



	Codice ETICO	Pag. 1 di 17
--	--------------	--------------

# GIAR ENERGY SRL SOCIETÀ BENEFIT

—

## CODICE ETICO AZIENDALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 20/12/2022

Tabella delle revisioni

Edizione	Data	Oggetto	Redatto e Verificato	Approvato

**INDICE**

<b>1. <u>Introduzione</u></b>	<b>4</b>
<b>2. <u>Ambito di applicazione del codice etico aziendale</u></b>	<b>5</b>
<b>3. <u>Controlli e garanzie</u></b>	<b>5</b>
<b>4. <u>Segnalazioni</u></b>	<b>5</b>
<b>5. <u>Principi generali</u></b>	<b>6</b>
5.1. Rispetto delle norme - Legalità	6
5.2. Correttezza	6
5.3. Trasparenza	6
5.4. Riservatezza	6
5.5. Protezione e salvaguardia dell'Ambiente	6
5.6. Valorizzazione dell'investimento e delle risorse umane	7
5.7. Trattamento dati nel rispetto del Regolamento UE n. 679/2016 e Procedure	7
<b>6. <u>Gli impegni - Principi etici nell'ambito della corporate governance</u></b>	<b>8</b>
6.1. Conflitti di interesse	8
6.2. Pratiche anticoncorrenziali	8
6.3. Riservatezza delle informazioni e tutela del diritto d'autore	8
6.4. Rapporti con il mercato	9
6.5. Utilizzo dei beni aziendali	9
6.6. Sicurezza e salute	9
6.7. Rapporti fra dipendenti e collaboratori	10
6.8. Selezione e reclutamento del personale	10
6.9. Diritti Umani	11
<b>7. <u>Principi etici nei confronti di terzi</u></b>	<b>11</b>
7.1. Rapporti con le autorità di vigilanza e controllo	11
7.2. Relazioni con i clienti e i committenti	11
7.3. Selezione dei fornitori e partner	12
7.4. Criteri di condotta nei confronti degli intermediari e condotta di questi ultimi	12
7.5. Relazioni con la Pubblica Amministrazione	13
7.6. Corruzione e Concussione	13
7.7. Sponsorizzazioni, regali, omaggi, benefici e finanziamenti	13
7.8. Riciclaggio di denaro	14
7.9. Fondi pubblici	15



	Codice ETICO	Pag. 3 di 17
--	--------------	--------------

<b>8. <u>Frode</u></b>	<b>15</b>
<b>9. <u>Attuazione e controllo</u></b>	<b>15</b>
<b>10. <u>Segnalazioni e politica di whistleblowing</u></b>	<b>15</b>
10.1. Le garanzie di GIAR Energy in relazione alla politica di whistleblowing	16
10.2. Gestione delle segnalazioni	16
10.3. Modalità di segnalazione	16
<b>11. <u>Rispetto dei principi etici e sistema sanzionatorio e disciplinare</u></b>	<b>17</b>
11.1. Personale dipendente e soci	17
11.2. Terzi soggetti	17



## 1. Introduzione

GIAR Energy srl (di seguito GIAR Energy o anche, la “Società”) nasce l’11 settembre del 2021, come Start Up innovativa, assumendo sin da subito la forma giuridica della Società Benefit.

La Società, in particolare, è impegnata nel fornire prodotti e servizi innovativi in ambito energetico, avendo sempre come obiettivo la tutela e la salvaguardia dell’ambiente.

In particolare GIAR Energy si propone di rispondere alla sempre crescente richiesta di disponibilità di energia da parte dell’industria, con le note conseguenze prodotte sull’ambiente, con strumenti dall’alto valore tecnologico in ambito energetico che impattano positivamente sulla biosfera attraverso la produzione di energia da fonti rinnovabili.

Invero, l’introduzione di sistemi di energia rinnovabile rappresenta, senza dubbio, una grande opportunità per:

- ridurre drasticamente l’impatto ambientale
- ridurre i costi energetici
- contribuire alla sostenibilità sociale

A tal riguardo GIAR Energy propone sul mercato una turbina multipale con nucleo centrale a sezione poligonale, più brevemente denominata GIAR, che è invenzione oggetto di brevetto nazionale esteso in Europa e convalidato precisamente in Belgio, Cipro, Croazia, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Gran Bretagna, Grecia, Irlanda, Islanda, Italia, Lettonia, Lituania, Malta, Norvegia, Olanda, Polonia, Portogallo, Spagna, Svezia e Turchia, di cui la Società possiede la licenza d’uso in via esclusiva. Si tratta di un dispositivo innovativo con elevatissimo livello di efficienza la cui unicità consiste, innanzitutto, nella possibilità di estrarre energia da correnti di mare e di maree, fluviali ed eoliche.

Tra le altre attività, la Società si occupa anche di predisporre e fornire servizi per lo sviluppo, la creazione e la diffusione di dispositivi per la produzione di energia, anche per fini sociali.

GIAR Energy srl nell’ambito delle attività e nella conduzione dei suoi affari in ambito energetico vuole muoversi nel costante rispetto della legge in un quadro generale di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona.

La Società ha deciso di adottare un Codice Etico aziendale che, in linea con i principi di comportamento di lealtà e onestà già condivisi dalla Società è volto a regolare attraverso norme comportamentali, l’attività di GIAR Energy stessa, fissando i principi generali cui deve conformarsi l’intera struttura societaria.

Attraverso il Codice Etico, GIAR Energy intende in particolare:

- definire ed esplicitare i valori ed i principi etici generali che informano la propria attività aziendale ed i rapporti con clienti, fornitori, soci, dipendenti, collaboratori, amministratori, istituzioni pubbliche ed ogni altro soggetto coinvolto nell’attività dell’azienda;
- formalizzare l’impegno a comportarsi sulla base dei principi etici della legittimità morale, dell’equità ed eguaglianza, della tutela della persona, della diligenza, della trasparenza, dell’integrità, dell’onestà, della riservatezza, dell’imparzialità, della tutela ambientale e della protezione della salute;
- indicare ai propri dipendenti, collaboratori e amministratori i principi di comportamento, i valori e le responsabilità di cui richiede il puntuale rispetto nel corso dell’erogazione della prestazione lavorativa;
- definire gli strumenti di attuazione e la metodologia realizzativa.

Il Codice Etico sarà reso disponibile a tutti i soggetti eventualmente impiegati da GIAR Energy o che collaborano con la Società e sarà portato a conoscenza dei fornitori e di chiunque ne faccia richiesta.



	Codice ETICO	Pag. 5 di 17
--	--------------	--------------

Ogni revisione o variazione del presente Codice sarà condivisa con il Consiglio di Amministrazione della Società e successivamente comunicata a tutti i soggetti e organismi interessati.

## **2. Ambito di applicazione del codice etico aziendale**

Il Codice Etico aziendale è un impegno concreto per il rispetto delle esigenze di tutte le parti interessate ed ha come fine primario di evitare la commissione di comportamenti scorretti e di reati. Il presente Codice è stato predisposto come strumento per la crescita della società e per la prevenzione di possibili reati e di comportamenti non corretti.

I contenuti del Codice si rivolgono a tutti coloro che a vario titolo e in vario grado sono coinvolti nelle attività svolte dalla Società (i “Destinatari”). La sua osservanza è richiesta a tutti coloro che, a qualunque titolo, cooperano all’esercizio delle attività aziendali.

GIAR Energy Srl Società Benefit sanzionerà i comportamenti che non siano coerenti e conformi ai valori e ai principi del Codice, riservandosi la più ampia tutela dei propri interessi secondo la gravità delle infrazioni commesse, in applicazione delle norme di legge, del sistema disciplinare aziendale e, per quanto concerne propri consulenti, agenti, procuratori, partner commerciali, clienti e fornitori agendo con le misure che riterrà appropriate, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, scioglimento immediato di contratto, richieste di risarcimento danni e/o di manleve.

## **3. Controlli e garanzie**

Il Codice è stato voluto ed approvato dal Consiglio di Amministrazione e sarà rivisto periodicamente e, se necessario, sarà integrato da procedure operative per la gestione di particolari attività.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile della efficace applicazione del Codice e di assicurare la disponibilità a tutti i soggetti interessati.

Almeno una volta all’anno è verificata la corretta applicazione del Codice.

## **4. Segnalazioni**

Il personale ed ogni soggetto interessato può segnalare, anche in forma anonima, ogni pericolo di violazione del presente Codice al Consiglio di Amministrazione e/o alla direzione, che gestiranno la segnalazione senza indugio e facendo tutto quanto il possibile per risolvere il problema, incluso il coinvolgimento della Pubblica Autorità se opportuno. Non verrà adottato nessun provvedimento, né misure discriminatorie nei confronti dell’autore della segnalazione della violazione, anche se la stessa risultasse infondata (principio della buona fede). Deve essere garantito il massimo livello di riservatezza ai soggetti coinvolti.



## **5. Principi generali**

### **5.1. Rispetto delle norme - Legalità**

Tutti coloro che sono coinvolti nelle attività di GIAR Energy sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il presente Codice, i protocolli e le procedure adottati dalla Società.

### **5.2. Correttezza**

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle regole deontologiche, peritali e professionali applicabili alle operazioni compiute per conto di GIAR Energy.

### **5.3. Trasparenza**

Tutte le forme di comunicazione devono essere orientate a soddisfare le esigenze informative di tutte le parti interessate; devono, inoltre, essere veritiere, corrette, non fuorvianti e orientate al principio della prudenza e del rispetto dei valori della collettività.

### **5.4. Riservatezza**

I Destinatari assicurano la riservatezza delle informazioni conosciute in occasione delle attività e operazioni compiute per conto di GIAR Energy.

I Destinatari sono tenuti a trattare dati e informazioni aziendali esclusivamente nell'ambito e per i fini delle attività aziendali svolte e, comunque, a non divulgare (comunicare, diffondere o pubblicare in alcun modo) informazioni sensibili senza l'esplicito consenso degli interessati né informazioni riservate senza l'autorizzazione di GIAR Energy.

I Destinatari del Codice dovranno mantenere il segreto professionale riguardo a qualsiasi dato o informazione non pubblica dei quali essi vengano a conoscenza in ragione dell'attività professionale svolta.

Perciò, ferma restando la summenzionata regola generale, si precisa che i Destinatari dovranno utilizzare tali dati o informazioni esclusivamente per lo svolgimento dell'attività professionale svolta per conto di GIAR Energy; non dovranno rivelarli a nessun altro eccetto che agli altri professionisti che hanno la necessità di conoscerli per fini analoghi e dovranno astenersi dall'utilizzare tali informazioni a loro vantaggio.

Tutti i dati personali dovranno essere trattati con particolari cautele, in modo tale da raccogliere solo i dati strettamente necessari e in conformità ai criteri di sicurezza, veridicità e accuratezza così da assicurare il massimo rispetto della riservatezza.

### **5.5. Protezione e salvaguardia dell'Ambiente**

GIAR Energy considera l'Ambiente un bene primario. Infatti la Società tra le attività prevalentemente svolte si occupa di ricerca, sviluppo, produzione e commercializzazione di prodotti con alto valore tecnologico ed innovativi nel campo ed ambito energetico. Sono inoltre predisposti e forniti servizi per lo sviluppo, la creazione e la diffusione di dispositivi per la produzione di energia, anche per fini sociali.

GIAR Energy è quindi impegnata nella tutela e nella salvaguardia dell'ambiente e richiede a tutti i propri collaboratori il rispetto costante delle procedure messe in atto per perseguire tale impegno.



In particolare si vuole assicurare la corretta funzionalità di impianti e attrezzature per evitare l'insorgere di situazioni di emergenza che possano avere impatto sull'ambiente in termini di spreco di risorse, emissioni di gas ad effetto serra, inquinamento atmosferico, inquinamento di suolo e sottosuolo, impatto acustico.

Dipendenti e collaboratori devono verificare la corretta funzionalità di impianti e attrezzature per evitare l'insorgere di situazioni di emergenza che possano avere impatto sull'ambiente in termini di spreco di risorse, emissioni di gas ad effetto serra, inquinamento atmosferico, inquinamento di suolo e sottosuolo, impatto acustico.

Il personale ha l'obbligo di segnalare tempestivamente ai propri diretti responsabili qualsiasi situazione anomala per consentire l'individuazione delle cause e l'attuazione di idonee azioni correttive.

### **5.6. Valorizzazione dell'investimento e delle risorse umane**

GIAR Energy opera con l'obiettivo di salvaguardare e accrescere il valore dell'impresa e, con esso, a valorizzare l'investimento effettuato dai soci.

Per quanto riguarda la valorizzazione delle risorse umane, la Società considera i propri eventuali dipendenti e collaboratori un fattore indispensabile per il successo della Società. La Società, quindi, tutela e promuove le risorse umane allo scopo di migliorare e accrescere l'esperienza e il patrimonio di conoscenza di ciascun dipendente e collaboratore. Devono essere rispettati i diritti individuali e rispettate le diversità evitando ogni forma di discriminazione. È vietata qualsiasi indagine su idee, preferenze, gusti personali e in generale la vita privata dei dipendenti o collaboratori. Devono essere evitati comportamenti che possano turbare la sensibilità della persona.

### **5.7. Trattamento dati nel rispetto del Regolamento UE n. 679/2016 e Procedure**

La Società nel trattamento dei dati si conforma a principi e regole previsti dal Regolamento Europeo 679/2016, in particolare i seguenti:

- .. Liceità, correttezza e trasparenza nel trattamento dei dati;
- .. I dati vengono trattati solo per lo scopo legittimo e specifico per cui sono stati raccolti;
- .. Minimizzazione dei dati: i dati sono adeguati, rilevanti e necessari (non eccessivi) rispetto alla finalità per cui sono stati raccolti;
- .. Accuratezza: i dati sono mantenuti aggiornati e completi;
- .. Limitazione della conservazione: i dati sono conservati solo per il tempo necessario rispetto alla finalità per cui sono stati raccolti;
- .. Integrità e confidenzialità: i dati sono trattati in modo sicuro.

L'azienda, nel rispetto della normativa privacy vigente, stabilisce regole e procedure con riguardo alle risorse informatiche, le quali devono essere applicate da tutti i soggetti che le utilizzano.

Nello specifico i dipendenti e i collaboratori devono essere nominati, ai sensi del Regolamento UE 679/2016, "incaricati del trattamento dei dati personali" a cui possono avere accesso mediante i servizi informatici aziendali.

I dati possono essere trattati limitatamente alle operazioni indispensabili per l'esercizio della funzione cui il soggetto è incaricato in base alle proprie competenze (amministrazione, risorse umane, gestione clienti e fornitori).

Oltre a quanto sopra indicato si precisa che:

- per le risorse informatiche messe a disposizione o date in uso all'azienda da altre organizzazioni valgono gli accordi e le condizioni contrattuali stipulate tra le parti;
- per l'utilizzo di dati, programmi e materiali valgono sempre le condizioni di copyright, ove previsto.

## **6. Gli impegni - Principi etici nell'ambito della corporate governance**

### **6.1. Conflitti di interesse**

Nella conduzione di qualsiasi attività di interesse di GIAR Energy, devono essere evitate situazioni ove i soggetti coinvolti siano in conflitto di interesse.

Si ritiene sussistente un conflitto di interesse nel caso in cui un dipendente, un collaboratore o un amministratore persegua un obiettivo diverso da quello perseguito dalla Società ovvero si procuri volontariamente o tenti di procurarsi un vantaggio personale in occasione del compimento di attività svolte nell'interesse di GIAR Energy o la procuri a terzi. Nessun lavoratore deve sfruttare a proprio vantaggio situazioni ed eventi legati alla Società. In particolare non possono essere mantenute partecipazioni finanziarie rilevanti e significative in società in possibile conflitto di interesse. Periodicamente sono definiti e concordati i limiti, le deroghe devono essere approvate dalla direzione.

Il conflitto di interessi può verificarsi anche in occasione della concessione di prestiti, fidejussioni, mutui o affitti agevolati.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, si ricorda che determinano una situazione di conflitto:

1. interessi economici e finanziari del dipendente, del collaboratore, dell'amministratore e/o della sua famiglia esercitati in concorrenza o contrasto con quelli dell'azienda;
2. svolgimento di attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso clienti, fornitori, concorrenti dell'azienda;
3. accettazione di denaro, favori o utilità da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con l'azienda.

Vista la varietà delle situazioni che possono verificarsi, in caso di dubbio circa l'insorgenza o meno di conflitto di interesse è opportuno rivolgersi al proprio responsabile per avere i chiarimenti del caso.

### **6.2. Pratiche anticoncorrenziali**

È riconosciuto il valore della concorrenza libera, aperta e leale e si respingono pratiche anticoncorrenziali consistenti in accordi illeciti, in comportamenti vessatori o indebiti e nell'abuso di posizione. La Società impegna tutti i Destinatari al rispetto della normativa vigente in tutti i luoghi in cui l'azienda opera, nella piena consapevolezza dell'importanza del rispetto di tutte le leggi e le normative relative all'antitrust e alla concorrenza.

I Destinatari devono preservare e promuovere la libera, equa ed aperta concorrenza ed in particolar modo sono tenuti ad astenersi dall'intrattenere contatti o accordi aventi carattere anticoncorrenziale, dall'effettuare o ricevere qualsiasi scambio di informazioni aziendali riservate, dal partecipare a riunioni o incontri informali aventi oggetto o finalità anticoncorrenziali. Qualsiasi azione diretta ad alterare le condizioni di corretta competizione è contraria alla politica aziendale ed è vietata a ogni soggetto che agisce per la Società.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta non conforme alle regole del presente Codice.

### **6.3. Riservatezza delle informazioni e tutela del diritto d'autore**

Tutte le informazioni riservate o potenzialmente tali relative all'attività commerciale o agli aspetti della sfera personale devono considerarsi riservate e non devono essere in nessun modo divulgate neppure dopo l'interruzione del rapporto di lavoro o contrattuale. Sono fatti salvi gli obblighi di legge.



Si rammenta che la privacy del dipendente o del collaboratore viene tutelata adottando tutte le misure e la salvaguardia per il trattamento e la conservazione delle informazioni previste dalla legislazione vigente.

I dipendenti, collaboratori e tutti coloro che sono coinvolti nelle attività svolte dalla Società devono uniformare il proprio comportamento alla massima riservatezza anche al di fuori dell'orario di lavoro, al fine di salvaguardare il know-how tecnico, legale, amministrativo, di gestione del personale e commerciale di GIAR Energy.

Tutti coloro che, in conseguenza dell'espletamento dei propri compiti di gestione, di controllo e di servizio, vengano a disporre di informazioni confidenziali e rilevanti, sono tenuti a non abusare di tale privilegio.

Pur con un approccio favorevole alla diffusione della conoscenza devono essere rispettate le regole sulla proprietà intellettuale e sulle tutele dei brevetti, con particolare riferimento al software ed alle opere d'ingegno.

In particolare il personale, così come indicato nel codice di condotta è tenuto a:

1. acquisire e trattare solo i dati necessari ed opportuni per le finalità direttamente riconducibili alla funzione svolta;
2. acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di specifiche procedure;
3. conservare i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
4. comunicare i dati stessi nell'ambito di procedure prefissate e/o su esplicita autorizzazione dei superiori;
5. assicurarsi che non sussistano vincoli alla possibile divulgazione delle informazioni riguardanti i terzi collegati all'azienda da un rapporto di qualsiasi natura e, se del caso, ottenere il loro consenso.

#### **6.4. Rapporti con il mercato**

L'attività commerciale deve essere sempre improntata al rispetto degli operatori presenti sul mercato ed al rispetto con i concorrenti.

Le comunicazioni e i contratti ai clienti di GIAR Energy devono essere chiari e semplici, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori, conformi alle normative vigenti, tali da non configurare pratiche elusive o comunque scorrette. Devono essere inoltre completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante, ai fini della decisione del cliente.

Lo stile di comportamento del personale di GIAR Energy, nei confronti della clientela, è improntato alla disponibilità, al rispetto ed alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

L'attività di lobbying deve essere trasparente, ben identificabile e collegata alla tutela dei valori del presente codice.

#### **6.5. Utilizzo dei beni aziendali**

Ogni strumento di lavoro fornito dalla Società non deve in alcun modo essere utilizzato per fini in contrasto con gli obiettivi del presente codice o per scopi personali.

#### **6.6. Sicurezza e salute**

La Società garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e protezione dei lavoratori.

La Società si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori.

I principi ispiratori in materia sono:

- A. evitare i rischi;
- B. valutare i rischi che non possono essere evitati;
- C. combattere i rischi alla fonte;

- D. adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- E. tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- F. sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- G. programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- H. dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- I. impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tutti i Destinatari devono attenersi a questi principi, sia quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte sia, in seguito, quando le stesse devono essere attuate in occasione delle attività operative.

La Società si impegna a svolgere le proprie attività in modo responsabile verso la salute, la sicurezza e l'ambiente e a promuovere un luogo di lavoro sano e sicuro per tutto il personale. Si adopera per individuare, eliminare, o ridurre i rischi alla fonte, sostituendo ciò che è pericoloso con ciò che non lo è ed a ridurre i quantitativi, nonché a monitorare un qualunque rischio correlato all'attività lavorativa.

La Società comprende la natura dei rischi legati alle attività, gestendoli in modo responsabile ed intraprendendo le attività necessarie secondo la formazione ricevuta.

La Società si impegna, inoltre, a reagire in modo efficace e tempestivo alle criticità che hanno causato o che avrebbero potuto causare patologie correlate al lavoro, infortuni o danni ambientali, esaminando e condividendo gli eventuali accaduti e prendendo rapidamente tutte le misure correttive necessarie.

I Destinatari sono tenuti a rispettare i requisiti di salute, sicurezza e tutela dell'ambiente nell'operato quotidiano.

### **6.7. Rapporti fra dipendenti e collaboratori**

I rapporti di lavoro devono essere sempre improntati alla collaborazione e alla trasparenza, nell'ottica di migliorare la qualità del lavoro e dell'ambiente lavorativo. Devono essere evitate tutte le possibili forme di violazione dei diritti della persona e delle sue associazioni.

Il personale è assunto con un contratto di lavoro secondo quanto previsto dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente. Non è consentita alcuna posizione di lavoro irregolare o di "lavoro in nero". Prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro il personale riceve adeguate informazioni relative ai contenuti normativi e retributivi del rapporto medesimo in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata sull'effettiva conoscenza dello stesso. La Società evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti o collaboratori.

### **6.8. Selezione e reclutamento del personale**

Dipendenti, collaboratori ed operatori aziendali costituiscono un fattore indispensabile per il successo di GIAR Energy che tutela e promuove il valore delle risorse umane onde migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze di ciascuno.

Il riconoscimento dei risultati raggiunti, le potenzialità professionali e le competenze espresse costituiscono momenti centrali dello sviluppo professionale del personale. La selezione, la formazione, la gestione e lo sviluppo professionale vengono dunque effettuate senza discriminazione alcuna, secondo criteri di merito, di competenza e di professionalità. Perseguendo tali principi, la Società assicura la tutela del principio delle pari opportunità e gestisce su tali basi gli avanzamenti di carriera e quelli retributivi, in un confronto continuo ed equilibrato con il mercato di riferimento, assicurando trasparenza, serietà, correttezza e chiarezza sui metodi di valutazione applicati.



È promosso il rispetto dei principi di eguaglianza e di pari opportunità nelle attività di selezione e reclutamento del personale, rifiutando qualunque forma di favoritismo, nepotismo o clientelismo.

La Società promuove la crescita professionale dei collaboratori mediante opportuni strumenti e piani formativi.

## **6.9. Diritti Umani**

GIAR Energy sostiene e rispetta i diritti della persona e promuove il rispetto delle normative applicabili in materia di lavoro. La società considera l'imparzialità di trattamento un valore fondamentale nell'ambito di ogni relazione sia interna sia esterna e reputa l'individuo, i suoi valori e i suoi diritti, valori da tutelare. Il comportamento di ogni dipendente e collaboratore deve conformarsi alle norme legislative e contrattuali regolanti i rapporti di lavoro. Tutti i destinatari devono rispettare i principi espressi nella dichiarazione universale dei Diritti dell'Uomo, nelle Convenzioni ILO (International Labour Organisation) e nella Convenzione ONU per i Diritti del Bambino.

Nel dettaglio, la società si obbliga al rispetto dei seguenti principi ed indirizzi di azione:

- No all'utilizzo e al sostegno del lavoro infantile;
- No al ricorso o al sostegno di qualsiasi forma di lavoro obbligato;
- Garantire la salute e sicurezza dei lavoratori;
- Garantire la libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva;
- No a qualsiasi tipo di discriminazione;
- No a procedure disciplinari che prevedano punizioni corporali, coercizione mentale, fisica, o abuso verbale;
- Praticare un orario di lavoro conforme alla normativa nazionale di riferimento e ad eventuali accordi interni;
- Garantire un salario dignitoso almeno conforme ai minimi retributivi legali o industriali; All'interno di queste tematiche, sono state individuate le seguenti tipologie di rischi potenziali:
  - Assunzione personale con età inferiore a quella prevista dalla Normativa nazionale;
  - Attivazione contratti di lavoro non regolari;
  - Comportamenti antisindacali o che ledono il diritto alla libera associazione e alla contrattazione collettiva;
  - Comportamenti discriminatori;
  - Erogazione retribuzioni inferiori al minimo contrattuale rispetto a Normativa nazionale.

## **7. Principi etici nei confronti di terzi**

### **7.1. Rapporti con le autorità di vigilanza e controllo**

I rapporti con le Autorità di Vigilanza e Controllo, nazionali, comunitarie ed estere, sono ispirati al pieno rispetto di principi di correttezza, trasparenza, integrità, tempestività e collaborazione, evitando comportamenti ostruzionistici.

Nello svolgimento delle comunicazioni e segnalazioni di tipo periodico, così pure come nei rapporti di tipo specifico, la Società garantisce la completezza e l'integrità delle notizie e l'oggettività delle valutazioni, nonché la tempestività degli adempimenti eventualmente richiesti.

E' vietata ogni offerta, favore, indennizzo o cortesia nei confronti di Pubblici Ufficiali o dipendenti delle Autorità di Vigilanza finalizzata ad ottenere profitti ovvero decisioni favorevoli da parte delle stesse.

### **7.2. Relazioni con i clienti e i committenti**

La Società impronta la propria attività al criterio della qualità, intesa essenzialmente come obiettivo del pieno soddisfacimento del cliente.



Nei rapporti con la clientela e la committenza la Società assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento contrattuale.

Nell'eventuale partecipazione a gare di appalto la Società valuta attentamente la congruità e l'eseguibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni tecniche ed economiche, facendo rilevare ove possibile tempestivamente le eventuali anomalie. La formulazione delle offerte sarà tale da consentire il rispetto di adeguati standard qualitativi, di congrui livelli retributivi del personale dipendente e delle vigenti misure di sicurezza.

La Società ricorre al contenzioso solo quando le sue legittime pretese non trovano nell'interlocutore la dovuta soddisfazione.

Nella conduzione di qualsiasi trattativa devono sempre evitarsi situazioni nelle quali i soggetti coinvolti nelle transazioni siano o possano apparire in conflitto di interesse.

La Società non effettuerà alcun pagamento segreto di commissioni in denaro, regali sostanziali, servizi, ristoranti, divertimenti e viaggi o altri omaggi analoghi o benefici a qualsiasi dipendente dell'azienda Cliente o alla famiglia di tale dipendente al fine di indurre il dipendente a fare od omettere qualsiasi azione o semplicemente a guardare con favore la Società.

Allo stesso modo la Società non accetterà alcun beneficio (in denaro o altra formula) da terzi.

### **7.3. Selezione dei fornitori e partner**

Nella scelta dei propri fornitori, la Società opera con il fine di conseguire il massimo vantaggio competitivo assumendo comportamenti non discriminatori

I fornitori devono essere sempre selezionati e valutati secondo criteri oggettivi e verificabili con riferimento alle specificità delle prestazioni da rendere.

Nella scelta dei propri fornitori la Società deve operare nel pieno rispetto della normativa vigente. L'acquisto deve essere fatto in base a contratti chiari ed alla prestazione economicamente più favorevole. Devono essere mantenute registrazioni per dimostrare tale attività.

### **7.4. Criteri di condotta nei confronti degli intermediari e condotta di questi ultimi**

I processi di selezione e scelta degli Intermediari sono improntati su principi di legalità, correttezza e trasparenza. Gli Intermediari sono destinatari di messaggi, comunicazioni e contratti trasparenti, che evitino formule difficilmente comprensibili o favoriscano pratiche commerciali scorrette.

I contratti con gli Intermediari devono prevedere, per quanto possibile, l'obbligo di rispettare il Codice e i Protocolli applicabili alle eventuali attività a rischio di reato cui gli Intermediari stessi sono preposti per conto di GIAR Energy, nonché clausole di risoluzione e risarcimento danni in caso di violazione di tali regole di condotta.

Gli Intermediari, in qualità di Destinatari, rispettano il Codice e i Protocolli loro applicabili.

La violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona sono giusta causa di risoluzione dei rapporti con gli Intermediari.

Qualora i Destinatari ricevano da un Intermediario proposte di benefici per favorirne l'attività, devono immediatamente sospenderne il rapporto.

Non è ammessa alcuna forma di donazione ovvero qualunque tipo di beneficio o utilità a favore degli Intermediari che possa, anche solo potenzialmente, essere intesa come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia.

È in ogni caso vietata agli Intermediari qualunque forma di donazione, beneficio, utilità o promessa di tali vantaggi, rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alla Società.

È in particolare vietata agli Intermediari qualsiasi forma di regalo ovvero qualunque tipo di beneficio o utilità o promessa a revisori, membri di organi rappresentativi di enti o a loro familiari, con lo scopo di influenzare l'indipendenza di

giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

I Destinatari che venissero a conoscenza di violazioni, omissioni, falsificazioni o negligenze da parte di Intermediari, o di uno dei loro collaboratori, nell'ambito dello svolgimento del rapporto di affari, sono tenuti a segnalare i fatti all'Amministrazione e/o alla Direzione e, se del caso, alla Pubblica Autorità.

#### **7.5. Relazioni con la Pubblica Amministrazione**

Nello svolgere operazioni e nell'intrattenere rapporti con la Pubblica Amministrazione, le persone devono garantire la massima trasparenza e tracciabilità delle informazioni rilevanti.

Il comportamento con i funzionari del settore pubblico deve essere rispettoso del loro codice etico aziendale che tutto il personale si impegna a conoscere. Per nessun motivo deve essere fatto credere che le attività svolte siano legate ad uno scambio di favori o comportamento simile. Tale principio si applica anche nei confronti dei partiti, dei soggetti rappresentativi o di altre entità con finalità collettive.

Nessuna persona impegnata nelle attività di GIAR Energy deve elargire denaro, oppure offrire vantaggi economici o altre tipologie di benefici a soggetti della Pubblica Amministrazione, allo scopo di ottenere incarichi o altri vantaggi, personali o non, per la Società.

Particolari cautele devono essere osservate nelle operazioni relative a autorizzazioni, concessioni, licenze, o eventuali richieste di finanziamenti di provenienza pubblica (regionale, statale o comunitaria).

Nel caso in cui la Società abbia la necessità di avvalersi di prestazioni professionali di dipendenti della Pubblica Amministrazione, in qualità di consulenti, deve essere rispettata la normativa vigente.

#### **7.6. Corruzione e Concussione**

L'offerta, la promessa o la dazione di qualsiasi bene di valore per indurre taluno, pubblico ufficiale o meno, a compiere un atto illecito o per ricompensarlo per averlo compiuto è contraria alle leggi e costituisce un reato.

Chiunque collabori con GIAR Energy e solleciti, partecipi o tolleri il pagamento di tangenti o qualsiasi altro pagamento o concessione di benefici o tentativo di partecipare a tali attività sarà passibile di sanzioni disciplinari compreso il licenziamento e potrebbe subire azioni penali.

La selezione di collaboratori, appaltatori, fornitori o di altri intermediari va sempre effettuata dopo aver svolto le dovute verifiche precontrattuali per assicurarsi che queste persone non accettino o offrano tangenti, inoltre è necessario ottenere dalle stesse garanzie e impegni contrattuali atti ad assicurare l'osservanza delle leggi anticorruzione.

Non è consentito che siano versate somme di denaro od esercitate altre forme di corruzione allo scopo di procurare vantaggi diretti od indiretti all'Azienda stessa.

#### **7.7. Sponsorizzazioni, regali, omaggi, benefici e finanziamenti**

Qualsiasi evento organizzato, promosso o sponsorizzato deve avere sempre una dimensione predominante di professionalità o finalità sociale. Questo principio deve essere applicato anche agli eventi della vita sociale e di sviluppo di GIAR Energy come assemblee o attività tecnica, al fine di permettere la trasparenza di tali eventi gli stessi devono sempre essere dettagliatamente registrati.

È vietato dare o promettere, in qualsiasi forma, regali e omaggi o concedere benefici a soggetti che hanno rapporti commerciali o imprenditoriali con la Società, fatto salvo il caso in cui tali forme di regali, omaggi o benefici siano di modico valore e rientrino nelle ordinarie prassi consuetudinarie.

In ogni caso ciascun dipendente o collaboratore di GIAR Energy, prima di procedere all'offerta di regali, omaggi o benefici che superino il modico valore deve chiedere espressa autorizzazione al responsabile di area alle cui dipendenze opera, il quale dovrà a sua volta chiedere l'autorizzazione alla Direzione.

È vietato agli amministratori, ai dipendenti o ai collaboratori di GIAR Energy di ricevere regali, omaggi o benefici da coloro che, a vario titolo, partecipano all'attività della Società o con questa hanno un rapporto, commerciale e non. Tutti coloro che ricevono, direttamente o indirettamente, omaggi o benefici eccedenti l'importo di 50,00 euro devono rifiutare l'offerta o darne comunicazione all'organo amministrativo.

Tale principio si applica anche a forme quali donazioni in denaro o natura, sponsorizzazione, inviti o vantaggi di qualsiasi tipo. Qualsiasi deroga, anche per il caso in cui in alcuni paesi sono presenti tradizioni culturali differenti, deve essere espressamente approvata dalla Direzione.

In merito alla richiesta ed all'ottenimento di contributi, finanziamenti ed altre erogazioni, la Società invita i propri dipendenti e collaboratori ad attenersi strettamente alle norme presenti nella legislazione vigente ed ai principi del presente Codice. Nella fattispecie, GIAR Energy vieta ai propri dipendenti e/o collaboratori di:

- non ottemperare alle richieste, formali e/o informali, effettuate dalle Autorità preposte al controllo della gestione operativa e, in particolare, finanziaria della Società;
- non ottemperare agli obblighi informativi delle Autorità preposte previste dalla normativa vigente;
- presentare alle Autorità preposte dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere o mancanti di informazioni di rilievo al fine di ottenere i contributi, finanziamenti e/o le altre erogazioni richieste o ulteriori;
- indurre volontariamente in errore i soggetti appartenenti o rappresentanti la Pubblica Amministrazione preposti all'istruttoria ed al rilascio dei contributi, finanziamenti e/o altre erogazioni con atti non consoni;
- promettere, richiedere, offrire o ricevere a/da personale della Pubblica Amministrazione (Pubblici Ufficiali, Incaricati di Pubblico Servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione) denaro, beni o altre utilità atti a favorire il rilascio di contributi, finanziamenti e/o altre erogazioni;
- elargire denaro, beni o altre utilità a personale della Pubblica Amministrazione al fine di compensarlo o ripagarlo per l'esecuzione di atti d'ufficio o, al contrario, di atti contrari ai doveri d'ufficio al fine dell'ottenimento di contributi, finanziamenti e/o altre erogazioni.

La stessa si adopera altresì affinché contributi, finanziamenti ed altre erogazioni concesse dalla Pubblica Amministrazione regolarmente richiesti ed ottenuti vengano impiegate per gli scopi per i quali sono stati assegnati.

## **7.8. Riciclaggio di denaro**

Il riciclaggio di denaro è una pratica che consiste nell'occultare l'identità di fondi ottenuti illecitamente per trasformare denaro "sporco" in contanti o altri beni "puliti".

I lavoratori non devono partecipare ad alcuna transazione che sanno o sospettano essere coinvolta nel riciclaggio di proventi di attività criminali. Qualsiasi sospetto a riguardo va opportunamente segnalato alle Autorità Giudiziarie competenti.

GIAR Energy e tutti i destinatari del Codice si impegnano ad operare con integrità morale, onestà e correttezza in tutti i rapporti all'interno e all'esterno della Società.

Nessun lavoratore o collaboratore deve direttamente o indirettamente accettare, sollecitare, offrire o pagare somme di danaro o altre utilità anche a seguito di pressioni illecite.

È vietata qualsiasi tipo di pressione nei confronti di pubblici ufficiali, o qualsivoglia altra parte connessa o collegata con pubblici ufficiali, in qualsiasi forma o modo, in qualsiasi giurisdizione interessata comprese quelle dove tali attività siano nella pratica ammesse o non perseguite.

È vietato ai dipendenti offrire omaggi, regali o altre utilità che possano costituire violazioni di leggi o regolamenti, o siano in contrasto con il Codice, o possano costituire un pregiudizio anche solo di immagine di GIAR Energy (come indicato nel paragrafo precedente).



I destinatari del Codice, per quanto possibile, devono verificare in via preventiva le informazioni disponibili su controparti commerciali e fornitori al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari.

### **7.9. Fondi pubblici**

I fondi pubblici devono essere sempre ed esclusivamente utilizzati per lo scopo per il quale sono stati concessi. Le attività finanziate con valore significativo devono essere sottoposte a specifica revisione contabile e di destinazione svolta da soggetto qualificato e indipendente.

## **8. Frode**

GIAR Energy si impegna a sostenere i più alti standard di condotta etici in tutti gli aspetti della propria azienda, biasimando qualsiasi comportamento dolosamente preordinato ad indurre taluno in inganno traendone un vantaggio illecito. Tutti i dipendenti, i rappresentanti ed i collaboratori di GIAR Energy devono operare all'insegna dell'onestà, dell'integrità astenendosi da qualsiasi tipo di inganno o di frode.

La Società, a tal fine, si propone di adottare efficaci strumenti di controllo per la prevenzione delle frodi attraverso:

- procedure HR per il controllo dei candidati in fase di assunzione, con richiesta dei certificati dei carichi pendenti e del casellario giudiziario nonché formazione del personale in funzione antifrode;
- sistemi autorizzativi di controllo e segregazione di responsabilità per sviluppare un ambiente meno soggetto ad attività fraudolente;
- controlli sulle transazioni con parti terze attraverso l'instaurazione di sistemi di controllo.

## **9. Attuazione e controllo**

GIAR Energy adotta misure organizzative e di gestione idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e delle regole di comportamento del presente Codice.

La Società si impegna ad effettuare verifiche in ordine alla corretta attuazione del presente Codice Etico e, in caso di accertata violazione, ad applicare adeguate misure sanzionatorie.

In ragione dell'articolazione delle attività e della organizzazione interna, la Società può adottare un sistema di deleghe di poteri e funzioni, prevedendo l'attribuzione di specifici incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza.

L'applicazione del Codice Etico è demandata all'Organo Amministrativo, anche attraverso la comunicazione e la formazione in merito ai contenuti del presente Codice ed agli aspetti relativi alla sua applicazione.

## **10. Segnalazioni e politica di whistleblowing**

Il lavoratore e il collaboratore possono nutrire dubbi circa il modo in cui determinate attività sono gestite all'interno della Società, specie se possano derivarne rischi per colleghi, clienti o per l'azienda; in tal caso è necessario che questi sappiano di poter segnalare la problematica riscontrata e a chi poter rivolgersi.

La Società ha quindi costituito il presente capitolo di Policy all'interno del Codice Etico al fine di sostenere il lavoratore

nello scegliere il modo d'intervento più adatto.

La procedura di whistleblowing descritta in questa Policy riguarda le situazioni in cui sono a rischio gli interessi di GIAR Energy o di altri soggetti, compresi i dubbi concernenti violazioni effettive o potenziali, anche future, in materia di frodi e corruzione in contrasto con la politica valoriale della Società.

Tutti i collaboratori che sospettano la presenza di attività illecite sul lavoro (ad esempio irregolarità contabili, casi di frode, corruzione, concussione schiavitù moderna, evasione o agevolazione dell'evasione fiscale, mancata osservanza di obblighi legali, di compliance o normativi, pericoli per la salute e la sicurezza o l'ambiente, attività criminali o qualsiasi violazione del Codice) devono segnalarle, all'organo amministrativo o, se del caso, all'Autorità competente.

Tutte le segnalazioni effettuate in buona fede saranno debitamente indagate e l'identità del collaboratore che ha effettuato la segnalazione sarà mantenuta riservata. Se possibile, una volta concluse le indagini del caso, il collaboratore che ha effettuato la segnalazione sarà messo al corrente del loro esito.

Chiunque abbia effettuato una segnalazione in buona fede non sarà in alcun modo criticato o penalizzato, anche se le indagini dovessero rivelare che i suoi sospetti erano infondati.

Non sarà tollerata alcuna forma di ritorsione o rappresaglia contro l'autore di una segnalazione e comportamenti di questo tipo saranno puniti con sanzioni disciplinari.

Va tuttavia tenuto presente che anche le segnalazioni effettuate in malafede sono punibili con sanzioni disciplinari.

#### **10.1. Le garanzie di GIAR Energy in relazione alla politica di whistleblowing:**

- Il posto di lavoro dell'autore della segnalazione (whistleblower) non sarà a rischio;
- Non sono tollerate ritorsioni contro i whistleblower;
- L'identità del whistleblower non verrà mai rivelata salvo qualora lo richieda la legge (fermi restando i limiti sotto indicati)

GIAR Energy garantisce ai suoi collaboratori che non adotterà né tollererà atti di ritorsione contro chiunque abbia segnalato irregolarità in base alla Policy.

GIAR Energy non può garantire l'impunità a chi effettui segnalazioni in mala fede sapendo che le stesse non hanno fondamento.

#### **10.2. Gestione delle segnalazioni**

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organo Amministrativo valuterà e stabilirà il corso d'azione più adatto, che potrebbe comportare una revisione informale, un'indagine interna o un'inchiesta ufficiale.

A seconda del livello di gravità della segnalazione, l'Organo Amministrativo può decidere di coinvolgere o meno la direzione aziendale o il mittente della segnalazione stessa. Il collaboratore che effettua una segnalazione deve tenere presente che potrebbe essere utile il suo punto di vista su come il problema potrebbe essere risolto. Si chiede di indicare sempre se vi è un interesse personale diretto nella questione.

#### **10.3. Modalità di segnalazione**

Le segnalazioni possono essere fatte dai Collaboratori in forma di lettera cartacea, anche anonima, all'indirizzo fisico dell'organo amministrativo.

Le stesse potranno, inoltre, essere indirizzate alla casella di posta elettronica dell'organo amministrativo. La posta elettronica sarà accessibile esclusivamente dai componenti dell'organo amministrativo che condivideranno le informazioni negli incontri appositamente programmati.

Il segnalante potrà scrivere al seguente indirizzo email dell'organo amministrativo: [privacy@giarenergy.green](mailto:privacy@giarenergy.green).



## **11. Rispetto dei principi etici e sistema sanzionatorio e disciplinare**

### **11.1. Personale dipendente e soci**

L'osservanza del Codice Etico da parte di dipendenti, collaboratori, soci ed amministratori integra ed esplicita gli obblighi di fedeltà, lealtà e correttezza nell'esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede ed è pretesa dalla Società anche ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2104 del Codice Civile.

In caso di violazione delle norme del Codice e dei Protocolli operativi del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.Lgs. 231/2001, se adottato.

### **11.2. Terzi soggetti**

L'osservanza del Codice Etico e dei Protocolli operativi del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.Lgs. 231/2001, se adottato, da parte dei fornitori e degli Intermediari Destinatari integra gli obblighi di adempiere ai doveri di diligenza e buona fede nelle trattative e nell'esecuzione dei contratti in essere con la Società.

La violazione delle norme del Codice Etico e dei Protocolli richiamati dal contratto può costituire a seconda della gravità giusta causa di revoca o risoluzione dei contratti con ogni conseguenza di legge, incluso il risarcimento del danno.