzare, direttamente o indirettamente, la propria posizione per influenzare decisioni a vantaggio proprio o di familiari, amici e conoscenti. In caso di potenziali conflitti, è fatto obbligo di darne comunicazione al proprio superiore gerarchico, avvalendosi – se necessario – dei canali aziendali dedicati (e.g. Risorse Umane, piattaforma whistleblowing), affinchè la situazione venga gestita in modo tempestivo e trasparente.

A titolo esemplificativo, determinano conflitti di interesse le seguenti situazioni:

- interessi economici e finanziari del dipendente e/o della sua famiglia in attività di fornitori, clienti e concorrenti;
- utilizzo della propria posizione in Società o delle informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo che si possa creare conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi aziendali;
- svolgimento di attività, di qualsiasi tipo, direttamente od indirettamente, in via subordinata od autonoma, presso clienti, fornitori, concorrenti;

- accettazione di denaro, favori o utilità da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con CERVE.

Per tutelare la fiducia della collettività e dei beneficiari delle proprie attività, il Gruppo vigila affinché tutti i Destinatari operino in modo da evitare qualsiasi condizione di conflitto di interesse, promuovendo trasparenza, integrità e responsabilità in ogni ambito operativo.

### **5.3 Regali od altre utilità**

Non è consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, regali, pagamenti, benefici materiali o altre utilità di qualsiasi entità a terzi, pubblici ufficiali o privati, per influenzare o compensare un loro atto o per ottenere da loro un qualsiasi vantaggio.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti quando siano di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. Ciò sempre nei limiti e nel rispetto delle previsioni di cui al Modello, cui si rinvia. In ogni caso, questo tipo di spese deve essere sempre autorizzato e documentato in modo adeguato, anche in base alle disposizioni del Modello.

Il Collaboratore che riceva omaggi o trattamenti di favore non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia dovrà prontamente informare la Società, nel rispetto di quanto previsto dal Modello.

Ai Soggetti Terzi viene chiesto di attenersi ai principi contenuti nel Codice Etico.

A tale scopo ogni Collaboratore, in rapporto alle proprie funzioni, si curerà di:

- osservare i principi e le Policies e Prassi per la selezione e la gestione del rapporto con Soggetti Terzi;
- selezionare solo persone e imprese qualificate e con buona reputazione;
- tener conto adeguatamente delle indicazioni di qualunque provenienza circa l'opportunità di utilizzare determinati Soggetti Terzi;
- riferire tempestivamente secondo le modalità previste dal Modello su dubbi in ordine a possibili violazioni del Codice Etico da parte di Soggetti Terzi.

In ogni caso, il compenso da corrispondere dovrà essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e i pagamenti non potranno essere effettuati a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale né in un paese terzo diverso da quello delle parti o di esecuzione del contratto.

### **5.4 Rapporti con la Pubblica Amministrazione e con i soggetti ad essa equiparati**

La gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali, gli impiegati pubblici e i concessionari di pubblico servizio devono avvenire nel rispetto delle Leggi e dei Regolamenti, secondo correttezza, trasparenza, lealtà, con la massima collaborazione e senza influenzare impropriamente in alcun modo le decisioni della controparte al fine di ottenere un trattamento di favore. Essi devono essere intrattenuti esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte ed al personale da queste autorizzato, nel rispetto di quanto esplicitamente previsto nel Modello.

È vietato a tutti i Destinatari offrire, promettere o erogare, direttamente o tramite terzi, somme di denaro, regali o altre utilità, nonché instaurare rapporti di consulenza, sponsorizzazione o incarichi personali con dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione (o loro familiari), salvo omaggi di modico valore conformi alle normali prassi di cortesia commerciale e privi di finalità improprie.

Allo stesso modo è vietato sollecitare o accettare vantaggi illeciti, agevolare l'assunzione di personale, l'assegnazione di forniture o contributi pubblici, produrre o alterare documenti o omettere informazioni per ottenere sovvenzioni, finanziamenti o altri benefici dallo Stato, da enti pubblici o dalla Comunità Europea, nonché accedere in modo non autorizzato ai sistemi informativi della

Pubblica Amministrazione. La Società condanna, infatti, ogni comportamento che possa costituire atto di corruzione, anche se ispirato ad un malinteso interesse sociale.

CERVE si impegna a rispettare rigorosamente le disposizioni normative e le direttive delle Autorità di Vigilanza competenti e a prestare piena collaborazione alle Autorità Amministrative Indipendenti in ogni fase dei procedimenti istruttori.

I Destinatari hanno l'obbligo di segnalare al proprio responsabile e/o all'Organismo di Vigilanza qualunque tentativo di estorsione o concussione da parte di un pubblico ufficiale di cui dovessero essere destinatari o semplicemente a conoscenza.

I Destinatari hanno altresì l'obbligo di comunicare al proprio responsabile e/o all'Organismo di Vigilanza i rapporti di affari o le attività economiche intraprese a titolo personale con pubblici ufficiali.

#### **5.5. Partecipazione a bandi per l'assegnazione di finanziamenti pubblici e successiva gestione**

E' fatto divieto di destinare somme ricevute da enti pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi, sovvenzioni o finanziamenti, a scopi diversi da quelli per i quali sono stati assegnati.

#### **5.6. Autorità Giudiziarie e Autorità di Vigilanza**

CERVE agisce nel rispetto della legge e favorisce, nei limiti delle proprie competenze, la corretta amministrazione della giustizia.

Ove richiesto la Società collabora con l'autorità giudiziaria, le forze dell'ordine ed i pubblici ufficiali che esercitino poteri ispettivi e attività di indagine nei suoi confronti.

La Società ribadisce la condanna di ogni comportamento che possa costituire atto di corruzione. I Destinatari devono segnalare al proprio responsabile e/o all'Organismo di Vigilanza qualunque tentativo di estorsione o concussione da parte di un pubblico ufficiale o di un incaricato di pubblico servizio di cui dovessero essere destinatari o a conoscenza.

CERVE esige che tutti i Destinatari si rendano disponibili e collaborino con qualunque soggetto – pubblico ufficiale o Autorità di Vigilanza – svolga ispezioni e controlli sull'operato della Società.

In occasione o in previsione di un procedimento giudiziario, di un'indagine o di un'ispezione da parte della Pubblica Amministrazione o delle Autorità di vigilanza, è fatto divieto di distruggere o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento, mentire o fare dichiarazioni false alle autorità competenti.

Del pari, è fatto divieto di persuadere o tentare di persuadere altri a fornire informazioni false o ingannevoli alle autorità competenti.

Ai Destinatari è altresì vietato intraprendere attività economiche, conferire incarichi professionali, dare o promettere doni, danaro o altri vantaggi ai soggetti che effettuino accertamenti o ispezioni presso la Società, ovvero che prestino servizio presso le relative autorità competenti.

Si richiamano, in ogni caso, le norme generali di comportamento descritte nel Paragrafo dedicato ai "Reati contro la Pubblica Amministrazione" nell'ambito della Parte Speciale del Modello.

#### **5.7 Rapporti con istituzioni politiche e sindacali**

CERVE non eroga contributi, diretti od indiretti e sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base ad obblighi di legge specifici.

#### **5.8 Rapporti con i Soggetti Terzi e clienti**

CERVE impone i rapporti con i Soggetti Terzi esclusivamente sulla base di criteri di qualità, competitività, professionalità, correttezza e rispetto di una leale concorrenza.

In particolare, la Società si aspetta che la selezione dei Soggetti Terzi nonché gli acquisti di beni e servizi avvengano esclusivamente sulla base di parametri obiettivi di qualità, convenienza, prezzo,

capacità, efficienza, evitando accordi con controparti contrattuali di dubbia reputazione nel campo, a mero titolo esemplificativo, del rispetto dell'ambiente, delle condizioni di lavoro e/o dei diritti umani. La Società non accetta e fa in modo che i Soggetti Terzi non ricevano alcuna illecita pressione affinché compiano prestazioni non previste o non dovute contrattualmente.

Inoltre CERVE pretende che i Soggetti Terzi serbino comportamenti conformi ai principi contenuti nel presente Codice Etico (di cui debbano essere portati a debita conoscenza).

CERVE pretende, inoltre, che i Soggetti Terzi adottino comportamenti legali, etici, rispettosi degli standard e dei principi internazionalmente riconosciuti in materia di trattamento dei lavoratori, con particolare riguardo alla tutela dei diritti fondamentali dell'uomo al divieto di discriminazione, alla tutela all'infanzia, al divieto del lavoro forzato, alla tutela dei diritti sindacali, alla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, al rispetto degli orari di lavoro e del principio di equa retribuzione.

Comportamenti difformi da quelli descritti integrano un grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, comportano la compromissione del rapporto fiduciario e rappresentano giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali.

Infine, con particolare riferimento ai rapporti con i clienti, CERVE riconosce che l'apprezzamento da parte dei propri clienti è di primaria importanza per il proprio successo di impresa. Pertanto, CERVE garantisce adeguati standards di qualità dei prodotti e dei servizi offerti e si impegna ad esaminare ed, eventualmente, ad accogliere tempestivamente i suggerimenti ed i reclami formulati da parte dei clienti e delle associazioni istituite a loro tutela. Ispirando i propri comportamenti a correttezza negoziale e trasparenza di impegni contrattuali nonché a cortesia e collaborazione

La scelta dei fornitori e la definizione delle condizioni di acquisto di beni e servizi si basano su criteri oggettivi e imparziali, quali qualità, prezzo, garanzie contrattuali e conformità ai requisiti di legge, oltre ai parametri di professionalità, onorabilità e corretto adempimento degli obblighi contributivi e fiscali.

A tal fine, CERVE fonda le proprie decisioni di acquisto esclusivamente sul miglior rapporto fra qualità e prezzo, escludendo qualsiasi forma di reciprocità con i fornitori. Nei contratti di fornitura vengono inserite clausole che consentono a CERVE di adottare tutte le misure necessarie – fino alla risoluzione immediata del rapporto – qualora il fornitore violi leggi, regolamenti o i principi del presente Codice Etico. La Società tutela il personale addetto agli approvvigionamenti prevenendo ogni pressione o sollecitazione, incluse richieste di donazioni o contributi a fini solidaristici.

## **5.9 Falsificazione di banconote, monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e carta filigranata**

In CERVE è fatto divieto di falsificare, mettere in circolazione (acquistando e/o vendendo) banconote, monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e carta filigranata.

Colui il quale riceve in pagamento banconote o monete o carte di pubblico credito false o rubate, deve immediatamente informare il proprio superiore e l'Organismo di Vigilanza, affinché provvedano alle opportune denunce.

## **5.10 Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**

CERVE vieta ai propri dipendenti di promuovere, costituire, organizzare, dirigere o partecipare ad associazioni sovversive, con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.

La Società vieta, altresì, ai propri Dipendenti, di agevolare taluno dei partecipanti alle suddette associazioni utilizzando beni aziendali.

## **5.11 Tutela del diritto d'autore**

La Società vieta:

- l'abusiva diffusione al pubblico, tramite reti telematiche, o mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o parte di essa;

- quando effettuata a fini di profitto, la riproduzione su supporti non contrassegnati SIAE, il trasferimento su altro supporto, la distribuzione, la comunicazione, la presentazione o la dimostrazione in pubblico del contenuto di una banca di dati in violazione del diritto esclusivo di esecuzione e di autorizzazione dell'autore;
- l'estrazione, il reimpiego, la distribuzione, la vendita o la concessione in locazione di una banca di dati in violazione dei diritti del costitutore o dell'utente;
- l'abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico di un'opera dell'ingegno destinata al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, dischi, nastri, supporti analoghi ovvero ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento;
- l'abusiva riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico di opere letterarie, drammatiche, scientifiche, didattiche, musicali o drammatico-musicali, anche multimediali, ovvero parti delle stesse anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati.

Inoltre, è vietato vendere, distribuire, porre in commercio, o cedere a qualsiasi titolo, proiettare, trasmettere o far ascoltare in pubblico le opere di cui ai punti precedenti.

Nel caso di produzione o importazione di supporti non soggetti al contrassegno di cui all'art. 181 bis della legge sul diritto d'autore, è fatto obbligo di comunicare alla S.I.A.E. nei termini previsti dalla legge i dati necessari all'univoca identificazione dei supporti medesimi.

## **6. TRASPARENZA DELLA CONTABILITÀ**

CERVE ritiene che la trasparenza e la tenuta delle scritture contabili secondo principi di verità, completezza, chiarezza, precisione, accuratezza e conformità alla normativa vigente siano il presupposto fondamentale per un efficace controllo.

Per ogni operazione deve essere conservata agli atti adeguata documentazione di supporto, tale da consentire un'agevole registrazione contabile, la ricostruzione dell'operazione stessa e l'individuazione di eventuali responsabilità.

Il bilancio deve rappresentare la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società in modo veritiero, chiaro e completo.

Ognuno è tenuto, quindi, a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. È compito di ogni Collaboratore far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile, e ordinata secondo criteri logici. Le fatture devono indicare la natura dei servizi o dei beni acquistati e/o venduti. I pagamenti a "fondi neri", o simili fondi o conti, per tali intendendosi quelli per cui non sia stata fatta nessuna registrazione contabile per le ricevute e per le spese, sono illegali e proibite.

### **6.1 Obblighi in relazione all'amministrazione**

Tutti i soggetti obbligati al rispetto di questo Codice Etico concorrono a tutelare l'integrità del patrimonio sociale di CERVE in modo che si realizzzi la massima salvaguardia dei soci, dei creditori, degli investitori ecc.

Gli amministratori (ovvero chiunque ne svolga le funzioni) non devono impedire od ostacolare in qualunque modo attività di controllo da parte dei sindaci e dei soci

### **6.2 Previsioni in materia di antiriciclaggio e autoriciclaggio**

CERVE si impegna a condurre la propria attività nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di contrasto alla criminalità organizzata e di antiriciclaggio, nonché delle disposizioni emanate dalle Autorità competenti.

È fatto divieto a tutti i Destinatari di intraprendere operazioni di riciclaggio, ricettazione o utilizzo di proventi illeciti. In particolare, è vietato qualsiasi comportamento (anche se posto in essere nell'interesse e/o vantaggio della Società) diretto e/o comunque volto a :

- acquistare, ricevere od occultare denaro o cose provenienti da un qualsiasi delitto, o comunque intromettersi nel farle acquistare, ricevere od occultare;
- sostituire o trasferire denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto, ovvero compiere in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa;
- impiegare in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto.

L'amministrazione delle risorse finanziarie, la pianificazione degli investimenti, l'acquisto di beni e servizi e la gestione della liquidità devono ispirarsi ai principi di correttezza, trasparenza e tracciabilità.

Il Gruppo adotta misure preventive e procedure di controllo adeguate a impedire che, per loro tramite, vengano veicolate attività di riciclaggio o impiego di utilità di provenienza illecita.

Dipendenti e collaboratori sono tenuti a verificare, per quanto ragionevolmente possibile, le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, consulenti e fornitori, garantendo in ogni transazione economica e finanziaria la piena tracciabilità dei flussi e la conformità alle leggi antiriciclaggio.

### **6.3 Correttezza e affidabilità delle situazioni contabili e fiscali**

Il Gruppo si impegna a redigere bilanci annuali, nonché ogni altra documentazione contabile e fiscale, nel pieno rispetto delle Leggi e dei principi contabili applicabili, garantendo accuratezza, completezza e chiarezza delle informazioni.

Ogni operazione aziendale deve essere tempestivamente registrata e adeguatamente supportata da documentazione che ne attesti finalità, modalità e responsabilità, in modo da rendere ricostruibile l'intero processo decisionale, autorizzativo e gestionale.

I dipendenti e collaboratori incaricati della contabilità, della pianificazione finanziaria, degli acquisti e della gestione delle liquidità sono tenuti ad osservare i principi di correttezza, veridicità, lealtà e trasparenza, astenendosi da qualsiasi comportamento – attivo o omissivo – che possa compromettere la conformità delle scritture contabili o delle dichiarazioni fiscali e doganali.

Tali obblighi si estendono alle interazioni con l'Amministrazione finanziaria e con le Autorità di Vigilanza, per prevenire la commissione di reati tributari e assicurare la tracciabilità dei flussi in entrata e in uscita.

La Società adotta sistemi di controllo e verifica continua sulle procedure di rendicontazione e sugli adempimenti fiscali, intervenendo prontamente in caso di irregolarità e promuovendo la formazione continua del personale coinvolto, al fine di tutelare l'integrità del Gruppo e rafforzare la fiducia degli stakeholder.

#### **6.4 Atti in materia societaria**

CERVE garantisce che ogni denuncia, comunicazione o deposito documentale previsto dalle Leggi sia effettuato, dai soggetti preposti, in modo tempestivo, veritiero e conforme alle normative vigenti. È vietato ostacolare o occultare documenti e informazioni nei confronti degli azionisti, degli Organi Sociali o di Controllo, nonché porre in essere condotte simulate o fraudolente volte a influenzare l'esito delle assemblee.

#### **6.5 Segnalazioni**

I Collaboratori che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire i fatti secondo le modalità specificate nel Modello.

## **7. UTILIZZO DEI SISTEMI INFORMATICI E DEI SERVIZI DIGITALI AZIENDALI**

Mantenere un buon livello di sicurezza informatica è essenziale per proteggere le informazioni che CERVE utilizza tutti i giorni ed è vitale per un efficace sviluppo delle politiche e delle strategie di business aziendali. La crescente diffusione di nuove tecnologie digitali espone l'azienda a rischi di natura patrimoniale, penale e reputazionale, rendendo necessario un utilizzo consapevole, responsabile e conforme degli strumenti informatici da parte di tutti i Destinatari.

### **7.1 Utilizzo di attrezzature, dispositivi e strutture aziendali, con particolare riferimento agli strumenti informatici.**

I destinatari sono tenuti ad utilizzare con diligenza le attrezzature, i dispositivi e le infrastrutture aziendali, in particolare gli strumenti informatici, nel rispetto delle normative vigenti e delle policies e prassi aziendali.

Si richiede un comportamento responsabile, volto a tutelare l'integrità dei beni aziendali e la sicurezza delle informazioni, nonché evitare usi impropri o non autorizzati.

### **7.2 Internet, posta elettronica e servizi digitali**

L'utilizzo del personal computer, di internet e della posta elettronica deve essere esclusivamente strumentale all'attività lavorativa e coerente con gli obiettivi aziendali.

È vietato impiegare tali strumenti per finalità personali o per condurre attività in contrasto con le strategie e gli interessi del Gruppo.

La Società si riserva il diritto di limitare o impedire l'accesso a siti web che non sono considerati pertinenti allo svolgimento delle funzioni del singolo Dipendente.

CERVE vieta in ogni caso ai Collaboratori l'utilizzo di internet per accedere ai siti pornografici, che utilizzano sessualità esplicita, razziali o che contengano pregiudizi etnici, offensivi in qualsiasi modo, sia che tali espressioni siano esplicitate in forma grafica che in formato testo.

Ogni utilizzo improprio dei servizi digitali aziendali sarà considerato una violazione del Codice Etico e potrà dar luogo all'applicazione delle misure disciplinari previste.

## **8. RISERVATEZZA E DISCREZIONE**

Le attività di CERVE richiedono costantemente l’acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di notizie, documenti ed altri dati attinenti a negoziazioni, operazioni finanziarie, know how (contratti, atti, relazioni, appunti, studi), etc.

CERVE si impegna ad assicurare la corretta applicazione ed il corretto utilizzo di tutte le informazioni utilizzate nello svolgimento della propria attività d’impresa.

### **8.1 Trattamento di informazioni privilegiate**

Ogni informazione ed altro materiale ottenuto da un Collaboratore in relazione alla propria attività è strettamente di proprietà della Società.

Tali informazioni riguardano attività presenti e future, incluse notizie non ancora diffuse, informazioni ed annunci anche se di prossima divulgazione.

Ai sensi del primo comma dell’articolo 180 del DLGS n.58/98, ‘Insider’ è la persona che, in ragione dell’esercizio di una funzione, di una professione o di un ufficio ha accesso alle informazioni privilegiate riguardanti la società, come può risultare, in particolare, dalla partecipazione a decisioni, incontri, presentazioni e discussioni informali. I dipendenti ed il management rientrano a pieno titolo in questa categoria.

Per tale ragione è fatto ad essi divieto, quando in relazione alle funzioni svolte si è a conoscenza di informazioni rilevanti non di pubblico dominio, di utilizzare dette informazioni a proprio vantaggio e di quelle dei familiari, dei conoscenti e, in generale, dei terzi, anche al fine di acquisto o vendita di titoli emessi da CERVE.

### **8.2 Informazioni e notizie**

I Collaboratori chiamati ad illustrare o fornire all'esterno notizie riguardanti obiettivi, attività, risultati e punti di vista di CERVE tramite, esemplificativamente:

- la partecipazione a convegni, congressi e seminari;
- la partecipazione a pubblici interventi,

sono tenuti ad ottenere l’autorizzazione dell’Amministratore Delegato circa i testi, le relazioni predisposte e le linee di azione che si intendono seguire.

### **8.3 Banche-dati**

È obbligo di ogni Dipendente assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

CERVE si impegna a proteggere le informazioni relative ai propri Dipendenti, ai clienti e ai Soggetti Terzi, generate o acquisite all’interno e nelle relazioni d'affari, e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni.

Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati dai Dipendenti durante il proprio lavoro o attraverso le proprie mansioni appartengono alla Società e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgare senza specifica autorizzazione del relativo responsabile, sia durante il rapporto di lavoro che al termine del medesimo.

Fermo restando il divieto di divulgare notizie attinenti all’organizzazione e ai metodi di produzione dell’impresa o di farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio, ogni Dipendente deve:

- acquisire e trattare solo i dati necessari ed opportuni per le finalità della sua Funzione di appartenenza e in diretta connessione con le sue competenze;
- acquisire e trattare i dati stessi solo all’interno di specifiche protocolli;
- conservare i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
- comunicare i dati stessi su esplicita autorizzazione delle posizioni superiori e comunque, in ogni caso, dopo essersi assicurato circa la divulgabilità nel caso specifico dei dati;
- assicurarsi che non sussistano vincoli assoluti o relativi alla divulgabilità delle informazioni riguardanti i Soggetti Terzi e, se del caso, ottenere il loro consenso;

- associare i dati stessi con modalità tali che qualsiasi soggetto autorizzato ad avervi accesso possa agevolmente trarne un quadro il più possibile preciso, esauriente e veritiero.

## **9. SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE**

Nell'ambito delle proprie attività d'impresa, CERVE persegue l'obiettivo di garantire la sicurezza e la salute dei propri Collaboratori.

Le attività sono gestite nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di sicurezza, prevenzione e protezione dai rischi professionali.

### **9.1 Salute e sicurezza**

I Dipendenti osservano le disposizioni e le istruzioni contenute nel Modello e, comunque, impartite ai fini della protezione collettiva ed individuale. Utilizzano correttamente le apparecchiature, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza in modo appropriato.

I Dipendenti segnalano le defezioni dei mezzi, dispositivi e apparecchiature, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali defezioni o pericoli.

I Dipendenti non rimuovono o modificano, senza autorizzazione, i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo, non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori.

I Dipendenti si sottopongono alle visite mediche ed ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalla normativa vigente e dal Modello.

Ciascun Dipendente deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni.

### **9.2 Fumo**

Nelle situazioni di convivenza lavorativa, CERVE ha tenuto in particolare considerazione la condizione del disagio fisico in presenza di fumo per preservare i propri Dipendenti contro il "fumo passivo", attuando il divieto di fumare in tutti i locali.

### **9.3 Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti**

E' considerato pregiudizievole per l'ambiente di lavoro durante l'attività lavorativa:

- prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
- consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

### **9.4 Protezione ed uso del patrimonio aziendale**

Il patrimonio aziendale di CERVE è costituito sia da beni fisici materiali, quali ad esempio computer, stampanti, attrezzature, autovetture, immobili, infrastrutture, sia da beni immateriali, quali ad esempio informazioni riservate, know-how, conoscenze tecniche, sviluppate e diffuse ai e dai Dipendenti.

La sicurezza, ovvero la protezione e conservazione di questi beni, costituisce un valore fondamentale per la salvaguardia degli interessi societari.

Ogni Dipendente è personalmente responsabile del mantenimento di tale sicurezza, mediante il rispetto e la divulgazione delle direttive aziendali in merito ed impedendo l'uso fraudolento o improprio del patrimonio aziendale.

I Collaboratori che sottraggono beni di proprietà della Società, inclusi documenti, apparecchiature, effetti personali di altri dipendenti, denaro contante o altri oggetti, ad utilizzare impropriamente la proprietà intellettuale della Società, saranno soggetti alle misure consentite dalla legge e stabilite dal sistema disciplinare.

L'utilizzo dei beni di tale patrimonio da parte dei Collaboratori deve essere funzionale ed esclusivo allo svolgimento delle attività aziendali o agli scopi autorizzati dalle funzioni aziendali interessate, nel rispetto delle Policies e Prassi.

## **10. VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO E DEL MODELLO E SISTEMA DISCIPLINARE APPLICABILE**

La violazione delle previsioni del presente Codice Etico e del Modello costituisce inadempimento contrattuale e, nel caso di Dipendenti, anche violazione disciplinare, con conseguente applicazione di sanzioni, nel rispetto dell'art. 7 della L. n. 300/70 e delle previsioni di cui al CCNL applicabile, nonché risarcimento dei danni eventualmente derivanti alla Società da tali comportamenti.

**Art.2106 c.c.- Sanzioni disciplinari –** "L'inosservanza delle disposizioni contenute negli artt. 2104 e 2105 c.c. può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione e in conformità delle norme corporative (di contratto collettivo)."

**Art. 7 L. 300/70 - Sanzioni disciplinari –** "Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

*Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.*

*Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.*

*Fermo restando quanto disposto dalla L. 15 luglio 1966, n.604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalle retribuzioni per più di 10 giorni.*

*In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.*

*(omissis)*

*Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione."*

La violazione delle disposizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello compromette il rapporto di fiducia tra CERVE e chiunque ne sia responsabile – siano essi Amministratori, Dipendenti, Consulenti, Collaboratori, Clienti, Fornitori o Partner commerciali e finanziari.

Tali comportamenti, una volta accertati, saranno perseguiti con tempestività e fermezza, attraverso l'adozione di provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, nel rispetto della normativa vigente e indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale o dall'instaurazione di procedimenti giudiziari. Per i Dipendenti della Società, l'inosservanza delle norme del Codice Etico e del Modello costituisce inadempimento contrattuale ai sensi del CCNL applicabile e dell'articolazione normativa interna.

Le sanzioni potranno includere, a seconda della gravità della violazione, richiami formali, sospensioni, revoca di deleghe o incarichi, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro nei casi più gravi. Analogamente, ogni violazione posta in essere da Soggetti Terzi potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione immediata del rapporto, fatta salva la possibilità per CERVE di richiedere il risarcimento di eventuali danni subiti.

I provvedimenti disciplinari e i rimedi contrattuali sono definiti nel Modello, al quale si fa espresso richiamo e che si considera integralmente confermato nel presente documento.

CERVE, a tutela della propria reputazione e delle proprie risorse, si riserva il diritto di non intrattenere rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendano operare nel pieno rispetto della normativa vigente o che rifiutino di conformarsi ai valori e ai principi sanciti dal Codice Etico.

### **11.1 Controlli e segnalazioni – Organismo di Vigilanza**

La responsabilità di vigilare sull'osservanza e sul rispetto del Codice Etico è affidata all'Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e dotato di autonomi poteri di iniziativa, controllo e proposta di azioni disciplinari, in conformità al proprio regolamento interno e al Modello.

L'Organismo di Vigilanza opera nel rispetto delle leggi ed ai principi contenuti nel presente Codice, svolgendo le proprie funzioni con imparzialità, autonomia, continuità, professionalità e autorevolezza.

In via esemplificativa e non esaustiva, l'Organismo di Vigilanza è incaricato di:

- Promuovere la diffusione del Codice Etico e curare la formazione dei Destinatari;
- Gestire l'aggiornamento e l'adeguamento del Codice in funzione dell'evoluzione normativa e organizzativa interna;
- Fornire interpretazioni e chiarimenti sul Codice, assumendo il ruolo di riferimento per dirimere dubbi o contrasti sull'applicazione dei principi ivi espressi;
- Verificare l'osservanza del Codice Etico e del Modello 231 a parte dei Destinatari e dei Soggetti Terzi, segnalando tempestivamente alle funzioni competenti eventuali violazioni;
- Vigilare sull'applicazione puntuale e tempestiva delle sanzioni disciplinari previste per i trasgressori;
- Tutelare, assistere e proteggere i dipendenti che segnalano comportamenti non conformi, preservandoli da pressioni, interferenze, intimidazioni e ritorsioni.

Le violazioni del Codice Etico edel Modello devono essere segnalate, oltre che al proprio diretto responsabile, anche secondo le modalità previste dal Modello.

L'Organismo di Vigilanza è legittimato a ricevere richieste di chiarimenti, reclami o segnalazioni di potenziali o effettive violazioni del presente Codice Etico.

Conformemente alla normativa vigente e quanto previsto nel Modello, qualunque informazione così ottenuta sarà mantenuta strettamente riservata.

### **11.2 Modalità di segnalazione**

Le Segnalazioni possono essere effettuate attraverso i seguenti canali:

- A. in forma scritta, tramite servizio postale ordinario;
- B. in forma orale, mediante incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza, da concordarsi entro un termine ragionevole;
- C. con modalità informatica, attraverso la piattaforma web di segnalazione - accessibile tramite il sito web istituzionale: <https://cerve.it/>.

Si evidenzia che le modalità di segnalazione sono espressamente disciplinate all'interno della "Procedura di segnalazione delle condotte illecite – Whistleblowing Policy" alla quale si fa integrale rinvio.

L'Organismo di vigilanza è tenuto a dare corso tempestivamente alla verifica puntuale ed attenta delle segnalazioni trasmesse, e, accertata la fondatezza delle stesse, sottoporre i casi alla funzione aziendale competente per l'applicazione di eventuali provvedimenti disciplinari e/o sanzionatori.

Con riferimento alla notizia di avvenuta o tentata violazione delle norme contenute nel Codice Etico, CERVE garantirà che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni, per aver segnalato la violazione dei contenuti del Codice Etico o delle

procedure interne. Costituisce violazione del Codice Etico anche qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi ha effettuato in buona fede segnalazioni di possibili violazioni del Codice. Inoltre, va considerata violazione del Codice Etico il comportamento di chi accusi altri dipendenti di violazione, con la consapevolezza che tale violazione non sussiste.

Parma, 21-11-2025