



CODICE ANTI-CORRUZIONE DEL GRUPPO AVIO

Adottata dal Consiglio di Amministrazione di Avio S.p.A. in data 14 marzo 2019



Indice

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | PREMESSA..... | 3 |
| 1.1 | Scopo, ambito di applicazione e destinatari del documento | 3 |
| 1.2 | Gestione del documento | 3 |
| 2 | NORMATIVA DI RIFERIMENTO | 4 |
| 3 | DEFINIZIONI | 5 |
| 4 | PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO..... | 5 |
| 5 | PRINCIPI DI COMPORTAMENTO NELLE PRINCIPALI AREE A RISCHIO ED IN QUELLE STRUMENTALI..... | 6 |
| 5.1 | Finanziamenti..... | 6 |
| 5.2 | Operazioni M&A..... | 6 |
| 5.3 | Sponsorizzazioni e contributi ad associazioni..... | 7 |
| 5.4 | Selezione e assunzione del personale | 7 |
| 5.5 | Incarichi per prestazioni professionali | 8 |
| 5.6 | Tenuta e controllo delle scritture contabili | 8 |
| 6 | FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL CODICE..... | 9 |
| 7 | SEGNALAZIONI..... | 10 |
| 8 | PROVVEDIMENTI SANZIONATORI E CLAUSOLE CONTRATTUALI | 10 |
| 8.1 | Amministratori e Sindaci | 10 |
| 8.2 | Dirigenti..... | 11 |
| 8.3 | Operai, Impiegati e Quadri..... | 11 |
| 8.4 | Provvedimenti sanzionatori nelle società del Gruppo di diritto non italiano | 11 |
| 8.5 | Collaboratori, revisori, consulenti, partner, controparti ed altri soggetti esterni..... | 11 |



1 PREMESSA

1.1 Scopo, ambito di applicazione e destinatari del documento

Avio S.p.A. (“**Avio**”) è un Gruppo internazionale (“**Gruppo**”) operante nel settore della propulsione spaziale, impegnato nella continua ricerca dell’eccellenza dei propri servizi e prodotti.

La missione del Gruppo è incentrata sulla crescita e sulla creazione di valore, attraverso la fornitura di prodotti e di servizi innovativi per la massima soddisfazione del cliente, nel dovuto rispetto dei legittimi interessi di tutte le categorie di soggetti interessati, dei principi di equità e correttezza nella gestione del rapporto di lavoro, delle norme sulla sicurezza dei lavoratori e delle leggi e delle disposizioni regolamentari applicabili ai suoi diversi campi di attività.

Sulla base di tali principi, il Gruppo Avio è impegnata nel contrasto alla corruzione e nella prevenzione dei rischi di pratiche illecite, a qualsiasi livello lavorativo e in ogni ambito geografico, sia attraverso la diffusione e la promozione di valori e principi etici, sia mediante l’effettiva previsione di regole di condotta e l’attuazione di processi di controllo, in linea con i requisiti fissati dalle normative applicabili e con le migliori pratiche internazionali.

In particolare, al fine di prevenire i comportamenti vietati dalla Legge, Avio ha deciso di dotarsi di uno specifico Codice di Condotta Anti-Corruzione (di seguito anche “**Codice**”), che si integra all’interno di un più ampio programma di *compliance* normativa che la società intende sviluppare e mantenere nel tempo.

In tale contesto, in data 14 marzo 2019 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Codice al fine di rafforzare i presidi di prevenzione e contrasto di possibili pratiche corruttive.

Il Codice ha l’obiettivo di:

- i. esporre in modo articolato l’impegno di Avio sia nella lotta alla corruzione sia alla conformità alle disposizioni anti-corruzione in vigore;
- ii. definire i principi per l’individuazione e la prevenzione di potenziali episodi di corruzione al fine di tutelare l’integrità e la reputazione del Gruppo;
- iii. comunicare con chiarezza i principi anti-corruzione alle parti interessate sia interne che esterne al Gruppo.

Il presente Codice si applica a tutti i dipendenti del Gruppo e, più in generale, a tutti coloro con i quali Avio entra in contatto nel corso della sua attività.

1.2 Gestione del documento

La revisione del presente Codice è approvata dal Consiglio di Amministrazione di Avio.

Il Codice è sottoposto a revisione almeno annuale al fine di garantirne l’attualità rispetto a eventuali emendamenti e sviluppi che potrebbero subentrare nella legislazione applicabile, nel mercato e nelle *best practices*.



2 **NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

Normativa esterna

L'approccio al contrasto della corruzione di AVIO si ispira ai principi fondanti contenuti nelle convenzioni in materia nonché alle *best practices* internazionali. In tale contest, assumono particolare rilievo i seguenti riferimenti:

- Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), “Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions”, 1997;
- Organizzazione delle Nazioni Unite (di seguito, “Nazioni Unite” o “ONU”), “Convention Against Corruption”, adottata con risoluzione 58/4 del 31 ottobre 2003;
- Consiglio d'Europa, "Criminal Law Convention on Corruption" e “Civil Law Convention on Corruption”, 1999;
- Consiglio dell'Unione Europea, “Decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio del 22 luglio 2003 relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato”, 2003;
- The Wolfsberg Group, “Wolfsberg-Anti Corruption Guidance”, 2011;
- International Chamber of Commerce, “ICC Rules on Combating Corruption”, 2011;
- Transparency International, “Business Principles for Countering Bribery, a Multi-Stakeholder Initiative led by Transparency International”, 2013;
- G-20, “2015-16 G20 Anti-Corruption Implementation Plan”, 2014.

L'approccio adottato tiene inoltre in considerazione la specifica normativa nazionale ed in particolare:

- la Legge 6 novembre 2012, n. 190;
- gli articoli n. 318 “Corruzione per l'esercizio della funzione”, 319 “Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio”, 319-ter “Corruzione in atti giudiziari”, n. 322 “Istigazione alla corruzione” del Codice Penale;
- l'articolo n. 2635 “Corruzione tra privati” del Codice Civile;
- il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231;
- la Legge 30 novembre 2017 n. 179;
- la Legge 9 gennaio 2019 n. 3.

Normativa interna

Il presente Codice, inoltre, si inserisce all'interno del più ampio corpo normativo di AVIO in cui si segnalano, come normative correlate:

- il Codice Etico;
- il Modello di organizzazione gestione e controllo (ex D.lgs. 231/2001 e s.m.i.) di Avio approvato dal Consiglio di Amministrazione di Avio in data 8 novembre 2018;
- le Linee Guida di Gruppo approvate dal Consiglio di Amministrazione di Avio in data 8 novembre 2018.



3 DEFINIZIONI

In aggiunta ai termini eventualmente definiti in altri articoli del presente Codice, i seguenti termini e definizioni hanno il significato qui di seguito attribuito a ciascuno di essi, essendo peraltro precisato che i termini definiti al singolare si intendono definiti anche al plurale e viceversa:

- **C.d.A. o Consiglio:** indica il Consiglio di Amministrazione di Avio S.p.A.;
- **C.S. o Collegio:** indica il Collegio Sindacale di Avio S.p.A.;
- **Corruzione (reato di):** indica il reato di corruzione commesso da chi, svolgendo direttamente o indirettamente attività per conto o nell'interesse di Avio o delle Società del Gruppo, promette, riceve utilità e/o compensi indebiti a terzi, direttamente o indirettamente, per un vantaggio personale, di Avio, delle Società del Gruppo o di terzi.
- **Destinatari:** indica i componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Collegi Sindacali nonché i dipendenti, i collaboratori a qualunque titolo di Avio e delle Società del Gruppo oltreché coloro che intrattengono rapporti contrattuali o gratuiti con Avio o le Società del Gruppo;
- **Gruppo Avio o Gruppo:** indica congiuntamente Avio e le Società del Gruppo di cui la stessa Avio detiene il controllo;
- **Organi Sociali:** indica congiuntamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di Avio S.p.A.;
- **Sindaco/i:** indica il/i componente/i del Collegio Sindacale di Avio S.p.A.

4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

AVIO svolge le proprie attività conformandosi ai principi di professionalità, diligenza, onestà, correttezza e responsabilità. In linea con tali principi e in coerenza con i valori e le restrizioni contenuti all'interno del Codice Etico, del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e delle Linee Guida di Gruppo, AVIO:

- non tollera alcun tipo di corruzione, in qualsiasi forma, modo o giurisdizione essa si manifesti, neanche ove attività di tal genere dovessero essere eventualmente ammesse, tollerate o non perseguite ai sensi delle normative vigenti nei Paesi in cui AVIO opera;
- non tollera qualsiasi condotta avente a oggetto l'offerta o l'accettazione di denaro o altra utilità – direttamente o indirettamente – con l'obiettivo di indurre o premiare l'esecuzione di una funzione/attività o l'omissione della stessa.

Nelle principali aree a rischio e in quelle strumentali devono essere osservati, oltre ai principi specifici indicati nei successivi paragrafi, i seguenti principi generali:

- i. **chiarezza e semplicità:** i compiti e le responsabilità di tutti i soggetti coinvolti nei processi aziendali, nonché le attività ed i relativi controlli, devono essere definiti in modo chiaro e devono prevedere meccanismi di agevole applicazione;



- ii. **imparzialità e assenza di conflitti di interesse:** i Destinatari del Codice devono operare con professionalità, imparzialità e nel rispetto della normativa anti-corruzione. Essi hanno, pertanto, l'obbligo di evitare ogni e qualsivoglia situazione dalla quale possa sorgere un conflitto di interesse, tale da incidere, anche potenzialmente, sulla loro capacità di agire nell'interesse dell'azienda e nel rispetto della citata normativa;
- iii. **tracciabilità e archiviazione:** tutte le attività - e i relativi controlli effettuati - devono essere tracciati e verificabili *ex post*, ove possibile, anche tramite l'utilizzo di adeguati supporti documentali/informatici; la documentazione prodotta deve essere archiviata in modo adeguato.

5 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO NELLE PRINCIPALI AREE A RISCHIO ED IN QUELLE STRUMENTALI

Con riferimento alle attività del Gruppo Avio, sono state individuate le seguenti aree nelle quali il rischio di corruzione risulta più elevato.

5.1 Finanziamenti

Nella gestione dei finanziamenti devono essere rispettati i seguenti principi:

- i. tracciabilità dei rapporti intrattenuti con l'ente o il soggetto finanziatore;
- ii. completezza, accuratezza e veridicità della documentazione afferente le diverse fasi di richiesta e gestione del finanziamento;
- iii. rispetto delle procure in essere in relazione alla sottoscrizione dell'istanza di finanziamento e della documentazione inerente la rendicontazione da trasmettere all'ente o al soggetto finanziatore;
- iv. monitoraggio della regolare esecuzione del progetto finanziato e verifica della coerenza dell'avanzamento contabile rispetto a quello fisico;
- v. corretta registrazione contabile.

5.2 Operazioni M&A

Qualunque operazione di M&A, deve prevedere una *due diligence* sulla controparte al fine di verificare:

- i. l'identità e i requisiti reputazionali, di onorabilità e di integrità dei soci e degli amministratori della società oggetto dell'operazione M&A;
- ii. le possibili aree a rischio corruzione della società oggetto dell'operazione di M&A;
- iii. l'esistenza di *policy* anti-corruzione nella società oggetto dell'operazione di M&A;
- iv. l'esistenza di eventuali procedimenti, sanzioni o condanne, per violazioni della Normativa anti-corruzione, a carico della società oggetto dell'operazione di M&A.

Inoltre, a seguito dell'operazione di M&A, le società oggetto di acquisizione, fusione e conferimento dovranno adeguarsi a quanto disciplinato nel Codice.



5.3 Sponsorizzazioni e contributi ad associazioni

Qualunque sponsorizzazione e contributo ad associazione o ente deve prevedere una *due diligence* preventiva e un controllo successivo, al fine di verificare:

- i. la natura, l'importanza o la notorietà dell'evento, del progetto o dell'attività;
- ii. l'identità e i requisiti reputazionali, di onorabilità e di integrità dei destinatari della sponsorizzazione o del contributo;
- iii. che l'iniziativa sia consentita dalla legge;
- iv. che l'evento, il progetto o l'attività giustificativi dell'erogazione si siano svolti in coerenza con le aspettative di Avio o della società del Gruppo che ha effettuato l'erogazione;

5.4 Selezione e assunzione del personale

La selezione e l'assunzione del Personale si ispirano ai principi di correttezza ed imparzialità, nel rispetto della professionalità e delle competenze del lavoratore.

Nell'ambito della selezione e dell'assunzione del personale il Gruppo Avio opera affinché le risorse corrispondano ai profili effettivamente necessari alle esigenze aziendali, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta ed ispirando la propria scelta esclusivamente a criteri di professionalità e competenza.

Nel perseguimento degli obiettivi aziendali, il lavoratore deve operare nella consapevolezza che non saranno tollerati comportamenti che, pur apparendo astrattamente tesi a favorire Avio o il Gruppo, risultino in contrasto con il Codice o con la normativa anti-corruzione.

In particolare, al fine di evitare situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse, il Gruppo Avio richiede al proprio personale, sin dal momento della sua assunzione, di dichiarare l'inesistenza di condizioni di conflitto di interesse tra singolo e azienda.

Nell'attività di selezione e assunzione del personale devono essere rispettati i seguenti principi:

- i. segregazione tra chi
 - manifesta la necessità di assumere personale;
 - approva il *budget* delle assunzioni;
 - seleziona e assume i candidati;
- ii. definizione, di norma, di una rosa di candidati sulla base dei criteri di professionalità, preparazione e attitudine in relazione alle mansioni per le quali avviene l'assunzione;
- iii. valutazione comparativa dei candidati sulla base dei criteri di professionalità preparazione e attitudine in relazione alle mansioni per le quali avviene l'assunzione.



5.5 Incarichi per prestazioni professionali

Il processo di selezione del professionista da incaricare deve avvenire nel rispetto dei criteri di concorrenza, trasparenza, competenza, economicità, efficacia, tempestività e correttezza.

Ai fini della selezione del professionista è necessario:

- i. motivare la necessità dell'incarico e scegliere di norma il professionista tra almeno due candidati con caratteristiche potenzialmente idonee allo svolgimento dell'attività oggetto dell'incarico;
- ii. motivare la necessità di rivolgersi ad uno specifico professionista (senza avviare il processo di selezione), qualora si renda necessario in relazione all'oggetto dell'incarico (c.d. *intuitu personae*);
- iii. accertare che il professionista possieda adeguati requisiti di onorabilità e professionalità necessari per lo svolgimento dell'incarico, e che non sussistano condizioni di incompatibilità e conflitto di interessi;
- iv. verificare che il paese in cui il professionista risiede o ha la sede non rientri nell'elenco dei paesi considerati a regime fiscale privilegiato, qualora tale paese sia diverso da quello in cui le prestazioni devono essere svolte.

Le prestazioni rese dal professionista devono essere monitorate, anche attraverso idonea reportistica, al fine di verificarne la conformità ai termini e alle condizioni dell'incarico conferito.

Le attività eseguite ai fini del conferimento di incarichi per prestazioni professionali devono essere adeguatamente tracciate e ricostruibili.

5.6 Tenuta e controllo delle scritture contabili

Avio e le Società del Gruppo, in relazione alla tenuta delle scritture contabili (contabilità generale, bilancio e altre comunicazioni sociali), hanno istituito un sistema di controllo interno ed effettuano controlli contabili adeguati e sufficienti al fine di fornire ragionevoli garanzie circa l'affidabilità dell'informativa di bilancio e la redazione del bilancio, in conformità con i principi contabili generalmente accettati ed, in ogni caso, con la normativa vigente nell'ordinamento italiano ed in quella dell'ordinamento in cui le Società del Gruppo hanno la propria sede o una stabile presenza operativa.

Il sistema di controllo interno prevede, pertanto, specifici controlli a diversi livelli organizzativi, con adeguate modalità di implementazione.

5.7 Rapporti con terze parti

Avio instaura relazioni con terze parti - lavoratori autonomi, parasubordinati, professionisti, consulenti, agenti, fornitori, partner commerciali o altri soggetti che prestano la loro collaborazione per la realizzazione delle sue attività – sulla base di valutazioni di professionalità, competenza, competitività e integrità, e impronta tali relazioni alla massima correttezza, adottando procedure volte a evitare condotte potenzialmente corruttive.

Nell'ambito dei rapporti con dette parti devono essere rispettati i seguenti principi:

- i. la scelta dei fornitori di beni e servizi o dei professionisti avviene tra i nominativi selezionati in base a criteri individuati nell'ambito della normativa interna, attraverso una gara o comunque tramite



l'acquisizione di più offerte; la normativa interna individua in quali casi può derogarsi a tale principio per esigenze specifiche e con motivate ragioni.

- ii. l'autorizzazione al pagamento della fattura/parcella spetta ai soggetti muniti delle relative facoltà di spesa e deve essere supportata da un'attestazione circa la qualità della fornitura/prestazione rispetto ai termini contrattuali e la conseguente congruità del corrispettivo richiesto; in ogni caso non è consentito effettuare pagamenti che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale;
- iii. deve essere garantita la tracciatura della attività (con particolare riferimento alla motivazione della scelta del fornitore di beni e/o servizi o del professionista nonché alla pertinenza e congruità della spesa) e l'archiviazione, anche in via telematica o elettronica, di tutta la documentazione inerente agli adempimenti svolti nell'ambito del processo di approvvigionamento di beni, servizi e prestazioni professionali, così da consentire la ricostruzione delle motivazioni delle scelte effettuate e delle relative responsabilità.

6 FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL CODICE

L'unità organizzativa delle Risorse Umane di Avio promuove la conoscenza del Codice a tutto il personale del Gruppo che, pertanto, è tenuto ad osservarlo ed a contribuire alla sua attuazione.

L'unità organizzativa delle Risorse Umane di Avio definisce la pianificazione annuale dell'attività formativa nel rispetto dei vincoli posti dal Codice e gestisce, col supporto operativo della funzione Risorse Umane di ciascuna società del Gruppo, la formazione del personale sui contenuti del Codice.

In tale contesto, le azioni comunicative prevedono:

- i. l'inserimento del Codice sul sito *internet* e nell'*intranet* aziendale di Avio e di ciascuna società del Gruppo;
- ii. La disponibilità del Codice per tutto il personale e la distribuzione ai nuovi assunti al momento dell'inserimento, con firma attestante l'avvenuta ricezione e l'impegno alla conoscenza e rispetto delle relative prescrizioni.

Avio e ciascuna società del Gruppo promuovono la conoscenza e l'osservanza del Codice anche tra *partner* commerciali e finanziari, professionisti, promotori commerciali, collaboratori a vario titolo e fornitori di Avio. A tale proposito è prevista la sottoscrizione di una dichiarazione nella quale, oltre a confermare l'avvenuta ricezione del Codice, gli stessi si impegnano al rispetto dei principi dello stesso, nonché ad imporre il rispetto ai propri collaboratori.

L'informativa avviene, per i soggetti prima elencati, anche attraverso la diffusione di una comunicazione ufficiale sull'esistenza del Codice, con invito alla consultazione sul sito *internet* della società del Gruppo.



7 SEGNALAZIONI

Il Gruppo Avio acquisisce ed esamina le segnalazioni concernenti le possibili violazioni del Codice e della normativa anti-corruzione, anche in forma anonima. Il Gruppo Avio, al fine di proteggere e salvaguardare l'autore della segnalazione, assicura discrezione e riservatezza nell'intero processo di gestione delle segnalazioni, dalla fase di ricezione, a quella istruttoria e conclusiva.

Al tal riguardo, la Società ha adottato una procedura volta a disciplinare la gestione del processo di ricezione, analisi e trattamento di segnalazioni (cd. “*whistleblowing*”) relative a possibili reati, comportamenti illeciti e, in genere, di qualunque condotta irregolare o contraria alle procedure aziendali.

L'adeguata gestione delle segnalazioni è, difatti, ritenuto un requisito indispensabile per affrontare gli eventuali problemi segnalati, rendendo note situazioni di rischio o di danno e contribuendo alla prevenzione, al contrasto ed alla contestazione di eventuali illeciti.

Per le comunicazioni riguardanti Avio sono previsti i seguenti canali di trasmissione:

mediante invio di comunicazione per posta ordinaria, destinata a: **“Responsabile Whistleblowing, presso Avio S.p.A. Via Latina snc (SP 600 Ariana Km 5,2) 00034 Colleferro (RM)”** con la dicitura sulla busta “Riservata personale”;

per i soli Destinatari interni alla Società, utilizzando la **piattaforma on-line all'indirizzo <https://www.mygovernance.it/token-avio>**, accessibile al solo Responsabile.

Per le segnalazioni riguardanti le società del Gruppo, restano validi i canali informativi dedicati istituiti da ciascuna società.

8 PROVVEDIMENTI SANZIONATORI E CLAUSOLE CONTRATTUALI

Le violazioni dei principi di comportamento indicati nel Codice determinano, da parte delle società del Gruppo, una reazione sia interna, attraverso l'applicazione di sanzioni disciplinari, sia esterna, attraverso la massima cooperazione con le autorità pubbliche competenti. Tali violazioni saranno perseguite con tempestività ed immediatezza, attraverso provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, tenuto conto anche dell'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dell'instaurazione al riguardo di un procedimento penale.

8.1 Amministratori e Sindaci

Nel caso di violazione dei principi di comportamento indicati nel Codice o della normativa anti-corruzione da parte di uno o più Amministratori e/o Sindaci di società del Gruppo, dovranno essere informati il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale interessati, i quali, in base alle rispettive competenze, procederanno ad assumere una delle seguenti iniziative tenendo conto della gravità della violazione e conformemente a quanto previsto dalla legge e/o dallo Statuto:

- i. dichiarazioni nei verbali delle adunanze;



- ii. diffida formale;
- iii. revoca dell'incarico/delega;
- iv. richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno l'adozione di adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ivi compreso l'esercizio di azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità dell'amministratore nei confronti di Avio o della società del Gruppo e al ristoro dei danni patiti.

8.2 Dirigenti

In caso di violazioni dei principi di comportamento indicati nel Codice o della normativa anti-corrruzione da parte di uno o più Dirigenti, si provvederà ad applicare, nei confronti dei responsabili, le misure più idonee.

In particolare:

- i. laddove la violazione sia di gravità tale da ledere il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il Dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso;
- ii. qualora la violazione sia di minore entità ma pur sempre di gravità tale da ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario, il Dirigente incorre nel licenziamento giustificato con preavviso.

8.3 Operai, Impiegati e Quadri

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione dei principi di comportamento indicati nel Codice o nella normativa anti-corrruzione sono in ogni caso considerati illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dal regolamento disciplinare aziendale, nel rispetto della procedura prevista dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa di fonte collettiva applicabile. In relazione a tale aspetto, il Codice rinvia anche all'apparato disciplinare contemplato nel contratto collettivo.

8.4 Provvedimenti sanzionatori nelle società del Gruppo di diritto non italiano

Con riferimento alle società del Gruppo di diritto non italiano, in caso di violazione delle prescrizioni dei principi di comportamento indicati nel Codice e della normativa anti-corrruzione, le predette società applicheranno ai componenti degli organi amministrativi e di controllo nonché al proprio personale le misure previste dalla normativa applicabile.

8.5 Collaboratori, revisori, consulenti, partner, controparti ed altri soggetti esterni

Ogni comportamento posto in essere da soggetti diversi dal Personale del Gruppo Avio in contrasto con il Codice o con la normativa anti-corrruzione sarà esaminato al fine di valutare l'adozione di provvedimenti, quali il recesso unilaterale dal contratto, da prevedersi in apposite clausole contrattuali.