Codice Etico

Rev. 5 del 31-03-2025

Premessa

Brancaccio Costruzioni Spa, associata all'Associazione Nazionale dei Costruttori Edili (ANCE) ed alla Confederazione Generale dell'Industria Italiana (Confindustria) si impegna a rispettare:

1. Codice di Comportamento delle imprese di costruzione - ANCE - 01/04/2022
2. Codice Etico e dei Valori Associativi di Confindustria ultima revisione

1. Il Codice Etico

È convincimento della Brancaccio Costruzioni Spa (di seguito **Brancaccio**), che l'Etica nella conduzione degli affari sia un valore imprescindibile.
Pertanto Brancaccio ha deciso di adottare il presente Codice Etico che, in attuazione dei valori di lealtà, onestà e professionalità, fissi i principi generali e le regole comportamentali, cui conformare le propria attività.

2. La mission aziendale

Brancaccio è un importante operatore nel mercato delle costruzioni, nel quale opera anche come promotore di iniziative in *project finance* e concessione.
I settori in cui Brancaccio esercita le proprie attività sono principalmente l'Edilizia civile e industriale, i Restauri del patrimonio Architettonico e Artistico, le Infrastrutture di trasporto, nonché il *Facility management*, l'Impiantistica e la Gestione di sistemi complessi.
Nell'esercizio dell'attività d'impresa Brancaccio si pone anche l'obiettivo di contribuire allo sviluppo delle aree in cui opera.

3. Ambito di applicazione del Codice Etico

Il Codice Etico è applicabile, oltre che a Brancaccio, anche alle società direttamente o indirettamente dalla medesima controllate, previa sua approvazione da parte dei competenti Organi di Amministrazione.
Il Codice Etico è applicabile ai comportamenti degli Organi Sociali, dei dirigenti, dipendenti e collaboratori di Brancaccio.
Brancaccio si impegna inoltre a promuovere il rispetto delle regole comportamentali previste dal Codice Etico in ogni forma associativa nell'ambito della quale opera (quali ad esempio Associazioni Temporanee di Imprese, Consorzi, *Joint Ventures* etc.).
Brancaccio richiede altresì ai *partner* commerciali e finanziari, ai principali fornitori, subappaltatori e affidatari, una condotta in linea con i Principi generali del presente Codice Etico, fermo restando il rispetto delle specificità religiose, culturali e sociali.
Il Codice Etico è disponibile sul sito aziendale *www.brancacciospa.it* al fine di garantire massima fruibilità e trasparenza anche per il pubblico.

4. I Principi generali

I Principi generali del Codice Etico di seguito indicati sono di riferimento e di indirizzo per la gestione di tutte le attività di Brancaccio:

- Correttezza;
- Trasparenza;
- Salvaguardia del patrimonio;
- Professionalità;
- Tutela delle Risorse Umane;
- Sostenibilità.

4.1 Correttezza

4.1.1 I comportamenti non corretti

Brancaccio non tollera comportamenti non corretti.
Non sono corretti quei comportamenti che – assunti da singole persone, più persone o organizzazioni di persone operanti per conto di Brancaccio – costituiscono violazione delle regole della civile convivenza e dei rapporti sociali e commerciali, così come universalmente riconosciuti, ovvero previsti e disciplinati da leggi e regolamenti.
L'assunzione di comportamenti non corretti compromette i rapporti tra Brancaccio e i componenti dei suoi Organi Sociali, i suoi dirigenti, dipendenti, collaboratori, interlocutori commerciali, imprenditoriali e finanziari, sia pubblici che privati.

4.1.2 Rispetto delle leggi, dei regolamenti e degli usi consentiti

Nell'ambito della loro attività, gli Organi Sociali, i dirigenti, i dipendenti e i collaboratori di Brancaccio sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi e i regolamenti vigenti.
In nessun caso il perseguimento dell'interesse di Brancaccio può giustificare una condotta in violazione di tali leggi e regolamenti.

4.1.3 Rispetto dei soggetti che intrattengono rapporti con Brancaccio

Brancaccio aspira a mantenere e sviluppare un rapporto di correttezza con tutti i soggetti il cui apporto è richiesto per espletare la propria attività o che sono comunque interessati direttamente o indirettamente all'attività stessa.
Brancaccio consente ai propri dipendenti e collaboratori lo scambio con i terzi di regali, omaggi e benefici solo se di modico valore e tali da non poter in alcun modo determinare le scelte del destinatario.

4.1.4. Correttezza nei rapporti con le Istituzioni

Brancaccio adotta comportamenti improntati all'assoluta correttezza nei rapporti con tutti i soggetti, anche privati, esercenti una pubblica funzione o un pubblico servizio, comunque denominati (di seguito le **Istituzioni**).
In particolare:

- le persone incaricate da Brancaccio per seguire una qualsiasi trattativa d'affari, gara, richiesta o rapporto istituzionale, non devono per nessuna ragione cercare di influenzare impropriamente le decisioni dei rappresentanti delle Istituzioni;
- Brancaccio non può farsi rappresentare da soggetti terzi nei rapporti con le Istituzioni, qualora si possa configurare un conflitto d'interesse;
- Brancaccio, in caso di erogazione di eventuali finanziamenti a partiti politici o organizzazioni sindacali garantisce il rispetto dello Statuto sociale e della legislazione vigente e, comunque, si astiene dall'assumere iniziative che possano costituire direttamente o indirettamente forme di pressione indebita nei confronti di esponenti politici o sindacali, ovvero di entità organizzate ad essi riferibili;
- Brancaccio può aderire a richieste di contributi a fini di liberalità, limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni pubbliche e/o private regolati da statuti da cui risulti l'assenza di fini di lucro e il perseguimento di fini culturali o benefici;

- Brancaccio effettua sponsorizzazioni, nei settori del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte e, più in generale, della cultura, nonché della ricerca, destinando proprie risorse solo a eventi o entità organizzate che offrano garanzia di correttezza e merito e nei cui confronti possa escludersi ogni possibile conflitto di interesse di ordine personale o aziendale.

4.1.5 Tutela della riservatezza

Brancaccio assicura la riservatezza delle informazioni di cui dispone e si astiene dal ricercare e utilizzare dati riservati, in assenza del consenso dell'interessato, nel pieno rispetto delle norme vigenti.
Gli Organi Sociali, i dirigenti, i dipendenti e i collaboratori di Brancaccio devono uniformare il proprio comportamento alla massima riservatezza anche al di fuori dell'ambito lavorativo, al fine di salvaguardare il patrimonio, anche immateriale, tecnico, finanziario, legale, amministrativo, di gestione del personale e commerciale. Al riguardo, tutti coloro i quali, in conseguenza dell'espletamento dei propri compiti di gestione, controllo e servizio, vengano a disporre di informazioni rilevanti sono tenuti a non avvalersi di tale privilegio informativo.

4.2 Trasparenza

4.2.1 Veridicità e completezza delle comunicazioni alle Autorità di Vigilanza

Brancaccio persegue la trasparenza verso il mercato assicurando:

- veridicità, completezza e tempestività nei rapporti e nelle comunicazioni dirette alle Autorità di Vigilanza;
- veridicità, completezza e tempestività dei bilanci e delle altre comunicazioni sociali di qualsiasi natura.

4.2.2 Veridicità e completezza delle informazioni aziendali

Gli esponenti di Brancaccio sono tenuti a fornire informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo da consentire a tutti i potenziali interlocutori, siano essi Istituzioni o privati, di assumere determinazioni e prendere decisioni in maniera autonoma, consapevole e informata.
Brancaccio si impegna altresì a garantire la veridicità, completezza e tempestività delle dichiarazioni fiscali, previdenziali e, più in generale, di tutte le altre comunicazioni previste dalla legge o dai regolamenti.

4.3 Salvaguardia del patrimonio

4.3.1 Tutela del patrimonio sociale

Brancaccio persegue il principio di una sana e prudente gestione anche con la finalità di salvaguardare la consistenza e l'integrità del suo patrimonio, materiale e immateriale.

4.3.2 Assenza di conflitti d'interesse

Brancaccio contrasta i conflitti di interesse.
Si ritiene sussistente un conflitto di interesse nel caso in cui un Amministratore, un dirigente, un dipendente o un collaboratore di Brancaccio tenda ad un obiettivo diverso da quello perseguito da Brancaccio, ovvero procuri o tenti di procurare volontariamente a se stesso o a terzi un vantaggio personale in occasione del compimento di attività svolte nell'interesse di Brancaccio.

4.4 Professionalità

4.4.1 Applicazione di standard qualificanti

Brancaccio persegue la valorizzazione delle migliori professionalità e competenze.
Brancaccio contribuisce, con le proprie competenze e conoscenze, allo sviluppo delle aree in cui opera, ferma la tutela del proprio patrimonio materiale e immateriale.

4.4.2 Rispetto delle condizioni contrattuali e dei rapporti con i terzi

Le relazioni con tutti i fornitori, gli appaltatori e gli affidatari, anche di opere intellettuali, sono regolate da appositi contratti scritti che garantiscono la massima chiarezza nella disciplina del rapporto.
Chiunque operi in nome e per conto di Brancaccio è tenuto nei rapporti con i terzi a dare esecuzione ai contratti secondo buona fede e a non sfruttare la posizione di eventuale debolezza dell'interlocutore.

4.5 Tutela delle Risorse Umane

4.5.1 Garanzia dei diritti della persona

Nello svolgimento della propria attività, Brancaccio evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

4.5.2 Valore delle Risorse Umane

Brancaccio considera le Risorse Umane il principale patrimonio aziendale e fattore di successo. E' pertanto impegnata a garantire le condizioni affinché ogni persona trovi nell'ambiente di lavoro un luogo di serenità, identificazione, collaborazione e sviluppo professionale.
Per questo motivo, Brancaccio si impegna a promuovere e a valorizzare le Risorse Umane anche allo scopo di migliorare e accrescere l'esperienza e il patrimonio di conoscenze di ciascun dirigente, dipendente e collaboratore attivando ogni leva disponibile per favorire la crescita dei propri dipendenti e collaboratori.
Brancaccio si impegna affinché che nei rapporti gerarchici sia garantita la dignità, la valorizzazione del merito e il percorso professionale del dipendente.
Brancaccio salvaguarda i lavoratori da atti di violenza anche psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento lesivo della persona, ivi comprese le pratiche di *mobbing*.
Brancaccio favorisce iniziative anche organizzative mirate al maggior benessere del dipendente.

4.5.3 Collaborazione

Brancaccio ritiene che la creazione di valore si possa ottenere costruendo una visione aziendale comune. Favorisce, pertanto, e sviluppa lo spirito di squadra, il senso di appartenenza e l'identificazione nell'azienda.
Brancaccio imposta le sue politiche di gestione del personale sulla fidelizzazione delle risorse in un rapporto di lungo termine.

4.5.4 Comunicazione

Brancaccio promuove una cultura della comunicazione e del dialogo improntata alla comprensione ed alla soddisfazione delle esigenze e dei bisogni del proprio interlocutore.

4.5.5. Definizione e gestione del rapporto contrattuale

Il personale di Brancaccio è assunto con contratto di lavoro nei modi previsti dalla normativa. Non è consentita alcuna posizione di lavoro irregolare.
Anche nei rapporti con i terzi, Brancaccio esige da parte del terzo l'utilizzo di personale con regolare posizione contrattuale e previdenziale.
Brancaccio non assume dipendenti della Pubblica Amministrazione che abbiano o abbiano avuto rapporti con Brancaccio nelle fasi di aggiudicazione o di esecuzione o di gestione di contratti con la Pubblica Amministrazione stessa. Tale divieto, fatte salve specifiche e motivazioni eccezioni, è operativo fino ad un anno dopo la conclusione del rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione.
Brancaccio evita favoritismi nelle fasi di selezione e assunzione del personale e nella gestione del successivo percorso di carriera.
Le informazioni richieste in fase di selezione del personale sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale ricercato, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.
Nell'ambito dei processi di gestione del personale, le decisioni assunte sono basate sulla rispondenza dei requisiti posseduti dai dipendenti alle esigenze di Brancaccio e della valorizzazione del merito.

La *privacy* del dipendente è tutelata attraverso l'adozione di tutte le misure e le salvaguardie per il trattamento e la conservazione delle informazioni previste dalla legislazione vigente.
Brancaccio favorisce iniziative mirate a realizzare modalità operative improntate ad ottenere maggior benessere organizzativo.

4.6 Sostenibilità

4.6.1 Responsabilità sociale

Brancaccio svolge la propria attività nella consapevolezza della propria responsabilità sociale.

4.6.2 Rispetto dell'ambiente e contenimento risorse energetiche

Brancaccio riconosce l'ambiente come risorsa da tutelare anche a beneficio delle generazioni future e si impegna ad improntare la propria attività al rispetto dei più avanzati criteri e *standard* internazionali di salvaguardia dell'ambiente e delle risorse naturali, del contenimento dei consumi energetici oltreché della normativa applicabile.

4.6.3 Tutela della salute e della sicurezza

Brancaccio si impegna a preservare la salute e la sicurezza dei lavoratori e ad adottare costantemente le misure che, secondo la peculiarità del lavoro svolto, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelarne l'integrità fisica e quella morale.
Inoltre, si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dirigenti, dipendenti e collaboratori.
A tal fine, Brancaccio, attraverso strutture dedicate particolarmente qualificate, attua interventi di natura tecnica e organizzativa, attraverso:

- l'introduzione di un sistema integrato di organizzazione e di gestione della salute e sicurezza sul lavoro;
- una continua analisi del rischio e delle criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- l'adozione delle migliori tecnologie;
- il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- l'apporto di interventi formativi e di comunicazione;
- l'implementazione di strutture di primo intervento a livello di sede e di cantiere;
- l'accurata selezione e la vigilanza sulle imprese affidatarie.

Costituisce elemento di rischio alla sicurezza degli ambienti di lavoro – ed è contrastato da Brancaccio – l'uso di sostanze alcoliche e/o stupefacenti (o di sostanze di analogo effetto), nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro nonché la prestazione lavorativa resa sotto gli effetti e/o i postumi dell'uso delle medesime sostanze.

4.6.4 Prevenzione della corruzione

La Brancaccio – per la prevenzione della corruzione – si impegna a:

- vietare la corruzione e assicurare la conformità alla normativa applicabile, compreso i requisiti della ISO 37001;
- soddisfare i requisiti del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione e perseguire il miglioramento
- incoraggiare l'uso degli strumenti di segnalazione degli atti di corruzione;
- assicurare l'indipendenza e l'autorità della funzione di conformità per la prevenzione della corruzione;
- valutare le conseguenze delle non conformità relative a politica e sistema di gestione

4.6.5 Diversità & Inclusione e Parità di Genere

Brancaccio Costruzioni è impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone.. L'Organizzazione opera secondo le linee guida della norma ISO 30415 e della prassi UNI/PdR 125 attraverso un approccio basato sull'imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla

disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa.

5. Modalità di attuazione del Codice Etico

5.1 Il Comitato Etico

E' istituito un Comitato Etico composto dai membri del Consiglio di Amministrazione e dal Responsabile del Sistema di Gestione Integrata UNI EN ISO 9001 – UNI EN ISO 14001 – EMAS – ISO 50001, ISO 45001 – SA8000 – ISO 30415 – UNI PdR 125, ISO 37001.
I compiti del Comitato Etico sono:

- curare la divulgazione del Codice Etico;
- vigilare sull'effettiva attuazione del Codice Etico;
- valutare le segnalazioni ricevute ed eseguirne una tempestiva istruttoria avvalendosi, eventualmente, dell'ausilio delle competenti funzioni aziendali;
- completata l'istruttoria, trasmetterne l'esito al Consiglio di Amministrazione responsabile dell'applicazione di eventuali sanzioni;

Il Comitato Etico decide all'unanimità. Laddove ad essere destinatario di una contestazione fosse un membro del Comitato Etico, quello stesso membro si asterrà nella relativa votazione e la decisione verrà presa all'unanimità dei restanti membri del Comitato Etico.

5.2 Flussi informativi

Le segnalazioni di possibili violazioni al Codice Etico devono essere effettuate tempestivamente da ciascun esponente, dipendente o collaboratore di Brancaccio che riscontri comportamenti in violazione del Codice stesso, inviando al Comitato Etico un messaggio di posta elettronica, anche in forma anonima all'indirizzo: reclamiesegnalazioni.brancaccio@gmail.com

5.3 Istruttoria del Comitato Etico

L'istruttoria è svolta sulla base della preventiva contestazione della violazione del Codice Etico al soggetto interessato e delle contro-deduzioni da quest'ultimo presentate, nel rispetto della normativa e del contratto di lavoro.
Coloro che effettuano le segnalazioni sono garantiti rispetto a qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, essendo altresì assicurato l'anonimato e la riservatezza dei fatti segnalati. Tuttavia eventuali segnalazioni rivelatesi false o pretestuose sono esse stesse violazioni al Codice Etico e pertanto saranno oggetto di istruttoria da parte del Comitato Etico.

5.4 Sistema sanzionatorio

La violazione del Codice Etico comporta l'applicazione delle sanzioni di seguito illustrate.

Personale dipendente
Fermo il rispetto della normativa e del contratto di lavoro qualora, a giudizio del Comitato Etico, il comportamento del dipendente si configuri come violazione del Codice Etico, allo stesso potranno essere comminate le seguenti sanzioni, graduate secondo la gravità e la ripetitività del suo comportamento:

- richiamo verbale (una volta);
- richiamo scritto (fino a un massimo di due volte);
- multa non superiore alla retribuzione mensile del dipendente;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di dieci giorni lavorativi;
- licenziamento, qualora le violazioni al Codice Etico, per la loro gravità, costituiscano altresì giustificato motivo e/o giusta causa per la risoluzione del contratto di lavoro.

Organi Sociali
Qualora il comportamento di un componente degli Organi sociali si configuri come violazione del Codice Etico, lo stesso sarà sanzionabile con un richiamo scritto.

Fornitori, appaltatori, affidatari e collaboratori
Eventuali violazioni del Codice Etico da parte dei fornitori, appaltatori, affidatari e collaboratori di Brancaccio

costituiscono il presupposto, nei casi più gravi, per l'attivazione della clausola di risoluzione del relativo contratto. Tale clausola risolutiva espressa è inserita in ogni contratto con i fornitori, appaltatori, affidatari e collaboratori di Brancaccio. Nei casi meno gravi è possibile effettuare richiami scritti.

Attuazione del D.lgs. 24/2023 sul Whistleblowing

Per il corretto adempimento agli obblighi di cui al D.lgs. 24/2023, l'azienda ha implementato una procedura ad hoc sulle segnalazioni, che si riporta in allegato ed a cui si fa rimando.

ALLEGATI:

1. Codice di Comportamento delle imprese di costruzione - ANCE - 01/04/2022
2. Codice Etico e dei Valori Associativi di Confindustria ultima revisione
3. Procedura Whistleblowing Rev.0 del 04/07/2023