



GRIMALDI GROUP

Codice di Condotta



Sommario

1. PRINCIPI GENERALI	5
1.1 PRESENTAZIONE DEL GRUPPO	5
1.2 IMPOSTAZIONE ETICA DELLE ATTIVITÀ	5
1.3 OBBLIGHI DEI SOGGETTI APICALI	6
1.4 OBBLIGHI DEL PERSONALE	7
1.5 VALENZA DEL CODICE NEI CONFRONTI DEI TERZI PORTATORI DI INTERESSE.....	7
2. CONDOTTA NEGLI AFFARI	8
2.1 OSSERVANZA DELLE LEGGI	8
2.2 ONESTÀ ED INTEGRITÀ NEI RAPPORTI D’AFFARI.....	8
2.3 CORRETTEZZA NEI RAPPORTI CON LA CLIENTELA E QUALITÀ NEI SERVIZI EROGATI	8
2.4 IMPARZIALITÀ.....	9
2.5 SITUAZIONI DI CONFLITTO DI INTERESSE	9
2.6 PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI E CORRETTA GESTIONE DELLE INFORMAZIONI RISERVATE	10
2.7 TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE	10
2.8 RAPPORTI CON LA CONCORRENZA.....	11
2.9 LEGGI SU EMBARGO E CONTROLLO DELLE ESPORTAZIONI.....	11
2.10 CORRUZIONE E PAGAMENTI ILLECITI	11
2.11 PREVENZIONE DEL RICICLAGGIO DI DENARO.....	12
3. DIPENDENTI	12
3.1 VALORE STRATEGICO DELLE RISORSE UMANE	12
3.2 TUTELA DEI DIRITTI DEI LAVORATORI.....	13

3.3 LAVORO MINORILE E LAVORO FORZATO	13
3.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE.....	14
3.5 RETRIBUZIONE E ORARIO LAVORATIVO	14
4. SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	14
4.1 SALUTE E SICUREZZA SUL POSTO DI LAVORO	14
4.2. TUTELA AMBIENTALE NEI PROCESSI LAVORATIVI	15
4.3. IMPATTO AMBIENTALE E SICUREZZA DELLA NAVIGAZIONE	15
4.4 ABUSO DI SOSTANZE ALCOLICHE, USO DI STUPEFACENTI E DIVIETO DI FUMO NEI LUOGHI DI LAVORO	15
5. RAPPORTI CON L'ESTERNO	16
5.1 RAPPORTI CON I FORNITORI.....	16
5.2 RAPPORTI CON IL SETTORE PUBBLICO	16
5.3 CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON AUTORITÀ PUBBLICHE DI VIGILANZA	17
5.4. RAPPORTI CON I COLLABORATORI ESTERNI.....	17
5.5 RAPPORTI CON I MEZZI DI INFORMAZIONE	18
6. CONTABILITA' E CONTROLLO INTERNO	18
6.1 CRITERI DI CONDOTTA NELLE REGISTRAZIONI CONTABILI.....	18
6.2 PRINCIPI DI REDAZIONE DEI BILANCI E DELLE ALTRE COMUNICAZIONI SOCIALI	19
6.3 PROCEDURE E PRASSI OPERATIVE.....	19
7. RECEPIMENTO, ATTUAZIONE E CONTROLLI	20
7.1 DIFFUSIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....	20
7.2 ATTUAZIONE DEL CODICE.....	20
7.3 ORGANISMO DI VIGILANZA	21
8. SISTEMA SANZIONATORIO	22
8.1. OBBLIGO DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI.....	22
8.2. DETERMINAZIONE DELLE SANZIONI	22

8.3. MODALITÀ DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI	23
8.4. DIRITTO DI DIFESA	23
8.5. DECADENZA	24
8.6 NORMA TRANSITORIA IN MATERIA DI INTERPRETAZIONE DEL CODICE E SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI	24

1. PRINCIPI GENERALI

1.1 PRESENTAZIONE DEL GRUPPO

Il “Gruppo Grimaldi” (costituito dalle tre Società “Grimaldi Compagnia di Navigazione S.p.A.”, “Atlantica S.p.A. di Navigazione”, “Industria Armamento Meridionale S.p.A. – Inarme” e dalle rispettive Società controllate ai sensi dell’art. 2359 cod.civ. – di qui in poi semplicemente il “Gruppo Grimaldi”) costituisce un gruppo marittimo internazionale che, per le dimensioni, le sue attività e l’estensione geografica, svolge un ruolo rilevante rispetto agli aspetti economici, sociali e ambientali delle comunità e dei Paesi in cui è presente.

La missione del Gruppo Grimaldi è quella di prestare servizi marittimi efficienti, innovativi e di grande qualità per il trasporto di merci e passeggeri, attraverso un processo di continua identificazione delle necessità ed aspettative dei propri clienti. Il Gruppo Grimaldi si impegna a perseguire gli obiettivi dell’eccellenza, della responsabilità sociale d’impresa e dell’offerta di soluzioni di trasporto che promuovano una politica ambientale sostenibile.

1.2 IMPOSTAZIONE ETICA DELLE ATTIVITÀ

È convincimento del Gruppo Grimaldi che l’etica nella conduzione degli affari favorisca il successo di ogni attività imprenditoriale, contribuendo a diffondere un’impronta di affidabilità, correttezza e trasparenza delle attività poste in essere nel perseguire gli scopi aziendali.

Con l’obiettivo di salvaguardare l’attività e il prestigio acquisito nel tempo, il Gruppo ritiene necessario richiamare i propri *stakeholders* – amministratori, personale dipendente, collaboratori esterni, committenti, partner, fornitori, agenti, utenti, ecc. – all’osservanza dei fondamentali principi di correttezza e coerenza, in modo da creare una cultura comune all’interno del Gruppo, indirizzata al raggiungimento dei migliori risultati economici e sociali, nel rispetto dei principi etici aziendali ed in ottemperanza alla normativa prevista in materia di responsabilità degli Enti di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

Il Codice di Condotta del Gruppo Grimaldi intende, pertanto, declinare i principi generali di etica aziendale e fornire un insieme di norme comportamentali da rispettare e da far rispettare nella gestione delle attività quotidiane di tutte le società del Gruppo, utili per perseguire correttamente ed efficientemente gli obiettivi aziendali in un contesto – quello del trasporto marittimo - caratterizzato da una sempre maggiore competitività e complessità *worldwide*.

Il Codice di Condotta:

- enuncia l'insieme dei principi, dei diritti, dei doveri e delle responsabilità delle Società del Gruppo rispetto a tutti i soggetti con i quali entrano in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale (clienti, fornitori, collaboratori, organi di vigilanza, istituzioni pubbliche,);
- si propone di fissare *standard* di riferimento e norme comportamentali mirate a rinforzare i processi decisionali e ad orientare la condotta dell'intera popolazione aziendale complessivamente intesa e dei principali *outsourcers* del Gruppo Grimaldi.

Pertanto, il Codice di Condotta richiede agli amministratori, a tutto il personale aziendale, agli altri collaboratori e ai consulenti esterni comportamenti coerenti, cioè azioni che non risultino dissonanti rispetto ai principi etici sanciti nel Codice.

Tutti i Destinatari sono tenuti al rispetto delle norme del Codice di condotta, nell'esercizio delle proprie funzioni, svolte anche in rappresentanza delle società del Gruppo presso Enti pubblici/privati, autorità marittime, associazioni ed organismi di vario genere.

Gruppo Grimaldi auspica altresì che il rispetto scrupoloso del Codice contribuisca ad una maggiore coesione tra i Destinatari, rendendoli consapevoli ed attenti, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, a perseguire gli obiettivi aziendali, nelle diverse situazioni lavorative, con metodi corretti e leali.

Inoltre, è convincimento diffuso nel Gruppo che lavorare in un ambiente che attribuisce giusto valore all'onestà, integrità e correttezza morale delle persone contribuisca alla crescita della capacità lavorativa del singolo e del Gruppo nel suo complesso.

Il Codice, pertanto, non deve essere considerato documento imm modificabile, ma va visto come strumento dinamico, suscettibile di successive modifiche ed integrazioni in funzione dei mutamenti interni ed esterni al Gruppo, nonché delle esperienze acquisite dagli *stakeholders* nel corso del tempo. Tutto ciò al fine di assicurare piena coerenza tra i valori guida assunti ed i comportamenti e le prassi di lavoro acquisite.

Una copia del Codice di Condotta è consegnata ad ogni nuova risorsa, dipendente o collaboratore esterno all'atto della nomina, dell'assunzione o dell'avvio del rapporto di lavoro/collaborazione; il Gruppo si impegna a diffondere il presente Codice tra tutti gli altri soggetti, direttamente o indirettamente interessati e a comunicare, con i mezzi ritenuti più opportuni, eventuali aggiornamenti e/o variazioni; sarà inoltre possibile prenderne visione accedendo al sito aziendale.

1.3 OBBLIGHI DEI SOGGETTI APICALI

Ogni Amministratore, Dirigente, manager e/o Responsabile di funzione/Capo Area delle Società del Gruppo, ovvero Comandante di unità navale, ha l'obbligo di:

- rappresentare con il proprio operato un esempio positivo per i propri sottoposti e/o collaboratori;

- orientare il personale dipendente all'osservanza del Codice;
- adoperarsi affinché il personale dipendente comprenda che il rispetto delle norme del Codice costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro;
- informare tempestivamente il proprio diretto superiore gerarchico su notizie direttamente acquisite o fornite dal personale dipendente circa possibili casi di violazione delle norme;
- attuare prontamente adeguate norme correttive, quando richiesto dalla situazione;
- impedire qualunque tipo di ritorsione nei confronti dei soggetti sottoposti per aver osservato il Codice o per aver segnalato possibili casi di violazione.

1.4 OBBLIGHI DEL PERSONALE

A tutto il Personale amministrativo e/o marittimo dipendente è richiesta la conoscenza delle norme contenute nel Codice di condotta e delle norme di riferimento, interne ed esterne, che regolano l'attività svolta nell'ambito della funzione di competenza.

Il Personale ha inoltre l'obbligo di:

- osservare diligentemente le norme del Codice, astenendosi da comportamenti ad esso contrari;
- rivolgersi ai propri Responsabili in caso di necessità di chiarimenti circa l'interpretazione e l'attuazione delle norme contenute nel Codice;
- riferire tempestivamente ai propri Responsabili qualsiasi notizia appresa in merito a possibili violazioni del Codice e qualsiasi richiesta ricevuta di violare il Codice stesso;
- offrire la massima collaborazione per accertare le possibili violazioni.

Le norme del Codice di Condotta costituiscono parte integrante delle obbligazioni contrattuali del personale, compatibilmente con la legislazione del lavoro vigente in ogni Paese in cui il Gruppo opera.

Ogni società del Gruppo valuta sotto il profilo disciplinare, ai sensi della normativa applicabile, i comportamenti contrari ai principi indicati nel Codice applicando, le sanzioni che la diversa gravità dei fatti può giustificare.

1.5 VALENZA DEL CODICE NEI CONFRONTI DEI TERZI PORTATORI DI INTERESSE

Nei confronti dei terzi portatori di interesse, quali collaboratori esterni, committenti, partner, fornitori, agenti, clienti, ecc., in ragione delle

responsabilità assegnate, si provvederà a:

- dare adeguata informazione circa gli impegni ed obblighi imposti dal Codice;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;

- attuare le opportune iniziative in caso di mancato adempimento da parte dei terzi dell'obbligo di adeguarsi alle norme del Codice, in conformità ai successivi § 5.4 e 8.3

2. CONDOTTA NEGLI AFFARI

L'attività d'affari del Gruppo Grimaldi deve essere condotta osservando le seguenti politiche:

2.1 OSSERVANZA DELLE LEGGI

Il Gruppo Grimaldi ha come principio imprescindibile il rispetto delle Leggi e dei Regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui opera.

Tale impegno è vincolante anche per i consulenti esterni, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con il Gruppo.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse del Gruppo Grimaldi o di una delle Società del Gruppo giustifica e rende accettabile una condotta contrastante con i precetti della Legge applicabile.

2.2 ONESTÀ ED INTEGRITÀ NEI RAPPORTI D'AFFARI

L'onestà e l'integrità morale sono valori fondanti del Gruppo Grimaldi e costituiscono la più forte garanzia dell'impegno civile del Gruppo nei confronti di tutte le persone che in esso lavorano, di tutti i fornitori, di tutta l'utenza e di tutti i suoi *stakeholders* in generale.

Tutti i servizi devono essere forniti in modo professionale, indipendente ed imparziale, con onestà e nel rispetto dei metodi, delle politiche e prassi di lavoro del Gruppo.

Il Gruppo assicura che la conduzione degli affari sia improntata al rispetto dei principi di integrità e trasparenza. In particolare, tutte le operazioni, negoziazioni, e in genere i comportamenti posti in essere nella pratica degli affari devono essere improntati alla massima correttezza, senza discriminazioni, alla completezza e trasparenza delle informazioni ed alla legittimità dell'operato aziendale, sulla base delle norme vigenti e delle procedure interne.

2.3 CORRETTEZZA NEI RAPPORTI CON LA CLIENTELA E QUALITÀ NEI SERVIZI EROGATI

Il Gruppo Grimaldi considera fondamentale che i propri clienti siano trattati con correttezza e onestà e pertanto esige dai suoi manager, dai dipendenti – in particolare dal Personale marittimo - e dagli altri

Destinatari del Codice che ogni rapporto e contatto con la clientela sia improntato a onestà, correttezza professionale e trasparenza.

Il Gruppo Grimaldi orienta la propria attività alla soddisfazione ottimale ed alla tutela della propria clientela, garantendo il massimo grado di efficacia e qualità dei servizi di trasporto forniti.

E' fatto obbligo al Personale di ogni Società del Gruppo di:

- rispettare le procedure interne per la gestione dei rapporti con la clientela;
- offrire servizi di alta qualità che soddisfino o superino le ragionevoli aspettative e necessità dei clienti;
- dare, con efficienza e cortesia, accurate ed esaurienti informazioni in merito all'oggetto, al prezzo e alle modalità di erogazione dei servizi di trasporto, affinché i clienti possano assumere decisioni consapevoli;
- fornire comunicazioni pubblicitarie o di altro genere veritiere.

2.4 IMPARZIALITÀ

Nelle relazioni con la propria clientela, il Gruppo Grimaldi evita ogni discriminazione fondata su età, sesso, sessualità, salute, razza o nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose, non tiene conto di raccomandazioni o suggerimento di provenienza esterna o interna ed assicura imparzialità ed equità nel rispetto delle regole legali o contrattuali e dei principi sanciti nel presente Codice di Condotta.

2.5 SITUAZIONI DI CONFLITTO DI INTERESSE

Tutte le decisioni prese per conto del Gruppo Grimaldi devono essere assunte nel migliore interesse per il Gruppo medesimo ed in conformità alle leggi ed ai regolamenti applicabili. Pertanto amministratori, manager, altri dipendenti e altri soggetti destinatari del Codice devono evitare ogni possibile conflitto di interesse, con particolare riferimento a interessi personali, finanziari o familiari che potrebbero influenzare l'indipendenza di chi decide qualora valuti quale sia il miglior interesse del Gruppo Grimaldi e il modo più opportuno di perseguire tale interesse.

Le situazioni in contrasto con questa norma devono essere comunicate immediatamente all'Organismo di Vigilanza da istituirsi in ciascuna delle società italiane del Gruppo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, ovvero ai corrispondenti organi locali (*local ethics and compliance officers*) da istituirsi presso le società controllate estere del Gruppo (*infra*, § 7.3).

In particolare, tutti i Destinatari del presente Codice devono evitare conflitti di interesse tra eventuali attività economiche personali e familiari e le mansioni che svolgono all'interno della struttura di appartenenza.

2.6 PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI E CORRETTA GESTIONE DELLE INFORMAZIONI RISERVATE

I Destinatari del Codice, con particolare riferimento a coloro che sono autorizzati ad acquisire, utilizzare e trattare informazioni di carattere personale debbono considerare la riservatezza dei dati personali quale principio vitale nell'esercizio di tutte le attività del Gruppo.

I dipendenti e/o collaboratori del Gruppo sono pertanto tenuti ad attenersi rigorosamente a tale fondamentale principio anche dopo la cessazione del loro rapporto di lavoro, comunque intervenuto.

Di conseguenza, è espressamente vietato comunicare, diffondere o fare uso improprio di dati, informazioni o notizie riservate riguardanti la clientela o soggetti terzi in genere coi quali il Gruppo Grimaldi ha intrattenuto, intrattiene o è in procinto di intrattenere relazioni d'affari.

I dati personali possono essere resi noti solo a coloro i quali abbiano l'effettiva necessità di conoscerli per l'esercizio delle loro specifiche funzioni. Ogni soggetto che intrattiene rapporti con il Gruppo, deve adottare ogni cura per evitare la indebita diffusione di tali dati e/o informazioni.

Tutti gli amministratori, i dirigenti e gli altri dipendenti sono rigorosamente tenuti a osservare le leggi in materia di abuso di informazioni riservate (cosiddetto *insider trading*) vigenti nella giurisdizione interessata. Pertanto, eventuali operazioni di acquisto o vendita di titoli del Gruppo Grimaldi da parte di funzionari, dirigenti o dipendenti del Gruppo sono effettuate in conformità con le leggi e le normative della giurisdizione di volta in volta applicabile. Tuttavia, nessuno dei soggetti sopra indicati potrà utilizzare materialmente informazioni riservate relative al Gruppo Grimaldi al fine di acquistare o vendere titoli emessi da società del Gruppo o anche da terzi, qualora tale operazione si ponesse in contrasto con le leggi ed i regolamenti della giurisdizione interessata, ovvero con uno specifico dovere del soggetto agente nei confronti del Gruppo Grimaldi.

2.7 TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE

Il know-how, i diritti di proprietà intellettuale e le altre informazioni aziendali protette di proprietà o comunque detenute dal Gruppo Grimaldi costituiscono una risorsa fondamentale che ogni amministratore, manager, altro dipendente ovvero altro destinatario del Codice deve tutelare.

Ogni Società del Gruppo promuove la tutela e l'utilizzo oculato e diligente dei beni, delle attrezzature e delle proprie risorse nel rispetto dei criteri di correttezza, economicità, efficienza ed efficacia, in funzione del perseguimento del proprio oggetto sociale.

Il personale dipendente è tenuto a proteggere e custodire i valori e i beni che gli sono affidati e contribuire alla tutela del patrimonio aziendale; in particolare, deve essere posta attenzione alla tutela e salvaguardia del patrimonio informativo acquisito anche mediante sistemi informatici.

Il personale non può utilizzare a suo vantaggio, o comunque a fini impropri, risorse, beni, o materiali dell'azienda in cui opera. Il Gruppo si impegna altresì a garantire adeguati livelli di sicurezza fisica e logica delle strumentazioni *hardware*, dei *software* e delle procedure di salvataggio dei dati, tra le quali l'identificazione dei soggetti autorizzati ad accedere al sistema e l'adozione di *password* personali di accesso.

2.8 RAPPORTI CON LA CONCORRENZA

Il Gruppo Grimaldi riconosce primaria importanza al principio di corretta e leale competizione sul mercato e si impegna a rispettare pienamente le norme di legge sulla concorrenza e le altre leggi a tutela del consumatore in vigore nei Paesi in cui esso opera. Il mancato rispetto delle normative antitrust all'interno del Gruppo può comportare sanzioni penali, civili o amministrative anche per le società del Gruppo Grimaldi oltre che per i singoli dipendenti.

2.9 LEGGI SU EMBARGO E CONTROLLO DELLE ESPORTAZIONI

Il Gruppo Grimaldi si impegna a garantire che le attività aziendali vengano svolte in modo tale da non violare le leggi nazionali o internazionali di embargo e controllo delle esportazioni applicabili e vigenti nei Paesi nei quali il Gruppo opera. Il mancato rispetto di tali normative può comportare sanzioni penali, civili o amministrative anche per le società del Gruppo Grimaldi oltre che per i singoli dipendenti.

2.10 CORRUZIONE E PAGAMENTI ILLECITI

Il Gruppo Grimaldi, i suoi amministratori, dirigenti, dipendenti e gli altri destinatari del Codice si impegnano al rispetto dei più elevati standard di integrità, onestà e correttezza in tutte le relazioni all'interno e all'esterno del Gruppo, in conformità con le leggi nazionali e convenzioni internazionali contro la corruzione, ove applicabili, con particolare riferimento a:

- a) Convenzione OCSE sulla Lotta alla Corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (*OCSE Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions*);

- b) Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali;
- c) legislazione statunitense contro la corruzione di funzionari stranieri (*Foreign Corrupt Practices Act "FCPA"*);
- d) UK Bribery Act ("*UKBA*");
- e) D.Lgs. n. 231/2001 vigente in Italia.

In conformità alle normative sopra richiamate ed al presente Codice di Condotta, il Gruppo Grimaldi ripudia ogni forma di pagamento illecito offerto a - o sollecitato da - pubblici ufficiali italiani o stranieri ovvero ai o dai propri *stakeholders* e non tollera alcun'altra forma di corruzione sia nei rapporti tra soggetti privati (accettando o offrendo vantaggi di qualsivoglia tipologia per ottenere da terzi un vantaggio commerciale improprio) sia nei confronti di pubblici ufficiali, rappresentanti di organizzazioni internazionali o altri terzi correlati a un pubblico ufficiale, nonché nei confronti di persone giuridiche, individui o altri soggetti indicati dalle leggi applicabili.

2.11 PREVENZIONE DEL RICICLAGGIO DI DENARO

Il Gruppo Grimaldi e i suoi amministratori, dirigenti e dipendenti non dovranno svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare il riciclaggio di introiti derivanti da attività criminali in qualsivoglia forma o modo. Prima di instaurare rapporti d'affari con un terzo, il Gruppo Grimaldi e i suoi soggetti apicali devono verificare le informazioni disponibili sulle potenziali controparti commerciali e fornitori al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività. Il mancato rispetto delle normative anti-riciclaggio all'interno del Gruppo può comportare sanzioni penali, civili o amministrative anche per le società del Gruppo Grimaldi oltre che per i singoli dipendenti.

3. DIPENDENTI

3.1 VALORE STRATEGICO DELLE RISORSE UMANE

Le Risorse Umane sono considerate valore primario per il conseguimento degli obiettivi del Gruppo, in virtù del contributo professionale apportato da ciascuna Risorsa nell'ambito di rapporti interpersonali basati su lealtà, correttezza, fiducia reciproca e pieno rispetto della Personalità Individuale.

Il Personale di ogni Società del Gruppo è costituito da risorse che lavorano per dare il massimo contributo al successo dell'organizzazione. Dal lavoro dei singoli il Gruppo Grimaldi desidera trarre motivo di

soddisfazione personale e di crescita professionale del proprio Personale, coerentemente con le opportunità e con le situazioni interne ed esterne all'organizzazione; la collaborazione reciproca è alla base del successo che ciascuna risorsa deve perseguire. In linea con questi principi, tutti i Destinatari del Codice devono mantenere un comportamento eticamente corretto nei rapporti con colleghi, clienti, fornitori, istituzioni pubbliche. Le prestazioni lavorative vengono valutate non solo in base all'operato tecnico o all'esecuzione di un compito specifico assegnato, ma anche ad altri fattori attitudinali e comportamentali connessi alla responsabilizzazione sul risultato, all'efficacia organizzativa e alla collaborazione. Pertanto, non sono accettabili nello svolgimento di ogni funzione comportamenti illegali o eticamente scorretti, specie con riferimento alle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa degli Enti.

3.2 TUTELA DEI DIRITTI DEI LAVORATORI

Il Gruppo Grimaldi tutela e promuove il valore delle Risorse Umane, anche impegnandosi ad evitare discriminazioni di ogni natura e garantendo pari opportunità, nonché offrendo condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel rispetto delle norme vigenti e dei diritti dei Lavoratori. Allo stesso modo, tutti i Destinatari del presente Codice devono adoperarsi per mantenere un ambiente di lavoro sereno, decoroso e collaborativo, nel quale sia rispettata la dignità di ciascun individuo.

Il Gruppo si impegna inoltre a tutelare l'integrità morale del personale, evitando che questi subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi. Per questo motivo, salvaguarda il Personale da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

Non sono ammesse molestie sessuali o atteggiamenti intimidatori e/o ostili nelle relazioni di lavoro interne o esterne. Anche i rapporti intercorrenti tra i diversi livelli gerarchici devono essere improntati ai principi sopra enunciati.

Il Gruppo si impegna alla tutela della privacy del proprio Personale in conformità alle normative in materia di protezione dei dati personali dei Paesi in cui opera, con particolare riferimento alle informazioni attinenti la sfera privata, lo stato di salute, la fede religiosa e le opinioni politiche e sindacali dei lavoratori.

3.3 LAVORO MINORILE E LAVORO FORZATO

Il Gruppo Grimaldi non impiega alcuna forma di lavoro forzato, lavoro obbligatorio o lavoro minorile e non impiega persone di età inferiore a quella stabilita per l'avviamento al lavoro dalle normative del luogo in cui

la prestazione lavorativa è eseguita. Il Gruppo si impegna inoltre a non instaurare o mantenere rapporti d'affari con fornitori che impieghino lavoro minorile, come sopra definito.

3.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE

I dipendenti del Gruppo Grimaldi sono liberi di iscriversi a un sindacato conformemente alle leggi locali e alle regole delle diverse organizzazioni sindacali.

3.5 RETRIBUZIONE E ORARIO LAVORATIVO

Le retribuzioni e i benefit riconosciuti ai dipendenti del Gruppo Grimaldi soddisfano almeno i requisiti stabiliti dalle leggi vigenti. In relazione all'orario lavorativo e al congedo retribuito, il Gruppo Grimaldi si attiene alla legislazione locale e alle pratiche del Paese in cui opera.

4. SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

4.1 SALUTE E SICUREZZA SUL POSTO DI LAVORO

Il Gruppo Grimaldi riconosce la salute e la sicurezza sul posto di lavoro come un diritto fondamentale dei dipendenti e un elemento chiave della sostenibilità del Gruppo. Tutte le decisioni prese dal Gruppo Grimaldi devono rispettare la salute e la sicurezza sul posto di lavoro, in conformità alle leggi vigenti. Il Gruppo Grimaldi ha adottato e continua a migliorare un'efficace politica di salute e sicurezza sul lavoro che è fondata su misure preventive, individuali e collettive, per ridurre al minimo i potenziali rischi di infortuni sul posto di lavoro.

Con specifico riferimento ai rapporti di impiego marittimo, Il Gruppo Grimaldi ha codificato e implementato la propria politica in tema di sicurezza e tutela della salute a bordo delle proprie Navi, in adesione a tutte le rilevanti Convenzioni della Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) ovvero in linea con gli standard normativi internazionali (Codice ISM – in accordo alla Convenzione IMO "SOLAS – *Safety of Life at Sea*") nonché con la normativa interna concernente l'amministrazione dello Stato di bandiera della nave.

Il Gruppo Grimaldi crede nella diffusione di una cultura della prevenzione degli incidenti e della consapevolezza dei rischi da parte dei lavoratori, promuovendola attivamente, in particolare attraverso idonei corsi di formazione e informazione.

4.2. TUTELA AMBIENTALE NEI PROCESSI LAVORATIVI

Il Gruppo Grimaldi considera la tutela ambientale un fattore chiave da promuovere nell'approccio generale alle attività aziendali. Il Gruppo Grimaldi è impegnato a migliorare continuamente la performance ambientale dei suoi processi e attività e a soddisfare tutti i principali requisiti legislativi e regolamentari in materia. Questo comprende lo sviluppo e l'ampliamento di un *Environmental Management System* (EMS) efficace e certificato ISO 14001 che si basa sui principi fondamentali della riduzione al minimo dell'impatto ambientale e sull'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse; il suddetto EMS è integrato/implementato con un effettivo e certificato sistema di gestione della qualità ("*Quality Management System*").

La piena implementazione del Codice ISM a bordo delle Navi del Gruppo Grimaldi ha lo scopo di garantire su basi continuative la prevenzione dei fenomeni di inquinamento ambientale, nonché di incrementare i livelli di sicurezza .

4.3. IMPATTO AMBIENTALE E SICUREZZA DELLA NAVIGAZIONE

Il Gruppo Grimaldi si impegna ad offrire e vendere, in piena osservanza dei requisiti legislativi e regolamentari, servizi di trasporto che rispondano ai più elevati standard in termini di rispetto ambientale e di sicurezza della navigazione. Inoltre, il Gruppo Grimaldi si adopera per sviluppare e implementare soluzioni tecniche innovative che riducano al minimo l'impatto ambientale e garantiscano la sicurezza ai massimi livelli.

Il Gruppo Grimaldi incoraggia altresì un utilizzo sicuro ed eco-sostenibile dei suoi servizi.

Il Gruppo Grimaldi è anche riconosciuto/certificato dalle Autorità Doganali come "AEO" (operatore economico autorizzato – sicurezza della catena di fornitori), a seguito della volontaria adozione della procedura fissata dalle regole già in vigore nella Comunità Europea.

4.4 ABUSO DI SOSTANZE ALCOLICHE, USO DI STUPEFACENTI E DIVIETO DI FUMO NEI LUOGHI DI LAVORO

E' fatto divieto a ciascun Destinatario del presente Codice di:

- ✓ prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
- ✓ consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti.

Ogni Società del Gruppo sanziona eventuali violazioni di tali divieti e si impegna altresì a far rispettare, anche con un adeguato sistema sanzionatorio, il divieto di fumare nei luoghi di lavoro.

5. RAPPORTI CON L'ESTERNO

Il Gruppo Grimaldi e i suoi dipendenti sono tenuti a intrattenere e migliorare i propri rapporti con tutte le categorie di soggetti economici, agendo in buona fede, con lealtà, correttezza, trasparenza e con il dovuto rispetto per i valori etici fondamentali del Gruppo.

5.1 RAPPORTI CON I FORNITORI

I fornitori svolgono un ruolo fondamentale per il miglioramento della competitività strutturale complessiva del Gruppo Grimaldi. Al fine di garantire costantemente il più elevato livello di soddisfazione del cliente, il Gruppo seleziona i fornitori tramite l'utilizzo di metodi adeguati e oggettivi che prendono in considerazione, oltre che qualità, innovazione, costi e servizi offerti, anche la loro performance sociale e ambientale ed il rispetto dei valori delineati nel presente Codice.

Nei rapporti con i fornitori, gli amministratori, i dirigenti e tutti i dipendenti delle Società del Gruppo Grimaldi non accettano omaggi, doni o altre utilità che esulino dalle normali consuetudini, eccedano il modico valore ovvero possano comunque condizionarne l'operato.

5.2 RAPPORTI CON IL SETTORE PUBBLICO

I rapporti con le istituzioni pubbliche italiane od estere devono essere gestiti soltanto dalle funzioni e dai dipendenti a ciò delegati. Tutti questi rapporti devono essere condotti con trasparenza in ottemperanza ai valori del Gruppo Grimaldi.

È vietato ad ogni Destinatario del presente Codice promettere e/o offrire a pubblici ufficiali, o a dipendenti in genere della pubblica amministrazione o di pubbliche istituzioni italiane od estere, pagamenti o beni per promuovere o favorire gli interessi del Gruppo Grimaldi in sede di stipulazione di contratti ed erogazione di contributi, aggiudicazione e gestione delle autorizzazioni, attività ispettive e di controllo ovvero nell'ambito di procedure giudiziarie.

Chiunque riceva indebite richieste o proposte di benefici da pubblici funzionari italiani o stranieri deve immediatamente riferire al proprio superiore gerarchico e all'organismo di vigilanza di cui al successivo § 7.3.

Nei rapporti con interlocutori appartenenti alla Pubblica Amministrazione è fatto inoltre divieto di:

- ✓ esaminare o proporre opportunità di impiego di dipendenti della Pubblica Amministrazione (o parenti ed affini) e/o opportunità commerciali di qualsiasi altro genere che potrebbero avvantaggiarli;

- ✓ promettere o fornire la prestazione di consulenze;
- ✓ effettuare spese di rappresentanza ingiustificate e con finalità diverse dalla mera promozione dell'immagine del Gruppo;
- ✓ fornire o promettere di fornire, sollecitare od ottenere informazioni e/o documenti riservati o comunque tali da poter compromettere l'integrità o la reputazione di una o entrambe le parti;
- ✓ favorire, nei processi d'acquisto, fornitori e sub-fornitori in quanto indicati dai dipendenti stessi della Pubblica Amministrazione come condizione per lo svolgimento successivo delle attività (ad esempio, concessione di finanziamenti agevolati; concessione di licenze o esiti positivi di ispezioni, ecc.);
- ✓ esibire documenti falsi/dati falsi o alterati, sottrarre o omettere documenti, omettere informazioni dovute, al fine di orientare indebitamente a proprio favore le decisioni della Pubblica Amministrazione;
- ✓ tenere una condotta ingannevole, tale da indurre la Pubblica Amministrazione in errore nella valutazione tecnico/economica dei prodotti e servizi offerti/forniti, o influenzare indebitamente la decisione della Pubblica Amministrazione.

5.3 CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON AUTORITÀ PUBBLICHE DI VIGILANZA

I rapporti con le Autorità pubbliche di vigilanza (ad es, autorità marittime o portuali italiane o estere), sono improntati alla massima collaborazione, trasparenza e correttezza.

Il Gruppo Grimaldi dà piena e scrupolosa attuazione agli adempimenti nei confronti delle predette Autorità e collabora attivamente nel corso delle attività ispettive, con particolare riferimento alle ispezioni da eseguirsi a bordo delle unità navali di proprietà del Gruppo.

5.4. RAPPORTI CON I COLLABORATORI ESTERNI

Ai collaboratori esterni (compresi agenti, raccomandatari, consulenti, ecc.) è richiesto di attenersi ai principi contenuti nel Codice di condotta.

Il personale di ogni Società del Gruppo, in rapporto alle proprie funzioni, curerà di:

- ✓ rispettare i principi e le procedure interne per la selezione e la gestione del rapporto con i collaboratori esterni;
- ✓ informare tempestivamente il proprio Responsabile e l'Organismo di Vigilanza di cui al successivo § 7.3 , in caso di violazioni del Codice Etico da parte di collaboratori esterni;

- ✓ inserire nei contratti con i collaboratori esterni l'obbligazione espressa di attenersi ai principi del Codice, indicando, quale sanzione a fronte di eventuali violazioni, la risoluzione del contratto e/o azioni di risarcimento danni da promuoversi in danno del trasgressore.

Gli accordi con i collaboratori esterni devono essere redatti nella forma scritta. In ogni caso, il compenso da corrispondere deve essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto. Tutte le attività di relazione contrattuale con i collaboratori esterni devono essere documentate e tracciabili.

5.5 RAPPORTI CON I MEZZI DI INFORMAZIONE

La comunicazione ai *media* svolge un ruolo importante ai fini della creazione dell'immagine del Gruppo Grimaldi; pertanto, tutte le informazioni riguardanti il Gruppo Grimaldi devono essere fornite in maniera veritiera e omogenea, soltanto da responsabili e dipendenti addetti ai rapporti con i *media*, rispettando rigorosamente le politiche del Gruppo.

In particolare, i rapporti con i mass-media devono essere improntati a principi di trasparenza, verità e corretta informazione, così come tradotti nelle disposizioni di legge e regolamentari aventi ad oggetto la corretta gestione dei dati personali. Tale attività è svolta in coerenza con la *mission* del Gruppo Grimaldi, avendo cura di garantirne l'immagine e la reputazione.

Poiché la comunicazione aziendale con gli organi d'informazione è intrattenuta esclusivamente dai soggetti aziendali a ciò autorizzati, i Destinatari del presente Codice non possono in alcun modo fornire informazioni ai mass-media (né impegnarsi a fornirle), senza l'autorizzazione delle funzioni competenti.

6. CONTABILITA' E CONTROLLO INTERNO

L'impegno del Gruppo Grimaldi è indirizzato a massimizzare il valore a lungo termine per gli azionisti. Per tenere fede a questo impegno, il Gruppo adotta elevati standard di pianificazione finanziaria e di controllo e sistemi di contabilità coerenti e adeguati ai principi contabili applicabili alle Società del Gruppo e rispettosi delle leggi vigenti.

6.1 CRITERI DI CONDOTTA NELLE REGISTRAZIONI CONTABILI

Tutte le azioni e le operazioni delle Società del Gruppo Grimaldi devono essere adeguatamente registrate e deve essere possibile verificare *ex post* il processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Ogni operazione deve avere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere in qualsiasi momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti che hanno autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione medesima.

Le scritture contabili devono essere tenute in maniera accurata, completa e tempestiva nel rispetto delle procedure del Gruppo in materia di contabilità, al fine di una fedele rappresentazione della situazione patrimoniale/finanziaria e dell'attività di gestione.

Tutti i Dipendenti e i Collaboratori esterni coinvolti nelle scritture contabili sono tenuti a dare la massima collaborazione fornendo tempestivamente, per quanto di propria competenza, dati e informazioni completi, chiari e veritieri.

Per scritture contabili si intendono tutte le documentazioni che rappresentano numericamente fatti gestionali, incluse le note interne di rimborso spese.

6.2 PRINCIPI DI REDAZIONE DEI BILANCI E DELLE ALTRE COMUNICAZIONI SOCIALI

I bilanci e le comunicazioni sociali previsti dalla Legge e dalla normativa speciale applicabile devono essere redatti con chiarezza e rappresentare in modo corretto e veritiero la situazione patrimoniale e finanziaria delle Società e del Gruppo.

Il Gruppo Grimaldi persegue la correttezza, la trasparenza e la veridicità dei bilanci aziendali come valori imprescindibili e cogenti che sono attuati anche attraverso le verifiche da parte del Collegio Sindacale e della società di revisione.

Tutti i soggetti che concorrono alla formazione del bilancio sono tenuti ad informare tempestivamente i propri responsabili dell'eventuale riscontro di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione sulla quale si basano le risultanze dei bilanci aziendali, con adeguati canali comunicativi.

La segnalazione deve essere effettuata anche all'Organismo di Vigilanza di cui al successivo § 7.3

6.3 PROCEDURE E PRASSI OPERATIVE

Al fine di prevenire eventi pregiudizievoli e conseguenti potenziali impatti negativi sulla situazione aziendale, le Società del Gruppo si organizzano prevedendo l'adozione di apposite procedure e/o prassi operative, ispirate dal presente Codice e predisposte secondo regole organizzative interne coerenti all'analisi preliminare del contesto aziendale.

Le procedure e/o le prassi operative consolidate vanno rispettate da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, intervengono nel processo operativo e nei termini e nelle modalità appositamente previsti e descritti

dalle competenti funzioni. La loro corretta attuazione garantisce la possibilità di identificare i soggetti aziendali responsabili del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle operazioni.

A tal fine – secondo il principio di controllo rappresentato dalla separazione dei compiti – è necessario che le singole operazioni siano svolte da soggetti diversi nelle varie fasi. Le competenze di costoro sono chiaramente definite e conosciute all'interno dell'organizzazione, in modo da evitare che possano essere attribuiti poteri illimitati e/o eccessivi a singoli soggetti.

Eventuali inosservanze delle procedure e/o delle prassi operative consolidate compromettono il rapporto fiduciario esistente tra il Gruppo Grimaldi e i Destinatari del presente Codice.

7. RECEPIMENTO, ATTUAZIONE E CONTROLLI

7.1 DIFFUSIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Il presente Codice di Condotta è portato a conoscenza dei Destinatari, interni ed esterni, mediante apposite attività di comunicazione (per esempio, la consegna a tutti i destinatari di copia del Codice, anche a mezzo di sistema informatico, la creazione di sezioni dedicate nell'intranet aziendale, l'inserimento di una nota informativa dell'adozione del Codice in tutti i contratti o rapporti con i fornitori e consulenti, etc.). Tutti i Destinatari devono confermare formalmente di aver ricevuto il Codice, con l'impegno di attenersi alle prescrizioni in esso contenute.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice a tutti i Destinatari, potrà essere predisposto un piano di formazione "infragrupo" volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche.

Le iniziative di formazione potranno essere differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei destinatari; per i neoassunti è previsto un apposito programma formativo che comprende i contenuti del Codice di cui è richiesta l'osservanza.

7.2 ATTUAZIONE DEL CODICE

Il Gruppo Grimaldi è impegnato al raggiungimento dei più elevati standard di eccellenza relativamente alle sue responsabilità morali, sociali e di *business* nei confronti di tutti i soggetti cui si riferisce la propria attività. Allo stesso modo ed a condizione di reciprocità, il presente Codice definisce le aspettative del Gruppo Grimaldi nei confronti degli amministratori, dei dirigenti e degli altri dipendenti e di terze parti con cui le Società del Gruppo abbiano rapporti di affari e la responsabilità che questi sono tenuti ad assumere per concretizzare queste politiche.

Ne deriva che tutti i Destinatari sono consapevoli dell'esistenza di attività di monitoraggio e controllo sull'osservanza del Codice di condotta devolute ad uno specifico organismo aziendale, nonchè coscienti del contributo che tali attività apportano al raggiungimento degli obiettivi aziendali e dell'efficienza. Tuttavia, poiché la responsabilità di creare e mantenere un sistema di controllo efficace sull'orientamento etico del Gruppo è comune ad ogni livello operativo, conseguentemente, tutti i Destinatari, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione, attuazione e corretto funzionamento dei controlli sull'osservanza del presente Codice di condotta nell'ambito delle aree operative loro affidate.

In particolare, nell'ambito delle rispettive competenze, i responsabili di unità/funzione sono altresì tenuti a essere partecipi del sistema di controllo aziendale e a farne partecipi i loro sottoposti.

7.3 ORGANISMO DI VIGILANZA

L'organo aziendale istituzionalmente deputato a vigilare sull'effettiva attuazione del Codice di Condotta e a verificarne l'applicazione ed il rispetto da parte dei Destinatari, accertando e promuovendo lo sviluppo di comportamenti conformi ai principi ivi sanciti od eventualmente aggiornandone i contenuti, è l' Organismo di Vigilanza istituito, presso ciascuna Società italiana del Gruppo Grimaldi, in conformità ai Modelli di Organizzazione, gestione e controllo implementati ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001.

Nelle società controllate estere del Gruppo, ove richiesto dalle leggi locali, saranno istituiti corrispondenti organismi locali (*local ethics and compliance officers*) che coordineranno il loro operato con quello dell'Organismo di Vigilanza della capogruppo italiana, anche in conformità alle normative vigenti nel Paese in cui opera ciascuna società controllata, corrispondenti al D.Lgs. 231/2001 in vigore in Italia.

Tali organismi sono indipendenti dal Consiglio di Amministrazione /Board of Directors di ciascuna società del Gruppo, distinti da tutti gli altri organi e funzioni societarie e dotati di autonomi poteri di iniziativa e controllo, anche in relazione all'attuazione del presente Codice di Condotta.

In ordine all'attuazione effettiva del Codice, all'Organismo di Vigilanza/*local ethics and compliance officer* di ogni Società del Gruppo sono devoluti i seguenti compiti:

- verificare l'applicazione ed il rispetto del Codice e promuovere il miglioramento continuo dell'etica nell'ambito della Società;
- fornire supporto alle funzioni aziendali nell'interpretazione ed attuazione del Codice;
- predisporre programmi di formazione dei Destinatari finalizzati alla migliore conoscenza degli obiettivi e dei contenuti del Codice e delle conseguenze delle sue eventuali violazioni;
- ricevere ed analizzare le segnalazioni di violazioni del Codice, promuovendo le verifiche più opportune;

- accertare le violazioni del Codice e proporre l'attivazione del procedimento sanzionatorio agli organi aziendali all'uopo deputati;
- proporre al Consiglio di Amministrazione le modifiche ed integrazioni da apportare al Codice.

Tali attività sono effettuate disponendo del libero accesso a tutta la documentazione ritenuta utile.

8. SISTEMA SANZIONATORIO

La violazione delle disposizioni del presente Codice di Condotta, debitamente accertata, costituisce ragione valida e sufficiente per l'applicazione di sanzioni disciplinari a carico del soggetto responsabile della violazione stessa.

8.1. OBBLIGO DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI

I Destinatari del presente Codice sono tenuti a segnalare, per iscritto ed in forma non anonima, ogni eventuale inosservanza del medesimo di cui abbiano conoscenza all'Organismo di Vigilanza della società di appartenenza ovvero *al local ethics and compliance officer* della società controllata estera – secondo le modalità da questi indicate (e-mail, posta ordinaria, ecc.) – che provvederà a valutare la segnalazione impegnandosi ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Le segnalazioni presentate in buona fede non potranno comportare ripercussioni negative o ritorsioni ai danni del segnalante, anche nel caso in cui le stesse dovessero risultare infondate.

In particolare, nell'ipotesi in cui la segnalazione abbia ad oggetto ordini, direttive, istruzioni o compiti contrastanti con la disciplina di cui al presente Codice di condotta impartiti al personale dipendente dai rispettivi responsabili e/o superiori gerarchici, gli organi deputati hanno l'obbligo di prendere in considerazione anche segnalazioni pervenute in forma anonima.

8.2. DETERMINAZIONE DELLE SANZIONI

La violazione dei principi fissati nel presente Codice lede il rapporto di fiducia tra le Società del Gruppo Grimaldi ed il trasgressore e viene perseguita, con tempestività ed immediatezza, attraverso procedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale delle condotte assunte e/o dall'instaurazione di un procedimento penale ove ricorra un'ipotesi di reato.

In particolare, l'osservanza del Codice di Condotta costituisce parte integrante del mandato conferito agli organi sociali e ai dirigenti - che sono passibili di sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità

dell'inosservanza – nonché delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori, in conformità alla legislazione del lavoro vigente nei Paesi in cui il Gruppo opera.

E' opportuno ricordare che qualsivoglia violazione potrebbe essere fonte di grave danno economico per il Gruppo, e ciò in base ai principi generali in tema di responsabilità civile, nonché in conseguenza dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste, per le società italiane, dal D.Lgs. 231/01 e/o dalle analoghe normative nazionali estere in vigore nei Paesi in cui il Gruppo opera.

Ciò posto, oltre all'applicazione delle sanzioni disciplinari, il Gruppo Grimaldi si riserva la facoltà di intraprendere ogni altra azione necessaria a tutela dei proprio interessi, ivi compresa l'azione per il risarcimento dei danni subiti per effetto della condotta trasgressiva.

8.3. MODALITÀ DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Ogni violazione al presente Codice, commessa da personale dipendente, comporterà l'adozione di provvedimenti disciplinari, proporzionati alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, nel rispetto delle disposizioni contenute nei contratti di lavoro applicabili, dai CCNL di categoria applicati all'interno del Gruppo e della legislazione del lavoro applicabile.

Relativamente agli amministratori, ai sindaci e/o ad eventuali procuratori speciali, la violazione delle norme del presente Codice può comportare l'adozione di provvedimenti proporzionati alla gravità o recidività dell'inosservanza o al grado della colpa, sino alla revoca dell'incarico per giusta causa.

L'accertamento dell'infrazione e l'eventuale determinazione delle sanzioni nei confronti degli anzidetti soggetti "apicali" è affidata al Consiglio di Amministrazione/*Board of Directors*, con l'esclusione dei membri eventualmente coinvolti. Nel caso le infrazioni coinvolgano un numero di Consiglieri pari almeno alla metà dei componenti, si dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea degli azionisti.

Per quanto riguarda gli altri Destinatari del Codice, la violazione delle disposizioni comporta l'adozione di provvedimenti proporzionati alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, sino alla risoluzione dei contratti in essere con gli stessi.

8.4. DIRITTO DI DIFESA

In ogni caso, gli organi che procedono ad applicare le sanzioni disciplinari devono garantire che l'interessato riceva congrua, tempestiva e riservata comunicazione delle infrazioni rilevate e possa disporre di un congruo termine, non inferiore a 15 giorni, per rassegnare le proprie deduzioni, difese e chiedere di essere sentito.

8.5. DECADENZA

Il procedimento disciplinare non può essere avviato a distanza di oltre tre anni dal fatto commesso e, in ogni caso, non può durare più di dodici mesi dalla cognizione piena del fatto. Il procedimento si chiude in ogni caso con una decisione scritta, motivata e firmata dall'organo deliberante.

8.6 NORMA TRANSITORIA IN MATERIA DI INTERPRETAZIONE DEL CODICE E SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI

Per quesiti relativi a specifiche norme o per chiarimenti sull'applicazione del presente Codice – fino all'entrata in vigore dei Modelli di Organizzazione, gestione e controllo ed alla designazione degli istituendi Organismi di vigilanza di cui all'art.6 comma 1 lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 o dei *local ethics and compliance officers* da istituirsi presso le società controllate estere – i dipendenti sono invitati a contattare l'Ufficio Risorse Umane per la Società del Gruppo Grimaldi interessata.

Ciascun dipendente, nel segnalare una violazione (o presunta violazione) del Codice, deve contattare il suo diretto superiore gerarchico.

Qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, il dipendente ne riferirà al competente Ufficio Risorse Umane o utilizzerà un qualsiasi meccanismo di segnalazione anonimo o prestabilito.

Se una parte terza desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Codice, deve contattare il competente Ufficio Risorse Umane o gli specifici canali che verranno individuati a tal fine dalle Società del Gruppo Grimaldi.

Firmato in data 4/12/2013 da
Ing Diego Pacella
Managing Director
Grimaldi Group