

Enrico Giotti S.p.A. Via Pisana, 592
50018 Scandicci (FI) www.giotti.it



Enrico Giotti S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Codice Etico

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

in data 18/07/2024

SCHEDA CONTROLLO DOCUMENTO

IDENTIFICAZIONE

TITOLO DOCUMENTO	DEL	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 CODICE ETICO
-------------------------	------------	---

REVISIONI

EDIZIONE	DATA	NATURA DELLE MODIFICHE
01	03.09.2012	1° edizione
02	29.04.2021	2° edizione
03	18.07.2024	3° edizione

Tutte le informazioni e i dati contenuti nel presente documento sono di esclusiva proprietà di Enrico Giotti S.p.A. e sono coperti da vincoli di riservatezza e confidenzialità.

Essi vengono comunicati in virtù del rapporto contrattuale / di lavoro con Enrico Giotti S.p.A..

Per garantire la sicurezza e il corretto utilizzo delle informazioni contenute nel presente documento, si invita quindi ad attenersi alle indicazioni fornite da Enrico Giotti S.p.A., facendo quanto necessario affinché tali informazioni non siano oggetto di trattamenti non consentiti o difforni rispetto alle proprie finalità e non siano comunicate a terzi, divulgate o accessibili a persone non autorizzate.

Qualsiasi esigenza di comunicazione esterna di tali informazioni dovrà essere preventivamente autorizzata da Enrico Giotti S.p.A..

Chiunque sarà ritenuto responsabile per qualsiasi uso improprio e non conforme.

INDICE

1.	PREMESSA	4
1.1.	Introduzione.....	4
1.2.	Enrico Giotti S.p.A.....	4
2.	DISPOSIZIONI COMUNI	5
2.1.	Destinatari e ambito di applicazione	5
3.	PRINCIPI GENERALI – SOSTENIBILITÀ E RESPONSABILITÀ D’IMPRESA.....	6
3.1.	Rispetto delle leggi e dei regolamenti	6
3.2.	Rispetto della persona	6
3.3.	Imparzialità, uguaglianza e assenza di discriminazione	7
3.4.	Correttezza, onestà, trasparenza, diligenza e buona fede	7
4.	CANONI DI COMPORTAMENTO E RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER	7
4.1.	Etica, assenza di discriminazione, trasparenza, correttezza e professionalità.....	7
4.2.	Rapporti con gli azionisti e con il Mercato	8
4.3.	Rapporti con istituzioni, associazioni.....	9
4.4.	Rapporti con clienti e fornitori.....	10
4.5.	Management, dipendenti e collaboratori di Enrico Giotti S.p.A.....	13
4.6.	Utilizzo di sistemi informatici o telematici	17
5.	STRUMENTI DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO	19
5.1.	Sistema di controllo interno.....	19
5.2.	Conflitti di interesse	19
5.3.	Trasparenza delle registrazioni contabili.....	20
5.4.	Gestione delle risorse finanziarie	21
5.5.	Tutela della salute, sicurezza e ambiente e dell’incolumità pubblica	21
5.6.	Ricerca, innovazione e tutela del patrimonio intellettuale	22
5.7.	Competizione e libera concorrenza	22
5.8.	Tutela del diritto d’autore e dei diritti di proprietà industriale.....	22
5.9.	Riservatezza.....	23
6.	MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE, CONTROLLO E SANZIONI	24
6.1.	Obbligo di conoscenza del Codice e di segnalazione di possibili violazioni Errore. Il segnalibro non è definito.	
6.2.	L’Organismo di Vigilanza	25
6.3.	Valore contrattuale del Codice e sanzioni	27
6.4.	Approvazione del Codice Etico e relative modifiche	28

1. PREMESSA

1.1 Introduzione

Il presente Codice Etico (di seguito anche solo il "**Codice**") rappresenta lo strumento di deontologia aziendale che ha l'obiettivo di formalizzare i principi e gli standard di comportamento in essere nella Enrico Giotti S.p.A. (di seguito, anche "**Giotti**" o la "**Società**"). L'osservanza di tali principi è reputata di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, il sistema di controllo interno, l'affidabilità della gestione, e l'immagine della Società. Costituisce, infatti, valore primario ed essenziale per la Società l'etica nella conduzione delle proprie attività.

La complessità delle situazioni in cui la Società si trova ad operare e la necessità di tenere in considerazione gli interessi di tutti i legittimi portatori di interesse nei confronti dell'attività aziendale (c.d. "*Stakeholder*"), rafforzano l'importanza di definire con chiarezza i valori e le responsabilità che la Società riconosce, accetta, condivide e assume, contribuendo a costruire un futuro migliore per tutti.

A tal fine, la Società ha adottato nel 2012 e, successivamente, aggiornato un proprio Codice Etico che, in linea con i principi di comportamento di lealtà e onestà già condivisi al proprio interno, è volto a regolare, attraverso norme comportamentali, l'attività di Giotti, fissando i principi generali cui la stessa deve conformarsi.

Inoltre, il Codice Etico costituisce un elemento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche solo il "**Decreto**" o "**D.Lgs. 231/2001**") adottato dalla Società.

Il Decreto prevede che la Società possa essere ritenuta responsabile per i reati, previsti dal Decreto stesso, commessi nel suo interesse o vantaggio da parte di: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società (soggetti c.d. "apicali") nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa; persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali.

Il Decreto stabilisce all'art. 6 "*Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente*" che la Società non risponde del reato commesso qualora dimostri (tra l'altro) di aver adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi e di aver affidato ad un Organismo dell'Ente il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza di tali modelli.

Con la locuzione "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" richiamata dall' art. 6 "*Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente*", comma 1, lett. a), del Decreto, si intende fare riferimento ad un complesso di regole e procedure interne, tra cui il presente Codice Etico, volti a conferire alla Società un efficace sistema organizzativo e di controllo, finalizzato alla prevenzione di condotte penalmente rilevanti.

1.2 Enrico Giotti S.p.A.

Enrico Giotti S.p.A. è una società a vocazione internazionale.

La Società, nata all'inizio del secolo dall'intuizione imprenditoriale del fondatore Enrico Giotti, è da sempre azienda *leader* nel mercato dei sapori e degli aromi destinati all'utilizzo nel settore alimentare e di recente si è affermata oltre i confini nazionali affermatasi oltre i confini nazionali.

Il *core business* è da sempre incentrato sulla fabbricazione di aromi, essenze, estratti per il settore alimentare e non, nonché sulla connessa attività commerciale e di rappresentanza, con o senza deposito, concernenti coloranti naturali e non, prodotti chimici e coadiuvanti tecnologici, succhi di frutta e verdura naturali, concentrati e disidratati e comunque – più in generale – la produzione e la commercializzazione di materie prime per l'industria alimentare e non.

La volontà di diversificare le attività aziendali – che porta la Giotti a differenziare la produzione avvalendosi a tal fine di industri terze (c.d. *partner*) – segna il passaggio da realtà produttiva ad azienda di servizio, la cui offerta cioè comprende oltre al prodotto finito anche le competenze, la tecnologia ed il know-how sottesi alla produzione e alla commercializzazione dei prodotti in portafoglio.

2. DISPOSIZIONI COMUNI

2.1 Destinatari e ambito di applicazione

L'insieme dei principi etici e dei valori espressi nel Codice Etico, dovrà ispirare l'attività della Società e guidare i comportamenti di tutti coloro che operano nella Società, tenendo conto dell'importanza dei ruoli e delle responsabilità a loro affidate per il perseguimento degli scopi della Società stessa. In particolare, il Codice è vincolante per:

- i dipendenti (amministratori, *management*, impiegati, operai);
- i collaboratori (consulenti, partners e terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società)
- tutti coloro che operano, in Italia e all'estero, per il conseguimento degli obiettivi di Enrico Giotti S.p.A.

(di seguito anche "**Soggetti Destinatari**"):

Enrico Giotti S.p.A. si impegna a promuovere la conoscenza del Codice da parte dei Soggetti Destinatari e degli altri *Stakeholder* nonché a recepire eventuali indicazioni, suggerimenti dei predetti soggetti finalizzate a migliorare il presente Codice Etico.

Le norme del Codice Etico costituiscono parte essenziale delle obbligazioni contrattuali del personale ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104 "*Diligenza del prestatore di lavoro*" e 2105 "*Obbligo di fedeltà*" del Codice civile.

Enrico Giotti S.p.A. vigila, in ogni caso, con attenzione sull'osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti e procedure di informazione, prevenzione e controllo e assicurando la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere, intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

Nello specifico, la Società valuta, sotto il profilo disciplinare, ai sensi della normativa vigente, i comportamenti contrari ai principi sanciti nel Codice Etico, applicando, nel rispetto della legge, dello Statuto dei lavoratori e dei CCNL di riferimento le sanzioni previste nel Sistema Disciplinare adottato dalla Società ai sensi del Decreto.

Il presente documento costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. adottato dalla Società (di seguito, anche "Modello"). A tale scopo è stato istituito l'Organismo di Vigilanza (di seguito, anche "OdV") a cui sono state assegnate le funzioni di garante dei principi enucleati nel presente documento.

Il Codice è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali Enrico Giotti S.p.A. intrattiene relazioni.

3. PRINCIPI GENERALI – SOSTENIBILITÀ E RESPONSABILITÀ D'IMPRESA

Il sistema di Corporate Governance adottato dalla Enrico Giotti S.p.A. è finalizzato a:

- assicurare la regolarità delle operazioni di gestione;
- individuare, monitorare e minimizzare i rischi;
- impegnarsi alla massima trasparenza nei confronti dei soggetti portatori di legittimi interessi, nei confronti delle Società e delle attività da questa svolte;
- rispondere alle aspettative legittime dei Soci e dei terzi a qualsiasi titolo coinvolti;
- evitare qualsiasi tipo di operazione in pregiudizio dei creditori e di altri terzi eventualmente coinvolti;
- garantire una gestione ottimale dei rischi e la prevenzione di qualsivoglia conflitto di interessi tra il Management aziendale e la Proprietà.

I Soggetti Destinatari sono consapevoli che il rispetto del Codice costituisce parte essenziale della qualità della propria prestazione di lavoro e professionale. In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse di Enrico Giotti S.p.A. può giustificare, nemmeno in parte, l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi e i contenuti del Codice. La Società si impegna a mantenere e rafforzare un sistema di *governance* allineato con gli standard della *best practice* internazionale in grado di gestire la complessità delle situazioni in cui la Società si trova a operare e le sfide da affrontare per lo sviluppo sostenibile.

Sono adottate forme sistematiche di coinvolgimento degli *Stakeholder*, estendendo il dialogo sui temi della *sostenibilità* e della *responsabilità d'impresa*.

3.1 Rispetto delle leggi e dei regolamenti

La Società ha come principio imprescindibile il rispetto di tutte le leggi e dei regolamenti vigenti ad essa applicabili.

L'osservanza della legge, dei regolamenti, delle disposizioni statutarie, l'integrità etica e la correttezza sono impegno costante e dovere di tutti Soggetti Destinatari e caratterizzano i comportamenti di tutta l'organizzazione della Società. Ogni dipendente della Società, i consulenti, collaboratori, fornitori, aziende o istituzioni clienti, partners e chiunque abbia rapporti con la Società deve essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti. Ogni dipendente della Società qualora avesse dubbi, o necessità di maggiori chiarimenti, in merito all'applicazione o meno di una qualsivoglia legge e/o alle modalità di applicazione della stessa deve interpellare i propri superiori diretti.

3.2 Rispetto della persona

La Società riconosce come valore primario la tutela dell'incolumità della persona, della libertà e della personalità individuale.

Nello sviluppo delle proprie attività di impresa internazionale, Enrico Giotti S.p.A. si ispira alla tutela e alla promozione dei *diritti umani*, inalienabili e imprescindibili prerogative degli esseri umani. Nello specifico Enrico Giotti S.p.A. opera per la costruzione di società fondate sui principi di uguaglianza, solidarietà, ripudio della guerra e per la tutela dei diritti civili e politici, dei diritti sociali, economici e culturali e dei diritti cosiddetti di terza generazione (diritto all'autodeterminazione, alla pace, allo sviluppo e alla salvaguardia dell'ambiente).

La Società ripudia ogni sorta di corruzione, di lavoro forzato o minorile. Sono tenuti in particolare considerazione il riconoscimento e la salvaguardia della dignità, della libertà e dell'uguaglianza degli esseri umani, la tutela del lavoro e delle libertà sindacali, della salute, della sicurezza, dell'ambiente e della biodiversità, nonché il sistema di valori e principi in materia di trasparenza, efficienza energetica e sviluppo sostenibile, così come affermati dalle Istituzioni e dalle Convenzioni Internazionali.

A tale riguardo, la Società opera nel quadro di riferimento della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, delle Convenzioni fondamentali dell'ILO – International Labour Organization – e delle Linee Guida dell'OCSE.

3.3 Imparzialità, uguaglianza e assenza di discriminazione

La Società, nel pieno rispetto del principio di buona fede, opera con imparzialità nell'esercizio della propria attività, impiegando altresì una composizione e una struttura organizzativa che garantiscono il principio di indipendenza di giudizio e l'assenza di qualunque interesse, commerciale e finanziario, che possa determinare comportamenti di parte, trattamenti di favore e disparità.

È ripudiata ogni sorta di discriminazione. Nello svolgimento della propria attività e nelle relazioni con tutte le controparti, la Società evita ogni discriminazione basata sull'età, l'origine razziale ed etnica, la nazionalità, le opinioni politiche e sindacali, le credenze religiose, il sesso, la sessualità o lo stato di salute dei suoi interlocutori.

3.4 Correttezza, onestà, trasparenza, diligenza e buona fede

La conduzione degli affari e delle attività aziendali di Enrico Giotti S.p.A. deve essere svolta in un quadro di correttezza, onestà, trasparenza, diligenza e buona fede nonché nel pieno rispetto delle regole poste a tutela della concorrenza.

Tutte i Soggetti Destinatari del presente Codice devono agire lealmente e secondo buona fede, informando la propria attività ai principi di correttezza ed integrità e rispettando gli obblighi contrattualmente sottoscritti. Deve, altresì, conoscere e osservare il contenuto del presente Codice Etico, improntando la propria condotta al rispetto, alla cooperazione e alla reciproca collaborazione con tutti i propri interlocutori.

4. CANONI DI COMPORTAMENTO E RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER

4.1 Etica, assenza di discriminazione, trasparenza, correttezza e professionalità

Enrico Giotti S.p.A. nei rapporti di affari si ispira e osserva i principi di lealtà, correttezza, trasparenza, assenza di discriminazione, efficienza e apertura al mercato, senza distinzione di

importanza dell'affare.

Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere da ogni dipendente e/o collaboratore della Società nello svolgimento dell'attività lavorativa sono ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili secondo le norme vigenti e le procedure interne della Società.

Enrico Giotti S.p.A., nei rapporti di qualsiasi natura e verso qualsiasi *stakeholder*, si impegna a far sì che ogni operazione e transazione sia correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua, rispettando al contempo gli obblighi derivanti dalla normativa vigente in materia di trattamento dei dati personali.

4.2 Rapporti con gli azionisti e con il Mercato

4.2.1 Valore per gli azionisti, efficienza e trasparenza

Tutte le attività di Enrico Giotti S.p.A. devono essere svolte con impegno e rigore professionale, nella consapevolezza di dover fornire apporti professionali adeguati alle funzioni e alle responsabilità assegnate e di dover agire in modo da tutelare il prestigio e la reputazione di Enrico Giotti S.p.A.

Gli obiettivi di impresa, la proposta e realizzazione di progetti, investimenti e azioni, devono essere indirizzate tutte ad accrescere, nel lungo periodo, i valori patrimoniali, gestionali, tecnologici e conoscitivi dell'impresa nonché la creazione di valore e il benessere per tutti gli *stakeholder*.

4.2.2 Informazione societaria

Enrico Giotti S.p.A. assicura, attraverso idonee procedure per la gestione interna e la comunicazione all'esterno, la corretta gestione delle informazioni societarie.

4.2.3 Informazioni privilegiate

Nell'ambito delle informazioni riservate, sono identificate le informazioni privilegiate (o "*price sensitive*"), ossia quelle informazioni, non di dominio pubblico e dal carattere preciso che:

- si riferiscono direttamente o indirettamente, a uno o più emittenti strumenti finanziari o uno o più strumenti finanziari;
- se rese pubbliche, potrebbero influire in modo sensibile sull'andamento dei prezzi degli strumenti finanziari, in quanto atte ad essere utilizzate da un investitore ragionevole quale elemento su cui fondare le proprie decisioni di investimento.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, sono informazioni privilegiate quelle che si riferiscono a dati economici e finanziari, progetti, acquisizioni, fusioni e strategie commerciali.

Tutti i Soggetti Destinatari sono tenuti, nell'ambito delle mansioni assegnate, alla corretta gestione delle informazioni privilegiate nonché alla conoscenza e al rispetto delle procedure aziendali con riferimento al *market abuse*. È fatto espresso divieto di ogni comportamento atto a costituire, o che possa agevolare pratiche di *insider trading*. In ogni caso, l'acquisto o vendita di azioni di Enrico Giotti S.p.A. o di società esterne a Enrico Giotti S.p.A. dovrà essere sempre guidata da un senso

di assoluta e trasparente correttezza.

4.3 Rapporti con istituzioni, associazioni

Enrico Giotti S.p.A. promuove il dialogo con le Istituzioni e con le espressioni organizzate della società civile in tutti i paesi in cui opera.

4.3.1 Autorità e Istituzioni Pubbliche

Enrico Giotti S.p.A. coopera attivamente e pienamente con le Autorità.

Ogni dipendente di Enrico Giotti S.p.A. (compresi i dirigenti) e i componenti degli organi sociali nonché i collaboratori esterni le cui azioni possano essere riferibili a Enrico Giotti S.p.A., devono tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione comportamenti caratterizzati da correttezza, trasparenza e tracciabilità. Tali rapporti sono riservati esclusivamente alle funzioni e posizioni competenti, nel rispetto dei programmi approvati e delle procedure aziendali.

Nell'ambito di qualsivoglia rapporto instaurato tra Enrico Giotti S.p.A. e la Pubblica Amministrazione, i Pubblici Ufficiali o i soggetti incaricati di un pubblico servizio e le Autorità di Vigilanza, i Soggetti Destinatari sono tenuti ad astenersi:

- dall'offrire, anche per interposta persona, denaro o altre utilità che possono consistere anche in opportunità di lavoro o commerciali al funzionario coinvolto, ai suoi familiari o a soggetti in qualunque modo allo stesso collegati;
- dal consentire che il pubblico funzionario, italiano o straniero, con cui è in corso il rapporto, anche abusando della propria qualità o dei propri poteri, induca il personale dipendente o apicale della Società a dare o promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altre utilità, in violazione del disposto dell'art. 319 quater "*Induzione indebita a dare o promettere utilità*" del c.p.;
- dal ricercare o instaurare illecitamente relazioni personali di favore, influenza, ingerenza idonee a condizionare direttamente o indirettamente, l'esito del rapporto;
- dal compiere qualsiasi altro atto volto a indurre i Pubblici Ufficiali o gli incaricati di pubblico servizio, italiani e stranieri, a fare o ad omettere di fare qualcosa in violazione delle leggi dell'ordinamento cui appartengono;
- atti di cortesia, come omaggi e forme di ospitalità, verso rappresentanti della Pubblica Amministrazione o Pubblici Ufficiali, sono consentiti purché di modico valore e tali da non compromettere l'integrità e la reputazione e da non influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario.

In ogni caso tali spese devono sempre essere autorizzate secondo specifiche procedure aziendali e documentate in modo adeguato.

È severamente vietato ad ogni dipendente di Enrico Giotti S.p.A. (compresi i dirigenti) e i componenti degli organi sociali nonché i collaboratori esterni le cui azioni possano essere riferibili a Enrico Giotti S.p.A. conseguire ingiustamente profitti a danno della Pubblica Amministrazione. Pertanto, i Soggetti Destinatari non devono in nessun caso:

- utilizzare contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati alla Società, per scopi diversi da quelli per cui sono concessi;

- procurare indebitamente qualsiasi altro tipo di profitto (sgravi di oneri anche previdenziali, agevolazioni fiscali, mancato pagamento di contributi previdenziali, ecc.) né per sé, né per la Società, a danno della Pubblica Amministrazione, con artifici o raggiri (ad es. l'invio di documenti falsi o attestanti cose non veritiere).

La Società si astiene dall'indurre i propri dipendenti (compresi i dirigenti) a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria. Ognuno è pertanto tenuto a operare secondo coscienza e a rendere correttamente e senza omissioni la propria testimonianza ove richiesta.

Con riferimento ai sistemi informatici o telematici della Pubblica Amministrazione, è vietato ai Soggetti Destinatari di alterare il funzionamento di tali sistemi della Pubblica Amministrazione o manipolare i dati in esso contenuti.

4.3.2 Organizzazioni politiche e sindacali

Enrico Giotti S.p.A. non eroga contributi, diretti o indiretti, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli previsti da normative specifiche.

4.4 Rapporti con clienti e fornitori

Ogni operazione e/o transazione, intesa nel senso più ampio del termine, deve essere legittima, autorizzata, coerente, congrua, documentata, registrata e in ogni tempo verificabile.

Tutte le operazioni e transazioni che i dipendenti (compresi i dirigenti), i membri degli Organi Sociali ed i collaboratori pongono in essere nello svolgimento della propria attività devono uniformarsi ai seguenti principi generali.

- **Tracciabilità:** deve essere ricostruibile la formazione degli atti e delle fonti informative/documentali utilizzate a supporto dell'attività svolta, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate. La Società deve assicurare la verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione e transazione.
- **Separazione di compiti:** non ci deve essere identità soggettiva tra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che devono dare evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno.
- **Poteri di firma e poteri autorizzativi:** devono esistere regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni. Inoltre, occorre che:
 - a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
 - i poteri e le responsabilità siano chiaramente definite e conosciute all'interno dell'organizzazione;
 - i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.
- **archiviazione/tenuta dei documenti:** i documenti riguardanti l'attività devono essere archiviati e conservati a cura della funzione competente con modalità tali da non permettere la successiva modifica, se non con apposita evidenza;
- **riservatezza:** l'accesso ai documenti già archiviati, di cui al punto precedente, deve essere

motivato e consentito solo al soggetto competente in base alla legge e alle norme interne;

- **sistema di reporting:** i soggetti chiamati ad effettuare le diverse attività devono rendere conto del loro operato;
- **monitoraggio:** deve essere effettuato un controllo sull'attività svolta, che a sua volta deve essere opportunamente documentata e tracciata.

4.4.1 Clienti

I rapporti con i clienti vengono gestiti secondo principi di massima collaborazione, disponibilità, professionalità e trasparenza, nel rispetto della riservatezza e della tutela della privacy, al fine di fondare le basi per un rapporto solido e duraturo di fiducia reciproca.

Enrico Giotti S.p.A. persegue il proprio successo d'impresa sui mercati attraverso l'offerta di prodotti e servizi di qualità a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza. Enrico Giotti S.p.A. si impegna a rispettare il diritto dei clienti a non ricevere prodotti dannosi per la loro salute e integrità fisica e a disporre di informazioni complete sui prodotti offerti.

Enrico Giotti S.p.A. riconosce che l'apprezzamento di chi richiede prodotti o servizi è di primaria importanza per il proprio successo di impresa. Le politiche commerciali sono finalizzate ad assicurare la qualità dei beni e dei servizi, la sicurezza e l'osservanza del principio di precauzione. È fatto pertanto obbligo ai dipendenti (compresi i dirigenti), i membri degli Organi Sociali ed i collaboratori della Società di:

- osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti;
- fornire, con efficienza e cortesia, nei limiti delle previsioni contrattuali, prodotti di alta qualità che soddisfino le ragionevoli aspettative e necessità dei clienti;
- prestare la massima attenzione all'igiene dei propri processi produttivi e dei propri alimenti, anche attraverso verifiche sistematiche sulla qualità e la sicurezza dei prodotti commercializzati;
- fornire accurate ed esaurienti informazioni su prodotti e servizi e attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di altro genere, in modo che i clienti possano assumere decisioni consapevoli. Le comunicazioni ai clienti devono essere improntate alla chiarezza e alla comprensibilità e conformi alle normative vigenti. La Società non ricorre a pratiche elusive o comunque scorrette (quali, ad esempio, l'inserimento di pratiche o clausole vessatorie nei confronti dei consumatori) e fornisce ai clienti comunicazioni complete, onde evitare di tralasciare qualsivoglia elemento rilevante ai fini della decisione del cliente.

È vietato ai Soggetti Destinatari del presente Codice:

- il coinvolgimento, a qualsiasi titolo, nella commercializzazione di prodotti e servizi aventi caratteristiche (per origine, provenienza, qualità, quantità) diverse da quelle dichiarate o pattuite ovvero recanti nomi, marchi o segni distintivi idonei a trarre in inganno il consumatore finale circa qualità, origine e provenienza dei prodotti/servizi offerti.
- corrispondere omaggi, elargire denaro o benefici di qualsiasi genere, così come accettarli, al fine di conseguire o mantenere un affare ovvero al fine di ottenere un indebito vantaggio nelle relazioni con i propri clienti. Nello specifico, è vietato corrispondere omaggi, elargire

denaro o benefici di qualsiasi genere a dirigenti o dipendenti di società clienti, al fine di indurre tali soggetti a compiere atti contrari ai propri doveri d'ufficio e/o ai propri doveri di fedeltà.

Enrico Giotti S.p.A. segue scrupolosamente la normativa volta a prevenire fenomeni di riciclaggio, autoriciclaggio e di finanziamento di attività criminose. Per tale ragione, verifica accuratamente le informazioni disponibili sulle controparti al fine di evitare di intraprendere o mantenere rapporti commerciali o finanziari nei casi in cui vi sia il ragionevole dubbio che le controparti possano mettere in atto condotte che configurino la commissione del reato di riciclaggio.

Enrico Giotti S.p.A. identifica, anche attraverso il sistema delle deleghe e delle procure, i soggetti autorizzati ad effettuare movimenti di denaro, in entrata e in uscita, e traccia e registra tutte le operazioni di carattere finanziario.

4.4.2 Fornitori e collaboratori esterni

Enrico Giotti S.p.A. si impegna a ricercare nei fornitori e collaboratori esterni professionalità idonea e impegno alla condivisione dei principi e dei contenuti del Codice e promuove la costruzione di rapporti duraturi per il progressivo miglioramento della *performance* nella tutela e promozione dei contenuti del Codice. In particolare, la Società gestisce i rapporti con i fornitori con lealtà, correttezza, professionalità, incoraggiando collaborazioni continuative e rapporti di fiducia solidi e duraturi, in ogni caso nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente e dalle disposizioni interne.

La Società esige dai propri fornitori di beni e servizi, ivi compresi agenti e procacciatori d'affari, il pieno rispetto dell'eticità, della correttezza commerciale e della legalità, con particolare riferimento alle leggi a tutela della proprietà industriale ed intellettuale, alle leggi a tutela del consumatore, della libera concorrenza e del mercato, ed alle leggi di contrasto ai fenomeni di riciclaggio e criminalità organizzata, così come sancito nel Codice Etico.

La Società presta la massima attenzione al rispetto di elevati standard qualitativi dei processi produttivi, da parte dei propri fornitori di beni e/o di servizi.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi e di collaborazione esterna (compresi consulenti, agenti, ecc.) è fatto obbligo ai Soggetti Destinatari del Codice di:

- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori e i collaboratori esterni e di non precludere ad alcun soggetto in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura presso Enrico Giotti S.p.A.;
- adottare nella selezione, esclusivamente criteri di valutazione oggettivi secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- ottenere la collaborazione di fornitori e collaboratori esterni nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze di clienti e consumatori in misura adeguata alle loro legittime aspettative, in termini di qualità, costo e tempi di consegna;

- utilizzare nella misura maggiore possibile, nel rispetto delle leggi vigenti e dei criteri di legittimità delle operazioni con parti correlate, prodotti e servizi forniti da imprese di Enrico Giotti S.p.A. a condizioni competitive e di mercato;
- includere nei contratti la conferma di aver preso conoscenza del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e l'obbligazione espressa di attenersi ai principi ivi contenuti;
- avvalersi, nella scelta dei fornitori, di criteri che garantiscano ai lavoratori il rispetto dei diritti fondamentali, dei principi di parità di trattamento e di non discriminazione, nonché la tutela del lavoro minorile e della sicurezza sui luoghi di lavoro;
- osservare e richiedere l'osservanza delle condizioni contrattualmente previste;
- mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori e i collaboratori esterni in linea con le buone consuetudini commerciali;
- riferire tempestivamente al proprio superiore, e all'OdV, le possibili violazioni del Codice;
- interrompere la stipula o la prosecuzione di qualsiasi rapporto nel caso in cui vi siano sospetti che il fornitore sia implicato in attività illecite (ad esempio, appartenga o agevoli organizzazioni criminali etc.) o privo dei necessari requisiti di serietà ed affidabilità commerciale;
- interrompere il rapporto contrattuale in caso di comportamenti incompatibili con i valori e i principi espressi nel presente Codice Etico;
- portare a conoscenza dell'ufficio di Enrico Giotti S.p.A. competente i problemi rilevanti eventualmente insorti con un fornitore o un collaboratore esterno, in modo da poterne valutare le conseguenze.

Il compenso da corrispondere dovrà essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e i pagamenti non potranno in alcun modo essere effettuati a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale né in un Paese terzo diverso da quello delle parti o di esecuzione del contratto.

4.5 Management, dipendenti e collaboratori di Enrico Giotti S.p.A.

4.5.1 Sviluppo e tutela delle Risorse umane

Le persone sono elemento indispensabile per l'esistenza dell'impresa. La dedizione e la professionalità del *management* e dei dipendenti sono valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi di Enrico Giotti S.p.A.

Enrico Giotti S.p.A. si impegna sia a sviluppare le capacità e le competenze del *management* e dei dipendenti, affinché, nell'ambito della prestazione lavorativa, l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale, sia a tutelare le condizioni di lavoro con riferimento alla protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore e al rispetto della sua dignità. Non sono consentiti illeciti condizionamenti o indebiti disagi e sono promosse condizioni di lavoro che consentano lo sviluppo della personalità e della professionalità della persona.

Enrico Giotti S.p.A. si impegna a offrire, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale

applicabile, a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna. Le funzioni competenti devono:

- adottare in ogni caso criteri di merito e di competenza (e comunque strettamente professionali) per qualunque decisione relativa alle risorse umane;
- provvedere in ogni caso a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire le risorse umane senza discriminazione alcuna;
- creare un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche od orientamenti personali non possano dare luogo a discriminazioni e in grado di promuovere la serenità di tutto il personale di Enrico Giotti S.p.A.

Enrico Giotti S.p.A. auspica che tutto il personale della Società, ad ogni livello, collabori a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. Enrico Giotti S.p.A. interverrà per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori.

A questo effetto, sono ritenuti rilevanti anche comportamenti extra lavorativi particolarmente offensivi per la sensibilità civile.

In particolare, Enrico Giotti S.p.A. tutela la salute e la sicurezza sul lavoro dei propri dipendenti in tutti i luoghi in cui il proprio personale sia chiamato a svolgere l'attività lavorativa, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti.

In ogni caso, sono proibiti senza eccezione comportamenti che costituiscono violenza fisica o morale.

4.5.2 Knowledge Management

Enrico Giotti S.p.A. promuove la cultura e le iniziative volte alla diffusione di conoscenze all'interno delle proprie strutture e a mettere in luce i valori, i principi e i comportamenti e i contributi in termini di innovazione..

Enrico Giotti S.p.A. si impegna a offrire strumenti di interazione tra i componenti delle famiglie professionali, i gruppi di lavoro e le comunità di pratica, nonché di coordinamento e accesso al *know-how*, e promuove iniziative di crescita, diffusione e sistematizzazione delle conoscenze relative alle *core competence* delle proprie strutture e volte a definire indirizzi e orientamenti di riferimento atti a garantire uniformità operativa.

Tutto il personale di Enrico Giotti S.p.A. è tenuto a contribuire attivamente ai processi di *Knowledge Management* delle attività di competenza, al fine di ottimizzare il sistema di condivisione e di distribuzione della conoscenza tra i singoli.

4.5.3 Selezione ed assunzione del personale

Fermi restando gli obblighi derivanti dalle disposizioni vigenti, la selezione del personale è subordinata alla verifica della piena rispondenza dei candidati ai profili professionali richiesti dalla Società, nel rispetto delle pari opportunità per i soggetti interessati.

La Società nei limiti delle informazioni disponibili adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione.

L'assunzione del personale avviene in conformità a regolari contratti di lavoro ispirati alle disposizioni del CCNL applicabile e nel pieno rispetto della normativa concernente l'orario di lavoro, i periodi di riposo e le ferie. Non è ammessa alcuna forma di rapporto lavorativo non conforme o comunque elusiva delle disposizioni normative vigenti. In questo senso, la Società condanna fermamente l'utilizzo, l'assunzione o l'impiego di manodopera mediante ogni forma di attività di intermediazione illecita - ivi compresa quella sanzionata dall' art. 603 bis "*Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*" del c.p. (c.d. caporalato) - che comporti lo sfruttamento del lavoratore ed approfitti dello stato di bisogno in cui lo stesso eventualmente si trovi. A tale scopo, la Società ha implementato, altresì, specifici presidi e controlli, per evitare che anche le imprese che qualifica come propri fornitori di servizi impieghino alle proprie dipendenze manodopera reclutata con le suddette modalità.

4.5.4 Impiego di lavoratori irregolari

La Società considera, inoltre, quale principio inderogabile, l'impiego di solo personale che risulti pienamente in regola con le vigenti norme sull'immigrazione ed, in particolare, col D.Lgs. n. 286/1998, il cui art. 22, comma 12-bis, è stato inserito nel novero dei reati compresi nel D. Lgs. n. 231/01. In considerazione di quanto sopra, tutti i destinatari del presente Codice devono adottare i seguenti comportamenti:

- non impiegare risorse umane che non siano in regola con le disposizioni vigenti in materia di permesso di soggiorno e/o che non possano esibire regolare permesso di soggiorno;
- richiedere a tutti i fornitori, chiamati a erogare servizi o lavori in conformità alle disposizioni ed ai regolamenti adottati dall'azienda, di avvalersi esclusivamente di personale in regola con le disposizioni vigenti in materia di permesso di soggiorno e/o che possano esibire regolare permesso di soggiorno.

È in ogni caso vietato porre in essere atti diretti a procurare illegalmente l'ingresso di stranieri nel territorio dello Stato e/o a favorirne la permanenza nello stesso in violazione del D. Lgs. n. 286/1998.

4.5.5 Concorrenza e pubblicità negativa

È fatto divieto ai dipendenti (compresi i dirigenti), ai componenti degli organi sociali ed a tutti gli altri collaboratori di intrattenere rapporti o fornire informazioni ad altre società che possano arrecare danno e pregiudizio alla Società.

I dipendenti della Società (compresi i dirigenti) i componenti degli organi sociali e gli altri collaboratori non possono fornire consulenze, studi, collaborazioni ad operatori del settore neanche a titolo gratuito, se non espressamente autorizzati dalla Società, che comunque si riserverà di valutare l'eventuale incarico in ordine a possibili incompatibilità, secondo quanto prescritto a termine di leggi e di regolamenti interni.

4.5.6 Regali, omaggi e altre utilità

Il dipendente non può chiedere, per sé o per altri, regali o altre utilità, né accettare queste ultime, salvo quelle d'uso di modico valore o conformi alle normali pratiche commerciali e di

cortesìa, da chiunque abbia tratto o che comunque possa trarre benefici dall'attività dell'impresa.

Il dipendente non può altresì offrire regali o altre utilità a tutti quei soggetti da cui possa acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile a quella della Società.

4.5.7 Security aziendale

Enrico Giotti S.p.A. è impegnata nell'attività di studio, sviluppo e attuazione delle strategie, delle politiche e dei piani operativi volti a prevenire e superare ogni comportamento colposo o doloso che potrebbe provocare danni diretti o indiretti alle persone di Enrico Giotti S.p.A. e/o alle risorse materiali e immateriali dell'azienda. Sono favorite misure preventive e difensive, volte a minimizzare la necessità di risposta attiva – comunque sempre e solo in misura proporzionata all'offesa – alle minacce alle persone e ai beni.

I Soggetti Destinatari del presente Codice sono tenuti a contribuire attivamente al mantenimento di uno standard ottimale di sicurezza aziendale, astenendosi da comportamenti illeciti o comunque pericolosi e segnalando eventuali attività svolte da terzi ai danni del patrimonio o delle risorse umane di Enrico Giotti S.p.A. È fatto obbligo, in ogni contesto che richiede particolare attenzione alla propria sicurezza personale, di attenersi scrupolosamente alle indicazioni fornite in merito da Enrico Giotti S.p.A., astenendosi da comportamenti che possano mettere a rischio la propria e altrui incolumità.

4.5.8 Obblighi di informazione

I Soggetti Destinatari del presente Codice hanno l'obbligo di riferire con tempestività e riservatezza al proprio responsabile di funzione e/o all'OdV ogni notizia di cui siano venuti a conoscenza nell'espletamento delle loro attività lavorative, circa violazioni di norme giuridiche, del Codice Etico o altre disposizioni aziendali che possano, a qualunque titolo, interessare la Società.

I responsabili di funzione devono vigilare sull'operato dei propri dipendenti e devono informare costantemente e tempestivamente l'Organo Direttivo e l'OdV in merito alle eventuali violazioni di cui al precedente capoverso.

4.5.9 Molestie o mobbing sul luogo di lavoro

Enrico Giotti S.p.A. favorisce iniziative mirate a realizzare modalità lavorative improntate a ottenere maggior benessere organizzativo. La Società esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutti, senza eccezione, proibiti. Sono considerati come tali:

- creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o di altri dipendenti.

- è vietata qualsiasi forma di violenza o molestia o sessuale o riferita alle diversità personali e culturali. Sono considerate come tali:
 - subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali;
 - indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
 - proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento;
 - alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

4.5.10 Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti e divieto di fumo

I Soggetti Destinatari del presente Codice devono contribuire personalmente a promuovere e mantenere un clima di reciproco rispetto nell'ambiente di lavoro; particolare attenzione è prestata alle condizioni di rispetto della sensibilità degli altri.

Sarà considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudicare tali caratteristiche ambientali, essere o trovarsi sotto l'effetto di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro.

È fatto divieto di:

- detenere, consumare, offrire o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti o di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro;
- fumare nei luoghi di lavoro. Enrico Giotti S.p.A.

4.6 Utilizzo di sistemi informatici o telematici

Mantenere un buon livello di sicurezza informatica è essenziale per proteggere le informazioni che la Società utilizza quotidianamente ed è vitale per un efficace sviluppo delle politiche e delle strategie di business aziendali. L'utilizzo degli strumenti e dei servizi informatici o telematici assegnati dalla Società deve avvenire nel pieno rispetto delle vigenti normative in materia (e particolarmente in materia di illeciti informatici, sicurezza informatica, privacy e diritto d'autore) e delle procedure interne.

Rispetto all'utilizzo dei sistemi informatici ogni dipendente è responsabile della sicurezza dei sistemi utilizzati ed è soggetto alle disposizioni normative in vigore, alle condizioni dei contratti di licenza e ad ogni regolamento interno per l'utilizzo dei sussidi tecnologici aziendali. Salvo quanto previsto dalle leggi civili e penali, rientra nell'uso improprio dei beni e delle risorse aziendali l'utilizzo dei collegamenti in rete per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro o per inviare messaggi offensivi o che possano arrecare danno all'immagine dell'impresa.

Dipendenti (compresi i dirigenti) e collaboratori della Società si impegnano a non utilizzare, per interessi o fini privati, i beni o le attrezzature informatiche poste a loro disposizione per ragioni di ufficio. Le disposizioni di cui ai punti successivi sono estese a tutti gli eventuali collaboratori della Società.

4.6.1 Utilizzo del personal/computer, sistemi di comunicazione mobile e altri apparati

Al fine di evitare il grave pericolo di alterare la stabilità dei sistemi aziendali, a tutti i dipendenti (compresi i dirigenti) della Società non è consentito:

- di installare programmi di alcun tipo se non espressamente autorizzati dalla Società;
- l'uso di programmi non distribuiti ufficialmente dalla Società;
- di utilizzare strumenti software e/o hardware atti ad intercettare, falsificare, alterare o sopprimere il contenuto di comunicazioni e/o documenti informatici;
- di modificare le configurazioni impostate sul proprio PC;
- l'installazione sul proprio PC o comunque su strumenti informatici dell'azienda di mezzi di comunicazione propri (come ad esempio i modem);
- di scaricare file contenuti in supporti magnetici/ottici non aventi alcuna attinenza con la propria prestazione lavorativa;
- l'utilizzo di strumenti software e/o hardware atti a intercettare, falsificare, alterare o sopprimere il contenuto di comunicazioni e/o documenti informatici.

4.6.2 Utilizzo della rete aziendale

Le unità di rete sono aree di condivisione di informazioni strettamente professionali e non possono in alcun modo essere utilizzate per scopi diversi. La Società si riserva la facoltà di procedere alla rimozione di ogni file o applicazione che riterrà essere pericolosa per la sicurezza del sistema ovvero acquisita o installata in violazione del presente Codice.

4.6.3 Utilizzo della rete Internet e dei relativi servizi di navigazione in Internet

Ai dipendenti (compresi i dirigenti) della Società:

- non è consentito navigare in siti non attinenti allo svolgimento delle mansioni assegnate;
- non è consentito il download di software gratuiti (freeware e shareware) prelevati da siti Internet, se non espressamente autorizzati dalla Società;
- è vietata ogni forma di registrazione a siti i cui contenuti non siano legati all'attività lavorativa;
- non è permessa la partecipazione, per motivi non professionali a Forum, l'utilizzo di *chat line*, di bacheche elettroniche e le registrazioni in *guest book* anche utilizzando pseudonimi (o *nickname*);
- non è consentita la memorizzazione di documenti informatici di natura oltraggiosa e/o discriminatoria per sesso, lingua, religione, razza, origine etnica, opinione e appartenenza sindacale e/o politica;
- è severamente vietato in ogni caso collegarsi o comunque accedere a siti contenuti dei quali possano far configurare reati contro la persona.

4.6.4 Posta elettronica

Nel precisare che anche la posta elettronica è uno strumento di lavoro, si ritiene utile segnalare a tutti i dipendenti (compresi i dirigenti) e collaboratori che fanno uso dei sistemi informativi aziendali che:

- non è consentito inviare o memorizzare messaggi (interni ed esterni) di natura oltraggiosa del comune senso morale e/o discriminatoria per ragioni di sesso, lingua, religione, razza, origine etnica, opinione e appartenenza sindacale e/o politica;
- non è consentito l'utilizzo dell'indirizzo di posta elettronica aziendale per la partecipazione a dibattiti o Forum.
- non è consentito l'utilizzo della posta elettronica per ragioni non attinenti allo svolgimento delle mansioni assegnate.

4.6.5 Telefonia cellulare

Gli apparecchi di comunicazione telefonica della Società, siano essi fissi o mobili, devono essere utilizzati a fini esclusivamente professionali, se non espressamente autorizzato altrimenti da regolamenti o policies aziendali.

5. STRUMENTI DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

5.1 Sistema di controllo interno

Enrico Giotti S.p.A. si impegna a promuovere e mantenere un adeguato sistema di controllo interno, da intendersi come insieme di tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività di impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, di proteggere i beni aziendali, di gestire in modo ottimale ed efficiente le attività e di fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa di Enrico Giotti S.p.A.; di conseguenza, i Soggetti Destinatari del presente Codice, nell'ambito delle funzioni e delle responsabilità ricoperte, sono impegnate nel definire e nel partecipare attivamente al corretto funzionamento del sistema di controllo interno.

Enrico Giotti S.p.A. promuove la diffusione a tutti i livelli di una cultura e di procedure caratterizzate dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dalla assunzione di una mentalità orientata all'esercizio consapevole e volontario dei controlli; di conseguenza, il management in primo luogo e tutti i dipendenti di Enrico Giotti S.p.A. in ogni caso sono tenuti a contribuire e a rendersi partecipi del sistema di controllo interno di Enrico Giotti S.p.A. e, con attitudine positiva, a farne partecipi i propri collaboratori.

Sono proibite senza eccezione pratiche e attitudini riconducibili al compimento o alla partecipazione al compimento di frodi.

Gli organismi di controllo e di vigilanza, la funzione Internal Audit di Enrico Giotti S.p.A. e le società di revisione incaricate hanno libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento dell'attività di competenza.

5.2 Conflitti di interesse

Enrico Giotti S.p.A. riconosce e rispetta il diritto dei Soggetti Destinatari al compimento di investimenti, affari o attività di altro genere al di fuori di quella svolta nell'interesse di Enrico Giotti

S.p.A., purch  si tratti di attivit  consentite dalla legge e compatibili con gli obblighi assunti nei confronti di Enrico Giotti S.p.A.

I Soggetti Destinatari devono evitare situazioni in cui possano crearsi conflitti di interessi tra le attivit  economiche personali e le mansioni che svolgono all'interno della Societ , astenendosi dal trarre vantaggio dalla loro posizione e agendo sempre in modo imparziale nel miglior interesse di Enrico Giotti S.p.A. e del gruppo cui quest'ultima afferisce.

Sono vietati comportamenti anche solo potenzialmente lesivi dell'immagine aziendale.

Il management e i dipendenti di Enrico Giotti S.p.A. sono tenuti a evitare e a segnalare conflitti di interesse tra le attivit  economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura od organo di appartenenza. In particolare, ciascuno   tenuto a segnalare specifiche situazioni e attivit  in cui egli o, per quanto di sua conoscenza, propri parenti o affini entro il 2° grado o conviventi di fatto, sono titolari di interessi economici e finanziari (proprietario o socio) nell'ambito di fornitori, di clienti, di concorrenti, di terzi contraenti, o delle relative societ  controllanti o controllate, o vi ricoprono ruoli societari di amministrazione o di controllo, ovvero manageriali.

Determinano, inoltre, conflitti di interesse le situazioni seguenti:

- utilizzo della propria posizione in azienda o delle informazioni o opportunit  di affari acquisite nell'esercizio del proprio incarico, a vantaggio indebito proprio o di terzi;
- svolgimento di attivit  lavorative da parte del dipendente e/o suoi familiari presso fornitori, subfornitori, concorrenti.

In ogni caso, il *management* e i dipendenti di Enrico Giotti S.p.A. sono tenuti a evitare tutte le situazioni e tutte le attivit  in cui si pu  manifestare un conflitto con gli interessi dell'azienda o che possono interferire con la loro capacit  di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto dei principi e dei contenuti del Codice o, in senso generale, di adempiere esattamente alle funzioni e responsabilit  ricoperte.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere

tempestivamente comunicata al superiore in posizione manageriale e all'Organismo di Vigilanza.

Parimenti, il soggetto coinvolto si astiene tempestivamente

dall'intervenire nel processo operativo/decisionale e il superiore in posizione manageriale o l'organo:

- individua le soluzioni operative atte a salvaguardare, nel caso specifico, la trasparenza e la correttezza dei comportamenti nello svolgimento delle attivit ;
- trasmette agli interessati – e per conoscenza al proprio superiore gerarchico, nonch  all'OdV – le necessarie istruzioni scritte;
- archivia la documentazione ricevuta e trasmessa.

5.3 Trasparenza delle registrazioni contabili

La trasparenza contabile si fonda sulla verit , accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Ciascun componente degli organi sociali, del *management* o dipendente   tenuto a collaborare, nell'ambito delle proprie competenze, affin  i fatti di gestione

siano rappresentati correttamente e tempestivamente nelle scritture contabili.

È fatto divieto di porre in essere comportamenti che possono arrecare pregiudizio alla trasparenza e tracciabilità dell'informativa di bilancio. Pertanto, è fatto obbligo ai Soggetti Destinatari di:

- verificare che i sistemi contabili e amministrativi siano protetti da un meccanismo di profilatura che garantisca l'inibizione delle transazioni in relazione ai compiti e alle funzioni di ciascun utente;
- verificare che siano adottati sistemi idonei alla registrazione degli accessi logici (autenticazione informatica) ai sistemi di elaborazione e agli archivi elettronici da parte degli amministratori di sistema, in relazione ai sistemi contabili e amministrativi.

Nello specifico, per ogni operazione deve essere conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'agevole e puntuale registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e di ripartizione e segregazione dei compiti;
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori anche materiali o interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. È compito di tutti i dipendenti e collaboratori della Società far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici.

I Soggetti Destinatari del presente Codice che vengono a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenute segnalare tale irregolarità, nel rispetto delle disposizioni in materia di *whistleblowing* e secondo le modalità descritte nel Modello.

5.4 Gestione delle risorse finanziarie

Tutti i Soggetti Destinatari, in ragione del proprio ruolo e responsabilità, devono assicurare una gestione delle risorse finanziarie di Giotti conforme alla normativa applicabile, alle procedure e prassi aziendali e agli obiettivi aziendali.

In particolare, i Soggetti Destinatari sono consapevoli dei rischi derivanti dalla potenziale condotta di terze parti, con cui la Società può entrare in rapporti, nella realizzazione di condotte criminose e in particolare quelle connesse alla gestione delle risorse finanziarie (i.e. corruzione, riciclaggio, ricettazione, finanziamento organizzazioni terroristiche o criminali, etc.).

Nella gestione del patrimonio finanziario, la Società persegue il principio della massima trasparenza nelle transazioni monetarie e finanziarie e predispone gli strumenti più opportuni al fine di contrastare i fenomeni del riciclaggio, della ricettazione e dell'autoriciclaggio, perseguibili anche mediante l'utilizzo di valute virtuali e di strumenti di pagamento diversi dal contante.

La Società monitora costantemente e rispetta le limitazioni tempo per tempo vigenti rispetto all'uso del contante.

5.5 Tutela della salute, sicurezza e ambiente e dell'incolumità pubblica

Le attività di Enrico Giotti S.p.A. devono essere condotte in conformità agli accordi e agli standard

internazionali e alle leggi, ai regolamenti, alle pratiche amministrative e alle politiche nazionali dei Paesi in cui opera relative alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, dell'ambiente e della incolumità pubblica.

Enrico Giotti S.p.A. contribuisce attivamente nelle sedi appropriate alla promozione dello sviluppo scientifico e tecnologico volto alla salvaguardia delle risorse e dell'ambiente. La gestione operativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica perseguendo il miglioramento continuo delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro e di protezione ambientale.

Le Persone di Enrico Giotti S.p.A., nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano attivamente al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e dell'incolumità pubblica e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi e dei terzi.

5.6 Ricerca, innovazione e tutela del patrimonio intellettuale

Enrico Giotti S.p.A. promuove le attività di ricerca e innovazione da parte del management e dei dipendenti, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte. Gli *asset* intellettuali generati da tale attività innovativa costituiscono un patrimonio centrale e imprescindibile di Enrico Giotti S.p.A. La ricerca e l'innovazione sono dedicate in particolare alla promozione di prodotti, strumenti, processi e comportamenti sempre più favorevoli per l'efficienza energetica, la riduzione dell'impatto per l'ambiente, l'attenzione alla salute e sicurezza dei dipendenti, dei clienti.

Le Persone di Enrico Giotti S.p.A. sono tenute a contribuire attivamente, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, al governo del patrimonio intellettuale per consentirne lo sviluppo, la protezione e la valorizzazione.

5.7 Competizione e libera concorrenza

La Società riconosce l'importanza fondamentale di un mercato competitivo e, nel rispetto delle normative nazionali e comunitarie in materia di antitrust, delle linee guida e delle direttive dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, oltre che delle policies predisposte dalla Società o dal gruppo a cui appartiene, non assume comportamenti, né sottoscrive accordi con altre società che possano influenzare negativamente il regime di concorrenza tra i vari operatori del mercato di riferimento.

In modo particolare la Società e i Soggetti Destinatari evitano pratiche (creazione di cartelli, spartizioni di mercati, limitazioni alla produzione o alla vendita, accordi condizionati, etc.) tali da rappresentare una violazione delle leggi sulla concorrenza, così come evitano di porre in essere altre condotte che possano comportare una distorsione della concorrenza nell'acquisizione di beni e servizi, ad esempio mediante la corruzione di controparti contrattuali private.

Tutti i Soggetti Destinatari dovranno inoltre astenersi dal porre in essere indebite pressioni, minacce, atti di violenza, artifici, mezzi fraudolenti o comunque condotte che possano impedire o turbare, in qualsiasi modo, lo svolgimento dell'attività commerciale ed imprenditoriale altrui ovvero il libero esercizio della concorrenza sul mercato.

5.8 Tutela del diritto d'autore e dei diritti di proprietà industriale

Nello svolgimento della propria attività, la Società opera evitando qualsiasi situazione di

contrasto ovvero di violazione di diritti d'autore o diritti di proprietà industriale spettanti a terzi, condannando ogni possibile forma di contraffazione o di usurpazione di strumenti o segni di autenticazione, certificazione o riconoscimento, marchi, segni distintivi, brevetti, disegni o modelli, e richiamando tutti coloro che operano nell'interesse della Società al rispetto di tutte le normative esistenti a tutela degli stessi.

La Società condanna, inoltre, la riproduzione di software, foto, immagini, brani musicali o composizioni audiovisive, ovvero opere comunque protette dal diritto d'autore altrui, al di fuori di quanto autorizzato dagli accordi di licenza previamente conseguiti.

5.9 Riservatezza

5.9.1 Protezione del segreto aziendale

Le attività di Enrico Giotti S.p.A. richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di notizie, documenti e altri dati attinenti a negoziazioni, procedimenti amministrativi, operazioni finanziarie, *know-how* (contratti, atti, relazioni, appunti, studi, disegni, fotografie, software, etc.) che per accordi contrattuali non possono essere resi noti all'esterno o la cui divulgazione inopportuna o intempestiva potrebbe produrre danni agli interessi aziendali.

Fermi restando la trasparenza delle attività poste in essere e gli obblighi di informazione imposti dalle disposizioni vigenti, è obbligo delle Persone di Enrico Giotti S.p.A. assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa. Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati durante il proprio lavoro o attraverso le proprie mansioni appartengono a Enrico Giotti S.p.A. e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione del superiore in posizione manageriale nel rispetto delle procedure specifiche.

5.9.2 Tutela della privacy

Enrico Giotti S.p.A. si impegna a proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni.

Enrico Giotti S.p.A. intende garantire che il trattamento dei dati personali svolto all'interno delle proprie strutture avvenga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati e si impegna a non comunicare, né diffondere, fatti salvi gli obblighi di legge, i relativi dati personali senza previo consenso dell'interessato, così come previsto dalle disposizioni normative vigenti.

Il trattamento dei dati personali deve avvenire in modo lecito e secondo correttezza e, comunque, sono raccolti e registrati solo dati necessari per scopi determinati, espliciti e legittimi. La conservazione dei dati avverrà per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi della raccolta.

A titolo esemplificativo e non esaustivo delle categorie di informazioni e dati oggetto degli obblighi e divieti di cui sopra si richiamano: i dati relativi a dipendenti, fornitori, collaboratori, ed in generale tutti i dati definiti personali dalla normativa nazionale ed internazionale in materia di tutela della privacy, con particolare attenzione per quelli che la legge stessa definisce come sensibili ovvero

appartenenti a categorie particolari.

Enrico Giotti S.p.A. si impegna inoltre ad adottare idonee e preventive misure di sicurezza per tutte le banche-dati nelle quali sono raccolti e custoditi dati personali, al fine di evitare rischi di distruzione e perdite oppure di accessi non autorizzati o di trattamenti non consentiti.

I dipendenti, gli amministratori, il management e i sindaci di Enrico Giotti S.p.A. devono:

- acquisire e trattare solo i dati necessari e opportuni per le finalità in diretta connessione con le funzioni e responsabilità ricoperte;
- acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di procedure specifiche e conservare e archiviare i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
- rappresentare e ordinare i dati stessi con modalità tali che qualsiasi soggetto autorizzato all'accesso possa agevolmente trarne un quadro il più possibile preciso, esauriente e veritiero;
- comunicare i dati stessi nell'ambito di procedure specifiche o su autorizzazione espressa delle posizioni superiori e comunque, in ogni caso, solo dopo aver verificato la divulgabilità nel caso specifico dei dati anche con riferimento a vincoli assoluti o relativi riguardanti i terzi collegati a Enrico Giotti S.p.A. da un rapporto di qualsiasi natura e, se del caso, aver ottenuto il loro consenso.

5.9.3 Partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni

La partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni è favorita da Enrico Giotti S.p.A. a condizione che tale partecipazione sia compatibile con la prestazione dell'attività lavorativa o professionale e con gli obblighi assunti nei confronti della predetta Società. Sono considerate tali:

- la partecipazione ad associazioni, convegni, congressi, seminari, corsi;
- la partecipazione a pubblici eventi in genere.

A tale proposito, il *management* e i dipendenti di Enrico Giotti S.p.A. chiamati a illustrare o fornire all'esterno dati o notizie riguardanti obiettivi, attività, risultati e punti di vista di Enrico Giotti S.p.A., sono tenuti – oltre al rispetto delle procedure aziendali con riferimento al *market abuse* – a ottenere autorizzazione del superiore in posizione manageriale circa le linee di azione che si intendono seguire e i testi e le relazioni predisposte.

6. MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE, CONTROLLI E SANZIONI

6.1 Obbligo di conoscenza del Codice e di segnalazione di possibili violazioni

Il presente Codice è portato a conoscenza di tutti i Soggetti Destinatari.

È fatto obbligo a tutti i Soggetti Destinatari di:

- astenersi da comportamenti contrari ai principi e ai contenuti del Codice;
- selezionare accuratamente, per quanto di competenza, i propri collaboratori e indirizzarli al pieno rispetto del Codice;
- richiedere ai terzi con i quali Enrico Giotti S.p.A. entra in relazioni la conferma di aver preso conoscenza del Codice;

- riferire tempestivamente ai propri superiori o all'organo del quale è parte, e all'Organismo di Vigilanza, proprie rilevazioni o notizie fornite da *Stakeholder* circa possibili casi o richieste di violazione del Codice;
- le segnalazioni di possibili violazioni sono inviate nel rispetto delle modalità operative fissate dalle procedure specifiche stabilite dal dall'Organismo di Vigilanza di Enrico Giotti S.p.A. e, comunque, descritte all'interno del Modello;
- collaborare con il l'OdV e con le funzioni incaricate dalle procedure specifiche nella verifica delle possibili violazioni;
- adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione e, in ogni caso, impedire qualunque tipo di ritorsione.

Fermo restando che non potrà condurre indagini personali o riportare le notizie ad altri se non ai propri superiori, o all'organo del quale è parte, e all'Organismo di Vigilanza, se dopo la segnalazione della notizia di una possibile violazione la persona ritiene di aver subito ritorsioni, potrà rivolgersi direttamente all'Organismo di Vigilanza.

6.2 L'Organismo di Vigilanza

L'attività e la funzione dell'Organismo di Vigilanza sono disciplinate da apposito regolamento. L'Organismo di Vigilanza è l'organo deputato al funzionamento, controllo, mantenimento e aggiornamento del Modello, e quindi dei suoi elementi costitutivi, ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001. Il Codice Etico è elemento costitutivo dello stesso Modello.

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni, avrà libero accesso ai dati e alle informazioni della Società utili allo svolgimento delle proprie attività.

Gli Organi sociali e i loro membri, i dipendenti (compresi i dirigenti), i collaboratori e i terzi che agiscono in nome e per conto della Società, sono tenuti a prestare la massima collaborazione nel favorire lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

6.2.1 L'adeguamento alla disciplina sul Whistleblowing

La legge n. 179 del 30 novembre 2017 ("*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*"), entrata in vigore a partire dal 20 Dicembre 2017, si inserisce nell'ambito della normativa in materia di contrasto alla corruzione, disciplinandone un aspetto di fondamentale importanza: la tutela del soggetto che effettua la segnalazione di un illecito (definito, con terminologia anglosassone ormai entrata nell'uso comune, *whistleblower*). A tale scopo viene assicurata una maggiore protezione del segnalante dipendente da possibili discriminazioni e ritorsioni, prevedendo anche una disciplina volta a limitare, con diverse modalità, la pubblicizzazione dell'identità del segnalante.

Infatti, se da un lato la figura del whistleblower si rivela fondamentale ai fini del più efficace contrasto dei fenomeni corruttivi (posto che, operando all'interno dell'organizzazione, questi ha maggiori opportunità di venire a conoscenza di condotte illecite), dall'altro, una sua insufficiente tutela potrebbe esporre tale figura a ritorsioni da parte del datore di lavoro, ovvero da parte del soggetto cui la segnalazione si riferisce, soprattutto se lo stesso si presenta in posizione di

supremazia gerarchica rispetto al whistleblower. A tal proposito, la normativa rafforza la tutela nei confronti del soggetto segnalante prevedendo l'espressa nullità di ogni eventuale misura ritorsiva o discriminatoria, correlabile all'effettuazione della segnalazione. Tra queste, anche l'eventuale licenziamento e/o il mutamento di mansioni, assunte nei suoi confronti del segnalante successivamente alla segnalazione. Inoltre, la stessa normativa introduce sanzioni per coloro che, venuti a conoscenza della segnalazione, violano la riservatezza del suo contenuto, comunicando o diffondendo elementi a esso riconducibili. Inoltre, la Società, a mezzo dell'adeguamento alla normativa di nuovo conio, si prefigge l'intento di contribuire all'emersione di eventuali fenomeni corruttivi e/o di *mala gestio*, incentivando la denuncia degli stessi da parte di coloro che ne vengano a conoscenza.

La legge n. 179/17, in particolare, interviene sul Decreto e inserisce nell'articolo 6, "*Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente*", comma 2-bis, una nuova previsione che inquadra, nell'ambito del Modello, le misure descritte, legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni. Infatti, per tutelare al tempo stesso i soggetti segnalati e limitare eventuali segnalazioni illecite, tale normativa prevede, altresì, che la segnalazione sia adeguatamente documentata, ovvero che venga resa con dovizia di particolari e sia "in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati" e che siano previste sanzioni anche nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni infondate.

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 recante "Attuazione della Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

Il provvedimento introduce importanti novità in relazione ai canali di segnalazione ed attribuisce specifiche competenze all'A.N.A.C. che può ricevere segnalazioni "esterne", oltre a disciplinare con maggiore dettaglio alcuni aspetti già previsti dalla normativa previgente.

Il Decreto amplia il novero delle violazioni oggetto di segnalazione, che possono consistere anche in condotte che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato o gli interessi finanziari dell'Unione Europea e/o riguardanti il mercato interno; tali comportamenti possono consistere anche in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali secondo la normativa tempo per tempo vigente, nonché in condotte illecite rilevanti anche ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ed in violazioni del Modello 231.

Il Decreto Legislativo n. 24 inoltre prevede, *inter alia*, che la tutela da trattamenti ritorsivi debba essere garantita a tutti i soggetti che segnalano violazioni di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo (dipendenti o collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi, liberi professionisti, volontari e tirocinanti anche non retribuiti, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza) nonché ai "facilitatori": colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato.

Con riferimento al sistema di gestione delle segnalazioni, la Società fa ricorso al canale istituito dalla Capogruppo e disciplinato tramite la "Business Ethics Policy" (anche "BEP").

A livello di Gruppo, infatti, è stato implementato un apposito sistema di segnalazione (Alert

McCormick) accessibile a tutti i Dipendenti tramite il link "mccormick.alertline.com/gcs/welcome?locale=it", operante con modalità idonee a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e il diritto a essere tutelato.

Attraverso il sistema di segnalazione è possibile effettuare, in modo confidenziale e riservato, segnalazioni di violazioni di principi etici, di Policy e procedure aziendali e in generali di violazioni di legge. Le segnalazioni attinenti a possibili violazioni in ambito 231 sono portate all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza che le analizza ed assume gli opportuni provvedimenti.

6.2.2 Garante del Codice Etico

Il Codice Etico rappresenta, tra l'altro, un principio generale non derogabile del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Enrico Giotti S.p.A. ai sensi della disciplina italiana contenuta nel Decreto.

Enrico Giotti S.p.A. assegna le funzioni di garante all'Organismo di Vigilanza istituito in base al suddetto Modello. All'Organismo di Vigilanza sono assegnati i compiti di:

- promuovere l'attuazione del Codice e l'emanazione di procedure di riferimento; riferire e proporre al CEO della società le iniziative utili per la maggiore diffusione e conoscenza del Codice anche al fine di evitare il ripetersi di violazioni accertate;
- promuovere programmi di comunicazione e formazione specifica del management e dei dipendenti di Enrico Giotti S.p.A.;
- esaminare le notizie di possibili violazioni del Codice, promuovendo le verifiche più opportune;
- intervenire, anche su segnalazione dei Soggetti Destinatari, nei casi di notizie di possibili violazioni del Codice ritenute non debitamente affrontate o di ritorsioni subite dalla Persona a seguito della segnalazione di notizie;
- comunicare alle strutture competenti i risultati delle verifiche rilevanti per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori; informare le strutture di linea/area competenti dei risultati delle verifiche rilevanti per l'assunzione delle misure opportune.

6.3 Valore contrattuale del Codice e sanzioni

L'osservanza delle disposizioni del presente Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della Società e di tutti coloro che intrattengono rapporti di affari con la Società stessa ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.

L'eventuale violazione delle disposizioni del Codice Etico potrà costituire inadempimento delle obbligazioni:

- primarie del rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare passibile delle sanzioni previste dalle norme di legge, dal CCNL di riferimento e dal Sistema Disciplinare adottato dalla Società (anche con riguardo alla conservazione del rapporto di lavoro)
- contrattuali assunte dai collaboratori non subordinati e/o soggetti aventi relazioni d'affari con la Società.

Tali inadempimenti, inoltre, potranno comportare il risarcimento dei danni che ne siano derivati.

Le violazioni delle norme previste nel presente Codice comportano l'applicazione delle sanzioni contenute nello specifico Sistema Disciplinare (Allegato IV al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – *Sistema disciplinare*).

Inoltre, la Enrico Giotti S.p.A., in ossequio alle indicazioni di cui al Decreto Whistleblowing per la tutela dei dipendenti che effettuino segnalazioni di reati o irregolarità (c.d. *whistleblowing*) si riserva di valutare l'irrogazione delle misure sanzionatorie previste dal citato Sistema Disciplinare in risposta a condotte ritorsive effettuate nei confronti dei segnalanti, ovvero nei confronti di coloro che scientemente effettuino false segnalazioni.

In ogni caso la Società garantisce che le sanzioni previste ed eventualmente irrogate saranno improntate al rispetto dei principi di proporzionalità, coerenza, imparzialità ed uniformità, e saranno assunte in conformità alle vigenti disposizioni normative in materia di diritto del lavoro.

6.4 Approvazione del Codice Etico e relative modifiche

Il presente Codice Etico è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Enrico Giotti S.p.A.

Eventuali modifiche e/o aggiornamenti dello stesso saranno approvati dal Consiglio di Amministrazione e prontamente comunicati ai Soggetti Destinatari.