

PELLICANO

HOTELS

CODICE ETICO






EL
PELICANO

Indice

1 Premessa 5
1.1 Cos'è il Codice Etico 6
1.2 Conseguenze della violazione 7
2 Destinatari del Codice 8
2.1 Organi sociali 9
2.2 Management 9
2.3 Human Resources 9
2.4 Soggetti terzi 9
3 Principi Etici 11
3.1 Qualità del servizio ed ascolto degli ospiti 12
3.2 Trasparenza e correttezza 12
3.3 Tutela della persona 14
3.4 Parità di genere 14
3.5 Valorizzazione della diversità e tutela dalle discriminazioni 16
3.6 Salute e sicurezza 17
3.7 Welfare aziendale 19
3.8 Salvaguardia e tutela dell'ambiente 19
3.9 Tutela del patrimonio aziendale 20
3.10 Gestione dei conflitti di interesse 21
3.11 Politiche anticorruzione 21
3.12 Tutela della Privacy e della riservatezza delle informazioni 22
Indice Normativo 24



1. PREMESSA

Il Gruppo Pellicano Hotels da più di sessant'anni anni si colloca nel settore alberghiero di lusso. In ogni dettaglio, incarna la passione per la tradizione italiana e illumina la meraviglia dell'ecosistema che caratterizza le località nelle quali si trova. Dal 2020 con il progetto "Il Dolce Far Bene", Pellicano Hotels si è messo in moto per rinvigorire e modernizzare il concetto de "La Dolce Vita", che da sempre lo accompagna, agli occhi del viaggiatore moderno, dei collaboratori e stakeholders. Così come afferma Marie Louise Sciò, CEO & Direttore Creativo Pellicano Hotels:

> *"La nostra filosofia è sempre stata quella di offrire esperienze diverse ai nostri ospiti. In questo viaggio verso la sostenibilità, tramite il progetto "Il Dolce Far Bene", volevamo assicurarci di essere responsabili di ogni aspetto del business, non solo, ad esempio, nel privilegiare i produttori locali o riducendo l'uso della plastica, ma anche nel dare priorità alla crescita dei nostri dipendenti, e assicurandoci che l'impatto sulle comunità locali sia il più positivo possibile."*

La filosofia aziendale del gruppo è ispirata ad un lusso onesto e un approccio al viaggio più consapevole, rispettoso verso l'ambiente e le persone. Elemento strategico è infatti quello del costante confronto con stakeholder interni ed esterni per soddisfare le loro aspettative e conquistare la loro fiducia.
Il successo del Gruppo dipende non solo dalla qualità dei prodotti e dei servizi, ma soprattutto dal modo in cui essi sono stati realizzati.

1.1. Cos'è il Codice Etico

Con il Codice Etico si intende raccogliere ed individuare i principi guida che devono orientare i comportamenti dei "Destinatari del Codice" (sub par. n. 2) in continuità e coerenza con la mission del Gruppo. Il Codice Etico, strumento di governance, esplicita i valori in cui Pellicano Hotels crede e sui quali vuole impegnarsi; pone al centro il rapporto con gli stakeholder ed innalza inevitabilmente il livello di coerenza che ciascuno, all'interno del Gruppo dovrà tenere per meritare la fiducia di tutti gli interlocutori. Pellicano Hotels si ispira ai principi del Global Compact[1] che promuove un'economia globale sostenibile: rispettosa dei diritti umani e del lavoro, della salvaguardia dell'ambiente e della lotta alla corruzione. Inoltre, in linea con il quadro d'azione delineato dall'Unione Europea, ha interesse allo sviluppo ed all'applicazione di tutte le misure mirate alla promozione della responsabilità sociale dell'impresa. In tal senso, ha scelto di impegnarsi nell'adottare comportamenti responsabili sul piano sociale, anche mediante il ricorso al presente Codice. Il Gruppo è consapevole che un comportamento etico rappresenta un valore per l'azienda e un prerequisito per il successo, e che principi quali onestà, integrità morale, trasparenza, affidabilità e responsabilità sono alla base di tutte le attività in linea con la sua mission. I principi etici contenuti nel presente documento acquistano grande importanza, contribuendo a rafforzare la credibilità dell'azienda nel contesto civile ed economico in cui opera, e a rendere competitivi i valori che caratterizzano il modo di operare.

[1] Lanciato operativamente il 26 luglio del 2000 presso il Palazzo delle Nazioni Unite di New York, il Global Compact è un patto non vincolante delle Nazioni Unite che incoraggia le imprese di tutto il mondo a creare un quadro economico, sociale ed ambientale atto a promuovere un'economia mondiale sana e sostenibile. Le aziende che vi aderiscono devono condividere, sostenere ed applicare nella propria sfera di influenza un insieme di principi fondamentali, relativi a diritti umani, standard lavorativi, tutela dell'ambiente e lotta alla corruzione. Si tratta di principi condivisi universalmente in quanto derivati dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, dalla Dichiarazione ILO, dalla Dichiarazione di Rio e dalla Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione.

1.2. Conseguenze della violazione

Per il personale del Gruppo l'osservanza dei valori contenuti nel Codice etico è complementare a quella degli obblighi di legge ex art. 2104 Cod. Civ.[2]

Pertanto, le condotte poste in essere in contrasto e/o comunque in violazione con i principi sanciti nel presente Codice possono essere sanzionate nell'esercizio del potere disciplinare del datore di lavoro[3]. Parimenti, la violazione dei medesimi principi da parte di soggetti terzi integra un inadempimento delle obbligazioni contrattuali con ogni conseguenza di legge.

[2] "il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. 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."

[3] In conformità alla procedura ex art. 7 Stat. Lav.



2. DESTINATARI DEL CODICE

2.1 Organi sociali

Gli Amministratori delle società del Gruppo, nello svolgimento delle loro funzioni ed in relazione alle rispettive responsabilità, devono applicare il Codice e contribuire alla sua diffusione, ispirandosi e conformandosi in ogni loro attività ai valori in esso espressi.

2.2. Management

I Manager del Gruppo devono ispirarsi ai valori contenuti nel Codice quando fissano obiettivi di business, propongono e realizzano progetti e investimenti, e in tutte le decisioni o azioni che riguardano la gestione, gli aspetti patrimoniali e tecnologici dell'azienda, la qualità del servizio ed al benessere riservati agli ospiti.

2.3. Human Resources

Tutte le persone del Gruppo sono tenute al costante rispetto del Codice ed a partecipare attivamente all'attuazione del Codice, proporre miglioramenti e segnalare eventuali violazioni.

In particolare, si richiede che tutto il personale sia pienamente consapevole dei principi e delle regole contenute nel Codice e quindi che vengano adeguati ogni azione e comportamento ai valori ed ai contenuti in esso espressi.

Il rispetto delle linee guida contenute nel Codice, redatto in armonia e coerenza con il Codice Disciplinare per il personale ed al quale espressamente si rimanda, è una parte imprescindibile delle attività professionali e del modo in cui svolgiamo il nostro lavoro.

2.4. Soggetti terzi

Sono i soggetti che si interfacciano con Pellicano Hotels ed intrattengono rapporti con esso.

Tutti gli stakeholder aziendali devono essere riconosciuti come interlocutori del Gruppo sia perché contribuiscono, seppur in modi diversi e specifici, alla

mission aziendale sia perché partecipano e risentono in misura significativa degli effetti positivi o negativi dell'attività dal punto di vista del proprio benessere. Tra questi gli ospiti delle strutture, i partner commerciali, ma anche i fornitori, le imprese concorrenti e l'intera comunità.



3.PRINCIPI ETICI

3.1. Qualità del servizio ed ascolto degli ospiti

Pellicano Hotels da sempre presta massima cura sia alla qualità del servizio offerto sia all'esperienza reale degli ospiti e si concentra sempre sul soddisfacimento delle loro aspettative.

A tal fine il Gruppo incentiva l'uso sistematico di strumenti di ricerca e analisi della soddisfazione del cliente per organizzare al meglio la propria offerta, ed indirizzare i Clienti verso innovative soluzioni intermodali e multiservizio. Per tali motivi, il comportamento di tutti i destinatari del Codice, ed in particolare del personale del Gruppo, deve essere sempre improntato alla massima correttezza, disponibilità, cortesia, efficienza e completezza nell'erogazione delle informazioni e nel supporto alle richieste ricevute.

È necessario trasmettere un messaggio di alta serietà, professionalità e serenità in ogni situazione. Ogni comportamento deve essere attento e rispettoso di ogni diversità, anche parzialmente interpretato come comportamento discriminatorio è vietato. I reclami sono trattati con delicatezza e offrono opportunità di miglioramento, superamento dei conflitti e ripristino della fiducia e della soddisfazione dei Clienti.

3.2. Trasparenza e correttezza

Il Gruppo attua una corporate governance ispirata ai più elevati standard di trasparenza e correttezza nell'amministrazione aziendale. Il Gruppo adotta misure adeguate volte ad evitare nepotismi, favoritismi o forme di clientelismo. L'obiettivo nei confronti dei Clienti è sempre quello di essere al servizio per ogni loro esigenza, con comportamenti corretti e trasparenti. Tutti i destinatari sono tenuti a rispettare i diritti dei Consumatori e, in particolare, a fornire informazioni chiare, corrette ed esaurienti circa termini e servizi che il Pellicano Hotels offre attraverso i canali di comunicazione ed a rimanere onesti nelle attività promozionali in modo che i Clienti possano prendere decisioni informate. I rapporti con i Fornitori (compresi i partner esterni, i consulenti, i broker, i subappaltatori, e, più in generale, tutti i soggetti coinvolti nella catena

di fornitura) e i partner commerciali devono essere orientati all'adesione ai principi di onestà ed integrità, senza favoritismi, e solo con persone affidabili, onorevoli e con aziende che dimostrano un buon livello reputazionale[4]. Le operazioni, gli accordi e le transazioni commerciali con i Fornitori sono stabilite attraverso specifici processi aziendali - c.d. purchasing policy, ai quali si rimanda - finalizzati alla giusta individuazione di prodotto, prezzo, qualità e affidabilità. Questo ha lo scopo di garantire l'integrità della catena di fornitura per quanto riguarda i principi chiave, inclusi i diritti umani e del lavoro, la lotta alla corruzione e l'ambiente, che ci sforziamo di rispettare in tutte le nostre attività e che sono contenuti nel Codice Etico.

Il Gruppo riconosce una sana e leale competizione tra concorrenti.

La concorrenza corretta e leale[5] è condizione necessaria per lo sviluppo dell'impresa e per la permanenza sul mercato formalmente e sostanzialmente seguendo la relativa regolamentazione.

I rapporti con Istituzioni pubbliche ed enti sono parimenti improntati ai principi di imparzialità, correttezza in linea con i valori guida del Gruppo.

[4] Le clausole generale di buona fede e correttezza sono contenute nell'art. 1175 Cod. Civ. "Il debitore e il creditore devono comportarsi secondo le regole della correttezza" e nell'art. 1375 Cod. Civ. "Il contratto deve essere eseguito secondo buona fede".

[5] Ai sensi dell'art. 2598 Cod. Civ. "compie atti di concorrenza sleale chiunque: 1) usa nomi o segni distintivi idonei a produrre confusione con i nomi o i segni distintivi legittimamente usati da altri, o imita servilmente i prodotti di un concorrente, o compie con qualsiasi altro mezzo atti idonei a creare confusione con i prodotti e con l'attività di un concorrente; 2) diffonde notizie e apprezzamenti sui prodotti e sull'attività di un concorrente, idonei a determinarne il discredito, o si appropria di pregi dei prodotti o dell'impresa di un concorrente; 3) si vale direttamente o indirettamente di ogni altro mezzo non conforme ai principi della correttezza professionale e idoneo a danneggiare l'altrui azienda."

3.3. Tutela della persona

Il Gruppo si oppone ad ogni forma di sfruttamento del lavoro, soprattutto minorile[6] e rifiuta il lavoro irregolare.

Gli organi sociali ed il Management si impegnano:

- a garantire una regolamentazione egualitaria;
- ad individuare una remunerazione basata su criteri di merito e competenza

a fornire ai dipendenti del Gruppo un feedback annuale che consenta le verifiche delle performance, dei piani di carriera, degli obiettivi, e delle attività di training.

3.4. Parità di genere

Il Pellicano Hotels si impegna concretamente a garantire l'uguaglianza di genere all'interno della propria realtà aziendale[7]

Gli organi sociali, il Management e gli HR manager si impegnano a:

- Favorire l'opportunità di carriera che tenga conto delle esigenze delle madri lavoratrici;
- Sostenere la leadership femminile;
- Garantire la parità retributiva tra uomo e donna a parità di mansioni;
- Operare una selezione del personale meritocratica e senza pregiudizi;
- Partecipare attivamente a progetti senza barriere di genere;
- Attuare misure concrete per garantire il work life balance delle donne;
- Diffondere ed accrescere la cultura della parità di genere a tutti i livelli aziendali.

Il Gruppo si oppone a condotte che, a causa di stereotipi e retaggi culturali, spesso si trasformano in sessismo, discriminazione, molestie.

[6] In conformità con l'art. 32 - Divieto del lavoro minorile e protezione dei giovani sul luogo di lavoro della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea ai sensi del quale "il lavoro minorile è vietato. L'età minima per l'ammissione al lavoro non può essere inferiore all'età in cui termina la scuola dell'obbligo, fatte salve le norme più favorevoli ai giovani ed eccettuate deroghe limitate." con la direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro, nonché con l'art. 7 della Carta sociale europea e con i punti da 20 a 23 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori.

[7] In conformità con il D.lgs. n. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità) ed alla Legge n. 162/2021 varata in attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (Missione 5 PNRR).



La molestia può assumere molte forme, a volte è evidente, altre volte può essere più subdola. Di seguito alcuni esempi di comportamenti considerati inappropriati e molesti:

- Avances Indesiderate;
- Divulgazione Di Materiale Offensivo O Altro Materiale Relativo Alla Vita Privata (Come Foto E Video) (Anche Attraverso I Social Network);
- Insulti, Minacce Attraverso Azioni O Parole Aggressive, Battute Dispregiative O Gesti Inappropriati;
- Comportamento Offensivo Fisico O Verbale (Inclusi Riferimenti A Nazionalità, Etnia, Origine, Religione, Età, Sesso, Orientamento Sessuale, Stato Civile O Disabilità);
- Abuso Di Potere O Autorità;
- Qualsiasi Tipo Di Violenza Sul Posto Di Lavoro.

3.5. Valorizzazione della diversità e tutela dalle discriminazioni

L'inclusione, la tutela delle diversità e la non discriminazione rappresentano una priorità per Pellicano Hotels.

La diversità può riferirsi a fattori visibili (es. genere, età, ecc.) e invisibili (es. istruzione, stato civile, ecc.).

Tutti i destinatari del presente Codice sono tenuti ad orientare le proprie condotte quotidiane nel pieno rispetto di tutti, secondo il principio della non discriminazione.

Pellicano Hotels garantisce pari opportunità nelle fasi di selezione e reclutamento, accesso alla formazione, sviluppo e avanzamento di carriera, remunerazione, valutando le specifiche abilità di ciascuno senza pregiudizi.

Il Gruppo ritiene che un team formato nel rispetto di tutte le diversità crei un ambiente di lavoro più dinamico, pieno di stimoli e che porti risultati migliori.

La diversità culturale ed etnica è considerata un bene prezioso.

Il Gruppo rifiuta e contrasta comportamenti o azioni discriminatorie posti in essere da tutti gli stakeholder.

3.6. Salute e sicurezza

Pellicano Hotels promuove una politica volta al benessere psicofisico del proprio personale, cercando di integrare il lavoro e le esigenze personali e familiari. Ciò non significa solo rispetto rigoroso delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza[8] ed il continuo aggiornamento delle misure di protezione secondo un valido e continuo benchmark ma anche un investimento sulle persone per migliorare il loro benessere.

La salute e la sicurezza delle persone sono da sempre parte distintiva del patrimonio storico e professionale e dei valori del Gruppo, intrinsecamente legati alla sfida dell'innovazione.

Il Management del Gruppo è impegnato ad orientare le decisioni e le modalità di gestione dei processi produttivi ispirandosi a questo valore e coinvolge tutte le persone nelle attività di prevenzione.

Il Gruppo vieta espressamente la prestazione di attività lavorativa sotto l'effetto di sostanze alcoliche o psicotrope ed il loro consumo durante il lavoro e nei luoghi di lavoro.

Il Gruppo si impegna, inoltre, a monitorare l'attuazione delle leggi relative al divieto di fumo[9] .

[8] Il D.Lgs. 81/2008, anche noto come Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

[9] Legge n. 3/2003 art. 51 ai sensi del quale "è vietato fumare nei locali chiusi, ad eccezione di: a) quelli privati non aperti ad utenti o al pubblico; b) quelli riservati ai fumatori e come tali contrassegnati".



3.7. Welfare aziendale

Pellicano Hotels ha quale scopo primario quello di incontrare le esigenze dei propri dipendenti anche attraverso l'adozione di strumenti welfare e di prestazioni erogate con l'obiettivo di consentire un miglior bilanciamento tra vita privata e lavorativa.

A tal fine il Gruppo prevede un monitoraggio costante degli strumenti di work-life balance individuati dall'ordinamento legislativo, affinchè questi possano essere, eventualmente, inseriti nel contesto aziendale in aggiunta a quelli già utilizzati (smartworking, buoni pasto, divisa, mensa, lavanderia, alloggi per i lavoratori stagionali etc.).

3.8. Salvaguardia e tutela dell'ambiente

Tutti i destinatari del presente Codice si impegnano a rafforzare il ruolo di Pellicano Hotels all'interno della collettività, partendo dalla consapevolezza che uno sviluppo economico di medio-lungo periodo debba garantire contestualmente l'aumento del benessere sociale e del patrimonio naturale.

Intendiamo rispettare e supportare le comunità locali, anche attraverso iniziative sociali e ambientali, nella convinzione che un loro sviluppo, non solo di tipo economico, contribuisca a creare valore aggiunto anche per il Gruppo.

Per questo è indispensabile programmare le attività con responsabilità e attenzione ai diritti delle generazioni future, valutando gli impatti sia sul tessuto sociale, sia sull'ambiente.

In particolare, per il Management l'obiettivo principale è quello di misurare le performance del Gruppo non solo in termini economici ma anche in termini di eco sostenibilità. Il Gruppo, infatti, intende minimizzare gli effetti negativi delle proprie attività sull'ambiente e nei confronti della comunità, in conformità con la legislazione vigente [10]. In tal senso, il comportamento assunto dai dipendenti del Gruppo dovrà essere orientato al rispetto ed alla salvaguardia della cultura e delle Comunità locali.

A tal fine si chiede ai fornitori ed ai business partner di impegnarsi a rafforzare il proprio impegno ecologico attraverso chiare regole di condotta (valutazione del rischio ambientale nei finanziamenti e negli investimenti, esclusione di attività o prodotti inquinanti, gestione e smaltimento corretto dei rifiuti, utilizzo di prodotti riciclabili ed eco sostenibili ecc.).

Il Gruppo promuove questo stesso impegno anche con gli ospiti delle strutture ed intende sensibilizzarli ad orientare in tal senso le scelte quotidiane (attenzione ai consumi di plastica, carta, acqua ed energia, ecc.). Pellicano Hotels, inoltre, è impegnato in molteplici attività di sostegno e salvaguardia dell'ambiente marino e delle spiagge.

3.9. Tutela del patrimonio aziendale

Tutti i destinatari del presente Codice sono tenuti a proteggere e tutelare i valori ed i beni del Gruppo, inclusi i beni immateriali, in conformità alle procedure applicabili.

[10] La legge 152/06, emanata tramite il decreto legislativo del 3 aprile 2006 n. 152, costituisce il testo unico delle norme in materia ambientale e di gestione dei rifiuti. Il testo unico ambientale italiano raccoglie le principali norme che regolano la disciplina di ambiente e territorio del nostro Paese in conformità con la direttiva 91/156/CEE del Consiglio, del 18 marzo 1991, che modifica la direttiva 75/442/CEE relativa ai rifiuti, la direttiva 2000/60/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2000, che istituisce un quadro per l'azione comunitaria in materia di acque; la direttiva 2004/35/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 21 aprile 2004, sulla responsabilità ambientale in materia di prevenzione e riparazione del danno ambientale.

3.10. Gestione dei conflitti di interesse

Il Gruppo attua e mantiene un'efficace politica di gestione per prevenire i conflitti di interesse nei rapporti con i Clienti, assicurando in ogni caso la trasparenza e l'integrità delle informazioni circa la loro natura, origine e portata. Il conflitto di interessi può sorgere quando interessi personali o familiari o altri tipi di legami entrano in conflitto con gli interessi del Gruppo.
Il Gruppo si impegna ad evitare conflitti di interesse, consapevoli dei rischi e si impegna a prendere le precauzioni necessarie.
In generale, tutte le persone sono tenute ad evitare situazioni in cui interessi personali, attività esterne, interessi finanziari o familiarità entrano in conflitto con gli interessi del Gruppo.
In particolare, gli organi sociali ed il Management devono adottare modelli organizzativi idonei a prevenire e contrastare l'insorgere di tali conflitti [11] .

3.11. Politiche anticorruzione

Il Pellicano Hotels rifiuta ogni forma di corruzione e si impegna a prevenirla in qualsiasi modo.
Il Gruppo promuove ed adotta iniziative per contrastare tutte le forme di corruzione, incluse l'estorsione e le tangenti e deve astenersi dal trattare con fornitori di cui sia noto o ragionevolmente sospettato che non rispetti questo principio. A tal fine è necessario che il Gruppo intraprenda una Due Diligence nella preventiva valutazione di potenziali fornitori.
È espressamente vietato erogare prestiti e/o liberalità in nome delle società o del Gruppo a partiti politici, comitati, organizzazioni o movimenti politici e sindacali, né a loro rappresentanti e candidati, direttamente o indirettamente e sotto qualsiasi forma, comprese le organizzazioni associati.
Tutte le persone del Gruppo sono tenute ad assicurare trasparenza e tracciabilità dei rapporti con istituzioni, organizzazioni, soggetti pubblici o privati. In

[11] Ai sensi dell'art. 2475-ter Cod. Civ. "I contratti conclusi dagli amministratori che hanno la rappresentanza della società in conflitto di interessi, per conto proprio o di terzi, con la medesima possono essere annullati su domanda della società, se il conflitto era conosciuto o riconoscibile dal terzo."

particolare, i contributi e le sponsorizzazioni in favore degli enti benefici non devono essere utilizzati come strumento di corruzione.
Omaggi e forme di ospitalità sono consentiti solo se conformi alle disposizioni aziendali, attribuibili a normali relazioni di cortesia professionale/ commerciale e, comunque, tali da non compromettere o condizionare l'integrità, l'indipendenza, la reputazione e l'imparzialità, o tali da poter essere intesi come finalizzati ad ottenere vantaggi non dovuti.

3.12. Tutela della Privacy e della riservatezza delle informazioni

Pellicano Hotels si obbliga a proteggere le informazioni ed i dati relativi a tutti gli stakeholder ed a rispettare le norme in materia di Privacy [12] .
A tal fine acquisisce solo quei dati necessari agli scopi aziendali, e li conserva solo per il tempo necessario al loro raggiungimento.
In particolare, il Gruppo si impegna ad attuare politiche e procedure specifiche di protezione dei dati e ad impedirne l'uso non autorizzato. I dati personali degli ospiti sono trattati in modo estremamente confidenziale e riservato.
Le misure di marketing e le informazioni promozionali sono dirette solo a quei Clienti che hanno espresso il loro consenso.
Gli organi sociali, il Management ed il personale garantiscono la riservatezza delle informazioni e dei documenti di cui sono venuti a conoscenza per il proprio ruolo all'interno del Gruppo.
Pertanto, degli stessi dati non è possibile farne uso, trasferirli o pubblicarli. È fatto espresso divieto di riferire informazioni riservate in luoghi pubblici dove terze parti possono sentirle, così come è vietato gestire documenti riservati in luoghi pubblici dove terze parti possono vederle. La diffusione all'esterno di informazioni e dati sul Gruppo attraverso la stampa ed altri canali informativi è determinata ed organizzata dal Management del Gruppo ufficialmente delegato a tale scopo. I rapporti con i media devono essere trasparenti e in linea con la

[12] Regolamento (UE) 2016/679 recepito con D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101.

policy interna affinché l'immagine ed il marchio del gruppo risultino quanto più protetti possibile.

Il Gruppo riconosce il ruolo dei social media come tecnologie progettate per la comunicazione, con lo scopo primario di condividere, promuovere e socializzare idee e contenuti. Tutti i destinatari del presente Codice si impegnano ad utilizzare tali strumenti ispirandosi ai principi di lealtà e correttezza ed a preservare l'immagine del Gruppo nei confronti della collettività. Ciascuno è tenuto ad astenersi dal condividere online informazioni riservate o commenti e opinioni che possano avere un impatto negativo sulla reputazione e sulla sicurezza dell'azienda e potenziali perdite economiche ed all'immagine del gruppo.

INDICE NORMATIVO

Codice Civile:

- art. 2104;
- art. 1175;
- art. 1375;
- art. 2579;
- art. 2475-ter.

Leggi speciali:

- art. 7 L. 300/70;
- D.lgs. n. 198/2006;
- Legge n. 162/2021;
- D. Lgs. 81/2008;
- Legge n. 3/2003;
- Legge n. 152/2006.

Unione Europea:

- art. 32 CEDU;
- Regolamento (UE) 2016/679.

Nazioni Unite:

- Patto Mondiale delle Nazioni Unite "United Nations Global Compact".



IL PELLICANO S.p.A.
Località Sbarcatello - 58019 Porto Ercole (GR)
Tel: (+39) 0564 858 111- Fax: (+39) 0564 833 418