HPEGROUP

CODICE ETICO di Gruppo

1. IL GRUPPO HPE GROUP 4

2. IL CODICE ETICO DI GRUPPO: MISSION E PRINCIPI FONDAMENTALI 5

3. MISSIONE E VISIONE ETICA DI GRUPPO E DI HPE GROUP S.P.A. 8

3.1. QUALITÀ, PREVENZIONE E SICUREZZA 8
3.1.1. IN PARTICOLARE NEI RAPPORTI CON IL PERSONALE DIPENDENTE 8
3.2. SOSTENIBILITÀ 9
3.3. TRASPARENZA, ANTICORRUZIONE, CONCORRENZA E ANTITRUST 9
3.4. RESPONSABILITÀ, SEGREGAZIONE DELLE ATTIVITÀ E TRACCIABILITÀ DELLE SCELTE 10

4. DESTINATARI ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO 10

5. PRINCIPI DI RIFERIMENTO 11

5.1. RISPETTO DELLA LEGGE 11
5.2. ONESTÀ 12
5.3. RISPETTO DELLA PERSONA 12
5.4. LAVORO MINORILE E MODERN SLAVERY 12
5.4.1. *POLICIES* 13
5.5. TUTELA DELL'AMBIENTE, DELLA SICUREZZA E SVILUPPO SOSTENIBILE 14
5.6. TUTELA DEI CONSUMATORI E, COMUNQUE, DEI FRUITORI DEI PROPRI PRODOTTI 14
5.7. TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELL'INFORMAZIONE 14
5.8. RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI E CYBERSICUREZZA 15
5.9. TUTELA, PROTEZIONE E RISPETTO DELLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE E INDUSTRIALE DI GRUPPO E ALTRUI . 16
5.10. PREVENZIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE 16
5.11. CORRETTEZZA NELLA GESTIONE SOCIETARIA E NELL'UTILIZZO DELLE RISORSE 17

6. NORME DI COMPORTAMENTO SPECIFICHE 18

6.1. SOCI, DIPENDENTI E COLLABORATORI 18
6.1.1. INFORMATIVA SOCIETARIA 18
6.1.2. RISORSE UMANE 19
6.1.3. SELEZIONE DEL PERSONALE E COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 19
6.1.4. POLITICHE DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE 20
6.1.5. SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE 21
6.1.6. GESTIONE DELLE INFORMAZIONI E PRIVACY 23
6.1.7. CONFLITTI DI INTERESSI 23
6.1.8. UTILIZZO E SALVAGUARDIA DEI BENI MATERIALI ED IMMATERIALI DELLA SOCIETÀ 24
6.2. RAPPORTI CON I CLIENTI 26
6.2.1. DIVIETO DI DISCRIMINAZIONI 27
6.2.2. EVASIONE FISCALE 27
6.2.3. PRIVACY DEI CLIENTI 28

6.3. RAPPORTI CON I FORNITORI 28
6.3.1. FILIERA DI APPROVVIGIONAMENTO DEL GRUPPO 28
6.3.2. ATTIVITÀ DI CONTRASTO ALLA CORRUZIONE 30
6.3.3. QUALITÀ, PROVENIENZA E ORIGINE DEI PRODOTTI 31
6.3.4. AMBIENTE E SICUREZZA 32
6.3.5. FRODI FISCALI 32
6.3.6. PRIVACY DEI FORNITORI 33
6.4. COLLETTIVITÀ 33
6.4.1. RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI 34
6.4.2. RAPPORTI CON LE REALTÀ NO-PROFIT 34
6.4.3. RAPPORTI CON I MASS MEDIA E DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI 34
6.4.5. RAPPORTI CON LE UNIVERSITÀ 34
6.4.6. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE 35
6.5. RAPPORTI INFRAGRUPPO 37

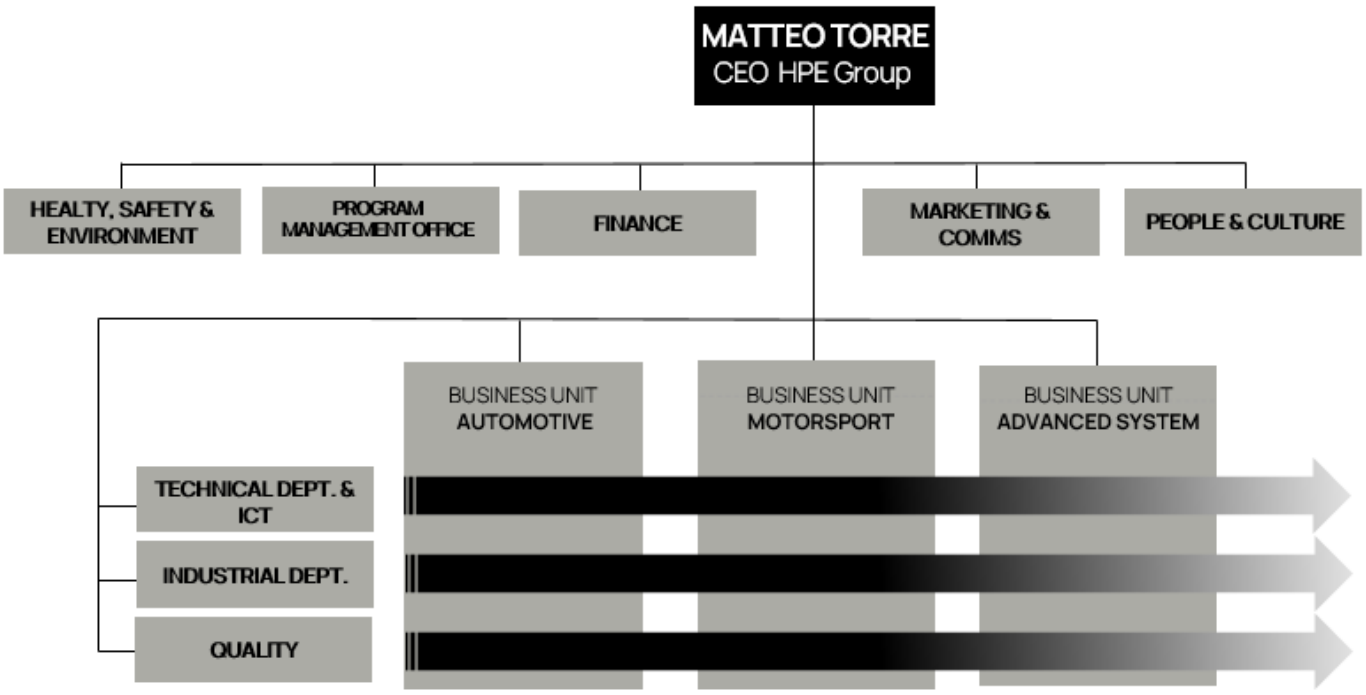
7. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E MODALITA' DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO 37

7.1. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO 37
7.2. VIGILANZA, RISPETTO ED ENFORCEMENT DEL CODICE ETICO 38
7.3. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE 40
7.4. SEGNALAZIONE DEI SOGGETTI INTERESSATI 40
7.5 VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO 41
7.6. LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO 41

1. IL GRUPPO HPE GROUP

HPE GROUP è il Gruppo costituito da Hpe S.r.l. ; COXA S.p.a. e Tecmea S.r.l. Nel 2022 nasce quindi Hpe Group S.p.a., *holding* del Gruppo HPE GROUP.

Ad oggi, la struttura del Gruppo appare come nella seguente immagine, a seguito della revisione avvenuta nel Q1 2026



Hpe Group S.p.a. è, nello specifico, una società di capitali, in forma di Società a responsabilità limitata. La società è attualmente amministrata da un Consiglio di Amministrazione.

Hpe Group S.p.a. opera affinché ogni realtà del Gruppo possa garantire nei confronti dei propri partners – interni (ivi compreso il personale dipendente) ed esterni (*stakeholders* a qualsiasi titolo) – il rispetto delle più elevate regole di condotta e *best practices* di settore: per tale ragione, il Gruppo conforma la propria attività all'osservanza dei principi e dei valori contenuti all'interno del presente Codice Etico di Gruppo.

È parte integrante della *mission* aziendale del Gruppo poter garantire un elevato standard qualitativo in riferimento non solo ad ogni suo prodotto, bensì anche ad ogni fase dell'attività d'impresa a ciò propedeutica: ogni realtà del Gruppo impronta la propria attività – e pretende

che tanto facciano i propri *stakeholders*, nell'attività di fornitura quanto nella fase di progettazione e produzione, anche con riferimento alle condizioni di lavoro (rifiutando condotte di *modern slavery* e similari) – al lavoro etico; alla sostenibilità (esemplificativamente attraverso l'oculata scelta dei materiali, da fornitori selezionati ed in grado di garantire la provenienza del prodotto); alla tracciabilità e alla rispondenza di ogni attività agli ulteriori principi e valori contenuti nel presente Codice Etico.

HPE GROUP, inoltre, opera nel pieno rispetto della soddisfazione dei propri clienti, si affida esclusivamente a fornitori selezionati attraverso procedure di scelta improntate al rispetto della trasparenza e della legalità.

Viene inoltre conservata, presso la sede della Società, una lista dei singoli fornitori, periodicamente rivista ed aggiornata.

2. IL CODICE ETICO DI GRUPPO: MISSION E PRINCIPI FONDAMENTALI

Il presente Codice Etico di Gruppo è lo strumento predisposto da Hpe Group S.p.a. (da ora anche Società o *Holding*) per definire l'insieme di valori di etica aziendale che la Società riconosce, accetta e condivide e l'insieme di responsabilità che il Gruppo ed i rispettivi collaboratori assumono nei rapporti interni ed esterni. Il presente Codice Etico è vincolante per ogni Società del Gruppo[1] e per i relativi componenti (tanto per i soggetti in posizione apicale quanto subordinata). Il presente Codice Etico di Gruppo è invero applicato da tutte le altre Società appartenenti al Gruppo, che ne fanno proprio e ne condividono integralmente il contenuto.

Il Codice Etico ha lo scopo di assicurare che tutti i membri di HPE GROUP agiscano con la massima integrità, rispettando le leggi vigenti, costruendo un futuro migliore per la nostra Società e le comunità in cui operiamo. HPE GROUP condivide, e il suo codice di condotta recepisce, i principi della "Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo" delle Nazioni Unite

[1] Ogni altra Società integra, laddove opportuno, i principi ed i valori contenuti nel presente Codice Etico di Gruppo tramite ulteriori *addende* correlate all'ambito di specifica operatività e all'effettiva esposizione ai rischi-reato specificamente applicabili; anche in forza e secondo il relativo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01.

("ONU"), le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro ("OIL") e le Linee Guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico ("OCSE") per le imprese multinazionali.

Il Gruppo fa inoltre propri i principi, le regole di condotta e gli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) individuati dall'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, che vengono qui integralmente riportati:

Goal 1: Sconfiggere la povertà

Goal 2: Sconfiggere la fame

Goal 3: Salute e benessere

Goal 4: Istruzione di qualità

Goal 5: Parità di genere

Goal 6: Acqua pulita e servizi igienico-sanitari

Goal 7: Energia pulita e accessibile

Goal 8: Lavoro dignitoso e crescita economica

Goal 9: Imprese, innovazione e infrastrutture

Goal 10: Ridurre le disuguaglianze

Goal 11: Città e comunità sostenibili

Goal 12: Consumo e produzione responsabili

Goal 13: Lotta contro il cambiamento climatico

Goal 14: Vita sott'acqua

Goal 15: Vita sulla Terra

Goal 16: Pace, giustizia e istituzioni solide

Goal 17: Partnership per gli obiettivi (1/2 – 2/2).

La Società Hpe Group S.p.a. e il Gruppo riconoscono inoltre l'importanza dei seguenti fattori:

- tutela della legalità;
- responsabilità etico-sociale;
- qualità dei propri prodotti;
- salvaguardia ambientale;

- tutela e promozione della salute e sicurezza dei lavoratori nella conduzione degli affari e delle attività delle Società del Gruppo (a tal fine promuovendo una gestione dell'attività del Gruppo orientata al bilanciamento dei legittimi interessi dei propri *stakeholders* e della collettività in cui opera);
- cooperazione e rispetto di tutti gli interessi delle parti coinvolte;
- tutela della *res publica* e correttezza, trasparenza e rispetto della legalità nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Sono da considerarsi *stakeholders* di HPE GROUP:

I. le risorse umane (dipendenti e collaboratori);
II. i soci;
III. i fornitori e i Professionisti esterni;
IV. la Pubblica Amministrazione, la collettività e, in senso allargato, tutti i soggetti coinvolti, direttamente e/o indirettamente, nelle attività delle Società del Gruppo.

Nell'ambito del sistema di controllo interno, il Codice Etico costituisce altresì (ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231 del 2001 e delle "*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01*" emanate da Confindustria il 7 marzo 2002, successivamente aggiornate con approvazione ministeriale in data 2 aprile 2008, aggiornate nel corso dell'anno 2014 e, infine, a giugno 2021; oltre che dei "Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231", approvati nell'anno 2019), presupposto e riferimento del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Hpe Group S.p.a. (di seguito il "Modello") e del sistema sanzionatorio ivi previsto.

La verifica sull'attuazione del Codice Etico di Gruppo e sulla sua concreta applicazione è di competenza del CdA di Hpe Group S.p.a. e del *management* aziendale, il quale potrà farsi anche promotore di proposte di integrazione o modifica dei contenuti. È compito dell'Organo Amministrativo aggiornare il Codice Etico di Gruppo al fine di adeguarlo alla eventuale nuova normativa ed alla evoluzione della sensibilità civile.

3. MISSIONE E VISIONE ETICA DI GRUPPO E DI HPE GROUP S.P.A.

La visione etica di Hpe Group S.p.a. e delle altre Società del Gruppo non può prescindere da alcuni, basilari principi, come meglio definiti dalle sezioni "Principi di riferimento" (*infra*, 5.) e "Norme di comportamento specifiche" (*infra*, 6.).

Tali principi vengono comunque qui brevemente richiamati.

3.1. Qualità, prevenzione e sicurezza

È parte integrante della visione etica di Hpe Group S.p.a. e delle altre Società del Gruppo operare secondo i principi della qualità, della prevenzione e della sicurezza in ogni fase dell'attività, dalla progettazione alla produzione, al fine di eliminare in radice il rischio di vizi nelle procedure interne e/o di sinistri nell'esecuzione dell'attività, così da creare un ambiente di lavoro sano (incentrato sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro) e da fornire un prodotto ed un servizio costanti e garantiti nelle proprie caratteristiche di qualità e sicurezza, a tutela di tutti gli interlocutori e *stakeholders* a vario titolo interessati.

3.1.1. In particolare nei rapporti con il personale dipendente

Al fine di un ottimale e quotidiano rispetto dei principi fondamentali di cui al punto che precede (3.1.), Hpe Group S.p.a. e le altre Società del Gruppo riconoscono un ruolo irrinunciabile alla formazione e al quanto più ampio coinvolgimento del personale nelle decisioni. In forza ed in virtù di questo principio, il personale è costantemente sottoposto a percorsi ed aggiornamenti formativi, oltre che incoraggiato ad avviare un dialogo costruttivo con le figure apicali del Gruppo, nella convinzione che questo possa costituire un'opportunità di condivisione, costruzione e miglioramento per un ambiente di lavoro stabile e qualitativamente ottimale.

3.2. Sostenibilità

Hpe Group S.p.a. e le altre Società del Gruppo, tramite il presente Codice Etico, intendono integrare, negli obiettivi aziendali di efficacia ed efficienza, i principi di sviluppo sostenibile ed eco-compatibile, oltre che di equità (ivi compresi i principi della valorizzazione della persona e dell'equilibrio di genere): tali principi vengono invero ritenuti dal Gruppo presupposti irrinunciabili per una presenza responsabile e duratura all'interno del mercato. A tal fine il Gruppo redige e predispone con cadenza regolare il Bilancio di Sostenibilità e il Bilancio di Genere.

3.3. Trasparenza, anticorruzione, concorrenza e Antitrust

HPE GROUP rifiuta qualsiasi forma corruttiva e agisce proattivamente affinché, nello svolgimento della propria attività di *business*, sia forte il contrasto ad ogni fenomeno corruttivo e/o collusivo o, comunque, idoneo ad alterare anche solo potenzialmente dinamiche e rapporti commerciali improntati al rispetto della legalità in ogni sua forma. Per tale ragione, ogni Società del Gruppo presta particolare attenzione ai rapporti con i propri fornitori, clienti e con la Pubblica Amministrazione, operando nel rispetto delle previsioni normative e dei principi e valori contenuti nel presente Codice Etico.

Il Gruppo rifiuta, previene e comunque contrasta qualsiasi attività di falsificazione, alterazione e/o manomissione (ivi comprese le attività di occultamento o distruzione) di dati, documenti, atti – pubblici e privati – a qualsiasi titolo relativi all'attività di *business* del Gruppo o delle sue Società, e adotta ogni procedura interna a tanto finalizzata.

A tal fine, il Gruppo nel proprio complesso risponde ai principi di:

- segregazione delle attività;

oltre che di

- tracciabilità delle scelte;

nonché ad un più generale e vasto principio di trasparenza, che per il Gruppo costituisce un vero e proprio principio *by design* e *by default*, caratterizzante dunque ogni attività del Gruppo e delle Società del medesimo: ciò consente al Gruppo di eradicare fenomeni

corruttivi o collusivi o, altresì, alterativi delle normali dinamiche concorrenziali e di mercato, tanto con i privati quanto con la Pubblica Amministrazione.

Il Gruppo, in ogni sua attività, fa propria e considera di primaria importanza l'osservanza della normativa Antitrust.

Ogni Società del Gruppo adotta apposite procedure ed un sistema di controllo interno finalizzato a garantire, supervisionare, e ove necessario implementare, il rispetto dei principi di tutela e promozione della trasparenza, dell'anticorruzione e della tutela della concorrenza; redigendo periodicamente un apposito report.

3.4. Responsabilità, segregazione delle attività e tracciabilità delle scelte

Al fine di poter garantire l'effettiva osservanza dei principi fondamentali sopra richiamati (3.1.; 3.2.; 3.3.), Hpe Group S.p.a. e tutte le Società del Gruppo hanno inteso razionalizzare la gestione aziendale in tutte le sue aree; improntando l'attività d'impresa ad un criterio di responsabilità e responsabilizzazione, oltre che di segregazione delle attività, formalizzazione del potere decisionale e tracciabilità delle scelte.

4. DESTINATARI ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

I destinatari del Codice Etico sono il CdA, i dipendenti e i collaboratori di Hpe Group S.p.a. nonché delle altre Società del Gruppo e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con il Gruppo.
Essi si impegnano e sono tenuti al rispetto delle disposizioni del presente Codice Etico sin dall'atto dell'accettazione della carica, ovvero dall'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro o, comunque, sin dall'inizio della collaborazione con le Società del Gruppo, e per tutto il periodo in cui essi svolgeranno attività presso, nell'interesse, ovvero con le stesse.
A fronte di ciò, HPE GROUP promuove la più ampia diffusione del Codice presso tutti i soggetti interessati, oltre a quanto necessario per la corretta interpretazione dei suoi contenuti (ivi compresa un'adeguata attività di formazione e divulgazione), e adotta gli strumenti più adeguati per favorirne l'applicazione.

Hpe Group S.p.a. mette inoltre in atto, al proprio interno, le necessarie misure al fine di svolgere attività di verifica e monitoraggio dell'applicazione del Codice stesso. A questo scopo è individuato all'interno della Holding del Gruppo un apposito OdV (Organismo di Vigilanza), con compito, tra gli altri, di monitorare l'applicazione del presente Codice Etico.

5. PRINCIPI DI RIFERIMENTO

5.1. Rispetto della Legge

Conformità alle leggi, trasparenza e correttezza gestionale, fiducia e cooperazione con gli *stakeholders* sono i principi etici cui HPE GROUP si ispira e cui conforma i propri modelli di condotta, al fine di competere efficacemente e lealmente sul mercato, migliorare la soddisfazione dei propri clienti, accrescere il valore per i soci e sviluppare le competenze e la crescita professionale delle proprie risorse umane.

A tale fine, HPE GROUP esige dai soci tutti, oltre che dagli Amministratori e dipendenti in genere (anche in caso di modificazioni della compagine sociale), nonché da chiunque svolga, a qualsiasi titolo, funzioni di rappresentanza anche di fatto, il rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti e dei principi e procedure a tale scopo preordinate, nonché comportamenti eticamente corretti, tali da non pregiudicare l'affidabilità morale e professionale del Gruppo e delle Società che ne sono parte.

HPE GROUP opera in conformità alle normative applicabili a livello internazionale, nazionale e locale, contrastando ogni forma di pratica illecita e pretendendo l'assoluto rispetto delle regole comportamentali da parte degli *stakeholders* del Gruppo quale base imprescindibile del proprio operato.

HPE GROUP, inoltre, si conforma e rispetta anche tutti gli obblighi ulteriori nascenti da fonti normative contrattuali e di categoria; e opera tramite *policies* interne conformi ai più elevati standard internazionalmente riconosciuti, nonché osservando ed efficacemente attuando le *best practices* di settore.

5.2. Onestà

L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività di HPE GROUP, le sue iniziative, i suoi rendiconti, le sue comunicazioni, e costituisce elemento essenziale della gestione societaria in ogni sua forma.

I rapporti con gli *stakeholders* sono improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

5.3. Rispetto della persona

Il Gruppo promuove il rispetto della dignità individuale, dell'integrità fisica e culturale della persona e il rispetto della dimensione di relazione con gli altri.

HPE GROUP garantisce e promuove i diritti umani in ogni contesto in cui opera, garantendo pari opportunità e un trattamento equo per tutti – indipendentemente da nazionalità, opinioni politiche, fede religiosa, sesso, età, diversa abilità, orientamento sessuale, condizioni personali o sociali – e rispettando sempre la dignità di ciascun individuo e dei lavoratori, altresì favorendo l'inserimento delle minoranze, assicurando la libertà di associazione e osservando l'assoluto divieto di lavoro irregolare.

Garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri ed applica ai propri dipendenti la legislazione ed i contratti di lavoro vigenti, rifiutando politiche aziendali di *modern slavery*.

Il Gruppo ha fatto propri i principi della Raccomandazione della Commissione Europea 93/131/CEE del 27 novembre 1991, nella redazione del presente Codice Etico.

Tutto il Gruppo osserva inoltre – tra le altre – la Convenzione OIL n. 206 e la recentemente ratificata Convenzione OIL n. 190 sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro, garantendo un ambiente di lavoro basato sulla dignità e il rispetto e tutelando il diritto di tutte e di tutti ad un mondo del lavoro libero da violenza e molestie.

5.4. Lavoro minorile e modern slavery

Hpe Group S.p.a. e ciascuna Società del Gruppo rifiutano categoricamente qualsiasi forma di sfruttamento e di lavoro minorile, facendo proprio quanto espressamente indicato

nell'Obiettivo n. 8, punto 8.7 dell'Agenda ONU 2030, adoperandosi a tal fine anche nell'esercizio della propria quotidiana attività d'impresa, anche attraverso un'oculata e responsabile scelta di fornitori e *partners* commerciali.

5.4.1. *Policies*

A tal fine, il Gruppo si dota di un apposito *Modern Slavery Statement*, con il preciso scopo e obiettivo di prevenire e contrastare ogni forma di "schiavitù moderna, lavoro forzato e traffico di esseri umani" al proprio interno e nella propria catena di fornitura.

Ogni Società del Gruppo svolge inoltre una attività di monitoraggio dei propri fornitori per verificarne la rispondenza ai principi etici di riferimento: tra questi, il rifiuto di lavoro minorile e di condotte di *modern slavery* sono ritenuti inderogabili.

All'attività di monitoraggio degli stakeholders esterni al Gruppo si aggiunge un'attività periodica di valutazione interna, attraverso specifici KPI. Tali KPI vengono elaborati, adottati e periodicamente rivisti da Hpe Group S.p.a. per l'ottimizzazione dei propri processi interni di *compliance* e *due diligence* aziendale verso un tema – quale è il rifiuto della *modern slavery* – ritenuto dal management aziendale di importanza primaria e non derogabile.

Tra i KPI attualmente impiegati dal Gruppo HPE GROUP possono ricordarsi:

- % di dipendenti che hanno ricevuto e/o aggiornato la propria specifica formazione aziendale in tema di *modern slavery*;
- Numero di segnalazioni e/o flussi informativi relativi a casistiche e/o episodi, anche solo potenziali, di *modern slavery* all'interno del Gruppo;
- Numero e distribuzione percentuale delle forme contrattuali in essere all'interno del Gruppo; ripartizione per tipologia.

I *Modern Slavery* KPI sono oggetto di periodica revisione e ri-valutazione da parte del management aziendale, al fine di garantirne la perdurante attualità e per migliorarne l'efficacia nel tempo.

5.5. Tutela dell'ambiente, della sicurezza e sviluppo sostenibile

L'ambiente è un bene primario che HPE GROUP salvaguarda, nel rispetto dei principi dello sviluppo sostenibile, oltre che della pura osservanza della normativa in materia ambientale (tra cui il T.U. Ambiente, D. Lgs. 152/2006).

A tale fine il Gruppo programma le proprie attività cercando un continuo equilibrio tra iniziative economiche ed esigenze sociali ed ambientali, e diffonde la cultura della sicurezza e della prevenzione dei rischi presso tutti gli *stakeholders*.

Il Gruppo impronta tutta la propria attività al raggiungimento dell'Obiettivo n. 12 dell'Agenda ONU 2030, garantendo modelli di produzione quanto più possibile improntati alla sostenibilità e all'efficienza (anche energetica), anche attraverso la riduzione dell'impiego di risorse, del degrado e dell'inquinamento nell'intero ciclo produttivo.

5.6. Tutela dei consumatori e, comunque, dei fruitori dei propri prodotti

HPE GROUP ritiene di primaria importanza garantire ai destinatari finali dei propri prodotti un elevato standard qualitativo degli stessi.

A tal fine ogni Società del Gruppo delinea e cura con particolare attenzione tutte le fasi di approvvigionamento dei materiali utilizzati per la lavorazione, attraverso una oculata scelta dei fornitori, dei quali viene conservato presso ogni Società del Gruppo un elenco periodicamente aggiornato.

Nella scelta dei propri fornitori e in genere dei propri partners commerciali, il Gruppo fa applicazione dei sopracitati principi in tema di tutela della persona e dell'ambiente.

5.7. Trasparenza e completezza dell'informazione

HPE GROUP riconosce il valore fondamentale di una corretta informazione ai Soci, agli Organi ed alle funzioni competenti, in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria, aziendale e contabile.

5.8. Riservatezza delle informazioni e cybersicurezza

HPE GROUP assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali.

HPE GROUP fa propria, inoltre, l'osservanza della normativa in materia di protezione dei dati personali di cui al GDPR - Regolamento UE 679/2016. In particolare, il Gruppo ha adottato procedure di raccolta, conservazione e gestione dei dati personali in conformità ai nuovi principi di *privacy by design* e di *privacy by default*, in un'ottica di generale responsabilizzazione del titolare dei dati. Quanto appena specificato vale altresì, ed anzi *a priori*, per quanto attiene ai dati sanitari di dipendenti, fornitori, clienti e *stakeholders* in genere, di cui HPE GROUP sia venuta in possesso a seguito delle procedure poste in atto per prevenire il contagio e la diffusione di agenti patogeni (tra cui Covid-19, con riferimento al quale possono ricordarsi i documenti appositamente predisposti: linee guida, norme di comportamento e misure adottate da HPE GROUP per prevenire la diffusione del Covid-19, conformemente al Protocollo Nazionale siglato dalle parti sociali, comprensivo di allegati).

Tutte le informazioni a disposizione di HPE GROUP vengono comunque trattate nel rispetto della riservatezza e della privacy dei soggetti interessati.

Nell'ambito delle diverse relazioni con il Gruppo o con i suoi interlocutori, i destinatari del presente Codice Etico devono astenersi dall'utilizzare informazioni riservate e non di dominio pubblico, delle quali siano venuti a conoscenza per ragioni d'ufficio e/o professione, per scopi personali e, comunque, non connessi con l'attività lavorativa o professionale loro affidata o svolta nell'ambito delle relazioni con le Società del Gruppo.

Per il Gruppo è inoltre di primaria e non derogabile importanza la cybersicurezza del Gruppo medesimo, delle Società che ne sono parte, oltre che delle risorse umane e materiali che lo compongono e dei relativi *stakeholders*, che per qualsiasi ragioni abbiano affidato i propri dati alla custodia di una delle Società del Gruppo.

A tal fine il Gruppo ritiene di fondamentale importanza dotarsi di una apposita strategia in materia di cybersicurezza, finalizzata a prevenire e contrastare attacchi esogeni ovvero fughe interne di dati e operante in sinergia con le procedure interne e contenute nell'apposita Parte Speciale in materia di prevenzione dei reati informatici contenuta nel Modello 231 di ogni Società del Gruppo.

La *Cybersecurity Strategy*, le procedure interne e quanto previsto dalle procedure in tema di responsabilità 231 sono applicabili a tutti i Soci, Dirigenti, dipendenti, consulenti (in specie informatici), stakeholders ad ogni titolo di ogni Società del Gruppo.

5.9. Tutela, protezione e rispetto della proprietà intellettuale e industriale di Gruppo e altrui

La proprietà intellettuale e industriale sviluppata dal Gruppo è una risorsa di fondamentale ed estremo valore per ognuna delle Società del Gruppo; tutti devono fare del proprio meglio per tutelarla.

Ogni Società del Gruppo, nonché i relativi Soci, Amministratori, dipendenti, fornitori e stakeholders ad ogni titolo sono responsabili, oltre che della tutela della proprietà intellettuale e industriale del Gruppo, del rispetto dei diritti di proprietà intellettuale e industriale di altri.

Il Gruppo rifiuta categoricamente ogni attività finalizzata o anche indirettamente incentivante il furto, la lesione o il danneggiamento della proprietà intellettuale altrui, anche con riferimento alla tutela del diritto d'autore, e fa attivamente impiego di tali principi etici e valori di riferimento anche nel procedimento di scelta e valutazione dei propri fornitori.

5.10. Prevenzione dei conflitti di interesse

Al fine di evitare situazioni anche potenziali di conflitto di interesse ogni Società del Gruppo, al momento di assegnare incarichi o di avviare rapporti di lavoro, richiede ai propri Amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo di sottoscrivere una apposita dichiarazione che esclude la presenza di condizioni di conflitto di interesse tra singolo e il Gruppo.

HPE GROUP richiede peraltro che chiunque abbia notizia di situazioni di conflitto di interesse ne dia tempestiva comunicazione al competente Organismo di Vigilanza.

5.11. Correttezza nella gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse

HPE GROUP persegue il proprio oggetto sociale – come evidenziato – nel rispetto della legge, del presente Codice Etico, degli Statuti e dei regolamenti sociali, assicurando il corretto funzionamento degli organi sociali e la tutela dei diritti patrimoniali e partecipativi dei propri soci, salvaguardando l'integrità del capitale sociale di ognuna delle Società del Gruppo e del patrimonio del Gruppo nel suo complesso.

I controlli interni al GRUPPO HPE permettono di divulgare in modo completo, chiaro, accurato, tempestivo e comprensibile non solo le relazioni e i documenti che il Gruppo invia alle autorità competenti, ma anche le altre comunicazioni pubbliche, compreso il bilancio consolidato, che rappresenta fedelmente la posizione finanziaria delle Società e del Gruppo.

Le registrazioni contabili sono di proprietà esclusiva del Gruppo e devono essere create e mantenute in modo coerente alle Norme e ai Principi vigenti.

Il Presente Codice Etico si applica in ogni sua parte, altresì, oltre che a Dirigenti, dipendenti, collaboratori e stakeholders a vario titolo del Gruppo, anche ad eventuali liquidatori.

Il Gruppo adotta inoltre, in ogni Società, le procedure necessarie a contrastare una dispersione dei fondi, delle risorse e in genere del patrimonio sociale. A tal fine, a puro titolo esemplificativo, ogni Società del Gruppo si impegna a:

- formalizzare, attenzionare e periodicamente revisionare le procedure di segregazione delle attività, anche ed in particolare nella gestione dei flussi economico-finanziari delle Società e in genere del Gruppo;
- vigilare sulla corretta ed effettiva applicazione delle procedure interne, oltre che previste ai sensi del D. Lgs. 231/01, dalle *best practices* di settore e dalla normativa applicabile, per la corretta, efficace, efficiente – comunque improntata ad un principio di legalità e trasparenza – gestione delle risorse finanziarie;
- attenzionare con la dovuta cura i casi di commesse che rivelino una variazione non trascurabile tra preventivo e consuntivo; anche eventualmente avviando un'indagine interna sfruttando il principio di segregazione delle attività nel processo decisionale;
- garantire il controllo di vertice sulle commesse di maggior valore;
- in genere fare tutto quanto necessario per l'ottimizzazione dell'*Order to Cash*;

- evitare la dispersione ingiustificata di risorse aziendali in ogni momento dell'attività, anche con riferimento a trasferte di Dirigenti, dipendenti e collaboratori in genere.

È infine interesse primario del Gruppo contrastare l'impiego delle risorse sociali per finalità difformi dai principi e valori di cui al presente Codice Etico.

6. NORME DI COMPORTAMENTO SPECIFICHE

6.1. Soci, dipendenti e collaboratori

HPE GROUP crea le condizioni affinché la partecipazione dei Soci alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, promuove la parità e la completezza di informazione e tutela l'interesse dei Soci propri e del Gruppo nel rispetto dei sopramenzionati principi.
Il sistema di *corporate governance* adottato dalle Società del Gruppo è conforme a quanto previsto dalla Legge ed è principalmente indirizzato a:

- realizzare la massima trasparenza nei confronti degli *stakeholders* dell'impresa;
- controllare i rischi;
- rispondere alle aspettative legittime dei soci;
- evitare qualsiasi tipo di operazione in pregiudizio dei creditori.

6.1.1. Informativa societaria

HPE GROUP assicura la tenuta delle scritture contabili, la formazione e redazione del bilancio di esercizio, delle relazioni, dei prospetti, delle comunicazioni sociali in genere e di quant'altro richiesto per l'ottimale funzionamento del Gruppo, in conformità alle disposizioni di legge, ai principi, alle norme tecniche vigenti.
Le Società del Gruppo vigilano a tal fine sull'operato del rispettivo Organo amministrativo, dei funzionari, o delle persone sottoposte alla loro vigilanza a qualsiasi titolo coinvolte nelle attività di formazione della contabilità, del bilancio o di altri documenti similari.
Ogni Società del Gruppo favorisce una corretta e tempestiva informazione a tutti gli organi e alle funzioni interessate in ordine alla formazione del bilancio, del bilancio di esercizio, delle

relazioni, dei prospetti, delle comunicazioni sociali in genere e di quant'altro richiesto per il suo funzionamento, in conformità alle disposizioni di legge, ai principi, alle norme tecniche vigenti. Determina altresì la corretta collaborazione tra i predetti organi e le funzioni aziendali e favorisce i previsti controlli da parte degli organi e delle funzioni competenti.

Ogni operazione e transazione viene correttamente autorizzata, effettuata e registrata, e ne viene conservata traccia in modo da consentirne l'agevole tracciabilità, una precisa registrazione contabile e l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità, nonché la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

6.1.2. Risorse umane

HPE GROUP riconosce la centralità delle risorse umane, della loro salute psicofisica e l'importanza di stabilire e mantenere relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca. In questo senso si intendono come risorse umane sia i dipendenti, sia i collaboratori che prestano la loro opera a favore della Società in forme contrattuali diverse da quella del lavoro subordinato.

Tutti i dipendenti/collaboratori si impegnano ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi assunti dal contratto di lavoro e da quanto previsto dal presente Codice Etico, assicurando le prestazioni che sono loro richieste e rispettando gli impegni assunti.

6.1.3. Selezione del personale e costituzione del rapporto di lavoro

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze della società (requisiti minimi) ed ispirando la propria scelta esclusivamente su criteri di professionalità e competenza. Le Società del Gruppo offrono pertanto opportunità professionali nel rispetto dei principi dell'imparzialità e delle pari opportunità senza alcuna discriminazione sulla sfera privata o sulle opinioni dei candidati.

Ogni dato relativo ai dipendenti e/o collaboratori raccolto dalle Società del Gruppo è unicamente strumentale alla costituzione del rapporto di lavoro, e viene trattato e conservato in conformità alle norme vigenti in materia di tutela e protezione dei dati

personali, oltre che in conformità a quanto contenuto nel presente Codice Etico. In ogni caso, il Gruppo rifiuta e perseguirà attivamente ogni condotta che, nella selezione del personale, possa portare a distorsioni del normale e lecito mercato del lavoro; ovvero che possa rivelarsi discriminatoria o arbitraria nei confronti dei candidati, per ogni ragione e motivo.

Per ogni Società del Gruppo la dignità individuale è caposaldo dell'attività umana e di lavoro e non deve mai venire meno, in nessun momento, ivi compresa la fase propedeutica all'ingresso della persona nel Gruppo.

Tutto il personale viene assunto con regolare contratto di lavoro; non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare o in nero.

Nel momento in cui inizia la collaborazione, anche quando questa sia sotto forma di *stage*, il dipendente/collaboratore riceve esaurienti informazioni riguardo le caratteristiche delle mansioni e delle funzioni, gli elementi normativi retributivi e le normative e i comportamenti per la gestione dei rischi connessi alla salute personale.

Il dipendente/collaboratore viene altresì adeguatamente formato in relazione al tipo di mansioni che egli dovrà svolgere.

6.1.4. Politiche di gestione delle risorse umane

È proibita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti delle persone.

Tutte le decisioni prese nell'ambito della gestione e dello sviluppo delle risorse umane sono basate su considerazioni di profili di merito e/o corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori. Lo stesso vale per l'accesso a ruoli o incarichi diversi.

Nella gestione dei rapporti gerarchici l'autorità è esercitata con equità e correttezza, evitandone ogni abuso. Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali e qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice.

Le risorse umane sono valorizzate pienamente mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire il loro sviluppo e la loro crescita.

Le funzioni competenti devono pertanto:

- provvedere a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i dipendenti o collaboratori senza discriminazione alcuna;
- creare un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche personali non possano dare luogo a discriminazioni;
- adottare criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa a un dipendente o collaboratore.

Il Gruppo chiede ai propri dipendenti e collaboratori che i principi e i valori contenuti nel presente Codice Etico vengano in ogni momento osservati e rispettati, e agisce affinché l'attività di ogni dipendente e collaboratore sia conforme a quanto contenuto nel presente Codice Etico e nel Codice di Condotta interno al Gruppo, oltre che al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di ogni Società del Gruppo (con specifico riferimento alla prevenzione di fattispecie di reato) e, infine, alle procedure interne, ai regolamenti aziendali, oltre che alle regole di condotta comunemente riconosciute e alla normativa vigente applicabile.

6.1.5. Salute, sicurezza e ambiente

HPE GROUP promuove e diffonde la cultura della sicurezza sul lavoro e della salvaguardia ambientale, sviluppando la consapevolezza della gestione dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili e preservando, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza di tutti i dipendenti e collaboratori, la salubrità dei luoghi di lavoro ed il rispetto dell'ambiente in tutte le sue componenti.

Tutti gli operatori in HPE GROUP (soci, dirigenti, dipendenti e collaboratori) sono tenuti allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalle normative di riferimento in tema di salute, sicurezza, salubrità del posto di lavoro e tutela ambientale, nonché all'adozione ed al pieno rispetto di tutte le misure e le procedure in tema di salute, sicurezza e ambiente previste dal sistema di valutazione della sicurezza e dalla tutela ambientale e dai regolamenti interni.

A tal fine il Gruppo nella gestione delle attività aziendali opera in conformità ad un sistema orientato alla salvaguardia di salute e sicurezza sul lavoro e di tutela ambientale,

perseguendo il miglioramento continuo delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro e di rispetto per l'ambiente.

La ricerca e l'innovazione tecnologica sono dedicate in particolare alla promozione di prodotti, attività e processi il più possibile compatibili con l'ambiente e con la sicurezza e la salute degli operatori.

I dipendenti/collaboratori, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi e dei terzi.

In particolare, HPE GROUP, anche attraverso la collaborazione attiva dei suoi dipendenti/collaboratori, tramite un sistema di valutazione della sicurezza aziendale, nello specifico:

- promuove ed attua ogni ragionevole iniziativa finalizzata a minimizzare i rischi ed a rimuovere le cause che possano mettere a repentaglio la sicurezza e la salute delle persone, nonché pregiudicare l'integrità dell'ambiente in tutte le sue componenti;
- presta continua attenzione ed impegno al miglioramento della propria performance ambientale, minimizzando l'impatto negativo sull'ambiente e operando un utilizzo consapevole e responsabile delle risorse naturali;
- valuta in anticipo gli impatti sull'ambiente, la salute e la sicurezza dei lavoratori di tutte le nuove attività e processi aziendali;
- collabora con i propri *stakeholders*, sia interni (es. dipendenti), sia esterni (es. istituzioni), per ottimizzare la gestione dei profili relativi alle tematiche sulla Salute, Sicurezza e Ambiente;
- mantiene elevati standards di sicurezza e tutela dell'ambiente attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di gestione e monitoraggio.

A tal fine, tutti i dipendenti/collaboratori hanno potuto frequentare con successo dei corsi di formazione e aggiornamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro, conformemente a quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008. Gli attestati ed i certificati di partecipazione vengono, inoltre, conservati dalla Società.

HPE GROUP ha inoltre fatto proprio il Protocollo di c.d. distanziamento sociale ("Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione

del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro", siglato dal Governo con le parti sociali nel mese di marzo 2020).

6.1.6. Gestione delle informazioni e privacy

La privacy dei dipendenti e dei collaboratori è tutelata nel rispetto della normativa di riferimento, ora adeguata al citato Regolamento europeo, anche attraverso standard operativi che specificano le informazioni ricevute e le relative modalità di trattamento e di conservazione. È esclusa ogni indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e la vita privata delle persone.

I dipendenti/collaboratori sono tenuti a conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche della Società in tema di sicurezza delle informazioni, per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

È obbligo di ogni dipendente/collaboratore del Gruppo assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

6.1.7. Conflitti di interessi

Ogni socio, dipendente/collaboratore HPE GROUP è tenuto ad evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui possa manifestarsi un conflitto con gli interessi del Gruppo o che possano interferire con la propria capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse delle imprese del Gruppo e nel pieno rispetto delle norme del presente Codice Etico. Deve, inoltre, astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità d'affari delle quali è venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

HPE GROUP riconosce e rispetta il diritto dei propri dipendenti e collaboratori a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quelle svolte nell'interesse della Società, purché si tratti di attività consentite dalla legge e dalle norme contrattuali e compatibili con gli obblighi assunti in qualità di dipendenti e collaboratori.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata da ogni dipendente/collaboratore al proprio superiore o

referente aziendale, o all'OdV di riferimento, preposto alla vigilanza sul relativo Codice Etico.
In particolare, tutti i dipendenti e collaboratori di HPE GROUP sono tenuti ad evitare conflitti di interessi tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, determinano conflitti di interesse le seguenti situazioni:

- svolgere funzioni di vertice (Organo amministrativo, consigliere, responsabile di funzione) e avere interessi economici e finanziari presso fornitori, clienti, concorrenti o partner commerciali di HPE GROUP;
- utilizzare la propria posizione all'interno del Gruppo o le informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo che si possa creare conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi del Gruppo;
- svolgere attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso clienti, fornitori, concorrenti;
- accettare od offrire denaro, favori od utilità da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con HPE GROUP.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi all'interno di ogni Società del Gruppo, il collaboratore è tenuto ad informare i propri responsabili e/o l'Organismo di Vigilanza.

6.1.8. Utilizzo e salvaguardia dei beni materiali ed immateriali della Società

Ogni dipendente/collaboratore è tenuto ad operare con la dovuta cura e diligenza per tutelare i beni di proprietà delle Società del Gruppo e del Gruppo medesimo, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolarne l'utilizzo, documentando, ove opportuno, il loro impiego.
Ogni dipendente/collaboratore è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate, compresi i DPI (anche sanitari), ed ha il dovere di informare tempestivamente le strutture preposte riguardo ad eventuali minacce o eventi dannosi per il Gruppo o per i suoi beni.
In particolare:

- ogni dipendente/collaboratore è tenuto ad evitare usi impropri che possano causare costi indebiti, danni o riduzioni di efficienza o che comunque contrastino con l'interesse di Gruppo;

- ogni dipendente/collaboratore è tenuto ad adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche e procedure interne (con specifico riferimento al Codice di Condotta e/o al Regolamento interno in materia di protezione e tutela dei dati personali), al fine di non compromettere la funzionalità, la protezione e la sicurezza dei sistemi informatici, delle apparecchiature e degli impianti della società;
- ogni dipendente/collaboratore è tenuto ad operare sempre nel rispetto delle norme di sicurezza previste dalla Legge e dalle procedure interne, al fine di prevenire possibili danni a cose, persone o all'ambiente;
- ogni dipendente/collaboratore è tenuto ad utilizzare i beni della Società, di qualsiasi tipo o valore, nel rispetto della Legge o delle norme interne;
- tutti i beni di proprietà del Gruppo sono da utilizzare esclusivamente per scopi connessi e strumentali all'esercizio dell'attività lavorativa e, comunque, è vietato, salvo quando previsto da norme specifiche, l'utilizzo o la cessione dei beni stessi da parte di terzi o a terzi, anche temporaneamente;
- ogni dipendente/collaboratore è tenuto a collaborare nei limiti del possibile al fine di ridurre i rischi di furti, danneggiamenti ed altre minacce ai beni ed alle risorse assegnate o presenti, informando in modo tempestivo le funzioni preposte in caso di situazioni anomale (secondo il Modello segnalazione lavoratori).

Ogni dipendente/collaboratore è tenuto a conoscere le norme contenute nel presente Codice Etico e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione, derivanti dalla legge, dalle procedure previste dal sistema di valutazione della sicurezza e di Tutela Ambientale o da regolamenti interni e di categoria.

Ogni dipendente/collaboratore deve altresì accettare in forma esplicita i propri impegni derivanti dal presente Codice Etico, nel momento di costituzione del rapporto di lavoro o di prima diffusione del Codice.

In particolare, i dipendenti/collaboratori hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme contenute nel Codice;
- rivolgersi ai propri superiori, referenti aziendali o all'OdV, in caso di richiesta di chiarimenti sulle modalità di applicazione dello stesso;

- riferire tempestivamente ai superiori, ai referenti aziendali o all'OdV qualsiasi notizia, di diretta

rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili sue violazioni e qualsiasi richiesta gli sia stata rivolta al fine di violarlo;
- collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni;
- informare adeguatamente ogni terza parte con la quale vengano in contatto nell'ambito dell'attività lavorativa circa l'esistenza del Codice e gli impegni ed obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del presente Codice Etico di Gruppo.

6.2. Rapporti con i Clienti

Lo stile di comportamento del Gruppo nei confronti dei Clienti è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, con l'obiettivo di fornire una relazione umana e un prodotto che rispondano ai più elevati standard qualitativi e che siano il risultato di una filiera caratterizzata in ogni sua fase da una costante attenzione ai principi etici e normativi di riferimento, ivi compreso per quanto attiene all'ottimizzazione della procedura O2C.

Ogni Società del Gruppo svolge inoltre un'attenta attività di *screening* e analisi della propria clientela (mensilmente – anche tramite audit interni – ed annualmente), essendo interesse primario del Gruppo quello di conservare una Clientela i cui principi e valori non siano in contrasto con il presente Codice Etico, il cui contenuto è comunque accettato dal Cliente quale causa-effetto e condizione imprescindibile per l'avviamento e la prosecuzione del rapporto con ogni Società del Gruppo.

6.2.1. Divieto di discriminazioni

Nell'ambito delle relazioni con i clienti, la Dirigenza, i dipendenti e comunque il personale tutto di Hpe Group S.p.a. e del Gruppo si impegnano a non porre in essere nei confronti dei clienti – e/o dei soggetti che per conto di questi interagiscano con le società del Gruppo – comportamenti discriminatori di alcun tipo: per HPE GROUP non vi sono differenze, né tantomeno possono esservi trattamenti diversificati, in ragione di razza, colore, etnia, orientamento sessuale e/o orientamento politico.

Il sistema di controllo interno di ogni Società del Gruppo provvede a vigilare affinché il comportamento, l'attitudine e le metodologie di lavoro del personale di ogni Società rispondano a tali criteri e requisiti, intervenendo ove necessario (anche tramite le previste sanzioni disciplinari).

Annualmente ogni Società del Gruppo ottiene dai propri clienti e partners commerciali un feedback di soddisfazione e valutazione; i cui risultati sono oggetto di specifica valutazione tramite confronto interno.

6.2.2. Evasione fiscale

Pur operando HPE GROUP nell'ambito B2B, ogni Società del Gruppo presta particolare attenzione, nei rapporti con i propri clienti, al contrasto all'evasione fiscale; ponendo in essere tutte le procedure previste *ex lege*, oltre che interne, nonché tutte le prassi comportamentali e le buone pratiche finalizzate a contrastare e non favorire in alcun caso il fenomeno dell'evasione fiscale.

Ogni Società del Gruppo opera nel rispetto delle procedure di controllo interno appositamente previste dalla Parte Speciale del relativo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 (Parte Speciale in materia di "reati fiscali", D. Lgs. 74/2000).

Per tale ragione, il Gruppo rifiuta altresì pagamenti in contanti o, comunque, tramite metodi che non rispondano ai basilari principi in materia di tracciabilità.

Per non favorire, neppure indirettamente, fenomeni di evasione fiscale e/o di criminalità economica, HPE GROUP rifiuta aprioristicamente di poter fornire positivo riscontro alle richieste economiche che dovessero eventualmente pervenire ad ognuna delle Società del

Gruppo in caso di attacco hacker, e si impegna a denunciare simili fatti al più presto senza favorire tali attività criminali.

6.2.3. Privacy dei clienti

Nell'ambito dei rapporti con i propri clienti, il Gruppo conforma la propria attività a quanto specificamente previsto dalla normativa privacy nazionale (D. Lgs. 196/2013 e ss. mm. ii.) ed europea (Reg. UE 679/16, c.d. GDPR), adottando inoltre specifiche linee guida e principi di politica aziendale interna rispondenti alle migliori *best practices* di settore, tanto per la raccolta e la conservazione dei dati dei propri clienti quanto nelle relazioni con i medesimi.

6.3. Rapporti con i Fornitori

Ogni Società del Gruppo opera, con i propri fornitori e partners commerciali, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

HPE GROUP persegue la propria *mission* aziendale attraverso l'offerta di servizi di qualità, a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza.

6.3.1. Filiera di approvvigionamento del Gruppo

HPE GROUP considera di primaria e non derogabile importanza poter operare attraverso partners commerciali rispondenti ai più elevati standard qualitativi.

Per tale ragione è fatto obbligo ai fornitori del Gruppo di:

i. fornire, con efficienza, cortesia e tempestività, nei limiti delle previsioni contrattuali, servizi di alta qualità, che soddisfino le ragionevoli aspettative e necessità del cliente;
ii. fornire, ove necessario, nei modi e nelle forme previste dalle politiche aziendali, accurate ed esaurienti informazioni circa i prodotti ed i servizi della Società, in modo che il cliente possa assumere decisioni consapevoli;
iii. attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di altro genere;
iv. fornire, ove richiesto, tempestivamente e attenendosi a verità, complete informazioni circa il rispetto dei principi e delle condotte contenute nel presente Codice Etico di Gruppo, da considerarsi vincolante per tutti i partners commerciali del medesimo e,

comunque, al quale i fornitori espressamente aderiscono in sede di attivazione e/o rinnovo del rapporto contrattuale e commerciale;

v. HPE GROUP intende operare unicamente tramite fornitori, partners commerciali e stakeholders che condividano la missione e la visione etica del Gruppo. A puro titolo esemplificativo:
   - rifiuto del lavoro minorile e dei fenomeni di *modern slavery*;
   - rifiuto di condotte di evasione e/o irregolarità contributiva;
   - tutela della proprietà intellettuale;
   - rifiuto di condotte e pratiche di concorrenza sleale;
   - rispetto della cosa pubblica e correttezza nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;

vi. aderire comunque al presente Codice Etico, essere *compliant* con la normativa in tema di responsabilità d'impresa, agire nella legalità e conformemente ai principi ed ai valori contenuti nel presente Codice Etico, e prevedere al proprio interno sistemi e procedure finalizzate a garantire la tracciabilità, la legalità e la sostenibilità della propria filiera;

vii. il Gruppo effettua a tali fini quando necessario un'apposita attività di *screening* interno, in fase preliminare e/o di nuova costituzione e/o di rinnovo del rapporto, come anche periodicamente a campione.

Il rapporto corretto e trasparente con i clienti e fornitori rappresenta un aspetto rilevante del successo del Gruppo e della propria attività, incidendo anche sull'impatto che il Gruppo intende avere nella collettività.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto avvengono quindi sulla base di parametri obiettivi quali - primi fra tutti - la rispondenza ai principi etici di riferimento (esemplificativamente si vv. i punti IV e IV sopracitati), nonché alle procedure interne specificamente previste dalle Parti Speciali ex D. Lgs. 231/01 adottati dalle singole Società del Gruppo, oltre in via generale alla qualità, la sostenibilità, la convenienza, il prezzo, la capacità e l'efficienza.

Per HPE GROUP sono, quindi, requisiti di riferimento:

- la professionalità dell'interlocutore;

- la disponibilità, opportunamente documentata, di mezzi, anche finanziari, strutture organizzate, capacità e risorse progettuali, *know-how*, etc.;
- l'esistenza ed effettiva attuazione di sistemi di qualità, sicurezza e ambiente; oltre che di sostenibilità.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e servizi, HPE GROUP:

- adotta, nella selezione del fornitore, i criteri di valutazione previsti dalle procedure esistenti e dalla normativa regolamentare, in modo oggettivo e trasparente;
- non preclude ad alcuno, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta dei candidati criteri oggettivi e documentabili;
- osserva le condizioni contrattualmente previste;
- mantiene un dialogo franco ed aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali.

6.3.2. Attività di contrasto alla corruzione

Nei rapporti di affari con fornitori e clienti – ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione – sono vietate dazioni, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, salvo che siano di natura e valore tali[2] da non compromettere l'immagine delle Società e del Gruppo e da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore che non sia determinato dalle regole di mercato.

Ogni Società del Gruppo, i propri Soci, Dirigenti, dipendenti e stakeholders sono comunque tenuti, in ogni caso, al rispetto dei principi e dei valori contenuti nel presente Codice Etico e all'osservanza delle norme di comportamento interno previste dal Codice di Condotta.

[2] Per omaggi e spese di rappresentanza (per anno e per singolo beneficiario) si prevede in particolare che tali voci siano:
- vietate a PA se > 150€;
- liberi a privati/dipendenti se < 250 €; se > 250€ autorizzati dall'Organo Amministrativo di riferimento e notificati all'OdV.

Si richiede comunque la tenuta di un registro omaggi a terzi e/o conservazione bolle di consegna. Per le Erogazioni liberali si richiede che queste siano documentate da ricevuta e pagate tramite bonifico bancario.

In ogni caso, eventuali omaggi, atti di cortesia e di ospitalità che esulino dalla normalità devono essere comunicati e sottoposti alla decisione dell'Organo Amministrativo della Società (o all'Organo Amministrativo di Hpe Group S.p.a.).

Il dipendente che riceva doni o trattamenti di favore da clienti o fornitori che travalichino gli ordinari rapporti di cortesia, deve immediatamente avvertire la Direzione della propria azienda, che, dopo le opportune verifiche, prenderà se necessario i provvedimenti opportuni.

La stipula di un contratto con un fornitore o con un cliente e la gestione dei contatti con gli stessi si basano su rapporti di estrema chiarezza, evitando, per quanto possibile, eccessi di reciproca dipendenza.

Per garantire la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto, HPE GROUP predispone:

- un'adeguata rintracciabilità delle scelte adottate;
- la conservazione delle informazioni, nonché dei documenti contrattuali per i periodi stabiliti dalle normative vigenti.

Sono inoltre adottate misure per prevenire la creazione fondi neri e per assicurare la tracciabilità del processo decisionale propedeutico all'assegnazione di incarichi e/o consulenze.

Nella prospettiva di conformare l'attività di approvvigionamento di beni e servizi ai principi etico-ambientali di riferimento, le Società del Gruppo possono richiedere, per particolari forniture, specifici requisiti di tipo sociale, di salvaguardia ambientale e della sicurezza sul lavoro. A tal fine, nei singoli contratti potranno essere predisposte apposite clausole.

Ogni Società del Gruppo, inoltre, analogamente a quanto accade per i fornitori, conserva un registro clienti periodicamente aggiornato.

6.3.3. Qualità, provenienza e origine dei prodotti

HPE GROUP promuove ed attua un sistema di controllo efficiente e costantemente aggiornato, che consenta di garantire alla clientela la quantità, la qualità, la provenienza e l'origine dei materiali utilizzati nella produzione delle proprie macchine e/o servizi.

In particolare, la società sottopone a stretto controllo i processi di stoccaggio del materiale di lavorazione, nonché la lavorazione stessa e l'affinamento del prodotto.
La certificazione finale è invece, ove prevista, appannaggio del cliente-committente.

6.3.4. Ambiente e sicurezza

HPE GROUP, come sopra già evidenziato, considera di elevata rilevanza le tematiche connesse all'ambiente ed alla sicurezza sul lavoro.
Per tale motivo, e in osservanza alle norme di comportamento specifiche di cui *supra*, ogni Società del Gruppo pretende dai propri fornitori il rispetto delle fondamentali norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, oltre che di tutela e rispetto per l'ambiente, la biodiversità e la sostenibilità.

6.3.5. Frodi fiscali

Nei rapporti con fornitori, partners commerciali e stakeholder, ogni Società del Gruppo presta particolare attenzione al contrasto alle frodi fiscali; ponendo in essere tutte le procedure previste *ex lege*, oltre che interne, nonché tutte le prassi comportamentali e le buone pratiche finalizzate a contrastare e non favorire in alcun caso – neppure accidentalmente e/o inavvertitamente, nemmeno tramite la percezione di tali fondi – fenomeni criminali di tal genere.

Ogni Società del Gruppo opera nel rispetto delle procedure di controllo interno appositamente previste dalla Parte Speciale del relativo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 (Parte Speciale in materia di "reati fiscali", D. Lgs. 74/2000), finalizzate alla prevenzione e al contrasto di condotte astrattamente integrative delle fattispecie di reato ivi menzionate.

Per HPE GROUP è di fondamentale importanza poter intrattenere relazioni commerciali con soggetti affidabili, dotati di credibilità e solidità dal punto di vista fiscale-contributivo e operanti nel rispetto delle normative e delle buone pratiche consolidate.

Per tali motivi, in sede di primo contatto con un nuovo fornitore, ogni Società del Gruppo verifica la rispondenza del proprio interlocutore ai criteri e requisiti appena menzionati,

eventualmente anche segnalando alla Capogruppo Hpe Group S.p.a. la presenza di anomalìe e/o irregolarità (esemplificativamente, in caso di prezzi eccessivamente ribassati, non giustificabili dal punto di vista commerciale: è intenzione del Gruppo operare alle migliori condizioni commerciali e di mercato ma, pur sempre, in condizioni di totale e trasparente legalità, evitando di poter anche indirettamente concorrere a fenomeni quali le c.d. "frodi carosello" ed evitando, quindi, di rivolgersi nella propria attività commerciale a soggetti coinvolti in tali attività criminali).

6.3.6. Privacy dei fornitori

Nell'ambito dei rapporti con i propri fornitori, ogni Società del Gruppo conforma la propria attività a quanto specificamente previsto dalla normativa privacy nazionale (D. Lgs. 196/2013 e ss. mm. ii.) ed europea (Reg. UE 679/16, c.d. GDPR), adottando inoltre specifiche linee guida e principi di politica aziendale interna rispondenti alle migliori *best practices* di settore, tanto per la raccolta e la conservazione dei dati dei propri fornitori, partners commerciali e stakeholders, quanto nelle relazioni con i medesimi.

6.4. Collettività

HPE GROUP è consapevole degli effetti della propria attività sul contesto di riferimento, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività e pone attenzione, nel proprio operato, a contemperarne gli interessi.

In particolare, HPE GROUP si impegna a salvaguardare, utilizzando gli ultimi ritrovati tecnologici ed attenendosi scrupolosamente alle procedure imposte dalla normativa, la salute pubblica e la salubrità di luoghi, persone e prodotti.

HPE GROUP ritiene che il dialogo con gli *stakeholders* sia di importanza strategica per un corretto sviluppo della propria attività e instaura, ove possibile, un canale stabile di dialogo con le associazioni di rappresentanza dei propri *stakeholders*, allo scopo di cooperare nel rispetto dei reciproci interessi.

Il Gruppo intende impattare positivamente sulla collettività e sull'ambiente circostante, anche tramite iniziative solidali e finalizzate a promuovere lo sviluppo del territorio.

6.4.1. Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

HPE GROUP si astiene dal fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a specifiche disposizioni di legge.

6.4.2. Rapporti con le realtà no-profit

HPE GROUP considera con favore e, se del caso, fornisce sostegno ad iniziative sociali e culturali orientate alla promozione della persona ed al miglioramento della qualità di vita.

6.4.3. Rapporti con i mass media e diffusione delle informazioni

I rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione ed informazione e, più in generale, gli interlocutori esterni, devono essere tenuti solo da soggetti espressamente a ciò delegati, in conformità alle procedure adottate dal Gruppo.

Le comunicazioni verso l'esterno seguono i principi guida della verità, correttezza, trasparenza, prudenza e sono volte a favorire la conoscenza delle politiche aziendali e dei programmi e dei progetti del Gruppo.

I rapporti con i mass media sono improntati sulla base di questi principi e sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità a ciò delegate.

I dipendenti/collaboratori non possono fornire informazioni all'esterno, né impegnarsi a fornirle, senza l'autorizzazione delle funzioni competenti.

In nessun modo o forma i dipendenti/collaboratori possono offrire pagamenti, regali, o altri vantaggi finalizzati ad influenzare l'attività professionale di funzioni dei mass media, o che possano ragionevolmente essere interpretati come tali.

6.4.5. Rapporti con le Università

HPE GROUP, in linea con gli obiettivi n° 9 e n° 17 dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, sostiene e incentiva l'innovazione e la ricerca tramite la partnership con le Università italiane e straniere. A tal fine, HPE GROUP ha stretto in particolare con le Università del territorio

specifici accordi di reciproca collaborazione, istituendo un apposito comitato volto alla progettazione delle attività condivise.

Il rapporto di partnership con le istituzioni universitarie permette ad entrambe le parti di:

- investire nella ricerca di nuovi talenti e nella loro crescita;
- investire nell'innovazione, sostenuta e promossa da HPE GROUP anche attraverso progetti di ricerca di stampo internazionale; oltre che tramite attività di dottorato;
- incentivare lo sviluppo, in specie tramite la scuola di alta formazione interna ad HPE GROUP (*Mekanè*) in cui vengono progettati i corsi tecnici volti allo sviluppo delle nuove tecnologie e all'innovazione.

Tale rapporto privilegiato con le istituzioni universitarie contribuisce allo sviluppo del territorio e a fare ulteriormente del Gruppo un punto di riferimento nel territorio della *Motor Valley* per quanto riguarda l'eccellenza, l'innovazione, e la ricerca.

6.4.6. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti attinenti all'attività del Gruppo intrattenuti con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio (che operino per conto della Pubblica Amministrazione, centrale e periferica, o di organi legislativi, delle istituzioni comunitarie, di organizzazioni pubbliche internazionali e di qualsiasi Stato estero), con la Magistratura, con le autorità pubbliche di vigilanza e con altre autorità indipendenti, nonché con *partners* privati concessionari di un pubblico servizio, devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, dei principi fissati nel presente Codice Etico e nei protocolli interni del Modello di ogni Società del Gruppo, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti. A tal fine, l'assunzione di impegni con le Pubbliche Amministrazioni e le Istituzioni Pubbliche è riservata esclusivamente alle funzioni preposte ed autorizzate che le svolgeranno nel dovuto rispetto delle leggi e dei principi del Codice Etico e nella completa osservanza dei protocolli interni di cui al Modello interno ad ogni Società.

HPE GROUP vieta, ai propri dipendenti, collaboratori o rappresentanti e, più in generale, a tutti coloro che operano nel proprio interesse, in proprio nome o per proprio conto di

accettare, promettere od offrire, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti (anche in termini di opportunità di impiego) in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali, incaricati di Pubblico Servizio o i dipendenti, in genere, della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni, o soggetti privati, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità.

Qualsiasi dipendente che riceva direttamente o indirettamente richieste o offerte di denaro o di favori di qualunque tipo (ivi compresi ad es. omaggi o regali di non modico valore, ovvero con valore non superiore a 100 euro) formulate indebitamente a coloro, o da coloro, che operano per conto delle Società del Gruppo nel contesto dei rapporti con pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione (italiana o di altri paesi esteri) o di altre Pubbliche Istituzioni, o con soggetti privati (italiani o esteri), deve immediatamente riferire all'Organismo di Vigilanza e alla Direzione Amministrativa competenti per l'assunzione dei provvedimenti conseguenti.

Ogni rapporto con le istituzioni dello Stato o internazionali è, pertanto, riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a esplicitare l'attività della Società, a rispondere a richieste o ad atti di sindacato ispettivo (interrogazioni, interpellanze), o comunque a rendere nota la posizione della Società su temi rilevanti.

A tal fine, HPE GROUP:

- opera, senza alcun tipo di discriminazione, attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti con gli interlocutori istituzionali;
- rappresenta i propri interessi e posizioni in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- evita falsificazioni e/o alterazioni dei rendiconti o dei dati documentali al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per il Gruppo o per le Società che ne fanno parte ed evita destinazioni di fondi pubblici a finalità diverse da quelle per cui si sono ottenuti;
- rifiuta, previene e contrasta qualsiasi fenomeno corruttivo, adottando apposite procedure interne, osservando i principi e i valori contenuti nel presente Codice Etico, nel Codice di

Condotta, oltre che nelle Procedure 231, e comunque applicando le *best practices* di settore;

- presta particolare attenzione alle procedure finalizzate all'ottenimento di contributi, fondi erogazioni e *grant* a qualsiasi titolo pubblici, adottando procedure *ad hoc* finalizzate alla segregazione delle attività e alla formalizzazione dei poteri decisionali e di firma, oltre che ad una rendicontazione puntuale di quanto ricevuto e speso e, in limine, ad un *double check* finalizzato a prevenire condotte artificiose e/o comunque in violazione del presente Codice Etico o della normativa applicabile.

6.5. Rapporti infragruppo

Ogni rapporto interno al Gruppo è pensato, progettato e concretamente gestito per essere conforme alle normative vigenti e per svilupparsi in piena osservanza ai principi etici e ai valori di riferimento contenuti nel presente Codice Etico.

I rapporti economico-finanziari e di bilancio tra le Società del Gruppo e attinenti al bilancio consolidato rispondono a criteri di trasparenza, legalità e tracciabilità dei flussi.

7. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E MODALITA' DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

7.1. Sistema di controllo interno

È politica del Gruppo diffondere a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza di controlli e procedure interne e dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo. L'attitudine di tutto il personale del Gruppo verso i controlli – interni ed esterni – deve essere positiva per il contributo che questi danno al miglioramento dell'efficienza aziendale.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività di impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure, proteggere i beni di ognuna delle Società del Gruppo e la salute/sicurezza delle persone, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e

completi, tutelare i consumatori e garantire la qualità dei prodotti messi in commercio, oltre che in genere a garantire il rispetto dei principi contenuti nel presente Codice Etico di Gruppo.

Il sistema di controllo interno nel suo insieme deve ragionevolmente consentire:

- il rispetto delle procedure previste dai sistemi di gestione della qualità, della sicurezza e della tutela ambientale;
- il rispetto delle leggi vigenti e del presente Codice Etico di Gruppo, oltre che del Codice Etico facente parte del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo delle singole Società del Gruppo;
- il rispetto delle strategie e delle politiche del Gruppo;
- la tutela dei beni delle Società, materiali e immateriali;
- l'efficacia e l'efficienza della gestione;
- l'attendibilità delle informazioni finanziarie, contabili e gestionali interne ed esterne;
- l'efficacia delle politiche di responsabilità aziendale adottate dal Gruppo.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa; conseguentemente, tutti i Soci, Dirigenti, dipendenti e collaboratori, nell'ambito delle rispettive funzioni, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

7.2. Vigilanza, rispetto ed enforcement del Codice Etico

Il presente Codice Etico è vincolante in ogni sua parte per ogni componente del Gruppo.

Ogni Società del Gruppo è tenuta al rispetto del presente Codice Etico e agisce a ogni livello della propria struttura aziendale per garantirne l'effettiva applicazione.

Sul presente Codice Etico e sulla relativa adozione *in facto* sono chiamati a vigilare l'Organo Amministrativo di Hpe Group S.p.a. in veste di Capogruppo e l'Organismo di Vigilanza della medesima.

Ogni Società di HPE GROUP, inoltre, articola le proprie *policies* interne, le proprie regole di condotta e le proprie procedure interne in modo da garantirne la conformità di ogni attività con il presente Codice Etico di Gruppo.

Ogni società del Gruppo è inoltre dotata ove necessario di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 e di uno specifico Organismo di Vigilanza (d'ora in poi anche OdV) al fine di verificare il funzionamento e l'osservanza del Modello per la prevenzione dei reati ipoteticamente configurabili nello svolgimento dell'attività d'impresa. Il presente Codice Etico di Gruppo è portato a conoscenza del personale dipendente e in genere degli stakeholders – a qualsiasi titolo – di ognuna delle Società del Gruppo, e sull'applicazione del presente Codice Etico sono chiamati a vigilare – altresì – i soggetti in posizione apicale di ogni Società del Gruppo e l'OdV preposto alla vigilanza del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di ogni Società del Gruppo. A tal fine, all'interno del Gruppo vengono incentivati e periodicamente attivati i flussi informativi tra l'OdV della Capogruppo e l'Organismo di Vigilanza delle altre Società del Gruppo.

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza di Hpe Group S.p.a. è libero di accedere a tutte le fonti di informazione della Società e – per quanto di interesse – del Gruppo, ha facoltà di prendere visione dei documenti e consultare dati, suggerisce eventuali aggiornamenti del Codice Etico di Gruppo e del Modello, anche sulla base delle segnalazioni ricevute dai dipendenti della Società. Allo scopo di garantire l'effettività del Codice Etico di Gruppo e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, Hpe Group S.p.a. – nel rispetto della privacy e dei diritti individuali – predispone canali di informazione tramite i quali tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali comportamenti illeciti o comunque in violazione del Codice Etico posti in essere all'interno della Società, o ancora di eventuali criticità del Modello, possano riferire liberamente, in maniera riservata, direttamente all'Organismo di Vigilanza della Capogruppo.

Rientra tra i compiti dell'Organismo di Vigilanza di Hpe Group S.p.a. svolgere il controllo sul Codice Etico di Gruppo; in particolare detto Organo dovrà (oltre a quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo):

- monitorare l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, attraverso l'applicazione di specifici *compliance programs*, e accogliendo eventuali segnalazioni fornite dagli *stakeholders* interni ed esterni;
- relazionare periodicamente al CdA sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice di significativa rilevanza;

- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del Codice Etico.

È causa di ineleggibilità per i membri dell'OdV l'aver subìto condanne penali definitive o essere stato condannato con sentenza irrevocabile di applicazione della pena.

7.3. Comunicazione e formazione

Il Codice Etico di Gruppo è portato a conoscenza di tutti i soggetti interessati, interni ed esterni al Gruppo medesimo, mediante apposite attività di comunicazione quali, a titolo esemplificativo, la consegna dello stesso al momento dell'assunzione della carica di Amministratore o Dirigente; al momento della stipula del contratto di lavoro, di rappresentanza o di collaborazione; nonché attraverso la pubblicazione del Codice Etico di Gruppo in apposite bacheche aziendali e telematiche (intranet ed internet, ivi compreso il sito internet del Gruppo).

Allo scopo di assicurare una corretta comprensione a tutti i livelli del presente Codice Etico, il Responsabile del personale di Hpe Group S.p.a. predispone e realizza, anche in base alle eventuali indicazioni dell'Organismo di Vigilanza sul Codice Etico, un piano periodico di comunicazione/formazione (a cadenza annuale o biennale) volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel Codice. Le iniziative di formazione possono essere differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori.

7.4. Segnalazione dei soggetti interessati

Ogni Società del Gruppo provvede a stabilire canali di comunicazione attraverso i quali i soggetti interessati potranno rivolgere le proprie segnalazioni in merito al Codice o a sue eventuali violazioni (modulo segnalazioni).

In alternativa, tutti i soggetti interessati possono segnalare, per iscritto e in forma anche anonima, ogni violazione o sospetto di violazione del presente Codice Etico all'Organismo di Vigilanza di Hpe Group S.p.a., che provvede ad avviare un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione. L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa

come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione. È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

7.5 Violazioni del Codice Etico

In caso di accertata violazione del presente Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza di Hpe Group S.p.a., e comunque l'OdV di ogni Società del Gruppo quando la violazione si riferisca all'attività di queste ultime, riporta la segnalazione e gli eventuali suggerimenti ritenuti necessari all'Organo amministrativo attraverso le procedure che ogni Società del Gruppo ha adottato per le segnalazioni di tutte le non conformità (modulo di segnalazione), violazioni o comunque i casi di mancata applicazione inerenti al presente Codice, del Modello 231 o delle procedure in essi contenute. Nel caso tali violazioni riguardino gli stessi Amministratori, l'Organismo di Vigilanza riporterà la segnalazione all'Assemblea dei Soci.

Le competenti funzioni, attivate dagli organi di cui sopra, definiscono i provvedimenti da adottare secondo le normative in vigore, ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito all'OdV di Hpe Group S.p.a..

7.6. Linee guida del sistema sanzionatorio

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico di Gruppo e nelle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello 231 di Hpe Group S.p.a. compromette il rapporto fiduciario tra ognuna delle Società del Gruppo ed i propri Soci, Amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, *partners* commerciali e finanziari.

In particolare, l'osservanza delle disposizioni del presente Codice Etico, nonché delle procedure contenute nel Modello e negli ulteriori documenti interni qui richiamati (tra cui il Codice di Condotta interno), deve considerarsi parte essenziale dell'obbligazione contrattuale dei dipendenti, ex art. 2104 C.C., cosicché la violazione delle disposizioni di che trattasi potrà costituire inadempimento delle obbligazioni del rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, in conformità alle procedure ex art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e alla contrattazione collettiva applicabile.

L'osservanza del presente Codice Etico è parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dagli altri destinatari (amministratori, rappresentanti, fornitori etc...), con la conseguenza che l'eventuale violazione delle disposizioni ivi contenute o delle procedure previste dal Modello, potrà considerarsi inadempimento contrattuale, con ogni conseguenza di legge, quali la risoluzione del contratto o dell'incarico conferito, nonché il risarcimento dei danni.

Quanto sopra si applica altresì ad ogni Società del Gruppo, ai relativi Soci, Dirigenti, dipendenti, clienti e fornitori, nonché consulenti interni ed esterni e stakeholders a qualsiasi titolo.

Tali violazioni saranno dunque perseguite da HPE GROUP incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari possibili *ex lege* e previsti nel Modello 231, comunque in conformità con quanto stabilito dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dai contratti collettivi applicabili, in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui essi costituiscano reato.

Gli effetti della violazione del Codice Etico di Gruppo e delle procedure di cui al Modello 231 oltre che dei documenti aziendali dai medesimi richiamati, ivi compreso il Codice di Condotta interno, devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con HPE GROUP: a tal fine la Capogruppo provvede a diffondere il Codice Etico di Gruppo e le procedure interne, nonché ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione.

Il presente Codice Etico di Gruppo è adottato dall'Organo Amministrativo di Hpe Group S.p.a..

Eventuali modifiche e/o aggiornamenti dello stesso saranno approvati dal medesimo Organo Amministrativo e prontamente comunicate ai destinatari.