Codice Etico

Modello di Organizzazione, di gestione e di controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29/04/2026

Sommario

1 - PREMESSA 2
2 - DESTINATARI ED AMBITO DI APPLICAZIONE 3
3 - PRINCIPI GENERALI 4
3.1 Rispetto della legge 4
3.2 Onestà e correttezza 4
3.3 Imparzialità e pari opportunità 4
3.4 Trasparenza negli affari 5
3.5 Riservatezza delle informazioni 5
3.6 Valorizzazione delle risorse umane 5
3.7 Tracciabilità delle operazioni e transazioni 6
4 - NORME DI COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI INTERNI 7
4.1 Rapporti con i Soci 7
4.2 Norme di comportamento per gli Organi Sociali 7
4.3 Norme di comportamento nei rapporti con il personale 7
4.4 Conflitto di interessi 8
4.5 Diffusione delle informazioni e privacy 8
4.6 Salvaguardia del Patrimonio Aziendale 9
4.7 Tutela della salute e della sicurezza 10
4.8 Tutela dell'Ambiente 10
5 - NORME DI COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI ESTERNI 11
5.1 Norme di comportamento nei rapporti con la Pubblica Amministrazione 11
5.2 Norme di comportamenti con Fornitori e Partners 12
6 - MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 12
6.1 Organismo di Vigilanza 13
6.2 Comunicazione e formazione 13
6.3 Segnalazioni dei soggetti interessati 13
6.4 Violazioni del Codice Etico 14

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29/04/2026

1 - PREMESSA

Ce.Di.Gros Società Consortile a responsabilità limitata (d'ora in poi anche "Società Consortile" o per semplicità espositiva "Consorzio"), opera nel mercato della Grande Distribuzione Romana.
Il Consorzio effettua per conto dei Soci consorziati acquisti di merci alimentari e non alimentari, intrattiene e gestisce rapporti con i fornitori, ed organizza un centro distributivo comune.
Tali attività sono finalizzate a conseguire a favore dei Soci le migliori condizioni di acquisto, una maggiore efficacia ed efficienza nella Distribuzione.
Il Consorzio Ce.Di.Gros, persegue uno scopo consortile e si adopera affinché i risultati economico-finanziari siano tali da accrescere il valore delle imprese dei Soci Consorziati.
I punti vendita dei Soci, si affacciano sul mercato con un'unica Corporate Identity individuata dal marchio GROS.
Sin dalla sua nascita, il Consorzio si affida a principi etici e valori morali e si caratterizza per l'attento rispetto di quei valori cooperativi che ancora oggi lo permeano.
Lo scopo di creare valore per i Soci Consorziati è perseguito nel rispetto di tutte le norme vigenti, onestà, correttezza e trasparenza negli affari.
Tali principi si sono dimostrati fattori decisivi per garantire efficienza, affidabilità ed eccellenza anche al fine di contribuire alla soddisfazione degli interessi di tutti coloro che a vario titolo collaborano e partecipano alle vicende economiche del Consorzio.
Il nuovo Codice Etico nasce dalla necessità di formalizzare e di condividere quest'insieme dei principi etici e dei valori aziendali, e si pone come punto di riferimento per i comportamenti di tutti i soggetti che a vario titolo operano con e per conto del Consorzio (di seguito "Destinatari").
Il Consorzio richiede a tutti l'impegno ad osservare a promuovere e a far osservare, nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, i principi, le disposizioni e le norme di comportamento stabiliti dal Modello Organizzativo di Gestione e di Controllo 231, dal presente Codice e dai Protocolli aziendali.
Ce.Di.Gros vigila sull'osservanza del Codice. Tale compito non può essere svolto se non predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo e assicurando la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti.

2 - DESTINATARI ED AMBITO DI APPLICAZIONE

Sono Destinatari del presente Codice Etico, gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori ed in generale tutti coloro che con il Consorzio intrattengono rapporti contrattuali ancorché occasionali.
Tutti i Destinatari sono tenuti ad uniformare i propri comportamenti, ai principi e alle disposizioni del presente Codice (e del Modello Organizzativo di gestione e di controllo adottato dal Consorzio ai sensi del D.lgs 231/2001).
In particolare i componenti del Consiglio di Amministrazione nella gestione degli affari sociali sono tenuti a promuovere la rispettabilità e l'immagine del Consorzio stesso preservando l'integrità del patrimonio aziendale.
I dipendenti del Consorzio, dovranno ispirarsi ai medesimi principi, sia all'interno del Consorzio, rafforzando così la coesione e lo spirito di reciproca collaborazione, sia nei confronti dei terzi diffondendo la cultura aziendale e i valori etici all'esterno.
I collaboratori, i partner d'affari ed in generale tutti coloro che a vario titolo intrattengono rapporti commerciali con il Consorzio, sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni del presente Codice Etico.

3 - PRINCIPI GENERALI

I principi etici di seguito elencati sono ritenuti fondamentali da parte del Consorzio.
Il Consorzio pretende che tali principi di comportamento vengano rispettati dai Destinatari. Ce.Di.Gros. S.Car.L. si impegna altresì a porre adeguati strumenti di controllo e di informazione al fine che tali principi di comportamento siano opportunamente recepiti e rispettati da tutti i Destinatari.
In nessun caso una condotta illecita, illegittima o comunque in violazione del Codice Etico o del Modello di Organizzazione, di gestione e di controllo 231 adottato dal Consorzio potrà essere giustificata.

3.1 Rispetto della legge

Il Consorzio Ce.Di.Gros. persegue la propria mission aziendale ponendo come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, dello Statuto e dei regolamenti sociali.
Il Consorzio condanna fermamente ogni atto volto a perseguire comportamenti contrari alle leggi e regolamenti vigenti o al Codice Etico ed esige dai propri Soci, Amministratori e dipendenti ed in genere da chiunque possa agire in nome e per conto del Consorzio il rispetto della legislazione nazionale, della normativa comunitaria, dei regolamenti e degli atti amministrativi degli enti territoriali, ed in generale di tutte le norme vigenti e dei principi e procedure a tale scopo preordinate.
La mancata conoscenza delle leggi e dei regolamenti non esonera i Destinatari da alcuna responsabilità.
Ce.Di.Gros. non avvierà né proseguirà alcun rapporto con chi non intenda osservare i suddetti principi.

3.2 Onestà e correttezza

L'onestà è principio fondamentale per tutte le attività del Consorzio e costituisce elemento imprescindibile della gestione aziendale.
Il Consorzio nei rapporti con gli stakeholder, si affida a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.
I comportamenti dei Destinatari devono sempre rispettare standard massimi di onestà e lealtà.
E' vietato perseguire scopi od interessi personali in violazione dei principi di onestà e lealtà, ed in nessun caso il perseguimento dell'interesse personale del Consorzio può giustificare una condotta non onesta.
Le azioni dei Destinatari devono sempre essere conformi a massimi standard di correttezza ed i comportamenti tenuti da questi devono essere sempre eticamente corretti e tali da non pregiudicare l'affidabilità morale e professionale del Consorzio.

3.3 Imparzialità e pari opportunità

Il Consorzio si impegna ad evitare ogni discriminazione. Il Consorzio promuove il rispetto del concetto di Imparzialità ed assicura la pari opportunità in tutte le azioni e decisioni nelle relazioni con gli stakeholder.
E' fatto pertanto divieto di attuare comportamenti che pregiudichino il rispetto della dignità o integrino ogni forma di discriminazione in base all'età, al sesso, agli orientamenti sessuali, allo stato di salute, alle condizioni economiche, alla razza, alla nazionalità, alle

opinioni politiche e sindacali, alle credenze religiose e/o a qualsivoglia altra caratteristica personale, senza eccezioni.

3.4 Trasparenza negli affari

La trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza, completezza e tempestività della documentazione e delle informazioni, sia interne che esterne.
Il Consorzio favorisce un flusso di informazioni continuo, puntuale e completo, idoneo ad informare in modo chiaro e trasparente tutti gli stakeholder.
In particolare, Ce.Di.Gros si assume l'impegno a fornire informazioni complete, trasparenti, comprensibili e accurate, anche al fine di consentire ai soggetti interessati di prendere decisioni autonome e consapevoli, assicurando e vigilando affinchè la conduzione degli affari e lo svolgimento delle attività aziendali siano svolte in assoluta trasparenza.
I Destinatari sono tenuti al rigoroso rispetto del principio di trasparenza. In nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi.
Ogni attività di comunicazione rispetta le leggi, le regole, le pratiche di condotta professionale, ed è realizzata con chiarezza e tempestività, salvaguardando, tra le altre, le informazioni price sensitive ed i segreti industriali.
In ogni caso le informazioni trasmesse all'esterno e all'interno dell'organizzazione stessa sono rispettose dei requisiti di veridicità, completezza e accuratezza, anche in relazione a dati economici, finanziari e contabili.

3.5 Riservatezza delle informazioni

Il Consorzio Ce.Di.Gros. assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, l'osservanza della normativa in materia di raccolta, trattamento e conservazione dei dati personali e si astiene dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali.
I dipendenti del Consorzio dovranno acquisire e trattare solamente i dati necessari e direttamente connessi alle proprie funzioni. Sono tenuti a conservare detti dati in modo tale da impedire a terzi estranei di prenderne conoscenza.
E' fatto divieto comunicare e/o divulgare informazioni riservate e dati sensibili se non nelle modalità e nel rispetto delle procedure previste dal D.lgs. 30 giugno 2003 n. 196 in materia di protezione dei dati personali.
E' in nessun modo consentito a chiunque entri in possesso di informazioni di interesse aziendale e/o relative a qualsiasi portatore d'interesse, diffonderle o utilizzarle al di fuori degli scopi per cui è stato autorizzato o per finalità non connesse con l'esercizio della propria attività.

3.6 Valorizzazione delle risorse umane

Il Consorzio riconosce che le risorse umane costituiscono un fattore di fondamentale importanza per il proprio sviluppo, per cui garantisce un ambiente di lavoro, tale da agevolare l'assolvimento dei compiti da parte dei propri dipendenti e da valorizzare le attitudini professionali di ciascuno.
L'ambiente di lavoro, ispirato al rispetto, alla correttezza e alla collaborazione, deve permettere il coinvolgimento e la responsabilizzazione delle persone, con riguardo agli specifici obiettivi da raggiungere ed alle modalità per perseguirli.
La gestione delle risorse umane è fondata sul rispetto della personalità e professionalità di ciascuna persona, garantendone l'integrità fisica e morale: il Personale deve avere sempre una condotta rispettosa delle persone con le quali viene in contatto, per conto del Consorzio trattando chiunque in ugual modo e con dignità.

Il Consorzio rifiuta ogni forma di lavoro coatto o effettuato sfruttando il lavoro minorile e non tollera violazioni dei diritti umani, nella stretta osservanza, oltre che della legge italiana, anche delle Convenzioni Internazionali e delle leggi e regolamenti applicabili.
Il Consorzio Ce.Di.Gros. promuove il rispetto dell'integrità fisica e morale della persona e il rispetto della dimensione di relazione con gli altri.
Il Consorzio garantisce altresì condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro e spazi dedicati ai clienti sicuri, ed applica ai propri dipendenti la legislazione ed i contratti di lavoro vigenti.

3.7 Tracciabilità delle operazioni e transazioni

L'integrale rispetto delle norme di legge e la piena osservanza dei principi di trasparenza, veridicità e correttezza della contabilità e di ogni altro documento in cui siano esposti elementi economici, patrimoniali e finanziari costituiscono per il Consorzio valori e criteri imprescindibili. In ossequio al principio di trasparenza, ogni azione, operazione e transazione deve essere correttamente ed adeguatamente registrata, autorizzata, legittima, corretta, coerente, trasparente e verificabile.
Per ogni operazione e transazione, è fatto obbligo di predisporre un adeguato supporto documentale che consenta di poter procedere all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni delle operazioni ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione e la transazione.
Le rilevazioni contabili devono essere accuratamente registrate nel rispetto delle norme di leggi e dei principi di contabilità generalmente ammessi e vigenti, nonché in base alle procedure aziendali predisposte a presidio delle attività contabili, la cui rigorosa osservanza è richiesta ed imposta a tutti i soggetti interessati. In nessun caso, è consentita la registrazione di operazioni basate su informazioni non precise, non complete o che non riflettano la natura dell'operazione sottostante.
Il Personale e quanti coinvolti nella gestione della contabilità e della documentazione recante dati economici, patrimoniali e finanziari devono consentire l'effettuazione di controlli sui documenti ed informazioni in loro possesso, assicurando il libero accesso a tali dati ai revisori, agli auditor ed agli altri soggetti preposti al controllo.
Il Personale ed i collaboratori del Consorzio che, a qualunque titolo sono coinvolti nelle operazioni di formazione del bilancio o di documenti contabili e societari, devono assicurare la completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché la accuratezza dei dati e delle elaborazioni.

4 - NORME DI COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI INTERNI

4.1 Rapporti con i Soci

L'attività è svolta sempre nell'interesse e a servizio dei Soci Consorziati.
Il Consorzio si obbliga a tenere informati questi ultimi sull'andamento gestionale, a favorirne la partecipazione ai processi decisionali tramite l'esercizio del voto, ad accettarne ed a prenderne in considerazione critiche e proposte.
Il Consorzio rinnova il suo impegno a valorizzare la politica di cooperazione, al fine di accrescere il valore delle imprese dei Soci Consorziati e dei loro punti vendita.
Nel fornire assistenza tecnica, e gestionale, il Consorzio garantisce a tutti i suoi Soci il rispetto del principio di parità di trattamento, con l'obiettivo di migliorare le condizioni di acquisto ed aumentare la qualità e l'efficienza della distribuzione al fine di rendere efficiente e redditizia l'attività imprenditoriale dei Soci stessi.

4.2 Norme di comportamento per gli Organi Sociali

I componenti degli Organi Sociali sono tenuti ad operare nel rigoroso rispetto delle disposizioni di legge, dello Statuto, del Codice Etico e del Modello di Organizzazione e di gestione e di controllo 231
Gli Amministratori, i componenti del Collegio Sindacale e tutti coloro che per contratto o anche di fatto, definiscono le linee strategiche e gestiscono gli affari sociali, sono obbligati a comunicare tempestivamente qualsiasi situazione in conflitto di interessi.
Possono compiere tali operazioni esclusivamente con l'esplicito consenso dell'Assemblea dei Soci, ed in ogni caso sono obbligati a non compiere operazioni in conflitto di interessi qualora queste, non siano motivate e non siano tali da apportare un reale vantaggio per il Consorzio e per i Soci Consorziati.
I componenti degli Organi Sociali sono altresì obbligati, nei limiti delle proprie responsabilità, a garantire la riservatezza delle informazioni e dati in loro possesso e a svolgere la propria attività nel rispetto dei principi di trasparenza, autonomia, indipendenza e correttezza, al fine di assicurare il corretto svolgimento delle attività sociali e consentire lo svolgimento di attività di controllo e di verifica.

4.3 Norme di comportamento nei rapporti con il personale

Il Consorzio promuove ad ogni livello di operatività la valorizzazione professionale e la collaborazione tra colleghi.
E' proibita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti delle persone.
Il Consorzio offre a tutti i propri dipendenti pari opportunità di lavoro.
A tale scopo Ce.Di.Gros, nel rispetto di tutte le leggi e dei regolamenti vigenti, si impegna a selezionare, assumere, retribuire, formare e valutare i dipendenti in base a criteri di merito, di competenza e professionalità, senza alcuna discriminazione politica, sindacale, religiosa, razziale, di lingua o di sesso.
Il Consorzio si impegna a prevenire e a rimuovere situazioni ed atteggiamenti non conformi ai principi sopra esposti e a combattere, in particolare, qualsiasi forma di intimidazione, ostilità, isolamento, condizionamento.
Nella gestione dei rapporti gerarchici l'autorità è esercitata con equità e correttezza, evitandone ogni abuso.
Nessun tipo di prestazione, favore personale, atto o comportamento che possa configurare violazione delle leggi, dei regolamenti, dei Protocolli del Modello Organizzativo e del presente Codice è dovuto al superiore gerarchico.

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29/04/2026

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.
Il Consorzio pone particolare attenzione alla valorizzazione, alla tutela ed allo sviluppo delle capacità e delle competenze di tutti i propri dipendenti, affinché essi possano esprimere al massimo livello il proprio potenziale e la propria professionalità. Nell'evoluzione del rapporto di lavoro, il Consorzio favorisce lo sviluppo del potenziale e la crescita professionale di ciascuna risorsa prevedendo specifici programmi di formazione ed aggiornamento in relazione ai profili professionali ed alle potenzialità di ciascuno.
Ai responsabili a capo delle Aree Funzionali è richiesto di sollecitare l'acquisizione di nuove competenze e conoscenze, metodologie di lavoro, nonché di affidare incarichi tenendo conto delle predisposizioni e della potenzialità dei singoli.
Il comportamento dei dipendenti nel perseguimento degli obiettivi e nella conclusione di ogni operazione deve essere ispirato ai principi di onestà, trasparenza, lealtà, integrità e correttezza, nel rispetto delle politiche aziendali, nonché delle leggi e dei regolamenti vigenti.
La convinzione di agire nell'interesse o a vantaggio del Consorzio non può in alcun modo, giustificare la tenuta di comportamenti in contrasto con i principi dettati dal presente Codice Etico e dai Protocolli del Modello Organizzativo, la cui generalizzata osservanza è di importanza fondamentale per il buon funzionamento ed il prestigio del Consorzio stesso.

4.4 Conflitto di interessi

Ce.Di.Gros. pur riconoscendo e rispettando il diritto dei Componenti degli Organi Sociali, dei propri dipendenti e collaboratori, di partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quelle svolte nell'interesse del Consorzio, non accetta in alcun modo atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità d'affari delle quali è venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.
Ogni componente degli Organi Sociali, ogni dipendente o collaboratore, è tenuto ad evitare situazioni o di svolgere attività ed operazioni in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi del Consorzio.
Deve intendersi in conflitto di interessi ogni situazione che possa interferire con la propria capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse del Consorzio.
Sono considerate in ogni caso in conflitto di interessi, le attività e le operazioni poste in essere dalle funzioni di vertice (Amministratore delegato, Consigliere, Responsabili di Funzione), dai dipendenti e dai collaboratori, i quali si avvantaggiano della loro posizione o delle informazioni in loro possesso, per perseguire interessi e vantaggi economici/finanziari personali, presso fornitori, concorrenti o partner commerciali del Consorzio.
Deve essere evitata ogni situazione o attività che possa condurre a conflitti di interesse o che potrebbe interferire con la capacità di assumere decisioni imparziali.
Nel caso in cui in una determinata operazione o circostanza si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi, il collaboratore, dipendente, socio, o amministratore è tenuto ad informare i propri responsabili/referenti e l'Organismo di Vigilanza, ed eventualmente ad astenersi da eventuali deliberazioni o decisioni in merito.

4.5 Diffusione delle informazioni e privacy

Il Consorzio considera la diffusione di informazioni corrette, complete e veritiere su tutti i fatti aziendali ed il mantenimento della dovuta riservatezza sugli stessi, quando necessario quale presupposto per creare e conservare un rapporto di trasparenza e di fiducia con i

soggetti che a vario titolo intrattengono rapporti economici, finanziari e commerciali con lo stesso.
Conseguentemente, nella gestione delle informazioni, tutti i Destinatari devono conservare scrupolosamente e con il massimo riserbo tutte le informazioni di qualunque tipologia apprese nell'esercizio delle proprie funzioni.
Le informazioni acquisite dai dipendenti e/o consulenti nello svolgimento delle mansioni assegnate devono rimanere strettamente riservate e non devono essere diffuse se non nel rispetto della normativa vigente e dei Protocolli aziendali.
In relazione alle informazioni in genere, i dipendenti devono evitare un uso improprio delle stesse, né devono in alcun modo utilizzarle a proprio vantaggio e/o di quello dei familiari, dei conoscenti e dei terzi in genere.
Ai Dipendenti non espressamente autorizzati, nelle forme e nei termini di cui al Decreto Legislativo n. 196 del 2003, avente per oggetto la tutela delle persone e dei dati personali, è vietato conoscere, registrare, trattare e divulgare i dati personali di altri dipendenti o di terzi.
Le dotazioni e le applicazioni informatiche devono essere utilizzate nel rispetto di quanto sopra ed in particolare seguendo attentamente le politiche di sicurezza e riservatezza aziendali, evitando assolutamente l'acquisizione, l'utilizzo o la trasmissione, di informazioni e contenuti non attinenti all'attività lavorativa non alterando le configurazioni hardware e software dal Consorzio.
Il Consorzio permette l'utilizzo delle username e delle password informatiche per l'accesso ai dati aziendali solo a soggetti specificamente individuati e autorizzati, e comunque solo per garantire un'efficiente gestione del personale e dei servizi. Deve essere garantita la segretezza delle password verso chiunque. L'uso combinato di password e username attribuisce in modo univoco al titolare delle stesse la responsabilità delle transazioni e operazioni compiute.
Ogni dipendente e collaboratore è tenuto ad adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche e procedure interne, al fine di non compromettere la funzionalità, la protezione e la sicurezza di sistemi informatici, apparecchiature ed impianti del Consorzio, in cui sono conservati dati personali, sensibili e non.

4.6 Salvaguardia del Patrimonio Aziendale

Per patrimonio aziendale si intende l'insieme delle attrezzature, degli spazi, delle aule, delle risorse materiali o finanziarie, dei documenti cartacei o informatici, e di ogni altro bene materiale e immateriale riferibile al Consorzio.
Tutti i dipendenti ed i collaboratori devono ricordare che i beni aziendali messi a loro disposizione sono da utilizzare esclusivamente per scopi connessi e strumentali all'esercizio dell'attività lavorativa. Devono altresì utilizzare i beni del patrimonio aziendale con il massimo scrupolo ed in modo proprio, anche al fine di evitare danni a cose o a persone evitando, per quanto possibile, sprechi, manomissioni od impieghi che possano comprometterne lo stato di efficienza o accelerarne il normale deterioramento.
Ogni dipendente e 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.
Tutti i dipendenti ed i collaboratori, responsabili dell'utilizzo e della custodia dei beni del patrimonio aziendale, devono anche operare al fine di ridurre il rischio di furti, danneggiamenti od altre minacce esterne, informando tempestivamente le Funzioni preposte in caso di situazioni anomale.

4.7 Tutela della salute e della sicurezza

Il Consorzio, consapevole dell'importanza di garantire le migliori condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, si impegna a promuovere e diffondere tra i propri dipendenti comportamenti responsabili, mettendo in atto le necessarie azioni preventive, al fine di preservare la salute, la sicurezza e l'incolumità di tutto il personale nonché dei terzi che frequentano i propri locali.
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 se stessi, dei colleghi e dei terzi.
In particolare, il Consorzio, anche attraverso la collaborazione attiva dei suoi dipendenti e collaboratori, 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.
Gli esponenti aziendali che ricoprono ruoli sensibili ai fini della salute e sicurezza si impegnano al rispetto delle norme e degli obblighi da questo derivanti in tema di prevenzione e protezione ponendosi, comunque, obiettivi di eccellenza che vanno oltre il mero adempimento, nella piena consapevolezza del valore rappresentato dalla salvaguardia delle condizioni di salute, sicurezza e benessere della persona.
Il Consorzio mantiene elevati standard di sicurezza attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di gestione e monitoraggio, promuove e diffonde la cultura della sicurezza, 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.
Il Consorzio garantisce a tutti i dipendenti/collaboratori un luogo di lavoro sicuro e salubre, attraverso il rispetto della normativa vigente in materia, la formazione, l'informazione e l'addestramento continuo sul tema della salute e sicurezza.
Tutti i dipendenti e collaboratori sono tenuti allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute e sicurezza, nonché al rispetto di tutte le misure di salute e sicurezza previste dalle procedure e dai regolamenti interni.

4.8 Tutela dell'Ambiente

L'ambiente è un bene primario che il Consorzio salvaguarda nel rispetto dei principi dello sviluppo sostenibile. A tal fine, programma le proprie attività ricercando un continuo equilibrio tra iniziative economiche ed esigenze sociali ed ambientali e diffonde la cultura della sicurezza e della prevenzione dei rischi presso tutti i portatori di interesse.
Nella gestione delle attività aziendali, il Consorzio, tra l'altro, tiene conto della salvaguardia ambientale e della efficienza energetica e presta continua attenzione ed impegno al miglioramento della propria performance, minimizzando l'impatto negativo sull'ambiente e operando un utilizzo consapevole e responsabile delle risorse, valutando gli impatti ambientali di tutte le nuove attività e processi aziendali.
Nelle politiche di sviluppo tecnologico Ce.Di.Gros. considera prioritaria la corretta valutazione dell'impatto ambientale, nonché l'investimento diretto in sistemi certificati di risparmio energetico e di riduzione dell'inquinamento.

5 - NORME DI COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI ESTERNI

5.1 Norme di comportamento nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

Ai fini del presente codice per Pubblica Amministrazione si intendono gli Enti Pubblici, gli Enti concessionari di pubblico servizio, le persone fisiche o giuridiche che agiscono in qualità di Pubblico Ufficiale, Incaricato di pubblico servizio, la magistratura, le autorità pubbliche di vigilanza, nonché Enti privati concessionari di un pubblico servizio.
Il Consorzio, nei rapporti intrattenuti con detti Soggetti, si basa sull'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, sui principi fissati nel Codice etico e nei Protocolli del Modello Organizzativo, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti.
L'assunzione di impegni con le Pubbliche Amministrazioni è riservata esclusivamente alle funzioni preposte ed autorizzate che le svolgeranno nel dovuto rispetto delle leggi, dei principi del Codice Etico e nella completa osservanza dei Protocolli di cui al Modello Organizzativo adottato dal Consorzio.
Il Consiglio di Amministrazione, i dipendenti ed i collaboratori, autorizzati ad intrattenere rapporti con la Pubblica Amministrazione, devono uniformare i loro comportamenti, sempre e comunque, a principi di massima trasparenza e disponibilità.
Tutti i consulenti o soggetti "terzi" autorizzati a rappresentare il Consorzio nei rapporti con la Pubblica Amministrazione sono tenuti a rispettare rigorosamente i principi e le norme di comportamento contenute nel presente Codice e nei Protocolli del Modello Organizzativo.
In generale, è fatto espresso divieto a tutti coloro che a vario titolo intrattengono o possono intrattenere rapporti con i Soggetti della Pubblica Amministrazione:

- attuare comportamenti che possano indurre in errore ai fini di conseguire un ingiusto profitto in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico;
- non operare nell'assoluto rispetto della legge e della corretta pratica commerciale a fronte, trattative, concessioni, licenze, e/o richieste di finanziamenti, contributi, sovvenzioni ed erogazioni dallo Stato od altro soggetto appartenente alla Pubblica Amministrazione;
- utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi ovvero omettere informazioni dovute per l'ottenimento di contributi, finanziamenti o altre erogazioni dello stesso tipo concesse o erogate dallo Stato o da altro Ente Pubblico;
- alterare il funzionamento di un sistema informatico o telematico manipolando i dati dei programmi in esso contenuti ai fini di ottenere un ingiusto profitto a danno, ancorché solo potenziale, dello Stato o di altro Ente Pubblico;
- promettere e/o di corrispondere, anche indirettamente, denaro o altra utilità aPubblici Ufficiali o Incaricati del servizio pubblico per l'ottenimento di prestazioni non dovute;
- offrire o promettere, anche indirettamente, denaro o altre utilità per omettere o ritardare atti o compiere atti contrari ai doveri d'ufficio del Pubblico Ufficiale o dell'Incaricato del servizio pubblico.

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) formulate indebitamente a coloro, o da coloro, che operano per conto del Consorzio nel contesto dei rapporti con Pubblici Ufficiali, Incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione, deve immediatamente riferire all'Organismo di Vigilanza e al Responsabile di funzione interna competente per l'assunzione dei provvedimenti conseguenti.

Tutti i dipendenti di qualsiasi livello e funzione sono tenuti alla massima collaborazione con il personale pubblico e sono responsabili di qualsiasi comunicazione mendace o intralcio al lavoro di quest'ultimo.

5.2 Norme di comportamenti con Fornitori e partners

Le relazioni e i rapporti commerciali del Consorzio nei confronti dei fornitori e dei partners commerciali sono improntati sulla disponibilità, sul rispetto reciproco e sulla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.
La selezione dei fornitori e dei partners e la determinazione delle condizioni di acquisto, avvengono sulla base di parametri obiettivi quali, la professionalità, la competenza specifica, la qualità, la convenienza, il prezzo, la capacità e l'efficienza.
I rapporti con i fornitori e con i partners commerciali devono essere condotti con correttezza, trasparenza ed imparzialità da personale qualificato.
Nel corso della trattativa d'affari o rapporto commerciale con i fornitori e i partners commerciali del Consorzio, i Componenti del Consiglio di Amministrazione i dipendenti ed i collaboratori devono affidarsi a criteri di correttezza, trasparenza ed integrità.
Il rispetto del presente codice è richiesto anche a tutti i fornitori e ai partners commerciali del Consorzio. In particolare ai fornitori è richiesto di tenere comportamenti basati sulla correttezza, l'onestà professionale ed il pieno rispetto delle leggi in vigore.
A tal fine il Consorzio condivide con i fornitori e con i partners commerciali i principi contenuti nel presente Codice Etico, al fine di garantire il pieno rispetto del buon nome e della reputazione del Consorzio.
Nei rapporti di affari con i fornitori e partners è vietato ai destinatari del presente Codice elargire donazioni, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, salvo che siano di natura e valore tali da non compromettere l'immagine del Consorzio e da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore che non sia determinato dalle regole di mercato.
In ogni caso, eventuali omaggi, atti di cortesia e di ospitalità devono essere comunicati e sottoposti alla decisione del Responsabile superiore.
Il dipendente che riceva doni o trattamenti di favore da clienti o fornitori che travalichino gli ordinari rapporti di cortesia, deve immediatamente avvertirne il superiore il quale ne darà comunicazione all'Organismo di vigilanza.

6 - MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

In questa sede vengono ribaditi con forza alcuni concetti, che assumono particolare rilievo ai fini dell'attuazione del Modello Organizzativo adottato dal Consorzio ai sensi del D.lgs. 231/2001, di cui il presente Codice Etico ne costituisce parte integrante.
Il Modello Organizzativo si inserisce ed integra il sistema di controllo interno del Consorzio, il quale nel suo insieme deve tra l'altro consentire il rispetto delle leggi vigenti, delle procedure e del Codice Etico, la tutela dei beni della Società, materiali e immateriali, l'efficacia e l'efficienza della gestione, la trasparenza e la tracciabilità delle operazioni e delle transazioni finanziarie nonché l'attendibilità delle informazioni finanziarie, contabili e gestionali interne ed esterne;
La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune ad ogni livello della struttura organizzativa.
Conseguentemente, tutti i Destinatari, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29/04/2026

6.1 Organismo di Vigilanza

Il compito di vigilare sull'attuazione e sul rispetto del Codice Etico 231 spetta all'Organismo di Vigilanza.
L'Organismo di Vigilanza, la cui composizione, poteri, compiti e responsabilità sono disciplinati dal Modello Organizzativo dovrà:

- su richiesta, fornire chiarimenti sulle prescrizioni del Codice Etico e sulle conseguenti condotte da adottarsi;
- monitorare l'applicazione del Codice Etico da parte dei Destinatari ed effettuare le dovute verifiche periodiche sul rispetto del Codice Etico;
- comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, gli esiti delle verifiche svolte e le segnalazioni ricevute in materia di violazioni del Codice Etico;
- relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito ai risultati dell'attività svolta;
- suggerire gli opportuni aggiornamenti del Codice Etico;
- collaborare e contribuire alla revisione del Codice Etico;

I Responsabili di funzione, nell'ambito dei propri compiti, dovranno assicurare che i principi adottati siano costantemente applicati dal Personale sotto la loro supervisione e collaborare con l'Organismo di Vigilanza nelle attività di controllo e monitoraggio.

6.2 Comunicazione e formazione

Per questo motivo il presente documento viene distribuito a tutti i dipendenti e collaboratori del Gruppo, all'inizio del loro rapporto lavorativo, nonché a chiunque ne facesse richiesta.
Ai componenti degli Organi Sociali ai dipendenti ai collaboratori e a tutti gli altri Destinatari norme di comportamento del Codice Etico.
A tal fine il Consorzio si impegna a diffondere il Codice Etico, utilizzando tutti i mezzi di comunicazione e le opportunità a disposizione.
Il Codice Etico è pubblicato nel sito del Consorzio.
Una copia cartacea viene distribuita ai componenti degli Organi Sociali, ai dipendenti, ai collaboratori e a tutti gli altri Destinatari che intrattengono rapporti, anche occasionali, con il Consorzio.
Allo scopo di assicurarne la corretta comprensione la funzione Amministrazione del personale predispone e realizza, anche in base alle eventuali indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, un piano di formazione e di sensibilizzazione volto a favorirne la conoscenza.
Le iniziative di formazione sono differenziate, a seconda del ruolo e della responsabilità delle persone mentre è previsto per i neo assunti un apposito programma formativo sui contenuti del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

6.3 Segnalazioni dei soggetti interessati

Chiunque venga a conoscenza, o sia ragionevolmente convinto dell'esistenza di una violazione del Codice Etico, di disposizioni di legge o dei Protocolli del Modello Organizzativo, è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, fatti salvi gli obblighi di legge.
La segnalazione deve avvenire per iscritto ed in forma non anonima: il Consorzio al fine di tutelare i segnalatori da qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dare adito

a forme di discriminazione o penalizzazione, pone in essere i necessari accorgimenti che tutelino la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.
I soggetti interessati possono utilizzare l'indirizzo mail organodivigilanza@cedigros.it.
L'Organismo di Vigilanza dovrà, senza indugio indagare su possibili violazioni del Codice Etico e del Modello Organizzativo. Eventualmente, se lo ritiene opportuno, potrà ascoltare l'autore della segnalazione, nonché il responsabile della presunta violazione
In esito a tale attività, l'Organismo di Vigilanza è obbligato a segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione quei comportamenti che motivino l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari, o l'attivazione di meccanismi di risoluzione contrattuale.

6.4 Violazioni del Codice Etico

Il Consorzio ha implementato, in attuazione del Modello Organizzativo 231, Sistema Disciplinare strutturato che sanzioni la mancata osservanza di tutti i Protocolli del Modello stesso, ivi compreso il presente Codice.
Pertanto, tali violazioni saranno perseguite dal Consorzio, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti dal Modello Organizzativo in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.
Compatibilmente con la normativa applicabile, i provvedimenti sanzionatori potranno anche determinare la risoluzione del rapporto ed il risarcimento dei danni subiti.
In caso di accertata violazione del Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza riporta la segnalazione e comunica gli eventuali suggerimenti al Consiglio di Amministrazione.
Nel caso tali violazioni riguardino uno o più membri del Consiglio di Amministrazione l'Organismo di Vigilanza riporterà le segnalazioni al Consiglio di Amministrazione, in quanto organo collegiale, ed al Collegio Sindacale.
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'Organismo di Vigilanza.

CETORELLI
PAOLO
15.05.2026
10:14:59
GMT+01:00