
CODICE ETICO E DI CONDOTTA

del Gruppo GERI

Revisione del maggio 2017

PARTE PRIMA

A. PREMESSA

Il Gruppo GERI è fortemente contraddistinto da una visione particolarmente marcata del valore speciale dell'individuo, stimolando con ogni mezzo l'apporto specifico di ciascun lavoratore all'organizzazione secondo le proprie inclinazioni e vocazioni al risultato. Coerentemente, la missione aziendale del gruppo è sintetizzata nello slogan *“vivere le Sfide attraverso dieci valori cardine, nati e condivisi all'interno dell'Organizzazione”*, dove si pone chiaro l'accento al tema della condivisione e cura del risultato e raggiungimento degli obiettivi mediante un lavoro d'equipe mai banalizzato ma frutto di analisi e lavoro in team in un rapporto particolarmente dinamico ed evolutivo. Va notato che l'età media dei lavoratori risulta particolarmente bassa, così come quella delle funzioni apicali aventi ruoli gestionali e di supervisione.

Il decalogo richiamato dalla *“Carta dei Valori”* è un documento di sintesi che racchiude la filosofia, gli obblighi di condotta e i valori condivisi del Gruppo. Ad ogni fine pratico e di legge, la richiamata Carta dei Valori deve considerarsi come parte integrante e sostanziale del presente Codice Etico, costituendone il necessario presupposto e filosofia d'approccio nel lavoro di squadra e nei valori condivisi nella Società.

La Carta dei Valori (**allegato n. 1**) costituisce il fondamento dell'incontro tra etica individuale dei partecipanti nella Società e la visione d'insieme condivisa nel Gruppo GERI. La missione aziendale attribuisce infatti un particolare valore alle specifiche doti e requisiti individuali, esaltando caratteristiche immateriali quali la qualità, l'immagine, la condivisione, l'affidabilità e la reputazione d'impresa.

Il Gruppo GERI è inoltre sensibile e partecipe dell'habitat naturale e sociale nel quale interagisce. Ha pertanto una spiccata attitudine alla partecipazione in attività benefiche e di sensibilizzazione, partecipando con proprie donazioni, ad una ONLUS votata alla specifica salvaguardia delle condizioni di animali abbandonati (sito www.eliottsoccorso.org).

Per instaurare e mantenere un rapporto di fiducia tra il Gruppo e coloro che con esso entrano in relazione (management, dipendenti, fornitori e clienti attuali e potenziali, creditori, istituzioni pubbliche) la missione del Gruppo presuppone e impone il costante rispetto di leggi e regolamenti di settore applicabili secondo la *best practice*, nella consapevolezza che le regole giuridiche possono, tuttavia, non risultare sempre sufficienti e devono essere affiancate da un complesso di principi etici generali e specifici idonei fatti propri per orientare le scelte individuali e collettive volte al perseguimento degli interessi ed obiettivi comuni.

Le Società del Gruppo GERI perseguono il proprio oggetto sociale e strutturano la propria attività interna ed esterna al rispetto dei principi contenuti nel presente Codice Etico (di seguito detto anche il **“Codice”**), elemento essenziale e funzionale dei Modelli Organizzativi che ciascuna Società del Gruppo adotterà ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (**“Decreto”**) nonché del complessivo sistema di controllo interno, nel convincimento che l'etica nella conduzione degli affari sia anche condizione del successo dell'attività di impresa.

Il Codice si ispira anche ai principi contenuti nella *“Carta di Parità ed Uguaglianza sul lavoro”* divulgata a cura del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, sottoscritta al fine di formalizzare l'impegno di sempre del Gruppo GERI HDP nella tutela delle pari opportunità.

Con l'elaborazione del presente Codice, GERI HDP intende quindi individuare i valori fondamentali ed i principi etici condivisi di interesse del personale aziendale nei quali la Società si riconosce, ritenuti idonei a prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Al rispetto delle finalità ed obiettivi aziendali nonché dei precetti del presente Codice sono tenuti – nei limiti delle rispettive competenze, funzioni e responsabilità – tutti i componenti degli organi sociali, il *management*, i dipendenti e collaboratori del Gruppo, sia nei rapporti interni che in ogni fase delle relazioni con terzi.

Il Codice Etico trova applicazione in relazione alle attività svolte dal Gruppo GERI in Italia e all'estero, tenuto conto delle peculiarità culturali, politiche, sociali, economiche e commerciali dei Paesi in cui la Società si trova ad operare e dei principi normativi ed etici ivi vigenti. In ragione della sua portata applicativa e del suo livello di incisività sull'organizzazione e sulle modalità di svolgimento delle attività aziendali, il Codice Etico è adottato da ogni Società del Gruppo GERI mediante specifica approvazione dei relativi organi amministrativi.

Le Società del Gruppo possono riservarsi tuttavia la possibilità di modificare ed integrare il Codice Etico sulla scorta delle eventuali indicazioni provenienti dai propri Organismi di Vigilanza, nonché da tutti i soggetti coinvolti ed in coerenza con l'evoluzione della normativa rilevante, oltreché sulla base di eventuali indicazioni provenienti dalle Associazioni di Categoria alle quali le stesse aderiscono, quali l'UNIREC.

B. INTRODUZIONE

ARTICOLO 1 - FINALITÀ E CONTENUTI DEL CODICE ETICO

Il presente Codice fornisce regole comportamentali e principi di deontologia aziendale diretti a prevenire la realizzazione di comportamenti in contrasto con i valori che il Gruppo intende promuovere e la commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001. A tali regole e principi viene riconosciuto valore etico positivo ed il rispetto delle stesse costituisce condizione imprescindibile per il conseguimento, da parte delle Società del Gruppo GERI, della propria missione aziendale.

I principi contenuti nel presente Codice integrano le disposizioni legislative, statutarie, regolamentari e contrattuali che disciplinano il funzionamento degli organi sociali ed i diritti e doveri dei destinatari del Codice medesimo.

Il Codice disciplina le condotte rilevanti sotto il profilo etico, con lo scopo di rendere trasparente, sia nei rapporti interni che con i terzi, l'attività delle Società del Gruppo e di contribuire a diffondere un'immagine di affidabilità, trasparenza, lealtà e correttezza delle attività poste in essere nel perseguimento dei propri obiettivi, con specifico riguardo alle finalità espresse dal Decreto.

ARTICOLO 2 - DESTINATARI E DIFFUSIONE DEL CODICE

Le disposizioni del Codice sono vincolanti per i comportamenti dei componenti degli organi sociali, dei dirigenti, dipendenti e collaboratori delle Società del Gruppo (collettivamente indicati quali i “**Destinatari**”).

Le Società del Gruppo richiedono anche ad ogni altro soggetto che direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente instaura a qualsiasi titolo rapporti e relazioni di collaborazione od opera nell'interesse delle Società del Gruppo di agire, nei rapporti con le Società medesime, in coerenza con quanto previsto nel presente Codice Etico, assicurando la debita accettazione dei precetti qui convenuti.

I Destinatari delle norme del Codice sono tenuti ad osservare le prescrizioni in esso contenute e ad adeguare i propri comportamenti e le proprie azioni ai principi in esso espressi.

I Destinatari rispettano il presente Codice Etico anche nei rapporti verso l'esterno. In particolare essi devono informare i terzi circa il contenuto delle disposizioni del Codice, al fine di esigere il rispetto delle proprie scelte e del proprio comportamento.

Le Società del Gruppo si impegnano a richiamare l'osservanza delle disposizioni del presente Codice e ad assicurarne la maggiore diffusione possibile anche all'esterno in tutti i rapporti economici da esse instaurati. Il personale di GERI HDP, pertanto, è chiamato in ogni tempo a fornire l'eventuale necessario supporto interpretativo relativamente alle disposizioni in esso contenute, al fine di informare i propri fornitori, committenti e/o interlocutori privati o istituzionali in merito alla politica aziendale del Gruppo ed ai valori che esso intende promuovere. A tal fine, personale appositamente incaricato e fornito di idonea preparazione, organizzerà appositi programmi di formazione al fine di assicurare una diffusione generalizzata del Codice ed una corretta comprensione dello stesso all'interno delle Società del Gruppo.

Le Società del Gruppo GERI, per il tramite dei loro amministratori e responsabili, provvederanno a

- consegnare ad ogni nuovo assunto il Codice, illustrandone le finalità;

- assicurare la diffusione del Codice a tutto il personale dipendente, al Collegio Sindacale, a tutti i collaboratori esterni e fornitori;
- predisporre e realizzare un piano formativo specifico e differenziato per ruoli aziendali, volto a divulgare i principi e le norme etiche su cui si basa l'attività delle Società;
- aggiornare tempestivamente il contenuto del Codice al fine di adeguarlo alle evoluzioni normative eventualmente rilevanti, dandone diffusione come sopra indicato.

Tutti i Destinatari devono confermare formalmente e per iscritto di aver ricevuto il Codice, di essere a conoscenza delle disposizioni in esso contenute e di accettarle.

Il Codice è inoltre disponibile in formato elettronico sul sito *Intranet* e consultabile sul sito *Internet* www.gerihdp.it.

ARTICOLO 3 - EFFICACIA ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE

Nell'ambito del sistema di controllo interno, il Codice Etico costituisce strumento preventivo e di riferimento per la condotta etica negli affari aziendali ed elemento effettivo della strategia e dell'organizzazione aziendale; esso è parte integrante sia del Modello sia del sistema sanzionatorio per la violazione delle norme in esso stabilite, adottati dalle Società del Gruppo, secondo quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del Decreto. La responsabilità dell'attuazione del Codice Etico e della sua applicazione deve ritenersi riconosciuta ed in capo anche a tutti coloro che intrattengono rapporti di qualsiasi natura con le Società del Gruppo.

La violazione delle norme del Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con le Società del Gruppo e può portare ad azioni disciplinari e nelle ipotesi più gravi alla risoluzione del rapporto di lavoro se posta in essere dal dipendente, all'interruzione del rapporto se posta in essere da un soggetto terzo e alla revoca dell'incarico e ad azione di responsabilità nel caso di amministratori e/o sindaci.

ARTICOLO 4 – APPROVAZIONE E ATTUAZIONE DEL CODICE

Il Codice è adottato dalle diverse Società del Gruppo mediante specifica approvazione dell'organo amministrativo, come istituito secondo le norme dei rispettivi Statuti.

In linea con la finalità di prevenzione degli illeciti che il Codice si propone, le Società del Gruppo vigilano sull'osservanza delle norme in esso contenute, predisponendo adeguati strumenti di formazione e informazione, assicurando una costante efficacia nel controllo delle modalità di svolgimento delle attività e intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

ARTICOLO 4bis – ORGANISMO DI VIGILANZA

Le Società del Gruppo che adottano un Modello ai sensi del D. lgs. 231/01 si avvalgono di un organismo professionale di vigilanza denominato Organismo di Vigilanza (di seguito, anche “**OdV**”) con compito specifico di vigilare sul rispetto, l'adeguatezza e l'aggiornamento del Modello adottato in ossequio alle previsioni del Decreto nonché sul rispetto dei principi enunciati nel presente Codice Etico, che del Modello adottato dalle Società del Gruppo costituisce parte integrante e presupposto deontologico.

L'OdV è tenuto ad effettuare i controlli sul funzionamento, efficacia ed osservanza del Modello e del Codice Etico ed è libero di accedere a tutte le informazioni della Società. Ha inoltre facoltà di prendere visione di documenti e consultare dati e proporre all'organo amministrativo eventuali aggiornamenti al Modello e al Codice.

Ogni esponente aziendale delle Società del Gruppo ha l'obbligo di riferire ai propri superiori o all'Organo di Vigilanza qualsiasi notizia, direttamente rilevata o riportata da terzi, in merito a potenziali violazioni delle norme del Codice e qualsiasi eventuale richiesta gli sia stata rivolta di violarle.

C. PRINCIPI GENERALI

ARTICOLO 5 - PRINCIPI ETICI E CARTA DEI VALORI DEL GRUPPO GERI

Nell'attuazione del proprio oggetto sociale e nello svolgimento della propria attività, le Società del Gruppo GERI si conformano ai principi etici generali di onestà e legalità, trasparenza, correttezza, efficienza, spirito di servizio, leale concorrenza, collaborazione tra colleghi e valorizzazione professionale delle risorse nel rispetto delle pari opportunità, con specifica attenzione alle finalità di cui al Decreto.

Tali principi, che trovano espressione nel presente Codice, fondano il loro naturale presupposto e completamento nella Carta dei Valori del Gruppo Geri, contenuta nel **Regolamento Aziendale del Gruppo**, pag. 5 e 6, messo a disposizione di ogni dipendente e/o collaboratore tramite il sistema gestionale interno aziendale denominato "Arianna" ed allegato al presente Codice.

Ognuno dei dieci valori indicati nella **Carta dei Valori del Gruppo GERI** contiene principi etici che, unitamente ai principi generali contenuti nel presente Codice e di seguito descritti, debbono informare l'operato di tutti i Destinatari, sia nei rapporti interni che nei rapporti con i terzi, l'attuazione pratica nella realtà lavorativa quotidiana, al fine di assicurare il raggiungimento della missione d'insieme costituita dalla volontà di *"vivere le sfide attraverso 10 valori, nati e condivisi all'interno dell'organizzazione"*. In nessun caso il perseguimento dell'interesse sociale o individuale può giustificare una condotta in violazione dei principi espressi dal presente Codice e/o della Carta dei Valori.

Articolo 5.1 - Onestà e Legalità

L'onestà rappresenta il principio etico di riferimento per tutte le attività poste in essere dalle Società del Gruppo per il compimento della loro missione aziendale. Nell'espletamento dei propri compiti, i soggetti tenuti all'osservanza del Codice antepongono il rispetto della legge a qualunque altro interesse, informando le proprie decisioni e i propri comportamenti alla cura del servizio svolto.

I Destinatari del Codice sono tenuti:

- al rispetto delle leggi vigenti nazionali e comunitarie, in conformità alle procedure previste da specifici protocolli ed ai principi espressi dal presente Codice;
- ad acquisire con diligenza la necessaria conoscenza delle norme di legge applicabili allo svolgimento della propria funzione.

Ciascun dipendente delle Società del Gruppo GERI è tenuto, inoltre, ad osservare oltre ai principi generali di diligenza e fedeltà di cui all'art. 2104 del cod. civ. anche le prescrizioni comportamentali eventualmente contenute nel contratto collettivo applicato.

L'integrità morale costituisce un dovere costante di tutti i Destinatari. Nei rapporti con Autorità ed Istituzioni pubbliche i Destinatari devono attenersi alla massima correttezza, trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto delle leggi e delle normative vigenti e delle loro funzioni istituzionali.

Articolo 5.2 - Trasparenza

Il principio della trasparenza nelle sue diverse applicazioni costituisce presupposto fondamentale per le Società del Gruppo GERI nel perseguimento del proprio oggetto sociale e si fonda sulla veridicità, chiarezza e completezza dell'informazione.

Nelle informazioni rese nei confronti dei clienti, così come nella formulazione dei contratti, le Società del Gruppo comunicano in modo chiaro e comprensibile, assicurando sempre il mantenimento di condizioni paritetiche ed assicurandosi della veridicità e pertinenza delle informazioni fornite.

Nell'ottica di garantire sempre maggiore trasparenza nel settore del recupero crediti si inserisce anche il "Codice di condotta per i processi di gestione a tutela del credito", accordo sottoscritto tra UNIREC (Unione Nazionale Imprese a Tutela del Credito, cui il Gruppo GERI aderisce essendo stato tra i promotori dell'accordo) e le diverse Associazioni dei Consumatori. Tale codice propone un nuovo approccio tra l'impresa e il consumatore, definendo anche in aggiunta e quale ulteriore supporto un "Protocollo di conciliazione paritetica", promosso sempre tra il forum UNIREC e le Associazioni dei Consumatori. Lo scopo è quello di rafforzare la tutela dei singoli e delle famiglie di fronte ai problemi del furto di identità e delle truffe telematiche ed è diretto ad offrire strumenti innovativi ed agevolatori per la definizione di reclami e contenziosi.

Sotto altro aspetto, il principio della trasparenza implica che i Destinatari del Codice debbano adoperarsi affinché ogni operazione, transazione e azione posta in essere nell'ambito delle mansioni svolte sia registrata, verificabile e, pertanto, documentata nonché autorizzata, legittima, coerente e congrua.

A tal fine, per ogni operazione deve sussistere un adeguato e completo supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

Nello svolgimento delle attività aziendali delle Società del Gruppo, il principio della trasparenza si riflette altresì sulla gestione delle risorse finanziarie, la quale sarà improntata a criteri di verificabilità, coerenza e congruità, con particolare attenzione alle finalità espresse dal Decreto. In particolare, le Società del Gruppo individuano al loro interno specifiche procedure di gestione delle risorse finanziarie, anche al fine di impedire la commissione di reati.

Articolo 5.3 - Correttezza

Il principio di correttezza implica il rispetto da parte di tutti i Destinatari, nell'espletamento della propria attività lavorativa e professionale, dei diritti di ciascun soggetto coinvolto, al di là della mera osservanza delle norme di legge e/o del Contratto di Lavoro. Tale rispetto si sostanzia anche nel rifiuto di qualsiasi situazione idonea a creare discriminazione ed è da intendersi, anche sotto il profilo della *privacy* di ciascun soggetto coinvolto, tutelata mediante l'adozione di regole specifiche e di specifiche modalità di trattamento.

Articolo 5.4 - Efficienza

Il principio dell'efficienza richiede che in ciascuna attività lavorativa sia posta la migliore qualità professionale secondo gli *standard* più avanzati di ciascun settore e profilo di attività.

Nelle prestazioni e nell'erogazione dei servizi dovrà sempre essere garantito l'impegno necessario ad assicurare un servizio adeguato alle esigenze del cliente ed agli *standard* più avanzati, garantendo al contempo l'economicità nella gestione delle risorse impiegate nella prestazione dei servizi.

Articolo 5.5 - Spirito di servizio

Lo spirito di servizio implica la fondamentale condivisione, da parte di ciascuno, della missione aziendale e di Gruppo.

Ciò comporta che ciascun Destinatario delle disposizioni del Codice si ispiri costantemente, nei propri comportamenti, all'obiettivo ultimo di fornire un servizio di alto valore sociale e di utilità alla collettività, la quale deve beneficiare dei migliori *standard* di qualità, alle più eque condizioni economiche e normative, senza alcuna arbitraria discriminazione.

Articolo 5.6 - Valorizzazione professionale, pari opportunità e politiche a favore della famiglia

Le risorse umane costituiscono per le Società del Gruppo GERI il fattore fondamentale per lo sviluppo e la crescita delle attività e *skills* aziendali. Le Società del Gruppo tutelano e promuovono la crescita professionale delle proprie risorse umane allo scopo di accrescere il patrimonio di competenze aziendali. In tal senso prediligono laddove possibile l'adozione di rapporti stabili di lavoro e di dipendenza, (anziché contratti a progetto o parasubordinati) e salvaguardano espressamente e con particolare vigore le pari opportunità all'interno della propria organizzazione, garantendo la diversità nell'ambiente di lavoro senza discriminazioni di genere, inclinazione sessuale, politiche o religiose per i lavoratori e gli interlocutori del Gruppo. GERI HDP ha formalizzato e rinnovato il proprio impegno nella tutela delle pari opportunità sottoscrivendo la "*Carta di Parità ed Uguaglianza sul Lavoro*" divulgata a cura del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali.

I comportamenti tra i dipendenti, a tutti i livelli e gradi di responsabilità, e tra questi ultimi e i collaboratori, devono essere costantemente e reciprocamente mirati ad agevolare la migliore prestazione professionale possibile nel rispetto delle diversità. Nell'ottica di porre l'individuo alla base dello sviluppo dell'azienda favorendone la crescita professionale, GERI HDP ha inoltre intrapreso iniziative di "Welfare aziendale" sull'accordo di secondo livello, che comprende agevolazioni orarie per neogenitori, turni fissi post maternità, bonus nascita, bonus matrimoni, borse di studio per i figli, prestiti aziendali.

Articolo 5.7 - Concorrenza

Le Società del Gruppo GERI, consapevoli che una libera concorrenza rappresenta un fattore irrinunciabile per la propria crescita tecnica, professionale ed economica, intendono sviluppare il valore della concorrenza operando secondo principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti di tutti gli operatori presenti sul mercato.

Non sono pertanto ammessi comportamenti contrari alla correttezza professionale, collusivi, predatori, di abuso di posizione dominante e/o tendenti alla creazione di dipendenza economica così come ogni altra condotta diretta ad alterare la lealtà e l'equilibrio concorrenziale del mercato fondato sul libero incontro tra domanda potenziale ed offerta.

Articolo 5.8 - I conflitti di interessi

La coincidenza tra le figure degli amministratori che esercitano l'attività di gestione nelle diverse Società del Gruppo non consente di escludere l'ipotesi di una loro possibile posizione di conflittualità tra interessi contrapposti. La pluralità di incarichi può portare, invero, ad un conflitto di interessi evidente quando l'amministratore è membro e deve tutelare gli interessi economici opposti di due Società del Gruppo (si pensi ad es. al caso in cui una venda immobili o prestiti capitali). Per tale motivo GERI HDP profonde il massimo impegno nell'adottare procedure e politiche interne che riducano al minimo tale rischio curando costantemente la separazione delle attribuzioni/attività/incarichi/responsabilità e prevedendone periodicamente l'aggiornamento, anche con riguardo alle finalità del Decreto.

Tra le Società del Gruppo ed i propri amministratori e dipendenti sussiste un rapporto di piena fiducia, nell'ambito del quale è dovere primario dell'amministratore e del dipendente utilizzare i beni dell'impresa e le proprie capacità lavorative per la realizzazione dell'interesse aziendale in conformità ai principi fissati nel Codice Etico, che rappresentano i valori cui il Gruppo si ispira.

Nello svolgimento della propria attività, i Destinatari evitano ogni tipo di situazioni nelle quali potrebbero trovarsi, anche potenzialmente, in conflitto di interessi: con la Società di appartenenza; con altre Società del Gruppo GERI; con riguardo ai servizi che le Singole Società del Gruppo offrono e/o con i valori che il GERI HDP tutela e promuove. I Destinatari del Codice si astengono categoricamente dal procurarsi vantaggi personali in ragione di incarichi svolti per alcuna/e Società del Gruppo .

Possono costituire ipotesi di conflitto di interessi, a scopo esemplificativo e non esaustivo e fatte sempre salve le prescrizioni legislative vigenti in materia, le seguenti situazioni:

- svolgere una funzione di vertice (amministratore, consigliere, responsabile di funzione) ed avere interessi economici diretti o indiretti, ovvero relativi a se stessi o ai propri familiari ed affini, in attività di fornitori, clienti, o concorrenti (ad esempio possesso di azioni, incarichi professionali);
- curare i rapporti con i fornitori e con i committenti per conto di una o alcune delle Società del Gruppo e svolgere attività lavorativa presso gli stessi, anche in via indiretta tramite parenti e affini, in contrasto con gli interessi del Gruppo GERI , della Società di appartenenza e/o delle altre Società del Gruppo;
- realizzare un guadagno finanziario o evitare una perdita finanziaria a discapito degli interessi della Società di appartenenza, di altre Società del Gruppo o del Gruppo GERI nel suo complesso oppure realizzare un guadagno finanziario o evitare una perdita finanziaria nell'interesse di una delle Società del Gruppo e a discapito di un'altra ;
- essere portatori di un interesse nel risultato del servizio prestato al cliente, distinto da quello del cliente medesimo;
- avere un incentivo a privilegiare gli interessi di clienti diversi da quello a cui il servizio è prestato;
- utilizzare le informazioni riservate acquisite durante e in ragione della propria attività in contrasto con gli interessi del Gruppo GERI , della Società di appartenenza e di altre Società del Gruppo e a vantaggio proprio e/o di terzi;

- ricevere, anche in via indiretta, qualunque incentivo, sotto forma di denaro, beni, servizi, favori o benefici da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con le Società del Gruppo GERI, diverso dalla retribuzione o dalle competenze normalmente percepite per lo svolgimento delle proprie mansioni.

Nel caso in cui si manifesti, anche solo all'apparenza, un caso di conflitto di interessi, i componenti degli organi sociali, i dirigenti, i dipendenti ed i collaboratori delle Società del Gruppo, fatte salve naturalmente le eventuali prescrizioni legislative o contrattuali in materia, sono tenuti a darne tempestiva comunicazione al proprio responsabile o, nel caso di componenti degli organi sociali, all'Organismo di Vigilanza, i quali ne informano l'organo amministrativo che ne valuta, caso per caso, l'effettiva esistenza.

Il dipendente è tenuto a fornire informazioni circa le attività svolte anche al di fuori dell'orario di lavoro nel caso in cui queste possano apparire in conflitto di interessi con la Società di appartenenza o con le altre Società del Gruppo.

In particolare, il dipendente, fermo restando quanto dettato dalle norme contrattuali, non può assumere incarichi esterni in società i cui interessi siano direttamente o anche solo potenzialmente contrastanti o interferenti con quelli del Gruppo GERI, della Società di appartenenza o delle altre Società del Gruppo.

Il dipendente delle Società del Gruppo non può inoltre accettare da soggetti diversi retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento delle proprie mansioni.

Articolo 5.9 - La riservatezza

Il Gruppo tutela la riservatezza delle informazioni e delle notizie attinenti le diverse attività di impresa, anche al fine di assicurare la salvaguardia del bagaglio di conoscenze aziendali nei diversi settori societari.

I Destinatari sono pertanto tenuti, anche al di fuori dell'orario di lavoro e durante la sospensione del contratto, a non divulgare in alcun modo le informazioni privilegiate di cui siano venuti a conoscenza anche accidentalmente nell'esercizio delle proprie funzioni, quali:

- informazioni di qualsiasi natura di qualsivoglia terzo in rapporto con la Società relativamente a dati o informazioni da questi rese in qualsiasi forma alla Società in ragione dei suoi incarichi; dati o informazioni (in particolare finanziarie o economiche) del Gruppo GERI nel suo insieme o di singole Società del Gruppo che non siano di pubblico dominio;

I soggetti sopra indicati sono tenuti a farne uso per scopi esclusivamente connessi alle proprie funzioni aziendali.

Ogni informazione fornita all'esterno (anche in occasione di convegni, interviste o pubblicazioni) viene comunicata, nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dalle funzioni a ciò preposte, o previa autorizzazione delle stesse, ed in modo da garantirne sempre la chiarezza, la correttezza, la tempestività e la parità di accesso al pubblico.

E' fatto altresì assoluto divieto ai componenti degli organi sociali, ai dipendenti e collaboratori delle Società del Gruppo GERI di diffondere intenzionalmente notizie false sulla Società di appartenenza, sulle altre Società del Gruppo o sul Gruppo GERI nel suo complesso e/o sui collaboratori delle stesse a qualsiasi titolo.

Articolo 5.10 - La Sostenibilità e l'Ambiente

Le società del Gruppo GERI hanno intrapreso da tempo la strada della sostenibilità e dell'attenzione all'ambiente che consiste nella progressiva integrazione della cura degli aspetti sociali e ambientali delle attività svolte con le strategie aziendali al fine precipuo di bilanciare i propri interessi economico-finanziari con i principi di equità sociale ed il rispetto dell'ambiente circostante.

L'attività delle Società del Gruppo GERI è fortemente rivolta al basso impatto ambientale e sull'ecosistema naturale, prevedendo, a scopo esemplificativo e non esaustivo:

- obiettivi annuali di contenimento consumi e costi energetici (elettricità, gas, acqua);
- contenimento dei consumi della carta e riciclaggio della stessa e sottoscrizione di apposite convenzioni per il riciclo;
- contenimento dei consumi di toner con accentramento delle stampanti e sistemi di bloccaggio stampa dei documenti (approccio *paperless*).

È impegno continuo e costante di minimizzare in ogni contesto l'impatto delle proprie attività di sviluppo e contemperare sempre ogni esigenza aziendale con il rispetto dei valori ambientali e di sviluppo sostenibile.

A tal fine le Società del Gruppo GERI si impegnano:

- ad operare nel pieno rispetto della legislazione e dei regolamenti vigenti in materia di gestione dei rifiuti, tutela dell'ambiente, salvaguardia e uso razionale delle risorse del territorio;
- a conformarsi a quanto stabilito dall'art. 3 *quater* del D. Lgs. n. 152 del 2006 in materia ambientale con riferimento al principio dello sviluppo sostenibile attribuendo considerazione primaria alla tutela degli interessi dell'ambiente e del patrimonio culturale, anche con riguardo al futuro, mediante l'utilizzo consapevole e responsabile delle risorse;
- nella gestione responsabile dei rifiuti, nella duplice ottica di salvaguardare l'ambiente ed evitare lo spreco di risorse.

Articolo 5.11 - La Solidarietà sociale

Il Gruppo GERI rappresenta una realtà aziendale profondamente e sentitamente impegnata nel sociale. Nella convinzione che preparare i giovani al mondo del lavoro, rappresentando ad essi anche l'importanza dell'integrazione dei valori etici nelle politiche aziendali, possa costituire una ricchezza per il futuro delle nuove generazioni, il Gruppo GERI partecipa attivamente e si fa promotore di giornate di orientamento presso scuole ed Università, dirette ad avvicinare i giovani alla realtà delle imprese ed al mercato del lavoro.

Le Società del Gruppo sono inoltre particolarmente attive in progetti di sensibilizzazione ed assistenza quali Elliot Soccorso Onlus (www.elliotonlus.org), un'associazione senza scopo di lucro costituita ai sensi della legge 266/1991 col fine della tutela della natura e dell'ambiente. L'associazione si propone di:

- favorire la realizzazione di canili, gattili e di strutture idonee all'assistenza e cura degli animali di ogni genere, anche finanziando strutture già esistenti o in fase di realizzazione;
- favorire la ricerca, lo studio e la divulgazione delle tematiche animaliste ed ambientali;

- favorire l'integrazione e la collaborazione tra servizi ed enti pubblici e privati che operano nel settore animale, ambientale e delle minoranze.

Articolo 5.12 - La criminalità organizzata ed il riciclaggio

Il Gruppo GERI considera suo obbligo scongiurare e prevenire in qualsiasi forma, diretta o indiretta, lo sviluppo di qualsivoglia tipo di attività criminali. La Società pone ogni sforzo nel combattere in ogni forma l'infiltrazione della criminalità organizzata nell'economia nazionale. E' fatto quindi obbligo a ciascun membro degli organi sociali, così come ai dirigenti, dipendenti e collaboratori delle Società del Gruppo, di segnalare comportamenti collusivi e/o agevolativi di qualsiasi tipo atti ad assecondare direttamente o indirettamente il propagarsi o svilupparsi di attività criminali di associazioni per delinquere di qualsiasi genere. Al fine di scongiurare vicende di riciclaggio, il Gruppo GERI si impegna ad assicurare ogni cura nel tracciamento delle fonti di denaro, adottando laddove possibile sistemi contabili di tracciamento della provenienza di fonti di denaro impiegate da qualsivoglia contraente. I Destinatari sono tenuti ad assicurarsi circa l'integrità morale, la reputazione ed il buon nome di ogni controparte negoziale, fornitori o partner commerciali, ivi compresi i suoi organi di rappresentanza.

Il gruppo GERI garantisce il rispetto di tutte le norme e disposizioni nazionali e internazionali vigenti in materia di criminalità organizzata e di antiriciclaggio.

Articolo 5.13 - La Corruzione

Nella conduzione della propria attività, le Società del Gruppo GERI vietano qualsivoglia azione di dipendenti o collaboratori volta a generare vantaggi o pressioni indebite nei confronti di terzi coi quali le Società del Gruppo si dovessero trovare ad interagire per qualsivoglia motivo.

Ogni Destinatario è tenuto ad astenersi da qualunque azione volta ad incentivare e/o favorire contrattazioni indebite tra le Società del Gruppo e qualsivoglia terzo. E' fatto divieto assoluto ad ogni Destinatario di promuovere o favorire indebitamente i propri interessi e/o utilità per il tramite delle Società del Gruppo al fine di trarre qualsivoglia illegittimo vantaggio, così come di svolgere, perpetrare e/o porre in essere azioni o negoziazioni in grado di minare l'imparzialità, l'autonomia di giudizio e la trasparenza della contrattazione di qualsivoglia terzo che sia chiamato ad interagire con le Società del Gruppo a qualsiasi titolo. Le Società del Gruppo non consentono ai membri degli organi sociali, dirigenti, dipendenti e collaboratori di promettere o corrispondere a terzi o accettare somme di denaro, doni, beni o altre utilità a/da parte di terzi, in via diretta o indiretta, allo scopo di procurare indebiti vantaggi alla Società di appartenenza, ad altre Società del Gruppo e/o al Gruppo GERI nel suo insieme.

In nessun caso è consentito ai membri degli organi sociali, dirigenti, dipendenti e collaboratori di chiedere per sé od altri ed accettare beni, doni, od altre utilità da soggetti con i quali si intrattengono o potrebbero intrattenersi rapporti connessi all'attività lavorativa, salvo doni e/o favori di carattere simbolico e di modico valore a scopo di ospitalità, cortesia o attività promozionale. Fatta eccezione per questi ultimi casi, qualora un dipendente riceva un dono, un bene o altre utilità, deve informare tempestivamente il proprio superiore. Nel caso in cui superi il concetto di modico valore (che si ritiene pari ad € 150) questi è tenuto ad informare l'ODV.

Articolo 5.14 - Il capitale sociale ed i creditori

Il Gruppo GERI impronta la propria attività al rispetto delle prescrizioni di legge previste a tutela dei creditori ed orienta le proprie strategie di mercato effettuando investimenti ponderati. Riconosce infatti che la tutela dell'integrità del capitale sociale, degli interessi dei creditori e dei terzi in genere sono valore etico di riferimento.

Articolo 5.15 - Privacy e Sicurezza nelle informazioni

Le Società del Gruppo GERI garantiscono in ogni momento il perfetto e costante rispetto dei principi della tutela dei dati personali e della privacy e riservatezza in generale, nonché la tenuta dei dati nelle forme di sicurezza e per le finalità imposte dalla legge.

In materia di *privacy*, trattamento e gestione dei dati e sicurezza nelle informazioni nell'offerta dei propri servizi le Società del Gruppo GERI adottano tutte le politiche di *best practice* e le cautele opportune e necessarie per assicurare il costante rispetto dei diritti individuali alla riservatezza e la sicurezza dei dati ed informazioni trattati in ragione del particolare ambito di attività nel quale operano le Società del Gruppo. Le cautele adottate in materia dalle Società del Gruppo costituiscono oggetto di costante revisione ed ampliamento. A tal fine sono applicate e costantemente aggiornate politiche e procedure specifiche per la protezione dei dati personali e sicurezza nelle informazioni, ed è stato adottato un nuovo sistema informativo centralizzato volto ad assicurare il rispetto stringente dei principi di sicurezza e gestione dei dati.

Le Società del Gruppo GERI si impegnano al perfetto rispetto della normativa di settore in materia di trattamento e gestione dei dati personali, e ad applicare le più severe forme di controllo con riferimento al trattamento dei dati nelle attività di:

- gestione e trasmissione dei segnali;
- autenticazione degli utenti;
- tenuta, sicurezza e gestione sicura dei dati personali;
- eliminazione e cancellazione dei dati laddove imposta dalla normativa vigente.

Le Società del Gruppo vigilano affinché tutte le cautele adottate vengano fatte proprie dal personale preposto alle singole attività di gestione e trattamento dati ed a tal fine si impegnano a:

- mettere a punto un'organizzazione per il trattamento dei dati che assicuri la corretta separazione di ruoli e responsabilità e l'ordinato svolgimento delle relative funzioni;
- classificare le informazioni per livelli di criticità crescenti in maniera da adottare le necessarie cautele in ogni fase del trattamento;
- sottoporre eventuali soggetti terzi che intervengano nel trattamento a patti di riservatezza;
- assicurare la limitazione d'accesso ai dati al personale strettamente coinvolto nelle pratiche oggetto di attività di gestione o recupero dei crediti di terzi.

Con riferimento specifico agli aspetti più propriamente interni, le Società del Gruppo GERI tutelano la privacy di ciascun dipendente e collaboratore:

-
- ammettendone il trattamento dei dati personali soltanto in conformità di quanto previsto dalla legge;
 - fornendo sempre agli stessi la più ampia informativa ed assistenza in materia;
 - facendo sottoscrivere a dipendenti e collaboratori, all'atto dell'assunzione, un'apposita lettera di consenso al trattamento dei propri dati da parte dell'azienda e consegnando loro una lettera di nomina ad incaricato del trattamento con riferimento ai dati che dovranno gestire, con la specificazione dell'ambito di trattamenti di riferimento ed istruzioni ad *boc*;
 - mediante l'adozione di specifiche regole sia con riferimento alle informazioni da richiedere sia con riferimento alle modalità di trattamento e conservazione dei dati personali raccolti, i quali vengono tenuti in archivi accessibili ai soli componenti dell'Ufficio del Personale e tenuti in un server distinto dagli altri.

PARTE SECONDA

D. CRITERI DI CONDOTTA NELLA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

ARTICOLO 6 - POLITICHE DEL PERSONALE

Le risorse umane costituiscono il fattore determinante di successo del Gruppo GERI. Le Società del Gruppo considerano la professionalità dei propri dipendenti e collaboratori un elemento imprescindibile e valore essenziale per il perseguimento della propria missione aziendale e per il raggiungimento dei propri obiettivi.

Nella gestione dei rapporti con i dipendenti e collaboratori le Società del Gruppo riconoscono e tutelano i diritti di cui essi godono, mantenendo un riferimento costante alle rappresentanze sindacali, salvaguardando e valorizzando il dialogo con queste ultime in un'ottica di costante valorizzazione delle risorse umane.

Articolo 6.1 - Doveri dei dipendenti e collaboratori

Il comportamento di ciascun dipendente e collaboratore delle Società del Gruppo deve attenersi ai principi di lealtà, trasparenza, correttezza e professionalità espressi dalla normativa vigente e dal presente Codice. Ogni Destinatario è tenuto al rispetto delle regole e delle norme di riferimento contenute nel presente Codice volte a regolare l'attività aziendale, delle quali viene richiesta la conoscenza.

I dipendenti delle Società del Gruppo hanno l'obbligo di astenersi dai comportamenti contrari alle statuizioni ed alle norme comportamentali dovute e di rivolgersi ai propri superiori in caso si rendano necessari chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse.

Essi hanno altresì l'obbligo, qualora venissero a conoscenza di violazioni o di tentate violazioni delle disposizioni contenute nel presente Codice e di fronte a qualsiasi richiesta sia loro rivolta di agire in violazione delle norme suddette, di riferirne tempestivamente ai propri superiori, i quali saranno obbligati a mantenere la riservatezza circa l'identità del denunciante. Laddove le segnalazioni risultino essere palesemente infondate saranno applicabili le sanzioni di cui alla Parte Quarta, Articolo 20 del presente Codice.

Con specifico riferimento allo svolgimento delle mansioni assegnate, costituisce inoltre dovere dei dipendenti e collaboratori delle Società del Gruppo GERI :

- osservare scrupolosamente quanto previsto dal regolamento aziendale ;
- osservare scrupolosamente le disposizioni impartite dai propri superiori in relazione alla disciplina ed alle modalità di adempimento della prestazione lavorativa;
- usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione e dall'interesse dell'impresa, nonché fornire una collaborazione attiva ed intensa;
- avere cura dei locali, dei mobili, degli oggetti, dei macchinari e strumenti loro affidati;
- osservare scrupolosamente l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

- non allontanarsi, senza espressa autorizzazione del responsabile, dal posto di lavoro durante l'orario di servizio;
- non permanere nei locali aziendali fuori dal normale orario di lavoro, salvo che ciò avvenga per ragioni di servizio e con l'autorizzazione del responsabile.

E' inoltre richiesto a tutto il personale dipendente ed ai collaboratori delle Società del Gruppo di mantenere in maniera decorosa e rispettosa l'ambiente di lavoro. Nei luoghi e durante l'attività lavorativa, nonché nell'ora antecedente e successiva l'orario ordinario di lavoro, è severamente vietato il consumo e l'abuso di sostanze alcoliche, stupefacenti e psicotrope ovvero di sostanze recanti medesimi effetti.

I dipendenti e collaboratori hanno altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata per regolare il servizio, in quanto non contrasti con le norme contrattuali e con le leggi vigenti e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

E' compito di ciascun Responsabile di Unità Organizzativa/Funzione aziendale, rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri dipendenti.

Articolo 6.2 - Doveri dei dirigenti

Nel proprio comportamento il dirigente è tenuto ad osservare e rispettare, così com'è per tutti i dipendenti e collaboratori, i principi di lealtà, trasparenza, correttezza e professionalità espressi dalla normativa vigente, dal presente Codice e dalla Carta dei Valori, nonché eventuali specifiche disposizioni emanate con riferimento alla figura dirigenziale, in quanto non contrastanti con le norme contrattuali e con le leggi vigenti e rientranti nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Il dirigente riveste necessariamente ruoli d'indirizzo e di responsabilità apicale, motivo per il quale è tenuto, altresì, a vigilare sull'osservanza della normativa e del Codice da parte dei propri riporti dipendenti e/o collaboratori, adottando a tal fine tutti i provvedimenti necessari o suggerendo migliorie o strumenti attuativi adeguati. E' cura del dirigente verificare, anche con cadenza temporale, che i dipendenti e i collaboratori soggetti alla sua direzione operino in sintonia con le politiche aziendali e con i valori espressi dal Codice e se tali figure si comportino con correttezza, disponibilità e cortesia nei confronti dei colleghi e delle persone con le quali entrano in contatto nell'espletamento delle proprie mansioni.

E' fatto divieto assoluto al dirigente di richiedere a propri dipendenti e collaboratori, come atto dovuto al proprio superiore, comportamenti in contrasto con quanto prescritto dal presente Codice.

Articolo 6.3 - Selezione del personale ed assunzione

Nella selezione di dipendenti e collaboratori le Società del Gruppo GERI si astengono da comportamenti discriminatori valutando i profili dei candidati sulla base di criteri di merito, di competenza e professionalità, tenendo conto della corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle specifiche esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Nei limiti delle informazioni disponibili, il personale addetto alle assunzioni adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione ed assunzione, evitando, in particolare, che il selezionatore sia legato da vincoli di parentela o consanguineità con il candidato; il personale addetto alle selezioni è tenuto a dichiarare la presenza, tra i candidati, di propri parenti o consanguinei e in tal caso astenersi dall'attività.

I dipendenti e collaboratori sono assunti con regolare contratto, conformemente a quanto stabilito di volta in volta dalla normativa applicabile e dalla contrattazione collettiva. Non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare .

Il processo di selezione ed assunzione del personale di GERI HDP, denominato “*talent finder*” è regolato da specifiche procedure e segue passaggi preordinati. Esso è effettuato internamente ad opera di personale specializzato ad appositamente formato. Occasionalmente tale fase può essere preceduta da una pre-selezione esterna da parte di società specializzate.

Nell'ambito dei processi di gestione del personale, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra le esigenze della Società e i profili dei dipendenti/collaboratori nonché su considerazioni di merito.

Nel caso di riorganizzazioni aziendali, il Gruppo GERI salvaguarda il valore delle risorse umane prevedendo, se del caso, azioni di formazione e/o riqualificazione professionale.

Articolo 6.4 - Valorizzazione e formazione delle risorse

Il Gruppo GERI tutela e promuove la formazione delle proprie risorse umane al fine di arricchirne l'esperienza ed assicurarne la crescita professionale e culturale.

In considerazione dell'alto livello di specializzazione imposto dalla propria vocazione statutaria, il Gruppo GERI investe costantemente nella formazione del personale, sia tecnico che gestionale, mediante l'organizzazione di corsi di formazione ed aggiornamento per l'affinamento delle competenze necessarie allo svolgimento della propria attività.

I responsabili delle funzioni aziendali sono tenuti a valorizzare pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori, anche mediante la comunicazione e il dialogo e fornendo loro specifiche direttive comportamentali e professionali.

Articolo 6.5 - Sicurezza e salute

Il Gruppo GERI considera il rispetto dell'integrità psico-fisica dei propri lavoratori un valore etico di riferimento a cui ispirare la propria attività in ogni momento. Per tale motivo si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro sviluppando la consapevolezza dei rischi – anche avvalendosi a tal fine di strumenti quali la formazione del personale e l'attuazione periodica di verifiche ispettive – e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e collaboratori delle Società del Gruppo volti ad identificare ed accertare, prevenire, istruire, informare e diffondere ogni informazione utile, necessaria o obbligatoria al fine di scongiurare l'accadimento di sinistri ed incidenti sul lavoro.

Il Gruppo GERI si impegna ed opera per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori, soprattutto con azioni preventive volte ad evitare, quando possibile, i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori e a valutarne la portata quando tali rischi non possano essere completamente evitati. Si impegna a svolgere tutte le attività nel pieno rispetto delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, anche con riguardo alle finalità di cui al Decreto.

Articolo 6.6 - Tutela della persona

Le Società del Gruppo GERI rispettano e tutelano la salute, la sicurezza e l'integrità fisica e morale dei propri dipendenti e collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona, ed assicurano un ambiente di lavoro sicuro e salubre nel rispetto della normativa vigente, dei contratti di lavoro collettivi e individuali e dello Statuto dei Lavoratori (Legge 20 maggio 1970, n. 300).

Le Società del Gruppo vigilano affinché non siano posti in essere atti di violenza o di coercizione psicologica e contrastano ogni atteggiamento lesivo della dignità della persona. Esse vigilano altresì per impedire che sia tollerata alcuna forma di molestia sessuale e di discriminazione legata all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle convinzioni religiose e affinché non siano attuati comportamenti che possano indurre o costringere dipendenti e collaboratori ad adottare condotte in violazione del presente Codice.

Articolo 6.7 - Utilizzo dei beni, mezzi e risorse aziendali nonché degli strumenti informatici

Ciascun dipendente o collaboratore è tenuto ad operare con diligenza per tutelare la conservazione e la funzionalità di beni, mezzi e risorse aziendali a lui affidati, attraverso comportamenti responsabili che ne rispettino la destinazione d'uso e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.

Con particolare riferimento all'utilizzo dei Sistemi Informatici, i dipendenti e collaboratori a qualunque titolo dovranno attenersi alle specifiche disposizioni contenute nel regolamento interno denominato "*Disciplinare per utilizzo sistemi informatici del Gruppo GERI*", di cui i Destinatari devono dichiarare di essere a conoscenza.

Ciascun dipendente o collaboratore è tenuto, altresì, ad informare tempestivamente il proprio responsabile circa l'utilizzo distorto e/o improprio degli stessi a danno della Società di appartenenza, di cui sia eventualmente venuto a conoscenza.

PARTE TERZA

E. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER

ARTICOLO 7 - PRINCIPI GENERALI NEI RAPPORTI CON I TERZI

Sono *stakeholders* tutti quei soggetti terzi, siano essi individui, gruppi, organizzazioni o istituzioni, che interagiscono a vario titolo con le Società del Gruppo GERI ed il cui contributo è richiesto per la realizzazione della missione sociale perseguita dalla Società, o che comunque hanno interesse al perseguimento di tale obiettivo o al raggiungimento dell'oggetto sociale. In senso generale, sono da intendersi *stakeholders* tutti coloro i cui interessi sono influenzati dagli effetti diretti o indiretti dell'attività della Società di riferimento.

Le Società del Gruppo esigono dai propri organi sociali, dirigenti, dipendenti, collaboratori, e in genere da chiunque svolga a qualsiasi titolo funzioni di rappresentanza, anche di fatto:

- il rispetto delle norme vigenti, nonché dei principi e delle procedure a tale scopo preordinate;
- comportamenti corretti, tali da non pregiudicarne l'affidabilità morale e professionale.

ARTICOLO 8 - RAPPORTI CON I CLIENTI ED I COMMITTENTI

Le Società del Gruppo GERI si impegnano a soddisfare le esigenze dei propri clienti e committenti in adempimento agli obblighi fissati dalla normativa vigente, dal Contratto e dagli *standard* di qualità prefissati ed a monitorare periodicamente la qualità del servizio prestato al cliente.

Si impegnano altresì a non porre in essere discriminazioni nei confronti dei propri clienti e ad instaurare con gli stessi un rapporto caratterizzato da elevata professionalità ed efficienza, orientato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia, alla correttezza, alla trasparenza, alla ricerca e all'offerta della massima collaborazione.

In particolare, i contratti e le comunicazioni con i clienti sono caratterizzati dalla massima chiarezza, e comprensibilità, conformi alle normative vigenti e completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente.

Il Gruppo GERI si impegna a soddisfare le esigenze dei propri committenti e nei rapporti con gli stessi valuta attentamente la congruità e la fattibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni normative, tecniche ed economiche, in modo da rilevare tempestivamente le anomalie e in nessun caso assumendo impegni contrattuali che possano mettere le Società del Gruppo nelle condizioni di dover ricorrere ad inammissibili risparmi sulla qualità della prestazione, sui costi del personale o sulla sicurezza del lavoro.

Nei rapporti con la committenza, assicura inoltre correttezza, serietà e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento degli stessi.

ARTICOLO 9 - RAPPORTI CON I FORNITORI

La scelta dei fornitori si basa su criteri oggettivi, concernenti il rapporto tra qualità e prezzo dei servizi/prodotti offerti, i tempi di consegna nonché la capacità tecnico/economica dei propri contraenti, la loro affidabilità, con riferimento alla specifica prestazione da rendere.

La scelta del fornitore e l'acquisto di beni e servizi materiali e immateriali devono avvenire nel rispetto dei principi di trasparenza, concorrenza, parità delle condizioni dei presentatori delle offerte e sulla base di valutazioni obiettive in merito alla competitività, qualità, utilità e prezzo della fornitura.

Il Gruppo GERI adotta criteri di selezione oggettivi e trasparenti previsti dalla normativa vigente e non preclude a nessun fornitore, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere per l'aggiudicazione di un contratto.

Nella selezione del fornitore, si dovrà tenere conto della capacità di garantire l'attuazione di sistemi di qualità aziendali adeguati, della disponibilità di mezzi e strutture organizzative e della capacità di far fronte agli obblighi di riservatezza.

Ciascuna procedura di selezione deve essere espletata nel rispetto delle più ampie condizioni di concorrenza ed ogni eventuale deroga a tale principio deve essere autorizzata e motivata, nel rispetto della normativa vigente.

La Società del Gruppo GERI adottano ed aggiornano il proprio elenco dei fornitori con criteri di qualificazione che non costituiscano barriere all'entrata. Le trattative ed i rapporti negoziali con fornitori sono improntate alla massima correttezza e serietà e condotte nel rispetto della normativa vigente. I contratti e le comunicazioni con gli stessi sono caratterizzati dalla massima chiarezza, completezza e comprensibilità.

ARTICOLO 10 - RAPPORTI CON CONSULENTI E INTERMEDIARI (PRESTATORI D'OPERA E DI SERVIZI)

Le modalità di scelta dei consulenti ed intermediari sono regolate da principi di imparzialità e non discriminazione, nel pieno rispetto della più ampia concorrenzialità ed in base a criteri di merito, professionalità, capacità tecniche ed efficienza. I rapporti con gli stessi sono regolati da accordi specifici improntati a criteri di chiarezza, completezza e comprensibilità nel rispetto della normativa vigente.

ARTICOLO 11 - RAPPORTI CON PARTITI POLITICI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI E ASSOCIAZIONI

Il Gruppo GERI non elargisce contributi, in via diretta o indiretta, a partiti politici o ai loro rappresentanti o candidati, né ad organizzazioni sindacali o ad associazioni e si astiene da qualsiasi forma di pressione diretta ad ottenere favori o trattamenti privilegiati e ad influenzarne la condotta in merito alle proprie iniziative ed attività.

E' ammesso contribuire all'attività di partiti politici, sindacati o associazioni soltanto nei modi e nelle forme previste dalla legge, nell'ambito di specifici progetti ed iniziative e secondo regole di condotta precise quali la destinazione documentabile delle risorse e l'espressa autorizzazione degli organi sociali o dei responsabili preposti alla gestione di tali rapporti.

ARTICOLO 12 - RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, il Gruppo GERI si ispira ai valori di lealtà, correttezza e trasparenza ed opera nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi vigenti e dei principi del Codice. Con specifico riguardo alle finalità espresse dal Decreto e nella conduzione della propria attività, pone in essere ogni misura necessaria ad impedire fenomeni di corruzione o condotte strumentali idonee a favorire la commissione di tale reato.

E' quindi vietato

- corrispondere od offrire, sia direttamente che indirettamente, somme di denaro o benefici materiali di qualsiasi natura o entità a pubblici ufficiali o dipendenti della Pubblica Amministrazione per influenzare un atto del loro ufficio, salvo il caso che si tratti di normali pratiche di cortesia così come definite di volta in volta dalle politiche e procedure aziendali in merito;
- fornire alla Pubblica Amministrazione informazioni non veritiere allo scopo di trarne beneficio diretto o indiretto.

Particolare attenzione deve quindi essere posta nei rapporti con i soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione, in particolare nelle operazioni relative a contratti, autorizzazioni, licenze, concessioni, finanziamenti comunque denominati di provenienza pubblica, rapporti con autorità di controllo o altre autorità indipendenti e in generale con qualsivoglia ente pubblico. Chiunque riceva richieste o proposte di ottenimento di benefici indebiti da parte di dipendenti della Pubblica Amministrazione deve immediatamente riferire al proprio superiore o all'ODV.

ARTICOLO 13 - RAPPORTI ISTITUZIONALI E CON AUTORITÀ DI VIGILANZA, REGOLAMENTAZIONE E GARANZIA

Il Gruppo GERI si impegna ad intrattenere con tutti gli interlocutori istituzionali dello Stato, delle Regioni e degli Enti Locali, nonché con quelli internazionali e con le Autorità di Vigilanza, Regolamentazione e Garanzia, rapporti di fattiva collaborazione, improntati a criteri di integrità, correttezza e trasparenza, mettendo a disposizione degli stessi qualsiasi informazione richiesta nell'espletamento delle attività istruttorie e conformandosi ai provvedimenti emanati.

Il Gruppo GERI si impegna inoltre:

- ad instaurare, senza alcun tipo di discriminazione, canali stabili di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali a livello nazionale, internazionale e territoriale;
- ad astenersi dal trarre qualsiasi vantaggio indebito da eventuali rapporti personali o di parentela con funzionari degli organi istituzionali o Autorità di Vigilanza, Regolamentazione e Garanzia evitando di influenzare le loro decisioni o di richiedere trattamenti di favore mediante la promessa o l'offerta di denaro o di altri benefici e utilità;
- a rappresentare i propri interessi e posizioni nei confronti degli organi istituzionali o Autorità di Vigilanza, Regolamentazione e Garanzia in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva o coercitiva.

Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con gli interlocutori istituzionali e con le Autorità avvengono esclusivamente tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dai vertici delle Società del Gruppo.

ARTICOLO 14 - CONTRIBUTI E SPONSORIZZAZIONI

Il Gruppo GERI può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi, che siano di elevato valore culturale, sociale o benefico e, in ogni caso, che coinvolgano un significativo numero di cittadini.

Le attività di sponsorizzazione sono prevalentemente orientate a supportare iniziative volte ai temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e/o dell'arte. Il Gruppo guarda con particolare favore tali iniziative e destina sue risorse ad eventi che offrano garanzia di qualità o per i quali può eventualmente offrire anche forme di collaborazione fattiva.

Nella scelta delle proposte d'eventi cui aderire o assecondare, il Gruppo presta particolare attenzione a non incorrere in possibili conflitti di interessi di ordine personale o aziendale (ad esempio, rapporti di parentela con i soggetti interessati o legami con organismi che possano, per i compiti che svolgono, favorire in qualche modo l'attività del Gruppo). Nella stipula dei contratti, mantiene una condotta corretta e trasparente evitando ogni forma di pressione sui soggetti interessati.

ARTICOLO 15 - RAPPORTI CON LA STAMPA E I MASS-MEDIA

Nei rapporti con la stampa e i *mass media* il Gruppo GERI vigila affinché le informazioni oggetto di diffusione siano veritiere, trasparenti e coerenti con le politiche del Gruppo.

A tal fine i rapporti con la stampa ed i *mass media*, come la partecipazione a convegni o ad altre manifestazioni di cui al precedente art. 5.9, sono gestiti unicamente dalle funzioni aziendali competenti o previa autorizzazione delle stesse.

ARTICOLO 16 - RAPPORTI CON AZIONISTI O TITOLARI DI QUOTE

Le Società del Gruppo GERI svolgono la propria attività nel rispetto delle delibere adottate dagli organi rappresentativi gerenti e nel perfetto rispetto degli obiettivi e scopi sociali approvati, avendo cura di agire secondo la migliore ottemperanza a piani strategici, di investimento e di sviluppo adottati. È politica del Gruppo assicurare ad ogni titolare di quote, azionista o stakeholder le informazioni più idonee ed accurate sull'andamento sociale, veritiere e tempestive, e comunque sempre idonea e consapevole la partecipazione degli aventi diritto alle decisioni societarie.

A fronte dell'impegno finanziario assicurato dai soci, le Società del Gruppo GERI si impegnano a massimizzare il ritorno degli investimenti e accrescere il valore sociale, nel perseguimento di elevati standard produttivi e di salvaguardia dell'integrità dei patrimoni sociali.

PARTE QUARTA

F. GLI ORGANI SOCIALI: ATTIVITA'

ARTICOLO 17 - L'ASSEMBLEA

Le Società del Gruppo GERI assicurano il corretto ed ordinato svolgimento delle proprie assemblee sociali e la possibilità degli intervenuti di esercitare consapevolmente i propri diritti di controllo, informazione, proposta e voto al fine di garantire la corretta formazione della volontà assembleare.

A tal fine le Società del Gruppo assicurano la dovuta informativa in vista delle adunanze e nello svolgimento delle stesse.

ARTICOLO 18 - L'ORGANO AMMINISTRATIVO

- **Amministrazione Pluripersonale individuale disgiuntiva**

Gli Amministratori delle Società del Gruppo GERI esercitano con professionalità, serietà, impegno, diligenza, dedizione e correttezza la propria funzione avendo cura di ridurre al minimo, anche con attenzione alle finalità del Decreto, le ipotesi di conflitti di interessi che possano insorgere tra le Società del Gruppo. A tal fine essi promuovono il costante aggiornamento delle procedure e politiche interne che regolano la separazione delle attribuzioni/attività/incarichi/responsabilità.

Gli Amministratori adottano le loro delibere secondo gli obblighi statutari, dando adeguata visibilità e trasparenza di gestione laddove auspicabile o obbligatoria secondo i canoni di legge. Adottano il Modello Organizzativo della Società nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, assicurando all'Organismo di Vigilanza sul Modello la necessaria autonomia, indipendenza, continuità e libertà di azione proponendo anche, se necessarie, eventuali modifiche statutarie.

- **Consiglio di Amministrazione**

Nelle Società del Gruppo dov'è previsto, il Consiglio di Amministrazione esercita con serietà, correttezza e diligenza le proprie funzioni, ed assicura ai suoi componenti un'adeguata informazione circa gli argomenti all'ordine del giorno.

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito al Modello Organizzativo della Società di cui al Decreto nel rispetto delle disposizioni legislative e statutarie. Esso assicura, altresì, all'Organismo di Vigilanza sul Modello stesso, la necessaria autonomia, indipendenza, continuità e libertà di azione proponendo anche, se necessarie, eventuali modifiche statutarie.

ARTICOLO 19 - INFORMATIVA CONTABILE E SOCIETARIA

Gli organi sociali e i dirigenti, dipendenti e collaboratori delle funzioni aziendali coinvolte assicurano che la predisposizione e il procedimento di approvazione del bilancio delle Società del Gruppo GERI e più in generale l'informativa in materia contabile avvenga nel rispetto delle disposizioni legislative e statutarie, si attenga al principio della trasparenza e rispetti i canoni della verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili.

Gli organi sociali e i dirigenti, dipendenti e collaboratori delle funzioni aziendali coinvolte sono tenuti, altresì, a fornire la massima collaborazione affinché i fatti di gestione delle Società del Gruppo siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità.

Nello svolgimento di operazioni relative alle Società del Gruppo aventi ad oggetto conferimenti, utili o riserve e nelle operazioni di aumento o riduzione del capitale sociale, fusioni o scissioni, gli organi sociali e le funzioni aziendali coinvolte agiscono con particolare riguardo alla salvaguardia dell'integrità del patrimonio sociale e alla tutela degli interessi dei creditori sociali, attenendosi a criteri di correttezza e trasparenza con particolare attenzione alla completezza e veridicità dei dati e delle informazioni utilizzate.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- Pagevole registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. È compito di ogni dipendente o collaboratore far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata. Nei rapporti con i soggetti che esercitano il controllo contabile e con gli altri soggetti tenuti a rendere, per legge o in virtù di una decisione della Società interessata, pareri, relazioni o stime in ordine a documenti, atti o operazioni della Società stessa, gli organi sociali e i dirigenti, dipendenti e collaboratori delle funzioni aziendali coinvolte sono tenuti ad una condotta corretta e trasparente improntata ad una fattiva collaborazione ed idonea a consentire la predisposizione di relazioni e documenti veritieri e corretti.

G. VIGENZA E CONTROLLO DEL RISPETTO CODICE ETICO

ARTICOLO 20 - VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE ETICO, CONTROLLO E SANZIONI

Le norme del presente Codice costituiscono parte essenziale delle obbligazioni contrattuali del personale ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 c.c. e della contrattazione collettiva applicabile.

Al fine di garantire il rispetto del presente Codice, il GERI HDP adotta tutti gli strumenti e le procedure all'uopo necessarie.

All'OdV non competono, in ogni caso, poteri decisionali o impeditivi dello svolgimento delle attività dei Destinatari del Modello stesso e del Codice.

Ciascuna Società del Gruppo valuta sotto il profilo disciplinare, ai sensi della normativa vigente, i comportamenti contrari ai principi sanciti nel Codice Etico applicando, nell'esercizio del potere proprio di imprenditore, le sanzioni che la diversa gravità dei fatti può giustificare. Il procedimento disciplinare eventualmente instaurato a seguito della violazione dei principi contenuti nel presente Codice, prescinde dall'eventuale parallela instaurazione di un giudizio civile o penale nei casi in cui il comportamento stesso costituisca anche reato.

Nell'ambito dei contratti di collaborazione professionale e fornitura di beni, servizi e lavoro, saranno inserite clausole specifiche che vincolino all'osservanza dei principi etico-comportamentali adottati dal Gruppo GERI.

ARTICOLO 21 - VIGENZA

Il presente Codice costituisce una modifica ed aggiornamento del Codice Etico inizialmente adottato dalle Società del Gruppo GERI mediante delibera dei rispettivi organi amministrativi. Esso è stato espressamente approvato nelle date di seguito indicate:

- GERI HDP S.r.l. - Gestione Rischi Holding di Partecipazione 03/08/2017
- GERI S.r.l. - Gestione Rischi S.r.l. 03/08/2017
- GERI Sardegna S.r.l. - Gestione Rischi Sardegna S.r.l. 03/08/2017
- ELLIOT S.r.l. 03/08/2017
- FOAL S.r.l. 03/08/2017

ALLEGATO N. 1

CARTA DEI VALORI GERI HDP

La Carta dei Valori è il punto di convergenza tra etica individuale di ciascun dipendente e etica dell'azienda nel suo insieme.

Il Gruppo GERI HDP pone l'uomo (dipendente/collaboratore) alla base dello sviluppo dell'azienda.

Ogni Valore contiene i principi etici volti a orientare il comportamento di tutto il personale verso ogni istituzione, fondando la gestione delle proprie risorse sul rispetto della loro professionalità e personalità.

Lo 'spirito' di GERIHDP è espresso quotidianamente dalla nostra voglia di Vivere le Sfide, attraverso 10 valori, nati e condivisi all'interno della nostra Organizzazione:

- **Affidabilità** rispettiamo gli impegni presi
- **Collaborazione** la condivisione delle competenze ci migliora
- **Dinamica** il nostro spirito creativo è sempre in movimento
- **Flessibilità** ci plasmiamo sulle priorità
- **Just in time (qui e ora)** al posto giusto al momento giusto
- **Miglioramento continuo** la competenza di domani supererà quella di oggi
- **Passione** sprigioniamo energia
- **Persistenza** non rinunciamo
- **Rispetto** la base delle nostre relazioni
- **Solidarietà** animali, persone, natura: sosteniamo chi ha bisogno