



CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

SOMMARIO

PREMESSA	2
1. PRINCIPI GENERALI	3
1.1 DESTINATARI DEL CODICE ETICO	3
1.2 I VALORI	4
1.3 ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO	5
2. PRINCIPI NEI RAPPORTI CON I DESTINATARI E CON I TERZI	6
2.1 RAPPORTI CON I DESTINATARI	6
2.2 CONFLITTI DI INTERESSE	7
2.3 CONCORRENZA	7
2.4 RAPPORTI CON I CLIENTI	8
2.5 RAPPORTI CON FORNITORI, COLLABORATORI E CONSULENTI	8
2.6 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E ENTI DI PUBBLICO INTERESSE	9
2.7 RAPPORTI CON LE AUTORITÀ DI VIGILANZA E DI CONTROLLO	9
3. RAPPORTO CON I DIPENDENTI	10
3.1 GENERALITÀ	10
3.2 AMBIENTE DI LAVORO E LOTTA ALLA DISCRIMINAZIONE	11
3.3 ORARIO DI LAVORO E RETRIBUZIONE	12
3.4 RISPETTO E PROTEZIONE DEI BENI AZIENDALI	12
3.5 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	13
3.6 PRATICHE DISCIPLINARI	13
4. PRINCIPI NEI RAPPORTI CON LA COLLETTIVITA'	14
4.1 LA POLITICA AMBIENTALE	14
4.2 LE COMUNITÀ LOCALI	14
4.3 LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI	14

4.4	NEXT GEN.....	14
4.5	LA STAMPA E GLI ALTRI MEZZI DI COMUNICAZIONE DI MASSA	15
5.	PRINCIPI NELLE ATTIVITA' CONTABILI E FINANZIARIE.....	15
5.1	REGISTRAZIONI CONTABILI	15
5.2	ANTIRICICLAGGIO	16
5.3	OMAGGI E SPESE DI RAPPRESENTANZA.....	16
6.	PRINCIPI PER IL TRATTAMENTO DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI	17
6.1	TUTELA DELLA PRIVACY.....	17
6.2	GESTIONE DELLE INFORMAZIONI RISERVATE	17
7.	PRINCIPI PER LA GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO	18
8.	VALORE CONTRATTUALE.....	18
9.	VIGILANZA SULL'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO E CONSEGUENZE DELLA SUA VIOLAZIONE.....	19
9.1	VIGILANZA	19
9.2	CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO.....	19

PREMESSA

Genova Industrie Navali S.p.A. (di seguito "GIN" o la "Società") ha promosso ed attuato al proprio interno e nello svolgimento della propria attività la sensibilità verso l'etica nei comportamenti e nell'attività lavorativa, considerando la correttezza nelle relazioni interne ed esterne criterio fondamentale al quale uniformare ogni azione.

La Società ha ritenuto opportuno procedere alla raccolta e alla pubblicazione delle regole e dei principi etici e di comportamento che, sin dalla costituzione, improntano le relazioni della Società verso il personale nonché verso i terzi e che, più in generale, caratterizzano lo svolgimento dell'attività societaria.

Tali principi sono contenuti nel presente Codice Etico e di Comportamento (di seguito "Codice Etico") del quale la Società, come sino ad oggi avvenuto, da un lato auspica la spontanea condivisione, adesione e diffusione e, dall'altro lato, esige l'osservanza e l'applicazione da parte di ogni individuo che operi per conto di GIN o che venga in contatto con la stessa, prevedendo altresì l'applicazione di sanzioni disciplinari e contrattuali per le eventuali violazioni.

Il presente Codice Etico, al fine di implementarne l'efficacia, l'applicazione e la condivisione dei valori e dei principi, vincola non solo GIN nella sua individualità ma anche tutte le società dalla stessa controllate (il c.d. "Gruppo") integrando ed aggiornando i Codici Etici eventualmente adottati dalle altre società del Gruppo.

1. PRINCIPI GENERALI

GIN nello svolgimento della propria attività si ispira ai principi etici di seguito enunciati, dei quali richiede l'osservanza da parte dei soggetti coinvolti in detta attività.

GIN conduce la propria attività nel rispetto delle normative comunitarie, nazionali e internazionali, respingendo la corruzione e ogni pratica illegale.

Nessun comportamento contrario alla legislazione vigente, al presente Codice Etico o alle normative interne, posto in essere dagli organi di governo societario, dalla direzione aziendale ed in generale da tutti i Destinatari nell'esecuzione delle mansioni o degli incarichi affidati, anche se motivato dal perseguimento di un interesse della Società, può considerarsi giustificato e comporta l'adozione di provvedimenti sanzionatori da parte della Società stessa.

GIN considera di fondamentale importanza lo svolgimento delle prestazioni professionali da parte dei Destinatari secondo diligenza, competenza, professionalità ed efficienza ai soggetti con i quali si trova ad avere rapporti derivanti dallo svolgimento della propria attività, prestazioni di elevato livello qualitativo.

La Società considera l'imparzialità di trattamento un valore fondamentale nell'ambito di ogni relazione sia interna sia esterna alla Società.

GIN considera l'individuo, i suoi valori e i suoi diritti, valori intangibili e da tutelare.

La Società considera la propria immagine e la propria reputazione valori che devono essere, anche in quanto patrimonio comune, tutelati e sviluppati anche attraverso la piena diffusione, condivisione ed osservanza dei principi etici e di comportamento contenuti nel presente codice.

1.1 Destinatari del Codice Etico

Le norme del Codice Etico si applicano ai dipendenti, amministratori, collaboratori, Stakeholders e a tutti coloro che cooperano allo svolgimento della sua attività e al perseguimento dei suoi fini, di seguito anche "Destinatari".

Con il termine stakeholders si fa riferimento ai soggetti direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività di GIN che hanno interessi nelle decisioni, nelle iniziative strategiche e nelle possibili azioni svolte dalla Società.

I principali stakeholders di GIN (di seguito anche "Stakeholders") sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- membri degli organi di amministrazione e controllo;
- gli azionisti;
- il personale dipendente e collaboratori;
- le altre società del Gruppo;
- i clienti;
- i fornitori ed i partner commerciali;
- le istituzioni finanziarie e le agenzie di rating;
- i concorrenti;
- le comunità scientifiche e il mondo accademico;
- le autorità e le istituzioni pubbliche;
- la collettività e le comunità locali;
- le associazioni di categoria e associazioni sindacali;
- i media.

Tutti coloro che intrattengono rapporti di collaborazione con GIN sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni e ai principi del Codice Etico e a non assumere iniziative in contrasto con il Codice medesimo.

In particolare, i Destinatari del Codice Etico sono tenuti all'osservanza delle disposizioni e dei principi ivi contenuti anche nel caso in cui gli stessi siano espressi quali criteri di comportamento della Società, e non quali precetti rivolti direttamente ai Destinatari medesimi.

1.2 I Valori

Il Codice Etico si basa su valori morali che rappresentano il cuore delle decisioni e il motore di ogni attività operativa, definendo l'identità di GIN e del Gruppo, rafforzando l'impegno verso l'eccellenza e la sostenibilità:

1. Persone

La centralità della persona è al cuore di ogni iniziativa, dalla progettazione alla costruzione. La formazione continua e l'attenzione alla qualità del lavoro creano un ambiente dinamico e collaborativo, in cui i professionisti condividono obiettivi ambiziosi per raggiungere traguardi d'eccellenza.

2. **Qualità, Ricerca e Innovazione**

La qualità rappresenta un traguardo quotidiano, costruito con costanza e impegno. Attraverso la formazione avanzata e lo sviluppo di soluzioni innovative, si plasma il futuro della cantieristica navale, dando forma a un'eccellenza che si riflette in ogni progetto e nave realizzata.

3. **Sicurezza e Sostenibilità Ambientale**

La sicurezza delle persone e la tutela dell'ambiente sono pilastri fondamentali dell'identità del Gruppo. Un secolo di tradizione sul territorio testimonia l'impegno a coniugare l'attività industriale con il rispetto per il mare e la terra, garantendo il benessere dei lavoratori e delle comunità locali.

4. **Attenzione al Cliente**

Il cliente è il fulcro dell'operato del Gruppo. L'obiettivo è offrire un servizio di progettazione e supporto di altissimo livello, rispondendo con precisione e tempestività alle esigenze del settore navale, uno dei motori trainanti dell'economia italiana.

1.3 Attuazione del Codice Etico

Il Codice Etico (compresi i successivi aggiornamenti) è portato a conoscenza di tutti i Destinatari del medesimo. Tutti coloro che collaborano con la Società sono impegnati ad osservare e fare osservare i principi del presente Codice. In nessun modo agire a vantaggio della Società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con la legge e con tali principi.

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali che i Destinatari hanno nei confronti della società ai sensi e per gli effetti delle normative vigenti. La violazione dei principi definiti nel Codice può costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali derivanti dal rapporto di lavoro e/o di collaborazione.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione diretta o indiretta per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione e, in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente con dolo o colpa grave. Nel sistema disciplinare adottato sono previste sanzioni nei confronti

di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

La Società considera l'osservanza delle norme e delle previsioni contenute nel Codice Etico parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali derivanti dai rapporti di lavoro subordinato anche ai sensi dell'articolo 2104 del codice civile e, per i collaboratori non subordinati, dai rispettivi regolamenti contrattuali.

La violazione delle suddette norme costituirà inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro o di collaborazione, con ogni conseguenza di legge o di contratto.

2. PRINCIPI NEI RAPPORTI CON I DESTINATARI E CON I TERZI

2.1 Rapporti con i Destinatari

GIN provvede alla più ampia diffusione del Codice Etico presso i Destinatari del medesimo.

La Società richiede che tutti i Destinatari conoscano ed osservino, per quanto di loro competenza, le prescrizioni del Codice Etico e che, compatibilmente con le possibilità individuali, ne promuovano la conoscenza presso i terzi interessati dall'applicazione del Codice Etico con i quali vengano in contatto per ragioni del loro ufficio.

I Destinatari sono tenuti a segnalare alla Direzione Aziendale ogni violazione del Codice Etico da parte di colleghi, collaboratori e consulenti di cui vengano a conoscenza. La Società considererà infrazione disciplinare qualunque segnalazione infondata effettuata in mala fede al fine di arrecare nocimento a colleghi e/o collaboratori.

GIN richiede il massimo rispetto delle persone e della normativa applicabile in materia di lavoro, condanna il lavoro irregolare, minorile e forzato e pone tra i propri obiettivi quello di creare e garantire un ambiente di lavoro in cui si tenga in espressa e costante considerazione il rispetto della persona, della sua dignità e dei suoi valori, evitando qualsivoglia discriminazione fondata sul sesso, l'origine razziale ed etnica, la nazionalità, l'età, le opinioni politiche, le credenze religiose, lo stato di salute, l'orientamento sessuale e le condizioni economico-sociali.

Sono espressamente vietati e severamente sanzionati, in qualsiasi forma, gli attacchi personali, le aggressioni verbali, le insinuazioni di carattere personale, le prevaricazioni e qualsiasi atteggiamento offensivo o diffamatorio nei confronti dei colleghi.

È in ogni caso proibito promettere o versare somme di denaro o altre utilità a rappresentanti e/o dipendenti di controparti terze (o a persone a questi vicini) con cui la Società intrattenga qualunque tipo di relazione, con la finalità di promuovere o favorire gli interessi della Società, anche a seguito di illecite pressioni. Il Destinatario che dovesse ricevere richieste o indicazioni di operare in tal senso è tenuto a darne immediata comunicazione agli Organi competenti.

2.2 Conflitti di interesse

Ciascuno di noi è chiamato a svolgere le proprie attività in modo imparziale ed a beneficio del Gruppo GIN A tal fine, in particolare:

- non dobbiamo porre in essere, anche al di fuori dell'attività svolta per GIN, comportamenti e attività che possano essere in conflitto di interesse con quelle del Gruppo;
- siamo tenuti ad astenerci dall'avvantaggiarci personalmente, direttamente o tramite familiari e terzi, di opportunità di affari di cui siano venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle nostre attività.

2.3 Concorrenza

GIN intende tutelare il valore della concorrenza leale astenendosi da comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione dominante.

Nei rapporti con clienti e fornitori, GIN si impegna a rispettare le leggi nazionali e sovranazionali che tutelano la concorrenza e a confrontarsi con i mercati esclusivamente sulla base della qualità dei propri prodotti e servizi. Per tale motivo, richiede a tutti i Destinatari di conformarsi costantemente a tale condotta nello svolgimento delle rispettive attività e mansioni.

GIN rifiuta ogni forma di concorrenza sleale e si impegna a prendere attivamente e prontamente le distanze da qualunque condotta inappropriata dovesse essere intrapresa a qualunque titolo da terzi. GIN pretende lo stesso impegno da parte di tutti i Destinatari nella lotta alla concorrenza sleale.

2.4 Rapporti con i clienti

In adesione al presente Codice Etico, GIN manifesta una costante sensibilità verso il soddisfacimento dei bisogni dei clienti, impegnandosi a mantenere un elevato standard qualitativo.

GIN si pone come obiettivo principale quello di creare con i propri clienti un rapporto ispirato alla correttezza, alla trasparenza all'efficienza ed al reciproco rispetto dei principi etici.

GIN vigila affinché le trattative e i rapporti negoziali con clienti e committenti siano improntati al massimo rating di legalità, correttezza e serietà, nel pieno rispetto della normativa vigente. Garantisce altresì la riservatezza, la sicurezza e la protezione delle informazioni in proprio possesso, non divulgando dati economici e di altro genere che riguardano clienti, fatti salvi gli obblighi di legge.

2.5 Rapporti con fornitori, collaboratori e consulenti

GIN, nello svolgimento della propria attività e nella gestione delle relazioni con i fornitori, si attiene scrupolosamente alle norme di legge, ai principi del presente Codice Etico ed alle procedure interne, e altrettanto richiede ai propri Destinatari.

Nei rapporti di fornitura di beni e di prestazione di servizi GIN opera nel rispetto della normativa e dei principi del presente Codice e delle procedure interne adottate.

La selezione dei fornitori e la gestione dei relativi rapporti devono avvenire secondo criteri di imparzialità e di correttezza, ed i Destinatari del presente Codice sono tenuti a segnalare alla Società la violazione ai predetti principi.

GIN richiede che i propri fornitori conoscano e aderiscano ai principi contenuti nel presente Codice al fine di avviare una filiera coerente con i valori che stanno alla base del Gruppo.

Nello specifico, GIN seleziona partner che condividano elevati standard in materia di diritti umani, ambiente e sicurezza sul lavoro.

Allo stesso modo, GIN procede all'individuazione ed alla selezione dei collaboratori e dei consulenti con assoluta imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio.

Comportamenti contrari ai principi espressi nel Codice Etico possono essere, dalla Società, considerati grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali.

Nei rapporti con i menzionati soggetti, la Società, anche per il tramite di terzi non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte interessata, al fine di ottenere il compimento di atti non conformi o contrari ai doveri di ufficio o obblighi di fedeltà, in particolare offrendo o promettendo, direttamente o indirettamente, doni, denaro, favori o utilità di qualunque genere.

2.6 Rapporti con la Pubblica Amministrazione e Enti di Pubblico Interesse

Nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione, con Enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse o in ogni caso relative a rapporti di carattere pubblicistico, GIN adotta la più rigorosa osservanza delle normative comunitarie, nazionali e aziendali applicabili.

La gestione di trattative, l'assunzione di impegni e l'esecuzione di rapporti, di qualsiasi genere, con la Pubblica Amministrazione, con Enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse o comunque di rapporti aventi carattere pubblicistico sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte e/o autorizzate.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, ogni Destinatario non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni dell'istituzione interessata, al fine di ottenere il compimento di atti non conformi o contrari ai doveri di ufficio, in particolare offrendo o promettendo, direttamente o indirettamente, doni, denaro, favori o utilità di qualunque genere.

2.7 Rapporti con le Autorità di Vigilanza e di controllo

GIN impronta i propri rapporti con le Autorità di Vigilanza e di controllo alla massima collaborazione nel pieno rispetto del loro ruolo istituzionale, impegnandosi a dare sollecita esecuzione alle loro prescrizioni.

GIN esige che i Destinatari prestino la massima disponibilità e collaborazione nei confronti di pubblici ufficiali - o soggetti assimilabili - chiamati a svolgere ispezioni e controlli sull'operato della Società.

È fatto espresso divieto di distruggere o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento, mentire o fare dichiarazioni false alle autorità competenti, o ancora tentare di persuadere altri a fornire informazioni false o ingannevoli alle stesse autorità.

3. RAPPORTO CON I DIPENDENTI

3.1 Generalità

In osservanza del rispetto della persona, GIN si impegna a diffondere e consolidare una profonda cultura della salute e della sicurezza sul lavoro, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i Destinatari.

GIN opera costantemente per preservare, soprattutto con azioni preventive, comunicate in modo chiaro e trasparente, la salute e la sicurezza dei lavoratori e di tutti gli Stakeholders interessati.

GIN, inoltre, si adopera per il miglioramento continuo dell'efficienza delle strutture aziendali e dei processi.

I Destinatari contribuiscono a mantenere un ambiente di lavoro salubre e sano, partecipando al processo di prevenzione dei rischi, di tutela dell'ambiente e di salvaguardia della salute e della sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi e dei terzi rispettando le norme e gli standard previsti e segnalando ogni situazione di pericolo alla sicurezza propria o di terzi.

In particolare, sarà considerata consapevole assunzione del rischio e di pregiudizio alla sicurezza dell'ambiente di lavoro:

- prestare servizio in stato di alterazione, ovvero sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
- consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

GIN, sulla base dei principi generali e delle norme nazionali ed internazionali applicabili in materia di diritto del lavoro, intende favorire lo sviluppo del potenziale di ciascun dipendente e la sua crescita professionale.

GIN ritiene, inoltre, che la realizzazione di un ambiente di lavoro rispondente a questi principi richieda il coinvolgimento attivo di ciascun dipendente.

GIN, in sinergia con tutte le Società del Gruppo, non ammette comportamenti, decisioni o valutazioni che abbiano un contenuto discriminatorio e siano basate su opinioni politiche o sindacali, confessioni religiose, nazionalità, età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute e, in generale, su qualunque caratteristica fisica o intima dell'essere umano.

GIN ripudia ogni forma di molestia, discriminazione o abuso e pretende da parte di tutti i Destinatari il più stretto rispetto di tale principio. GIN ripudia lo sfruttamento del lavoro infantile, minorile e forzato in ogni sua forma e in ogni Paese in cui opera.

Qualunque violazione, anche solo sospetta, del presente articolo del Codice dovrà essere prontamente segnalata alla Direzione delle Risorse Umane per gli opportuni approfondimenti e per l'applicazione, ove previsto, delle relative sanzioni disciplinari.

3.2 Ambiente di lavoro e lotta alla discriminazione

In osservanza del rispetto della persona, GIN si impegna a diffondere e consolidare una profonda cultura della salute e della sicurezza sul lavoro, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i Destinatari.

GIN opera costantemente per preservare, soprattutto con azioni preventive, comunicate in modo chiaro e trasparente, la salute e la sicurezza dei lavoratori e di tutti gli Stakeholders interessati.

GIN, inoltre, si adopera per il miglioramento continuo dell'efficienza delle strutture aziendali e dei processi.

I Destinatari contribuiscono a mantenere un ambiente di lavoro salubre e sano, partecipando al processo di prevenzione dei rischi, di tutela dell'ambiente e di salvaguardia della salute e della sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi e dei terzi rispettando le norme e gli standard previsti e segnalando ogni situazione di pericolo alla sicurezza propria o di terzi.

In particolare, sarà considerata consapevole assunzione del rischio e di pregiudizio alla sicurezza dell'ambiente di lavoro:

- prestare servizio in stato di alterazione, ovvero sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
- consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

GIN, sulla base dei principi generali e delle norme nazionali ed internazionali applicabili in materia di diritto del lavoro, intende favorire lo sviluppo del potenziale di ciascun dipendente e la sua crescita professionale.

GIN ritiene, inoltre, che la realizzazione di un ambiente di lavoro rispondente a questi principi richieda il coinvolgimento attivo di ciascun dipendente.

GIN, in sinergia con tutte le Società del Gruppo, non ammette comportamenti, decisioni o valutazioni che abbiano un contenuto discriminatorio e siano basate su opinioni politiche o sindacali, confessioni religiose, nazionalità, età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute e, in generale, su qualunque caratteristica fisica o intima dell'essere umano.

GIN ripudia ogni forma di molestia, discriminazione o abuso e pretende da parte di tutti i Destinatari il più stretto rispetto di tale principio. GIN ripudia lo sfruttamento del lavoro infantile, minorile e forzato in ogni sua forma e in ogni Paese in cui opera.

Qualunque violazione, anche solo sospetta, del presente articolo del Codice dovrà essere prontamente segnalata alla Direzione delle Risorse Umane per gli opportuni approfondimenti e per l'applicazione, ove previsto, delle relative sanzioni disciplinari.

3.3 Orario di lavoro e retribuzione

GIN rispetta le leggi vigenti, la contrattazione collettiva (ove applicabile) e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche nei Paesi in cui opera.

La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, è quella stabilita dalla legge applicabile.

Il compenso da corrispondere al lavoratore dipendente deve essere commisurato alla prestazione indicata in contratto.

GIN rispetta il diritto del personale ad un salario dignitoso e garantisce che la retribuzione pagata per una settimana lavorativa normale, straordinari esclusi, corrisponda sempre almeno agli standard legali o agli standard minimi di settore, o ai contratti collettivi (ove applicabili).

GIN garantisce che la composizione dei salari e delle indennità dei lavoratori siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga. L'organizzazione deve inoltre garantire che i salari e le indennità siano corrisposti in conformità alla legge.

3.4 Rispetto e protezione dei beni aziendali

Ogni dipendente ha la responsabilità della conservazione e della protezione dei beni e degli strumenti che gli sono personalmente affidati per il lavoro e deve contribuire a garantire la salvaguardia dell'intero patrimonio aziendale.

A tal fine egli deve osservare il massimo rispetto alle procedure operative e di sicurezza stabilite da GIN.

I Destinatari sono tenuti ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali della Società, utilizzando con scrupolo e responsabilità le risorse agli stessi affidate ed evitandone usi impropri.

È vietato ogni utilizzo di detti beni e risorse che sia in contrasto con gli interessi di GIN o sia dettato da motivi estranei al rapporto di lavoro con il Gruppo.

3.5 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

GIN garantisce a tutto il proprio personale il diritto di formare, partecipare a, ed organizzare, sindacati di propria scelta anche al fine di contrattare collettivamente con GIN. Il personale può liberamente aderire a qualsiasi organizzazione dei lavoratori di propria scelta, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni da parte del Gruppo che si impegna altresì a non interferire, in alcun modo, nella formazione, nel funzionamento o nella gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori o nel processo di contrattazione collettiva.

GIN garantisce che i membri del sindacato, i rappresentanti dei lavoratori e il personale impegnato nell'organizzare i lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membri del sindacato, o rappresentanti dei lavoratori, o essere impegnati nell'organizzare i lavoratori, e deve garantire che tali rappresentanti possano avere contatti con i propri iscritti nel luogo di lavoro.

Nei casi in cui il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva sia limitato per legge, GIN permette ai lavoratori di eleggere liberamente propri rappresentanti.

3.6 Pratiche disciplinari

GIN tratta il proprio personale con dignità e rispetto.

GIN rifiuta ogni forma di trattamenti duri o inumani e richiede il medesimo impegno privo di compromessi a tutti i Destinatari, in particolare ai propri dipendenti, collaboratori e fornitori in tutti i Paesi in cui opera.

4. PRINCIPI NEI RAPPORTI CON LA COLLETTIVITA'

4.1 La politica ambientale

GIN pone la massima attenzione al rispetto degli interessi della collettività e considera l'ambiente e la natura valori fondamentali e patrimonio di tutti, da tutelare e da difendere e si impegna ad adottare atteggiamenti responsabili di salvaguardia dell'ambiente, agendo nello scrupoloso rispetto delle normative applicabili in materia di tutela ambientale, nonché dei limiti definiti da eventuali autorizzazioni e prescrizioni ricevute dagli Enti competenti ed evitando comportamenti dannosi per l'ambiente.

GIN promuove il rispetto dell'ambiente, individuando in esso un elemento qualificante e premiante; a tal fine pone il massimo impegno nell'orientare la propria attività al rispetto di tali principi, tenendo conto della necessità di un corretto utilizzo delle risorse naturali.

GIN segue con particolare attenzione l'evoluzione della legislazione ambientale e gestisce con impegno i progetti qualificanti in ambito territoriale, impegnandosi ad apportare continui miglioramenti per la tutela dell'ambiente, minimizzando l'impatto ambientale derivante dallo svolgimento delle proprie attività sociali.

4.2 Le Comunità Locali

GIN si impegna a contribuire positivamente allo sviluppo delle comunità in cui opera, non solo attraverso il rispetto delle normative ambientali e di sicurezza, ma anche attraverso iniziative di responsabilità sociale. Il Gruppo promuove progetti che possano migliorare la qualità della vita nelle aree locali, rafforzando la cooperazione con le comunità e favorendo un impatto positivo duraturo.

4.3 Le Organizzazioni Sindacali

GIN non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, ad organizzazioni sindacali, né a loro rappresentanti o candidati se non nelle forme e nei modi previsti dalle normative vigenti.

4.4 Next Gen

GIN ritiene essenziale lavorare per la formazione e la responsabilizzazione delle nuove generazioni alle quali è assegnato il compito di affrontare le future sfide.

A tal proposito la società è consapevole che ci potrà essere un futuro solo a condizione che vengano poste adeguate basi per uno sviluppo equo, adeguato e sostenibile.

GIN pertanto:

- a) condivide il percorso virtuoso individuato dagli Organismi nazionali ed internazionali attraverso il perseguimento degli obiettivi individuati nell'Agenda 2030;
- b) crede che la formazione culturale e professionale delle nuove generazioni sia un requisito essenziale per raggiungere i migliori standard di sicurezza e di efficienza nonché costituisca un mezzo per far crescere umanamente e professionalmente il singolo individuo;
- c) supporta il superamento di qualsiasi barriera sociale, economica e culturale che impedisce alle nuove generazioni di sviluppare appieno le proprie potenzialità e condurre la società civile verso nuove sfide e nuove soluzioni;
- d) favorisce lo scambio di esperienze e diverse sensibilità al proprio interno, favorendo l'ingresso nel Gruppo di professionalità giovani che ne rappresentano il futuro.

4.5 La stampa e gli altri mezzi di comunicazione di massa

GIN si rivolge agli organi di stampa e di comunicazione di massa unicamente attraverso gli organi societari e le funzioni aziendali a ciò delegati, in un atteggiamento di massima correttezza, disponibilità e trasparenza, nel rispetto della politica di comunicazione definita dalla Società.

5. PRINCIPI NELLE ATTIVITA' CONTABILI E FINANZIARIE

5.1 Registrazioni contabili

GIN osserva le regole di corretta, completa e trasparente contabilizzazione, secondo i criteri indicati dalle disposizioni legislative in materia e dai Principi Contabili attualmente vigenti.

Nell'attività di contabilizzazione dei fatti relativi alla gestione della Società, i Destinatari sono tenuti a rispettare scrupolosamente la normativa vigente e le procedure interne in modo che ogni operazione sia, oltre che correttamente registrata, anche verificabile, legittima, coerente, congrua e documentata.

I Destinatari sono tenuti ad agire con correttezza e trasparenza verso i Sindaci e la Società di Revisione e a prestare a questi la massima collaborazione nello svolgimento delle rispettive

attività di verifica e controllo, evitando qualsiasi forma di potenziale pressione finalizzata ad influenzarne il giudizio.

5.2 Antiriciclaggio

La Società esercita la propria attività nel pieno rispetto della vigente normativa antiriciclaggio e delle disposizioni emanate dalle competenti Autorità e, a tal fine, si impegna a svolgere la propria attività secondo i principi di correttezza e trasparenza.

La Società avvia i rapporti con controparti commerciali, fornitori, partner, collaboratori e consulenti, solo a seguito di verifiche sulle informazioni disponibili relative alla loro rispettabilità e alla legittimità della loro attività, in modo tale da evitare qualsiasi implicazione in operazioni idonee, anche potenzialmente, a favorire il riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali, e agendo nel pieno rispetto delle procedure interne di controllo e della normativa antiriciclaggio.

5.3 Omaggi e spese di rappresentanza

GIN consente ai Destinatari di effettuare regali e omaggi di modico valore, nel rispetto di quanto disciplinato e previsto dalle procedure e/o dalle politiche commerciali adottate dalla Società.

Eventuali trattamenti di ospitalità o spese di rappresentanza possono essere effettuati se rientrano nel contesto di normale cortesia commerciale e sia tale da non compromettere o influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario.

Nei rapporti con clienti e fornitori o con altri Stakeholders con i quali vengano in contatto per motivi di lavoro, i vertici aziendali ed i dipendenti possono accettare esclusivamente omaggi di valore simbolico. Gli Stakeholders di GIN che ricevono omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite, sono tenuti a darne comunicazione alla Direzione Risorse Umane della Società che ne valuta l'appropriatezza.

6. PRINCIPI PER IL TRATTAMENTO DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI

6.1 Tutela della Privacy

GIN tutela la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni e dei dati raccolti in ragione o in occasione dello svolgimento dell'attività, e ogni Destinatario è tenuto a conformarsi a tali principi.

GIN aderisce alla normativa di settore con particolare riferimento al Regolamento UE 2016/679 così come recepito dal D. Lgs. 101 del 10/08/2028 e s.m.i.

6.2 Gestione delle informazioni riservate

Chiunque, nello svolgimento delle proprie mansioni, venga a conoscenza di informazioni privilegiate, riservate e/o confidenziali è tenuto alla riservatezza.

La comunicazione all'esterno delle informazioni che rivestono carattere di riservatezza avviene esclusivamente da parte delle persone a ciò autorizzate, nel rispetto delle procedure adottate dalla Società e – in ogni caso – in conformità alle vigenti disposizioni e con l'osservanza dei principi della parità e della contestualità dell'informativa.

6.3 Sistemi informativi

GIN si impegna a promuovere la digitalizzazione e l'innovazione tecnologica in modo responsabile, garantendo la trasparenza nelle operazioni e proteggendo i dati sensibili, promuovendo un uso etico e conforme all'eventuale normativa di riferimento delle nuove tecnologie digitali, incluse intelligenza artificiale, big data e processi automatizzati, nel pieno rispetto delle leggi sulla privacy e dei diritti umani.

La Società esercita la propria attività nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di utilizzo e gestione dei Sistemi Informativi, che i Destinatari del presente documento sono pertanto tenuti a rispettare.

In nessun caso è consentito utilizzare le risorse informatiche e di rete per finalità contrarie a norme imperative di legge, all'ordine pubblico o al buon costume, nonché per commettere o indurre alla commissione di reati, danneggiare o alterare Sistemi Informativi e informazioni di terze parti (Enti privati o Pubblici) o ottenere illegalmente informazioni di carattere riservato.

A nessun Destinatario è infine consentito effettuare registrazioni o riproduzioni audiovisive, elettroniche, cartacee o fotografiche di documenti aziendali, salvi i casi in cui tali attività rientrino nel normale svolgimento delle funzioni affidategli.

7. PRINCIPI PER LA GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

GIN ritiene di primaria importanza la salvaguardia della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro, ponendosi come obiettivo non solo il rispetto di quanto richiesto dalle specifiche normative in materia, ma anche un'azione costante volta al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

La Società si adegua pertanto alle vigenti normative in materia di sicurezza e igiene del lavoro, svolgendo la propria attività in condizioni tecniche, organizzative ed economiche tali da consentire che siano assicurati un'adeguata prevenzione infortunistica e un ambiente di lavoro salubre e sicuro.

Ciascun Destinatario deve porre la massima attenzione nello svolgimento della propria attività, osservando strettamente tutte le misure di sicurezza e di prevenzione stabilite, per evitare ogni possibile rischio per sé e per i propri collaboratori e colleghi.

La responsabilità di ciascun Destinatario nei confronti dei propri collaboratori e colleghi impone la massima cura per la prevenzione di rischi di infortunio.

Ogni Destinatario deve attenersi alle istruzioni e alle direttive fornite dai soggetti ai quali la Società ha delegato l'adempimento degli obblighi in materia di sicurezza.

8. VALORE CONTRATTUALE

Il presente Codice Etico costituisce parte integrante del rapporto di lavoro instaurato con GIN. L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale degli obblighi dei dipendenti della Società.

La violazione delle norme del Codice potrà costituire inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare azioni per il risarcimento dei danni causati dalla stessa violazione.

Per i Destinatari non dipendenti l'osservanza del Codice Etico costituisce presupposto essenziale per l'inizio o la prosecuzione del rapporto professionale/collaborativo in essere con la Società.

La violazione delle norme del Codice Etico è sanzionata in base a quanto previsto nello specifico contratto, ferma restando la facoltà di GIN di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di dette violazioni.

9. VIGILANZA SULL'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO E CONSEGUENZE DELLA SUA VIOLAZIONE

9.1 Vigilanza

Ogni Destinatario, in situazioni dubbie, è opportuno che effettui un'autovalutazione per appurare se:

- l'evento/situazione può essere considerato illegittimo o illecito;
- il comportamento agito non è corretto e non corrisponde ai principi del presente Codice ed alle procedure aziendali. Per ogni dubbio è possibile rivolgersi al proprio referente o attivare comunque una segnalazione attraverso i canali di whistleblowing messi a disposizione da GIN.

Ciascun collaboratore o dipendente della Società è, in ogni caso, tenuto a riferire tempestivamente:

- eventuali inosservanze del presente Codice;
- ogni richiesta di violazione del medesimo, da chiunque proveniente, al proprio Responsabile ovvero, in alternativa, direttamente alla funzione all'uopo preposta.

Coloro che effettueranno la comunicazione di cui sopra saranno tenuti ad illustrare dettagliatamente la situazione, fornendo tutti gli elementi utili a consentire alla Società di assumere decisioni informate e ponderate in merito ai fatti descritti. GIN non tollererà alcuna ritorsione contro un soggetto che abbia effettuato una segnalazione in buona fede e/o che collabori ad un'indagine ai sensi del presente articolo del Codice.

9.2 Conseguenze della violazione del Codice Etico

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e delle procedure aziendali, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di contrattuale definito con il Destinatario.

L'accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.