GALLIANI & SISTEMI S.P.A.

Via Del Lavoro, 11 - 40057 GRANAROLO DELL'EMILIA (BO)

C.F. / P.I. 00659011209

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231

(*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, ex art. 11 della L. 29/09/2000, n. 300*)

CODICE ETICO E COMPORTAMENTALE

Approvazione:	*Determina dell'Amministratore Unico*	**Determina del 23/09/2026 – revisione 00**

Sommario

1. INTRODUZIONE 4
1.1. Galliani & Sistemi 4
1.2. Destinatari 5
2. PRINCIPI FONDAMENTALI 6
2.1. VALORI DI RIFERIMENTO 6
2.1.1. Legalità 6
2.1.2. Onestà, correttezza, professionalità e trasparenza 6
2.1.3. Centralità della persona 7
2.1.4. Imparzialità e pari opportunità 7
2.1.5. Qualità, innovazione e progresso tecnologico 8
2.1.6. Riservatezza e tutela della privacy 9
2.1.7. Ambiente e sostenibilità 9
2.1.8. Tutela della salute e sicurezza sul lavoro 9
2.1.9. Risorse umane 10
2.1.10. Ripudio del terrorismo e dell'eversione dell'ordine democratico e contrasto alla criminalità organizzata 10
3. NORME COMPORTAMENTALI 10
3.1. Regole Generali 10
3.2. Rapporti con la Pubblica Amministrazione 11
3.3. Rapporti in relazione all' amministrazione della giustizia 12
3.4. Gestione amministrativa, contabile e fiscale - redazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali 13
3.5. Rapporti con i clienti 14
3.6. Rapporti con consulenti e fornitori 14
3.7. Rapporti con i dipendenti e collaboratori 16
3.8. Utilizzo del patrimonio aziendale 19
3.9. Prevenzione dei conflitti di interessi 19
3.10. Contributi e sponsorizzazioni 20
3.11. Rapporti con i soci, i finanziatori e i creditori 21
3.12. Rapporti con i concorrenti 22
3.13. Rapporti con le società del Gruppo 23

3.14. Rapporti con la collettività 23
4. DIFFUSIONE, FORMAZIONE E INFORMAZIONE 23
5. SISTEMA DISCIPLINARE - RINVIO 25
6. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO 25

1. INTRODUZIONE

1.1. Galliani & Sistemi

Galliani & Sistemi S.p.A. (di seguito "G&S" o "Società") è un'azienda operante nel commercio e trasformazione di rottami ferrosi e metallici in genere, leader di mercato nella distribuzione di profilati, barre, coils, lamiere e altri prodotti metallici.

La Società rappresenta un attore storico nel campo della metallurgia italiana, vantando oltre cinquanta anni di esperienza nel settore, e si distingue per la serietà, la qualità e la dinamicità del proprio modo di fare impresa, grazie ai continui investimenti in nuove tecnologie e risorse produttive.

G&S fa parte del Gruppo Profilati, un punto di riferimento europeo per l'estrusione e la lavorazione dell'alluminio e che si contraddistingue per l'eccezionale competenza tecnica e impianti produttivi tra i più sofisticati e moderni del settore.

Il Gruppo Profilati crede nel valore del lavoro e considera la legalità, la correttezza e la trasparenza dell'agire i presupposti imprescindibili per il raggiungimento degli obiettivi economici, produttivi e sociali e, conseguentemente, ha adottato il proprio Codice Etico, al fine di formalizzare i principi etici fondamentali ai quali il Gruppo si ispira, nella convinzione che il business non possa essere slegato dall'etica nella conduzione degli affari e dal rispetto della legge.

G&S condivide i valori del Gruppo e, per rafforzare ulteriormente i propri principi etici, ha deciso di formalizzare anche il suo autonomo impegno etico mediante l'adozione del presente Codice Etico.

Serietà, qualità e innovazione, queste le parole chiave di un patrimonio da preservare e sviluppare, nel rispetto dei principi di onestà, correttezza, trasparenza che da sempre hanno contraddistinto l'operato di G&S e del Gruppo Profilati.

L'obiettivo principale riconosciuto e perseguito da G&S nello svolgimento delle attività è quello di identificare le necessità dei Clienti, soddisfacendone le esigenze attraverso la corretta realizzazione di tutti i processi aziendali a tal fine necessari, nel pieno rispetto di tutte le normative vigenti.

G&S intende perseguire i propri obiettivi mantenendo e sviluppando il rapporto di fiducia con i propri Clienti e, al contempo, conformarsi alle aspettative degli altri stakeholder (fornitori, finanziatori, amministratori, dipendenti, collaboratori, consulenti) nel rispetto della Legge e dei principi etici di riferimento.

Al fine di rafforzare il sistema di controllo interno, G&S ha deciso di adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito "Modello organizzativo"), ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 (di seguito d.lgs. 11), volto a prevenire la commissione, nell'interesse o a vantaggio della Società, dei reati previsti dal citato d.lgs. 231/2001, da parte dei soggetti che, a vario titolo, operano in nome e/o per conto e/o nell'interesse e/o all'interno della stessa.

Il presente Codice Etico costituisce uno dei documenti fondamentali del sistema di organizzazione gestione e controllo, stabilendo i valori e i principi che informano l'attività di G&S, altresì indicando le norme di comportamento attraverso le quali detti principi trovano concreta attuazione, così da ribadire che non possono essere in alcun modo giustificati comportamenti in contrasto con i principi e i valori condivisi.

Nessuno degli obiettivi aziendali – a partire dal profitto – può infatti realizzarsi contravvenendo a tali principi.

In tale ottica, detto Documento assume rilievo anche al fine di prevenire la commissione dei reati di cui al citato d.lgs. 231/2001.

1.2. Destinatari

Il presente Codice Etico si applica a tutte le attività svolte da G&S e in tutti i Paesi nei quali la stessa si trova, direttamente o indirettamente, ad operare.

Tutti i soggetti che, a vario titolo, intrattengono rapporti con G&S sono tenuti a conformarsi ai principi etici e alle norme di comportamento previsti dal Codice Etico.

In particolare, le disposizioni del Codice Etico si rivolgono e sono vincolanti per:

a) coloro che rivestono funzioni di rappresentanza e di amministrazione della Società;
b) sindaci, revisori e componenti degli altri organi di controllo della Società, ivi compresi i componenti dell'organismo di vigilanza nominato ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 6 d.lgs. 231/2001;
c) dirigenti in servizio presso la Società;
d) personale dipendente e soggetti agli stessi assimilati;
e) collaboratori, consulenti, fornitori e, comunque, tutti i soggetti che, a qualunque titolo, svolgono opere, forniscono beni e/o servizi e/o prestano attività di supporto di qualunque genere;

f) partner in relazioni di affari;

g) coloro che, a qualunque titolo, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con la Società e/o che agiscono in nome e per conto e/o nell'interesse e/o a supporto della stessa e/o la impegnino nei rapporti con soggetti terzi, pubblici e/o privati.

Tali soggetti sono di seguito collettivamente definiti "Destinatari". Questi hanno l'obbligo di conoscere i principi etici e le norme di comportamento previsti dal presente Codice Etico, nonché di astenersi da comportamenti contrari agli stessi.

La Società si adopererà per garantire la conoscenza, la diffusione e il pieno rispetto del Codice Etico.

In caso di contrasto, le disposizioni del Codice Etico prevalgono su quelle previste da altre procedure interne.

2. PRINCIPI FONDAMENTALI

La Società opera nel rispetto dei principi fondamentali di seguito enunciati, che esprimono i valori etici e professionali cui G&S ispira la propria attività e che orientano i comportamenti di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse della Società.

2.1. VALORI DI RIFERIMENTO

2.1.1. Legalità

G&S riconosce, come principio imprescindibile, il rispetto delle normative vigenti in Italia e nei Paesi in cui si trova, direttamente e/o indirettamente, ad operare e si adopera al fine di garantirne la perfetta osservanza, anche mediante adeguata attività informativa, formativa e di sensibilizzazione.

L'attività di G&S non può, infatti, prescindere dallo sviluppo di prassi che contrastino l'illegalità, promuovendo lo sviluppo di una cultura virtuosa, individuale e collettiva.

La Società non intraprenderà o non proseguirà alcun rapporto con chi non si attenga a tale principio.

2.1.2. Onestà, correttezza, professionalità e trasparenza

G&S opera nel rispetto dei principi di onestà e correttezza nei rapporti con la Pubblica Amministrazione o con gli enti pubblici nazionali e sovranazionali, altresì nei rapporti privati.

La Società considera di fondamentale importanza lo svolgimento delle prestazioni da parte dei dipendenti e dei collaboratori della Società secondo diligenza, competenza, professionalità ed efficienza.

In G&S i rapporti interni ed esterni si fondano sulla buona fede, sulla trasparenza e sull'assenza di conflitti di interesse.

Inoltre, in adesione a tali principi, G&S promuove e si impegna alla diffusione e mantenimento di atti, comportamenti, tecniche e prassi, corrette e rispettose delle persone, delle regole della leale concorrenza, per contribuire alla realizzazione di una economia non alterata da prassi distorte.

Conseguentemente, tutte le attività in cui G&S è coinvolta sono improntate alla trasparenza; inoltre, le relative informazioni devono essere accurate, precise, complete e veritiere.

2.1.3. Centralità della persona

G&S promuove il rispetto dell'integrità fisica, psichica e morale della persona, contrastando ogni pratica contraria e assicurando tutela costante all'individuo, ai suoi valori e ai suoi diritti, tra cui quello alla salute.

La Società garantisce e promuove condizioni di lavoro conformi alle normative vigenti contrastando ogni pratica di abuso e di sfruttamento, comprese quelle di reclutamento e impiego, in particolare: attività finalizzate allo sfruttamento del lavoro di persone in stato di bisogno, alla tratta di persone, all'acquisto e all'alienazione di schiavi, nonché alla riduzione o al mantenimento in schiavitù e allo sfruttamento sessuale di minori in qualunque modo realizzato.

2.1.4. Imparzialità e pari opportunità

Nello svolgimento delle diverse attività sociali, i Destinatari, ciascuno per quanto di rispettiva competenza, devono pertanto operare con imparzialità, assumendo decisioni con rigore professionale e obiettività secondo criteri di valutazione oggettivi e neutrali.

G&S ripudia ogni forma di discriminazione basata sull'età, sul genere, sull'orientamento sessuale, sullo stato di salute, sulla nazionalità e appartenenza etnica, sul credo religioso, sulle opinioni politiche, sulla appartenenza sindacale e, comunque, su qualunque altra qualità o convinzione personale.

G&S crede e riconosce la parità di genere come parte integrante della propria identità, al fine di garantire in concreto pari opportunità.

G&S ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia, molestia sessuale o violenza, da considerarsi come discriminazioni, anche come definite dall'art. 55 bis del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), da considerarsi come discriminazioni.

I Destinatari devono astenersi dal porre in essere condotte qualificabili come molestie, molestie sessuali e violenze, e adoperarsi al fine di prevenirne e contrastarne il verificarsi. A tal fine, si favoriscono le segnalazioni, sanzionando il responsabile e tutelando il segnalante da qualsiasi forma, anche indiretta, di ritorsione.

In tale ottica, ogni decisione relativa alle risorse umane, ai fornitori, ai collaboratori e ai consulenti deve essere ponderata, senza alcun tipo di discriminazione e nel rispetto delle pari opportunità, e deve essere basata esclusivamente sulla verifica della corrispondenza delle competenze e delle capacità dei candidati con le esigenze aziendali.

2.1.5. Qualità, innovazione e progresso tecnologico

G&S riconosce nel miglioramento continuo dei processi, dei sistemi e delle competenze, nonché nell'innovazione e nel progresso tecnologico, anche in ambito strumentale, condizioni essenziali per il perseguimento dell'eccellenza, della qualità e dell'efficienza nello svolgimento delle proprie attività.

La Società riconosce il valore dell'innovazione, anche digitale e gestionale, e degli strumenti informatici e di intelligenza artificiale quali risorse a supporto dell'efficienza operativa e della competitività. G&S ne promuove un utilizzo responsabile, etico e trasparente, nel rispetto della normativa applicabile, delle licenze, dei diritti di proprietà intellettuale e, più in generale, dei principi e dei valori espressi nel presente Codice Etico.

G&S contrasta ogni utilizzo improprio o distorto delle tecnologie e dei sistemi di intelligenza artificiale. Il loro impiego non deve compromettere la sicurezza, l'integrità e la riservatezza delle informazioni, né arrecare pregiudizio alla reputazione della Società o determinare condotte suscettibili di assumere rilevanza ai sensi del d.lgs. 231/2001.

2.1.6. Riservatezza e tutela della privacy

G&S riconosce come elemento imprescindibile la riservatezza delle informazioni e dei dati personali di cui è in possesso, oltre alla puntuale osservanza di tutte le normative vigenti in materia, a beneficio di tutti i soggetti interessati.

G&S garantisce, attraverso idonee procedure, sia nei rapporti interni che nei rapporti esterni, la riservatezza delle informazioni, dei dati personali di cui è in possesso e la puntuale osservanza delle normative vigenti in materia a beneficio di tutti i soggetti coinvolti (candidati alla assunzione, dipendenti, collaboratori, ecc.).

Nessuno può trattare tali dati per finalità diverse da quelle consentite ed espressamente autorizzate né, tantomeno, trarre vantaggi di alcun genere personali o patrimoniali, dall'indebito utilizzo di informazioni riservate di cui sia in possesso in virtù del rapporto, di qualsivoglia natura, esistente con G&S.

2.1.7. Ambiente e sostenibilità

G&S considera la tutela dell'ambiente uno dei valori centrali nella propria attività ed è fermamente convinta che ogni azione debba essere attentamente valutata sotto il profilo dell'impatto sull'ambiente e sulla salute pubblica. Per queste ragioni, G&S promuove una cultura di impresa basata sulla sostenibilità ambientale nell'intera catena del valore.

2.1.8. Tutela della salute e sicurezza sul lavoro

G&S riconosce il valore individuale e sociale della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, operando al fine di garantire un continuo miglioramento degli standard di sicurezza, nel pieno rispetto delle normative vigenti in materia e tenendo conto delle conoscenze acquisite in virtù del progresso tecnico.

La Società garantisce e promuove condizioni di lavoro conformi alle normative vigenti, rispettose della salute. Riconosce altresì il ruolo della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali quale forma principale di tutela della persona e di sviluppo sociale, promuovendo in ogni sede la cultura della prevenzione, al fine di garantire un continuo miglioramento degli standard di sicurezza.

2.1.9. Risorse umane

G&S riconosce nelle risorse umane un elemento essenziale del proprio successo e agisce, pertanto, al fine di stabilire e mantenere con esse relazioni basate sulla lealtà, la fiducia e la reciproca collaborazione.

La Società si impegna a promuovere un ambiente di lavoro sano e a favorire la crescita, professionale e umana, dei propri dipendenti.

La gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione si ispira, pertanto, al rispetto dei diritti dei lavoratori e alla piena valorizzazione del loro apporto, nell'ottica di favorirne lo sviluppo e la crescita professionale.

2.1.10. Ripudio del terrorismo e dell'eversione dell'ordine democratico e contrasto alla criminalità organizzata

G&S riconosce il valore dell'ordine democratico e ripudia ogni forma di terrorismo e di eversione.

Tutte le attività di G&S sono volte a reprimere ogni forma di sostegno o di collaborazione con enti, associazioni o soggetti in qualunque modo e a qualunque titolo operanti nell'ambito della criminalità organizzata.

G&S promuove l'adozione di regole mirate a disciplinare la scelta responsabile dei partners, subappaltatori e fornitori.

3. NORME COMPORTAMENTALI

La prescrizione di indicazioni comportamentali a presidio dei principi fondanti l'etica di G&S costituisce uno strumento fondamentale per gestire e verificare le attività sociali.

3.1. Regole Generali

Nel rispetto dei principi di onestà, correttezza e trasparenza, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, agli stakeholder non è consentito:

- promettere/offrire indebitamente denaro o altri benefici per qualunque causa o titolo, direttamente o indirettamente connessi ai rapporti in essere con G&S;
- perseguire, in qualunque modo, l'interesse o il vantaggio di G&S in contrasto con criteri di lealtà e buona fede;
- accettare/sollecitare, per sé o per terzi, indebite promesse/offerte di denaro o altri benefici per qualunque causa o titolo, direttamente o indirettamente connessi ai rapporti in essere con G&S;
- omettere informazioni dovute ovvero fornire informazioni incomplete o non corrispondenti al vero, sia nei rapporti interni che nei rapporti esterni;
- utilizzare sistemi di intelligenza artificiale nel rispetto dei diritti fondamentali della persona, della dignità umana, della non discriminazione e della protezione dei dati personali, evitandone l'uso per finalità illecite, fraudolente o tali da generare decisioni automatiche opache, discriminatorie o non giustificabili, e garantire la supervisione umana sui processi decisionali supportati documentandone criteri, logiche e finalità dei sistemi di intelligenza artificiale adottati, in coerenza con i principi di tracciabilità e responsabilità;
- tenere comportamenti contrari ai principi del presente Codice Etico.

3.2. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti con la Pubblica Amministrazione sono tenuti esclusivamente da coloro previamente individuati da G&S in ragione della funzione svolta ovvero specificamente incaricati.

Tali rapporti devono essere improntati ai principi di onestà, correttezza e trasparenza, e devono svolgersi in conformità e nella piena osservanza della legge nonché del presente Codice Etico, degli altri regolamenti e delle procedure interne vigenti.

In virtù di tali principi:

- è proibito offrire denaro, regali o altre utilità a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, nonché ad altri soggetti privati ad essi riconducibili;
- omaggi, atti di cortesia e di ospitalità verso rappresentanti politici, pubblici ufficiali e pubblici dipendenti sono consentiti solo se di modico valore e tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio;
- quando è in corso una qualsiasi trattativa, richiesta o altro rapporto con la Pubblica Amministrazione, le persone incaricate da G&S non devono cercare di influenzarne

impropriamente le decisioni, in particolare non devono tentare di condizionare le scelte dei funzionari che trattano o decidono per conto della Pubblica Amministrazione;

- i rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere adeguatamente documentati. La relativa documentazione deve essere raccolta e conservata, anche al fine di favorire l'attività di verifica sui fondi concessi;
- ogni contatto con la Pubblica Amministrazione deve essere improntato alla massima correttezza e trasparenza, assicurando la dovuta collaborazione istituzionale, pur nel rispetto dei singoli ruoli;
- è necessario garantire, nella gestione di risorse pubbliche, la completezza della documentazione, l'assenza di interessi privati in conflitto con quelli pubblici, il rispetto dei principi di onestà, buona fede e trasparenza nell'utilizzo dei fondi;
- è obbligo non porre in essere qualunque forma di mediazione illecita nei confronti di un pubblico ufficiale o di un incaricato di pubblico servizio e, in generale, ogni altra condotta prodromica alla realizzazione di fatti di corruzione.

È altresì espressamente vietato:

- farsi rappresentare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione da soggetti terzi qualora si possa, anche solo astrattamente, configurare un conflitto d'interessi;
- agire nei confronti della Pubblica Amministrazione al fine di sollecitare e/o ottenere informazioni riservate;
- omettere informazioni dovute alla Pubblica Amministrazione ovvero utilizzare o presentare alla stessa documenti falsi od attestanti falsità;
- indurre in errore, con artifici o raggiri, lo Stato o un altro ente pubblico, anche dell'Unione Europea.
- alterare, in qualsiasi modo, il funzionamento di un sistema informatico/telematico della Pubblica Amministrazione o intervenire, senza diritto e in qualsiasi modo, su dati e/o informazioni e/o programmi contenuti in un sistema informatico/telematico della Pubblica Amministrazione o ad esso pertinenti.

3.3. Rapporti in relazione all' amministrazione della giustizia

G&S crede fortemente nell'alto valore della giustizia ed è pertanto espressamente vietato:

- indurre taluno, con qualunque mezzo, a non rendere dichiarazioni ovvero a rendere dichiarazioni mendaci;
- agire in qualunque modo al fine di assicurarsi/tentare di assicurarsi il buon esito di una causa in qualunque ambito la stessa si svolga.

3.4. Gestione amministrativa, contabile e fiscale - redazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali

G&S impronta la gestione amministrativa, contabile e fiscale, nonché la redazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali a criteri di trasparenza, accuratezza e completezza, nel pieno rispetto delle normative vigenti e adottando le prassi e i principi contabili più avanzati, comunemente accettati.

In particolare, il sistema amministrativo-contabile adottato da G&S è volto a garantire:

- il pieno rispetto degli obblighi fiscali, retributivi, contributivi, previdenziali e assicurativi;
- l'accurata, tempestiva, integrale e veritiera registrazione di ciascuna operazione;
- l'immediata individuazione delle caratteristiche e delle motivazioni sottostanti alle stesse;
- l'agevole ricostruzione formale e cronologica delle operazioni;
- la puntuale verifica del processo di decisione, autorizzazione e realizzazione;
- la chiara individuazione dei vari livelli di responsabilità e controllo;
- l'integrale conservazione e la comoda reperibilità della documentazione di supporto;
- la corretta gestione delle operazioni con parti correlate.

In virtù di quanto sopra, è vietato:

- effettuare pagamenti che non siano supportati da adeguata documentazione;
- effettuare qualunque operazione volta ad evadere e/o a consentire a terzi l'evasione delle imposte sui redditi o sul valore aggiunto;
- occultare, distruggere in tutto o in parte, manomettere la documentazione contabile;
- omettere, anche mediante indebite compensazioni, i versamenti dovuti a titolo di ritenute d'acconto e di imposte sui redditi e sul valore aggiunto;
- indicare nei bilanci, nelle relazioni e nelle altre comunicazioni sociali dati e informazioni che non rappresentino l'effettiva situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società od omettere informazioni dovute;
- ostacolare in qualunque modo le attività di controllo interne ed esterne.

Tutti i Destinatari, a qualunque titolo coinvolti nelle attività di redazione del bilancio e dei documenti correlati, devono fornire informazioni chiare e complete, al fine di garantire l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni.

I Revisori, il Collegio Sindacale e gli altri organi di controllo devono avere libero accesso ai dati, alle informazioni e ai documenti necessari per lo svolgimento della loro attività.

Nessun impedimento od ostacolo può essere posto allo svolgimento delle attività di controllo o di revisione attribuite dalla legge ai soci, ai revisori, ad altri organi di controllo ovvero alle attività di verifica delle Autorità pubbliche a ciò preposte.

3.5. Rapporti con i clienti

G&S nel rispetto delle procedure interne, si impegna a perseguire la soddisfazione dei clienti nel rispetto degli impegni contrattuali assunti.

In particolare, i Destinatari hanno l'obbligo di:

- ✓ osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti;
- ✓ fornire un servizio di qualità, nei limiti delle previsioni contrattuali, garantendo che prodotti, materiali e prestazioni eventualmente rese rispettino i requisiti ambientali e di sicurezza legislativamente previsti;
- ✓ fornire informazioni chiare, esaurienti, veritiere e obiettive sui prodotti oggetto di richiesta/fornitura.

3.6. Rapporti con consulenti e fornitori

Le relazioni con i consulenti e i fornitori sono improntate al rispetto dei principi di correttezza, trasparenza, imparzialità, qualità e indipendenza e sono oggetto di costante e attenta valutazione da parte di G&S, al fine di evitare situazioni di conflitto di interessi anche potenziale.

G&S si impegna a:

- ✓ adottare criteri di valutazione idonei ad individuare il fornitore/consulente, in ragione della qualità del bene/servizio rapportata al miglior prezzo e all'affidabilità del fornitore/consulente, sulla base delle caratteristiche tecniche, qualitative del prodotto/servizio, tenendo conto del progresso tecnologico e impiegando nel processo di selezione risorse aziendali dotate di effettive competenze;

- ✓ non orientare le proprie scelte di fornitura sulla base di favoritismi o altri vantaggi, diversi da quelli dell'esclusivo interesse e beneficio di G&S;
- ✓ mantenere rapporti e condurre trattative in modo da creare una solida base per relazioni stabili con fornitori qualificati nell'interesse della società;

Per tale motivo è fatto obbligo a tutti i Destinatari di:

- ✓ segnalare immediatamente qualsiasi tentativo teso a influenzare i rapporti commerciali o comunque ad alterare la fornitura;
- ✓ non accettare gesti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, nel caso in cui non possano qualificarsi come di modico valore e comunque tali da pregiudicare l'integrità o l'indipendenza di giudizio di una delle parti, tali da poter essere intesi come finalizzati ad ottenere vantaggi in modo improprio, come ad esempio l'ottenimento di informazioni riservate;
- ✓ stabilire modalità di pagamento che garantiscano la tracciabilità e non effettuare pagamenti ad un soggetto diverso dalla controparte contrattuale né in un Paese diverso da quello di residenza delle parti ovvero di esecuzione del contratto;
- ✓ non intraprendere rapporti con soggetti riconducibili alla criminalità organizzata o sottoposti a misure di prevenzione patrimoniale.
- ✓ informare immediatamente il proprio superiore gerarchico e l'Organismo di Vigilanza che verrà nominato ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 6 d.lgs. 231/2001 di eventuali violazioni di quanto prescritto.

I rapporti instaurati con i consulenti/fornitori devono essere sempre regolati per iscritto, devono essere verificati e approvati esclusivamente sulla base dei poteri esistenti.

I contratti devono contenere una apposita clausola di impegno al rispetto del presente Codice Etico, del Modello Organizzativo e delle altre procedure interne, la cui violazione potrà comportare la risoluzione del rapporto contrattuale in essere, nonché il diritto al risarcimento del danno per la lesione dell'immagine e dell'onorabilità eventualmente arrecata a G&S.

In particolare, i fornitori si impegnano a:

- operare nel rispetto delle normative vigenti in Italia e nei Paesi in cui si trovano, direttamente e/o indirettamente, ad operare;
- agire nel rispetto dei principi di onestà, correttezza e trasparenza;

- adottare regole di condotta volte a contrastare fenomeni corruttivi, anche in forma indiretta;
- rispettare gli obblighi sanciti dalle norme applicabili nei Paesi in cui operano, organizzando luoghi di lavoro che siano in grado di garantire la tutela della salute, mentale e fisica, e della sicurezza dei lavoratori e dei terzi;
- ridurre l'impatto ambientale derivante dalle attività produttive, di lavorazione, movimentazione e gestione dei materiali l'intero ciclo di vita delle stesse, attraverso un uso efficiente e responsabile delle risorse naturali, una corretta e attenta gestione dei rifiuti orientata anche al riciclo;
- garantire che il trattamento dei dati personali svolto all'interno delle proprie strutture avvenga evitando ogni trattamento illecito, nel rispetto dei principi di correttezza, minimizzazione, esattezza, integrità e riservatezza, e nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, così come previsto dalle disposizioni normative vigenti;
- assicurare, inoltre, adeguati presidi di cybersecurity attraverso processi e tecnologie adottati in accordo a standard riconosciuti e best practices internazionali;
- riconoscere che i principi trasposti nel Codice Etico costituiscono presidi primari al fenomeno del riciclaggio cui la Società, affiancati a ulteriori misure quali:
    - l'identificazione preliminare dei fornitori all'avvio di un rapporto, anche e tramite l'identificazione del titolare effettivo e delle persone fisiche che all'interno della compagine societaria detengono i poteri di firma e rappresentanza, nonché la relativa valutazione di natura reputazionale;
    - l'attribuzione di un profilo di rischio ai fornitori sulla base di specifici elementi di valutazione, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano: area geografica, reputational screening, affidabilità economica, complessità della struttura societaria;
    - la tracciabilità dei flussi;
    - l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo (MOG 231).

3.7. Rapporti con i dipendenti e collaboratori

I dipendenti sono assunti con regolare contratto di lavoro, non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare o minorile.

Parimenti, i collaboratori sono incaricati con contratti formalizzati nel rispetto del principio di legalità, autonomia e di non discriminazione.

I processi di gestione del personale sono basati su principi meritocratici e i relativi riconoscimenti sono fondati su criteri oggettivi.

I dipendenti sono chiamati al puntuale rispetto degli obblighi previsti a loro carico dall'art. 20 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e, comunque, ad attenersi a quanto stabilito dalle procedure operative adottate dalla Società in materia di tutela della salute e sicurezza.

G&S considera componente essenziale del rapporto fiduciario, che la lega ai propri dipendenti, il rigoroso rispetto da parte degli stessi della legge, del presente Codice Etico, del Modello Organizzativo e delle altre procedure interne adottate dalla Società.

Ogni dipendente è tenuto a segnalare all'Organismo di Vigilanza, che verrà istituito ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 6 d.lgs. 231/2001, eventuali violazioni delle normative vigenti e delle norme interne di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro in essere con G&S.

Ogni dipendente è tenuto a collaborare al rispetto dei principi, dei valori e delle norme di comportamento previsti dal presente Codice Etico, assicurando la corretta esecuzione delle mansioni affidate, la completa rendicontazione di ogni attività svolta e la diligente custodia della relativa documentazione di supporto, al fine di garantirne l'agevole reperibilità.

Tale obbligo è altresì finalizzato ad assicurare la corretta e veritiera rappresentazione dei risultati economici, patrimoniali e finanziari, nonché, più in generale, del complesso delle attività di G&S, e a consentire la verifica che ogni attività sia stata svolta in coerenza con l'assetto organizzativo e con il sistema delle deleghe, oltre che nel rispetto della normativa vigente e delle procedure interne.

Il comportamento dei collaboratori deve essere improntato ad analoghi principi di correttezza, buona fede e rispetto delle normative vigenti, nonché delle disposizioni interne.

Gli incarichi conferiti ai collaboratori devono essere redatti per iscritto, devono essere verificati e approvati esclusivamente sulla base dei poteri esistenti.

Tali contratti devono contenere una apposita clausola di impegno al rispetto del Codice Etico, del Modello organizzativo e delle altre procedure interne, la cui violazione potrà comportare la risoluzione del rapporto contrattuale, nonché il diritto al risarcimento del danno per la lesione dell'immagine e dell'onorabilità eventualmente arrecata a G&S.

È vietato riconoscere compensi in favore di collaboratori che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico loro conferito.

I pagamenti devono avvenire con modalità che ne garantiscano la tracciabilità e non possono essere effettuati ad un soggetto diverso dalla controparte contrattuale, né in un Paese diverso da quello di residenza delle parti ovvero di esecuzione del contratto.

In virtù di quanto sopra è fatto obbligo di:

- ✓ orientare la scelta dei dipendenti, dei collaboratori e dei consulenti sulla base della rispondenza ai profili individuati in rapporto alle esigenze di G&S e nel rispetto del principio di non discriminazione;
- ✓ richiedere ai candidati/collaboratori solo informazioni strettamente collegate alla verifica del profilo professionale e psicoattitudinale ricercato, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni degli stessi;
- ✓ far sottoscrivere ai candidati/collaboratori, oltre al contratto, una dichiarazione d'impegno al rispetto di quanto previsto dal presente Codice Etico, dal MOG 231 e dalle politiche e/o regolamenti interni, con l'esplicitazione che la violazione di detti principi potrà comportare la risoluzione del rapporto contrattuale in essere, nonché il diritto al risarcimento del danno per la lesione dell'immagine e dell'onorabilità eventualmente arrecato a G&S;
- ✓ garantire la salute, la sicurezza e l'integrità fisica, psichica e morale dei propri dipendenti e collaboratori nel pieno rispetto delle normative vigenti in materia, tenendo anche conto delle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- ✓ svolgere l'attività lavorativa e/o fornire le prestazioni con diligenza, competenza e lealtà, astenendosi dal promuovere o, comunque, dal prendere parte ad iniziative che pongano dipendenti/collaboratori in situazioni di conflitto di interessi;
- ✓ effettuare i pagamenti con modalità che ne garantiscano la tracciabilità ed esclusivamente in favore del soggetto controparte contrattuale;
- ✓ collaborare al rispetto dei principi, dei valori e delle norme di comportamento previsti dal Codice Etico o dalle normative vigenti, assicurando, a tal fine, la corretta esecuzione delle mansioni affidate, la completa rendicontazione di ogni attività svolta e la diligente custodia della relativa documentazione di supporto, così da garantirne la agevole reperibilità;

È altresì espressamente vietato:

- ✓ offrire o promettere denaro o altre utilità, ovvero proporre/procedere ad assunzioni o a conferimenti di incarichi di qualsivoglia natura a favore di pubblici ufficiali e di incaricati di pubblico servizio o di loro coniugi/componenti di unioni civili/conviventi, parenti e affini fino

al quarto grado ovvero di persone agli stessi legate da rapporti di amicizia o di interesse, al fine di ricompensarli per il compimento di un loro atto d'ufficio ovvero di indurli a ritardare/omettere un loro atto d'ufficio o a commettere un atto contrario ai loro doveri d'ufficio; nel caso in cui si crei o possa crearsi una simile situazione, tutti i soggetti sono tenuti ad informare immediatamente il loro superiore gerarchico o il referente interno di G&S;

- ✓ riconoscere compensi in favore di collaboratori che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico loro conferito;
- ✓ ricevere benefici, omaggi e regalie che non possano essere qualificate come mere cortesie o offrire beni o oggetti a terzi che vadano oltre la normale cortesia e possano quindi essere percepiti dal ricevente come tentativi di influenzarne decisioni e comportamenti.

3.8. Utilizzo del patrimonio aziendale

I beni della Società devono essere usati esclusivamente per finalità lavorative. L'uso personale non autorizzato di beni aziendali è vietato e ogni malfunzionamento, danno o perdita di un bene aziendale deve essere segnalato immediatamente.

3.9. Prevenzione dei conflitti di interessi

G&S opera al fine di evitare il crearsi di situazioni in cui amministratori/dipendenti/collaboratori/consulenti e/o altri soggetti che operano in nome e/o per conto e/o comunque nell'interesse della Società siano, o possano anche soltanto apparire, in conflitto con gli interessi della stessa.

Con l'espressione "conflitto di interessi" si intende fare riferimento ad ogni situazione in cui il Destinatario, anche in ragione di rapporti familiari, affettivi o di affari, sia portatore di interessi contrastanti con quelli di G&S o comunque tali da condizionarne, realmente o apparentemente, la capacità di operare in modo imparziale e obiettivo, nell'esclusivo interesse della Società.

Al fine di contrastare il verificarsi di tali situazioni, G&S ha adottato le seguenti norme di comportamento:

- ➢ gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti e i collaboratori sono tenuti ad evitare di porsi in situazioni che possano generare un conflitto, reale o potenziale, tra gli interessi personali e familiari e le responsabilità assunte nei confronti della Società in ragione del ruolo svolto, della funzione ricoperta, delle mansioni ovvero degli incarichi loro assegnati;

- qualora si verifichino le circostanze di cui al punto precedente, i soggetti indicati sono tenuti a darne immediata comunicazione. In particolare, gli amministratori devono comunicare all'Amministratore ogni interesse o vantaggio di natura patrimoniale che essi o i loro familiari possano trarre da operazioni sottoposte all'esame dell'Amministratore stesso. I dipendenti sono tenuti a riferire al diretto superiore gerarchico e i collaboratori al Responsabile dell'Ufficio e/o dell'Unità organizzativa con la quale collaborano.

È in ogni caso vietato strumentalizzare la propria posizione funzionale o le informazioni acquisite in ragione della stessa al fine di avvantaggiare sé o altri, in contrasto con gli interessi di G&S.

3.10. Contributi e sponsorizzazioni

G&S non eroga, in linea di principio, contributi a partiti, comitati elettorali, organizzazioni politiche o sindacali.

La Società può erogare contributi o effettuare sponsorizzazioni a favore di:

- ✓ enti e associazioni regolati da atti costitutivi, statuti da cui risulti esplicitamente l'assenza di fini di lucro e il cui oggetto sia di elevato valore scientifico, sociale e culturale e coinvolga un significativo numero di cittadini;
- ✓ soggetti pubblici con i quali non abbia rapporti commerciali.

L'erogazione di contributi deve avvenire in conformità alle normative vigenti e risultare regolarmente registrata nelle scritture contabili.

Le attività di sponsorizzazione sono destinate esclusivamente ad iniziative di elevato livello qualitativo e a favore di organismi che offrano adeguata garanzia di correttezza e trasparenza. Sono in ogni caso escluse in tutti i casi in cui possa ipotizzarsi un conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

Le sponsorizzazioni devono essere regolate con contratto scritto che evidenzi chiaramente le condizioni concordate tra le parti.

È in ogni caso espressamente vietato erogare contributi ovvero effettuare sponsorizzazioni a favore di enti pubblici al fine di perseguire e/o di ottenere indebiti vantaggi.

I Destinatari sono tenuti a conformarsi alle suddette norme di condotta.

3.11. Rapporti con i soci, i finanziatori e i creditori

I Destinatari, ciascuno per quanto di rispettiva competenza, sono tenuti a rispettare i principi di corretta gestione in conformità a quanto previsto dalla legislazione vigente, con espresso divieto di:

- esporre nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, fatti materiali che, ancorché oggetto di valutazione, non siano veritieri e possano indurre in errore i Destinatari della situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società, con l'intenzione di ingannare i soci, i creditori o i terzi in genere;
- omettere, con la stessa intenzione, informazioni sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società la cui comunicazione è imposta dalla legge;
- occultare documenti o utilizzare altri idonei artifici (ovvero fornire documentazione parziale o alterata) per impedire od ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o revisione attribuite per legge ai soci, ai revisori, ai sindaci e ad altri organi sociali;
- indurre i revisori, i sindaci e gli altri organi di controllo ad attestare il falso o ad omettere attività dovute;
- restituire, anche simulatamente, i conferimenti ai soci al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- liberare i soci dall'obbligo di esecuzione dei conferimenti al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva;
- acquistare o sottoscrivere azioni o quote sociali al di fuori dei casi consentiti dalla legge;
- effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni con altre società o scissioni in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori;
- procedere, anche solo in via parziale, alla formazione fittizia del capitale sociale od al suo aumento fittizio;
- omettere di eseguire, nei termini prescritti, denunce, comunicazioni o depositi presso il registro delle imprese;
- omettere di convocare l'assemblea nei casi previsti dalla legge o dallo statuto, nei termini ivi previsti;
- determinare in maniera illecita la maggioranza in assemblea e quindi la deliberazione su uno specifico ordine del giorno, producendo documentazione falsa o alterata, ovvero ponendo in essere atti simulati o fraudolenti al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto;

- in presenza di conflitto d'interesse, compiere o concorrere a deliberare atti di disposizione di beni della Società al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, causando alla stessa un danno patrimoniale;
- compiere od omettere atti in violazione degli obblighi inerenti il proprio ufficio cagionando danno alla Società;
- diffondere notizie false o porre in essere operazioni o artifici che possano accrescere la fiducia di istituti finanziari o di terzi in genere nella stabilità patrimoniale della Società;
- ostacolare in qualunque modo l'attività delle autorità pubbliche di vigilanza nello svolgimento delle loro funzioni istituzionali;
- utilizzare, per qualsivoglia scopo diverso dal perseguimento di leciti obiettivi sociali, dati e informazioni relative a G&S di cui i Destinatari siano in possesso in ragione dell'ufficio e/o della funzione svolta, che devono essere considerati strettamente riservati, ovvero diffondere, con qualsiasi mezzo, informazioni, voci o notizie false o fuorvianti sulla Società.

3.12. Rapporti con i concorrenti

G&S riconosce il valore della libera e leale concorrenza e impronta i propri rapporti con gli operatori del mercato a principi di correttezza, trasparenza e rispetto delle regole.

È fatto divieto ai Destinatari di porre in essere comportamenti idonei ad alterare il corretto funzionamento del mercato o a danneggiare illegittimamente i concorrenti e, in particolare, di:

- utilizzare indebitamente informazioni riservate, segreti commerciali o altri dati appartenenti a soggetti concorrenti;
- porre in essere condotte fraudolente o scorrette finalizzate a ostacolare l'attività economica o commerciale di altri operatori;
- adottare comportamenti diretti a conseguire indebiti vantaggi concorrenziali o a determinare uno sviamento illecito della clientela;
- violare diritti di proprietà industriale o intellettuale di terzi.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare condotte contrarie alla normativa vigente, al presente Codice Etico, al Modello Organizzativo e alle procedure interne.

3.13. Rapporti con le società del Gruppo

G&S riconosce e sottolinea l'importanza dei rapporti organizzativi e commerciali con tutte le Società del Gruppo.

Per tale motivo, i Destinatari contribuiscono a mantenere le relazioni con le Società del Gruppo secondo principi di cooperazione, operando sempre nel pieno rispetto delle direttive accettate dall'azienda come vincolanti o necessarie per il raggiungimento dei comuni obiettivi commerciali.

È obbligatorio agire orientando il proprio comportamento secondo regole di trasparenza reciproca e fornendo dati e informazioni complete, affidabili e accurate.

Nei rapporti con la Capogruppo, così come anche con le altre Società del Gruppo, è fondamentale contribuire a mantenere alti standard professionali anche a beneficio della qualità dei prodotti e dei servizi offerti ai clienti.

I collaboratori, nella gestione dei rapporti con il Gruppo, dovranno:

- ✓ fornire le informazioni disponibili, allo scopo di agevolare la qualità del lavoro altrui, favorendo il dialogo e la collaborazione reciproca;
- ✓ mantenere la massima professionalità e agire sempre correttamente nel rispetto dei rispettivi presidi etici e organizzativi.

3.14. Rapporti con la collettività

G&S crede fortemente nella ricerca delle migliori soluzioni quale mezzo indispensabile per il miglioramento della qualità dei processi, il recupero delle risorse, la riduzione degli impatti ambientali e la sostenibilità. Pertanto, la Società persegue tale obiettivo nel rigoroso rispetto delle normative vigenti, ispirandosi ai valori e ai principi etici enunciati nel Codice Etico, assicurando al contempo i diritti delle generazioni presenti e future.

4. DIFFUSIONE, FORMAZIONE E INFORMAZIONE

4.1. La diffusione del Codice Etico

G&S promuove la conoscenza, all'interno e all'esterno della Società, dei principi enunciati del Codice Etico e delle norme di comportamento a cui devono uniformarsi tutti i Destinatari.

L'informazione e la formazione sono presupposti necessari per la concreta attuazione al sistema disciplinare, di cui al successivo paragrafo 5.

4.2. Formazione dei dirigenti, dei dipendenti e dei collaboratori interni

La formazione rivolta ai dirigenti, ai dipendenti e ai collaboratori interni è curata dall'Amministratore in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

Le attività informative/formative sono previste e realizzate:

- all'atto della adozione e dell'aggiornamento del Codice Etico;
- periodicamente, in via continuativa;
- al momento dell'assunzione o dell'inizio del rapporto di lavoro/di collaborazione;
- in occasione di mutamenti di mansioni/funzioni;
- in caso di modifiche normative o dell'organizzazione aziendale;
- in caso di significative violazioni del Codice Etico.

In particolare, a seguito dell'approvazione del presente Codice Etico, G&S:

- affiggerà una copia presso la sede, in luoghi comodamente accessibili a tutti;
- pubblicherà copia sul sito aziendale;
- richiamerà lo stesso, anche mediante rinvio al sito aziendale, nei rapporti con soggetti terzi.

L'attività formativa periodica sarà organizzata tramite corsi, suddividendo i partecipanti in gruppi per quanto possibile omogenei, e sarà effettuata con il supporto di materiale formativo (brochure, slide, ecc.) appositamente predisposto.

Tale materiale verrà utilizzato, per un primo intervento informativo, al momento dell'assunzione di nuovo personale/all'inizio di un nuovo rapporto di collaborazione e/o in caso di mutamento di mansioni/funzioni.

4.3. Informazione rivolta a organi di controllo interni, consulenti, fornitori, clienti, partner e altri soggetti terzi

G&S promuove, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, la conoscenza del Codice Etico presso tutti i soggetti terzi (organi di controllo, procuratori speciali e soggetti titolari di specifici incarichi, consulenti, fornitori, clienti, Partner in relazioni d'affari e altri soggetti terzi) con i quali intrattiene rapporti.

Negli atti/nei contratti che disciplinano i rapporti tra G&S e i soggetti di cui sopra saranno inserite specifiche clausole volte ad obbligare tali soggetti ad attenersi alle disposizioni del Codice Etico. La violazione di tale obbligo costituisce grave inadempimento e può, pertanto, dar luogo alla revoca dell'incarico/alla risoluzione del contratto, fatto salvo il risarcimento del danno per la lesione dell'immagine e dell'onorabilità eventualmente arrecata alla Società.

5. SISTEMA DISCIPLINARE - RINVIO

G&S ritiene imprescindibile il rispetto da parte di tutti i Destinatari, ciascuno per quanto di rispettiva competenza, dei principi e dei valori indicati nel presente Codice Etico, nonché delle norme di comportamento ivi previste e ha, pertanto, adottato un insieme di misure volte a sanzionarne la violazione.

Posto che il presente Codice Etico costituisce parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi e per gli effetti di cui al d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, la violazione dei suddetti principi, valori e norme di comportamento è soggetta al sistema disciplinare, che è parte integrante del Modello organizzativo, al quale si rinvia.

6. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO

L'adozione del presente Codice Etico compete all'Amministratore, che è altresì tenuto ad operare al fine di dare allo stesso concreta attuazione.

In particolare, l'Amministratore deve:

- garantire la coerenza delle politiche e delle procedure interne con i principi, i valori e le norme di comportamento dettate dal Codice, intervenendo laddove si evidenzino contrasti;
- favorire le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 6 d.lgs. 231/2001 circa il mancato rispetto del Codice, così come meglio precisato nel Modello;
- assumere le necessarie iniziative, anche su proposta e comunque con il parere dell'Organismo di Vigilanza, in tutti i casi di accertata violazione del Codice.

L'Amministratore provvede altresì all'aggiornamento del Codice Etico, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, ogni qualvolta ne ravvisi la necessità.