


CODICE ETICO / *Code of Ethics*


Revisioni / Rev. Index	Adozione e modifiche in aggiornamento / Adoption and changes in the update	Data di approvazione / Approval date	Organo approvante/ Approving body
Rev.0	In prima approvazione siccome inserito all'interno del Modello ex D.Lgs. 231/2001 / <i>First approval as it is included in the Model pursuant to Legislative Decree 231/2001</i>	28 novembre 2016	C.d.A. / Board
Rev.1	<p>Revisione in aggiornamento / <i>Review in update:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • ampliamento in ricezione di tutte le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii. / <i>Extension in receipt of all the types of offense provided for by Legislative Decree 231/2001 and subsequent amendments</i> • adeguamento delle linee di condotta dei soggetti aziendali e di consulenti e/o fornitori alla gestione dei rischi inerenti le fattispecie di reato inserite in aggiornamento del Codice Etico / <i>Adaptation of the lines of conduct of company subjects and consultants and / or suppliers to the management of risks inherent in the types of crime included in the update of the Code of Ethics.</i> 	24 gennaio 2018	C.d.A. / Board
Rev.2	Revisione per aggiornamento fattispecie di reato e migliore specifica delle segnalazioni all'O.d.V. e whistleblowing / <i>Review for updating the specific offense and better specification of the reports to the Supervisory Body and Whistleblowing.</i>	05.02.2021	C.d.A. / Board
Rev.3	Revisione generale / <i>General revision</i>	02.03.2022	C.d.A. / Board

SOMMARIO

1.	CODICE ETICO / <i>CODE OF ETHICS</i>	4
1.1.	PREMESSA / INTRODUCTION	4
1.2.	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE / PURPOSE AND SCOPE.....	4
1.3.	DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI / Definitions and acronyms	5
1.4.	RESPONSABILITÀ / RESPONSIBILITIES	5
1.5.	RIFERIMENTI / REFERENCES	5
1.6.	STRUTTURA DEL CODICE ETICO / STRUCTURE OF THE CODE OF ETHICS	6
1.6.1.	Principi Etici Generali / General ethical principles	6
1.6.2.	Modus operandi	8
1.6.3.	I Portatori di Interesse (Stakeholders) / Stakeholders	8
1.7.	REGOLE DI CONDOTTA / CODE OF CONDUCT	9
1.8.	PRINCIPI ETICI PER LA GESTIONE DEI RAPPORTI INTERNI / ETHICAL PRINCIPLES FOR THE MANAGEMENT OF INTERNAL RELATIONS	10
1.8.1.	Principi generali / General principles	10
1.8.2.	Soci / Members.....	11
1.8.3.	Personale / Personnell.....	11
1.8.4.	Sicurezza / Health and safety	12
1.8.5.	Sistema disciplinare / Disciplinary system.....	15
1.9.	PRINCIPI ETICI PER LA GESTIONE DEI RAPPORTI ESTERNI / ETHICAL PRINCIPLES FOR THE MANAGEMENT OF EXTERNAL RELATIONS	15
1.9.1.	Clienti / Customers	15
1.9.2.	Fornitori / Suppliers.....	16
1.10.	POLITICA ANTICORRUZIONE / ANTI-BRIBERY POLICY.....	17
1.11.	REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE / SOCIAL RESPONSIBILITY REQUIREMENTS.....	18
1.11.1.	Lavoro infantile / Child labour	18
1.11.2.	Lavoro coatto e/o obbligato / Forced and/or compulsory work.....	18
1.12.	RISPETTO PER L'AMBIENTE / RESPECT FOR THE ENVIRONMENT	19
1.13.	TUTELA DEI BENI AZIENDALI / PROTECTION OF COMPANY ASSETS	19
1.14.	DOVERE DI DILIGENZA NELLA CATENA DI APPROVVIGIONAMENTO 3TG (CONFLICT MINERALS) / DUE DILIGENCE IN THE SUPPLY CHAIN 3TG (CONFLICT MINERALS).....	19
1.15.	RISERVATEZZA / PRIVACY.....	21
1.16.	CONTROLLI / CHECKS.....	22

		Rev. 3
	CODICE ETICO / <i>CODE OF ETHICS</i>	21/12/ 2022 pag. 3 di 27

1.17.	ORGANISMO DI VIGILANZA / SUPERVISORY BOARD	22
1.17.1.	Obblighi di Comunicazione all’OdV / Obligations of communication to the Supervisory.....	23
1.17.2.	Segnalazione di vigilanza ex art. 6 bis D.LGS. 231/2001 (c.d. whistleblowing) / Supervisory report pursuant to art. 6 bis D.LGS. 231/2001 (whistleblowing)	24
2.	RIFERIMENTI LEGISLATIVI / <i>LEGISLATIVE REFERENCES</i>	25

	CODICE ETICO / CODE OF ETHICS	Rev. 3 21/12/ 2022 pag. 4 di 27

1. CODICE ETICO / CODE OF ETHICS

1.1. PREMESSA / INTRODUCTION

Il Codice Etico, che individua i principi generali e le regole di comportamento cui viene riconosciuto un valore etico positivo, è uno strumento di deontologia aziendale che ha l'obiettivo di diffondere i principi e gli standard di comportamento alla base delle attività svolte. Il presente Codice, pertanto, costituisce un primo livello di attuazione dei principi etici della Società.

Un secondo livello di recepimento e trasposizione dei principi etici e delle regole di comportamento è contenuto nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e delle Linee Guida Uni INAIL.

L'adozione del Codice Etico ha lo scopo di:

- indirizzare l'agire della Società verso comportamenti etici attraverso l'introduzione di un complesso di regole comportamentali il cui rispetto costituisce condizione imprescindibile per il conseguimento della propria missione aziendale;
- disciplinare le condotte rilevanti sotto il profilo etico, al fine di rendere trasparente l'attività della Società e di indirizzarne lo svolgimento;
- dettare, in particolare, principi di deontologia aziendale e regole di condotta atti a prevenire, secondo l'ordinamento italiano, la commissione di reati e tutti quei comportamenti in contrasto con i valori che la Società intende promuovere.

Il Codice Etico funge pertanto da "Carta Costituzionale" dell'impresa ed, essendo una dichiarazione di valori, di cui un'organizzazione volontariamente si dota, costituisce un mezzo a disposizione per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell'azienda, introducendo una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità etiche e sociali dei propri dirigenti, quadri, dipendenti e spesso anche fornitori verso i diversi gruppi di *stakeholders* quali: soci, clienti, fornitori etc.

The Code of Ethics, which identifies the general principles and rules of conduct which are recognized as having a positive ethical value, is a corporate deontological tool which aims to disseminate the principles and standards of conduct at the basis of the activities carried out. This Code, therefore, constitutes a first level of implementation of the Company's ethical principles.

A second level of implementation and transposition of the ethical principles and rules of conduct is contained in the Organizational, management and control model adopted by the Company pursuant to Legislative Decree 231/2001 and the Uni INAIL Guidelines.

The adoption of the Code of Ethics has the purpose of:


- *directing the Company's actions towards ethical behavior through the introduction of a set of rules of conduct, compliance with which is an essential condition for the achievement of one's corporate mission;*
- *regulate relevant conduct from an ethical point of view, in order to make the Company's activity transparent and to direct its performance;*
- *dictate, in particular, principles of corporate ethics and rules of conduct aimed at preventing, according to Italian law, the commission of crimes and all behaviors in contrast with the values that the Company intends to promote.*

The Code of Ethics therefore acts as the company's "Constitutional Charter" and, being a declaration of values, which an organization voluntarily adopts, constitutes a means available to prevent irresponsible or illegal behavior by those who work in the name and for account of the company, introducing a clear and explicit definition of the ethical and social responsibilities of its managers, middle managers, employees and often also suppliers towards the various groups of stakeholders such as: shareholders, customers, suppliers, etc.

1.2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE / PURPOSE AND SCOPE

Scopo del presente documento è dunque quello di assicurare che i valori etici aziendali siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento base della cultura aziendale, nonché lo standard di comportamento di tutti i collaboratori nella conduzione delle attività e degli affari dell'azienda.

In termini generali nel codice etico è contenuto l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità aziendali nei confronti di tutti i "portatori d'interesse (*stakeholders*)" (soci, dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, ecc.).

	CODICE ETICO / CODE OF ETHICS	Rev. 3 21/12/ 2022 pag. 5 di 27

Ciascun amministratore, sindaco, dipendente, collaboratore esterno, è tenuto al rispetto delle norme contenute nel presente Codice nell'esercizio delle proprie funzioni.

Con riferimento a quanto in premessa, I principi espressi di seguito rappresentano uno degli strumenti preventivi che l'azienda adotta ai fini della probabilità di commissione dei reati indicati dal D.Lgs 231/01, elencati nell'Appendice **"2. Riferimenti legislativi"**, e rappresentano regole comportamentali cui tutti devono attenersi nei rapporti con gli interlocutori precedentemente citati.

Il Codice Etico nasce dalla volontà del C.d.A. aziendale che ne sponsorizza e cura l'applicazione. Il rispetto delle regole espresse nel presente documento, è monitorato dall'Organismo di Vigilanza che ha l'autorità, l'autonomia e l'indipendenza per eseguire i controlli che ritiene opportuni.

Il Codice etico si applica a tutta l'organizzazione della CPC Srl ed è conseguentemente vincolante per i comportamenti di tutti i suoi collaboratori.

The purpose of this document is therefore to ensure that the corporate ethical values are clearly defined and constitute the basic element of the corporate culture, as well as the standard of behavior of all collaborators in conducting the company's activities and affairs.

In general terms, the code of ethics contains the set of corporate rights, duties and responsibilities towards all "stakeholders" (shareholders, employees, suppliers, customers, the Public Administration, shareholders, the financial market, etc.).

Each director, statutory auditor, employee, external collaborator, is required to comply with the rules contained in this Code in the performance of their duties.

*With reference to the introduction, the principles expressed below represent one of the preventive tools that the company adopts for the purposes of the probability of committing the crimes indicated by Legislative Decree 231/01, listed in the Appendix **"2. Legislative references"**, and represent behavioral rules that everyone must follow in relations with the aforementioned interlocutors.*

The Code of Ethics arises from the will of the C.o.A. company that sponsors and takes care of the application. Compliance with the rules expressed in this document is monitored by the Supervisory Body which has the authority, autonomy and independence to carry out the controls it deems appropriate.

The Code of Ethics applies to the entire organization of CPC Srl and is consequently binding on the behavior of all its collaborators.

1.3. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI / *Definitions and acronyms*

Destinatari / Recipients	I soggetti tenuti al rispetto del Codice Etico / <i>Persons required to comply with the Code of Ethics</i>
Cliente / Customer	Con il termine Cliente si considera il Committente / <i>With the term Customer the Client is considered</i>
OdV / SB	Organo di Vigilanza e Controllo / <i>Supervisory Board</i>

1.4. RESPONSABILITÀ / *RESPONSIBILITIES*

C.d.A. e Consigliere delegato. / *BoD and Chief Executive Officer*


1.5. RIFERIMENTI / *REFERENCES*

Si riportano di seguito i riferimenti normativi utilizzati per la redazione del presente documento:

- **D.Lgs. 231/01** "Disciplina della Responsabilità Amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e s.m.i.
- **Linee Guida Confindustria (*)** "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo DLgs. 231/2001"

(*) le linee guida sono state verificate ed approvate dal Ministero di Giustizia

The regulatory references used for the preparation of this document are shown below:

	CODICE ETICO / CODE OF ETHICS	Rev. 3 21/12/ 2022 pag. 6 di 27

- *Legislative Decree 231/01 “Discipline of the Administrative Responsibility of legal persons, companies and associations even without legal personality, pursuant to article 11 of the law of 29 September 2000, n. 300” and subsequent amendments*
- *Confindustria Guidelines (*) “Guidelines for the construction of organisation, management and control models Legislative Decree 231/2001”*

() the guidelines have been verified and approved by the Ministry of Justice*

1.6. STRUTTURA DEL CODICE ETICO / STRUCTURE OF THE CODE OF ETHICS

1.6.1. Principi Etici Generali / General ethical principles

Legalità: tutti i Destinatari sono tenuti al massimo e scrupoloso rispetto delle leggi applicabili nei nostri territori (Europee, Nazionali, Regionali, Provinciali e Comunali), nonché dei regolamenti interni di attuazione di leggi/norme vigenti.

Onestà: tutti i Destinatari nell’ambito della propria attività sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il Codice Etico ed i regolamenti interni. In nessun caso, il perseguimento dell’interesse aziendale può giustificare una condotta non onesta. Nessuno è autorizzato a dare o promettere ad un soggetto pubblico e/o privato denaro o altre utilità sia nell’esclusivo interesse personale che nell’interesse o a vantaggio dell’azienda.

Comportamenti eticamente corretti: tutti i Destinatari sono tenuti a rispettare i diritti di ogni soggetto comunque coinvolto nella propria attività lavorativa e professionale, sotto il profilo delle opportunità, della privacy e del decoro. Durante lo svolgimento delle proprie attività devono essere evitate discriminazioni, basate su età, sesso, religione, razza, nazionalità, stato di salute, opinioni politiche, nei confronti del personale e conflitti di interesse significativi tra ciascun lavoratore e azienda.

Trasparenza: tutti i Destinatari sono tenuti a rispettare la trasparenza, intesa come chiarezza, completezza e pertinenza delle informazioni, evitando situazioni ingannevoli sia all’interno che all’esterno dell’azienda. A tal fine il mittente deve adottare una comunicazione semplice e di immediata comprensione da parte del destinatario dell’informazione e deve impegnarsi a verificarle preventivamente prima dell’invio garantendo che siano veritiere, complete e chiare.


Tutela della Riservatezza: tutti i Destinatari devono assicurare l’opportuna riservatezza delle informazioni acquisite durante lo svolgimento delle proprie attività e di trattarle esclusivamente nell’ambito e per i fini delle proprie attività lavorative e, comunque, di non divulgare (comunicare, diffondere o pubblicare in alcun modo) informazioni sensibili senza l’esplicito consenso degli interessati e informazioni riservate senza l’autorizzazione della Società.

Rispetto della dignità della persona: il rispetto per le persone è uno dei principi generali che guida la nostra azienda. La Direzione non tollera maltrattamenti di ogni tipo. Tutti i Destinatari sono tenuti al rispetto e all’applicazione di tale principio sia nei confronti dell’azienda che all’esterno.

Salute dei lavoratori e Sicurezza sul Lavoro: la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute dei lavoratori è un principio che deve ispirare l’intera attività aziendale, che si impegna alla promozione della cultura della sicurezza e della prevenzione, informando e formando continuamente il proprio personale. Tutti i lavoratori sono tenuti ad adottare le necessarie cautele ai fini preventivi e, ove opportuno, a sensibilizzare i propri colleghi e i terzi. La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori negli ambienti di lavoro è un principio di grande significato e spessore culturale, tanto più a seguito del recepimento delle numerose Direttive europee di settore.

CPC Srl condividendo appieno detto principio:

- pone l’obiettivo di “lavorare in sicurezza”, ovvero di garantire il rispetto delle norme di prevenzione e l’adozione di comportamenti “sicuri” a vantaggio della tutela delle persone e dell’ambiente;

	CODICE ETICO / CODE OF ETHICS	Rev. 3 21/12/ 2022 pag. 7 di 27

- garantisce quindi l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e protezione dei lavoratori;
- svolge inoltre 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;
- si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili e sicuri da parte di tutti i collaboratori.

Rifiuto di ogni forma di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico.

Rifiuto di ogni forma di pedopornografia minorile e di ogni attività ad essa connessa.

Legality: all Recipients are required to fully and scrupulously comply with the laws applicable in our territories (European, National, Regional, Provincial and Municipal), as well as with the internal regulations implementing the laws/regulations in force.

Honesty: all Recipients in the context of their activity are required to diligently comply with the laws in force, the Code of Ethics and internal regulations. Under no circumstances can the pursuit of corporate interests justify dishonest conduct. No one is authorized to give or promise money or other benefits to a public and/or private entity, either in the exclusive personal interest or in the interest or for the benefit of the company.

Ethically correct behaviour: all Recipients are required to respect the rights of every individual involved in their work and professional activity, in terms of opportunities, privacy and decency. Discrimination based on age, sex, religion, race, nationality, state of health, political opinions, against personnel and significant conflicts of interest between each worker and the company must be avoided during the performance of one's own activities.

Transparency: all Recipients are required to respect transparency, understood as clarity, completeness and relevance of information, avoiding deceptive situations both inside and outside the company. To this end, the sender must adopt a communication that is simple and immediately understandable by the recipient of the information and must undertake to verify it in advance before sending it, ensuring that it is truthful, complete and clear.


Protection of Confidentiality: all Recipients must ensure the appropriate confidentiality of the information acquired during the performance of their activities and to treat it exclusively within the scope and for the purposes of their work activities and, in any case, not to disclose (communicate, disseminate or publish in any way) sensitive information without the explicit consent of the interested parties and confidential information without the authorization of the Company.

Respect for the dignity of the person: respect for people is one of the general principles that guide our company. The Management does not tolerate ill-treatment of any kind. All Recipients are required to respect and apply this principle both within the company and externally.

Occupational health and safety at work: occupational safety and the protection of workers' health is a principle that must inspire the entire company activity, which is committed to promoting a culture of safety and prevention, continuously informing and training its personal. All workers are required to take the necessary precautions for preventive purposes and, where appropriate, to raise awareness among their colleagues and third parties. The protection of workers' health and safety in the workplace is a principle of great significance and cultural depth, especially following the transposition of the numerous European directives in the sector.

CPC Srl fully sharing this principle:

- sets the objective of "working in safety", i.e. to guarantee compliance with the prevention regulations and the adoption of "safe" behaviors for the benefit of the protection of people and the environment;

	CODICE ETICO / CODE OF ETHICS	Rev. 3 21/12/ 2022 pag. 8 di 27

- *therefore guarantees the physical and moral integrity of its collaborators, working conditions that respect individual dignity and safe and healthy work environments, in full compliance with current legislation on the prevention of accidents at work and protection of workers;*
- *also carries out its activity under technical, organizational and economic conditions such as to ensure adequate accident prevention and a healthy and safe working environment;*
- *undertakes to disseminate and consolidate a culture of safety among all its collaborators, developing risk awareness and promoting responsible and safe behavior on the part of all collaborators.*

Rejection of all forms of terrorism and subversion of the democratic order.

Rejection of any form of child pornography and any related activity.

1.6.2. Modus operandi

CPC Srl ha definito una politica aziendale in materia di responsabilità sociale e di condizioni lavorative in maniera tale da garantire che essa:

- a) comprenda l'impegno dell'azienda a conformarsi a tutti i requisiti del presente Codice Etico;
- b) comprenda l'impegno a conformarsi alle leggi nazionali e alle altre leggi vigenti;
- c) comprenda l'impegno al miglioramento continuo;
- d) sia comunicata a tutto il personale.

CPC Srl attua inoltre una gestione amministrativa, contabile e finanziaria volta ad assicurare la continuità aziendale nell'interesse dei soci, dei dipendenti, dei destinatari, dei terzi ed in generale di tutti i soggetti portatori di interesse (Stakeholders).

CPC Srl has defined a company policy on social responsibility and working conditions in such a way as to guarantee that it:

- a) understands the company's commitment to comply with all the requirements of this Code of Ethics;*
- b) includes a commitment to comply with national and other applicable laws;*
- c) includes a commitment to continuous improvement;*
- d) is communicated to all personnel.*

CPC Srl also implements administrative, accounting and financial management aimed at ensuring business continuity in the interest of shareholders, employees, recipients, third parties and in general of all stakeholders.

1.6.3. I Portatori di Interesse (Stakeholders) / Stakeholders


Si definiscono stakeholders, tutti coloro che hanno un interesse nelle prestazioni o nel successo dell'azienda; si riportano di seguito i principali portatori di interesse:

Soci: costituiscono la proprietà sociale aziendale.

Lavoratori: indipendentemente dalla forma contrattuale che li lega all'azienda o dal fatto di essere soci o meno, sono coloro che con il loro impegno, competenza, professionalità e benessere, si adoperano per il raggiungimento della missione sociale.

Ente Pubblico: è l'insieme dei soggetti Istituzionali (locali, nazionali e dell'Unione Europea) con cui l'azienda si relaziona nell'ambito delle ispezioni previste per legge.

Cliente Privato: è l'insieme di soggetti privati con cui l'azienda si interfaccia per proporre/erogare i propri prodotti e processi.

	CODICE ETICO / CODE OF ETHICS	Rev. 3 21/12/ 2022 pag. 9 di 27

Fornitori: sono i partner commerciali che forniscono prodotti e servizi, con i quali l'azienda collabora nell'interesse reciproco.

Sindacati: sono gli interlocutori con i quali l'azienda si relaziona per ciò che riguarda l'applicazione dei contratti nonché la gestione delle normative di tutela degli interessi, sia dei lavoratori che delle imprese.

Comunità: è l'insieme delle persone e dei territori in cui l'azienda opera e con cui entra in contatto attraverso i servizi che eroga.

Stakeholders are defined as all those who have an interest in the performance or success of the company; the main stakeholders are listed below:

Partners: *they constitute the corporate social property.*

Workers: *regardless of the contractual form that binds them to the company or whether they are members or not, they are those who, with their commitment, competence, professionalism and well-being, strive to achieve the social mission.*

Public body: *is the set of institutional subjects (local, national and of the European Union) with which the company relates in the context of the inspections required by law.*

Private Customer: *is the set of private entities with which the company interfaces to propose/deliver its products and processes.*

Suppliers: *are the business partners who supply products and services, with which the company collaborates in mutual interest.*

Unions: *these are the interlocutors with whom the company interacts with regards to the application of contracts as well as the management of regulations for the protection of the interests of both workers and companies.*

Community: *is the set of people and territories in which the company operates and with which it comes into contact through the services it provides.*

1.7. REGOLE DI CONDOTTA / CODE OF CONDUCT

I dipendenti e collaboratori non possono essere esonerati dall'osservanza di quanto previsto dal presente Codice Etico.

I dipendenti adempiono ai propri doveri con professionalità conformemente agli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro concluso con CPC Srl ed alle regole organizzative interne adottate, in accordo ai requisiti ed alle esigenze del cliente. Nell'esplicazione della propria attività lavorativa, essi si impegnano a tenere una condotta uniformata ai principi di disciplina, di dignità e di moralità evitando ogni situazione che possa condurre a situazioni conflittuali. La violazione di tali disposizioni costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dai rapporti intrattenuti a qualsiasi titolo con CPC Srl e, quindi, illecito disciplinare passibile di sanzione.

Tutte le azioni, le operazioni e, più in generale, i comportamenti posti in essere nello svolgimento dell'attività lavorativa devono essere improntati ai principi di onestà, correttezza, integrità, trasparenza, legittimità, chiarezza e rispetto reciproco.


CPC Srl esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino molestie di alcun genere nei confronti di soci, dipendenti, fornitori, clienti o visitatori.

Per molestia si intende qualsiasi forma di intimidazione, minaccia comportamento o offesa verbale che sia di ostacolo al sereno svolgimento delle proprie funzioni ovvero l'abuso da parte del superiore gerarchico della posizione di autorità.

CPC Srl esige, altresì, che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino discriminazioni di alcun genere nei confronti di soci, dipendenti, fornitori o terzi, legati alla differenza di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali o sociali.

È vietata qualsiasi forma di molestia o violenza sessuale o riferita alle diversità personali o culturali.

CPC Srl promuove e valorizza un sistema di formazione e aggiornamento continuo, oltre che professionale, anche etico, morale, in materia ambientale, di salute e sicurezza nonché sui requisiti del cliente.

		Rev. 3
	CODICE ETICO / CODE OF ETHICS	21/12/ 2022 pag. 10 di 27

Employees and collaborators cannot be exempt from compliance with the provisions of this Code of Ethics. The employees fulfill their duties with professionalism in accordance with the obligations signed in the employment contract concluded with CPC Srl and with the internal organizational rules adopted, in accordance with the customer's requirements and needs. In carrying out their work, they undertake to conduct themselves in line with the principles of discipline, dignity and morality, avoiding any situation that could lead to conflicting situations. The violation of these provisions constitutes a breach of the obligations deriving from the relations entertained in any capacity with CPC Srl and, therefore, a disciplinary offense liable to a sanction.

All actions, operations and, more generally, behaviors implemented in the performance of the work activity must be based on the principles of honesty, correctness, integrity, transparency, legitimacy, clarity and mutual respect.

CPC Srl demands that no harassment of any kind towards partners, employees, suppliers, customers or visitors occurs in internal and external working relationships.

By harassment we mean any form of intimidation, threat behavior or verbal offense that is an obstacle to the peaceful performance of one's duties or the abuse by the hierarchical superior of the position of authority.

CPC Srl also demands that in internal and external work relationships there should be no discrimination of any kind against partners, employees, suppliers or third parties, linked to the difference of sex, race, language, religion, political opinions of personal or social conditions.

Any form of harassment or sexual violence or violence related to personal or cultural diversity is prohibited.

CPC Srl promotes and enhances a system of training and continuous updating, as well as professional, also ethical, moral, in environmental, health and safety matters as well as on customer requirements.

1.8. PRINCIPI ETICI PER LA GESTIONE DEI RAPPORTI INTERNI / ETHICAL PRINCIPLES FOR THE MANAGEMENT OF INTERNAL RELATIONS

1.8.1. Principi generali / General principles

Ogni socio, dipendente e collaboratore deve agire lealmente e secondo buona fede rispettando gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro ed assicurando una collaborazione attiva ed intensa, secondo le direttive di CPC Srl, nonché conoscere ed osservare le norme deontologiche contenute nel presente codice etico, improntando la propria condotta al rispetto, alla cooperazione e reciproca collaborazione.

Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni e, in genere, i comportamenti posti in essere nello svolgimento dell'attività lavorativa, devono essere improntati ai principi di onestà, correttezza, integrità, trasparenza, legittimità, chiarezza e reciproco rispetto nonché essere aperti alle verifiche ed ai controlli secondo le norme vigenti e le procedure interne.


Tutte le attività devono essere svolte con diligenza professionale ed affidabilità morale. Ciascuno deve fornire contributi professionali adeguati alle responsabilità assegnate.

Il personale deve conoscere ed attuare quanto previsto da CPC Srl in tema di qualità, tutela dell'ambiente, sicurezza ed igiene del lavoro e tutela della privacy, in relazione alla funzione esercitata e/o al livello di responsabilità assunto.

Each partner, employee and collaborator must act loyally and in good faith, respecting the obligations signed in the employment contract and ensuring active and intense collaboration, according to the directives of CPC Srl, as well as knowing and observing the ethical rules contained in this code of ethics, its conduct to respect, cooperation and mutual collaboration.

All actions, operations and negotiations and, in general, the behaviors implemented in the performance of the work activity, must be based on the principles of honesty, correctness, integrity, transparency, legitimacy, clarity and mutual respect as well as be open to checks and controls according to current regulations and internal procedures.

All activities must be carried out with professional diligence and moral reliability. Each must provide professional contributions appropriate to the responsibilities assigned.

	CODICE ETICO / CODE OF ETHICS	Rev. 3 21/12/ 2022 pag. 11 di 27

Personnel must know and implement the provisions of CPC Srl in terms of quality, environmental protection, occupational safety and hygiene and privacy protection, in relation to the function performed and/or the level of responsibility assumed.

1.8.2. Soci / Members

Agli Amministratori è fatto divieto di:

- restituire i conferimenti ai soci o liberarli dall'obbligo di eseguirli, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, e di effettuare riduzioni del capitale sociale o fusioni con altre società o scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero ripartire riserve non distribuibili a termini di legge;
- formare od aumentare fittiziamente il capitale della Società mediante operazioni non consentite dalla legge.

Directors are prohibited from:

- *return contributions to shareholders or release them from the obligation to make them, except in cases of legitimate reduction of the share capital, and to carry out reductions in the share capital or mergers with other companies or demergers, in violation of the provisions of the law to protect creditors;*
- *distribute profits or advances on profits not actually achieved or allocated by law to reserves, or distribute reserves that cannot be distributed according to the terms of the law;*
- *form or fictitiously increase the Company's capital through transactions not permitted by law.*

1.8.3. Personale / Personnell

Le persone sono una risorsa indispensabile per il successo di CPC Srl.

Nel rispetto della missione aziendale, CPC Srl promuove il valore delle risorse umane al fine di migliorare il patrimonio delle competenze possedute da ciascuno; garantisce inoltre condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e della sicurezza sul lavoro. Il rispetto dell'integrità fisica e culturale delle persone rappresenta per CPC Srl un valore etico di riferimento.

Nell'ambito dei rapporti gerarchici che regolano l'organizzazione CPC Srl richiede che il principio di autorità, pur legittimo, non sia lesivo della dignità e della professionalità delle persone.


CPC Srl assicura ai propri lavoratori il trattamento previdenziale, contributivo ed assicurativo previsto dalle norme e dai contratti di lavoro vigenti

La scelta del personale da assumere è effettuata tenendo conto esclusivamente delle effettive esigenze aziendali e del profilo professionale del candidato, garantendo il rispetto dei principi di eguaglianza e di pari opportunità e rifiutando qualunque forma di favoritismo, nepotismo o clientelismo.

Evitare che l'assunzione sia oggetto di concussione o corruzione del committente (no merce di scambio).

I rapporti di lavoro sono formalizzati con regolare contratto, rifiutando qualunque forma di lavoro irregolare; inoltre è garantita la massima collaborazione e trasparenza nei confronti del neoassunto, affinché abbia chiara consapevolezza dell'incarico attribuitogli, del contesto e dei rischi a cui è sottoposto.

CPC Srl, inoltre, prevede l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, uniformando i propri processi decisionali secondo il criterio della ricerca della massima efficienza e del raggiungimento degli obiettivi, nel rispetto dei requisiti del cliente e di quelli cogenti applicabili. A tal fine le risorse umane dell'azienda vengono impegnate seguendo criteri di merito, efficacia ed efficienza, nel rispetto della Legge, della Contrattazione Collettiva applicata e dei principi etici di riferimento.

		Rev. 3
	CODICE ETICO / CODE OF ETHICS	21/12/ 2022 pag. 12 di 27

Ogni dipendente aziendale è tenuto al più scrupoloso rispetto dei principi etici generali precedentemente espressi e delle regole interne alla struttura, con particolare attenzione ai requisiti relativi alla tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.

L'azienda non tollera discriminazioni o molestie illegali di ogni genere ed invita il proprio personale a segnalarne l'eventuale presenza all'Organismo di Vigilanza e Controllo.

Il Personale può rivolgersi in qualsiasi momento all'Organismo di Vigilanza, sia per iscritto che verbalmente, anche al fine di richiedere delucidazioni e/o informazioni in merito al modello implementato o alla legittimità di atteggiamenti/comportamenti adottati.

People are an indispensable resource for the success of CPC Srl.

In compliance with the corporate mission, CPC Srl promotes the value of human resources in order to improve the wealth of skills possessed by each one; it also guarantees working conditions that respect individual dignity and safety at work. Respect for the physical and cultural integrity of people represents a reference ethical value for CPC Srl.

In the context of the hierarchical relationships that regulate the organization, CPC Srl requires that the principle of authority, while legitimate, is not detrimental to the dignity and professionalism of people.

CPC Srl ensures its workers the social security, contributory and insurance treatment envisaged by the regulations and employment contracts in force

The choice of personnel to be hired is carried out taking into account only the actual company needs and the professional profile of the candidate, ensuring compliance with the principles of equality and equal opportunities and refusing any form of favouritism, nepotism or clientelism.

Avoid that the hiring is subject to extortion or corruption of the client (no bargaining chip).

Employment relationships are formalized with a regular contract, refusing any form of irregular work; moreover, maximum collaboration and transparency is guaranteed towards the new hire, so that he is clearly aware of the task assigned to him, of the context and of the risks to which he is subjected.

Furthermore, CPC Srl provides for the optimization of the use of human resources, standardizing its decision-making processes according to the criterion of seeking maximum efficiency and the achievement of objectives, in compliance with the customer's requirements and applicable mandatory ones. To this end, the company's human resources are employed following criteria of merit, effectiveness and efficiency, in compliance with the Law, the applied Collective Bargaining and the reference ethical principles.

Each company employee is required to strictly comply with the general ethical principles expressed above and with the internal rules of the structure, with particular attention to the requirements relating to the protection of health and safety in the workplace.

The company does not tolerate discrimination or illegal harassment of any kind and invites its personnel to report any presence to the Supervisory and Control Board.

Personnel may contact the Supervisory Board at any time, both in writing and verbally, also in order to request clarifications and/or information regarding the model implemented or the legitimacy of attitudes/behaviours adopted.

1.8.4. Sicurezza / Health and safety

CPC Srl si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e collaboratori. Inoltre opera per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori. CPC Srl, tenendo presente lo stato delle conoscenze prevalenti riguardo alle attività in cui opera ed ai relativi rischi, garantisce luoghi di lavoro sicuri e salubri ed adotta le misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso, minimizzando, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro. CPC Srl ha nominato un responsabile per la Sicurezza, Prevenzione e Protezione che è responsabile della salute e della sicurezza di tutto il personale e dell'implementazione dei fattori di sicurezza e salute previsti dalle normative di legge vigenti.

In ragione dell'articolazione delle attività di prevenzione e della struttura organizzativa, CPC Srl prevede misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e delle regole di comportamento di questo Codice ed a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio.

In particolare l'azienda si impegna a:

- ⇒ eliminare o, quando non possibile, ridurre tutti i rischi per la salute e la sicurezza;
- ⇒ individuare i rischi che non possono essere evitati e pianificare un adeguato programma di prevenzione e protezione, nonché di controllo;
- ⇒ coordinarsi e collaborare coi Committenti e con le ditte in appalto / subappalto per la sicurezza complessiva delle attività dei cantieri;
- ⇒ adeguare attrezzature e luoghi di lavoro alle disposizioni di legge pertinenti;
- ⇒ fornire adeguati dispositivi di protezione individuale e collettiva ai lavoratori;
- ⇒ impartire adeguate istruzioni ai lavoratori e fornire periodicamente l'aggiornamento formativo in materia di tutela della salute e sicurezza;
- ⇒ vigilare sull'applicazione delle misure di prevenzione e protezione adottate e sui comportamenti dei lavoratori, al fine di prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali;
- ⇒ rispettare gli obblighi di legge attinenti, relativi alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;
- ⇒ collaborare solamente con fornitori qualificati.

I lavoratori, analogamente, dovranno garantire il rispetto delle seguenti regole:

- ⇒ adottare comportamenti sicuri durante il lavoro, ovvero operare nel rispetto dei regolamenti aziendali, delle procedure, delle istruzioni, delle norme di prevenzione in generale e del presente Codice etico;
- ⇒ evitare comportamenti pericolosi per sé o per gli altri;
- ⇒ rispettare gli ordini indicati dai superiori gerarchici o dal Datore di lavoro;
- ⇒ comunicare immediatamente ai superiori ogni anomalia, criticità o altra situazione di pericolo di cui si venga a conoscenza durante il lavoro;
- ⇒ rispettare i compiti e le attribuzioni operative assegnate;
- ⇒ prestare la massima collaborazione alle attività o alle indicazioni del Servizio di Prevenzione e Protezione;
- ⇒ partecipare con attenzione e coinvolgimento alle attività formative organizzate;
- ⇒ collaborare, con comportamenti responsabili e nel rispetto delle regole aziendali, nel caso di allarme per una situazione d'emergenza;
- ⇒ sottoporsi alla sorveglianza sanitaria prevista;
- ⇒ maturare la piena consapevolezza in merito all'attuazione del SGSL adottato, collaborando con le figure responsabili al raggiungimento degli obiettivi di prevenzione.
- ⇒ segnalare all'OdV qualunque situazione o criticità che direttamente o indirettamente possa costituire un pericolo per la salute e/o la sicurezza dei lavoratori o compromettere l'efficacia del SGSL.

I collaboratori / fornitori, dovranno anch'essi garantire il rispetto delle seguenti regole:

- ⇒ adottare comportamenti sicuri durante le loro attività, ovvero operare nel rispetto dei regolamenti aziendali, delle istruzioni ricevute, delle norme di prevenzione in generale e del presente Codice etico;
- ⇒ rispettare la segnaletica aziendale e/o di cantiere;
- ⇒ rispettare le condizioni contrattuali che regolamentano il rapporto tra le parti ed il presente Codice etico;
- ⇒ nel caso di contratti d'appalto, d'opera o somministrazione, rispettare le indicazioni di prevenzione scaturite dalle attività di cooperazione e coordinamento tra le parti.

CPC Srl undertakes to disseminate and consolidate a culture of safety by developing risk awareness and promoting responsible behavior by all employees and collaborators. It also works to preserve, especially with preventive actions, the health and safety of workers. CPC Srl, bearing in mind the prevailing state of

knowledge regarding the activities in which it operates and the related risks, guarantees safe and healthy workplaces and adopts adequate measures to prevent accidents and damage to health that may occur during the performance of the work or in consequence of it, minimizing, as far as is reasonably practicable, the causes of danger attributable to the work environment. CPC Srl has appointed a Safety, Prevention and Protection manager who is responsible for the health and safety of all personnel and for the implementation of the safety and health factors required by current legislation.

Due to the articulation of the prevention activities and the organizational structure, CPC Srl provides suitable measures to guarantee the performance of the activities in compliance with the law and the rules of conduct of this Code and to promptly discover and eliminate risk situations.

In particular, the **company** undertakes to:


- ⇒ eliminate or, when not possible, reduce all health and safety risks;
- ⇒ identify the risks that cannot be avoided and plan an adequate prevention and protection program, as well as control;
- ⇒ coordinate and collaborate with Clients and with contracted / subcontracted companies for the overall safety of construction site activities;
- ⇒ adapt equipment and workplaces to the pertinent legal provisions;
- ⇒ provide adequate individual and collective protective equipment to workers;
- ⇒ impart adequate instructions to workers and periodically provide training updates on health and safety protection;
- ⇒ supervise the application of the prevention and protection measures adopted and the behavior of the workers, in order to prevent accidents, injuries and occupational diseases;
- ⇒ comply with the relevant legal obligations relating to the protection of workers' health and safety;
- ⇒ collaborate only with qualified suppliers.

Similarly, **workers** must ensure compliance with the following rules:

- ⇒ adopt safe behavior during work, i.e. operate in compliance with company regulations, procedures, instructions, prevention rules in general and this Code of Ethics;
- ⇒ avoid dangerous behavior for oneself or for others;
- ⇒ comply with the orders indicated by hierarchical superiors or by the Employer;
- ⇒ immediately notify superiors of any anomaly, criticality or other dangerous situation of which they become aware during work;
- ⇒ respect the duties and operational powers assigned;
- ⇒ cooperate fully with the activities or indications of the Prevention and Protection Service;
- ⇒ participate with attention and involvement in the organized training activities;
- ⇒ collaborate, with responsible behavior and in compliance with company rules, in the event of an alarm due to an emergency situation;
- ⇒ submit to the prescribed health surveillance;
- ⇒ develop full awareness of the implementation of the adopted SGSL, collaborating with the figures responsible for achieving the prevention objectives.
- ⇒ report to the SB any situation or criticality that directly or indirectly could constitute a danger to the health and/or safety of workers or compromise the effectiveness of the occupational health and safety management system (SGSL)

Collaborators / suppliers must also ensure compliance with the following rules:

- ⇒ adopt safe behavior during their activities, or operate in compliance with company regulations, the instructions received, the prevention rules in general and **this Code of Ethics**;
- ⇒ respect company and/or site signs;
- ⇒ comply with the contractual conditions that regulate the relationship between the parties and this Code of Ethics;

	CODICE ETICO / CODE OF ETHICS	Rev. 3 21/12/ 2022 pag. 15 di 27

⇒ *in the case of procurement, work or administration contracts, comply with the prevention indications resulting from the cooperation and coordination activities between the parties.*

1.8.5. Sistema disciplinare / Disciplinary system

È nella responsabilità di ciascun lavoratore consultare il proprio superiore per qualsiasi chiarimento relativo all'interpretazione o all'applicazione delle regole di comportamento contenute nel presente Codice etico, o in altre direttive emesse dalle competenti funzioni di CPC Srl.

Chiunque, nell'ambito dell'organizzazione, è tenuto alla rigorosa osservanza del Codice Etico in quanto la mancata osservanza costituisce violazione al «Modello di organizzazione, gestione e controllo» adottato ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01.

L'intera organizzazione, dal Datore di lavoro ai lavoratori, nell'ambito dei diversi ruoli aziendali, dovrà essere partecipativa e coinvolta nel perseguimento degli obiettivi e nel rispetto delle regole indicate, in quanto ogni singolo comportamento non eticamente corretto o sicuro, potrebbe comportare conseguenze negative per l'intera azienda e per i suoi portatori di interessi come più sopra definiti.

L'osservanza da parte dei lavoratori delle norme del Codice etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 2104 c.c. e del CCNL Metalmeccanico CONFAPI.

La violazione delle norme del Codice etico da parte del personale potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con le relative conseguenze di legge così come specificato nel Sistema disciplinare e, comunque ed in ogni caso a seguito di violazioni a quanto espresso nel presente Codice Etico e/o al modello di organizzazione, gestione e controllo implementato, l'azienda applicherà il sistema sanzionatorio previsto dallo stesso Modello adottato nel rispetto di quanto previsto dal CCNL sopra richiamato.

It is the responsibility of each worker to consult their manager for any clarification relating to the interpretation or application of the rules of conduct contained in this Code of Ethics, or in other directives issued by the competent functions of CPC Srl.

Anyone, within the organization, is required to strictly observe the Code of Ethics as failure to comply constitutes a violation of the «Model of organisation, management and control» adopted pursuant to art. 6 of Legislative Decree 231/01.

The entire organization, from the Employer to the workers, in the context of the various company roles, must be shared and involved in the pursuit of the objectives and in compliance with the rules indicated, as every single behavior that is not ethically correct or safe could have consequences negative for the entire company and for its stakeholders as defined above.


The observance by the workers of the rules of the Code of Ethics must be considered an essential part of the contractual obligations pursuant to art. 2104 of the civil code and of the CONFAPI Metalworking CCNL.

Violation of the rules of the Code of Ethics by personnel may constitute a breach of the primary obligations of the employment relationship or a disciplinary offence, with the related legal consequences as specified in the Disciplinary Code and, in any case and in any case following violations of expressed in this Code of Ethics and/or in the organisational, management and control model implemented, the company will apply the sanctioning system envisaged by the same Model adopted in compliance with the provisions of the aforementioned CCNL.

1.9. PRINCIPI ETICI PER LA GESTIONE DEI RAPPORTI ESTERNI / ETHICAL PRINCIPLES FOR THE MANAGEMENT OF EXTERNAL RELATIONS

1.9.1. Clienti / Customers

La professionalità, la competenza e la correttezza rappresentano i principi guida che i tutti gli operatori devono garantire nei rapporti con tutti i clienti.

		Rev. 3
	CODICE ETICO / CODE OF ETHICS	21/12/ 2022 pag. 16 di 27

Tutti i collaboratori sono tenuti a gestire tutte le informazioni acquisite sui nostri clienti nel massimo rispetto della normativa vigente in materia di Privacy.

Professionalism, competence and fairness are the guiding principles that all operators must guarantee in relations with all customers.

All collaborators are required to manage all the information acquired on our customers with the utmost respect for the current legislation on privacy

1.9.2. Fornitori / Suppliers

La scelta dei fornitori deve essere effettuata sulla base di criteri di professionalità, di economicità, di trasparenza e di maggior vantaggio per l'azienda.

In ogni caso, ove il fornitore fosse selezionato dal cliente, quest'ultimo dovrà garantire che lo stesso è stato selezionato secondo i suddetti criteri o, comunque, criteri equipollenti.

Evitare che la scelta sia oggetto di concussione o corruzione del committente (no merce di scambio), e non ricercare sconti di prezzo eccessivamente lontani dai prezzi di mercato in quanto potrebbero essere consentiti dal ricorso a prodotti/servizi di provenienza non lecita.

Tutti i consulenti, i fornitori e in generale qualunque soggetto terzo che agisca per conto della Società è tenuto alla massima trasparenza, correttezza e rispetto della legalità, e ad evitare:

- qualunque situazione di conflitto di interessi con la stessa, obbligandosi in caso di conflitto a segnalarlo immediatamente alla Direzione
- di compiere qualunque atto che sia o possa essere considerato contrario a leggi e/o a regolamenti vigenti, anche nel caso in cui da tale comportamento derivi o possa, anche solo in astratto, derivare un qualunque vantaggio o interesse per l'azienda.

Eventuali rapporti personali dei consulenti coi fornitori devono essere segnalati al C.d.A. prima di ogni trattativa, ed in ogni caso all'Organismo di Vigilanza.

Ogni fornitore/consulente deve impegnarsi contrattualmente al rispetto del presente Codice Etico.

The choice of suppliers must be made on the basis of criteria of professionalism, economy, transparency and greater advantage for the company.

In any case, if the supplier is selected by the customer, the latter must guarantee that the same has been selected according to the aforementioned criteria or, in any case, equivalent criteria.


Avoid that the choice is subject to extortion or corruption of the client (no bargaining chip), and do not seek price discounts that are excessively far from market prices as they could be allowed by the use of products/services of illegal origin.

All consultants, suppliers and in general any third party acting on behalf of the Company are required to maintain maximum transparency, correctness and respect for the law, and to avoid:

- *any situation of conflict of interest with the same, undertaking in the event of a conflict to report it immediately to the Management*
- *to carry out any act which is or may be considered contrary to laws and/or regulations in force, even in the event that such behavior derives or may derive, even if only in the abstract, any advantage or interest for the company.*

Any personal relationships of consultants with suppliers must be reported to the Board of Directors. before each negotiation, and in any case to the Supervisory Body.

Each supplier/consultant must contractually undertake to comply with this Code of Ethics

		Rev. 3 21/12/ 2022
	CODICE ETICO / CODE OF ETHICS	pag. 17 di 27

1.10. POLITICA ANTICORRUZIONE / *ANTI-BRIBERY POLICY*

È vietata qualsiasi forma di regalia o la semplice promessa di regalia a qualunque funzionario pubblico, incaricato di pubblico servizio, soggetto privato rappresentante di altre aziende e/o intermediario, o familiari dei predetti, che eccedano oltre le normali pratiche commerciali o di cortesia.

Ogni dipendente o qualunque soggetto terzo che operi per l'azienda non deve:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o opportunità commerciali o di qualsiasi altro genere che possano avvantaggiarli a titolo personale, a rappresentanti della Pubblica Amministrazione, ovvero a soggetti privati rappresentanti di altre aziende e/o intermediari, nonché i familiari dei predetti;
- favorire, nei processi d'acquisto, fornitori e sub-fornitori in quanto indicati da rappresentanti della Pubblica Amministrazione come condizione per lo svolgimento successivo delle attività (ad es. nel corso di attività di ispezione in azienda al fine di scongiurare sanzioni di qualsiasi genere e/o specie, nel corso di attività amministrative per l'ottenimento di concessioni, di licenze/autorizzazioni);
- promettere o fornire, anche tramite "terzi", a rappresentanti della Pubblica Amministrazione, lavori/servizi di utilità personale, per le finalità di cui al punto che precede;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Inoltre, nei confronti della Pubblica Amministrazione, sempre per le finalità di cui al paragrafo che precede, è vietato:


- esibire documenti/dati falsi od alterati;
- sottrarre od omettere documenti veri;
- tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Pubblica Amministrazione in errore ad esempio: ~~nel corso~~ nel corso di attività di ispezione in azienda al fine di scongiurare sanzioni di qualsiasi genere e/o specie, nel corso di attività amministrative per l'ottenimento di concessioni, di licenze/autorizzazioni;
- omettere informazioni dovute, al fine di orientare indebitamente a proprio favore le decisioni della Pubblica Amministrazione;
- tenere comportamenti comunque intesi ad influenzare indebitamente le decisioni della Pubblica Amministrazione;
- farsi rappresentare da consulenti o da soggetti "terzi" quando si possano creare conflitti d'interesse.

Qualunque dipendente o soggetto terzo che rappresenti l'azienda, non è autorizzato ad accettare qualsiasi forma di dono (eccedente i modici valori) o favoritismo da parte dei funzionari pubblici, ed è tenuto a segnalarlo alla Direzione e all'Organismo di Vigilanza.

Any form of gift or the simple promise of a gift to any public official, person in charge of a public service, private person representing other companies and/or intermediaries, or family members of the aforementioned, which exceeds normal commercial or courtesy practices is prohibited.

Each employee or any third party working for the company must not:

- *to examin or propose employment opportunities and/or commercial opportunities or of any other kind that may personally benefit them, representatives of the Public Administration, or private individuals representing other companies and/or intermediaries, as well as family members of the aforementioned;*
- *to favour, in the purchasing processes, suppliers and sub-suppliers as indicated by representatives of the Public Administration as a condition for the subsequent performance of the activities (e.g. during company inspections in order to avoid sanctions of any kind and/or especially, in the course of administrative activities for obtaining concessions, licenses/authorisations);*

	CODICE ETICO / CODE OF ETHICS	Rev. 3 21/12/ 2022 pag. 18 di 27

- *to promise or provide, also through "third parties", to representatives of the Public Administration, works/services of personal use, for the purposes referred to in the preceding point;*
- *to solicit or obtain confidential information that could compromise the integrity or reputation of both parties.*

Furthermore, with regard to the Public Administration, again for the purposes referred to in the preceding paragraph, it is prohibited:

- *to exhibit false or altered documents/data;*
- *to steal or omit real documents;*
- *to engage in deceitful conduct that could lead the Public Administration into error, for example: during company inspection activities in order to avoid sanctions of any kind and/or species, during administrative activities to obtain concessions , of licenses/authorizations;*
- *to omit due information, in order to unduly orient the decisions of the Public Administration in one's favour;*
- *to behave in any way intended to unduly influence the decisions of the Public Administration;*
- *to be represented by consultants or "third parties" when conflicts of interest could arise.*

Any employee or third party representing the company is not authorized to accept any form of gift (exceeding modest values) or favoritism from public officials, and is required to report this to the Management and to the Supervisory Board.

1.11. REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE / SOCIAL RESPONSIBILITY REQUIREMENTS

1.11.1. Lavoro infantile / Child labour


CPC Srl non utilizza o da sostegno all'utilizzo del lavoro infantile e rifiuta l'impiego di lavoro infantile e minorile in genere nel ciclo produttivo. In caso di impiego di giovani lavoratori, CPC Srl in ogni caso assicura loro la possibilità di frequentare la scuola, tenendo in considerazione che non si deve attentare al loro sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale e sociale e non devono essere esposti a rischi relativi alla loro salute e sicurezza. CPC Srl non espone giovani lavoratori a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute all'interno del luogo di lavoro.

CPC Srl does not use or support the use of child labor and refuses the use of child labor and minors in general in the production cycle. In the case of employing young workers, CPC Srl in any case ensures them the possibility of attending school, bearing in mind that their physical, mental, spiritual, moral and social development must not be undermined and they must not be exposed to risks relating to their health and safety. CPC Srl does not expose young workers to dangerous, risky or harmful situations in the workplace.

1.11.2. Lavoro coatto e/o obbligato / Forced and/or compulsory work

CPC Srl rifiuta l'impiego ed il sostegno di lavoro forzato o coatto. È proibito impiegare personale contro la propria volontà ed è vietata ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizione. CPC Srl non richiede al personale di lasciare "depositi" o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro con l'azienda.

CPC Srl refuses the use and support of forced or compulsory labour. Employing personnel against one's will is prohibited, and any form of work under threat of punishment is prohibited. CPC Srl does not require personnel to leave "deposits" or identity documents at the start of the employment relationship with the company.

	CODICE ETICO / CODE OF ETHICS	Rev. 3 21/12/ 2022 pag. 19 di 27

1.12. RISPETTO PER L'AMBIENTE / RESPECT FOR THE ENVIRONMENT

CPC Srl, nell'esercizio delle proprie attività, si impegna a ricercare sempre un corretto equilibrio tra obiettivi economici e sostenibilità ambientale, contribuendo in modo costruttivo alla tutela dell'ambiente di riferimento. A tale fine CPC Srl, oltre a rispettare la legislazione vigente, ha avviato l'implementazione di un sistema di gestione conforme alla normativa UNI EN ISO 14001 (non ancora certificato da parte di ente terzo accreditato). Le regole e i comportamenti espressi da tale sistema devono essere integralmente adottati da parte del personale, in quanto volti ad ottenere la massima tutela dell'ambiente interno e del territorio su cui opera l'azienda.

CPC Srl, in carrying out its activities, undertakes to always seek a correct balance between economic objectives and environmental sustainability, contributing constructively to the protection of the reference environment.

To this end, CPC Srl, in addition to complying with current legislation, has started the implementation of a management system compliant with the UNI EN ISO 14001 standard (not yet certified by an accredited third party).

The rules and behaviors expressed by this system must be fully adopted by the personnel, as they are aimed at obtaining maximum protection of the internal environment and of the territory in which the company operates.

1.13. TUTELA DEI BENI AZIENDALI / PROTECTION OF COMPANY ASSETS

Ogni lavoratore è tenuto ad operare con la dovuta cura e diligenza per tutelare i beni di proprietà di CPC Srl attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando, ove opportuno, il loro impiego.

Ogni lavoratore è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente le strutture preposte riguardo ad eventuali minacce o eventi dannosi per CPC Srl o per i suoi beni.

Un uso improprio dei beni aziendali è vietato e potrebbe generare conseguenze inopportune per i lavoratori e per l'azienda.

Each worker is required to operate with due care and diligence to protect the assets owned by CPC Srl through responsible behavior and in line with the operating procedures established to regulate their use, documenting, where appropriate, their use.

Each worker is responsible for the protection of the resources entrusted to him and has the duty to promptly inform the structures in charge of any threats or harmful events for CPC Srl or its assets.


Improper use of company assets is prohibited and could generate inopportune consequences for workers and for the company.

1.14. DOVERE DI DILIGENZA NELLA CATENA DI APPROVVIGIONAMENTO 3TG (CONFLICT MINERALS) / DUE DILIGENCE IN THE SUPPLY CHAIN 3TG (CONFLICT MINERALS)

Le violazioni dei diritti umani sono comuni nelle aree ricche di risorse, ma colpite da conflitti o soggette comunque a instabilità sociale, politica ed economica.

In tali zone il commercio di minerali e metalli rari o preziosi (p.e. stagno, tantalio, tungsteno, oro, cd. 3TG) per l'industria manifatturiera, infatti, può essere usato per finanziare gruppi armati, causare lavori forzati e sfruttamento del lavoro minorile, provocare violenza sessuale, scomparsa o trasferimento forzoso di persone, distruggere luoghi di rilevanza spirituale, culturale o naturale.

Di qui l'entrata in vigore del Regolamento UE 2017/821, che stabilisce, anche sulla scorta del precedente Dodd-Frank Act degli Stati Uniti d'America (Sez. 1502), le regole per applicare il concetto di approvvigionamento responsabile.

	CODICE ETICO / CODE OF ETHICS	Rev. 3 21/12/ 2022 pag. 20 di 27

Tale concetto si riferisce alla necessità di far sì che l'intera catena di fornitura di tali minerali e metalli sia capace di valutare il rischio, selezionare le fonti di approvvigionamento, monitorare costantemente la situazione e, quando necessario, intervenire nel merito.

L'approvvigionamento responsabile richiede l'esercizio del dovere di diligenza, che, peraltro, promuove la governance e lo sviluppo sostenibile in cui CPC Srl ha sempre creduto fortemente.

Il regolamento dell'UE stabilisce norme diverse per le imprese cd. a monte e per quelle cd. a valle della catena di fornitura: mentre le prime (p.e. importatori, fonderie, acciaierie) hanno precisi obblighi di Regolamento da rispettare, le seconde (p.e. distributori, produttori, assemblatori) non hanno obblighi, ma dovrebbero comunque adottare adeguati criteri di controllo, quali auditing e reporting, ed essere in grado di individuare, gestire e comunicare i rischi nella loro catena di approvvigionamento.

CPC Srl agisce in piena Compliance alle esigenze del Regolamento UE citato e a quanto richiesto dal mercato. Gli acquisti svolti da CPC Srl sono il frutto di un approvvigionamento responsabile: CPC Srl, infatti, esercita il proprio dovere di diligenza valutando:

- il livello di rischio dell'approvvigionamento di materie prime provenienti dalle zone a rischio;
- la probabilità che tali materie prime possano essere una fonte di finanziamento di conflitti, lavoro forzato o altri rischi stabiliti nel regolamento;
- l'affidabilità, l'onorabilità e la capacità del fornitore di garantire un'adeguata trasparenza nel processo a monte e il pieno rispetto del regolamento (p.e. elencando minerali e metalli, fornendo gli indirizzi dei loro fornitori, redigendo una relazione annuale di audit);
- verificando, laddove pertinente e disponibile, l'inserimento del fornitore nel Registro pubblico.

L'elenco dei minerali e dei metalli presente nell'Allegato 1 del Regolamento citato, così come le relative soglie di volume acquistato, consentono di indicare che CPC Srl, attualmente non rientra tra i casi elencati; pur tuttavia, CPC Srl mantiene attive le buone pratiche di monitoraggio e il proprio dovere di diligenza.

Human rights violations are common in areas rich in resources but affected by conflict or otherwise subject to social, political and economic instability.

In these areas, the trade of rare or precious minerals and metals (e.g. tin, tantalum, tungsten, gold, so-called 3TG) for the manufacturing industry, in fact, can be used to finance armed groups, cause forced labor and the exploitation of child labor, cause sexual violence, disappearance or forcible displacement of people, destroy places of spiritual, cultural or natural significance.

Hence the entry into force of EU Regulation 2017/821, which establishes, also on the basis of the previous Dodd-Frank Act of the United States of America (Section 1502), the rules for applying the concept of responsible procurement.


This concept refers to the need to ensure that the entire supply chain of these minerals and metals is capable of assessing the risk, selecting the sources of supply, constantly monitoring the situation and, when necessary, intervening on the merits.

Responsible procurement requires the exercise of the duty of diligence, which, moreover, promotes governance and sustainable development in which CPC Srl has always strongly believed.

The EU regulation establishes different rules for so-called companies. upstream and for those cd. downstream of the supply chain: while the former (e.g. importers, foundries, steel mills) have precise obligations of the Regulations to comply with, the latter (e.g. distributors, producers, assemblers) have no obligations, but should in any case adopt adequate control criteria, such as auditing and reporting, and be able to identify, manage and communicate risks in their supply chain.

CPC Srl acts in full compliance with the requirements of the aforementioned EU Regulation and with what is required by the market.

Purchases made by CPC Srl are the result of responsible procurement: CPC Srl, in fact, exercises its duty of care by assessing:

	CODICE ETICO / CODE OF ETHICS	Rev. 3 21/12/ 2022 pag. 21 di 27

- *the level of risk of the supply of raw materials from areas at risk;*
- *the likelihood that these raw materials could be a source of financing conflicts, forced labor or other risks set out in the regulation;*
- *the reliability, integrity and ability of the supplier to ensure adequate transparency in the upstream process and full compliance with the regulation (e.g. listing minerals and metals, providing addresses of their suppliers, drawing up an annual audit report) ;*
- *•verifying, where relevant and available, the supplier's entry in the Public Register.*

The list of minerals and metals in Annex 1 of the aforementioned Regulation, as well as the relative volume thresholds purchased, allow us to indicate that CPC Srl is not currently among the cases listed; however, CPC Srl maintains good monitoring practices and its duty of care.

1.15. RISERVATEZZA / PRIVACY

CPC Srl assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, gestendole in pieno accordo con la normativa vigente in materia di trattamento dei dati personali.

La società si impegna a tutelare, applicando le disposizioni di cui al D. Lgs. n. 196/2003 e al Regolamento UE 2016/679 e al D. Lgs. 101/2018, i dati personali acquisiti, custoditi e trattati nell'ambito della propria attività, onde evitare ogni uso illecito, o anche solo improprio, di tali informazioni.

A tal riguardo, CPC Srl adotta apposite procedure al fine di:

- fornire agli interessati un'adeguata informativa sulle finalità e le relative modalità di trattamento e conservazione dei dati;
- identificare le ipotesi in cui il trattamento, la comunicazione e la diffusione dei dati debbano essere precedute ex lege dall'acquisizione del consenso dell'interessato;
- adottare le misure di sicurezza volte ad evitare la perdita, la distruzione e il trattamento non autorizzato o lo smarrimento dei dati personali custoditi dalla società;
- stabilire le regole applicative per l'esercizio dei diritti riconosciuti dalla vigente normativa ai soggetti passivi del trattamento.

È in ogni caso vietata qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata di dipendenti e collaboratori.

CPC Srl esige il rispetto della legislazione vigente in materia di trattamento dei dati personali e proibisce qualunque pratica che possa violare l'integrità e la riservatezza dei dati e dei sistemi informatici di terzi.

Tutti coloro che, nell'esercizio delle proprie funzioni lavorative, hanno accesso o trattano a vario titolo informazioni riservate e dati personali, con particolare riguardo alle specifiche, disegni e dati di proprietà intellettuale della clientela, sono tenuti a farne lo stretto uso consentito dalla legge e dalle procedure interne.


Qualora emergessero attività ritenute non conformi alla normativa sulla privacy o alle policy adottate in materia dalla società, ovvero non conformi agli standard di sicurezza, dovranno essere immediatamente segnalate al proprio diretto superiore, al responsabile per il trattamento dei dati personali ed all'OdV.

CPC Srl ensures the confidentiality of the information in its possession, managing it in full compliance with current legislation on the processing of personal data.

The company undertakes to protect, by applying the provisions of Legislative Decree no. 196/2003 and EU Regulation 2016/679 and Legislative Decree 101/2018, the personal data acquired, stored and processed in the context of one's own activity, in order to avoid any illicit, or even just improper, use of such information.

In this regard, CPC Srl adopts specific procedures in order to:

- *provide interested parties with adequate information on the purposes and related methods of processing and storing data;*

	CODICE ETICO / CODE OF ETHICS	Rev. 3 21/12/ 2022 pag. 22 di 27

- *identify the cases in which the processing, communication and dissemination of data must be preceded ex lege by the acquisition of the consent of the interested party;*
- *adopt security measures aimed at avoiding the loss, destruction and unauthorized treatment or loss of personal data held by the company;*
- *establish the application rules for the exercise of the rights recognized by the legislation in force to the passive subjects of the treatment.*

In any case, any investigation into the ideas, preferences, personal tastes and, in general, the private life of employees and collaborators is prohibited.

CPC Srl requires compliance with current legislation on the processing of personal data and prohibits any practice that may violate the integrity and confidentiality of third party data and computer systems.

All those who, in the exercise of their work functions, have access to or process confidential information and personal data for various reasons, with particular regard to specifications, designs and intellectual property data of customers, are required to make the strict use permitted by law and internal procedures.

If activities deemed non-compliant with privacy legislation or the policies adopted on the subject by the company, or non-compliant with safety standards, should emerge, they must be immediately reported to one's direct superior, to the person responsible for the processing of personal data and to the SB.

1.16. CONTROLLI / CHECKS

CPC Srl adotta specifiche modalità di controllo della conformità dei comportamenti, di chiunque agisce per l'Azienda o nel suo ambito, rispetto alle prescrizioni della normativa vigente, alle regole di comportamento di questo Codice e del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Chiunque venga a conoscenza di una qualunque violazione del Codice etico è tenuto a darne immediata informazione all'Organismo di Vigilanza.

CPC Srl adopts specific methods of controlling the compliance of the behaviors of anyone who acts for the Company or within its ambit, with respect to the provisions of current legislation, the rules of conduct of this Code and of the Organisation, Management and Control Model.

Anyone who becomes aware of any violation of the Code of Ethics is required to immediately inform the Supervisory Board.

1.17. ORGANISMO DI VIGILANZA / SUPERVISORY BOARD


L'azienda ha istituito, come richiesto dal D.Lgs. 231/01, un Organismo di Vigilanza e Controllo (**OdV**) che ha il compito di vigilare sull'effettiva attuazione del modello, sulla sua capacità di prevenire i reati previsti dal D.Lgs.231/01 evidenziando ogni necessità di aggiornamento e/o adeguamento alla struttura.

I componenti dell'**OdV** sono stati individuati cercando di garantire i tre principi fondamentali, suggeriti anche dalle Linee Guida del Ministero della Giustizia: autonomia ed indipendenza, professionalità, continuità di azione.

L'**OdV** rappresenta un organo in staff alla Direzione a cui risponde direttamente e che ha l'onere di attivare opportune procedure di controllo, effettuare verifiche periodiche in funzione del livello di criticità di ogni area, promuovere la cultura e la conoscenza all'interno dell'azienda della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001, *ricevere tutte le informazioni significative in materia* e collaborare con le funzioni interne nell'analisi delle problematiche e/o delle azioni illecite, redigere periodicamente una relazione scritta su quanto effettuato e emerso, inviandola al CdA ed al Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza individuato è collegiale e nominato dal Consiglio di Amministrazione.

The company has set up, as required by Legislative Decree 231/01, a Supervisory and Control Board (SB) which has the task of supervising the effective implementation of the model, its ability to prevent the crimes

		Rev. 3
	CODICE ETICO / CODE OF ETHICS	21/12/ 2022 pag. 23 di 27

envisaged by Legislative Decree 231/01. Legislative Decree 231/01 highlighting any need for updating and/or adaptation to the structure.

*The members of the **SB** were identified trying to guarantee the three fundamental principles, also suggested by the Guidelines of the Ministry of Justice: autonomy and independence, professionalism, continuity of action.*

*The **SB** represents a staff body to the Management to which it reports directly and which has the duty of activating appropriate control procedures, carrying out periodic checks according to the level of criticality of each area, promoting culture and knowledge within the company of the legislation referred to in Legislative Decree 231/2001, receive all significant information on the subject and collaborate with the internal functions in the analysis of problems and/or illegal actions, periodically draw up a written report on what has been done and emerged, sending it to the Board of Directors and to the Board of Statutory Auditors.*

The identified Supervisory Body is collegial and appointed by the Board of Directors.

1.17.1. Obblighi di Comunicazione all'OdV / Obligations of communication to the Supervisory

Tutti i componenti dell'azienda e i Terzi coinvolti sono tenuti a dare tempestiva informazione (cartacea o verbale) all'Organismo di Vigilanza quando rilevino nell'ambito dell'attività aziendale, violazioni anche solo potenziali, di norme di legge o regolamenti, del Modello, del presente Codice Etico, delle procedure interne.

In particolare (*elenco puramente esemplificativo e non esaustivo*):


- eventuali richieste od offerte di doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio,
- eventuali omissioni, falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili,
- eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello,
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, la Società, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali (inerenti i reati previsti dal D.Lgs. 231/01),
- le notizie relative ai cambiamenti organizzativi,
- gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe,
- le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni,
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici.

L'OdV assicura che la persona che effettua la comunicazione, qualora identificata o identificabile, non sia oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurandone, quindi, la riservatezza (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

All members of the company and the Third Parties involved are required to promptly inform the Supervisory Board (paper or verbal) when they detect, within the scope of the company's business, violations, even if only potential, of laws or regulations, of the Model, of this Code of Ethics, of internal procedures.

In particular (list by way of example and not exhaustive):

- *any requests or offers of gifts (exceeding the modest value) or other benefits coming from public officials or persons in charge of a public service,*
- *any omissions, falsifications in bookkeeping or in keeping the documentation on which the accounting entries are based,*
- *any orders received from the superior and deemed to be in conflict with the law, internal regulations, or the Model,*
- *the measures and/or information coming from judicial police bodies or from any other authority from which it can be deduced that investigations are being carried out which affect, even indirectly, the*

	CODICE ETICO / CODE OF ETHICS	Rev. 3 21/12/ 2022 pag. 24 di 27

Company, its employees or members of the corporate bodies (concerning the crimes envisaged by the Legislative Decree 231/01),

- *news relating to organizational changes,*
- *updates to the system of powers and delegations,*
- *any communications from the independent auditors regarding aspects that may indicate a lack of internal controls,*
- *decisions relating to the request, disbursement and use of public funding.*

The SB ensures that the person making the communication, if identified or identifiable, is not subject to retaliation, discrimination or, in any case, penalisation, thus ensuring their confidentiality (unless there are any legal obligations that impose otherwise).

1.17.2. Segnalazione di vigilanza ex art. 6 bis D.LGS. 231/2001 (c.d. whistleblowing) / Supervisory report pursuant to art. 6 bis D.LGS. 231/2001 (whistleblowing)

I dipendenti hanno il dovere di trasmettere all'O.d.V. eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati previsti nel Modello 231 o di comportamenti non in linea con il presente Codice Etico e con il Modello o comunque più in generale qualsiasi condotta illecita ai sensi di legge, secondo le modalità e con le garanzie descritte nel Modello 231 aziendale al capitolo 3.6 rubricato "L'Organismo di Vigilanza" art. 8.

L'OdV assicura la riservatezza della persona che effettua la comunicazione e che, qualora identificata o identificabile in ricorrenza di eventuali obblighi di legge, non sia oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni.

Employees have a duty to transmit to the O.d.V. any reports relating to the commission, or the reasonable conviction of commission, of the offenses envisaged in the 231 Model or of behavior not in line with this Code of Ethics and the Model and the or in any case more generally any unlawful conduct pursuant to the law, according to the methods and with the guarantees described in the company Model 231 in chapter 3.6 entitled "The Supervisory Board" art. 8.

The SB ensures the confidentiality of the person who makes the communication and who, if identified or identifiable in the event of any legal obligations, is not subject to retaliation, discrimination or, in any case, penalties.

Per ogni comunicazione all'Organismo di Vigilanza: / *For each communication to the Supervisory Board:*

Organismo di Vigilanza

c/o CPC S.r.l.

Via del Tirassegno, 55

41122 Modena (MO)

Email: ODVcpc@cpcgroup.it

APPENDICE / APPENDIX

2. RIFERIMENTI LEGISLATIVI / LEGISLATIVE REFERENCES

Con il *Decreto Legislativo n. 231* dell'8 giugno 2001 recante la *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n.300* il legislatore ha inteso adeguare la normativa interna, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito inerenti *la tutela degli interessi finanziari, la lotta alla corruzione, la lotta alla corruzione di pubblici ufficiali,.....*

Con tale *Decreto* è stato introdotto nel nostro ordinamento, a carico delle *persone giuridiche* (nel nostro caso dell'azienda), un regime di responsabilità penale per alcuni **reati commessi nell'interesse o a vantaggio della stessa**, che va ad aggiungersi a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

I punti chiave del *Decreto* riguardano:

- a) le persone coinvolte nella commissione del reato, che sono:
 1. persone fisiche che rivestono posizioni *apicali* (rappresentanza, amministrazione o direzione o di altra unità organizzativa ovvero persone che ne esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo);
 2. persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati;
- b) la tipologia di reati prevista, che riguarda quelli contro la PA, ed in particolare:
 1. malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
 2. indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.);
 3. truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 1° comma, n.1 c.p.);
 4. truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
 5. frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
 6. corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
 7. corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
 8. corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
 9. istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
 10. concussione (art. 317 c.p.);
 11. corruzione di persone incaricate di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
 12. peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art.322-bis c.p.);
- c) successivamente, in virtù della promulgazione ed entrata in vigore del Decreto Legge n.350 del 25 settembre 2001, recante Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro, i reati di cui all'art. 25bis del Decreto, vale a dire:
 1. falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
 2. alterazione di monete (art. 454 c.p.);
 3. spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
 4. spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
 5. falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
 6. contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
 7. fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
 8. uso di valori di bollo contraffatti o alterati;
- d) a seguito della promulgazione ed entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 61 dell'11 aprile 2002, recante la Disciplina degli illeciti penali ed amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell'art. 11 della legge 3 ottobre 2001, n. 366, i c.d. reati societari così come configurati dall'art. 3 del citato D.Lgs. 61/02 e dall'art. 25-ter del Decreto:
 1. false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
 2. false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);

3. falso in prospetto (art. 2623 c.c.);
 4. falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.);
 5. impedito controllo (art. 2625 c.c.);
 6. formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
 7. indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
 8. illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
 9. illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
 10. operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
 11. indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
 12. illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
 13. aggio (art. 2637 c.c.);
 14. ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- e) poi, ancora, successivamente alla promulgazione ed entrata in vigore della Legge n. 7 del 14 gennaio 2003, recante la Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno, i c.d. reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali.
- f) La Legge 11 agosto 2003 n. 228 ha introdotto una serie di reati contro la personalità individuale quali l'art. 600, 601 e 602 del Codice penale e la successiva integrazione portata dalla legge 6 febbraio 2006 n. 38 ha ampliato l'elenco dei reati all'art. 600 bis primo comma, 600 ter primo e secondo comma, 600 bis secondo comma, 600 ter terzo e quarto comma e 600 quater. Sono reati inerenti alla pedopornografia minorile ed alle attività ad essa connesse.
- g) L'articolo 9 della Legge 18 aprile 2005 n. 62 ha introdotto altri reati identificati come "abusi di mercato" tra quelli previsti dal D.Lgs. 231/01. I reati in questione sono rubricati come "abuso di informazioni privilegiate" e "manipolazione del mercato".
- h) La recentissima Legge 3 agosto 2007, n. 123 ha ulteriormente integrato l'elenco delle fattispecie, includendo anche i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.
- i) Il D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231 ha introdotto i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita di cui agli articoli 648, 648-bis e 648-ter del codice penale.
- j) La Legge 18 marzo 2008 n. 48 ha introdotto i reati informatici ed il trattamento illecito di dati, in particolare i reati di cui all'articolo 615-ter, 617-quater, 617-quinquies, 635-bis, 635-ter, 635-quater e 635-quinquies del codice penale.
- k) La Legge 15 luglio 2009 n.94 ha introdotto i reati di criminalità organizzata introducendo l'art. 24 ter del D.Lgs. 231/2001.
- l) La Legge 23 luglio 2009 n. 99 ha introdotto i delitti di contraffazione, i delitti contro l'industria ed il commercio ed i delitti in materia di violazione del diritto d'autore.
- m) La Legge 3 agosto 2009 n.116 ha introdotto il reato di "induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria" previsto dall'art. 377 bis c.p..
- n) Il D.Lgs. 7 luglio 2011 con modifica alla L 116/2009 ha introdotto i cosiddetti reati ambientali introducendo l'art. 25 undecies del D.Lgs. 231/2001.
- o) Il D.Lgs. 16 luglio 2012 n. 109 ha introdotto il delitto "impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare previsto dall'art. 22, comma 12 bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998 n. 286.
- p) La Legge 06 novembre 2012 n. 190 ha introdotto i delitti di "induzione indebita a dare o promettere utilità" previsto dall'art. 319 quater c.p. e di "corruzione fra privati" previsto dall'art. 2635 c.c..
- q) Il D.Lgs. 04 marzo 2014 n. 39 ha introdotto il delitto di "Adescamento di minorenni" previsto dall'art. 609 undecies c.p..
- r) La L 15 dicembre 2015 n. 186 art. 3 ha introdotto l'art. 648-ter 1 c.p. "Autoriciclaggio".
- s) La Legge n. 68/2015 del 22/05/2015 ha introdotto i seguenti articoli: Art. 452 bis c.p. "inquinamento ambientale", Art. 452 quater c.p. "disastro ambientale", Art. 452 quinquies c.p. "delitti colposi contro

l'ambiente", Art. 452 sexties c.p. "traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività", Art. 452 octies c.p. "Circostanze aggravanti".

- t) La Legge n. 69/2015 del 27/05/2015 ha modificato il testo dell'Art. 2621 c.c. "false comunicazioni sociali".
- u) La Legge n. 69/2015 del 27/05/2015 ha introdotto l'Art. 2621 bis c.c. "fatti di lieve entità" e ha modificato il testo dell'Art. 2622 c.c. "false comunicazioni sociali delle società quotate".
- v) Il D.Lgs. n. 125/2016 ha modificato il testo dell'art. 453 c.p. "Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate" e dell'art. 461 c.p. "Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata".
- w) La Legge 199/2016 ha introdotto l'art. 603 bis "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro".
- x) Il D.Lgs. 38/2017 ha riformulato il nuovo testo dell'Art. 2635 c.c. "Corruzione tra privati" modificato con l'art. 3 D.Lgs. n.202/2016 e con l'art. 3 D.Lgs. n.38/2017 ed ha introduzione dell'Art. 2635 ter c.c. "Pene accessorie" rispettivamente con l'art. 4 comma 1 e l'art. 5 comma 1.
- y) L'art. 5 comma 2 della Legge n. 167/2017 e L'art. 2 comma 1 lett i) del D.Lgs. n. 21/2018 hanno introdotto l'Art. 604 bis c.p. "Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa".
- z) modifica testo dell'art. 2635 c.c. (Corruzione tra privati) per abrogazione del 5° comma e dell'art. 2635 bis "Istigazione alla corruzione tra privati" per abrogazione del 3° comma ex art. 1, comma 5, lett. a), L. 9 gennaio 2019, n. 3;
- aa) ex art. 1, comma 5, lett. a), L. n. 3 del 9 gennaio 2019, modifica testo: dell'art. 316 ter c.p. "Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato" per modifica 1° comma; dell'art. 318 c.p. "Corruzione per l'esercizio della funzione" per modifica entità della pena; dell'art. 346 bis c.p. "Traffico di influenze illecite" per modifica 1° comma;
- bb) introduzione degli artt. 1 "Frode in competizioni sportive" e 4 "Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa" L n. 401 del 1989 ex art. 25 quaterdecies D.Lgs. 231/2001 nuovo gruppo reati gruppo (N) "Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati" – articolo inserito ex art. 5 L n.39 del 3 maggio 2019;
- cc) la L. 157/2009 ha introdotto i reati tributari di cui agli articoli 2, 3, 8, 10, e 11 di cui al D.Lgs. 74/2000, quindi il D.Lgs. 75/2020 gli ulteriori reati tributari di cui agli articoli 4, 5 e 10 quater D.Lgs 74/2000 nonché i reati doganali ex DPR 43/1973;
- dd) art. 314 c.p. "peculato", art. 316. "Peculato mediante profitto dell'errore altrui", art. 322 bis "Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri", Art. 323. "Abuso d'ufficio", Art. 346-bis. "Traffico di influenze illecite", Art. 356 c.p. "Frode delle pubbliche forniture", Art. 2, L. 898/1986 "frode in agricoltura" tutti inseriti nel Gruppo reati (A) contro la P.A. ex D.Lgs. 75/2020.