

CODICE ETICO

GRUPPO CRAI

AGGIORNATO AL DICEMBRE 2024



CRAI SECOM S.P.A. | CRAISOC. COOP | FOOD 5.0 S.R.L.
SINERGIA 5.0 S.R.L. | CRAI FIDI S.P.A.

CRAI

Sommario		
INTRODUZIONE		05
DESTINATARI		06
1.0 VISION ED ETICA		09
2.0 PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO		14
	2.1	Principio dell’onestà
	2.2	Principio del rispetto delle leggi
	2.3	Principio della tutela dei consumatori
	2.4	Principio della lotta alla corruzione e ai conflitti di interesse
	2.5	Principio della concorrenza leale
	2.6	Principio della trasparenza e correttezza delle informazioni
	2.7	Principio della riservatezza delle informazioni
	2.8	Principio del rispetto dei soci
	2.9	Principio della tutela delle risorse aziendali
	2.10	Principio della valorizzazione degli investimenti
	2.11	Principio della centralità della persona
	2.12	Principio della sicurezza della persona
	2.13	Principio del rispetto dell’ambiente
	2.14	Principio della tutela della privacy
	2.15	Principio dell’efficacia del Codice etico e delle sue violazioni
	2.16	Tutela dei marchi e dell’immagine aziendale
	2.17	Valorizzazione dei rapporti con le comunità locali
	2.18	Principio del rispetto della normativa sull’antiriciclaggio
3.0 REGOLE DI CONDOTTA		17
3.1 TUTELA DELLE PERSONE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE		20
	3.1.1	Favorire un ambiente di lavoro equo
	3.1.2	Salute e sicurezza sul posto di lavoro
	3.1.3	Interruzione della collaborazione con il Gruppo Crai
3.2 TUTELARE IL GRUPPO E I SUOI ASSET		22
	3.2.1	Rapporti con gli organi di informazione
	3.2.2	Protezione delle informazioni
	3.2.3	Rapporti etici con i soggetti esterni
3.3 COMUNITÀ E TERRITORIO		28
	3.3.1	Diritti Umani
	3.3.2	Rispetto e sviluppo delle comunità in cui il Gruppo opera
	3.3.3	Rispetto per l’ambiente
3.4 ETICA PROFESSIONALE		32
	3.4.1	Etica e conflitto di interesse
	3.4.2	Corruzione e rapporto con l’autorità pubblica
	3.4.3	Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali
	3.4.4	Rispetto della concorrenza
3.5 RISPETTO DEL CLIENTE		38
4.0 CONCRETEZZA DEL CODICE DI CONDOTTA		40
5.0 I MANAGER		41
6.0 RESPONSABILITÀ IN CAPO ALLA GOVERNANCE DEL GRUPPO		42
7.0 MONITORAGGIO E CONTROLLO		43
	7.1	Segnalazioni
	7.2	Provvedimenti disciplinari
	7.3	Disposizioni finali

CODICE ETICO

CRAI SECOM

Il Gruppo, nello svolgimento delle sue attività, mira a mantenere e sviluppare i propri rapporti di fiducia con tutti i suoi stakeholders e a perseguire i propri obiettivi nel totale rispetto delle leggi e regolamenti vigenti negli ordinamenti giuridici di tutti i paesi in conformità ai principi di lealtà, correttezza, onestà, imparzialità, trasparenza e buona fede, libertà, dignità della persona umana ripudiando ogni discriminazione basata sul sesso, sulla razza, sulle condizioni personali e sociali, credo religioso e politico.

Il Codice Etico definisce l'insieme dei principi a cui sono chiamati ad uniformarsi i suoi destinatari nei loro rapporti reciproci nonché nel relazionarsi con portatori di interessi reciproci nei confronti della società. Il Codice Etico è al centro di ogni azione e guida tutte le decisioni ai vari livelli dell'organizzazione aziendale. Per questo, se necessario, tutte le policy e i regolamenti interni del gruppo saranno rivisti garantendone la coerenza con il codice. L'adozione del Codice etico si inserisce, peraltro, nel contesto della prevenzione dei reati d'impresa previsti dal d. lgs. 231/01, nella convinzione che l'adozione del Modello rappresenti strumento idoneo per rafforzare il sistema di controllo e per individuare i comportamenti necessari a scongiurare il rischio di commissione dei reati sanzionabili in capo al Gruppo o alle società da esso controllate.

DESTINATARI

I principi contenuti nel Codice si applicano:

- a tutti i dipendenti del Gruppo, senza distinzione del ruolo e dalla funzione esercitata;
- ai componenti dei diversi organi sociali;
- a tutti i prestatori d'opera che, a diverso titolo, collaborano con il Gruppo;
- ai fornitori del Gruppo, o comunque, alle controparti contrattuali dello stesso;
- a ogni altro soggetto – pubblico e/o privato – che, nei rapporti con il Gruppo, dichiara di richiamarsi al presente Codice.

Tutti questi soggetti hanno l'obbligo di conoscere le norme, rispettarle, rivolgersi al gestore delle segnalazioni per eventuali illeciti (illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, violazioni dei modelli di organizzazione e gestione o altri illeciti previsti dal d.lgs. n. 23/2024) e all'Organismo di Vigilanza per chiarimenti o informazioni sul Modello organizzativo e di collaborare con lo stesso organo. I soggetti apicali sono tenuti a essere d'esempio ai propri dipendenti, indirizzarli al rispetto del Codice, nonché a favorirne l'osservanza delle norme.

Il Gruppo, ai fini dell'effettiva applicazione del presente Codice, assume l'impegno a:

- dare ampia diffusione ai destinatari, anche a mezzo di adeguata attività di formazione, e di fornire eventuali chiarimenti in corso di applicazione;
- dare tempestiva comunicazione e capillare distribuzione di ogni aggiornamento e modifica del codice ai suoi destinatari;
- stabilire le modalità per la segnalazione, l'individuazione ed il trattamento di eventuali violazioni al Codice, garantendo i segnalanti da qualsiasi possibilità di ritorsione;
- monitorare il rispetto e l'osservanza del codice con opportuna sistematicità.

Il presente codice deve essere considerato estrinsecazione e contenuto essenziale del vincolo fiduciario nei rapporti contrattuali tra il Gruppo ed i suoi Collaboratori a vario titolo, destinatari dello stesso. Tutti i destinatari, pertanto, sono impegnati a conformarsi alle linee di condotta del presente codice, in particolare assicurando la massima collaborazione per l'applicazione e il rispetto delle procedure interne, nonché per la tempestiva segnalazione al soggetto preposto delle eventuali violazioni alle stesse.



1.0

VISION ED ETICA

“Ogni giorno il nostro sogno più grande è continuare ad essere parte integrante della comunità in cui operiamo contribuendo a generare valore e sviluppo per il nostro territorio, nel rispetto delle persone e dell’ambiente”

VISION GRUPPO CRAI

La storia di CRAI, una società cooperativa di dettaglianti alimentari attiva nella grande distribuzione organizzata, inizia nel 1973 a Desenzano del Garda con la costituzione delle “Commissionarie Riunite Alta Italia” (C.R.A.I.).

L’idea di unire le forze per far fronte comune e unirsi per ottenere migliori condizioni d’acquisto si rivelò presto vincente, attirando nuovi soci da altre regioni italiane e portando alla necessità di modificare la ragione sociale in “Commissionarie Riunite Alimentaristi Italiani”. Da allora, CRAI ha continuamente potenziato la sua struttura e rete di negozi, sviluppando una politica di insegna nazionale.

I punti vendita CRAI, prevalentemente di medio-piccola superficie e distribuiti in modo capillare su tutto il territorio italiano, sono riconosciuti per il rapporto di fiducia e familiarità tra dettaglianti e clientela, posizionandosi come leader qualitativo nel mercato di vicinato. Oggi, il sistema CRAI conta 1.800 punti vendita, tra supermercati, superette e negozi alimentari, presenti in 1.150 Comuni italiani. Questa capillarità garantisce una presenza significativa in tutto il Paese.

Per venire incontro alle esigenze dei consumatori, nel 2017 l’insegna CRAI ha lanciato il canale e-commerce “CRAI Spesa online”, dal 2023 in fase di rilancio. Nel 2016, CRAI ha introdotto nella sua rete commerciale gli empori, specializzati nella vendita di prodotti per la cura della persona e della casa. Questo ampliamento dell’offerta ha contribuito significativamente alla crescita della rete, gestita da circa un migliaio di imprenditori. Grazie a questa espansione e alla capacità di adattarsi alle esigenze dei consumatori moderni, CRAI è oggi tra i dieci supermercati con le maggiori quote di mercato in Italia.

Nel maggio 2024, CRAI Secom ha fatto un ulteriore passo verso la sostenibilità diventando Società Benefit, un risultato naturale del suo modello aziendale da sempre orientato allo

sviluppo sostenibile.

L’obiettivo sarà di orientare gli sforzi non solo al profitto, ma anche al bene comune, puntando a generare un impatto positivo sulla comunità, sul territorio e sulle persone, con un focus specifico relativo ai diritti umani e dei lavoratori, consolidando così il suo impegno verso una crescita responsabile e inclusiva.

Il Gruppo Crai è fortemente impegnato nella tutela del consumatore e nella valorizzazione delle filiere produttive territoriali, sviluppa la sua azione attraverso le seguenti strategie:

- **piena e costante rispondenza delle attività alle normative di riferimento;**
- **tutela del consumatore;**
- **verifica del rispetto dei parametri ambientali e della salute dei lavoratori;**
- **monitoraggio continuo dei beni oggetto dell’attività commerciale al fine di garantirne un elevato standard di qualità;**
- **ottimizzazione dei processi e miglioramento continuo delle prestazioni.**

Nella realtà di oggi, il rispetto delle leggi e dei regolamenti nazionali o internazionali non è più sufficiente. Il Gruppo Crai, quindi, ritiene al contempo fondamentale che la propria attività generi un impatto positivo sulle persone, sulla comunità e sul territorio in cui svolge la propria attività di business.

Il gruppo persegue la propria vision senza mai perdere di vista i propri valori fondanti di umiltà, lealtà, impegno e sostenibilità. Capisaldi che guidano il proprio modello di business e l'operato del gruppo nel presente e nel futuro.

Umiltà

Impariamo dalle persone e condividiamo ciò che abbiamo imparato; siamo sempre pronti al cambiamento per migliorarci.

Impegno

Svolgiamo con impegno incondizionato e buona volontà i compiti sia personali che collettivi.

Lealtà

Agiamo con lealtà verso gli altri, nelle relazioni e nelle nostre azioni, rispettiamo sinceramente le regole.

Sostenibilità

Adottiamo con coscienza pratiche efficaci di sviluppo sostenibile per tutelare la qualità della nostra vita pensando anche al futuro delle nuove generazioni.

La vision del Gruppo si fonda su quattro pilastri portanti che rappresentano le aree alle quali tutti i collaboratori devono sempre lavorare e sviluppare per vincere le sfide lavorative quotidiane e al contempo costruire il futuro del Gruppo Crai.

Persone

Le persone sono il nostro più grande valore.
Ci piace lavorare in squadra condividendo abilità e capacità.

Territorio

Tra noi ed il territorio c'è un patto che rinnoviamo ogni giorno.
Un legame indissolubile che ci spinge ad un impegno concreto con le persone e con l'ambiente.

Qualità

La nostra strategia è puntare sulla qualità dei prodotti e delle persone che lavorano con noi.

Innovazione

Una gestione imprenditoriale dinamica ed innovativa legata ai solidi valori fondanti per creare sviluppo nel territorio.

Da sempre il nostro Gruppo non vuole essere solo una business company ma una humanitas company perché non può esistere benessere privato senza benessere collettivo.

Principio ispiratore che ha guidato il Gruppo nella costituzione di un rapporto di etica amicizia con clienti, collaboratori, fornitori e consulenti.

Per questo il Gruppo Crai si impegna ulteriormente a:

Rispondere sempre meglio alle esigenze dei propri clienti e di instaurare quotidianamente una relazione di fiducia.

Rispondere sempre meglio alle esigenze dei propri clienti e di instaurare quotidianamente una relazione di fiducia.

Prendere decisioni a tutti i livelli dell'organizzazione ed essere responsabili delle proprie azioni.

Promuovere l'innovazione e l'esperienza digitale all'interno dei propri store.

Semplificare il modo di lavorare per essere più agili nel futuro; Attrarre e sviluppare i talenti continuando ad investire nella chiave di volta del Gruppo: i collaboratori.



2.0

PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO

I destinatari del Codice Etico e di Condotta sono chiamati al rispetto dei valori e principi nello stesso contenuti e sono tenuti a tutelare e preservare, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l'immagine del Gruppo nonché l'integrità del suo patrimonio economico ed umano.

2.1 Principio dell'onestà

Nell'ambito della loro attività i dipendenti e i collaboratori del Gruppo, nel promuovere tutte le iniziative e le attività, devono rispettare il principio dell'onestà, che costituisce elemento essenziale della gestione aziendale.

2.2 Principio del rispetto delle leggi

Il Gruppo riconosce come principio imprescindibile quello di rispettare tutte le leggi, i codici, le normative, le direttive nazionali ed internazionali e tutte le prassi generalmente riconosciute, applicandole con rettitudine ed equità; ogni destinatario del suddetto codice deve pertanto uniformarsi a tale principio.

2.3 Principio della tutela dei consumatori

L'attività del Gruppo viene esercitata nel pieno rispetto del consumatore ed è diretta a garantire la soddisfazione dei propri clienti mettendo a disposizione prodotti di qualità alle migliori condizioni economiche praticabili.

Il Gruppo garantisce la qualità e la sicurezza dei prodotti messi in vendita e la veridicità delle informazioni relative agli stessi come previsto dalla legge.

2.4 Principio della lotta alla corruzione e ai conflitti di interesse

Il Gruppo, nel mettere in atto tutte le misure necessa-

rie a prevenire ed evitare tutti i fenomeni di corruzione o conflitto di interessi ed altre condotte idonee a realizzare le fattispecie di reato contemplate dal decreto 231/01, obbliga ciascun destinatario del suddetto codice a segnalare dette situazioni, anche solo potenziali, in conformità alle procedure definite dalla società stessa.

2.5 Principio della concorrenza leale

Il Gruppo tutela il valore della concorrenza leale astenendosi da comportamenti collusivi e pratiche che alterino la concorrenza con gli altri operatori del mercato.

2.6 Principio della trasparenza e correttezza delle informazioni

Il Gruppo si è impegnato ad informare, in modo chiaro e trasparente, tutti i dipendenti e i collaboratori circa l'obbligo di diffondere informazioni trasparenti, comprensibili, chiare, corrette ed accurate al fine di permettere all'azienda di poter intraprendere rapporti leali ed onesti con i propri stakeholders.

2.7 Principio della riservatezza delle informazioni

Il Gruppo si impegna a trattare ogni informazione ottenuta in relazione alla prestazione lavorativa come riservata, nel rispetto del Regolamento generale per la protezione dei dati personali n. 2016/679 (General Data Protection Regulation o GDPR), come recepito dal D.Lgs. n. 101/2018; si astiene inoltre dal ricercare dati riservati salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione da parte dell'interessato; i dipendenti e collaboratori che entrassero in contatto con dette informazioni hanno pertanto il dovere di trattarle nelle modalità suddette.





2.8 Principio del rispetto dei soci

Il Gruppo ha creato le condizioni affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di competenza sia diffusa e consapevole attraverso adeguati e tempestivi meccanismi di informazione.

2.9 Principio della tutela delle risorse aziendali

I destinatari del presente Codice, nel conservare e proteggere il patrimonio fisico e assicurare la protezione del patrimonio intellettuale della società, hanno il dovere di utilizzare correttamente i beni, le risorse e/o le informazioni a loro affidati per l'esercizio delle attività.

2.10 Principio della valorizzazione degli investimenti

I Destinatari del presente codice devono adoperarsi affinché le performance economico-finanziarie siano tali da salvaguardare e accrescere il valore dell'impresa, al fine di remunerare il rischio che gli azionisti hanno assunto con l'investimento dei propri capitali e garantire il credito fornito dagli altri finanziatori.

2.11 Principio della centralità della persona

Il Gruppo, nel tutelare e promuovere il valore delle risorse umane, allo scopo di migliorare e accrescere il patrimonio e le competenze possedute da ciascun collaboratore, obbliga ciascun destinatario del presente codice a rispettare i diritti umani in conformità alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU;

2.12 Principio della sicurezza della persona

Il Gruppo ha adottato una politica volta a tutelare la salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro;

la stessa viene applicata sia dai collaboratori interni che da quelli esterni l'azienda che vengono opportunamente edotti circa i rischi cui entrano in contatto nelle lavorazioni all'interno dei locali della società; il tutto in conformità a quanto stabilito dalla legge.

2.13 Principio del rispetto dell'ambiente

I destinatari del presente codice operano nel rispetto delle normative vigenti in materia ambientale, promuovendo e programmando lo sviluppo delle attività volto a valorizzare le risorse naturali e a preservare l'ambiente per le generazioni future.

2.14 Principio della tutela della privacy

Il Gruppo adotta tutti le misure per garantire la riservatezza dei contenuti delle banche dati e degli archivi personali nonché la protezione dei dati personali che la stessa o i propri dipendenti o fornitori trattano nell'ambito delle rispettive attività. La società si adopera affinché siano rispettati tutti gli adempimenti e le disposizioni previste dalle vigenti normative in materia di tutela della privacy.

2.15 Principio dell'efficacia del Codice etico e delle sue violazioni

L'osservanza delle norme del codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti dell'azienda ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104, 2105 e 2106 del Codice Civile. La grave e persistente violazione delle norme del presente Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con l'azienda e può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della l. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dai contratti collettivi di lavoro e dai codici disciplinari adottati dall'impresa.

2.16 Tutela dei marchi e dell'immagine aziendale

I destinatari del Codice orientano i propri comportamenti alla tutela dei marchi nonché alla tutela dell'immagine del Gruppo e delle società ad esso appartenenti, nella convinzione che la reputazione e la credibilità rappresentano le fondamentali risorse immateriali della società.

2.17 Valorizzazione dei rapporti con le comunità locali

Il Gruppo è consapevole della rilevanza della propria attività nel processo di sviluppo economico-sociale del territorio in cui opera. È consapevole altresì che il suo sviluppo commerciale è collegato al livello di soddisfazione del territorio in cui opera. Il Gruppo si impegna pertanto a contribuire anche allo sviluppo dell'economia locale, a promuoverne l'identità culturale e i valori socioculturali.

2.18 Principio del rispetto della normativa sull'antiriciclaggio

Il Gruppo opera nel rispetto della normativa nazionale ed internazionale in materia di antiriciclaggio e pertanto obbliga i propri Dipendenti e Collaboratori ad astenersi dal compimento di qualsiasi operazione sospetta sotto il profilo della trasparenza o correttezza con riferimento alla sostituzione o impiego di proventi illeciti o di ostacolo alla identificazione di denaro o beni di provenienza delittuosa.



3.0

REGOLE DI CONDOTTA

L'etica deve orientare il comportamento di ogni collaboratore del Gruppo.

Il Gruppo auspica che ciascun dipendente si senta responsabile del proprio lavoro e che questi sostenga i valori, i principi e gli standard sui quali si basa la reputazione dell'attività del Gruppo medesimo. Uno degli scopi del Codice è quello di fornire istruzioni sufficienti affinché le decisioni assunte dai collaboratori del Gruppo siano sempre in linea con i principi etici qui esposti. Ogni collaboratore deve conoscere e applicare i principi e le regole di condotta contenute nel codice durante l'espletamento dell'attività professionale.

Il rispetto delle suddette regole è essenziale al fine di sostenere e perseguire i valori del Gruppo e rispettare, pertanto, il presente Codice Etico.



3.1

TUTELA DELLE PERSONE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

3.1.1 Favorire un ambiente di lavoro equo.

Il Gruppo Crai aspira ad essere, per i propri dipendenti, collaboratori e imprenditori partner, un luogo di lavoro stimolante, dove le persone sono trattate correttamente in modo inclusivo e non discriminatorio.

Il Gruppo richiede che tutti i dipendenti adottino un comportamento professionale in ogni circostanza in conformità con i principi stabiliti nel presente codice assicurando, qualora sia necessario, collaborazione al fine di individuare eventuali trasgressori.

Ogni dipendente ha il diritto e il dovere di ottenere chiarimenti dai vertici aziendali circa l'interpretazione del codice, nonché in ordine alle condotte da assumere in caso di dubbio di compatibilità con le indicazioni del codice stesso. È inoltre interesse della Gruppo favorire lo sviluppo e la crescita professionale del potenziale di ciascuna risorsa anche allo scopo di accrescere il patrimonio delle competenze possedute da ciascun dipendente o collaboratore.

Ferme restando le previsioni di legge e contrattuali in materia di doveri dei lavoratori, ai dipendenti sono richiesti professionalità, dedizione, umiltà, lealtà, spirito di collaborazione e rispetto reciproco. Le dinamiche che caratterizzano il contesto nel quale il Gruppo si muove richiedono l'adozione di comportamenti trasparenti. Il principale fattore di successo è dato dal contributo professionale ed organizzativo che ciascuna delle risorse umane impegnate assicura.

Per le ragioni sopra esposte, ogni collaboratore si deve impegnare per:

- essere proattivo al fine di conoscere e rispettare il Codice, le procedure e i regolamenti interni del Gruppo;
- rispettare le regole della riservatezza professionale in ogni momento;
- promuovere l'equità per assicurare un ambiente lavorativo, tanto in ufficio quanto in store, senza comportamenti violenti o molestie e privo di forme di discriminazione basata su età, etnia, genere, orientamento sessuale, politico o religioso;
- non adottare comportamenti offensivi, inappropriati, intimidatori verso colleghi o terzi, indipendente dal ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione;
- non commettere molestie sessuali e alcun comportamento che possa essere interpretato come tale. Per molestie sessuali si intendono quei comportamenti di natura sessuale che ledono la dignità di donne e uomini, che sia considerato come non richiesto, inaccettabile, inappropriato, offensivo da parte di chi lo riceve e che crei un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, instabile e offensivo;
- effettuare le valutazioni sui propri collaboratori esclusivamente sui risultati raggiunti mantenendo costantemente un'ottica meritocratica;
- favorire il proliferare delle idee come motore per le sfide del domani.



Favorire un ambiente di lavoro equo



Come Responsabile e come coordinatore di risorse come posso promuovere una buona condotta all'interno della nostra organizzazione?

Sii il buon esempio per i tuoi collaboratori sull'applicazione di comportamenti secondo gli standard etici più alti. Crea, con il tuo team, un ambiente aperto e di onesta comunicazione, incoraggiando la discussione su principi etici e di integrità nelle decisioni di business.

Sono un Responsabile o un coordinatore di un'area aziendale e sono venuto a conoscenza di una condotta scorretta. Cosa devo fare?

Tutti i collaboratori, compresi i manager, hanno la responsabilità di rendere noto all'organizzazione ogni dubbio su comportamenti non etici o che potrebbero comunque essere non rispettosi della legge e del Codice Etico. Se questo ti mette a disagio puoi segnalare la problematica utilizzando il canale WHISTLEBLOWING. Il Gruppo assicura che non ci saranno ritorsioni per aver segnalato, in buona fede, casi o comportamenti sospetti

Sono un Capo Progetto e sono stato incaricato di portare avanti un importante progetto per lo sviluppo di una nuova opportunità di business ma fatico a raggiungere i risultati perché, in modo sistematico, alcuni colleghi chiamati a collaborare non mettono a disposizione le loro informazioni, abusando del loro ruolo per consolidare la propria posizione. Decido di continuare ed insistere investendo ulteriore energia come se tale situazione non esistesse?

Il Gruppo Crai non tollera atteggiamenti che ostacolano la collaborazione tra colleghi e impediscono il raggiungimento di risultati di business per fini personali. Rivolgiti all'Ufficio Risorse Umane per segnalare l'accaduto.

Ho ascoltato una persona mentre si rivolge ad un collega usando un linguaggio razzista oppure offensivo. Cosa devo fare?

Puoi dire qualcosa direttamente alla persona se ti senti di farlo, ma in ogni caso dovresti contattare il tuo manager o il dipartimento Risorse Umane, o utilizzare il canale whistleblowing per riferire le tue preoccupazioni. Potrebbe essere più facile voltarsi dall'altra parte, ma abbiamo tutti la responsabilità di creare e mantenere un ambiente di lavoro rispettoso e collaborativo.





3.1.2 Salute e sicurezza sul posto di lavoro

Aspetto fondamentale della tutela del personale riguarda la salvaguardia della salute e sicurezza nel luogo di lavoro.

Il Gruppo considera la sicurezza sul posto di lavoro come un punto di forza fondamentale. Garantire un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i collaboratori rappresenta una forma di rispetto verso la più grande delle risorse: le persone. Per questo motivo ogni collaboratore ha la responsabilità di:

- favorire un posto di lavoro sicuro e protetto durante le attività quotidiane salvaguardando la propria e l'altrui incolumità;
- in qualità di Manager, condurre azioni volte a migliorare le condizioni di lavoro dei propri collaboratori;
- osservare in maniera rigorosa le normative nazionali e le policy interne al fine di minimizzare i rischi sul lavoro derivanti dall'attività quotidiana;

3.1.3 Interruzione della collaborazione con il Gruppo Crai

Tutti i collaboratori sono tenuti a rispettare alcuni obblighi e divieti anche dopo che la loro relazione professionale o lavorativa con il Gruppo Crai è cessata: In particolare, i collaboratori sono tenuti a:

- restituire tutti i beni aziendali di cui siano in possesso;
- mantenere – nei limiti previsti dalla normativa applicabile – la confidenzialità di tutte le informazioni riservate di cui si è venuti in possesso durante la permanenza all'interno del Gruppo;
- non dovrà mai conservare documenti appartenenti al Gruppo Crai dopo aver lasciato il Gruppo stesso;
- fornire collaborazione a qualsiasi controversia legale, richiesta o indagine proveniente dalle autorità, relative alla propria attività lavorativa o professionale presso il Gruppo Crai.

3.2

TUTELARE IL GRUPPO E I SUOI ASSET

Tutti i collaboratori hanno l'obbligo di proteggere e sostenere la redditività a lungo termine del business del Gruppo Crai. Il Gruppo deve mantenere la sua solida gestione orientata al lungo termine, così da rafforzare costantemente la sua stabilità, nell'interesse del Gruppo stesso, dell'economia nel suo complesso e del territorio in cui opera. Al fine di proteggere il valore a lungo termine del Gruppo Crai è indispensabile per ogni collaboratore:

- partecipare alla protezione di tutti gli asset del Gruppo, tra cui i beni materiali, le risorse tecnologiche, la proprietà intellettuale, il nome della società e dei brand gestiti;
- non utilizzare impropriamente, o per usi diversi da quelli dedicati, gli asset e le risorse aziendali a beneficio di qualsiasi altra persona, sia volontariamente o per negligenza;
- anteporre sempre i risultati a lungo termine rispetto a quelli a breve termine per proteggere il brand e la reputazione del Gruppo Crai;
- non adottare atteggiamenti che possano compromettere l'immagine e la reputazione della società anche in occasione di interviste, convegni, conferenze e altri luoghi in cui si parla per nome e per conto dell'Azienda;
- non scambiare mai informazioni commerciali sensibili con concorrenti;

- rispettare il regolamento interno del Gruppo in materia di utilizzo di applicativi informatici.

3.2.1 Rapporti con gli organi di informazione

I rapporti con la stampa e i mass media in generale sono intrattenuti esclusivamente dalla Funzione a ciò deputata da norme interne. Tutti gli interventi di comunicazione esterna debbono essere preventivamente autorizzati.

I dipendenti che dovessero comparire ad incontri, riunioni o manifestazioni pubbliche sono tenuti a farlo a titolo esclusivamente personale e, comunque, non potranno utilizzare nome e marchio dell'azienda, salvo autorizzazione della Direzione.

Cosa devo fare se un giornalista mi chiede informazioni su alcune attività del Gruppo?

Hai prima bisogno dell'autorizzazione della Direzione Generale prima di effettuare qualsiasi dichiarazione esterna in qualità di collaboratore del Gruppo Crai. Tutte le richieste provenienti dai media devono essere filtrate dall'Uff. Marketing e PR.

In un mondo estremamente connesso e informato, la protezione dei dati e delle informazioni del Gruppo diventa fondamentale. Il Gruppo Crai detiene una grande quantità di informazioni riservate, che rappresentano un asset strategico e fondamentale per la propria attività di business. L'uso di nuove tecnologie e dispositivi per la gestione dei dati e le applicazioni digitali (social network, posta elettronica...) creano nuove fonti di rischio, quale il rischio sulla sicurezza informatica che potrebbe danneggiare l'integrità dei propri dati. Il Gruppo si affida ad ogni collaboratore per:

- proteggere e mettere al sicuro tutti i dati riservati e le informazioni relative a progetti strategici, ai clienti, ai dipendenti;
- assicurare un attento ed appropriato uso degli strumenti informatici ponendo l'attenzione sul corretto utilizzo, accesso, conservazione, trasferimento e cancellazione di queste informazioni riservate in qualsiasi momento.



3.2.3 Rapporti etici con i soggetti esterni

Anche agire con soggetti esterni e fornitori, in modo etico, significa proteggere la reputazione e i brand del Gruppo stesso. Il Gruppo considera i propri fornitori come partner non solo per la fornitura di beni e servizi, ma anche ai fini del rispetto degli obiettivi del presente Codice.

La selezione dei fornitori e di collaboratori esterni (consulenti, agenti, ecc.) per l'acquisto di beni e servizi si deve basare su valutazioni obiettive in merito alla qualità, utilità, prezzo dei beni e servizi richiesti, della capacità della controparte di fornire e garantire tempestivamente beni e servizi di livello adeguato alle esigenze del Gruppo, nonché della sua integrità e solidità. I compensi e le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai fornitori devono essere in linea con le condizioni di mercato o comunque verificabili.

Si richiede, pertanto, che ogni collaboratore si impegni a:

- cercare relazioni reciprocamente vantaggiose con i fornitori del Gruppo per mettere in atto comportamenti etici attraverso la catena di approvvigionamento e prevenire i rischi legati a dipendenze reciproche;
- rispettare i controlli interni, le politiche e le procedure del Gruppo per quanto riguarda i fornitori;
- rispettare le leggi sulla concorrenza per promuovere una concorrenza libera e leale tra questi attori, indipendentemente dai mercati in cui operano (regolamentati o meno).
- porre tutti i fornitori in condizioni di pari opportunità;

- accompagnare i fornitori locali alla crescita valoriale conformemente ai valori espressi in questo Codice;
- agire mediante l'utilizzo di criteri oggettivi e documentali;
- non cercare nessun vantaggio personale dalla relazione con qualsiasi fornitore;
- offrire o corrispondere indebiti compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico e comunque estranei alle normali relazioni di cortesia, nell'intento di favorire illecitamente gli interessi del Gruppo.

L'integrità etica dei fornitori è altresì una condizione essenziale affinché questi possano intrattenere rapporti con il Gruppo o con le società ad esso appartenenti. I collaboratori, in tale ottica, devono cercare sempre di tutelare la reputazione del Gruppo da qualsiasi coinvolgimento e/o atto contrario ai principi etici esposti nel presente codice.

Uno dei soggetti apicali di un'impresa partner del Gruppo viene coinvolto in uno scandalo di tipo penale o giudiziario. Cosa faccio?

Solleva immediatamente la tematica al tuo Manager. I fornitori devono rispettare gli stessi principi etici proposti in questo codice. Il Manager dovrà poi informare l'AD al fine di poter approfondire e analizzare gli impatti sul business di tale situazione. È necessario anteporre sempre prima l'interesse del Gruppo.

3.3

COMUNITÀ E TERRITORIO

In linea con la Vision del Gruppo, ci si deve sempre porre come obiettivo quello di contribuire allo sviluppo e alla sostenibilità della comunità e del territorio in cui lo stesso opera. Tutte le nostre azioni devono avere un impatto positivo sulla società e collettività, sia attraverso i prodotti venduti sia attraverso il servizio offerto al cliente.

3.3.1 Diritti Umani

Il Gruppo si impegna ad assicurare un costante rispetto dei Diritti Umani su tutte le persone a contatto con il Gruppo stesso, ovvero tra i collaboratori, gli imprenditori, i fornitori, i clienti e le comunità in cui lo stesso svolge la propria attività. Tutti i collaboratori sono tenuti alla promozione del rispetto dei Diritti umani ed in particolare:

- a garantire uguaglianza ed imparzialità di trattamento;
- prima di instaurare un rapporto con un fornitore o un partner commerciale, adottare l'adeguata attenzione e diligenza affinché sia assicurato che questi non siano coinvolti in violazioni dei diritti umani effettive o presunte e che si impegnino a rispettare norme analoghe a quelle rispettate dal Gruppo;
- segnalare immediatamente al Manager di riferimento eventuali sospetti o situazioni lavorative in cui non siano rispettati i Diritti Umani;

Vengo a sapere che un fornitore di materia prima agricola utilizza manodopera in nero e sottopagata per le sue coltivazioni. Cosa faccio?

Il rispetto della normativa e dei Diritti Umani deve essere un valore universale sia per il Gruppo che per i fornitori. Informa subito il tuo Manager o la Direzione Commerciale in modo da poter valutare la posizione del fornitore e interrompere i rapporti commerciali qualora ci siano gli estremi.

3.3.2 Rispetto e sviluppo delle comunità in cui il Gruppo opera

Il Gruppo stabilisce e coltiva rapporti e relazioni continuative con la collettività e le comunità circostanti allo scopo di promuovere i propri valori fondamentali e favorire lo sviluppo sostenibile proprio delle comunità in opera.

A tal fine, ai destinatari del presente Codice è quindi consentito, di concerto e sotto la supervisione e coordinamento della Direzione Generale e dell'Ufficio Marketing, di:

- promuovere l'immagine aziendale
- stabilire interfacce e canali di comunicazione stabili con i soggetti terzi interessati (es.: Enti pubblici territoriali, Enti pubblici economici, imprese, cittadini, media, associazioni di categoria);
- promuovere la partecipazione del Gruppo ad eventi culturali, scientifici e di interesse come pure ad interventi di carattere sociale.



3.3.3 Rispetto per l'ambiente

Il senso di comunità che il Gruppo vive in tutte le sue attività si intreccia a doppio filo con il rispetto del territorio e la protezione dell'ambiente che circonda tutte le attività e sedi del Gruppo.

Il Gruppo si impegna affinché le proprie attività economiche siano sempre più sostenibili per l'ambiente. Per tale motivo, l'impegno del Gruppo va oltre la normativa in quanto l'obiettivo è quello di improntare la propria attività al rispetto dell'ambiente in modo trasparente ed etico nell'interesse di tutti i soggetti coinvolti: clienti, collaboratori, fornitori, partner commerciali, imprenditori e nelle comunità in opera.

È richiesto, quindi, a tutti i collaboratori di:

- prestare, nell'espletamento della propria attività lavorativa, la giusta attenzione all'ambiente e ai requisiti di conformità ambientale richiesti per l'espletamento dello specifico incarico;
- farsi portatori di idee per ridurre l'impatto ambientale;
- smaltire i rifiuti conformemente alle normative vigenti e secondo i processi interni aziendali;
- promuovere la sensibilità aziendale all'interno dei team di lavoro.

3.4

ETICA PROFESSIONALE

3.4.1 Etica e conflitto di interesse

L'umiltà e l'etica professionale che ciascun collaboratore adotta durante le sue attività, come individuo prima ancora di collaboratore o dipendente del Gruppo, rappresentano le fondamenta del presente Codice.

Ogni collaboratore deve:

- operare nel perseguimento dell'interesse del Gruppo e mai per fini o scopi personali;
- non divulgare informazioni riservate del Gruppo o di partner commerciali;
- dichiarare l'esistenza di eventuali cariche sociali extra Gruppo o comunque richiedere autorizzazione preventiva alla Direzione Generale prima di ricoprirle;
- segnalare qualsiasi attività professionale esterna, svolta al di fuori del Gruppo, qualora si possa potenzialmente ledere la reputazione del Gruppo stesso o comunque generare conflitti di interesse;
- non scambiare mai informazioni commerciali riservate con concorrenti;

Le regole sopracitate hanno il fine di prevenire ed evitare che un interesse privato e personale possa influenzare decisioni da assumere in ambito lavorativo e professionale.



Collaboro con un'azienda che offre prodotti digitali. La stessa ha trasmesso un'offerta per un software innovativo creato appositamente per la GDO. Si può fare?

L'azienda con cui collabori può sottoporre la proposta al Gruppo. Per evitare un conflitto di interesse, comunica al tuo manager il legame con tale società. La proposta del tuo partner sarà gestita secondo il processo standard di acquisto e non dovrai partecipare, direttamente o indirettamente, in alcun modo al processo.

Da diversi mesi, mi occupo di gestire i rapporti con alcuni fornitori del Gruppo. A seguito di una gara, ho scelto "società security Srl" che installa impianti di videosorveglianza. Ho bisogno di installare un impianto di videosorveglianza a casa mia. Cosa faccio?

Deve essere fatta una netta distinzione tra interessi privati e interessi professionali per evitare situazioni che possano causare conflitti di interesse. La tua relazione con il fornitore è iniziata in un contesto professionale. È necessario quindi evitare di utilizzare questo fornitore in un contesto privato.

Uno dei fornitori con cui mi interfaccio lavorativamente si offre di prestarmi del denaro dal momento che sto attraversando un periodo di difficoltà nella mia vita personale. Posso accettare?

Absolutamente no. Questa situazione potrebbe portare ad un conflitto di interessi. Devi declinare l'offerta e cercare un'altra soluzione congiuntamente al Gruppo che troverà un modo sostenibile

3.4.2 Corruzione e rapporto con l'autorità pubblica

La corruzione, quale attività illecita volta ad ottenere un vantaggio per il Gruppo o per scopi personali, è considerata completamente inaccettabile. Il Gruppo, così come dovrebbe essere per tutti i collaboratori e manager, adotta un atteggiamento di totale intolleranza verso condotte corruttive. È dovere di tutti i collaboratori del Gruppo, quindi:

- non offrire remunerazioni illecite, sia direttamente sia indirettamente;
- assicurarsi che ricevere o offrire regali sia in linea con la dedicata policy del Gruppo. Per qualsiasi deroga o per la ricezione di regali/inviti fuori dalla policy citata dovrà essere richiesto parere all'Ufficio del personale;
- tenere un comportamento ispirato a correttezza ed integrità, evitando anche di dare l'impressione di voler influenzare impropriamente le decisioni o di richiedere trattamenti di favore;
- non omaggiare o prodigarsi in atti di cortesia e/o di ospitalità verso pubblici ufficiali e pubblici dipendenti, a meno che gli omaggi non siano di modico o scarso valore e/o comunque i predetti atti non siano tali da compromettere l'integrità e la reputazione di una delle parti né possano essere interpretati come atti volti ad acquisire vantaggi illeciti o indebiti e/o in modo improprio

I rapporti con le Pubbliche Amministrazioni vengono tenuti dagli esponenti aziendali designati. Nel pieno rispetto dei ruoli e delle rispettive funzioni, il Gruppo intrattiene relazioni e rapporti con amministrazioni dello Stato, autorità garanti e di

vigilanza, enti pubblici, enti ed amministrazioni locali, organizzazioni di diritto pubblico. I rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere improntati sulla chiarezza, trasparenza e professionalità e sul riconoscimento dei rispettivi ruoli e strutture organizzative, anche ai fini di un positivo confronto volto al rispetto sostanziale della regolamentazione applicabile.

3.4.3 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

I rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali sono intrattenuti, con trasparenza e indipendenza, dalle Funzioni appositamente designate. Non sono consentiti riconoscimenti di benefici di qualsiasi genere, direttamente o indirettamente, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, nonché a loro rappresentanti e candidati che possano, in qualche modo, essere ricondotti all'intenzione aziendale di favorirli.

3.4.4 Rispetto della concorrenza

Rientra nello stile del Gruppo non esporsi ed evitare commenti e giudizi negativi nei riguardi dei concorrenti, privilegiando, invece, il leale confronto sulla qualità e trasparenza dei prodotti e servizi offerti.



3.5

RISPETTO DEL CLIENTE

Il buon risultato del Gruppo è rappresentato dall'essere individuato come la prima scelta dei nostri clienti. Affinché ciò accada, è necessario guadagnarsi la loro fiducia tutti i giorni. Tutti i collaboratori devono comportarsi in modo tale che l'interesse e i bisogni dei clienti siano protetti.

Il Gruppo si impegna a comprendere i bisogni dei clienti affinché possa essere garantito a questi sempre un servizio efficiente ed efficace.

Pertanto, con responsabilità, tutti i collaboratori sono chiamati a:

- cercare di capire i bisogni e le aspettative dei clienti così da garantire un giusto servizio;
- agire in modo trasparente e onesto in tutte le attività professionali svolte così da ottenere e rafforzare la fiducia dei clienti;
- non offrire trattamenti preferenziali, indebiti o discriminatori;
- conoscere e rispettare tutte le norme e le leggi a tutela dei consumatori; della concorrenza e della tassazione;
- applicare dei prezzi adeguati e comunicarli in modo trasparente in accordo con le leggi e i regolamenti in vigore;
- tutelare la privacy dei clienti e trattare i dati che li riguardano in assoluto rispetto della normativa e del regolamento UE 2016/679;
- gestire i reclami e le segnalazioni da parte dei clienti in modo corretto e trasparente;
- adottare una comunicazione trasparente relativamente ai prodotti venduti in store in modo che il cliente sia consapevole di quali referenze stia comprando;
- rispondere alle domande dei clienti con professionalità e cordialità;
- monitorare costantemente il livello di qualità del servizio prestato.



4.0

CONCRETEZZA NEL CODICE DI CONDOTTA

Il Codice di Condotta fornisce un chiarimento e una linea guida sull'approccio e sul contegno che tutti i dipendenti, collaboratori esterni, partner commerciali e imprenditori che, a vario titolo, si interfacciano con il Gruppo, sono tenuti a rispettare ed adottare nell'esercizio delle proprie mansioni.

In tal senso, i soggetti di cui sopra devono:

- conoscere e rispettare le regole espresse in detto Codice;
- promuovere l'adozione dei comportamenti corretti verso i propri colleghi;
- operare e condurre la propria attività lavorativa rispettando il Codice di Condotta, in tutti gli aspetti del ruolo ricoperto.

Le regole espresse nel presente Codice non sono esaustive. È molto importante quindi, per tutte le situazioni non espressamente delineate nel codice, assumere le decisioni secondo i valori del Gruppo. Per questa ragione, è necessario interrogarsi, in ogni situazione e prima di decidere come operare, su quanto a seguire:

- è legale?
- posso spiegare in modo trasparente questa mia decisione?
- è coerente con il codice di condotta?
- ho approfondito i rischi connessi a questa decisione?
- sono sicuro che quello che intendo svolgere non lederà la fiducia dei clienti o della comunità?

Se solo ad una di queste domande, la risposta dovesse essere negativa, è fondamentale prima confrontarsi con il proprio manager.

In caso di dubbi o perplessità, pertanto, è importante confrontarsi con il referente che si ritiene competente in materia: il proprio manager diretto, il responsabile della propria direzione/ funzione, oppure il Comitato Etico e di Controllo interno.

5.0

MANAGER

Tutti i manager del Gruppo, oltre che svolgere il proprio ruolo con professionalità ed efficienza, devono essere fonte di ispirazione per i propri collaboratori, verso i quali hanno il dovere di dare il buon esempio e di attenersi per primi ai più elevati standard di condotta etica, assicurandosi che tali standard siano chiari e trasparenti e comprensibili. Ogni Manager deve:

- creare un ambiente lavorativo che favorisca una comunicazione trasparente, aperta e rispettosa;
- trasmettere i contenuti del Codice Etico;
- comprendere il rischio connesso al lavoro dei propri collaboratori e garantire la qualità del lavoro di questi ultimi e delle loro relazioni;
- rispondere efficacemente e rapidamente a tutti i dubbi sollevati dai collaboratori e intervenire rapidamente quando emergono eventuali errori o mancanze;
- riconoscere i momenti di difficoltà e affrontarli promuovendo uno sano spirito di squadra e di collaborazione.

6.0

RESPONSABILITÀ IN CAPO ALLA GOVERNANCE DEL GRUPPO

Gli Organi sociali, nella consapevolezza della propria responsabilità, oltre che al rispetto della Legge, dello Statuto e delle regole aziendali, osservano quanto contenuto nel presente Codice etico.

I modi di convocazione, funzionamento e verbalizzazione delle riunioni delle Assemblee e degli organi amministrativi sono improntati a criteri e procedure che garantiscano la dovuta trasparenza ed il rigoroso rispetto di quanto stabilito dalla legge.

Gli organi amministrativi usano rigore nell'apprezzamento di tali circostanze, a vantaggio di un rapporto trasparente e proficuo della società nei confronti dei soggetti coinvolti nell'attività dell'azienda, le istituzioni, i soci e gli utenti.

Ai loro componenti è richiesto:

- di tenere un comportamento ispirato ad autonomia e indipendenza con le istituzioni pubbliche, i soggetti privati, le associazioni economiche e le forze politiche, fornendo informazioni corrette necessarie per le attività di controllo interne ed esterne;
- di tenere un comportamento ispirato ad integrità, lealtà, senso di responsabilità nei confronti della società;
- la partecipazione assidua ed informata;
- la consapevolezza del ruolo;
- la condivisione della missione e spirito critico, al fine di garantire un contributo personale significativo;
- di valutare le situazioni di conflitto d'interesse o di incompatibilità di funzioni, incarichi o posizioni all'esterno e all'interno della Società.

La legittima manifestazione di posizioni divergenti non può andare a detrimento dell'immagine, del prestigio e degli interessi della società, che è responsabilità degli organi di vertice difendere e promuovere. Eventuali interviste, dichiarazioni ed ogni intervento in pubblico debbono avvenire in un quadro di stretta coerenza con tale principio.

Le informazioni ricevute per ragioni di ufficio sono considerate riservate e ne è vietato ogni uso esorbitante l'espletamento delle funzioni cui ciascun Funzionario, Dirigente o Amministratore è tenuto. Gli impegni di lealtà e riservatezza assunti accettando la carica vincolano le persone, siano esse funzionari, Dirigenti, o Amministratori anche successivamente alla cessazione del rapporto con la Società.

7.0

MONITORAGGIO E CONTROLLO

Gli amministratori curano la diffusione, l'applicazione e il monitoraggio sul rispetto del presente Codice Etico.

La medesima responsabilità viene assegnata, al primo livello, a tutti i soggetti aventi ruoli di responsabilità e coordinamento affinché possano garantire l'osservanza del Codice da parte di tutti i collaboratori operanti in quella specifica area aziendale.

Il Gruppo, per l'istruttoria conseguente alla segnalazione delle violazioni, si dota altresì di un soggetto preposto ai fini del D.lgs. n. 231/2001, denominato Organismo di Vigilanza (ODV), le cui funzioni sono attribuite in conformità al modello organizzativo adottato, il quale nell'ambito delle proprie competenze provvede a:

- proporre all'organo amministrativo i provvedimenti conseguenti a violazioni significative;
- effettuare le opportune verifiche periodiche in merito all'effettiva applicazione del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01, nonché al rispetto dei principi del Codice nell'ottica di ridurre il pericolo di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- formulare le proprie osservazioni in merito sia alle problematiche di natura etica che dovessero insorgere nell'ambito delle decisioni aziendali, sia alle presunte violazioni del Modello o del Codice Etico di cui venga a conoscenza;
- fornire, ai soggetti interessati, tutti i chiarimenti e le delucidazioni richieste, incluse quelle relative alla legittimità di un comportamento o condotta concreti, ovvero alla corretta interpretazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico.
- provvedere alla periodica revisione e all'aggiornamento del codice, proponendo eventuali modifiche all'approvazione dell'organo amministrativo.



7.1 Segnalazioni

Tutti i Destinatari sono tenuti al rispetto del Codice ed a segnalare eventuali comportamenti contrari ai principi e alle regole in esso contenuti. Il presente Codice è parte integrante del Modello Organizzativo adottato dal Gruppo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Ogni violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Codice, da chiunque riscontrate, dovranno essere segnalate prontamente al gestore delle segnalazioni individuato ai sensi del d. lgs. n. 24/ 2023 tramite la piattaforma <https://whistleblowersoftware.com/secure/9b-0b6f46-77ea-47fd-907d-abde8c52fbf3>.

Il gestore, a seguito delle segnalazioni ricevute, effettua i relativi accertamenti anche tramite interviste ai diretti interessati o loro responsabili o altre funzioni aziendali; successivamente provvede quindi ad informare gli organi competenti sulla eventuale opportunità di applicazione delle sanzioni disciplinari in ordine ai soggetti identificati e alle violazioni riscontrate.

Il Gruppo invita chiunque abbia richieste di informazioni specifiche a fare riferimento all'Organismo di Vigilanza incaricato ai seguenti indirizzi:

e-mail: odvsecom@crai.org

**o in alternativa: Organismo di vigilanza
CRAI SECOM S.p.a., Via Monfalcone, 22, 20132
Milano.**

7.2 Provvedimenti disciplinari

L'osservanza del Codice Etico risulta parte integrante degli obblighi contrattuali dei dipendenti, collaboratori e, più in generale, di tutti i Destinatari. Eventuali violazioni rendono applicabili provvedimenti da parte del Gruppo, modulati in relazione alla gravità e nei limiti del quadro normativo in vigore.

Relativamente ai dipendenti, l'inosservanza può determinare procedimenti disciplinari e sanzionatori sino all'interruzione del rapporto di lavoro e, per gli amministratori e sindaci della Società, la sospensione o la revoca della carica.

L'inosservanza da parte dei soggetti esterni può determinare la risoluzione del contratto, incarico o in generale di qualsiasi rapporto in essere con il Gruppo, nonché - laddove ve ne siano i presupposti - il risarcimento dei danni.

Qualora la violazione sia contestata a un amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i dirigenti o per i dipendenti.

In relazione ai soggetti qualificabili, alla stregua del Sistema Disciplinare, come "Dirigenti Apicali", sono previste distinte sanzioni, dal richiamo verbale al licenziamento senza preavviso.

Qualora, invece, la violazione sia stata commessa da un soggetto qualificabile, sempre alla stregua del Sistema Disciplinare, come "Altro Soggetto Apicale", si applicano le sanzioni previste per gli Amministratori, Collegio Sindacale e Organismo di vigilanza.

7.3 Disposizioni finali

Il Consiglio di Amministrazione Di Crai Secom S.p.a. approva con delibera consiliare il Codice Etico, nonché ogni variazione/integrazione ad esso apportata. Il Consiglio di Amministrazione cura l'aggiornamento e l'eventuale revisione del Codice Etico e valuta le eventuali proposte di modifica/integrazione provenienti dall'Organismo di Vigilanza. Le società appartenenti al Gruppo adottano anch'esse il Codice Etico con propria delibera consiliare, adeguandolo, ove necessario, alle proprie necessità aziendali e organizzative nonché in considerazione delle leggi applicabili.

CRAI