



The Original

GRUPPO GALPERTI

CODICE ETICO

AI SENSI DEL D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

Destinatari: Tutto il Personale

29 giugno 2011

Data approvazione C.d.A. : 29 giugno 2011

| | | |
|---|---|----------------|
|  | <p>Codice Etico Gruppo Galperti</p> | <p>Rev. 00</p> |
|---|---|----------------|

| | |
|--|-----------|
| 1. PREMESSA | 3 |
| 2. I VALORI DEL GRUPPO GALPERTI | 4 |
| 2.1 Ambito oggettivo e soggettivo di applicazione del Codice Etico | 5 |
| 3. PRINCIPI GENERALI DEL CODICE ETICO | 6 |
| 4. PRINCIPI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE | 10 |
| 4.1 Selezione, assunzione e gestione del Personale | 10 |
| 4.2 Tutela della salute e sicurezza sul lavoro | 12 |
| 4.3 Obblighi per tutto il Personale | 14 |
| 5. PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE..... | 17 |
| 5.1 Omaggi e regalie | 18 |
| 6. PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I CLIENTI, FORNITORI E CONSULENTI..... | 20 |
| 7. PRINCIPI DI CONDOTTA RELATIVI AD ATTIVITÀ DI NATURA CONTABILE, FINANZIARIA OD AMMINISTRATIVA | 22 |
| 8. PRINCIPI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON LA COLLETTIVITÀ..... | 23 |
| 8.1 Sostenibilità ambientale | 23 |
| 8.2 Politica sociale | 24 |
| 8.3 Rapporti con partiti politici ed associazioni | 24 |
| 8.4 Relazioni con i mezzi di informazione e mass media | 24 |
| 9. ATTUAZIONE E CONTROLLO DEI PRINCIPI CONTENUTI NEL CODICE ETICO | 25 |
| 9.1 Conoscenza e comprensione del Codice Etico | 25 |
| 9.2 Controllo e aggiornamento | 25 |
| 9.3 Sanzioni | 26 |
| 10. ENTRATA IN VIGORE..... | 28 |

| | | |
|---|---|----------------|
|  | <p>Codice Etico Gruppo Galperti</p> | <p>Rev. 00</p> |
|---|---|----------------|

1. PREMESSA

Il presente documento definisce i valori ed i principi di condotta rilevanti per il Gruppo Galperti, per F.I.A.L. Finanziaria Industrie Alto Lario S.p.A.¹ e le Società da questa controllate e collegate al fine di garantire il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nonché salvaguardare il buon funzionamento, l'affidabilità, e la buona reputazione del Gruppo stesso.

Esso contiene una serie di principi di “deontologia aziendale” ovvero l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità del Gruppo Galperti nei confronti di tutti i portatori di interesse, interni ed esterni (Dipendenti, Fornitori, Clienti, Pubblica Amministrazione, mercato finanziario ecc.), al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.

L'orientamento all'etica (trasparenza, lealtà ed onestà dei comportamenti verso l'esterno e verso l'interno) è approccio indispensabile per la credibilità del Gruppo verso i Clienti e, più in generale, verso l'intero contesto civile ed economico in cui lo stesso opera, al fine di trasformare in vantaggio competitivo la conoscenza e l'apprezzamento dei valori che animano diffusamente il modo di operare dell'Impresa.

Per queste ragioni l'adozione di un Codice Etico risponde alle esigenze di un mercato in continua evoluzione che chiede profitti attraverso comportamenti chiari e trasparenti.

Le regole contenute nel presente Codice integrano il comportamento che il Personale è tenuto ad osservare, in virtù delle leggi civili e penali vigenti e degli obblighi previsti dalla contrattazione collettiva.

Il Codice è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali il Gruppo Galperti intrattiene o intratterrà relazioni d'affari.

¹ Di seguito denominati anche solo il “Gruppo” e “F.I.A.L. S.p.A.”.

| | | |
|---|---|----------------|
|  | <p>Codice Etico Gruppo Galperti</p> | <p>Rev. 00</p> |
|---|---|----------------|

2. I VALORI DEL GRUPPO GALPERTI

I valori cui il Gruppo Galperti si ispira sono i seguenti:

- sviluppo aziendale secondo standards di sostenibilità economico-sociale ed ambientale.
- centralità del Cliente e sviluppo del servizio: il Cliente è al centro delle scelte strategiche e operative del Gruppo Galperti, in Italia ed all'estero. La relazione con i Clienti si fonda sull'attenzione, sull'ascolto costante e sulla misurazione della soddisfazione per offrire prodotti in continua evoluzione tecnica;
- imprenditorialità: spirito di iniziativa e convinzione sono caratteristiche che contraddistinguono le persone che lavorano per il Gruppo Galperti dedicando impegno e passione nella ricerca della qualità e nell'innovazione tecnica dei prodotti per rispondere in maniera efficace ed efficiente alle sfide del mercato;
- competenza e crescita professionale: sono alla base dei successi di tutte le Società del Gruppo. La valorizzazione del capitale di competenze ed esperienze professionali, attraverso la condivisione delle conoscenze e lo sviluppo delle relazioni personali è il fulcro della crescita dell'Impresa nel tempo;
- etica e trasparenza: responsabilità e correttezza sono i punti fermi nei comportamenti verso Clienti, Partners Commerciali, Collaboratori e, più in generale verso l'intera collettività. Valorizzando la trasparenza nelle attività imprenditoriali e commerciali, il sostegno alle iniziative di solidarietà e il rispetto dell'ambiente, il Gruppo Galperti vuole continuare a concorrere allo sviluppo economico, sociale e culturale del Paese;
- l'ottima reputazione conquistata in questi decenni di attività è una risorsa immateriale essenziale per tutte le Società del Gruppo Galperti. Infatti, è indiscutibile come una buona immagine favorisca l'approvazione sociale, l'attrazione delle migliori risorse

| | | |
|---|---|----------------|
|  | <p>Codice Etico Gruppo Galperti</p> | <p>Rev. 00</p> |
|---|---|----------------|

umane, la soddisfazione del mercato, dei Partners commerciali, la serenità dei Clienti e dei Fornitori nonché l'affidabilità verso i terzi in genere.

Il Gruppo Galperti, pertanto, con questo Codice Etico chiede a tutti i soggetti ad essa funzionalmente collegati, unitamente ai Clienti, ai Partners commerciali ed a tutti gli interlocutori aziendali di agire secondo principi e regole ispirate ad un analogo ideale di condotta etica.

2.1 Ambito oggettivo e soggettivo di applicazione del Codice Etico

Il Gruppo Galperti adotta e diffonde il presente Codice Etico, ed individua come Destinatari tutto il Personale (siano essi Soggetti Apicali, Sindaci o Soggetti con funzioni di direzione o Soggetti sottoposti all'altrui direzione) i Consulenti, i Partners commerciali o gli altri Collaboratori comunque denominati, i Fornitori e qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto delle Società del Gruppo, nonché tutti coloro che cooperano per il conseguimento degli obiettivi e della *mission* aziendale.

Fermo restando il rispetto delle specificità normative, religiose, culturali e sociali proprie di ogni Ordinamento, il presente Codice ha validità sia in Italia che all'estero, con gli adattamenti necessari ed opportuni in ragione delle diverse realtà dei Paesi ove le Società del Gruppo operano.

Tutti i soggetti che operano per il conseguimento degli obiettivi aziendali del Gruppo sono tenuti, senza eccezione, all'osservanza del presente Codice Etico nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. In nessun caso, il perseguimento di un interesse o di un vantaggio per il Gruppo Galperti – o anche solo il convincimento di operare con tale finalità - può giustificare un comportamento non corretto.

| | | |
|---|---|----------------|
|  | <p>Codice Etico Gruppo Galperti</p> | <p>Rev. 00</p> |
|---|---|----------------|

3. PRINCIPI GENERALI DEL CODICE ETICO

Vengono di seguito individuati i principi etici fondamentali che devono essere rispettati da tutti i Destinatari del presente documento:

- rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, sia con riguardo alle attività svolte nell'ambito del territorio italiano, che all'estero;
- tutte le operazioni, le negoziazioni e, in genere, tutti i comportamenti posti in essere dai Destinatari rispettano i principi di:
 - correttezza, intesa come rispetto dei diritti di tutti i soggetti coinvolti a vario titolo nelle attività del Gruppo, evitando in particolare ogni situazione di conflitto di interessi;
 - legittimità e integrità, nel senso di perseguire gli obiettivi nel pieno e sostanziale rispetto delle leggi, dell'etica professionale, del Codice Etico e dello spirito degli accordi sottoscritti;
 - trasparenza e chiarezza - posta alla base di ogni azione - della comunicazione e dei contratti per consentire a tutti gli Interlocutori aziendali di fare scelte autonome e consapevoli, fondate sull'accuratezza e completezza dell'informazione fornite sia all'interno che all'esterno del Gruppo;
 - registrazione, autorizzazione, verificabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, di tal che vi sia un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e motivazioni dell'operazione ed all'individuazione del soggetto che ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
- separazione dei compiti assegnati attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali od allocazioni operative che concentrino le attività critiche in unico soggetto, nel rispetto del principio secondo cui *“nessuno può gestire in autonomia un intero processo”*;
- formalizzazione e chiarezza nell'assegnazione delle responsabilità e dei poteri (autorizzativi e di firma), con espressa indicazione dei limiti di esercizio e delle soglie di approvazione. I poteri e le responsabilità devono essere definiti in coerenza con le

| | | |
|---|---|----------------|
|  | <p>Codice Etico Gruppo Galperti</p> | <p>Rev. 00</p> |
|---|---|----------------|

mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa, nel rispetto del principio secondo cui a *"nessuno devono essere attribuiti poteri illimitati"*;

- osservanza delle regole individuate nel presente Codice Etico, nel Modello Parte Generale, Parte Speciale e nei protocolli comportamentali adottati a presidio delle Aree di rischio-reato.

Il Gruppo Galperti, pertanto, ha adottato il presente Codice al fine di:

- assicurare e promuovere al proprio interno il rigoroso rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in ogni Stato in cui si trova ad operare, nonché dei principi di trasparenza, lealtà e correttezza comunemente accettati nella conduzione degli affari;
- assicurare una ripartizione e formalizzazione di poteri, ruoli, funzioni e responsabilità ed una promozione - al proprio interno - della scrupolosa osservanza di tutte le regole organizzative e procedurali adottate, finalizzate all'eliminazione od alla sensibile riduzione del rischio di commissione dei reati afferenti alle seguenti categorie²:
 - contro la Pubblica Amministrazione;
 - concernenti il trattamento illecito dei dati od altri delitti informatici;
 - contro la fede pubblica;
 - contro l'ordine pubblico ed alcuni specifici reati associativi e di criminalità organizzata;
 - contro l'amministrazione della Giustizia;
 - in materia di Società soggette a registrazione o in materia di strumenti finanziari ex D. lgs. 58/1998;
 - contro il patrimonio;
 - contro la persona, la personalità individuale ed alcuni specifici reati in materia di immigrazione;
 - contro l'industria ed il commercio;
 - contro il diritto d'autore (L. 22 aprile 1941 n. 633);
 - contro la personalità dello Stato (aventi finalità di terrorismo);

² Così meglio specificati nel Modello - Parte Generale cap. 1.4 - e puntualmente indicati nell'allegato "catalogo dei reati-presupposto".

| | | |
|---|---|----------------|
|  | <p>Codice Etico Gruppo Galperti</p> | <p>Rev. 00</p> |
|---|---|----------------|

- promuovere e richiedere il rispetto di tutte le leggi, i regolamenti, i principi e le regole organizzative e procedurali adottate;
- garantire l'osservanza dei principi di trasparenza, onestà ed affidabilità nei confronti delle proprie Controparti e della Collettività in genere;
- astenersi da comportamenti illeciti o, comunque, non conformi ai citati principi, nei rapporti con le Autorità, il Personale, i Clienti, i Fornitori, i Concorrenti e, più in generale, nei confronti della Collettività;
- garantire il rispetto della professionalità e dell'integrità psico-fisica e morale del proprio Personale, nonché la più ampia tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- evitare, prevenire e reprimere ogni forma di discriminazione basata su sesso, età, preferenze sessuali, razza, nazionalità, condizioni fisiche, socio-economiche o credenze religiose;
- valorizzare e promuovere lo sviluppo delle risorse umane in quanto importante fattore di successo per il Gruppo Galperti, allo scopo di massimizzarne il grado di soddisfazione ed accrescerne il patrimonio di competenze possedute;
- garantire nel concreto che ogni operazione e transazione sia correttamente eseguita, registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. In particolare, ciascuna azione ed operazione sarà supportata da idonea documentazione che ne attesti le caratteristiche e le motivazioni, al fine di poter procedere - in ogni momento - ad una ricostruzione *ex post* dell'operazione individuando il soggetto che ha provveduto ad autorizzarla, effettuarla, registrarla, verificarla;
- garantire che le comunicazioni rivolte all'esterno siano improntate al rispetto del diritto all'informazione e siano divulgate secondo criteri di chiarezza, trasparenza, tempestività e verità della notizia data;
- assicurare la riservatezza delle informazioni in proprio possesso astenendosi dal ricercare dati riservati se non con l'espressa e consapevole autorizzazione del titolare degli stessi e comunque sempre in conformità con la normativa in materia di trattamento dei dati personali. Tutti i collaboratori della Società sono, inoltre, tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi devianti e devianti dall'esercizio della propria attività aziendale attenendosi rigorosamente alle autorizzazioni date ed alle procedure aziendali;

| | | |
|---|---|----------------|
|  <p>The Original</p> | <p>Codice Etico Gruppo Galperti</p> | <p>Rev. 00</p> |
|---|---|----------------|

- evitare comportamenti sleali nelle relazioni commerciali al fine di tutelare il valore della concorrenza leale condannando fortemente pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi nonché sollecitazioni (dirette o indirette) di vantaggi personali o di carriera, per sé o per altri;
- vietare qualsiasi forma di omaggio, regalia, promessa di benefici futuri che possa essere, anche solo indirettamente, interpretata come eccedente le normali manifestazioni di cortesia ammesse nella prassi commerciale o comunque mirate ad ottenere trattamenti di favore nella conduzione degli affari;
- instaurare un rapporto chiaro e costante nel tempo con tutti gli "stakeholders"³, che consenta di condividere pienamente il valore economico e sociale prodotto e, al contempo, di seguire con attenzione le numerose sollecitazioni che provengono sia dall'esterno che dall'interno;
- evitare situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire esternamente, in conflitto d'interesse con una delle Società del Gruppo Galperti.

³ Con tale termine si indicano i "portatori di interessi legittimi" nei confronti di una Azienda e, quindi, si intende quella categoria di individui, gruppi o Istituzioni che, entrando - a qualsiasi titolo - in relazione con il Gruppo Galperti, contribuiscono al conseguimento della *mission* aziendale o hanno un interesse alle decisioni dell'Impresa, ne influenzano il successo e/o sono influenzati dall'attività del Gruppo stesso (ad. es. Fornitori, Clienti, Partners, Soggetti pubblici, Organizzazioni Sindacali etc).

| | | |
|---|---|----------------|
|  | Codice Etico Gruppo Galperti | Rev. 00 |
|---|---|----------------|

4. PRINCIPI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE

Il Gruppo Galperti riconosce la centralità delle Risorse Umane, alle quali viene riconosciuto il fondamentale ruolo nello sviluppo e nella garanzia dei prodotti richiedendo professionalità, dedizione, lealtà, onestà e spirito di collaborazione.

La Società si impegna a realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori ed al rispetto della loro personalità morale, ponendo particolare attenzione al rispetto della normativa civile e penale a loro tutela ed evitando ogni sorta di discriminazione, di illecito condizionamento o di indebito disagio.

Tutte le Società del Gruppo Galperti si impegnano ad adottare criteri di imparzialità, merito, competenza e professionalità per qualunque decisione inerente ai rapporti di lavoro con il proprio Personale. È vietata qualsiasi pratica discriminatoria nella selezione, assunzione, formazione e retribuzione del Personale.

I Soggetti Apicali del Gruppo Galperti operano affinché tutto il Personale dipendente e tutti i Collaboratori, per quanto di competenza, adottino comportamenti coerenti con i suddetti principi.

4.1 Selezione, assunzione e gestione del Personale

La valutazione delle candidature deve essere effettuata in base alla corrispondenza dei profili professionali dei candidati con le esigenze aziendali, riconoscendo pari opportunità a tutti i soggetti interessati mediante l'utilizzo di metodologie che rendano il più possibile oggettivo e mirato il processo di individuazione e selezione del candidato.

Pertanto, il Gruppo Galperti condanna e rifiuta pratiche discriminatorie nella selezione del Personale nonché ogni forma di nepotismo o favoritismo avvalendosi esclusivamente di Personale assunto in conformità alle tipologie contrattuali previste dalla normativa in vigore. Non è, infatti, tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

| | | |
|---|---|----------------|
|  | <p>Codice Etico Gruppo Galperti</p> | <p>Rev. 00</p> |
|---|---|----------------|

Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni Dipendente dovrà ricevere informazioni relative:

- alle caratteristiche della funzione aziendale di appartenenza, responsabilità del proprio ruolo e mansioni da svolgere;
- agli elementi normativi e retributivi;
- alle norme di riferimento, principi etici e comportamentali previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e controllo predisposto dalle Società del Gruppo Galperti.

Tali informazioni sono presentate al Dipendente in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su una reale comprensione. Le informazioni richieste in sede di selezione sono strettamente collegate e pertinenti alla verifica del profilo professionale e psico-attitudinale ricercato.

E' espressamente vietata qualsiasi indagine su idee, orientamenti politici, preferenze, abitudini, gusti personali e, in generale, sulla vita privata del Personale così come tutelata dalla normativa vigente. La privacy del Dipendente è garantita secondo gli standard di trattamento e conservazione dei dati personali previsti dal D. lgs. 196/2003.

L'accesso agli incarichi od alle mansioni è definito in considerazione delle competenze e delle capacità dei singoli, su base meritocratica ed in relazione alle specifiche esigenze di ogni Società del Gruppo Galperti, senza alcuna discriminazione. Pertanto, i processi di gestione e sviluppo del Personale e le relative decisioni di consequenziali (promozioni, trasferimenti, assegnazioni od incentivi) sono fondate sull'effettiva corrispondenza tra i profili posseduti dal singolo e gli obiettivi programmati o comunque ragionevolmente esigibili.

Sono espressamente vietate qualsiasi forma di abuso delle posizioni di autorità e coordinamento così come qualsiasi molestia sessuale o tutti quei comportamenti psicologicamente violenti, vessatori e lesivi della dignità personale e professionale nonché della salute psicofisica del lavoratore, perpetrati a suo danno da parte di superiori e/o colleghi, a prescindere dalla circostanza che gli stessi rientrino nel perimetro della definizione comunemente accettata di "mobbing".

| | | |
|---|---|----------------|
|  | <p>Codice Etico Gruppo Galperti</p> | <p>Rev. 00</p> |
|---|---|----------------|

A tal fine, i Soggetti Apicali ed i Responsabili dei centri decisionali prevengono e contrastano attivamente l'insorgenza dei fenomeni sopra descritti. L'omissione cosciente e volontaria di tale attivazione, sul piano disciplinare, equivale alla commissione degli atti.

Compatibilmente con i criteri di efficienza generale del lavoro si promuovono forme di flessibilità organizzativa volte ad agevolare la gestione dello stato di maternità e, in generale, la cura dei figli.

Il Dirigente e/o il Soggetto dipendente parteciperanno alle discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali con spirito di leale collaborazione ed indipendenza di giudizio.

4.2 Tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Il Gruppo Galperti nella consapevolezza dell'importanza di garantire le migliori condizioni di salute, igiene e sicurezza negli ambienti di lavoro, si impegna a promuovere e diffondere tra il proprio Personale una cultura della sicurezza e della salute sul lavoro sviluppando la consapevolezza dei rischi e mettendo in atto le necessarie azioni preventive, al fine di preservare la salubrità dell'ambiente di lavoro, la salute, la sicurezza e l'incolumità di tutto il Personale nonché dei terzi che hanno accesso ai luoghi di cui le Società del Gruppo abbiano la disponibilità giuridica, minimizzando così i rischi d'incidente.

I criteri in base ai quali vengono prese le decisioni in materia di sicurezza sul lavoro nel pieno rispetto delle disposizioni di cui al D. lgs. 81/2008 e s.m.i. – sia da parte del livello apicale che da parte di tutti gli esponenti aziendali che ricoprono ruoli sensibili ai fini della salute e sicurezza - sono i seguenti⁴:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- 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

⁴ Così come individuati dalle Linee Guida di Confindustria , pag 29

| | | |
|---|---|----------------|
|  | <p>Codice Etico Gruppo Galperti</p> | <p>Rev. 00</p> |
|---|---|----------------|

produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;

- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- 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;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

A tal fine, il Gruppo Galperti si impegna a:

- introdurre e mantenere aggiornato un sistema integrato di gestione dei rischi, della sicurezza e delle risorse da proteggere controllando ed aggiornando le metodologie di lavoro;
- predisporre adeguati interventi formativi ed informativi;
- assicurare la priorità alle tematiche inerenti la sicurezza e l'igiene del lavoro e dell'ambiente in ogni fase di esercizio delle proprie attività;
- operare e far operare nel rispetto delle Leggi e delle norme cogenti in tema di sicurezza e rispetto ambientale ed in tema di diritti dei lavoratori;
- individuare e valutare i fattori di rischio, nonché applicare le necessarie misure di protezione collettiva e di protezione individuale per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro fornendo ai lavoratori le necessarie informazioni ed idonei dispositivi di protezione individuali.

Gli esponenti aziendali che ricoprono ruoli sensibili ai fini della salute e sicurezza, così come individuati dal vigente quadro legislativo di riferimento, s'impegnano al rispetto delle norme e degli obblighi da questo derivanti in tema di prevenzione e protezione ponendosi, dunque, obiettivi di eccellenza che vanno oltre il mero adempimento del dettato normativo, nella piena consapevolezza del valore rappresentato dalla salvaguardia delle condizioni di salute, sicurezza e benessere della persona.

| | | |
|---|---|----------------|
|  | <p>Codice Etico Gruppo Galperti</p> | <p>Rev. 00</p> |
|---|---|----------------|

4.3 Obblighi per tutto il Personale

I rapporti tra le Società del Gruppo Galperti e tutto il Personale sono improntati alla fiducia ed alla massima collaborazione. Tutto il Personale contribuirà a mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascun soggetto.

Pertanto, il Personale si uniformerà ai seguenti criteri di condotta generali:

- il Dipendente agirà lealmente, nell'osservanza degli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro, di quanto previsto dal presente Codice Etico e di quanto contenuto nello specifico Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla Società del Gruppo Galperti di appartenenza assicurando, altresì, elevati standard nelle prestazioni rese.
- conformerà le proprie attività secondo criteri di correttezza, economicità, efficienza ed efficacia ed eviterà di porre in essere comportamenti tali da danneggiare i beni – materiali ed immateriali - del Gruppo Galperti, la gestione aziendale, il rapporto con le parti interessate e l'immagine del Gruppo stesso.
- le decisioni che assumerà si baseranno sui principi di sana e prudente gestione, valutando in modo oculato tutti i rischi potenziali, nella consapevolezza che le scelte personali contribuiscono al raggiungimento di positivi risultati aziendali.

Più in particolare, tutto il Personale è tenuto a:

- non accettare dazioni, benefici, omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, tali da compromettere l'immagine aziendale e da poter essere interpretati come finalizzati a ottenere un trattamento di favore che non sia legittimo e/o determinato dalle regole di mercato o dalle normali prassi commerciali. Gli unici omaggi o regalie ricevibili sono quelli di modico valore e che, comunque, non appaiano idonei ad influenzare il ricevente nelle sue scelte.
- orientare le proprie attività aziendali ai principi del rigore professionale - adeguato alle responsabilità assegnate - della trasparenza, onestà ed in particolare:
 - alla massima correttezza contabile e gestionale;
 - alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale;
 - alla completezza e trasparenza delle informazioni;
 - all'attiva e piena collaborazione con le Autorità competenti con le quali si dovesse venire a contatto.

| | | |
|---|---|----------------|
|  | <p>Codice Etico Gruppo Galperti</p> | <p>Rev. 00</p> |
|---|---|----------------|

- ad evitare situazioni da cui possano scaturire conflitti di interessi (es. cointeressenze con Fornitori o Clienti) astenendosi dall'avvantaggiarsi di opportunità d'affari o di informazioni di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni. In caso di conflitto di interessi con l'Azienda o con il Gruppo Galperti il lavoratore è tenuto darne comunicazione al proprio diretto superiore gerarchico.
- conoscere e attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza, riservatezza e diffusione delle informazioni riguardanti le Società del Gruppo. A tal fine è vietata la diffusione di informazioni non disponibili a terzi o non rese pubbliche, comprese quelle ottenute in via confidenziale nell'attività d'ufficio, per scopi od interessi privati.
- conoscere e rispettare le procedure interne, garantendo che ciascuna pratica sia adeguatamente documentata - utilizzando un linguaggio chiaro ed esaustivo – e tracciabile, di tal che siano consentite eventuali verifiche da parte dei responsabili, delle Autorità competenti o di soggetti comunque autorizzati.
- non utilizzare per scopi privati né trasferire, anche temporaneamente, o comunque mettere a disposizione di terzi beni aziendali di nessun tipo. In ogni caso, i beni di cui sopra devono essere utilizzati esclusivamente per la realizzazione degli obiettivi aziendali. Il Gruppo Galperti si riserva comunque il diritto di impedire utilizzi impropri e/o illeciti dei propri beni e infrastrutture attraverso l'impiego di opportuni sistemi di controllo.

Con particolare riferimento alle applicazioni informatiche, tutto il Personale delle Società del Gruppo Galperti ha l'obbligo di utilizzare solo le dotazioni hardware e software messe a sua disposizione ed esclusivamente per finalità connesse allo svolgimento delle proprie mansioni e, comunque, nel rispetto delle disposizioni impartite dalla Società di appartenenza o dal Gruppo.

In particolare, tutto il Personale è tenuto:

- a rispettare le regole per l'utilizzo della posta elettronica e per la navigazione web nonché ad osservare tutte le disposizioni inerenti la sicurezza informatica aziendale,

| | | |
|---|---|----------------|
|  | Codice Etico Gruppo Galperti | Rev. 00 |
|---|---|----------------|

al fine di non compromettere la funzionalità dei componenti fisici della rete aziendale ed il livello di protezione delle componenti immateriali dei sistemi informatici;

- ad astenersi dal duplicare abusivamente i programmi installati sugli elaboratori aziendali;
- a non navigare su siti web caratterizzati da contenuti pornografici o pedopornografici né, tantomeno, a conservare file della specie sui computer aziendali.

Il Gruppo Galperti vieta e condanna espressamente ogni condotta di accesso abusivo ad un sistema telematico altrui o di alterazione del funzionamento di sistemi informatici o telematici e/o di manipolazione dei dati in essi contenuti.

| | | |
|---|---|----------------|
|  | <p>Codice Etico Gruppo Galperti</p> | <p>Rev. 00</p> |
|---|---|----------------|

5. PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Ai fini del presente Codice Etico, per Pubblica Amministrazione si deve intendere, oltre a qualsiasi Ente Pubblico, anche qualsiasi Autorità amministrativa Indipendente⁵, o qualsiasi Soggetto – sia esso persona fisica o giuridica - che agisca in qualità di Pubblico Ufficiale o Incaricato di pubblico servizio⁶ ovvero in qualità di membro di un Organo della Comunità Europea o di funzionario dell'Unione Europea o di uno Stato estero.

Sempre ai sensi del presente Codice Etico, nella definizione di Ente Pubblico sono compresi quei Soggetti privati che, per ragioni preminenti di interesse pubblico, adempiono ad una funzione pubblicistica posta a presidio della tutela di interessi generali, come le Concessionarie di servizi pubblici e le Società a capitale interamente pubblico o misto.

Le relazioni di ciascuna Società del Gruppo Galperti con la Pubblica Amministrazione, i Pubblici Ufficiali o i soggetti incaricati di un pubblico servizio debbono ispirarsi ai principi della correttezza professionale e dell'efficienza, alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge applicabili e non possono in alcun modo compromettere l'integrità o la reputazione della Società o del Gruppo stesso. È espressamente vietato, altresì, avvalersi dell'operato di terzi per esercitare pressioni e/o per fungere da intermediario per lo scambio di qualsivoglia utilità o beneficio tra soggetti appartenenti al Gruppo e Pubblici Ufficiali od Incaricati di pubblico servizio.

In particolare, tutto il Personale e tutti coloro che agiscono in nome e per conto di una delle Società del Gruppo Galperti - o che sono ad esse funzionalmente collegati - si astengono:

- dall'offrire o dal promettere, anche per interposta persona, denaro od altra utilità⁷ a Pubblici Ufficiali od Incaricati di pubblico servizio o a loro parenti/affini od a soggetti agli stessi legati da un rapporto di convivenza o comunque in altro modo collegati, al fine di condizionarne l'operato;

⁵ In via esemplificativa: Autorità Garante della Concorrenza e Mercato (AGCM), Consob, Autorità per la Vigilanza sui Contratti pubblici di Lavori, servizi e forniture (AVCP), Autorità per l'Energia Elettrica e il Gas (AEEG), Garante Privacy, Banca d'Italia ecc.

⁶ Secondo le specifiche definizioni date nel Modello di Organizzazione Gestione e controllo, Parte Speciale.

⁷ Secondo la definizione accolta dalla giurisprudenza: e, quindi, l'utilità intesa anche come opportunità di tipo commerciale o vantaggi di natura politica nonché prestazioni di natura sessuale o promesse di assunzione di personale e così via.

| | | |
|---|---|----------------|
|  | <p>Codice Etico Gruppo Galperti</p> | <p>Rev. 00</p> |
|---|---|----------------|

- dal ricercare o instaurare illecitamente relazioni personali di favore, influenza, ingerenza idonee a condizionare, direttamente o indirettamente, l'imparzialità dei soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione;
- dall'utilizzare o dal presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omettere informazioni per conseguire, nell'interesse o a vantaggio di una delle Società del Gruppo Galperti contributi, finanziamenti o altre erogazioni Statali, Europee o di qualsiasi altro Ente Pubblico;
- dall'utilizzare i contributi, finanziamenti, o altre erogazioni di cui al punto precedente - una volta richiesti e legalmente ottenuti - per scopi diversi da quelli per i quali gli stessi sono stati assegnati;
- dal distruggere o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento richiesto dell'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità di vigilanza, nonché mentire o persuadere altri a commettere tali condotte. In caso di ispezioni sarà sempre messa a disposizione tutta la documentazione assumendo un atteggiamento collaborativo;
- dal tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Pubblica Amministrazione od altri Enti Pubblici in errore nelle valutazioni economiche dei prodotti o delle prestazioni offerte o comunque dal porre in essere artifici o raggiri al fine di ottenere erogazioni da parte dello Stato, degli Enti Pubblici o dell'Unione Europea.

Inoltre, chi riceve richieste esplicite o implicite di benefici di qualsiasi natura da parte di soggetti della Pubblica Amministrazione o di soggetti ad essa riconducibili, dovrà immediatamente procedere ad attuare i principi speciali di condotta individuati nel Modello di Organizzazione e Gestione Parte Speciale adottato e comunque sarà tenuto a:

- sospendere ogni tipo di rapporto e di relazione con essi;
- informare per iscritto l'Organismo di Vigilanza.

5.1 Omaggi e regalie

Verso tutti i Pubblici Ufficiali od Incaricati di pubblico servizio o Soggetti a loro legati da legami di parentela, affinità o di convivenza non è ammessa alcuna forma di omaggio, regalia, promessa di qualsiasi beneficio attuale o futuro che possa essere, anche solo indirettamente, interpretata come eccedente le normali manifestazioni di cortesia ammesse

| | | |
|---|---|----------------|
|  | Codice Etico Gruppo Galperti | Rev. 00 |
|---|---|----------------|

nella prassi commerciale (come ad esempio i gadgets) o, comunque, mirate ad ottenere trattamenti di favore nella conduzione degli affari.

Le uniche forme di cortesia ammesse devono rientrare nel concetto di modico valore ed essere finalizzate a promuovere l'immagine del Gruppo Galperti, o di una singola Società del Gruppo, od iniziative da queste promosse: le stesse saranno comunque poste in essere previa autorizzazione dell'Amministratore Delegato e supportate da idonea documentazione giustificativa.

| | | |
|---|---|----------------|
|  | <p>Codice Etico Gruppo Galperti</p> | <p>Rev. 00</p> |
|---|---|----------------|

6. PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I CLIENTI, FORNITORI E CONSULENTI

Fermo l'obiettivo prioritario del Gruppo Galperti di soddisfare pienamente le esigenze delle proprie controparti contrattuali - creando un solido rapporto ispirato ai valori di legalità, correttezza, efficienza, disponibilità, reciproco rispetto e cortesia – le Società del Gruppo non intrattengono in alcun modo relazioni, dirette o indirette, con persone delle quali sia conosciuta, o ragionevolmente sospettata, l'appartenenza o la vicinanza ad organizzazioni criminali di stampo mafioso o che si avvalgono di un vincolo associativo criminale e, più in generale di tutti quei soggetti che operano al di fuori della legalità.

Più in particolare, nella selezione dei soggetti con i quali intrattenere relazioni commerciali è fatto divieto, sulla base di informazioni conosciute o conoscibili nel rispetto delle normative vigenti, di instaurare e mantenere rapporti:

- con soggetti implicati in attività criminose, in particolare connesse ai reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 e, comunque, con soggetti privi dei necessari requisiti di serietà ed affidabilità;
- con soggetti che, anche in modo indiretto o all'estero, ostacolano lo sviluppo della persona umana non rispettando i diritti fondamentali della persona umana così come garantiti dalla Costituzione italiana e riconosciuti dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'Uomo (ad es. sfruttando il lavoro minorile, favorendo il traffico di migranti, ecc.);

E' fatto, inoltre, espresso divieto di:

- effettuare in favore di Partners commerciali o di Consulenti prestazioni che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto sinallagmatico con gli stessi costituito;
- riconoscere compensi o *fees* in favore di Collaboratori esterni e/o Consulenti che non trovino adeguata giustificazione o non siano proporzionati – anche con riferimento alle condizioni generali di mercato applicabili - alla tipologia ed alla durata dell'incarico affidato, specialmente se indirizzati a soggetti collegati, anche indirettamente, a rappresentanti della Pubblica Amministrazione.

| | | |
|---|---|----------------|
|  | <p>Codice Etico Gruppo Galperti</p> | <p>Rev. 00</p> |
|---|---|----------------|

Ogni acquisto in favore di una Società del Gruppo Galperti deve essere condotto secondo criteri di lealtà, onestà, riservatezza, diligenza, professionalità e trasparenza.

La trasparenza nel rapporto con i Fornitori e del processo di acquisto in generale è garantita attraverso:

- l'adozione di criteri predeterminati di selezione dei fornitori;
- l'adozione di modalità standard per la gestione dei rapporti con i Fornitori, tenendo conto sia della affidabilità tecnico-economica sia dei principi di responsabilità sociale a cui gli stessi si ispirano;
- la separazione dei ruoli tra l'unità organizzativa richiedente la fornitura e l'unità che predispose il regolamento contrattuale;
- un'adeguata ricostruibilità *ex post* delle scelte adottate mediante la conservazione della documentazione inerente al rapporto contrattuale in conformità della normativa vigente e delle procedure interne adottate dalle Società del Gruppo Galperti;
- l'immediata segnalazione all'Organismo di Vigilanza di qualsiasi alterazione ingiustificata dei normali rapporti commerciali;
- il divieto di accettare od offrire beni, servizi, omaggi o regalie – che eccedano la normale prassi commerciale - a personale di altre società o da parte di questi ultimi, al fine di ottenere benefici rilevanti, per sé o per il Gruppo.

| | | |
|---|---|----------------|
|  | <p>Codice Etico Gruppo Galperti</p> | <p>Rev. 00</p> |
|---|---|----------------|

7. PRINCIPI DI CONDOTTA RELATIVI AD ATTIVITÀ DI NATURA CONTABILE, FINANZIARIA OD AMMINISTRATIVA

Tutti i soggetti (in particolare gli Amministratori, i Sindaci, i Dipendenti e/o Consulenti) che a qualunque titolo, anche quali meri fornitori di dati, siano coinvolti nel processo di formazione del bilancio, di documenti contabili o comunque di documenti rappresentativi della situazione economica, patrimoniale o finanziaria del Gruppo Galperti, rispetteranno rigorosamente i principi di verità, accuratezza, completezza, chiarezza e trasparenza dei dati e delle elaborazioni contabili fornite o registrate.

Per ogni operazione è conservata un'adeguata documentazione a supporto dell'attività svolta, di modo che sia sempre:

- agevolmente consentita la registrazione contabile;
- puntualmente ricostruibile l'operazione;
- riscontrabile la corretta contabilizzazione, coerentemente a quanto risultante dalla documentazione debitamente conservata;
- rintracciabile e verificabile - *ex post* - la responsabilità dei singoli soggetti.

Nei propri comportamenti tutto il Personale è obbligato ad astenersi da qualsiasi condotta, attiva od omissiva, che violi - direttamente o indirettamente - i principi di cui sopra ed è tenuto a cooperare affinché la gestione sia rappresentata correttamente secondo i principi contabili nazionali ed internazionali.

Nell'eventualità che il Personale delle Società del Gruppo Galperti dovesse venire a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze riguardanti la contabilità o la documentazione a supporto delle registrazioni contabili, il soggetto è tenuto a riferire i fatti al diretto Superiore gerarchico o, per tramite di quest'ultimo, all'Organismo di Vigilanza. I Bilanci di tutte le Società del Gruppo rispondono rigorosamente ai principi generali di rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale, economica e finanziaria, nel rispetto della vigente normativa. È vietato esporre fatti non rispondenti al vero, anche se oggetto di valutazione, ovvero omettere informazioni od occultare dati in violazione diretta od indiretta dei principi normativi e dei principi di comportamento così come specificamente individuati nel Modello di Organizzazione Gestione e controllo, Parte Speciale.

| | | |
|---|---|----------------|
|  | <p>Codice Etico Gruppo Galperti</p> | <p>Rev. 00</p> |
|---|---|----------------|

8. PRINCIPI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON LA COLLETTIVITÀ

Il Gruppo Galperti nella consapevolezza di giocare un ruolo fondamentale per lo sviluppo del contesto socio-economico ed ambientale in cui opera, individua le proprie scelte strategiche e le aree di intervento nei confronti della Collettività in coerenza con i propri obiettivi aziendali e di business.

Pertanto, in termini generali, tutte la Società del Gruppo promuovono:

- il rispetto dei principi etici, giuridici e di responsabilità sociale che hanno un impatto sociale, agevolando il benessere e la salute della collettività;
- la consapevolezza, nel singolo individuo, dell'importanza e dell'impatto che comportamenti aziendali, rispettosi di tali principi, hanno sulla sfera sociale ed ambientale nonché, al contrario, delle implicazioni sociali che le condotte scorrette comporterebbero per tutti i soggetti interessati;
- l'impegno al rispetto di tali comportamenti etici intesi sia come componente fondamentale della crescita aziendale che come fulcro per una immagine positiva del Gruppo verso la Collettività;
- l'integrazione di problematiche sociali ed ambientali nell'individuazione delle proprie strategie di Gruppo.

8.1 Sostenibilità ambientale

Il Gruppo Galperti adotta delle politiche aziendali attente alle problematiche socio-ambientali e rispettose delle peculiarità del territorio ove si trova ad operare, promuovendo in particolare:

- un costante aggiornamento tecnologico degli impianti e delle sedi produttive volto a garantire la riduzione dei fattori di rischio inquinamento;
- una gestione degli acquisti e degli smaltimenti finalizzata, ove possibile, al recupero/riutilizzo di materie prime, nel rispetto di standard di economicità;
- un utilizzo, ove possibile, di materiali rispettosi dell'ambiente nella realizzazione di lavori di costruzione e ristrutturazione.

| | | |
|---|---|----------------|
|  | <p>Codice Etico Gruppo Galperti</p> | <p>Rev. 00</p> |
|---|---|----------------|

8.2 Politica sociale

Le Società del Gruppo Galperti si pongono obiettivi coerenti con quelli di sviluppo della Collettività e del contesto ambientale, come sopra specificato, anche attraverso il sostegno e la promozione - tramite erogazioni liberali, sponsorizzazioni, donazioni – di iniziative umanitarie e di solidarietà, culturali e sportive.

8.3 Rapporti con partiti politici ed associazioni

Le Società del Gruppo Galperti non finanziano – sotto qualsiasi forma – e non erogano alcun contributo a partiti politici, a loro rappresentanti o candidati, né a fondazioni o movimenti che si prefiggono obiettivi politici, né in Italia né all'estero. Sono escluse del predetto divieto le liberalità erogate a Fondazioni, Istituti od Associazioni che perseguono finalità di ricerca scientifica o promuovono iniziative umanitarie e di solidarietà.

8.4 Relazioni con i mezzi di informazione e mass media

I criteri di condotta nelle relazioni con i mezzi di informazione - a livello locale, nazionale od internazionale - sono improntati alla massima chiarezza, correttezza e tempestività nella diffusione della notizia. In particolare non è in alcun caso consentito divulgare notizie false, tendenziose o non rispettose dell'onore altrui.

A tal fine, dovrà essere sempre rispettato il fondamentale principio della continenza che impone di evitare, nell'intervista, di trasmodare in contumelie od espressioni/commenti sconvenienti che possano essere ritenuti diffamatori e lesivi del decoro altrui.

La comunicazione per conto di una delle Società del Gruppo Galperti è improntata al rispetto del diritto all'informazione, delle leggi e dei regolamenti vigenti.

I rapporti con la stampa e con gli altri mezzi d'informazione, sono ispirati al criterio della parità di trattamento per ciò che riguarda la tempestività della diffusione e della completezza delle notizie. Tutti i rapporti con i mezzi di informazione sono concordati preventivamente con l'Amministratore Delegato della Società Capogruppo.

In relazione alle attività delle Società del Gruppo Galperti, il Personale non intrattiene autonomamente rapporti con Organi di stampa o con altri mezzi di informazione e si astiene da ogni dichiarazione pubblica, anche sotto forma di meri chiarimenti, che possano incidere

| | | |
|---|---|----------------|
|  | Codice Etico Gruppo Galperti | Rev. 00 |
|---|---|----------------|

sull'immagine della Società o del Gruppo senza l'autorizzazione dell'Amministratore Delegato di F.I.A.L. S.p.A. .

9. ATTUAZIONE E CONTROLLO DEI PRINCIPI CONTENUTI NEL CODICE ETICO

Il controllo sull'attuazione dei principi contenuti nel presente Codice Etico in tutte le Società del Gruppo Galperti è affidato a ciascun Organo Dirigente, il quale avrà – in piena autonomia - la facoltà di dotare la relativa Società del Gruppo amministrata di uno specifico Modello di Organizzazione e Gestione ex D. lgs 231/01.

9.1 Conoscenza e comprensione del Codice Etico

Il Codice Etico viene portato a conoscenza di tutti i Destinatari - interni ed esterni - al Gruppo per mezzo di apposite attività di comunicazione e diffusione. Il Codice Etico viene pubblicato on-line e comunicato a tutti i soggetti terzi che entrano in rapporto di affari con le Società del Gruppo Galperti.

Internamente al Gruppo, l'adeguata conoscenza e comprensione del Codice Etico da parte di tutto il Personale viene assicurata attraverso attività di informazione e formazione - differenziata in ragione del ruolo, delle responsabilità e delle qualifiche dei destinatari nonché del diverso livello di coinvolgimento degli stessi nelle “attività sensibili” – secondo programmi definiti in coerenza con le regole stabilite dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo aziendale, di cui il Codice Etico è parte integrante.

9.2 Controllo e aggiornamento

Il controllo sull'attuazione e sull'aggiornamento del presente Codice Etico nelle Società del Gruppo Galperti è affidato ai rispettivi Organi Dirigenti, anche su impulso dell'Organismo di Vigilanza della Società del Gruppo. L'organismo di Vigilanza della Capogruppo F.I.A.L. S.p.A. avrà funzione di mero coordinamento delle attività degli altri Organismi di controllo, nel pieno rispetto dell'autonomia, dell'indipendenza e delle prerogative di questi ultimi, ai quali spettano le facoltà di:

- proporre al Consiglio di Amministrazione di F.I.A.L. S.p.A. le modifiche e le integrazioni e gli aggiornamenti da apportare al presente documento;
- proporre al Consiglio di Amministrazione delle Società di riferimento tutte le iniziative utili per garantire la maggiore diffusione, interna ed esterna, del presente Codice.

| | | |
|---|---|----------------|
|  | <p>Codice Etico Gruppo Galperti</p> | <p>Rev. 00</p> |
|---|---|----------------|

Agli Organismi di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti generali:

- verificare l'applicazione ed il rispetto del Codice Etico attraverso un'attività di monitoraggio consistente nell'accertare e promuovere il miglioramento continuo dell'etica;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e comprensione del Codice di Etico all'interno ed all'esterno delle Società del Gruppo;
- ricevere ed analizzare le segnalazioni di violazioni del Codice Etico, comunicandole all'Organo Dirigente al fine di adottare gli opportuni provvedimenti;
- proporre l'aggiornamento del Codice Etico in relazione alle criticità etiche riscontrate nell'evoluzione delle attività del Gruppo Galperti.

Tali attività sono effettuate con il supporto collaborativo dei Responsabili interessati.

I membri degli Organismi di Vigilanza hanno libero accesso a tutte le informazioni, dati, documentazioni ritenute utili per lo svolgimento del proprio incarico. Qualsiasi comportamento volto ad ostacolare – anche mediante condotte omissive - tali attività costituiscono grave violazione del presente Codice e del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato dalle Società del Gruppo.

9.3 Sanzioni

Ogni comportamento contrario alla lettera e allo spirito del presente Codice Etico sarà sanzionato in modo proporzionato alla gravità delle violazioni commesse, in conformità con il “Sistema Disciplinare” del Modello di Organizzazione Gestione e controllo – così come concretamente adottato dalle Società del Gruppo - di cui il presente Codice Etico è parte integrante. Le infrazioni da parte di soggetti terzi saranno sanzionate secondo i criteri indicati nelle specifiche clausole contrattuali che saranno all'uopo predisposte, fermo restando che il Gruppo Galperti non proseguirà alcun tipo di rapporto con chiunque adotti comportamenti difforni da quanto stabilito nel presente documento.

All'Amministratore Delegato di ciascuna Società del Gruppo compete l'accertamento della violazione e la concreta applicazione delle misure disciplinari nei confronti del proprio Personale dipendente e dei propri Collaboratori.

| | | |
|---|---|----------------|
|  | <p>Codice Etico Gruppo Galperti</p> | <p>Rev. 00</p> |
|---|---|----------------|

La violazione delle norme del Codice Etico costituisce inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro nonché illecito disciplinare - con ogni conseguenza di legge - anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro. Pertanto, il Sistema Disciplinare adottato dalle singole Società del Gruppo Galperti rispetterà le disposizioni previste dalla L. 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e si adeguerà alle sanzioni irrogabili secondo il C.C.N.L. applicato.

Le sanzioni saranno comunque diversificate a seconda del ruolo ricoperto dal soggetto, impregiudicato il diritto al risarcimento dei danni eventualmente derivanti dalle inosservanze. La gradualità della sanzione deve estendersi dal rimprovero verbale, per le infrazioni di minor gravità e di prima commissione, sino al licenziamento, per comportamenti particolarmente ripetuti o che espongono la Società ad un concreto rischio di applicazione delle sanzioni di cui al D. lgs. 231/01.

L'Amministratore Delegato di ciascuna Società del Gruppo prenderà i provvedimenti opportuni, indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'Autorità Giudiziaria, in relazione:

- al grado di intenzionalità della condotta od alla gravità della colpa ed in relazione alla violazione commessa;
- al comportamento tenuto dal lavoratore nel passato, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- alle mansioni ed al livello di responsabilità del lavoratore;
- alle altre eventuali circostanze rilevanti ai fini della valutazione del comportamento (come, ad esempio, la rilevanza di comportamenti di altri soggetti coinvolti).

In caso di violazione del presente Codice da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale l'Organismo di Vigilanza della Società interessata informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale secondo le modalità stabilite nel Modello di Organizzazione Gestione e controllo concretamente adottato, affinché vengano presi gli opportuni provvedimenti.

Le disposizioni del Codice si applicano anche ai Collaboratori, Consulenti, Partners commerciali e Fornitori delle Società del Gruppo Galperti in forza di specifiche clausole

| | | |
|---|---|----------------|
|  | Codice Etico Gruppo Galperti | Rev. 00 |
|---|---|----------------|

contrattuali che saranno all'uopo predisposte, fermo l'obbligo dell'inadempiente al risarcimento del danno cagionato.

10. ENTRATA IN VIGORE

Il presente Codice è approvato - all'unanimità - dal Consiglio di Amministrazione di F.I.A.L. S.p.A. . Ogni aggiornamento, modifica o integrazione deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ed ogni variazione sarà tempestivamente pubblicata e diffusa tra i destinatari secondo le modalità previste nel par. 8.1 del presente documento.

Il Codice entra in vigore con la delibera del 29 giugno 2011.