

LUIGI BACCHI®

Centro Italia Veicoli Industriali spa
Concessionaria IVECO Luigi Bacchi

Codice Etico e di Condotta di CIVI S.p.a.

Approvato in data 04/06/2025

Sommario

01. Premessa	3	09. Amministrazione, finanza e controllo.....	13
02. I Valori.....	3	010. Contrasto del terrorismo e della criminalità.....	13
03. I Destinatari	4	011. Attuazione e diffusione del Codice Etico	14
04. Politiche di condotta negli affari	4	012. Segnalazioni di violazioni o richiesta di informazioni	14
4.1 Principi generali	4	013. Procedimento e sanzioni disciplinari.....	15
4.2 Situazioni di conflitto di interesse	5		
4.3 Obbligo di confidenzialità	5		
4.4 Regali ed altre utilità	6		
4.5 Concorrenza	6		
05. I Dipendenti	6		
5.1 Principi generali	6		
5.2 Dipendenti in posizioni di responsabilità	6		
5.3 Pari opportunità	7		
5.4 Molestie	7		
5.5 Ambiente di lavoro	7		
5.6 Doni o altre utilità	7		
5.7 Patrimonio aziendale	7		
5.8 Strumenti di mobilità e sistemi informatici aziendali	7		
5.9 Obblighi di collaborazione ed informazione	8		
06. Rapporti con l'esterno	8		
6.1 Principi generali	8		
6.2 Clienti e Committenti	8		
6.3 Fornitori	9		
6.4 Concorrenti	10		
6.5 Istituzioni Pubbliche	10		
6.6 Organizzazioni sindacali e partiti politici	11		
6.7 Comunità	11		
6.8 Comunicazioni ed informazioni societarie	11		
6.9 Rapporti con i mezzi di informazione	11		
07. Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.....	12		
08. Tutela dell'ambiente e del patrimonio culturale.....	12		

01. Premessa

CIVI S.p.a. è una realtà imprenditoriale storica e consolidata nel panorama della distribuzione e assistenza di veicoli industriali e commerciali, con sede principale a Perugia, in via della Valtiera.

Le sue origini risalgono al 1930, quando i fratelli Bacchi avviarono un'attività di officina e commercio di automezzi a Città di Castello. Negli anni, l'azienda ha attraversato una costante evoluzione, divenendo dapprima Commissionaria Fiat e successivamente, nel 1978, Concessionaria Iveco per la provincia di Perugia, estendendo progressivamente la propria area di competenza anche alle Marche.

Attualmente, la Società è tra le poche concessionarie in Italia autorizzate alla commercializzazione dell'intera gamma di veicoli Iveco.

L'attività svolta dalla Società consiste nella vendita di veicoli industriali, accessori e pezzi di ricambio.

E' convincimento della Società che l'etica sia un valore imprescindibile nella conduzione dell'attività d'impresa.

Per questa ragione è stato predisposto il presente Codice Etico e di Condotta (nel seguito il "Codice"), che racchiude un insieme di valori e linee guida, la cui osservanza riveste un'importanza fondamentale sia per il buon funzionamento e l'affidabilità della Società, sia per la tutela del prestigio, dell'immagine e del know how della stessa, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo dell'impresa.

Tale Codice, approvato dal Consiglio di Amministrazione, impegna gli organi societari, il management, il personale dipendente, i collaboratori esterni, i partner commerciali, i fornitori e tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società (nel seguito i "Destinatari").

L'adozione del Codice da parte della Società vuole testimoniare l'impegno della stessa nel voler garantire una gestione trasparente, equa ed efficace delle transazioni e delle relazioni umane da e verso i suoi interlocutori.

Il Codice riflette l'impegno della società a tenere comportamenti ispirati a principi etici che devono rispondere ai criteri di affidabilità, onestà, correttezza e trasparenza ed essere adottati nel pieno rispetto di leggi e regolamenti applicabili.

Esso è volto a regolare le attività aziendali fissandone i principi e regole, con il primario obiettivo di rendere esplicito un sistema di valori e di requisiti di condotta per il raggiungimento della missione aziendale.

Con l'adozione del Codice la società si prefigge i seguenti obiettivi:

- ✓ fornire delle linee guida ai Destinatari del Codice per contribuire a riconoscere e ad affrontare i problemi etici;
- ✓ mantenere l'attenzione sulle modalità di gestione delle aree a rischio;
- ✓ contribuire a mantenere una cultura d'integrità, onestà e responsabilità all'interno della società, respingendo la corruzione e ogni pratica illegale.

02. I Valori

La costante ricerca dell'eccellenza dei servizi offerti alla clientela, il miglioramento della professionalità e la valorizzazione delle risorse umane, il rispetto di tutti gli Stakeholders (Clienti, Fornitori, Dipendenti, partner commerciali e finanziari, Componenti degli Organi sociali, ecc.), costituiscono i valori cui si ispira la Società.

In osservanza dei principi etici di cui al presente Codice, tutte le attività della Società, devono essere condotte nell'osservanza della legge di volta in volta applicabile e con lealtà, onestà, integrità, correttezza, buona fede, trasparenza, efficienza ed apertura al mercato, nel rispetto degli interessi legittimi di tutti gli Stakeholders. Tutti coloro che lavorano ed operano per la Società, senza distinzioni o eccezioni, sono impegnati ad osservare e a fare osservare tali principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

La Società opera altresì nell'ambito dei principi posti a tutela della libertà e dignità dell'uomo dalla Dichiarazione Universale dei Diritti

Umani dell'ONU (Organizzazione delle Nazioni Unite) nonché dalle Convenzioni fondamentali dell'ILO (International Labour Organization).

03. I Destinatari

Il presente Codice deve essere osservato da tutti gli organi societari, il management, il personale dipendente, i collaboratori esterni, i partner commerciali, i fornitori e tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società.

Compete in primo luogo agli organi sociali e al management dare concretezza ai valori e ai principi contenuti nel Codice, facendosi carico delle responsabilità assunte verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo. Infatti, l'esistenza di codici scritti di comportamento e la prova che il personale li abbia ricevuti e compresi, non ne assicura l'osservanza: il rispetto delle norme di comportamento non è intrinseco all'esistenza di codici, ma è piuttosto assicurato dalle azioni e dagli esempi del management. Risulta, quindi, centrale il ruolo degli organi sociali, cui è demandata l'attuazione concreta dei principi del Codice nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

In particolare, gli Amministratori sono tenuti ad ispirarsi ai principi del Codice nel fissare gli obiettivi imprenditoriali, nel proporre e realizzare i progetti e gli investimenti, nonché in qualsiasi decisione o azione che abbia riflessi sui valori patrimoniali, gestionali e tecnologici dell'impresa, sul profitto degli azionisti ed il benessere dei dipendenti e della collettività.

Allo stesso modo, il management deve ispirarsi ai medesimi principi nell'esercizio delle proprie responsabilità, sia nei rapporti interni, rafforzando così la coesione e lo spirito di reciproca collaborazione, sia nei rapporti con i terzi con i quali entrano in contatto.

La Società, contestualmente al dovuto rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, si attiene rigorosamente ai principi, agli obiettivi e alle regole previste nel Codice.

Si ribadisce che tale impegno è richiesto non solo al personale, ma anche ai collaboratori esterni, ai fornitori e a tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società. Il Codice è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali la Società intrattiene relazioni d'affari.

La Società non tollera la violazione di tali principi, lotta contro la corruzione materiale e morale che ne possa minare l'integrità e pone in essere strumenti organizzativi atti a prevenire la violazione dei principi sanciti dal Codice, vigilando sulla loro osservanza e concreta implementazione.

La Società condanna qualsiasi comportamento contrastante i valori, i principi e le disposizioni dettate dal Codice anche laddove tale comportamento sia sorretto dalla presunta convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse della Società.

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Destinatari.

La violazione delle norme del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza prevista dalla legge e potrà comportare, altresì, il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

04. Politiche di condotta negli affari

4.1 Principi generali

La Società, nella gestione del business e dei rapporti di affari, si ispira ai principi suddetti di legalità, lealtà, onestà, integrità, correttezza, buona fede, trasparenza, efficienza ed apertura al mercato e rispetto di tutte le disposizioni di legge e regolamentari vigenti nei paesi nei quali opera. Ogni operazione e transazione commerciale deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

I Destinatari le cui azioni possano essere in qualche modo riferibili alla Società dovranno seguire comportamenti corretti negli affari di

interesse della Società nei rapporti con i terzi, indipendentemente dalla competitività del mercato e dall'importanza dell'affare trattato.

Le risorse economiche, come anche i beni della Società, non devono essere utilizzati per finalità illecite, scorrette o anche solo di dubbia trasparenza. Nessun vantaggio potrà derivare alla Società da pratiche illegali, illegittime utilità economiche o di qualunque altro tipo.

4.2 Situazioni di conflitto di interesse

Tutte le decisioni e scelte imprenditoriali prese per conto della Società devono corrispondere al migliore interesse delle stesse.

La Società riconosce e rispetta il diritto dei propri Amministratori e dei Sindaci a partecipare ad affari o ad attività di altro genere al di fuori di quelle svolte nell'interesse della Società, a condizione che siano attività consentite dalla legge, non in conflitto con l'attività svolta a vantaggio della Società e compatibili con gli obblighi di legge e con quelli assunti nei confronti della Società stessa.

I Dipendenti dovranno rispettare gli obblighi stabiliti dalla legge e dai contratti di lavoro (collettivi ed individuali) applicabili ed, in particolare, attenersi scrupolosamente all'obbligo di fedeltà nei confronti della Società, astenendosi dal trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con la Società ed al divieto di divulgare notizie attinenti alla Società come stabilito al successivo paragrafo 4.3.

In particolare, i Dipendenti non possono lavorare o fornire consulenze in modo diretto o indiretto a un concorrente o impegnarsi in attività in competizione con gli interessi economici della Società, incluso il lavoro per un fornitore; non possono utilizzare gli elenchi di clienti o i contatti della Società per commercializzare beni e servizi propri o di terzi, anche se essi non sono in competizione con i prodotti o i servizi promossi dalla Società.

Qualsiasi situazione che costituisca o generi un possibile conflitto deve essere immediatamente riferita al proprio superiore gerarchico per iscritto o all'OdV/Gestore delle Segnalazioni.

4.3 Obbligo di confidenzialità

Le conoscenze sviluppate dalla Società costituiscono una fondamentale risorsa che ogni Destinatario deve tutelare. La tutela della riservatezza dei dati e delle informazioni di terzi comunicate alla Società è un valore fondamentale per la reputazione della Società e la fiducia che in quest'ultimo ripone la propria clientela.

Ogni notizia, informazione ed altro materiale attinente alla organizzazione di impresa, a negoziazioni, operazioni finanziarie e commerciali (contratti, atti, relazioni, appunti, studi, disegni, fotografie, software) e in generale ogni sorta di informazione afferente alla Società al suo know-how, ai suoi criteri di progettazione, di produzione, di vendita, di pianificazione strategica, di diffusione pubblicitaria, di determinazione di prezzi dei prodotti ed in generale ogni elemento che riguardi l'attività svolta nonché ogni informazione ottenuta da terze parti (clienti, fornitori, dipendenti, ecc.) nello svolgimento degli affari di interesse della Società (nel seguito "Informazioni"), ottenute da un Destinatario in relazione alla propria attività lavorativa a favore della Società, sono strettamente di proprietà della Società medesima del terzo che le abbia comunicate alla Società.

Pertanto, i Destinatari sono tenuti a non comunicare, divulgare o utilizzare, tali Informazioni se non per l'adempimento delle mansioni o degli incarichi loro affidati. Gli obblighi di confidenzialità di cui al Codice permangono anche dopo la cessazione del rapporto con la Società, fino a quando le Informazioni diverranno di dominio pubblico per motivi non imputabili al Destinatario.

Analogamente, la Società si impegna a tutelare le informazioni relative al proprio personale e ai terzi, prodotte o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni ed a garantire la privacy degli interessati. A tal fine sono applicate politiche e procedure specifiche per la protezione delle informazioni. I terzi che intervengono nel trattamento delle informazioni sono chiamati a sottoscrivere specifici patti di riservatezza.

4.4 Regali ed altre utilità

Nell'esercizio dell'attività lavorativa o nel rappresentare la Società non è consentito, ancorché non al fine di ottenere un profitto o un vantaggio, corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, regali, pagamenti, benefici materiali o altre utilità di qualsiasi entità a clienti, fornitori, pubblici ufficiali o terzi in genere.

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. In ogni caso, questo tipo di spese deve essere sempre autorizzato dalla funzione aziendale competente e documentato in modo adeguato per consentire di effettuare un puntuale controllo. I Destinatari che ricevano regali, omaggi o benefici di non modico valore sono tenuti a darne comunicazione tempestiva al proprio superiore gerarchico e all'Organismo di Vigilanza.

4.5 Concorrenza

In linea con i principi generali sopra enunciati, la Società riconosce l'importanza fondamentale di un mercato competitivo e persegue in modo particolare il proprio successo attraverso l'offerta di prodotti, tecnologie e servizi innovativi.

I Destinatari si impegnano, pertanto, a rispettare le norme in materia di concorrenza applicabili ove la Società opera, evitando pratiche (creazione di cartelli, spartizioni di mercati, limitazioni alla produzione o alla vendita, accordi condizionati, ecc.) tali da rappresentare una violazione delle leggi sulla concorrenza e dei valori enunciati in questo Codice.

Inoltre, la Società si impegna a verificare che altri operatori del settore non violino le norme in materia di concorrenza, attuando, ove possibile, azioni correttive presso le autorità giurisdizionali e di tutela extra giudiziaria.

05. I Dipendenti

5.1 Principi generali

La Società riconosce che la motivazione e la professionalità del proprio personale dipendente (di seguito "Dipendente/i") sono un fattore essenziale per il mantenimento della competitività sul mercato e la soddisfazione del cliente.

Ogni Dipendente ha diritto di lavorare in un ambiente libero da ogni tipo di discriminazione fondata sulla razza, origine etnica o nazionale, invalidità, lingua, religione, ceto, età, sesso, orientamento sessuale, sindacale o politico, o di altra natura.

La Società è impegnata a sviluppare le attitudini e le potenzialità di ogni Dipendente nello svolgimento delle proprie competenze e favorisce la partecipazione a corsi di aggiornamento e a programmi formativi nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi aziendali.

La Società tutela l'integrità psico-fisica di tutti i Dipendenti, il rispetto della loro personalità, evitando che questi subiscano illeciti condizionamenti o indebiti disagi.

I Dipendenti sono assunti unicamente in base a regolari contratti di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Il candidato deve essere reso edotto di tutte le caratteristiche attinenti il rapporto di lavoro.

5.2 Dipendenti in posizioni di responsabilità

Chiunque rivesta il ruolo di dirigente, responsabile o capo deve rappresentare un esempio e fornire leadership e guida in conformità ai principi di condotta negli affari contenuti nel Codice.

Le decisioni assunte dai Dipendenti in posizione di responsabilità devono essere basate su principi di sana e prudente gestione, attraverso la valutazione oculata dei rischi potenziali, nella consapevolezza che le proprie scelte contribuiscono al raggiungimento di positivi risultati aziendali.

Tutti i dirigenti, responsabili e capi hanno la responsabilità di assicurare la tutela di coloro che avessero effettuato in buona fede la segnalazione di violazioni del Codice.

5.3 Pari opportunità

La Società offre a tutti le medesime opportunità di lavoro e crescita professionale, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento equo, basato su criteri di merito, senza discriminazione alcuna.

5.4 Molestie

La Società considera assolutamente inaccettabile qualsiasi tipo di molestia o comportamento indesiderato, come quelli connessi alla razza, al sesso o ad altre caratteristiche personali, che abbiano lo scopo e l'effetto di violare la dignità della persona a cui tali molestie o comportamenti sono rivolti, sia all'interno sia all'esterno del posto di lavoro.

5.5 Ambiente di lavoro

I Dipendenti devono adoperarsi per mantenere un ambiente di lavoro decoroso, dove la dignità di ciascuno è rispettata. In particolare, ogni Dipendente:

- ✓ non deve svolgere la propria attività lavorativa sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti;
- ✓ deve attenersi scrupolosamente al divieto di fumo sul posto di lavoro e, nei luoghi in cui fumare non è proibito per legge, deve essere sensibile alle necessità di coloro che potrebbero avvertire disagio fisico a causa degli effetti del "fumo passivo";
- ✓ deve evitare comportamenti molesti, offensivi o discriminatori nei confronti di colleghi o sottoposti.

5.6 Doni o altre utilità

Ai Dipendenti è vietato accettare, anche indirettamente, denaro, doni, benefici o altre utilità, salvo quelli che siano atti di cortesia commerciale

di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione della Società in relazione a rapporti intrattenuti con qualunque soggetto terzo con la Società abbia un rapporto in essere, al fine di influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità.

I Dipendenti che ricevano offerte dei benefici di cui sopra, non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia, dovranno rifiutarle ed informare prontamente il proprio superiore gerarchico e/o l'OdV.

5.7 Patrimonio aziendale

Il patrimonio aziendale della Società è costituito dai beni materiali, quali ad esempio immobili ed arredi, infrastrutture, attrezzature, autovetture, macchinari, computer e beni immateriali, quali ad esempio informazioni riservate, know-how, conoscenze tecniche, sviluppate e diffuse ai e dai membri del Management e dai Dipendenti, diritti di licenza, marchi e brevetti.

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

Ogni membro del Management ed 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.

L'utilizzo dei beni di tale patrimonio da parte del Management e dei Dipendenti deve essere funzionale ed esclusivo allo svolgimento delle attività aziendali o agli scopi autorizzati dalle funzioni aziendali interessate.

5.8 Strumenti di mobilità e sistemi informatici aziendali

Ogni Dipendente è tenuto ad operare con diligenza per tutelare gli strumenti di mobilità ed i sistemi informatici aziendali, utilizzando con scrupolo e responsabilità le risorse allo stesso affidate, nel rispetto delle policy in vigore, evitandone comunque utilizzi impropri che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza o di valore, o

comunque in contrasto con l'interesse della Società e con le norme di legge ed è responsabile della protezione di tali beni contro perdita, furto e utilizzo o smaltimento non autorizzati.

Nel precisare che gli strumenti di mobilità, le risorse informatiche e telematiche e la posta elettronica sono strumenti di lavoro, tutti i Destinatari dovranno tenere presente che l'utilizzo di tali beni deve sempre ispirarsi ai principi di legalità, diligenza e correttezza. In particolare, i Destinatari che fanno uso dei sistemi informatici aziendali devono adottare le ulteriori regole interne, dirette ad evitare comportamenti scorretti, siano essi consapevoli e/o inconsapevoli, che possano provocare danni alla Società, ad altri Destinatari, a partner commerciali o a terzi, nel rispetto delle indicazioni fornite dalla funzione aziendale competente.

Le unità di rete sono aree di condivisione di informazioni strettamente professionali e non possono in alcun modo essere utilizzate per scopi diversi.

La Società si riserva la facoltà di procedere alla rimozione di ogni file o applicazione che riterrà essere pericolosa per la sicurezza del sistema ovvero acquisita o installata in violazione del presente Codice e delle policy in vigore.

Poiché, in caso di violazioni contrattuali e giuridiche, sia la Società, sia il singolo Destinatario che faccia uso dei sistemi informativi aziendali sono potenzialmente perseguibili con sanzioni, anche di natura penale, la Società verificherà, nei limiti consentiti dalle norme legali e contrattuali, il rispetto delle regole e l'integrità del proprio sistema informatico, adottando altresì misure atte a prevenire il collegamento dei sistemi aziendali a siti contenenti materiale con contenuti indecorosi, offensivi o in qualunque forma illeciti.

5.9 Obblighi di collaborazione ed informazione

Tutti i Dipendenti hanno l'obbligo di:

- ✓ mostrare la propria collaborazione al fine di verificare le possibili violazioni del Codice;
- ✓ rivolgersi al superiore gerarchico e/o direttamente all'OdV per chiarimenti sulle modalità di applicazione del Codice;

- ✓ riferire tempestivamente al superiore gerarchico e/o direttamente all'OdV/Gestore delle Segnalazioni:

- qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni del Codice;
- qualsiasi richiesta sia stata loro rivolta di violare il Codice.

06. Rapporti con l'esterno

6.1 Principi generali

La Società si impegna a promuovere e a richiedere il rispetto delle leggi, e dei principi di questo Codice da parte di qualsiasi soggetto terzo con cui abbia un rapporto giuridico.

6.2 Clienti

La Società impronta la propria attività al criterio della qualità, intesa essenzialmente come obiettivo del pieno soddisfacimento del cliente. La centralità della soddisfazione del Cliente, quale obiettivo della Società, si traduce nella costante ricerca dell'eccellenza tecnica e qualitativa dei prodotti e dei servizi offerti, nel rispetto dell'ambiente e della sicurezza, con l'obiettivo di garantire la massima redditività del veicolo industriale in quanto bene strumentale d'investimento. A tal fine la società ha adottato un Sistema di Gestione per la Qualità conforme alla norma UNI EN ISO 9001:2015.

Nei rapporti con i clienti ciascun Destinatario rappresenta la Società ed, a tal fine, deve improntare i propri comportamenti al rispetto professionale della riservatezza sulle informazioni acquisite nel corso dell'attività, nonché della vigente normativa in tema di tutela dei dati personali.

La Società ritiene essenziale che i propri clienti siano sempre trattati in modo corretto ed onesto e, pertanto, esige dai Destinatari del Codice, che ogni rapporto e contatto con la clientela sia improntato al pieno rispetto dei valori della Società.

In particolare:

- ✓ nei rapporti con la clientela l'Impresa assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento contrattuale;
- ✓ nel partecipare alle gare di appalto, l'Impresa valuta attentamente la congruità e l'eseguibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni tecniche ed economiche, alla sicurezza e agli aspetti ambientali, facendo rilevare ove possibile tempestivamente le eventuali anomalie;
- ✓ La formulazione delle offerte sarà tale da consentire il rispetto di adeguati standard qualitativi, di congrui livelli retributivi del personale dipendente e delle opportune misure di sicurezza e tutela ambientale;
- ✓ l'impresa ricorre al contenzioso solo quando le sue legittime pretese non trovano nell'interlocutore la dovuta soddisfazione.

6.3 Fornitori

La Società persegue l'obiettivo di cooperare con fornitori competenti e fidelizzati, in un rapporto d'indispensabile e reciproca lealtà, trasparenza e collaborazione.

La Società riconosce che l'attenzione alla selezione ed il controllo di tutti coloro che forniscono prodotti o servizi alla Società, inclusi i liberi professionisti (nel seguito "Fornitori"), costituisce elemento essenziale per l'offerta di prodotti e servizi di qualità, sicuri e competitivi sul mercato.

Anche nei rapporti con i Fornitori ciascun Destinatario rappresenta la Società ed, a tal fine, deve improntare i propri comportamenti al rispetto professionale della riservatezza sulle informazioni acquisite nel corso dell'attività, nonché della vigente normativa in tema di tutela dei dati personali.

La Società ritiene inoltre essenziale che anche i Fornitori siano sempre trattati in modo corretto ed onesto e, pertanto, esige dai Destinatari del Codice, che ogni rapporto e contatto con gli stessi sia improntato al pieno rispetto della Società.

In particolare, nel processo di selezione dei Fornitori, si terrà conto di obiettivi e trasparenti valutazioni della loro professionalità e struttura imprenditoriale, della qualità, del prezzo, delle modalità di svolgimento del servizio e di consegna con l'obiettivo di ottenere le migliori condizioni possibili in termini di qualità di sicurezza e di costi dei prodotti e/o servizi offerti. Inoltre, si valuterà il loro apprezzamento sul mercato, la loro capacità di far fronte agli obblighi di riservatezza, che la natura del servizio offerto impone, nonché i criteri di responsabilità sociale e la loro compatibilità e adeguatezza alle dimensioni e alle necessità della Società. Pertanto, la scelta di un Fornitore sarà improntata ai seguenti principi:

- pur ricercando il massimo vantaggio competitivo, CIVI dovrà operare con la massima lealtà e imparzialità, avvalendosi di criteri selettivi che offrano pari opportunità ad ogni Fornitore;
- i Destinatari preposti alla scelta di un Fornitore sono tenuti a non precludere ad alcuno, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella selezione criteri oggettivi e documentabili.

Sono requisiti di riferimento, nella scelta di Fornitori, la disponibilità, opportunamente documentata, di mezzi, anche finanziari, strutture organizzative, capacità e risorse progettuali, know how e l'esistenza ed effettiva attuazione, nei casi in cui le specifiche della Società lo prevedano, di sistemi di qualità aziendali adeguati. L'adesione dei Fornitori al Codice è da considerarsi condizione necessaria per l'avvio e il prosieguo della relazione negoziale. Nell'ambito dei contratti redatti dalla società saranno inserite clausole risolutive espresse in relazione ai comportamenti ritenuti e risultati contrari ai principi del Codice.

I Dipendenti dovranno mantenere un dialogo franco ed aperto con i Fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali, richiedendo loro di svolgere la propria attività seguendo standard di condotta coerenti con quelli indicati nel Codice. In particolare, essi devono assicurare serietà nel business, rispettare i diritti dei propri lavoratori, investire in qualità e gestire in modo responsabile gli impatti ambientali e sociali.

6.4 Concorrenti

La Società persegue in modo particolare il proprio successo di impresa sul mercato attraverso l'offerta di prodotti e servizi innovativi e competitivi e nel rispetto di tutte le norme nazionali ed internazionali poste a tutela della leale concorrenza.

In particolare, nell'ambito della vigente disciplina nazionale ed internazionale in tema di concorrenza, le attività della Società ed i comportamenti dei Destinatari devono ispirarsi alla più completa autonomia ed indipendenza rispetto alle condotte dei concorrenti nei mercati rilevanti in conformità a quanto indicato nei Valori del Codice. Qualsiasi azione diretta ad alterare le condizioni di corretta competizione è contraria alla politica aziendale dell'Impresa ed è vietata ad ogni soggetto che per essa agisce.

6.5 Istituzioni Pubbliche

Nei rapporti con le Autorità e le Istituzioni Pubbliche italiane o estere, con i loro funzionari ed addetti, con i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio, i Destinatari dovranno agire nel pieno rispetto dei principi del presente Codice, della normativa applicabile e comunque con correttezza e trasparenza.

I rapporti con le Autorità e Istituzioni Pubbliche devono essere gestiti soltanto dalle funzioni e dai Dipendenti a ciò delegati.

La Società non potrà affidare la gestione dei rapporti con P.A. a soggetti che in passato abbiano subito condanne definitive per reati contro la Pubblica Amministrazione e/o siano stati condannati alla pena accessoria dell'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese e/o siano stati dichiarati incapaci di contrattare con la Pubblica Amministrazione.

Con riferimento ai rapporti con le Autorità e le Istituzioni Pubbliche, e fatti salvi gli atti di cortesia commerciale nei limiti di quanto stabilito al precedente punto 4.4, è vietato ai Destinatari promettere od offrire, direttamente o tramite terzi, a pubblici ufficiali ovvero incaricati di

pubblico servizio, o a dipendenti in genere doni (non solo sotto forma di somme in denaro, ma anche beni), benefici o altre utilità per promuovere o favorire gli interessi della Società in sede di assunzione di impegni e/o di gestione dei rapporti di qualsivoglia natura.

Pertanto, nell'ambito di un rapporto con la P.A., a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, non possono essere intraprese, direttamente o indirettamente, le seguenti azioni: pratiche di corruzione attiva o passiva o comportamenti collusivi di qualsiasi natura o in qualsiasi forma; offrire denaro o compiere atti di cortesia commerciale (come omaggi o forme di ospitalità) a dirigenti, funzionari o dipendenti della P.A. o loro parenti, salvo che si tratti di utilità d'uso di modico valore, che non possono essere in alcun modo interpretate come strumento per ricevere favori illegittimi, e comunque nel rispetto delle procedure aziendali a ciò preordinate; effettuare pagamenti a funzionari pubblici e a terzi in genere per ottenere trattamenti più favorevoli o influenzare un atto d'ufficio a determinare favori illegittimi; proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare esponenti della P.A. o loro parenti e affini; sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti; compiere qualsiasi atto volto ad indurre esponenti della P.A. a fare o ad omettere qualcosa in violazione di norme di legge.

È fatto divieto ai Destinatari di influenzare impropriamente le decisioni della P.A., o comunque di soggetti che trattano o prendono decisioni per conto della P.A.

Al fine di disincentivare la possibilità che, attraverso l'offerta di opportunità di lavoro a soggetti che siano stati dipendenti della P.A., vengano perpetrate da parte della Società condotte astrattamente idonee a configurare ipotesi di reato presupposto nei confronti della P.A. stessa, la Società avrà cura di valutare, all'atto dell'assunzione, il profilo professionale già ricoperto dal soggetto designando e la sua rispondenza alla carica societaria da attribuire.

La Società collabora in modo pieno, trasparente e fattivo con le Autorità e le Istituzioni Pubbliche nelle loro abituali attività di verifica e controllo.

In occasione di verifiche e ispezioni da parte di Autorità pubbliche, i Destinatari, nel rispetto dei ruoli e delle competenze, devono tenere un atteggiamento improntato alla massima disponibilità e collaborazione, in modo da non impedire né ostacolare in modo alcuno le funzioni degli organi ispettivi o di controllo. In occasione di tali controlli, la Società fa sì che il rapporto con le Autorità ispettive e di vigilanza venga gestito e monitorato da più soggetti a ciò delegati, in modo da garantire anche una condotta trasparente e responsabile di CIVI nella predisposizione delle segnalazioni o nella trasmissione alle Autorità pubbliche competenti della documentazione eventualmente richiesta.

I Destinatari sono tenuti a verificare che le erogazioni pubbliche, i contributi o i finanziamenti agevolati, erogati in favore della Società, siano utilizzati per lo svolgimento delle attività o la realizzazione delle iniziative per le quali sono stati concessi; qualsiasi utilizzo diverso da quello per il quale sono stati erogati è vietato.

6.6 Organizzazioni sindacali e partiti politici

Qualsiasi rapporto della Società con organizzazioni sindacali, partiti politici e loro rappresentanti o candidati deve essere improntato ai più elevati principi di trasparenza e correttezza. Tali rapporti sono improntati a favorire una corretta dialettica, senza alcuna discriminazione o diversità di trattamento, al fine di favorire un clima di reciproca fiducia.

Le relazioni con le organizzazioni sindacali e i partiti politici devono essere gestiti soltanto dalle funzioni e dai Dipendenti a ciò delegati.

Sono ammessi contributi economici da parte della Società solo se espressamente permessi dalla legge e se autorizzati dai competenti organi societari.

Eventuali contributi da parte di singoli Dipendenti, così come l'attività da essi prestata, sono da intendersi esclusivamente versati a titolo personale e volontario.

6.7 Comunità

La società ed i Dipendenti sono fortemente impegnati a tenere un comportamento socialmente responsabile, rispettando i valori imprescindibili di un ambiente pulito e di un posto di lavoro salubre e sicuro, garantendo che le culture e le tradizioni di ogni paese in cui opera siano osservate e rispettate.

Conformemente alle fondamentali Convenzioni dell'O.I.L., la Società non impiega lavoro minorile, ovvero 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 e, in ogni caso, di età inferiore a quindici anni, fatte salve le eccezioni espressamente previste dalle convenzioni internazionali ed eventualmente dalla legislazione locale. La Società si impegna, inoltre, a non instaurare rapporti d'affari con fornitori che impieghino lavoro minorile, come sopra definito.

6.8 Comunicazioni ed informazioni societarie

La Società riconosce il ruolo primario di una comunicazione chiara ed efficace nelle relazioni interne ed esterne. Infatti, la comunicazione e le relazioni esterne influenzano, direttamente e indirettamente, lo sviluppo aziendale.

È pertanto necessario che tali attività siano organizzate secondo criteri chiari ed omogenei, che tengano conto sia delle necessità delle diverse linee di business sia del ruolo economico e sociale della Società nel suo insieme.

Le informazioni verso l'esterno devono essere in ogni caso tempestive e coordinate, in modo da trarre tutti i benefici derivanti dalla dimensione e dal potenziale della Società.

6.9 Rapporti con i mezzi di informazione

La comunicazione ai mezzi di informazione svolge un ruolo importante ai fini della creazione dell'immagine della Società. Pertanto, tutte le informazioni riguardanti la Società devono essere fornite in maniera veritiera, accurata ed omogenea in conformità alle politiche e ai programmi aziendali.

I rapporti con la stampa e con gli altri mezzi di comunicazione di massa sono riservati agli organi e alle funzioni aziendali preposte.

La promozione della Società rispetta i valori etici di cui al presente Codice, ripudiando l'utilizzo di messaggi volgari od offensivi. La Società cura le informazioni pubblicate sul sito web istituzionale in modo di renderlo uno strumento completo, efficace ed in linea con le aspettative del mercato.

07. Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

La Società garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di analisi dei rischi e di prevenzione degli infortuni e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro. L'Impresa svolge la propria attività a condizioni tecniche, organizzative ed economiche tali da consentire che siano assicurati una adeguata prevenzione infortunistica ed un ambiente di lavoro salubre e sicuro.

L'Impresa si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti. La Società informa tutti i Dipendenti circa gli specifici compiti assegnati e richiede a questo il massimo impegno per il raggiungimento degli obiettivi sopra menzionati.

Ogni Dipendente non deve porre gli altri Dipendenti di fronte a rischi inutili che possano provocare danni alla loro salute o incolumità fisica.

Ciascun Dipendente è tenuto a:

- ✓ utilizzare correttamente le apparecchiature, i mezzi e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza in modo appropriato;
- ✓ segnalare le deficienze dei mezzi, dispositivi e apparecchiature nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui venga a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza,

nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli;

- ✓ non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- ✓ non compiere di propria iniziativa operazioni che non sono di propria competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori o dell'ambiente circostante;
- ✓ sottoporsi alle visite mediche ed ai controlli sanitari previsti nei suoi confronti dalla normativa vigente.

Ciascun Dipendente deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sui luoghi di lavoro della Società, siano essi interni alla Società ovvero in luoghi esterni; in quest'ultimo caso ciascun Dipendente deve altresì curare che venga correttamente gestito il rischio interferenziale e vengano evitate situazioni di potenziale pericolo nonché dell'ambiente circostante su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni.

08. Tutela dell'ambiente e del patrimonio culturale

CIVI S.p.A. gestisce le proprie attività nel pieno rispetto della normativa vigente in materia ambientale, con l'obiettivo di tutelare e preservare l'ambiente in cui opera. In tale ambito, la Società adotta tutte le misure organizzative, operative e tecniche necessarie a prevenire l'inquinamento, a garantire la corretta gestione dei rifiuti, dei materiali pericolosi e delle emissioni, nonché a promuovere un uso razionale delle risorse. La Società si impegna inoltre a diffondere tra i propri dipendenti, collaboratori, consulenti una cultura improntata alla **responsabilità ambientale**, incoraggiando comportamenti consapevoli e rispettosi dell'ambiente, promuovendo la formazione continua sui

rischi ambientali e incentivando l'adozione di buone pratiche nella gestione quotidiana delle attività.

09. Amministrazione, finanza e controllo

La società adotta elevati standard di pianificazione finanziaria e controllo e sistemi di contabilità coerenti ed adeguati.

Nell'espletare tale prassi la Società opera con la massima trasparenza, coerentemente con le migliori pratiche d'affari.

Il principio di trasparenza nelle registrazioni contabili non riguarda solo l'operato del Management e dei Dipendenti addetti agli uffici amministrativi, ma si applica a ciascun membro del Management e Dipendente, in qualsiasi ambito aziendale egli operi.

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, chiarezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili.

Il Management ed i Dipendenti sono tenuti quindi a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità.

Tutte le operazioni condotte devono essere dovutamente autorizzate, verificabili, legittime e fra di loro coerenti.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- ✓ l'agevole registrazione contabile;
- ✓ l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- ✓ la riconducibilità soggettiva dell'operazione;
- ✓ la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. È compito di ogni membro del Management e Dipendente della Società far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici e in base alle procedure stabilite dalla Società.

Tutti i documenti contabili o finanziari ed, in particolare, quelli destinati alle Autorità Pubbliche o da diffondere al pubblico dovranno essere completi, accurati, attendibili, chiari e comprensibili.

Tutti i pagamenti dovranno essere effettuati nel pieno rispetto delle norme di legge vigenti e delle procedure interne ed adeguatamente registrati e documentati. Tutti gli obblighi contributivi e fiscali debbono essere correttamente adempiuti dall'Impresa.

La Società adotta rigorosi processi di business che assicurino decisioni gestionali (comprese quelle relative ad investimenti e cessioni) basate su solide analisi economiche che comprendano una prudente valutazione dei rischi e forniscano la garanzia che i beni aziendali siano impiegati in maniera ottimale.

La Società assicura che decisioni su temi finanziari, fiscali e contabili siano prese ad un livello manageriale adeguato.

Amministratori, membri del Management e Dipendenti 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 al rispettivo superiore gerarchico (ove esistente) e/o all'OdV/Gestore delle Segnalazioni.

010. Contrasto del terrorismo e della criminalità

L'impresa crede profondamente nei valori democratici e condanna qualsiasi attività che possa avere finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico. A tal fine è fatto obbligo ai propri amministratori ed ai propri soci, dipendenti e collaboratori di rispettare ed applicare le leggi antiterrorismo, italiane e comunitarie, con invito a segnalare all'Autorità competente ogni situazione che possa configurare un reato di questa natura.

L'impresa condanna qualunque forma di associazione criminale, sia in ambito nazionale che internazionale, e si impegna a non instaurare

alcun rapporto con soggetti coinvolti in associazioni criminali e a non finanziarne o agevolarne le attività.

È fatto espresso divieto agli amministratori, ai dipendenti ed ai collaboratori di porre in essere, anche per interposta persona, qualsiasi comportamento che possa costituire o sia connesso a forme di organizzazione criminale, associazioni per delinquere, associazioni di tipo mafioso, associazioni finalizzate alla immigrazione clandestina o allo sfruttamento di lavoro irregolare (caporalato), sia in ambito nazionale che internazionale.

L'impresa non eroga finanziamenti, contributi, vantaggi o altre utilità, diretti od indiretti, ai partiti politici, a singoli candidati, movimenti, comitati associazioni, organizzazioni ed Amministrazioni Pubbliche o alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, né a loro rappresentanti, sia in Italia che all'estero, se non nel rispetto della normativa applicabile ed in piena trasparenza e nell'osservanza delle procedure aziendali interne applicabili.

011. Attuazione e diffusione del Codice Etico

Tutte le persone che operano nell'interesse della società, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, sono impegnate nel realizzare, mantenere e monitorare il corretto funzionamento e l'efficacia del sistema di controllo interno e gestione dei rischi e nel perseguire i principi e rispettare le disposizioni del Codice Etico, che costituisce elemento costitutivo del sistema stesso.

Il Codice ed i suoi aggiornamenti sono portati a conoscenza di tutti i Destinatari (interni ed esterni) mediante adeguata attività di comunicazione e diffusione affinché vengano conosciuti ed applicati i valori ed i principi in esso contenuti.

Il Codice Etico è pubblicato sul seguente sito internet, accessibile a tutti: <https://luigibacchi.it>

Eventuali dubbi nell'interpretazione e applicazione del Codice, possono essere risolti rivolgendosi al proprio Responsabile o all'OdV.

012. Segnalazioni di violazioni o richiesta di informazioni

La Società, in conformità a quanto previsto dal D.lgs 24/2023, tenuto conto del contesto e della dimensione nonché della funzionalità rispetto allo scopo, ha ritenuto opportuno:

- ✓ istituire un proprio canale di segnalazione interno per la ricezione di segnalazioni di violazioni delle norme comportamentali prescritte dal Codice
- ✓ disciplinare il processo di ricezione e gestione delle segnalazioni in una specifica procedura, denominata "Procedura di Gestione delle Segnalazioni (Whistleblowing)", pubblicata sul sito internet aziendale ed accessibile a tutti: <https://luigibacchi.it>.

I destinatari del Codice sono tenuti a segnalare, per senso di responsabilità e lealtà nei confronti dell'Azienda e con le modalità stabilite nella Procedura, le eventuali potenziali condotte illecite rilevanti ex D.lgs 231/2001 e le violazioni del Modello Organizzativo adottato della Società e del Codice Etico, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Nel caso di segnalazioni palesemente infondate e strumentali all'ottenimento di vantaggi da parte del segnalante saranno adottati conseguenti provvedimenti, nel rispetto della normativa applicabile.

In particolare, le Segnalazioni possono essere effettuate, alternativamente:

- **In forma scritta** mediante l'invio della posta raccomandata A/R al Gestore delle Segnalazione.

→ In **forma orale**, contattando telefonicamente il Gestore della Segnalazione e richiedendo allo stesso un incontro diretto, fissato entro un termine ragionevole, durante il quale la segnalazione verrà verbalizzata.

Il Gestore delle Segnalazioni, incaricato dalla Società, ha lo scopo di gestire il sistema di segnalazioni, esaminando le presunte violazioni e di vigilare sul rispetto dei valori di trasparenza, legalità, equità ed integrità etica nei rapporti con i dipendenti, fornitori, clienti e, più in generale, con tutti gli stakeholder.

La gestione della segnalazione verrà svolta in conformità a quanto disciplinato nella “Procedura di Gestione delle Segnalazioni (Whistleblowing)”, pubblicata sul sito aziendale, che assicura il massimo grado di confidenzialità e riservatezza nel trattamento delle segnalazioni, e tutela i segnalanti contro eventuali ritorsioni, mantenendone riservata l’identità, salvo specifici obblighi di legge.

Quanto all’inosservanza alle disposizioni di cui al presente Codice Etico da parte degli altri Destinatari, le relative previsioni sanzionatorie saranno quelle previste dalla legge e/o contenute nei rispettivi rapporti giuridici in vigore con la Società.

In ogni caso si rinvia a quanto previsto nel Sistema Sanzionatorio, appositamente emanato dalla Società, che costituisce parte integrante del Modello di organizzazione di gestione della Società.

013. Procedimento e sanzioni disciplinari

La violazione delle norme del Codice, intendendosi come tale la commissione di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Codice ovvero l’omissione di azioni o comportamenti ivi prescritti, da parte dei Dipendenti potrà costituire inadempimento alle obbligazioni del rapporto di lavoro, con ogni conseguenza prevista dalle normative vigenti e dai contratti collettivi, ove presenti, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e potrà comportare, altresì, il risarcimento dei danni derivanti alla Società.

Le tipologie sanzionatorie sono previste dalle normative o dalle contrattazioni collettive vigenti. Esse saranno proporzionate alla gravità della violazione e mai tali da ledere la dignità della persona umana.

La sanzione è irrogata dalla funzione aziendale competente.