



**cres.co**  
crescere  
competere

**I NOSTRI VALORI**  
che fanno la **DIFFERENZA**  
e contribuiscono a renderci  
un posto di lavoro **MIGLIORE**

---

Cres.co srl





Visione, Missione, Valori

Scenari e strategie di sviluppo

Codice Etico

Cres.co Srl



<b>1</b>	<b>La nostra Visione e Missione</b>	1	5.6 Un ambiente di lavoro sano e sicuro		
<b>2</b>	<b>Cos'è e a chi si rivolge il Codice Etico</b>	7	5.7 Equilibrio nei tempi Vita-Lavoro		
<b>3</b>	<b>I valori che ci guidano</b>	8	5.8 Genitorialità, Cura		
<b>4</b>	<b>Criteri di condotta nella nostra gestione aziendale</b>	12	5.9 Equità salariale		
	4.1 RegISTRAZIONI contabili		5.10 Siamo Pet Friendly		
	4.2 Controlli interni		5.11 Siamo Smoke & Alcohol Free		
	4.3 Riservatezza nelle informazioni		5.12 Come tuteliamo i dati personali		
	4.4 Anticorruzione		5.13 Diligenza e buona fede dei/delle dipendenti e collaboratori		
	4.5 Antiriciclaggio, antiterrorismo e antimafia		5.14 Tutela del nostro patrimonio aziendale		
	4.6 Conflitto di interessi		5.15 Come comportarsi nei rapporti con i clienti pubblici e privati		
	4.7 Regali e omaggi		5.16 Come comportarsi con fornitori, partner e consulenti		
	4.8 Contrattualistica standard		• 5.16.1 Comportamenti generali e processi di selezione		
			• 5.16.2 Integrità e indipendenza nei rapporti		
<b>5</b>	<b>Le linee guida nei rapporti con il personale e gli altri stakeholder</b>	15	5.17 Come comportarsi con autorità, anche di vigilanza e controllo, nazionali, comunitarie e internazionali		
	5.1 Principi di condotta nei rapporti con il personale		5.18 Rapporti economici con partiti, organizzazioni sindacali e associazioni		
	5.2 Cosa ci aspettiamo dal personale responsabili di unità organizzative		5.19 Come comportarsi con i Media		
	5.3 Come selezioniamo il personale		5.20 Come comportarsi con i Social Media		
	5.4 Cosa ci aspettiamo dalle nostre persone				
	5.5 Non tolleriamo molestie e/o violenze				
	5.6 Comitato Guida				
			<b>6</b>	<b>Come promuoviamo e diffondiamo il Codice Etico</b>	21
			6.1 Principi di condotta nei rapporti con i/le dipendenti		
			6.2 Qual è il valore contrattuale del Codice		
			6.3 Come segnalare violazioni al CodiceEtico		
			6.4 Sistema sanzionatorio		
			<b>7</b>	<b>Approvazione e aggiornamento del Codice Etico</b>	22



**Vogliamo essere il partner di riferimento per generare valore, prosperità e benessere nelle aziende.  
E vogliamo esserlo guidati dai nostri Valori.  
Quotidianamente.**

**Cres.co è un ente di formazione e consulenza.**

Un lungo percorso di esperienze pregresse ci ha portato a dare forma alla nostra impresa, una rete di persone di alto profilo professionale che mettono a disposizione la propria competenza per la crescita e la competitività in maniera sostenibile, una rete di servizi alle imprese di grande valore nel campo **della formazione, della consulenza, della medicina del lavoro, delle tematiche di sostenibilità, della ricerca e innovazione.**

Il nostro fine principale è proporvi soluzioni ad ogni esigenza richiesta e dirigervi verso la strada piu' sostenibile, attraverso la costruzione di un rapporto di fiducia e di collaborazione.

Cres.co in base al proprio statuto e finalità progetta, programma, coordina e gestisce le attività e i servizi rivolti al Crescere e al Competere in maniera sostenibile. Il Cliente di Cres.co è la singola PERSONA che vuole accrescere le competenze o l'IMPRESA per la crescita aziendale. Per attuare questi importanti traguardi, condividiamo e riconosciamo i principi e valori fondamentali contenuti nel nostro Codice Etico.

Il Codice Etico nasce dall'idea che la solidarietà e la cooperazione tra le persone sia alla base del nostro agire, nel rispetto della dignità di ogni singolo individuo.

I valori contenuti in questo Codice sono il nostro impegno quotidiano per contribuire alla crescita sostenibile.

*Sempre a  
fianco  
delle imprese*



**INVESTIRE NELLE PERSONE PORTA A MIGLIORARE IL BUSINESS**

**Il nostro approccio può aiutare a trasformare le prestazioni della propria organizzazione, sviluppando e sfruttando le abilità del personale. Aiutiamo le aziende di ogni dimensione e in tutti i settori a crescere, svilupparsi e competere in maniera sostenibile**

**Al centro dei nostri obiettivi ci sono:**

- le figure professionali;
- la trasmissione delle conoscenze, delle competenze tecniche (abilità) e trasversali;
- contribuire allo sviluppo professionale delle persone per facilitarne l'ingresso e la permanenza nel mercato del lavoro e contribuire allo sviluppo tecnico ed economico del sistema produttivo del territorio di riferimento;
- favorire l'aggiornamento del personale;
- porre costante attenzione nel miglioramento dei servizi erogati e sviluppare la propria attività con la massima attenzione al "Sistema Cliente";
- rispettare le leggi e i regolamenti applicabili

In un mercato sempre più difficile ed in uno scenario legislativo complesso la crescita professionale ed aziendale è fondamentale per competere nel rispetto dell'uomo e del pianeta.

Individuare i fabbisogni del mercato, delle imprese e delle persone che si rivolgono al mondo del lavoro in termini formativi e di percorsi di accrescimento delle competenze è **IL NOSTRO PRINCIPALE LAVORO**. Con uno sguardo alle esigenze di crescita e alle normative che vincolano la stessa.

L'accrescimento delle competenze e la specializzazione è fondamentale per chi si affaccia al mondo del lavoro dopo un percorso scolastico.

I percorsi progettati sui temi dell'oggi e del domani: l'innovazione gestionale e tecnologica, la scienza e le tecnologie, i progetti di ricerca e sviluppo, di rete ed internazionalizzazione, le normative.

Il nostro sistema di gestione aziendale incentrato sui temi della qualità, dell'ambiente, salute e sicurezza, etica e parità di genere, offre la garanzia del rispetto degli impegni esposti, rivolti al soddisfacimento dei requisiti e al miglioramento continuo e periodicamente riesaminati dalla Direzione e dal Team Aziendale.

**Ferrari Lara  
Monti Silvia  
Rappresentanti  
Tutto lo Staff**

**Offriamo servizi di orientamento e formazione a 360° anche in modalità a distanza, grazie ad un team di persone di alto profilo professionale.**

**Le migliori soluzioni per la crescita di skill e competenze professionali.**

#### **Il nostro format**

La nostra offerta formativa per Imprese, Lavoratori e Inoccupati è progettata in relazione ai bisogni di sviluppo delle organizzazioni. Accanto alla Linea "A Catalogo" il nostro centro si occupa dello sviluppo di "Percorsi ad Hoc" con metodologie didattiche e di apprendimento innovative, grazie alla nostra esperienza nel campo e al team di docenti e consulenti esperti in attività di accompagnamento, action learning e coaching.

#### **I nostri spazi**

Disponiamo di aule dedicate all'erogazione della formazione, di un'aula informatica, di un attrezzato campo pratica per l'esecuzione delle prove pratiche o delle simulazioni realistiche. Aule virtuali e aule presso i clienti.

#### **Il nostro sostegno**

Siamo il vostro interlocutore per la gestione della formazione finanziata dalla scelta dei bandi o fondi interprofessionali alla progettazione dei piani formativi, all'erogazione della docenza e rendicontazione finale.

#### **Perché scegliere Cres.co per la formazione ?!**

- Perché professionalità, competenza, ascolto, affidabilità e attenzione al cliente sono i nostri tratti distintivi
- per la nostra accoglienza;
- per la facilità di raggiungere le nostre aule – ampio parcheggio gratuito nelle vicinanze del centro – wifi;
- per la disponibilità di corsi / orari e flessibilità alle richieste;
- per la garanzia dello svolgimento dei corsi e di un attestato valido;
- per la possibilità di frequenza a distanza ove legalmente possibile;
- per gli innumerevoli servizi offerti (gestione scadenze con alert, news, area riservata cliente per stato gestione adempimenti e formazione) e per il servizio di assistenza post corso;

**Con i nostri Servizi accompagniamo le imprese verso il loro futuro, aiutandole ad affrontare le sfide legate al cambiamento e a rendere più competitivo il loro business. Fiducia, sartorialità, adattamento per la vostra crescita sostenibile con una smisurata passione in quel che facciamo.**

### Il nostro format

Dalla strategia all'esecuzione. Ogni progetto è sviluppato da un team affiatato e multidisciplinare guidato dalla sostenibilità integrale. I nostri servizi sono dedicati alla sostenibilità, all'organizzazione aziendale, alla sicurezza occupazionale, all'ingegneria del software e dei sistemi, all'assistenza agli adempimenti normativi. Grazie alla forza del nostro team gli obiettivi aziendali si traducono in progetti, programmi e risultati. Per la vostra soddisfazione ... e la nostra.

### Il nostro format

Dalla strategia all'esecuzione. Ogni progetto è sviluppato da un team affiatato e multidisciplinare guidato dalla sostenibilità integrale. I nostri servizi sono dedicati alla sostenibilità, all'organizzazione aziendale, alla sicurezza occupazionale, all'ingegneria del software e dei sistemi, all'assistenza agli adempimenti normativi. Grazie alla forza del nostro team gli obiettivi aziendali si traducono in progetti, programmi e risultati. Per la vostra soddisfazione ... e la nostra.

### Il nostro supporto

Facilitiamo il conseguimento degli obiettivi. Percorso che genera valore condiviso e propone un nuovo modello d'impresa attraverso Interventi mirati basati sull'analisi, l'ascolto dei bisogni e la progettazione di un supporto adatto alla vostra richiesta e azienda. Supporto fatto di presenza, concretezza, condivisione, entusiasmo verso la realizzazione. . Sostenibilità aziendale, digitalizzazione e responsabilità sociale non sono solo i temi del futuro, sono i pilastri sui quali costruire un nuovo presente, il nostro.

### La nostra strategia

Approcciamo le richieste con grande attenzione e proponiamo soluzioni che si adattano e modellano sulle vostre esigenze, dalla elaborazione di un preciso adempimento normativo allo sviluppo di progetti più corposi e complessi. Con la nostra alta specializzazione e multidisciplinarietà affrontiamo ogni aspettativa. La nostra strategia di lavoro è mossa dai fattori ESG (Environment, Social, Governance) che orientano le scelte degli stakeholder, perché la sostenibilità non è più soltanto una questione etica, ma un'esigenza e una grande opportunità per i ns clienti. Crediamo nel valore condiviso e per questo forniamo la nostra esperienza per aumentare lo score aziendale e raggiungere nuovi traguardi. Quando la strategia di crescita tiene conto di dinamiche economiche, ma anche sociali e ambientali, quando genera valore con azioni concrete, crea opportunità e riduce l'esposizione ai rischi.

### Perché scegliere Cres.co per la consulenza?!

- Perché professionalità, competenza, ascolto, affidabilità e attenzione al cliente sono i nostri tratti distintivi
- Perché hai un interlocutore che percepisce e ascolta i tuoi bisogni e li traduce con grande competenza in risultati per la tua azienda!
- Perché vi assistiamo dalla costruzione allo sviluppo del progetto, nella condivisione con i collaboratori e altri stakeholder , formando il personale perchè sia consapevole e sviluppi autonomia, verificando insieme che il traguardo raggiunto abbia basi solide e abbia portato il valore cercato
- Perché non lasciamo nulla al caso
- Perché vi prendiamo per mano, vi affianchiamo e vi rendiamo capaci di affrontare le vs sfide
- Perché diamo risposte concrete attraverso la nostra rete di partner di fiducia
- Perché la nostra soddisfazione è vedere la vostra nell'ottenere ciò che ci chiedete

**Con i nostri Servizi tecnici-consulenziali a 360° in materia di sorveglianza sanitaria favoriamo l'opportunità di tutelare la salute delle risorse dell'azienda allo scopo di migliorare la vostra efficienza aziendale.**

**Per la salvaguardia della salute negli ambienti di lavoro.**

#### **La nostra idea di Medicina del Lavoro**

Attività che completa la gamma dei servizi in ambito di SICUREZZA con l'obiettivo di accompagnare le imprese nel complesso labirinto di obblighi normativi e fornire inoltre CONSULENZA SPECIALIZZATA per la PROMOZIONE E TUTELA DELLA SALUTE e la sicurezza dei lavoratori. Le nostre soluzioni di medicina del lavoro consentono alle aziende di gestire in modo efficace tutti gli aspetti correlati alla tutela della salute dei lavoratori, nel pieno rispetto delle indicazioni normative e minimizzando il relativo impatto sull'organizzazione aziendale. Oltre agli obblighi normativi proponiamo un servizio di promozione della salute negli ambienti di lavoro.

#### **Il nostro lavoro di team**

I nostri Medici Competenti potranno essere accompagnati da un personale sanitario presso i vostri locali e dal nostro personale di servizio per organizzare al meglio visite, esami e tempi. Grazie ad una rete di collaborazioni con strutture clinico-diagnostiche garantiamo l'esecuzione di ogni accertamento specialistico.

#### **Perché scegliere Cres.co per la medicina del lavoro ?!**

- Perché hai a tua disposizione un team di consulenti altamente qualificati con grande esperienza nel settore della Medicina e Sicurezza del Lavoro! Affidarsi a Cresco significa ottenere velocemente risposte chiare, sicure ed efficaci!
- Perché hai Un solo fornitore... con Tanti servizi! Tutto per lavorare e mettere in sicurezza il tuo business!
- Per la nostra affidabilità nel fornire risposte chiare.
- Per il nostro dinamismo a dare risposte e nella capacità a migliorarci.
- Per la completezza dei servizi.
- Perché siamo informati e aggiornati, grazie al nostro team di medici garantiamo un servizio di qualità;
- Per i Prezzi chiari. Senza sorprese.

## L'impegno che rivolgiamo ai nostri stakeholders

### 2. Cos'è e a chi si rivolge il Codice Etico

Cres.co aderisce a elevati standard di condotta etica e professionale segno di rispetto delle relazioni con la clientela, verso istituzioni, partner e, in generale, della comunità. Questo significa porre al centro dell'organizzazione tutti i portatori di interesse, in primis il cliente e, da qui, nasce la nostra volontà di lavorare attraverso un sistema di gestione aziendale coerente con gli standard ISO 9001, 14001, 45001, SA8000, UNI PDR125

Il Codice Etico è composto da una serie di regole di comportamento la cui osservanza da parte di tutti i Destinatari è fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione di Cres.co Srl.

Questo Codice costituisce parte integrante dei nostri Modelli di organizzazione, gestione e controllo, adottato ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 e approvato dal Consiglio di Amministrazione di Cres.co Srl.

Il Codice definisce le regole di comportamento da rispettare nello svolgimento delle attività e fornisce le regole di condotta da seguire, con diritti, doveri e responsabilità che il Cres.co assume nei confronti degli stakeholders.

In via generale, nei rapporti con gli stakeholder ci assumiamo l'impegno a:

- instaurare, senza alcun tipo di discriminazione, canali stabili di comunicazione;
- rappresentare gli interessi e le posizioni in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- agire nel rispetto dei principi definiti dal presente Codice.

Si considerano Destinatari del presente Codice Etico:

- componenti degli organi statutari;
- dipendenti;
- collaboratori/trici;
- consulenti;
- partner;
- fornitori;
- le controparti delle attività di business.

Ci impegniamo a diffondere questo Codice affinché tutti i soggetti destinatari ne osservino i contenuti e predispongano ogni strumento che ne favorisca la piena applicazione.

Per stakeholders si intendono tutti coloro che sono portatori di interessi nei confronti di Cres.co srl, quali: i componenti degli organi statutari, i/le Dipendenti, i/le Collaboratori, i clienti pubblici e privati, i fornitori, i Consulenti, i Partners, gli attori del sistema bancario, lo Stato, le autorità anche di vigilanza e di controllo nazionali, comunitarie o internazionali, gli enti controllati, collegati e partecipati.

*Ci impegniamo nella promozione, diffusione e rispetto del nostro codice*

# 2.

## Crescere Sostenibili

Questa è la sostanza che muove tutto il nostro team

### 3. I valori che ci guidano

Valorizzazione e soddisfazione delle risorse umane, integrità della persona, parità di genere



Promuoviamo il valore del rispetto, dell'integrità fisica, morale e culturale della persona e ci impegniamo a ricercare la soddisfazione dei dipendenti attraverso il sostegno a tutte le iniziative volte a ottenere un ambiente di lavoro dinamico, ispirato dalla motivazione e dal coinvolgimento. Privilegiamo il lavoro di squadra, favorendo l'acquisizione di nuove competenze in grado di misurare, riconoscere e gratificare il contributo di ogni singolo individuo in un contesto sempre più inclusivo. Vogliamo essere un attore attivo nel campo dell'uguaglianza di genere perché la corporate gender equality non è solo una scelta etica, ma anche una strategia vincente sia per il business aziendale sia per il consolidamento dell'identità aziendale interna ed esterna. Crediamo nel valore delle persone e delle loro differenze e vuole che siano assicurate le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda assumendo dunque formalmente l'impegno a promuovere una politica di gestione che ponga attenzione alla diversity, alla parità di genere (tutti i generi), all'empowerment femminile e alle pari opportunità.

#### Etica e sviluppo sostenibile



Agire solo e sempre nel rispetto delle persone, della società e dell'ambiente secondo un preciso Codice Etico è per noi un assioma fondamentale. Consapevoli del nostro ruolo tutte le nostre azioni sono valutate sotto gli aspetti economici, sociali e ambientali, in un'ottica di lungo periodo. Portiamo avanti le nostre scelte con coraggio, nel perseguimento del risultato migliore per la collettività attraverso tre importanti direttrici:

- Supporto alle imprese;
- Impegno per la crescita sostenibile;
- Innovazione e digitalizzazione.

Obiettivi di sviluppo sostenibile individuati dall'ONU nell'Agenda 2030. Obiettivo n. 3 Garantire una vita sana e promuovere il benessere di tutti a tutte le età. Obiettivo n. 5 Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze. Obiettivo n. 8 Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione e il lavoro dignitoso per tutti. Obiettivo n. 9 Costruire un'infrastruttura resiliente, promuovere l'industrializzazione inclusiva e sostenibile e sostenere l'innovazione. Obiettivo n. 10 Ridurre le disuguaglianze all'interno dei e fra i Paesi.

*Le nostre persone, i nostri clienti, l'ambiente, il rispetto del contesto in cui operiamo sono da sempre il centro del nostro agire*

# 3.

## Adattamento



Il più importante e grande nostro valore.

Abbiamo una forte base scientifica che ci spinge ben oltre il servizio analisi.

Guidiamo le aziende verso le soluzioni migliori alle loro reali esigenze.

Le nostre strategie includono pianificazione, precisione e cura del dettaglio.

## Passione ed entusiasmo



Non ci abbandona mai ed è il nostro principale motore, perché sappiamo che il nostro lavoro è prezioso ed è per noi la soddisfazione più grande.

## Il nostro impegno per l'ambiente



Riconosciamo l'importanza della salvaguardia dell'ambiente come bene primario.

Per questo motivo, ci assumiamo l'impegno di promuovere un uso razionale delle risorse e un'attenzione alla ricerca di soluzioni innovative per garantire il risparmio energetico. Inoltre, ai Destinatari del Codice è chiesto di perseguire l'obiettivo di gestire in modo organizzato e con crescente efficienza i propri impatti sull'ambiente, sia quelli connessi con l'operatività quotidiana (ad esempio, l'attenzione ai consumi di carta, di acqua e di energia, la produzione e gestione di rifiuti, etc.), sia quelli riconducibili ad attività di clienti e fornitori (ad esempio, la valutazione del rischio ambientale nei finanziamenti e investimenti, l'esclusione di attività o prodotti inquinanti nei rapporti con i fornitori, etc.).

## Benessere e Salute



Persone al centro.

Teniamo alle persone. Ci prendiamo cura della nostra sicurezza e aiutiamo gli altri a lavorare in sicurezza. Prestando attenzione e prevedendo i pericoli, segnaliamo situazioni di rischio e preveniamo incidenti prima ancora che si verifichino. Siamo proattivi e tuteliamo il nostro benessere. Promuoviamo la diffusione del benessere ricercando soluzioni e risposte ai bisogni emergenti delle persone con l'obiettivo di rendere il welfare accessibile a tutti e favorire l'integrazione sociale dei soggetti deboli o a rischio.

## Collaborazione e senso di squadra



Insieme agli altri.

Il nostro modo di lavorare è con gli altri, solo insieme i risultati migliori. Ognuno/a contribuisce in prima persona e allo stesso modo al percorso comune, nessuno/a è in secondo piano e di estremo valore perché tutto funziona. Abbiamo molto più successo quando ci fidiamo gli uni degli altri e collaboriamo. Il patrimonio di conoscenze ed esperienze del nostro gruppo rappresenta un fattore distintivo in grado di portare valore aggiunto nei contesti in cui operiamo. Per questo motivo, crediamo nella condivisione e promuoviamo comportamenti virtuosi che favoriscano il lavoro di squadra, la capacità di ascolto e il confronto.

## Attenzione e cura del cliente



I clienti sono il cuore della nostra attività.

La competenza, la professionalità e la passione sono fondamentali per il nostro successo. Gestiamo ogni singola fase delle interazioni con i clienti esterni per garantire risultati positivi e rapporti futuri eccellenti. Ognuno di noi ha un cliente da assistere, sia esso interno o esterno. Garantiamo risultati straordinari per la clientela esterna tenendo fede ai nostri impegni nei confronti dei clienti interni. La valutazione delle esigenze dei clienti, il confronto e la comprensione delle loro aspettative consentono di offrire una crescente qualità del servizio e di rendere più mirata l'offerta del nostro gruppo. Ci impegniamo per essere sempre pronti a rispondere alle mutevoli esigenze del mercato e a migliorare costantemente la qualità dei prodotti e servizi offerti a tutti i clienti.

## Qualità ed eccellenza



Curata nei minimi particolari.

Affrontiamo le sfide con passione, mirando alla qualità e all'eccellenza in ogni nostra attività. La ricerca dell'eccellenza è una missione senza fine. Indipendentemente dai miglioramenti già raggiunti, ci impegniamo costantemente a migliorare per creare un'azienda sostenibile per il futuro. Dobbiamo sviluppare costantemente le nostre competenze e sfruttare i nostri punti di forza per potenziare le prestazioni e creare un di realizzazione personale.

*Il patrimonio dei nostri principi indica la via per collaborare con gli stakeholders*

## Innovazione



La costante innovazione nelle soluzioni che proponiamo è il frutto di un'attenta e continua attività di ricerca. Vogliamo anticipare i possibili bisogni dei clienti per aiutarli a raggiungere i loro obiettivi.

## Legalità e buona condotta



Consapevolezza che legalità e rispetto delle regole sono vantaggi competitivi per le imprese e tutele essenziali per i lavoratori. Nello svolgimento delle nostre attività, agiamo nel rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti nei territori.

## Integrità



Salvaguardare l'identità aziendale, tramite scelte ed azioni responsabili, sia individuali che di gruppo.

## Costanza



In ogni azione, in ogni progetto, con impegno per raggiungere gli obiettivi e dare valore.

## Riservatezza



In ogni gesto, ad ogni costo ci assumiamo l'impegno di informare in modo chiaro, trasparente e completo tutti gli stakeholders in relazione alla situazione e all'andamento economico-gestionale, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singoli individui. A tutti i/le Destinatari/e del Codice è richiesta la riservatezza delle informazioni e dei dati personali oggetto di trattamento, nonché la protezione delle informazioni acquisite in relazione all'attività lavorativa prestata. I dati forniti ai/alle Destinatari/e non essere utilizzati per interessi propri, al fine di indebito profitto, o secondo modalità contrarie alla legge.

## Correttezza e imparzialità nei confronti degli stakeholders



Agiamo con correttezza ed imparzialità, relazionandoci con gli stakeholders che condividono principi e regole ispirate alla stessa condotta etica, improntata principalmente al rispetto della legalità, dell'onestà e della trasparenza, in un'ottica di una leale cooperazione, prestando attenzione nel contrastare ogni forma di discriminazione (di genere, di età, di orientamento sessuale, di stato di salute, di stato civile, di etnia, di opinioni politiche e di credenze religiose).

## Fiducia e Rispetto



La base di ogni nostro operato e non può venire meno quando è chiaro il "perché" che guida il nostro operato. Grazie alla fiducia e al rispetto si arriva al successo.

## Libertà



Usare le nostre individualità, all'interno delle regole aziendali, al fine di far progredire, con un libero confronto, il nostro brand e le nostre personalità.

## Coraggio



Esprimere coraggio per affrontare sempre nuove sfide, per crescere e superare le difficoltà insieme. Se non infondi e hai coraggio non riesci ad andare oltre i confini, resti lì dove sei. Non cresci, non migliori, non prosperi, non dai il meglio di te.

*Il patrimonio dei nostri principi indica la via per collaborare con gli stakeholders*

## Crescita ed apprendimento



Crescere personalmente e nei valori, nelle skill, nel singolo e nella collettività; costruiamo la strada per un futuro che vorremmo sempre migliore. Siamo quello che abbiamo imparato a fare sino ad oggi e diventeremo ciò che riusciremo ad imparare da domani. In un contesto di riferimento a così rapido cambiamento, una delle armi più strategiche che noi ed i nostri clienti possiamo utilizzare è la capacità di imparare velocemente. Altrettanto velocemente, quanto i cambiamenti esterni. Imparare dagli errori. Imparare a risolvere nel più breve tempo possibile situazione complesse. Imparare ad affrontare nuove problematiche andando al di là dei nostri limiti ed accompagnando i nostri clienti ad oltrepassare le loro barriere.

## Futuro



Da difendere, comprendere e fare migliore.

## Imprenditorialità e Ambizione



Vogliamo arrivare lontano guidati da spirito d'iniziativa e proattività.

## Orientamento ai risultati



Crederci fermamente nella forza e nello stimolo che solo i risultati raggiunti sanno dare. Andare ogni giorno nella direzione dei nostri obiettivi e di quelli dei nostri clienti, con disciplina ed impegno. Portare ogni giorno almeno un piccolo risultato, una piccola differenza positiva rispetto a ieri. Per noi. Per i nostri clienti.

*Il patrimonio dei nostri principi indica la via per collaborare con gli stakeholders*



## La trasparenza e la completezza delle informazioni

### 4. Criteri di condotta nella nostra gestione aziendale



Garantiamo ai nostri stakeholders:

- trattamento equo;
- trasparenza d'azione;
- ordinato accesso alle informazioni aziendali;
- completezza nei flussi informativi relativi ad operazioni con parti correlate al fine di consentire una valutazione dell'imparzialità e della convenienza delle transazioni.

I/Le Destinatari/e del Codice devono astenersi dall'intraprendere o partecipare a condotte tali che, considerate individualmente o collettivamente, possano integrare un comportamento rilevante di una qualsivoglia fattispecie di reato, e in particolare di quelle contemplate dal D.lgs. n.231/2001 e successive modifiche e integrazioni e di quelle di cui al Modello. I/Le Destinatari/e sono tenuti ad osservare peculiari regole di condotta nelle seguenti materie:

- registrazioni contabili;
- controlli interni;
- riservatezza nelle informazioni;
- anticorruzione;
- antiriciclaggio, antiterrorismo e antimafia;
- conflitto d'interessi;
- regalie e omaggi;
- contrattualistica standard.

## 4.1 RegISTRAZIONI Contabili

I/Le Destinatari/e del Codice operano affinché siano costantemente garantite verità, completezza e tempestività d'informazione, sia all'interno che all'esterno di Cres.co.

Ogni operazione o transazione deve essere correttamente e tempestivamente rilevata e registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge e sulla base dei principi contabili applicabili; ogni operazione o transazione deve essere autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. Deve inoltre essere conservata agli atti delle società un'adeguata e completa documentazione di supporto, in modo da consentire:

- l'accurata rilevazione e registrazione contabile di ciascuna operazione;
- l'immediata determinazione delle caratteristiche e delle motivazioni alla base della stessa;
- l'agevole ricostruzione formale e cronologica dell'operazione;
- la verifica del processo di decisione, di autorizzazione e di realizzazione, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità e controllo.

E' compito di ciascun dirigente, Dipendente o collaboratore a ciò deputato fare in modo che la documentazione di supporto sia facilmente reperibile e ordinata secondo criteri logici e in conformità alle disposizioni e procedure aziendali.

Ciascun soggetto che, nell'ambito delle proprie attribuzioni e competenze, concorra alla redazione di qualsiasi documento che rappresenti, o concorra a rappresentare, la situazione economica, patrimoniale e finanziaria del gruppo, nonché di altri prospetti o documenti informativi richiesti dalla normativa vigente, deve rispettare i principi di chiarezza, correttezza e completezza.

Cres.co assicura il corretto svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, all'Organismo di Vigilanza, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare. I Destinatari del Codice devono astenersi da qualsiasi azione che sia o possa essere di ostacolo all'esercizio delle attività di controllo degli Organi suddetti. I rapporti con tali Organi interni devono essere improntati a principi di correttezza, trasparenza, professionalità e disponibilità, nel rispetto dei reciproci ruoli.

## 4.2 Controlli interni

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili ad indirizzare e verificare le attività di Cres.co con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire efficacemente le attività e fornire con chiarezza informazioni veritiere e corrette sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria, nonché individuare e prevenire i rischi in cui si possa incorrere.

L'attività aziendale viene continuamente monitorata ed ispirata a criteri di efficacia, efficienza ed economicità.

Nell'ambito delle loro funzioni e competenze, i/le Destinatari/e sono tenuti/e a partecipare alla realizzazione e all'attuazione di un sistema di controllo aziendale efficace.



## 4.3 Riservatezza nelle informazioni

Predisponiamo idonee procedure volte a garantire, tra l'altro, la riservatezza, il trattamento e la gestione interna e la comunicazione all'esterno delle informazioni rilevanti, privilegiate e di carattere riservato, nonché la prevenzione di condotte manipolative del mercato (a titolo esemplificativo e non esaustivo, la diffusione di notizie false, operazioni simulate, ogni altro artificio concretamente idoneo a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari) nel rispetto della vigente normativa e dei principi statuiti dal presente Codice.

I/le Destinatari/e hanno quindi il divieto di utilizzare e/o rivelare a terzi, se non per motivi inerenti all'esercizio delle proprie funzioni, le informazioni proprie e/o di terzi che siano rilevanti, privilegiate e/o da accordo di riservatezza o di cui comunque abbiano avuto conoscenza nello svolgimento della propria attività. Tali indicazioni sono rivolte in modo specifico ai responsabili delle funzioni coinvolte, agli/alle Amministratori/trici e Alle Direzioni Operative.

## 4.4 Anticorruzione

I/Le Destinatari/e del Codice sono tenuti al rispetto dei principi in materia di contrasto alla corruzione e si impegnano a mettere in atto tutte le misure necessarie ad ostacolarla in ogni sua forma.

In particolare, è espressamente vietata qualsiasi tipologia di comportamento volto a favorire pratiche di corruzione e/o atteggiamenti collusivi, perpetrati anche attraverso terzi, finalizzati al ottenimento di vantaggi personali o per Cres.co. Le condotte proibite in ambito corruttivo includono l'offerta, la promessa e/o la ricezione da parte dei/delle Destinatari/e, di denaro, di un vantaggio economico, altra utilità o beneficio in relazione all'attività svolta.

## 4.5 Antiriciclaggio, antiterrorismo e antimafia

I/le Destinatari/e del Codice si impegnano a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di antiriciclaggio, antimafia e di contrasto al finanziamento del terrorismo.

Non devono, in alcun modo e in alcuna circostanza, ricevere o accettare la promessa di pagamenti in contanti o correre il rischio di essere implicati in vicende relative al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali. Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con fornitori ed altri Partner in relazioni d'affari, ci assicuriamo dell'integrità morale, della reputazione e del buon nome della controparte.

## 4.6 Conflitto di interessi

L'identificazione e la gestione dei conflitti d'interessi è ispirata alla necessaria osservanza delle misure organizzative e delle procedure predisposte dagli organi competenti e comunque delle disposizioni legislative, regolamentari e di autoregolamentazione applicabili a Cres.co.

*Nei casi di conflitti di interesse: i dipendenti sono tenuti a rispettare le disposizioni in materia.*

I/le dipendenti devono astenersi dallo svolgere attività perseguendo un loro interesse patrimoniale diretto, che sia anche potenzialmente in conflitto con gli interessi della Società.

In ogni caso, i/le dipendenti devono evitare ogni situazione e tutte le attività in cui si possa manifestare, anche solo potenzialmente, un conflitto con gli interessi dell'azienda o che possono interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto delle regole del Codice.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata al proprio responsabile.

In particolare i dipendenti sono tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza.

I componenti degli organi statutari che, in una determinata operazione della Società, siano portatori di interesse, proprio o di terzi, hanno l'obbligo di comunicarlo tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, fermo restando il più generale e rigoroso rispetto delle disposizioni di legge in materia.

#### 4.7 Regali e Omaggi

Non è consentito accettare, corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, regali, pagamenti, benefici materiali o altre utilità di qualsiasi entità a terzi, pubblici ufficiali o privati, per influenzare o compensare un loro atto o per ottenere da loro un qualsiasi vantaggio.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti quando siano di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio.

In ogni caso, questo tipo di spese deve sempre essere autorizzato e documentato in modo adeguato. Il/la/i dipendente/i al/alla/ai quale/i siano proposti omaggi e trattamenti di favore non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia dovrà/dovranno prontamente informare il/la proprio/a responsabile.

Per quanto riguarda l'erogazione di omaggi è previsto che possano corrispondere erogazioni liberali/omaggistica solo se siano state preventivamente valutate secondo quanto previsto dalla normativa interna in materia.

Ai/alle collaboratori/trici esterni/e (compresi/e consulenti, intermediari/e, agenti,...) viene chiesto di attenersi ai principi contenuti nel Codice.

#### 4.8 Contrattualistica standard

Adottiamo adeguate clausole contrattuali standard, finalizzate a rafforzare l'efficacia del Modello nella prevenzione dei reati ex D.lgs. n. 231/2001 e la riduzione dei rischi reputazionali e creditizi.

Per tutti i contratti di cui siamo parte, richiediamo una dichiarazione della controparte di presa visione e di conoscenza integrale dei principi del presente Codice e del Modello, nonché l'impegno a non porre in essere alcun comportamento in violazione dei medesimi o che induca in qualsiasi modo i Destinatari del Codice a violarli.

Per i contratti stipulati con soggetti rientranti nell'ambito soggettivo del D.lgs. n. 231/2001, al fine di una adeguata valutazione dei connessi rischi reputazionali e creditizi, Cres.co richiede una dichiarazione della controparte:

- di aver adottato nell'ambito della propria struttura aziendale cautele necessarie al fine della prevenzione dei reati presupposto/i della responsabilità di cui al D.lgs. n. 231/2001;
- sull'eventuale presenza di procedimenti pendenti a proprio carico per l'accertamento della responsabilità di cui al D.lgs.n. 231/2001;
- sull'eventuale esistenza di condanne passate in giudicato riportate ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, iva inclusa la sentenza di applicazione della pena su richiesta ex art. 444 c.p.p.;
- sull'eventuale sottoposizione a misure cautelari previste dal D.lgs.n. 231/2001;
- sull'eventuale soggezione a qualsiasi sanzione economica e commerciale e/o a qualsiasi misura restrittiva da parte dell'Unione Europea.

Per tali contratti, inoltre, richiediamo l'impegno della controparte, per tutta la durata del contratto, a:

- mantenere nell'ambito della propria struttura aziendale cautele necessarie al fine della prevenzione degli illeciti a cui si applica il D.lgs. n. 231/2001;
- comunicare ogni eventuale nuovo procedimento pendente a proprio carico per l'accertamento della responsabilità di cui al D.lgs. n. 231/2001;
- comunicare ogni eventuale nuova condanna passata in giudicatori portata ai sensi del D.lgs.n. 231/2001, ivi inclusa la sentenza;
- di applicazione della pena su richiesta ex art. 444 c.p.p.;
- comunicare ogni eventuale nuova misura cautelare prevista dal D.lgs.n. 231/2001;
- rispettare la normativa in materia di sanzioni economiche/internazionali e controllo delle esportazioni.

Infine, è prevista l'adozione di rimedi contrattuali, quando le dichiarazioni rilasciate risultino, successivamente alla conclusione del contratto, false, incomplete, non corrette o non accurate, ovvero quando nel corso del rapporto con la controparte uno degli impegni da essa assunti non sia adempiuto, o ancora quando, a seguito del verificarsi di uno o più degli eventi oggetto dell'impegno di comunicazione sopra indicato, la posizione della controparte si sia aggravata rispetto alle circostanze rese note all'atto della stipula del contratto in maniera tale da compromettere in misura rilevante la sua capacità – anche economica – di adempiere le obbligazioni da essa assunte con il contratto.

*La controparte dei contratti: conoscenza dei nostri valori e impegno a non violarli*

## Le persone al centro del nostro lavoro

### 5. Le linee guida nei rapporti con i/le dipendenti e gli altri stakeholders



#### 5.1 Principi di condotta nei rapporti con il personale (assunzione, selezione, carriera, pari opportunità, inclusione)

Consideriamo fondamentale il rispetto della persona e del suo sviluppo professionale, consapevoli che il complesso delle capacità relazionali, intellettive, organizzative e tecniche di ogni dipendente rappresenta una risorsa strategica.

Garantiamo pari opportunità a tutto il personale, sulla base delle competenze professionali e della capacità individuali, senza alcuna discriminazione basata su genere, età, orientamento sessuale, stato di salute, stato civile, etnia, opinioni politiche e credenze religiose. A tal fine adottiamo processi metodologici per valutare le competenze e il merito e abbiamo impostato il nostro sistema premiante sulla base di obiettivi misurabili nel rispetto della legge e della contrattazione collettiva applicabile.

Interpretiamo il nostro ruolo imprenditoriale sia nella tutela delle condizioni di lavoro, sia nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore, nel rispetto della sua personalità morale, evitando che questa subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi.

Per questo ci aspettiamo che il personale, ad ogni livello, collabori a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno, intervenendo quindi per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi o diffamatori.

#### 5.2 Cosa ci aspettiamo dai/dalle dipendenti responsabili di unità organizzative

Ogni persona al/la quale siano affidate unità organizzative ha il dovere di:

- indirizzare i dipendenti all'osservanza del Codice, operando affinché gli stessi comprendano che il rispetto di questo è parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro;
- rappresentare con il proprio comportamento un esempio di condotta;

Obiettivi di sviluppo sostenibile individuati dall'ONU nell'Agenda 2030. Obiettivo n. 3 Garantire una vita sana e promuovere il benessere di tutti a tutte le età. Obiettivo n. 5 Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze. Obiettivo n. 8 Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione e il lavoro dignitoso per tutti. Obiettivo n. 9 Costruire un'infrastruttura resiliente, promuovere l'industrializzazione inclusiva e sostenibile e sostenere l'innovazione. Obiettivo n. 10 Ridurre le disuguaglianze all'interno dei e fra i Paesi. Obiettivo n. 16 Promuovere società pacifiche e inclusive orientate allo sviluppo sostenibile, garantire a tutti l'accesso alla giustizia e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli. Obiettivo n. 17 Rafforzare le modalità di attuazione e rilanciare il partenariato globale per lo sviluppo sostenibile.

- riferire tempestivamente, secondo le procedure di cui al Modello, notizie fornite da collaboratori provenienti dall'esterno circa possibili casi di violazione delle norme;
- adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione;
- impedire qualunque tipo di ritorsione nei confronti dei dipendenti che abbiano provveduto a segnalare violazioni del Codice.

### 5.3 Come selezioniamo, assumiamo e gestiamo lo sviluppo del personale

Applicare specifiche politiche per la gestione del personale finalizzate a garantire equità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dal processo di selezione delle persone, all'assegnazione dei ruoli, alla gestione della carriera, alla valutazione e sviluppo professionale, all'equità salariale, alla risoluzione del rapporto lavorativo. La ricerca e selezione del personale è effettuata in base a criteri di trasparenza, imparzialità e pari opportunità, evitando qualsiasi forma di favoritismo, nepotismo e clientelismo.

La selezione dei/delle dipendenti viene effettuata esclusivamente sulla base delle competenze e delle capacità professionali dei/delle candidati/e, avuto riguardo ai ruoli che, secondo le esigenze, necessitano di idonea copertura.

Anche nella crescita professionale viene perseguito l'equilibrio tra i generi, garantendo pari accesso a ruoli di responsabilità e/o a contenuto manageriale, anche con l'obiettivo di colmare gap di rappresentazione di genere eventualmente esistenti nelle unità organizzative fra le risorse a maggiore seniority, a parità di competenze, qualifiche e capacità.

### 5.4 Cosa ci aspettiamo dalle nostre persone

L'integrità fisica e morale dei/delle dipendenti viene tutelata, garantendo le stesse condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

I rapporti tra i dipendenti a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza, rispetto ed educazione.

Non è ammesso che sul luogo di lavoro siano tenuti comportamenti offensivi dell'altrui dignità specialmente se motivati da ragioni di genere, età, orientamento sessuale, stato di salute, stato civile, etnia, opinioni politiche e credenze religiose o da qualunque altro motivo di natura discriminatoria.

### 5.5 Non tolleriamo abusi, molestie e/o violenze

Ogni dipendente ha diritto di lavorare in un ambiente libero da ogni tipo di discriminazione fondata su genere, età, orientamento sessuale, sullo stato di salute, stato civile, etnia, opinioni politiche e credenze religiose.

Nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si dà luogo a molestie, intendendo come tali:

- la creazione di ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli gruppi di lavoratori;
- l'ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;

- L'ostacolo e prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale. Non sono ammesse e tollerate le molestie sessuali, intendendo come tali:
  1. le proposte di relazioni interpersonali private, condotte nonostante un espresso non gradimento ragionevolmente evidente, che abbiano la capacità, in relazione alla specificità della situazione, di turbare la serenità del/della Destinatario/a con obiettive implicazioni sulla sua espressione lavorativa;
  2. la subordinazione di determinazioni rilevanti per la vita lavorativa del/della Destinatario/a, all'accettazione di favori sessuali.

È proibito qualsiasi atto di ritorsione nei confronti del/della dipendente che lamenta o segnala fatti incresciosi. Non è tollerato che sul luogo di lavoro siano tenuti comportamenti violenti, minacciosi, di prevaricazione psicologica o lesivi dell'altrui sfera fisica e morale. Gli atti violenti, o le minacce di violenza, posti in essere da un/una dipendente contro un'altra persona o la famiglia o la proprietà di questa persona sono inaccettabili e, come tali, saranno pertanto sanzionati.

È vietato introdurre nei luoghi di lavoro, così come sui veicoli aziendali, armi o altri oggetti pericolosi o atti ad offendere.

### 5.6 Comitato Guida

È stato istituito il Comitato Guida aziendale per costruire un'organizzazione più inclusiva. Il Comitato Guida si impegna a realizzare il Piano Strategico Aziendale per la parità di genere, a monitorare il raggiungimento degli obiettivi, a diffondere le politiche e valori aziendali sul tema.



## 5.6 Un ambiente di lavoro sano e sicuro

Ci assumiamo impegno a creare e mantenere un ambiente di lavoro che tuteli l'integrità fisica e la dignità morale dei nostri dipendenti anche mediante l'osservanza della legislazione vigente in tema di sicurezza e rischi sul lavoro. Per questo monitoriamo costantemente le condizioni di sicurezza e salubrità del luogo di lavoro, realizzando gli opportuni interventi di natura tecnica e organizzativa.

Tutti/e i/le dipendenti sono tenuti/e ad utilizzare in modo adeguato e sicuro i beni aziendali in modo da mantenere un ambiente salubre e sicuro il più possibile libero da pericoli per la salute o la sicurezza.

I/le dipendenti hanno il dovere di uniformarsi alle direttive in tema di sicurezza e di denunciare immediatamente ai responsabili della sicurezza designati incidenti, condizioni o comportamenti pericolosi e situazioni di lavoro potenzialmente dannose.

I/le dipendenti hanno il dovere di osservare le disposizioni e le istruzioni impartite ai fini della protezione collettiva e individuale. Hanno altresì il dovere di utilizzare correttamente le apparecchiature, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza in modo appropriato, segnalando eventuali anomalie o malfunzionamenti.

I/le dipendenti si sottopongono alle visite mediche e ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalla normativa vigente.

Ciascun/a dipendente deve prendersi cura della propria sicurezza, della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro.

## 5.7 Equilibrio nei tempi VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

Riconosciamo il valore dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata attraverso politiche attive ed iniziative per la genitorialità e cura e per la conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance). A questo proposito:

- promuoviamo la flessibilità per consentire il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta;
- offriamo flessibilità di orario, comunicando le proprie regole e procedure semplici ed accessibili per usufruirne;
- effettuiamo una revisione periodica delle eventuali richieste per le esigenze di flessibilità dei propri dipendenti/collaboratori;
- offriamo la possibilità di smart working/ telelavoro o di altre forme di lavoro flessibile, orario elastico a chi ne faccia richiesta;
- garantiamo che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale e che non interferiscano con essa;
- garantiamo, attraverso l'organizzazione di riunioni di lavoro suddivise per gruppi di lavoro, che alle stesse possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, etc

## 5.8 Genitorialità, Cura

Il programma a supporto delle famiglie si basa sulla convinzione che la maternità, la paternità e la cura dei più fragili siano portatrici di una carica positiva, capace di alimentare l'energia, la creatività, le capacità empatiche e organizzative delle nostre persone, e che possano quindi essere un valore chiave per la crescita dell'intera organizzazione. Informiamo i genitori su diritti e doveri legati alla maternità / paternità e ne rispettiamo i bisogni e Supportiamo anche i dipendenti che hanno bisogno di prendersi cura dei propri cari , attivando politiche di sostegno e di welfare.

## 5.9 Equità salariale

Nel percorso di crescita professionale e retributivo legato al merito, ci impegniamo a offrire un equo livello retributivo che rifletta le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente, garantendo quindi l'applicazione del principio di pari opportunità, con l'obiettivo di perseguire l'equità salariale monitorandone le eventuali lacune.

## 5.10 Siamo Pet Friendly

Gli animali aiutano a vivere meglio, anche nell'ambito lavorativo. Numerosi studi e ricerche scientifiche hanno dimostrato come la presenza degli animali in ufficio favorisca il benessere, riduca lo stress, aumenti il livello di attività fisica, la produttività e la serenità dei dipendenti. Avere accanto il proprio animale migliora la performance lavorativa perché rende l'atmosfera più rilassata, stimola la creatività e agevola l'interazione tra i colleghi, oltre a portare allegria e buonumore. I nostri uffici sono un luogo accogliente e ospitale dove portare ogni giorno il proprio pet, un esempio concreto dell'attenzione che riserviamo al benessere dei nostri dipendenti e degli animali domestici stessi.

## 5.11 Siamo Smoke & AlcoholFree

Per tutelare la salute di tutti i dipendenti, è vietato fumare in tutti i locali. Inoltre durante l'attività lavorativa è vietato consumare o introdurre, a qualsiasi titolo, sostanze alcoliche o stupefacenti. Infine, è vietato prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto.



## 5.12 Come tuteliamo i dati personali

Cres.co si uniforma alla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali di cui al Regolamento UE 679/2016 – GDPR, nonché al decreto legislativo n. 196 del 2003 e successive modifiche ed integrazioni, recante il Codice in materia di protezione dei dati personali.

Prestiamo una specifica attenzione al trattamento dei dati personali dei lavoratori, con particolare riguardo al trattamento dei dati personali cd. "particolari", attuando misure tecniche e organizzative adeguate per garantire la loro riservatezza, affinché i trattamenti siano svolti nel rispetto dei diritti e delle libertà di ognuno.

## 5.13 Diligenza e buona fede dei/delle dipendenti e collaboratori/trici

I/le dipendenti sono tenuti/e a rispettare i principi di diligenza, correttezza e buona fede nello svolgimento delle mansioni assegnate di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c., così come i/le collaboratori/trici sono tenuti/e al rispetto del generale principio di correttezza e buona fede nell'adempimento delle obbligazioni contrattuali.

A tal fine ogni dipendente:

- deve astenersi dal portare fuori dei locali delle società gli atti e i documenti riservati se non per motivi strettamente connessi all'adempimento dei doveri professionali;
- deve astenersi dal divulgare ai mezzi di informazione le notizie connesse allo svolgimento delle attività lavorative, salvo specifica autorizzazione, o lesive dei diritti dei terzi;
- non è tenuto/a ad eseguire un ordine o ad attuare un atto direttivo emanati dal soggetto non competente o non legittimato. In tali casi, il/la dirigente, dipendente e collaboratore/trice deve dare comunicazione dell'ordine o dell'atto direttivo ricevuti al responsabile dell'unità organizzativa;
- deve conoscere e osservare le regole deontologiche contenute nel presente Codice.

## 5.14 Tutela del nostro patrimonio aziendale

Il patrimonio aziendale Cres.co è un valore fondamentale per favorire l'eccellenza e l'innovazione dei servizi offerti e la salvaguardia degli interessi societari. È costituito sia da beni fisici materiali, che da beni immateriali.

Ogni dipendente è personalmente responsabile del mantenimento di tale sicurezza, mediante il rispetto e la divulgazione delle direttive aziendali in merito ed impedendo l'uso fraudolento o improprio del patrimonio aziendale.

In particolare, ciascun Destinatario/a evita utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda.

L'utilizzo dei sistemi informatici, delle banche dati delle società e di Internet, deve avvenire nel rispetto del regolamento interno, della normativa vigente e sulla base dei principi di correttezza e onestà. A tale scopo, ogni Destinatario/a è responsabile del corretto utilizzo delle risorse informatiche a lui assegnate così come dei codici di accesso ai sistemi stessi. È vietato introdursi abusivamente in sistemi informatici protetti da misure di sicurezza, così come procurarsi abusivamente o diffondere codici di accesso a sistemi e danneggiare informazioni, dati e programmi informatici.

## 5.15 Come comportarsi nei rapporti con i clienti pubblici e privati

I rapporti con i clienti sono ispirati a principi di trasparenza, affidabilità, responsabilità, efficienza e qualità.

I/le componenti degli organi statutari, i/le dipendenti e i/le collaboratori/trici Cres.co, pertanto, devono:

- osservare scrupolosamente le disposizioni del presente Codice Etico e le procedure interne relative alla gestione dei rapporti con i clienti, nonché tutte le disposizioni contrattuali definite secondo la normativa vigente;
- assicurarsi della qualità ed affidabilità dei prodotti e dei servizi offerti.

I rapporti con la Pubblica Amministrazione sono improntati alla massima trasparenza e correttezza.

In particolare tali relazioni sono intrattenute nel rispetto dei ruoli e delle funzioni attribuite in base alla legge e con spirito di massima collaborazione.

Le relazioni con funzionari/e delle istituzioni pubbliche sono limitate alle funzioni aziendali preposte e regolarmente autorizzate nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione Cres.co Srl.

Nel caso specifico dell'effettuazione di una gara indetta da una Pubblica Amministrazione si dovrà operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale.

In generale, nel corso di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione, i/le Destinatari/e del Codice si impegnano a trasmettere informazioni puntuali, veritiere ed aggiornate, evitando qualsiasi forma di truffa o raggirò all'interno del rapporto di collaborazione. Inoltre, i/le Destinatari/e si impegnano a non offrire, direttamente o attraverso intermediari, somme di denaro o altri mezzi di pagamento, omaggi o regalie a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio al fine di influenzare la loro attività nell'espletamento dei propri doveri. Si precisa che si considerano atti di corruzione sia i pagamenti illeciti fatti direttamente da enti italiani o da loro dipendenti, sia i pagamenti illeciti fatti tramite persone che agiscono per conto di tali enti, sia in Italia che all'estero.

Tali prescrizioni non possono essere eluse ricorrendo a forme diverse di contribuzione che, sotto veste di sponsorizzazioni, incarichi e consulenze, eventualmente conferite anche a familiari di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, pubblicità, etc. abbiano le stesse finalità sopra vietate.

## 5.16 Come comportarsi con fornitori, partner e consulenti

### 5.16.1 Comportamenti generali e processo di selezione

I rapporti con i fornitori, partner e consulenti sono ispirati a principi di trasparenza, eguaglianza, lealtà e libera concorrenza.



*Al primo posto  
impegno e  
correttezza per  
tutelare il rapporto  
con i clienti*



Cres.co garantisce a ogni fornitore pari opportunità e la possibilità di competere nelle procedure di affidamento, escludendo trattamenti di favore.

In particolare i/le dipendenti e i/le collaboratori/trici della società devono:

- osservare e rispettare, nei rapporti di fornitura, le disposizioni di legge applicabili e le condizioni contrattualmente previste;
- osservare scrupolosamente le procedure interne relative alla selezione ed alla gestione dei rapporti con i fornitori;
- ottenere la collaborazione dei fornitori, partner e consulenti nell'assicurare il soddisfacimento
- delle esigenze in termini di qualità, costo e tempi di consegna dei beni o di prestazione dei servizi;
- osservare i principi di trasparenza e completezza di informazione nella corrispondenza con i fornitori;
- evitare di subire qualsiasi forma di condizionamento da parte di terzi estranei alle società per l'assunzione di decisioni e/o l'esecuzione di atti relativi alla propria attività lavorativa.

I processi di acquisto si basano su comportamenti precontrattuali e contrattuali ispirati al rispetto dei principi di efficacia, efficienza, economicità, libera concorrenza, parità di trattamento, non discriminazione, concorrenza tra gli operatori economici, trasparenza, proporzionalità e pubblicità e a tali principi devono attenersi anche i fornitori nei loro rapporti commerciali. La selezione dei fornitori avviene attraverso un'approfondita valutazione sia degli aspetti economico-finanziari degli stessi, sia del possesso di adeguati requisiti tecnico-commerciali.

### 5.16.2 Integrità e indipendenza nei rapporti

Nella gestione dei rapporti, al fine di garantire integrità ed indipendenza, deve essere evitato di indurre un soggetto esterno al Cres.co a stipulare un contratto a lui sfavorevole lasciandogli intendere la possibilità della stipula di un successivo contratto più vantaggioso.

Ai fornitori, consulenti e partner è altresì richiesta l'espressa adesione ai principi contenuti nel Codice etico e nel Modello.

### 5.17 Come comportarsi con autorità, anche di vigilanza e controllo, nazionali, comunitarie e internazionali\*

È data piena e scrupolosa osservanza alle regole dettate dalle autorità per il rispetto della normativa vigente nei settori connessi con la propria attività.

Le comunicazioni, le segnalazioni e le risposte a richieste inviate alle autorità pubbliche di vigilanza e controllo devono essere predisposte nel rispetto dei principi di completezza, integrità, oggettività e trasparenza.

In occasione di verifiche o ispezioni, i/le Destinatari/e del Codice devono adottare un atteggiamento di massima disponibilità e collaborazione. È vietato esporre fatti non rispondenti al vero ovvero occultare, con mezzi fraudolenti in tutto o in parte fatti da comunicare alle autorità ed è severamente vietato ostacolare consapevolmente, in qualsiasi forma le funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza e organi di controllo.

\* E.G.: Ministero dell'economia e delle finanze e gli altri ministeri, Banca d'Italia, IVASS, Corte dei Conti, Banca Centrale Europea, Consob, Autorità Antitrust, Autorità Nazionale Anticorruzione, Commissione Europea, SEC, ecc

Al fine di garantire la massima trasparenza e correttezza nello svolgimento delle attività ispettive, i rapporti con le autorità pubbliche di vigilanza e controllo devono essere gestiti solo dalle funzioni aziendali a ciò espressamente delegate.

I Destinatari del Codice si impegnano a prestare la massima collaborazione con le Autorità che dovessero richiederla, in relazione al loro rapporto con Cres.co e, più in generale, a non interferire illegittimamente nel corretto svolgimento di tutte le attività di indagine processuale.

In quest'ottica, per assicurare l'autonomia di pensiero delle persone che sono tenute, o intenzionate, a rendere dichiarazioni dinanzi alle Autorità, i/le Destinatari/e si astengono dall'interferire con tali soggetti in qualsivoglia maniera, incluso attraverso la violenza, la minaccia, l'offerta o la promessa di denaro o di altra utilità per indurre a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci, affinché venga garantita la genuinità degli elementi assunti dalle stesse Autorità.

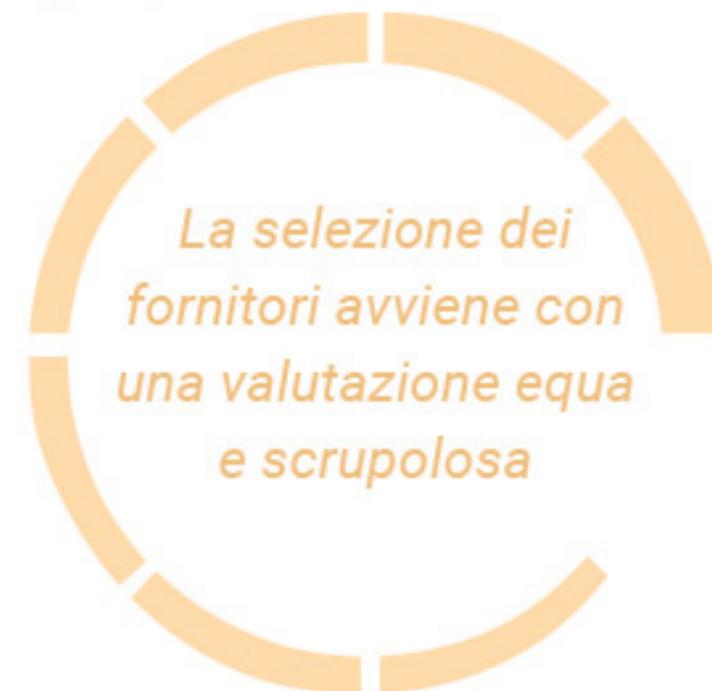
### 5.18 Rapporti economici con partiti, organizzazioni sindacali e associazioni

Non sono erogati da Cres.co contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, a partiti politici, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, né a loro rappresentanti o candidati, sia in Italia che all'estero.

Ci si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta su esponenti politici o sindacali.

I/le Destinatari/e del Codice non possono svolgere attività politica durante l'orario di lavoro, o utilizzare beni o attrezzature di Cres.co a tale scopo; dovranno inoltre chiarire che le eventuali opinioni politiche da loro espresse a terzi sono strettamente personali e non rappresentano, pertanto, l'opinione e l'orientamento della Società stessa.

Nei rapporti con altre associazioni portatrici di interessi (es. associazioni di categoria, organizzazioni ambientaliste, etc.) nessun destinatario deve promettere o versare somme o beni in natura o altri benefici per promuovere o favorire interessi di Cres.co. I rapporti con le Organizzazioni Sindacali sono gestiti dai soggetti a ciò espressamente delegati



### 5.19 Come comportarsi con i Media

Ci assumiamo l'impegno a instaurare rapporti di piena collaborazione con tutti gli organi di informazione, senza discriminazioni, nel rispetto dei reciproci ruoli e delle esigenze di riservatezza commerciale, al fine di rispondere alle loro esigenze informative.

I rapporti con i media sono gestiti esclusivamente dai soggetti a ciò espressamente preposti. I/le Destinatari/e del Codice non possono divulgare informazioni alla stampa senza la necessaria delega delle società.

### 5.20 Come comportarsi sui Social Media

I/le Destinatari/e nella configurazione, l'utilizzo e la gestione dei propri account privati sui Social Media sono tenuti a rispettare alcune regole di comportamento a tutela dell'identità, dell'immagine e della reputazione del gruppo Cres.co Srl nella consapevolezza che l'utilizzo di Media e/o Social Media e/o siti personali, anche fuori dall'ambito lavorativo, può avere conseguenze sugli interessi morali e materiali del datore di lavoro.



*La comunicazione  
con gli organi di  
informazione e i  
Social Media: le  
regole del confronto*

## L'attività di promozione dei nostri valori

### 6. Come promuoviamo e diffondiamo il Codice Etico

#### 6.1 Principi di condotta nei rapporti con i/le dipendenti (assunzione, selezione, carriera, pari opportunità, inclusione)

Garantire una corretta divulgazione del Codice Etico e delle regole comportamentali in esso contenute, sia nei confronti delle risorse già presenti in azienda sia di quelle da inserire, è fondamentale per l'efficacia del Codice stesso.

A tal fine provvediamo ad informare tutti i/le Destinatari/e circa le disposizioni del presente Codice garantendo loro la possibilità di accedere e consultare con facilità il Codice Etico attraverso la intranet aziendale e il sito internet.

Inoltre ci impegniamo a dare la massima diffusione del Codice Etico verso i/le Destinatari/e anche grazie a iniziative di formazione e informazione finalizzate alla condivisione dei contenuti del Codice e a creare consapevolezza sui principi e le regole di condotta per l'attività quotidiana e sulle modalità di attuazione.

#### 6.2 Qual è il valore contrattuale del Codice

L'osservanza delle regole del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile.

I Valori e i contenuti del presente Codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa ed i comportamenti. La violazione delle regole del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza prevista dalla legge e dal Contratto Collettivo applicabile, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e potrà comportare, altresì, il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

#### 6.3 Come segnalare violazioni al Codice Etico?

Chiunque sia a conoscenza o sia vittima di comportamenti non in linea con quanto previsto nel Codice Etico e, quindi, del Modello 231, deve informare l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001 attraverso:

- la piattaforma informatica whistleblowing accessibile dal sito istituzionale;
- posta ordinaria o elettronica agli indirizzi indicati nei rispettivi Modelli 231 Parte Generale.

L'Organismo di Vigilanza riceve e analizza le segnalazioni assicurando il rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale. Nel caso in cui, a seguito delle verifiche svolte, sia accertata la fondatezza dei fatti segnalati, l'Organismo comunicherà gli esiti degli approfondimenti svolti ai soggetti competenti affinché siano intrapresi i più opportuni provvedimenti sanzionatori previsti dal sistema disciplinare.

Ci impegniamo a tutelare coloro che segnalano in buona fede violazioni al presente Codice Etico contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione. In ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti delle predette Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

art. 2104 c.c. – Diligenza del prestatore di lavoro – "Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa [...]. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende".

## 6.4 Sistema sanzionatorio

La violazione delle previsioni del presente Codice costituisce inadempimento contrattuale e, nel caso di dipendenti, anche violazione disciplinare, con conseguente applicazione di sanzioni, nel rispetto dell'art. 7 della L. n. 300/70 e delle previsioni di cui al CCNL applicabile, nonché risarcimento dei danni eventualmente derivanti a Cres.co da tali comportamenti.

L'inosservanza da parte dei dipendenti delle società delle disposizioni contenute nel presente Codice, può dar luogo all'applicazione di provvedimenti disciplinari secondo quanto disposto sia dalla legge che dalla sezione disciplinare prevista nel contratto collettivo nazionale del lavoro applicato, il cui testo è a disposizione nelle bacheche aziendali oltre che dal sistema disciplinare implementato ai sensi del D.lgs. n. 231/ 2001.

## 7. Approvazione e aggiornamento del Codice Etico

Il Codice Etico è adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione di ciascuna società del gruppo, che provvede altresì ad approvare i successivi aggiornamenti.

art. 2106 c.c. – Sanzioni disciplinari – “L'inosservanza delle disposizioni contenute negli artt. 2104 e 2015 c.c. può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione e in conformità delle norme corporative (di contratto collettivo).” Art. 7 L. 300/70 – Sanzioni disciplinari – “Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Fermo restando quanto disposto dalla L. 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalle retribuzioni per più di 10 giorni. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. (omissis) Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione”.

*Crediamo in quello  
che facciamo e nei  
valori che ci  
guidano.*

*Diligenza e trasparenza  
determinano i  
comportamenti virtuosi e  
la correttezza nel lavoro*



**Cres.co Srl Unipersonale**

Via dell'artigianato, 340  
41058 Vignola (MODENA)

Reg. Imprese MO,  
CF/P.IVA n° 03427730365

n° R.E.A. MO – 386906

Cap. Soc. € 15.000 i.v

**“Visione-Missione-Valori-CodiceEtico rev.6 del 30/09/2024”**



Cres.co Srl Unipersonale  
Via dell'artigianato, 340  
41058 Vignola (MODENA)  
Tel. 059 8384118  
Email: [cresco@crescosrl.it](mailto:cresco@crescosrl.it)  
PEC: [crescosrl@legalmail.it](mailto:crescosrl@legalmail.it)  
Reg. Imprese MO,  
CF/P.IVA n° 03427730365  
n° R.E.A. MO – 386906  
Cap. Soc. € 15.000 i.v