

Codice Etico

Data 3 dicembre 2021
Ed.00

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
Codice Etico

D.Lgs 231/2001

1. PREMESSA	2
2. DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE	2
3. I VALORI	3
3.1 PRINCIPI GENERALI.....	4
3.2 L' ECCELLENZA.....	3
3.3 L'INTEGRITA'.....	3
3.4 LA CENTRALITA' DELL'INDIVIDUO	4
4. NORME DI COMPORTAMENTO	6
4.1 Linee Guida: Lotta alla corruzione ed ai conflitti di interesse; concorrenza; ambiente, salute,igiene e sicurezza;riservatezza.....	4-6
4.2 I soggetti apicali.....	6
4.3 I dipendenti	6
4.4 Doveri del personale.....	7
5. RAPPORTI CON I TERZI	9
5.1 Rapporti con la pubblica amministrazione.....	9
5.2 Rapporti con fornitori e appaltatori.....	10
5.3 Rapporti con i clienti.....	11
5.4 Rapporti con partner ed altri soggetti esterni.....	12
5.5 Rapporti con i concorrenti.....	15
5.6 Rapporti con gli azionisti e gli organi sociali.....	15
6. MODALITÀ DI ATTUAZIONE E CONTROLLO	16
6.1 Segnalazioni all'OdV.....	16
6.2 Diffusione del Codice Etico.....	18
6.3 Efficacia del Codice etico e sanzioni.....	18
6.4 Disposizioni finali.....	19

1. PREMESSA

Il presente Codice Etico (di seguito anche solo “Codice”) costituisce l’insieme dei principi di comportamento cui il Gruppo Longino & Cardenal (di seguito anche semplicemente “Gruppo”, “Longino & Cardenal” o “Società”) ritiene indispensabile attenersi nello svolgimento delle attività richieste per il perseguimento dei fini ad essa propri, sia internamente alla compagine aziendale, sia nei rapporti con i soggetti esterni.

L’insieme dei principi etici e dei valori espressi nel Codice debbono ispirare l’attività di tutti coloro che operano nella e per la Società, tenendo conto dell’importanza dei ruoli, della complessità delle funzioni e delle responsabilità loro affidate per il perseguimento degli scopi istituzionali.

L’orientamento all’etica è approccio indispensabile per l’affidabilità dei comportamenti della Società verso gli stakeholder e, più in generale, verso l’intero contesto civile ed economico in cui essa opera. L’adozione di alcuni principi di comportamento specifici, da osservare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, con i clienti e con i terzi è manifestazione dell’impegno della Società anche in relazione alla prevenzione dei reati di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

Per tali ragioni, è importante definire con chiarezza l’insieme dei valori che la Società riconosce, accetta e condivide. A tali esigenze risponde la predisposizione del presente Codice Etico, che costituisce un codice di comportamento la cui osservanza da parte di tutti gli esponenti aziendali è di importanza fondamentale per il buon funzionamento, l’affidabilità e la reputazione della Società. In linea con la finalità di prevenzione degli illeciti che il Codice si propone, Longino & Cardenal e, in particolare, l’Organismo di Vigilanza (di seguito anche semplicemente “OdV”) vigilano sull’osservanza delle norme ivi contenute, predisponendo adeguati strumenti di formazione e informazione, assicurando una costante efficacia nel controllo delle modalità di svolgimento della propria attività ed intervenendo, quando del caso, con azioni correttive.

2. DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Codice Etico si applica a tutte le Società del Gruppo, in qualsiasi Paese e a qualsiasi livello dell’Organizzazione. In caso di disallineamento tra i principi espressi nel Codice Etico e le normative locali, si applicano comunque le previsioni più restrittive, siano esse quelle espresse nel Codice Etico oppure nel singolo ordinamento giuridico.

Il Personale Dipendente, i Dirigenti, gli Amministratori ed i Membri del Collegio Sindacale sono i principali destinatari del presente Codice Etico. Pertanto, costoro devono attenersi strettamente ai principi ed agli standard di comportamento ivi riportati, ispirando i quotidiani comportamenti aziendali. I principi espressi nel Codice Etico costituiscono la base valoriale comune delle Persone di Longino & Cardenal e rappresentano la piattaforma minima non derogabile che deve guidare i comportamenti di tutti.

Il Codice Etico è parte integrante del rapporto di lavoro, pertanto, l’osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale degli obblighi dei Dipendenti di Longino & Cardenal, e costituisce presupposto essenziale per instaurare e/o proseguire il rapporto professionale e collaborativo.

In nessun caso la convinzione di agire a vantaggio del Gruppo può giustificare una condotta contraria alle leggi vigenti ed alle regole del presente Codice: esso si configura, infatti, come strumento di garanzia e di affidabilità, a tutela del patrimonio e della reputazione della Società.

Inoltre, tutti coloro che, a vario titolo (es. Partners, Fornitori, Clienti, Prestatori di Servizi, Consulenti, Collaboratori Esterni, ecc...), direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, operano per la Società, sono tenuti al rispetto delle norme del presente Codice Etico nelle parti loro applicabili.

3. I VALORI

3.1 Principi Generali

La Società adotta come principi imprescindibili

- **L'eccellenza,**
- **L'integrità,**
- **La centralità dell'individuo**

e, in generale, l'assoluto rispetto delle Leggi e Regolamenti vigenti nel territorio nel quale si trova ad operare. Conseguentemente, ogni destinatario del Codice deve impegnarsi a rispettare tali elementi.

3.2 L'eccellenza

Longino & Cardenal vanta una posizione di leadership nella vendita di prodotti alimentari di alta qualità che consegue grazie ad un'attività di scouting tesa all'eccellenza.

Il medesimo valore di eccellenza dovrà animare l'agire quotidiano delle persone sia internamente alle Società nei rapporti con i colleghi, sia nelle relazioni esterne con terze parti.

il Gruppo crede nella forza della collaborazione tra le Persone nella convinzione che solo unendo i talenti personali delle risorse coinvolte il risultato sarà eccellente.

A tal fine è essenziale che ognuno si adoperi per creare un ambiente di lavoro sereno, in cui è fondamentale il rispetto della dignità e della reputazione del singolo, condizioni ottimali per consentire a ciascuno di esprimere le proprie competenze professionali.

Lo stesso approccio lavorativo dovrà permeare i rapporti con i Clienti, i Fornitori e le terze parti, dimostrare loro affidabilità consentirà di consolidare la fiducia del rapporto e di costruire una relazione efficace e produttiva.

3.3 L'integrità

I principi di integrità morale, onestà e trasparenza devono sempre animare l'attività lavorativa svolta quotidianamente dal singolo a cui si richiede di agire esprimendo un'etica professionale fondata sul rispetto delle regole e dei valori aziendali.

Il perseguimento dell'interesse della Società non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza, onestà, lealtà e reciproco rispetto: sarà pertanto sempre condannata da Longino & Cardenal qualsiasi sia il risultato positivo ottenuto.

La Società, in coerenza con i valori di onestà e trasparenza, si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione e di conflitto di interesse, ovvero la condizione per cui i rappresentanti dei clienti, dei fornitori o delle istituzioni pubbliche agiscono in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione.

La Società riconosce che la concorrenza è un elemento fondamentale per lo sviluppo, pertanto, garantisce il rispetto delle norme regolatrici del mercato evitando pratiche scorrette tali da falsare la regolare

competizione commerciale o da ledere i diritti di proprietà intellettuale di terzi.

3.4 La centralità dell'individuo

Longino & Cardenal si impegna a prendersi cura delle sue risorse, favorendone lo sviluppo professionale, creando iniziative per accrescerne le capacità e le competenze.

A tutti i Dipendenti devono essere garantite pari opportunità di formazione e di crescita professionale, in linea con criteri di merito oggettivi e i risultati conseguiti. Ciascun destinatario è chiamato ad alimentare un clima di rispetto del lavoro altrui, di collaborazione ed integrazione. La valutazione delle prestazioni individuali tiene conto non solo dell'obiettivo raggiunto, ma anche delle modalità con cui si è conseguito il risultato, premiando l'integrità, la passione, l'atteggiamento proattivo e le idee innovative.

Il lavoro in Longino & Cardenal è inteso come un'opportunità che permette di realizzare bisogni e aspirazioni professionali. Spetta all'organizzazione garantire un ambiente lavorativo coinvolgente, motivante e caratterizzato da uno spirito di condivisione e collaborazione dove ciascun Collaboratore possa esprimere appieno il proprio talento e le proprie competenze.

Longino & Cardenal accoglie e rispetta la diversità assicurando le stesse opportunità di ingresso e di crescita professionale a tutti, eliminando ogni possibilità di discriminazione diretta o indiretta riconducibile alle caratteristiche individuali, quali ad esempio il genere, la diversa abilità, l'età, lo stato coniugale, l'origine etnica o sociale, la fede, l'orientamento sessuale o politico.

La salute e la sicurezza dei Dipendenti e Collaboratori costituiscono valori fondamentali che ispirano le scelte e le decisioni della Società. Ai dipendenti e ai collaboratori sono garantite condizioni di lavoro sicure e salubri anche attraverso l'informazione, la formazione continua e la diretta responsabilizzazione di tutti nell'applicazione delle procedure di sicurezza e nella vigile azione preventiva.

Lo sviluppo sostenibile: l'importanza di armonizzare la crescita economica, l'inclusione sociale e la tutela dell'ambiente.

- Longino & Cardenal nutre interesse per il programma di azione sottoscritto nel settembre del 2015 dai Paesi membri dell'Onu in cui si sono stilati 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile; ritiene di preminente rilievo attuare processi aziendali che mirino ad uno sviluppo che soddisfi i bisogni del presente senza compromettere la capacità delle generazioni future di soddisfare i propri bisogni. Il Gruppo è quindi consapevole dell'importanza di armonizzare la crescita economica, l'inclusione sociale e la tutela dell'ambiente.

Il valore dell'eccellenza a cui tende Longino & Cardenal, nonché la qualità del prodotto ritenuto requisito fondamentale di quanto destinato alla vendita, sono obiettivi raggiungibili anche prestando attenzione ai contesti ambientali e sociali nei quali opera l'Azienda stessa e alla sensibilità dimostrata verso questi temi da parte del Fornitore scelto da Longino & Cardenal.

Nella selezione del Fornitore, Longino & Cardenal adotta criteri etico-ambientali richiedendo anche specifiche certificazioni sociali/ambientali se esistenti, elemento a cui si conferisce estrema attenzione e spesso determinante in sede di scelta del Fornitore.

All'interno del Gruppo c'è la volontà di diffondere messaggi chiave relativi alla salvaguardia ambientale, per rafforzare l'adesione di tutta l'Azienda a una cultura della sostenibilità.

E' infatti richiesto ai Dipendenti ed ai Collaboratori di contribuire a ridurre l'impatto ambientale dell'intera organizzazione, a partire da piccoli gesti quotidiani; si indica quanto adottato a titolo meramente esemplificativo: la raccolta differenziata con le apposite segnalazioni presenti in Azienda; politiche di

riduzione del consumo energetico (i lavoratori presenti in Azienda sono tenuti a spegnere l'illuminazione in ogni ufficio e le apparecchiature elettriche a conclusione della sessione di lavoro); si è introdotto l'uso di carrelli elevatori ad alimentazione elettrica.

Longino & Cardenal è attenta alle problematiche sociali presenti nel contesto in cui opera; a tal fine ha assidui contatti con la onlus Nonsolopane di Varese a cui viene destinata la merce giunta in prossimità di scadenza, evitandone così la distruzione e quindi lo spreco di risorse ancora di ottima qualità. In particolare, tale merce viene inviata o ritirata direttamente in Azienda dalla onlus e distribuita gratuitamente alle organizzazioni caritative e alle famiglie con essa convenzionata che possono beneficiarne per il consumo giornaliero senza alcun esborso. Si rileva che l'Azienda dimostra spiccato interesse per l'attività svolta dalla Cooperativa Sociale Silvabella, che ha fondato a Milano le comunità per minori "Il Pezzettino", attiva anche a Varese. La Società ha sempre premura che verso tale realtà sia diretto un contributo di merce sostanziale per consentire la prosecuzione dei progetti delle Comunità.

Longino & Cardenal partecipa attivamente alla vita delle comunità nelle quali opera, si impegna a promuovere attività che risultino in linea con la missione del Gruppo o comunque con i principi del proprio Codice Etico, scegliendo così di essere coinvolta in iniziative di sponsorizzazione e partnership.

In attuazione di tali principi, l'Azienda ha sostenuto la "abc la sapienza in tavola", cooperativa sociale Onlus di cuochi, camerieri e soci interni ed esterni alla casa di reclusione del carcere di Bollate, organizzando eventi di fundraising presso il ristorante InGalera, il primo e unico ristorante in Italia situato all'interno di un carcere e aperto al pubblico, destinando loro tutto il ricavato dell'iniziativa. La vicinanza di Longino & Cardenal ai progetti della Cooperativa è tuttora viva, ed il Gruppo ha contribuito fattivamente a rendere concreto il progetto di reinserimento sociale e lavorativo dei soggetti coinvolti.

4. NORME DI COMPORTAMENTO

4.1 LINEE GUIDA

Lotta alla corruzione e ai conflitti di interesse

La Società, in coerenza con i valori di onestà e trasparenza, si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione e di conflitto di interesse. Non è pertanto consentito offrire o semplicemente promettere ad un Pubblico Ufficiale o ad un Incaricato di Pubblico Servizio danaro o altra utilità, al fine di indurlo a compiere un atto finalizzato a procurare vantaggi diretti o indiretti alla Società, o ad offrire a soggetti privati di altre società danaro, utilità o altro, al fine di indurli a compiere atti che ledano gli interessi o arrechino danni alla società presso la quale tali soggetti prestano servizio.

Inoltre, non è consentito che siano versate o accettate somme di denaro, esercitate altre forme di corruzione o elargiti doni o favori a terzi o accettati doni o favori da parte di terzi allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti alla Società.

Relativamente all'insorgenza di possibili conflitti di interesse, gli Amministratori ed i Dirigenti sono tenuti ad evitare le situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interesse e a non avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui siano venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni. Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interesse, l'Amministratore o il Dirigente è tenuto a darne comunicazione all'OdV secondo quanto previsto al

paragrafo 5.1 “Informativa verso l’Organismo di Vigilanza” oltre che del par. 4.4.1 del Modello di Organizzazione e Gestione MOG.

Concorrenza:

La Società riconosce che la concorrenza è un elemento fondamentale per lo sviluppo. Garantisce, quindi, il rispetto delle norme regolatrici del mercato evitando pratiche scorrette tali da falsare la regolare competizione commerciale o da ledere i diritti di proprietà intellettuale di terzi.

È vietato stipulare accordi, anche di natura informale, o prendere parte a pratiche commerciali che in qualunque modo abbiano il fine di alterare il principio della libera concorrenza sul mercato e che siano, pertanto, in violazione della normativa sulla concorrenza nazionale e comunitaria. La Società non nega, nasconde o ritarda alcuna informazione richiesta dall’Autorità Antitrust e dagli Organi di Regolazione nelle proprie funzioni ispettive e collabora attivamente nel corso delle procedure istruttorie.

Ambiente, salute, igiene e sicurezza

Longino & Cardenal si assicura che vengano adottate tutte le misure di sicurezza richieste dall’evoluzione tecnologica e si adopera affinché venga garantita l’integrità fisica e la personalità morale dei prestatori. Inoltre, in aggiunta a quanto previsto dalla legge, la Società stabilisce regole e procedure per la salvaguardia della sicurezza e della salubrità dell’ambiente di lavoro, al fine di minimizzare i rischi di incidente. Sono garantite condizioni di lavoro sicure e salubri anche attraverso l’informazione, la formazione continua e la diretta responsabilizzazione di tutti nell’applicazione delle procedure di sicurezza e nella vigile azione preventiva.

È compito della struttura gestionale ad ogni livello, ciascuno per le proprie competenze, applicare le procedure aziendali tutte e vigilare sulla loro corretta applicazione.

È fatto divieto a tutto il Personale, nonché ai Collaboratori di:

- detenere, consumare, offrire o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti, alcool o sostanze di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro;
- consumare sostanze stupefacenti prima dell’inizio dell’attività lavorativa e durante il lavoro quotidiano.

Longino & Cardenal dimostra spiccata sensibilità sul tema della sostenibilità nella scelta dei prodotti destinati alla vendita, si attiene a quanto prescritto dalla normativa in materia di protezione dell’ambiente, adottando tutte le misure necessarie, sia con riferimento alla verifica della provenienza dei prodotti acquistati, con particolare riguardo alla gestione della documentazione relativa a specie protette e sottoposte a tracciabilità, sia per quanto necessario alla gestione dei rifiuti prodotti e delle emissioni riconducibili alle proprie attività.

Nel corso dell’attività di scouting si effettuano accurati controlli sulla modalità di produzione adottata dai vari fornitori, in quanto uno degli aspetti che rende un prodotto di straordinaria qualità, quale quella richiesta da LONGINO&CARDENAL spa, e’ l’impegno profuso dal fornitore verso le tematiche ambientali lungo l’intera filiera produttiva, per cui e’ assicurato il rispetto dell’animale nella pratica di allevamento, nonché la scelta di una tecnica di produzione a minimo impatto ambientale.

Riservatezza

Longino & Cardenal garantisce la riservatezza delle informazioni e dei dati personali oggetto di trattamento e la protezione delle informazioni acquisite in relazione all’attività lavorativa prestata, uniformandosi:

- alle prescrizioni in materia di riservatezza nel trattamento dei dati personali di cui al Reg. UE 679/16, del D.Lgs n. 196/03 e del D.Lgs 101/18 - **REGOLAMENTO TRATTAMENTO DATI PERSONALI Longino & Cardenal;**
- alle prescrizioni in tema di osservanza delle disposizioni di Legge e Regolamentari vigenti dirette a garantire il rispetto della massima riservatezza e confidenzialità delle Informazioni Privilegiate - **PROCEDURA PER LA GESTIONE, IL TRATTAMENTO E LA COMUNICAZIONE DELLE INFORMAZIONI PRIVILEGIATE Longino & Cardenal.**

Longino & Cardenal si impegna a mantenere il totale riserbo su informazioni riservate riguardanti i propri Clienti, sia in riferimento ad informazioni strategiche che ai dati personali.

Di seguito sono elencate le principali norme di comportamento suddivise per interlocutore di riferimento e area significativa di gestione del business.

4.2 I SOGGETTI APICALI

Chiunque all'interno del Gruppo rivesta un ruolo apicale deve:

- rappresentare un esempio e favorire un clima positivo tra i dipendenti, incentivando uno scambio di idee costruttivo; questi hanno la responsabilità di dare concretezza ai valori del Codice Etico, promuovendo, con il proprio comportamento, la consapevolezza che agire secondo i principi del Codice Etico è elemento imprescindibile del mondo Longino.
- ottemperare agli obblighi di riservatezza e ai patti di non concorrenza, svolgendo i propri incarichi con piena fedeltà verso Longino;
- operare con completa trasparenza al fine di consentire la ricostruzione di tutte le operazioni che pongono in essere.

4.3 I DIPENDENTI

Longino & Cardenal tutela e promuove il valore delle Risorse Umane, elemento indispensabile per l'esistenza e lo sviluppo dell'impresa, al fine di accrescere il patrimonio di competenze di ciascun dipendente e promuove il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale della persona.

A riguardo la Società si impegna:

- ad adottare un sistema di valutazione delle prestazioni personali fondato su criteri di valutazione oggettivi, comunicati e discussi con ciascun collaboratore in sede di definizione degli obiettivi annuali, ove applicabile;
- a coinvolgere attivamente i propri collaboratori nel progetto aziendale, anche decisionale, al fine di consentire l'espressione delle capacità personali e la realizzazione professionale;
- ad evitare che i dipendenti subiscano disagi nell'ambito dell'attività lavorativa, intervenendo per impedire atteggiamenti ingiuriosi, diffamatori, discriminatori, promuovendo, anche su impulso dei ruoli apicali, una politica di inclusione ed integrazione tra i Dipendenti;
- a tutelare l'integrità morale del proprio personale, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità e delle potenzialità della persona;
- a garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri.

Nel pieno rispetto della Legislazione e dei Regolamentazioni vigenti, Longino & Cardenal proibisce

qualsiasi forma di molestia psicologica, fisica o sessuale nei confronti di Dirigenti, Dipendenti, Collaboratori, Fornitori, Clienti o Visitatori, dove per molestia si intende qualsiasi forma di intimidazione o minaccia che sia di ostacolo al sereno svolgimento delle proprie funzioni, ovvero l'abuso da parte del superiore gerarchico della posizione di autorità.

È proibito qualsiasi atto di ritorsione nei confronti del dipendente che rifiuta, lamenta o segnala tali fatti incresciosi.

4.4 DOVERI DEL PERSONALE

Diligenza e buona fede

Ogni Dipendente della Società deve agire lealmente e secondo buona fede, rispettando gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro, assicurando le prestazioni richieste e portando il proprio contributo personale di idee, proattività ed entusiasmo, elementi fondamentali e necessari per lo sviluppo sostenibile di Longino & Cardenal. Deve, altresì, conoscere ed osservare le norme deontologiche contenute nel presente Codice, improntando la propria condotta al rispetto reciproco ed alla cooperazione.

Tutti i Dipendenti sono tenuti all'utilizzo delle risorse e dei marchi aziendali – o facenti capo ad essa – nei limiti consentiti loro dalle mansioni che sono chiamati ad assolvere, senza mai abusarne, né per fini estranei, né all'infuori dell'orario richiesto dalla loro attività lavorativa; sono, infine, chiamati ad ottemperare a tutte le prescrizioni enunciate dal Contratto Collettivo che li riguarda, nonché al Regolamento in materia di Sicurezza su Lavoro.

Protezione del patrimonio aziendale

Ogni Collaboratore della società deve utilizzare con diligenza e rispetto i beni aziendali messi a disposizione come strumenti di lavoro al fine di svolgere al meglio le proprie mansioni. In particolare, ogni collaboratore deve:

- utilizzare con scrupolo i beni a lui affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di inefficienza o pregiudizio per l'interesse aziendale.

I software e le banche dati protette da copyright e utilizzate dal personale nello svolgimento delle proprie attività non possono essere riprodotti o duplicati, né per fini aziendali né per uso personale. È vietato installare e/o utilizzare sui computer della società software o banche dati non autorizzati.

I documenti afferenti all'attività di Gruppo, gli strumenti di lavoro ed ogni altro bene, fisico o immateriale, di proprietà dello stesso devono essere utilizzati esclusivamente per la realizzazione delle finalità aziendali, non possono essere trasferiti o messi a disposizione, anche temporaneamente, a terzi.

Uso sistemi informatici e tutela privacy

È fatto espresso divieto di qualsiasi utilizzo dei sistemi informatici aziendali che possa rappresentare violazione delle leggi vigenti, o che possa comportare indebite intrusioni o danni a sistemi informatici altrui. Ogni collaboratore deve quindi tenere presente che:

- l'uso del telefono, della posta elettronica e di Internet presso l'Azienda deve avvenire per legittimi fini professionali
- tutte le informazioni immesse nel sistema informatico sono di proprietà della Società
- è vietato intervenire sul sistema informatico o telematico, alterandone dati, informazioni o programmi.

In generale, tutto il personale è tenuto a conoscere e rispettare le norme di comportamento illustrate all'interno del **Regolamento Trattamento Dati Personali** e del **Regolamento Sistemi Informativi** in vigore per quanto concerne il corretto trattamento dei dati personali e l'utilizzo degli strumenti di elaborazione e comunicazione aziendali.

Antiriciclaggio

L&C spa si impegna a prevenire l'utilizzo del proprio sistema economico-finanziario per finalità di riciclaggio, rispettando tutte le norme e disposizioni in materia sia nazionali che internazionali; il Gruppo verifica altresì le informazioni disponibili di tutte le controparti con la massima diligenza, al fine di accertarne la rispettabilità e la legittimità prima di instaurare qualsiasi rapporto d'affari. Il Gruppo afferente a Longino&Cardenal rifiuta inoltre espressamente di instaurare rapporti di qualsiasi tipo con controparti che si ritiene possano essere coinvolte in attività criminose di qualsiasi genere, con particolare riferimento al riciclaggio.

È richiesto ai collaboratori di L&C spa:

- di effettuare pagamenti per i beni e i servizi forniti all'Azienda solo nei riguardi dell'effettiva controparte coinvolta e per il tramite modalità di trasferimento di denaro appositamente approvate e documentate dalle procedure interne;
- di non destinare pagamenti a persone o entità in paesi diversi da quello in cui queste risiedono o svolgono attività economica o hanno consegnato i beni o fornito i servizi;
- di non effettuare spedizioni delle merci ai clienti in modo difforme dalle procedure standard.

Liberalità, omaggi e promozioni di iniziative

Nei rapporti con Clienti, Fornitori e terzi in genere, è vietato offrire/accettare denaro, regali o benefici, anche a titolo personale, al fine di ottenere indebiti vantaggi di qualsiasi natura. Sono espressamente vietati, in quanto assolutamente contrari alla cultura del Gruppo, tutti gli atti finalizzati a pratiche corruttive di qualsiasi genere nei confronti di soggetti terzi, sia privati che pubblici. L'utilizzo della carta di credito aziendale deve essere limitato alle spese sostenute per conto o nell'interesse del Gruppo.

Obblighi del personale responsabile

Oltre agli obblighi validi per i collaboratori di cui al paragrafo precedente, coloro che hanno funzioni di direzione e/o di responsabilità nei confronti di personale sottoposto alla propria vigilanza e direzione devono evitare ogni abuso di posizione. In particolare, coloro che hanno funzioni di direzione e/o di responsabilità devono:

- essere imparziali e non indulgere in trattamenti di favore;
- prendere le decisioni nella massima trasparenza ed essere in grado di poterne in ogni momento giustificare le ragioni;
- respingere indebite pressioni;
- non determinare, né concorrere a determinare, situazioni di privilegio;
- non utilizzare indebitamente il proprio potere decisionale e gestionale allo scopo di conseguire vantaggi per sé o per altri.

5. RAPPORTI CON I TERZI

5.1. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Per Pubblica Amministrazione si intendono tutti quei soggetti, privati e di diritto pubblico, che svolgono una “*funzione pubblica*” o un “*pubblico servizio*”. Per “*funzione pubblica*” si intendono le attività, disciplinate da norme di diritto pubblico, attinenti alle funzioni legislative, amministrative e giudiziarie.

Per “*pubblico servizio*” si intendono le attività di produzione di beni e servizi di interesse generale ed assoggettate alla vigilanza di un’Autorità Pubblica, e quelle attività volte a garantire i diritti della persona alla vita, alla salute, alla libertà di comunicazione, anche in regime di concessione e/o convenzione, ovvero in ogni caso le attività disciplinate nelle stesse forme della pubblica funzione pur se prive dei poteri tipici di quest’ultima.

Le relazioni con la Pubblica Amministrazione (es.: Autorità di Vigilanza, Enti Locali, istituzionali o di carattere pubblicistico) devono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di Legge e dei Regolamentari applicabili, nonché dei principi generali di correttezza e di lealtà e delle procedure aziendali.

Legalità ed imparzialità nel rapporto con la Pubblica Amministrazione

Longino & Cardenal ispira e adegua la propria condotta al rispetto dell’imparzialità e del buon andamento della Pubblica Amministrazione.

Conflitti di interessi

Longino & Cardenal non potrà farsi rappresentare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione da soggetti terzi o personale interno quando si possa configurare, anche solo astrattamente, un conflitto d’interesse. I soggetti terzi o il personale interno che operano per conto della Società hanno l’obbligo di astenersi dall’intrattenere rapporti con la Pubblica Amministrazione in ogni altro caso in cui sussistano gravi ragioni di convenienza. Nel caso di conflitto di interessi, anche solo potenziale, è fatto obbligo di informare tempestivamente il proprio superiore gerarchico e l’OdV.

Regalie e benefici

Longino & Cardenal condanna qualsiasi comportamento, da chiunque per suo conto posto in essere, consistente nel promettere od offrire, direttamente od indirettamente, denaro od altre utilità a Rappresentanti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti o affini, da cui possa conseguire un interesse o vantaggio per la Società, anche solo potenziale. Si considerano atti di corruzione i suddetti comportamenti, sia se tenuti dagli Organi Sociali o dai Dipendenti, sia se realizzati per il tramite di persone che agiscono per conto di Longino & Cardenal, quali ad esempio, Consulenti o Collaboratori o terzi legati a Longino & Cardenal da rapporti analoghi o equivalenti.

Contributi, sovvenzioni, permessi

La Società condanna qualsiasi comportamento volto a conseguire, da parte di Autorità di Vigilanza o altro Ente Pubblico, qualsiasi tipo di contributo, finanziamento o altra erogazione, permesso o autorizzazione all’esercizio dell’attività (es.: SCIA) per mezzo di dichiarazioni e/o documenti alterati o falsificati, o per il

tramite di informazioni omesse o, più genericamente, per il tramite di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati con un sistema informatico o telematico, volti ad indurre in errore l'Ente erogatore/Ente che deve rilasciare l'autorizzazione. È inoltre proibito distrarre o destinare con tempistiche e/o a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi, contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti da Autorità di Vigilanza o altro Ente Pubblico (es.: contributi formativi, contributi per operazioni straordinarie, ecc...), anche se di modico valore e/o importo.

5.2 RAPPORTI CON FORNITORI E APPALTATORI

La selezione dei Fornitori e la formulazione delle condizioni di acquisto di beni e servizi deve essere guidata da criteri di concorrenza, obiettività, correttezza, imparzialità, equità nel prezzo e qualità del bene e/o del servizio. I Fornitori di L&C spa, operativi anche all'estero, adottano soluzioni operative in linea con la normativa vigente nei rispettivi Paesi, si riconoscono nei valori raccolti nel Codice Etico della Società e si adoperano affinché tali principi trovino applicazione. In particolare, si dimostrano rispettosi dei principi di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente e tutela delle specie, e della Persona, respingendo ogni discriminazione nel contesto lavorativo e rifiutando di impiegare manodopera minorile.

Longino&Cardenal spa si aspetta che i propri Fornitori tengano un comportamento corretto, conforme alle disposizioni di Legge, con particolare attenzione al rispetto:

- delle regolamentazioni per quanto concerne la sicurezza alimentare ed i sistemi di rintracciabilità;
- delle prescrizioni in tema di regolarità contributiva del personale impiegato delle attività svolte per Longino & Cardenal e presso la sede della stessa (es.: cooperative);

Il Personale in contatto coi Fornitori deve:

- attenersi scrupolosamente alle procedure interne relative alla selezione ed alla gestione dei rapporti con i fornitori, ottenendone la collaborazione nell'assicurare il soddisfacimento delle esigenze in termini di qualità, sicurezza e tempi di consegna dei beni o di prestazione dei servizi;
- osservare i principi di trasparenza e completezza di informazione nella corrispondenza con i fornitori;
- evitare di subire qualsiasi forma di condizionamento da parte di terzi estranei alla Società nell'assunzione di decisioni e/o nell'esecuzione di atti relativi alla propria attività lavorativa.

Longino & Cardenal non avvierà forme di collaborazione con i fornitori che non accettino tali condizioni e si riserverà di interrompere il rapporto di fornitura nel caso in cui il Fornitore, nello svolgere attività in nome e/o per conto di L&C spa, violi le norme di legge e quanto previsto nel presente Codice Etico.

Riservatezza

Longino & Cardenal si impegna a mantenere il totale riserbo su informazioni riguardanti i propri Fornitori e a utilizzare le suddette informazioni solo per ragioni strettamente professionali, così come indicato anche nella Privacy Policy aziendale, inserita nel sito istituzionale. Peraltro, anche i fornitori sono tenuti ad assicurare la riservatezza in riferimento a informazioni, documenti e dati personali relativi a Longino & Cardenal e ai suoi Collaboratori. Nel caso in cui il Fornitore sia anche Responsabile Esterno del

Trattamento; ai sensi Reg. UE 679/16, sono contrattualmente definite le relative responsabilità.

Regalie e benefici

Longino & Cardenal vieta di ricevere/offrire regalie e/o benefici (denaro, oggetti, servizi, prestazioni, favori o altre utilità) da parte di/a Fornitori potenziali o effettivi, tali da determinare una condotta illecita o, comunque, tali da essere interpretati da un osservatore imparziale come finalizzati al conseguimento di un vantaggio, anche non economico, salvo in casi in cui si tratti di doni tradizionalmente offerti a tutti coloro che intrattengono lo stesso tipo di rapporto con quel Cliente o Fornitore. Il compenso da corrispondere ai fornitori dovrà essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e i pagamenti non potranno essere effettuati a un soggetto diverso dalla parte contrattuale, né in un Paese differente. Salvo quanto appena sopra menzionato, nel caso in cui un Dipendente riceva denaro o un dono, è fatto obbligo di informare tempestivamente il proprio superiore gerarchico e l'OdV.

5.3 RAPPORTI CON I CLIENTI

Nei rapporti con i Clienti, attuali o potenziali, è fatto obbligo di osservare scrupolosamente le procedure interne. Il Cliente deve essere adeguatamente informato circa i prodotti e servizi offerti e deve essere messo nelle condizioni di operare scelte consapevoli e basate su elementi reali e riscontrabili.

Verso tutti i Clienti è vietata qualsiasi forma di pubblicizzazione ingannevole o fuorviante dei prodotti e servizi forniti dalla Società, di informazione tendente a non consentire una valutazione basata su elementi oggettivi e trasparenti, nel tentativo di riuscire ad aggiudicarsi (attraverso informazioni non veritiere o la strutturazione di offerte che non potranno essere successivamente pienamente rispettate) ordini/contratti.

Nella redazione e gestione della documentazione pubblicitaria (sito web, brochure, cataloghi, ecc...) è assicurato che le informazioni riguardanti i prodotti commercializzati siano veritiere e corrette, adottando tutte le necessarie misure di verifica e validazione da parte dei Fornitori.

Correttezza negoziale ed equità contrattuale

Longino & Cardenal imposta i rapporti contrattuali con i propri Clienti in modo corretto e trasparente, cercando di prevedere le circostanze che potrebbero influire significativamente sulla relazione instaurata. Anche laddove si verificassero eventi o situazioni non previste, Longino & Cardenal ed i suoi collaboratori si impegnano sistematicamente a rispettare le aspettative del Cliente, eseguendo gli impegni assunti con equità e correttezza; e assicurando pertanto il rispetto di tutti gli adempimenti e servizi previsti. Eventuali reclami devono essere tempestivamente segnalati alle strutture competenti e conseguentemente gestiti per l'adozione delle necessarie azioni correttive, particolarmente importanti qualora debbano attuarsi richiami di prodotti, così come previsto dalle procedure di applicazione del Piano di Autocontrollo HACCP. È fatto divieto di modificare le condizioni contrattuali o le modalità di prestazione del servizio in modo arbitrario e senza preventiva autorizzazione scritta da parte della funzione che, in base alle procedure aziendali, ne ha l'autorità.

Riservatezza

Longino & Cardenal si impegna a mantenere il totale riserbo su informazioni riservate riguardanti i propri Clienti, sia in riferimento ad informazioni strategiche dell'azienda cliente, che riguardo a dati personali.

Inoltre, la Società assicura l'uso di suddette informazioni solo per ragioni strettamente professionali, così come indicato anche nella Privacy Policy aziendale, inserita nel sito istituzionale. Anche i clienti sono tenuti ad assicurare la riservatezza in riferimento a informazioni, documenti, dati personali, relativi a Longino & Cardenal e al suo Personale.

Regalie e benefici

Viene fatto divieto assoluto di offrire/ricevere, direttamente o indirettamente, a/da clienti regalie e/o benefici (denaro, oggetti, servizi, prestazioni, favori o altre utilità) tali da poter essere interpretati da un osservatore imparziale come finalizzati al conseguimento di un interesse o vantaggio (es.: aggiudicazione di gare, contratti, ecc...), anche se non economico. Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti solo se e nei limiti definiti da protocolli aziendali, quando presenti.

Conflitti di interesse

I soggetti terzi o il personale interno che operino per conto della Società nell'ambito di trattative commerciali con Clienti verso i quali, sussistendo gravi ragioni di convenienza, si configuri un conflitto di interessi, anche solo potenziale, devono informare tempestivamente il proprio superiore gerarchico e l'OdV.

5.4 RAPPORTI CON PARTNER ED ALTRI SOGGETTI ESTERNI

Longino & Cardenal sviluppa relazioni di partnership con controparti di consolidata reputazione ed esperienza, impostando tali rapporti nel rispetto delle normative vigenti e dei principi del presente Codice.

Trasparenza degli accordi

Longino & Cardenal promuove con i partner accordi trasparenti e collaborativi, valorizzando le sinergie e impegnandosi a non sfruttare situazioni di dipendenza o debolezza del partner, dal quale si aspetta un identico comportamento.

Riservatezza

Longino & Cardenal si impegna a mantenere il totale riserbo su informazioni riservate riguardanti i propri partner, sia in riferimento ad informazioni strategiche, sia riguardo a dati personali. Inoltre, la Società assicura l'uso di suddette informazioni solo per ragioni strettamente professionali e comunque in seguito ad autorizzazione scritta. Anche i partner sono tenuti a garantire la riservatezza in riferimento a informazioni, documenti, dati personali, relativi a Longino & Cardenal e al suo personale.

Rapporti con collaboratori esterni e consulenti

I Collaboratori a qualunque titolo e i Consulenti della Società sono tenuti, nell'esecuzione, dei rapporti contrattuali instaurati e degli incarichi ricevuti a comportarsi con correttezza, buona fede e lealtà, rispettando, per quanto presso di loro applicabili, le prescrizioni del presente Codice, le normative aziendali e le istruzioni e prescrizioni impartite dal Personale della Società.

La Società richiede, in ogni accordo individuale con collaboratori e consulenti, l'osservanza, per le parti di competenza, del Codice e ne cura anche la diffusione presso gli stessi.

Comportamenti contrari ai principi espressi nel Codice possono essere, considerati, da parte della Società,

atti di grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali/accordi di partnership. Le controparti contrattuali dovranno sottoscrivere dichiarazioni di conoscenza dei principi del presente Codice, impegnandosi a non porre in essere alcun comportamento che induca in qualsiasi modo la Società o i suoi Dirigenti, Dipendenti o Collaboratori a violarne i principi.

Rapporti con i media

Il Personale non intrattiene rapporti con organi di stampa o con altri mezzi di comunicazione di massa relativamente all'attività della Società, salvo che tale attività sia svolta dal Presidente CdA oppure sia stata espressamente autorizzata dalla medesima secondo le procedure interne vigenti.

Le informazioni afferenti a Longino & Cardenal e dirette ai mass-media potranno essere divulgate solamente dalle funzioni aziendali a ciò delegate (Presidente CdA), o con l'autorizzazione di queste. La comunicazione all'esterno di dati o di informazioni dovrà essere veritiera e trasparente. I Collaboratori si asterranno da comportamenti e dichiarazioni che possano in alcun modo ledere l'immagine di Longino & Cardenal.

Etica nella gestione degli affari

Longino & Cardenal si impegna a mantenere un sistema organizzativo formalizzato, che prevede la chiara indicazione dell'attribuzione delle responsabilità, delle linee di dipendenza gerarchica e della definizione delle funzioni. Tutte le operazioni di Longino & Cardenal devono poter essere verificate nel loro processo di decisione, autorizzazione e svolgimento.

La Società stabilisce in via preventiva e precisa, assegnandoli in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, i poteri autorizzativi e di firma.

Ogni Collaboratore diretto o indiretto deve essere informato dei propri compiti e, nello svolgimento delle mansioni attribuite, deve rispettare le regole stabilite dalle procedure interne. Qualora dovessero emergere impedimenti che rendano non possibile il rispetto di tali regole, il collaboratore deve informare tempestivamente il proprio superiore gerarchico e, se ciò non è possibile per qualsiasi ragione, l'OdV.

Trasparenza e correttezza delle informazioni

Longino & Cardenal condanna qualsiasi comportamento volto ad alterare la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste per Legge e dirette ai Soci e alla Società che effettua la revisione contabile. Gli organi ed i soggetti delegati all'intrattenimento dei rapporti con la società di revisione, sono tenuti a dare tempestiva segnalazione al proprio superiore gerarchico di eventuali falsità, errori od omissioni, nelle relazioni redatte dai Revisori nell'espletamento della loro attività.

Chiarezza operazioni e transazioni

Ogni operazione e/o transazione, intesa nel senso più ampio del termine, deve essere legittima, autorizzata, congrua, documentata, registrata ed in ogni tempo verificabile, in conformità con le procedure aziendali. Inoltre, deve essere sempre possibile effettuare controlli sulle caratteristiche delle operazioni svolte, sulle motivazioni che le hanno determinate, sulle autorizzazioni allo svolgimento, sull'esecuzione delle operazioni medesime.

Operazioni sul Capitale Sociale

Ai destinatari del presente Codice Etico e, in particolare, agli Amministratori è vietato:

- restituire, anche attraverso atti simulati, i conferimenti ai soci o liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati, per Legge, a riserva e ripartire riserve, anche non costituite da utili, che non possono per Legge essere distribuite;
- acquistare o sottoscrivere azioni o quote sociali che cagionino una lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per Legge, fuori dai casi consentiti dalla stessa;
- formare o aumentare fittiziamente, anche in parte, il capitale della Società mediante attribuzione di azioni o quote sociali per somma inferiore al loro valore nominale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei beni in natura o di crediti ovvero del patrimonio in caso di trasformazione.

5.5 RAPPORTI CON I CONCORRENTI

Chi agisce per conto di Longino & Cardenal è tenuto a:

- non fare uso di nomi o segni distintivi idonei a determinare confusione con l'attività svolta da altre imprese operanti nello stesso settore di operatività;
- non compiere alcun tipo di atto idoneo a creare confusione con l'attività svolta da altre imprese;
- non diffondere notizie o apprezzamenti sull'attività di altre imprese concorrenti idonei a determinare il discredito di Longino & Cardenal;
- non avvalersi direttamente e/o indirettamente di qualsiasi altro mezzo non conforme ai principi della correttezza professionale e idoneo a danneggiare l'attività di altre imprese concorrenti;
- adottare una politica commerciale favorevole a garantire la competitività sul mercato, operando nel rispetto delle Leggi e dei Regolamenti vigenti in materia di concorrenza e proibendo l'adozione di metodi di concorrenza sleale o eventuali proposte che comportino forme di cooperazione fraudolenta con i concorrenti;
- proibire al Personale, nei contatti con le società concorrenti, di discutere temi come prezzi o altre condizioni e termini di offerta della Società, costi, politiche commerciali o altre informazioni proprietarie o confidenziali la cui comunicazione non sia strettamente pertinente e necessaria alla specifica trattativa negoziale;
- sensibilizzare i dipendenti affinché evitino in modo assoluto, in violazione di una specifica norma di legge, di concludere accordi con società concorrenti aventi per oggetto o per effetto la fissazione dei prezzi.

5.6 RAPPORTI CON GLI AZIONISTI E GLI ORGANI SOCIALI

La struttura interna della società ed i rapporti con i soggetti coinvolti nelle varie attività sono strutturati in modo da garantire l'affidabilità del management e un corretto bilanciamento tra i poteri del management e gli interessi degli azionisti. Longino & Cardenal si impegna a promuovere e mantenere un adeguato sistema di controllo interno, e tutti i Dipendenti, nell'ambito delle funzioni e delle attività svolte, sono responsabili della realizzazione, dell'efficacia, del corretto funzionamento del sistema di controllo interno, nonché di non ostacolare l'attività di controllo

Longino & Cardenal si impegna a garantire la trasparenza delle registrazioni contabili. Ciascun componente degli organi sociali, del management o dipendente è tenuto a collaborare, nell'ambito delle

proprie competenze, affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nelle scritture contabili. Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. Le Persone di Longino che vengono a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenute a riferire i fatti al proprio superiore o all'Odv secondo modello 231/2001.

L'attività degli Organi Sociali è improntata al pieno rispetto della vigente legislazione nazionale, comunitaria ed internazionale e delle previsioni dello Statuto sociale.

I membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale sono tenuti:

- ad una partecipazione continuativa ai lavori degli organi sociali, mettendo a disposizione le loro specifiche competenze a vantaggio della Società, facendo prevalere, sempre, l'interesse della missione sociale rispetto agli interessi particolari dei singoli azionisti;
- a non intrattenere al di fuori degli Organi Sociali rapporti diretti con le unità organizzative aziendali circa gli affari, iniziative e richieste in corso di analisi e definizione e fatti aziendali in genere;
- a dichiarare tempestivamente situazioni, anche potenziali, di conflitto d'interesse.

I rapporti tra Longino & Cardenal ed il Collegio Sindacale sono improntati a criteri di trasparenza e correttezza. In particolare, i soggetti indicati di tenere i rapporti con gli Organi di Controllo contabile non devono:

- fornire false attestazioni;
- occultare informazioni sulla situazione economica patrimoniale e finanziaria della società;
- ostacolare in alcun modo le loro attività.

Solo le funzioni specificamente autorizzate hanno la facoltà di intrattenere rapporti con gli Azionisti per conto del Gruppo.

L&C spa garantisce un dialogo costante con la comunità finanziaria nel rispetto della normativa vigente in materia di informazione societaria. Le informazioni sono infatti comunicate con tempestività, correttezza, trasparenza e accuratezza e rese disponibili nella sezione Investors relations del sito internet del Gruppo www.longinogroup.it. Al fine di garantire la massima trasparenza risultano adottate procedure in materia di Internal Dealing, di gestione, trattamento e comunicazione delle informazioni privilegiate

6. MODALITÀ DI ATTUAZIONE E CONTROLLO

Tutti coloro che collaborano con Longino & Cardenal, senza distinzioni o eccezioni, in Italia o all'estero, sono impegnati a fare osservare i principi del presente Codice. In nessun modo agire ad interesse o vantaggio della Società può giustificare l'adozione di comportamenti, anche realizzati con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, in contrasto con la normativa e con tali principi. In particolare, tutti i collaboratori sono tenuti a operare affinché le norme di comportamento di cui al presente Codice siano adeguatamente applicate sia, all'interno della Società sia, in generale, da parte di tutti i suoi interlocutori. Gli Organi Societari e i Dirigenti hanno inoltre il dovere di fornire per primi l'esempio di coerenza tra i principi del Codice e i comportamenti quotidiani. L'Ente deputato a vigilare sull'applicazione del Codice è l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche solo OdV), istituito in conformità al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la prevenzione dei reati ex D.Lgs. 231/2001 e norme collegate,

che si coordina opportunamente con gli organi e le funzioni competenti per la corretta attuazione e l'adeguato controllo dei Principi del Codice Etico.

6.1 SEGNALAZIONI ALL'ODV

Tutti i collaboratori della Società, interni o esterni, sono tenuti a segnalare ogni violazione, o sospetto di violazione, del Codice Etico all'OdV della Società, che provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile di tale presunta violazione. Inoltre, gli stessi Collaboratori, in caso di dubbio sulla liceità di un determinato comportamento, sul suo disvalore etico o sulla contrarietà al Codice, potranno rivolgersi all'OdV per ottenere i necessari chiarimenti. L'OdV ha infatti, tra gli altri, il compito di:

- verificare periodicamente l'applicazione e il rispetto del Codice;
- verificare il contenuto del Codice, al fine di segnalare la necessità di adeguamenti alla evoluzione delle Leggi e di promuoverne la diffusione;
- proporre all'Organo Amministrativo modifiche e integrazioni al Codice;
- ricevere le segnalazioni di violazioni del Codice e svolgere indagini in merito;
- riferire ai soggetti preposti circa l'esito delle attività di verifica effettuate a fronte di segnalazioni ricevute.

Tutti i Dipendenti e i Collaboratori della Società sono tenuti a collaborare con l'OdV, eventualmente fornendo la documentazione aziendale necessaria allo svolgimento delle attività di competenza dello stesso. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo, è istituita l'apposita casella di posta elettronica **odv@longino.it** dedicata alla comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte di tutti i destinatari del Modello circa segnalazioni circostanziate di condotte illecite e/o eventuali violazioni che dovessero essere rilevate o per verificare la liceità di eventuali comportamenti dubbi rispetto ai principi espressi dal presente Modello.

Le segnalazioni potranno essere altresì effettuate a mezzo posta ordinaria presso la sede legale/amministrativa della società all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza: Via Ambrogio Moroni n.8, 20100 Pogliano Milanese (MI).

Ad ogni buon fine, l'Organismo di Vigilanza sarà tenuto a valutare anche le segnalazioni pervenute in forma anonima. Le segnalazioni relative a eventuali violazioni dell'Organismo di Vigilanza potranno essere indirizzate al Consiglio di Amministrazione affinché questo deleghi uno dei suoi membri a svolgere le indagini ritenute necessarie e/o opportune.

Anche in ragione dell'introduzione della disciplina del c.d. whistleblowing nell'ambito del Decreto (*Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"*), la Società garantisce che:

- 1) sulle segnalazioni ricevute venga mantenuto il più stretto riserbo;
- 2) sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo informazioni utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dal Modello, dalle procedure stabilite per la sua attuazione e da quelle proprie stabilite dal sistema di controllo interno, fatti salvi gli obblighi di Legge e la

- tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- 3) il segnalante sia tutelato da qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio per motivi collegati alla segnalazione;
- 4) siano applicate adeguate sanzioni nei confronti di chi violi le suddette misure di tutela del segnalante e/o di chi invii segnalazioni palesemente non fondate.
- 5) ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 5 anni.

6.2 DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

Longino & Cardenal procede alla diffusione del Codice e dei suoi aggiornamenti presso i destinatari, con le modalità ritenute di volta in volta più opportune, quali, ad esempio:

- trasmissione tramite e-mail e/o fax e/o posta e/o consegna brevi manu ai Membri degli Organi Sociali, ai dipendenti e ai collaboratori su base continuativa (con indicazione relativa alla circostanza che il Codice è da ritenersi vincolante per tutti i dipendenti) e prevedendo, qualora ritenuto opportuno, la sottoscrizione di una dichiarazione con la quale il destinatario del Codice ne attesti la ricezione, presa visione ed accettazione (es.: all'atto di assunzione, ecc...);
- pubblicazione sul sito internet istituzionale;
- disponibilità sul server aziendale;
- affissione nella bacheca aziendale;
- informativa a Collaboratori Occasionali e Fornitori relativamente all'esistenza ed ai contenuti del Codice; inserimento, nei contratti stipulati, di una clausola volta a informare i terzi dell'esistenza del Codice che gli stessi dovranno accettare ed impegnarsi a rispettare;
- predisposizione di un piano di formazione/informazione specifico e differenziato per ruoli aziendali, volto a divulgare i principi e le norme etiche su cui si basa l'intera attività della Società.

6.3 EFFICACIA DEL CODICE ETICO E SANZIONI

L'osservanza delle norme del presente Codice deve considerarsi parte integrante ed essenziale degli obblighi facenti capo ai collaboratori in virtù del rapporto di lavoro e contrattuale in essere.

La violazione dei principi di cui al presente Codice e delle regole di cui al MOG231, comportano l'applicazione del sistema disciplinare.

L'OdV, una volta appresa la notizia di commissione di illecito (o tramite segnalazione dei Destinatari o d'ufficio), ne vaglia la non manifesta infondatezza svolgendo gli opportuni accertamenti, nel rispetto della normativa vigente in materia di diritto del lavoro e sindacale, della privacy e dei diritti della persona.

Accertata la non manifesta infondatezza della notizia, l'OdV ha il dovere di segnalare per iscritto la violazione alle competenti funzioni aziendali, che provvederanno a sanzionare il comportamento censurato ai sensi della normativa vigente, dei regolamenti e dei CCNL.

L'OdV ha altresì il dovere di controllare la regolare e puntuale irrogazione delle sanzioni disciplinari previste in capo ai trasgressori.

La regolamentazione dettagliata del sistema disciplinare è rimessa a specifica sezione del MOG231, di cui il presente Codice è parte integrante.

In ogni caso, la violazione dei principi fissati nel presente Codice, nel MOG231 e nelle procedure previste

dai protocolli interni, compromette il rapporto fiduciario tra Longino & Cardenal ed i propri Amministratori, Dipendenti, Consulenti, Collaboratori, Clienti, Fornitori, Partner commerciali e finanziari, potendo determinare l'interruzione dei rapporti.

Tali violazioni, se costituenti fatto illecito civile o penale, saranno pertanto sempre e comunque perseguite ai sensi di Legge.

6.4 DISPOSIZIONI FINALI

Qualsiasi modifica al presente Codice Etico dovrà essere approvata dal Consiglio di Amministrazione.