



Codice Etico
VI edizione 2026



Indice

CAPO I - PRINCIPI E INDIRIZZI GENERALI	7
CAPO II – RAPPORTI CON I CLIENTI	10
CAPO III – RAPPORTI CON DIPENDENTI E COLLABORATORI	12
CAPO IV – RAPPORTI CON GLI AZIONISTI E IL MERCATO FINANZIARIO	14
CAPO V – RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	15
CAPO VI – RAPPORTI CON I FORNITORI	16
CAPO VII – RAPPORTI COL TERRITORIO, LE COMUNITÀ E LE ISTITUZIONI	17
CAPO VIII – SISTEMA SANZIONATORIO	19
CAPO IX – ATTUAZIONE DEL CODICE	20
INDICE DELLE REVISIONI	24

PREAMBOLO E DEFINIZIONI

Gruppo SGR è una realtà nata nel 1956 con la concessione per la distribuzione di gas nel comune di Rimini, nel corso degli anni si è affermata nel mercato dell'energia con una serie di competenze estese e di attività integrate che hanno progressivamente ampliato l'offerta di prodotti e servizi, orientati oggi all'efficienza energetica e al risparmio. Ora il Gruppo SGR è operante su tutto il territorio nazionale e internazionale attraverso le sue società controllate nei settori dell'energia, efficienza energetica e fonti rinnovabili, facility management e real estate, IT e OT.

Gruppo SGR è da sempre, nel rispetto delle singole persone, al servizio delle comunità e dei territori in cui opera, attraverso un costante percorso di sviluppo che ha nella sostenibilità, nell'economia circolare e nella transizione energetica i principi cardine della propria attività.

L'impresa capogruppo, Gasrimini Holding S.p.A., crede nel valore del lavoro e considera la legalità, la correttezza e la trasparenza dell'agire presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi e sociali, a tutela delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro di tutti i dipendenti, con l'esigenza di promuovere una politica di Gruppo anche nella lotta alla criminalità di impresa. Per questi motivi, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione di un Codice Etico nell'ambito delle società appartenenti al Gruppo SGR.

L'obiettivo di questo Codice etico e di comportamento (di seguito anche "Codice") è quindi anche quello di ribadire a tutti i collaboratori, dipendenti, dirigenti, amministratori e sindaci delle società appartenenti a Gruppo SGR l'impegno del Gruppo al pieno rispetto delle leggi e il divieto di compiere qualsiasi atto che possa configurare un reato.

Questo Codice si aggiunge a tutte quelle procedure interne esistenti volte, direttamente o indirettamente, a ridurre il rischio del compimento di reati di cui al D.lgs. 231/2001. Questa edizione del Codice è stata approvata da tutti i Consigli di Amministrazione delle società del Gruppo SGR che ne hanno condiviso l'adozione. Ai fini del presente documento:

- Con le espressioni "Gruppo SGR" o "Gruppo" si intende l'insieme delle società controllate, direttamente o indirettamente, dalla capogruppo Gasrimini Holding S.p.A.
- Con il termine "Società" si fa riferimento, singolarmente o collettivamente, a una o più delle società facenti parte del Gruppo.

Tutela del dialogo trasparente verso tutti i portatori di interesse

Gruppo SGR aspira a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con quelle categorie di individui, gruppi o istituzioni il cui apporto è richiesto per realizzare la missione della Società o che hanno comunque un interesse in gioco nel suo perseguimento.

Sono *portatori di interessi* coloro che compiono investimenti connessi alle attività di Gruppo SGR, in primo luogo gli azionisti e, quindi, i collaboratori, i clienti, i fornitori e i partner. In senso allargato sono inoltre *portatori di interessi* tutti quei singoli o gruppi, nonché le organizzazioni e Istituzioni che li rappresentano, i cui interessi sono influenzati dagli effetti diretti e indiretti delle attività di Gruppo SGR: rientrano in quest'ambito le comunità locali e nazionali in cui la Società opera, le associazioni ambientaliste, le generazioni future ecc.

Comportamenti non etici

Nella condotta degli affari i comportamenti non etici compromettono il rapporto di fiducia tra Gruppo SGR e i suoi portatori di interessi. Non sono etici, e favoriscono l'assunzione di atteggiamenti ostili nei confronti dell'impresa, i comportamenti di chiunque, singolo od organizzazione, cerchi di appropriarsi dei benefici della collaborazione altrui, sfruttando posizioni di forza.

Tutti i portatori di interessi di Gruppo SGR possono segnalare ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico, come di seguito meglio esposto.

Diffusione e pubblicità

Del Codice è data ampia diffusione interna ed è a disposizione di qualunque interlocutore delle Società, compresi collaboratori, consulenti esterni e fornitori.

Ciascun dipendente o collaboratore delle Società, è tenuto a conoscere e rispettare le previsioni del Codice.

Il Comitato di supporto a Organismo di Vigilanza e 231. vigila sull'osservanza del Codice, predisponendo, a tal fine, adeguati strumenti di informazione, formazione, prevenzione e controllo ed intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

IL CODICE ETICO

Il Codice Etico è uno strumento per l'attuazione di buone pratiche di comportamento, un punto di riferimento e una guida per chi lavora in Gruppo SGR e per chi ha interesse a perseguire la missione della Società.

Esprime impegni e responsabilità che chi lavora in Gruppo SGR si assume nel condurre ogni attività aziendale.

Mentre per quanto riguarda i comportamenti legalmente illegittimi la casistica è completa (sono le leggi e i contratti che li definiscono), essa lo è molto meno per quelli eticamente illegittimi, o opportunistici.

Un comportamento opportunistico non è necessariamente illegale: possono esistere comportamenti legali che comportano qualche forma di sfruttamento da parte di determinate categorie di soggetti a danno di altre, o che possono recare offesa a qualcuno.

Ecco perché occorre impegnarsi a definire e divulgare i principi cardine su cui poggia la realtà aziendale, al fine di guidare interpretazioni e comportamenti laddove l'ambiguità e la scarsa chiarezza potrebbero prestare il fianco a tali atteggiamenti.

MISSIONE, VALORI E VISIONE

MISSIONE

Fornire energia e soluzioni tecniche innovative, sicure ed efficienti nei territori in cui operiamo. Garantire qualità e competenza al giusto prezzo, attraverso servizi che si rinnovano costantemente da oltre sessant'anni. Valorizzare un legame forte, capillare e sostenibile con la Comunità Locale.

VALORI AZIENDALI

Integrità

Siamo una realtà in cui correttezza, onestà, equità e imparzialità dei comportamenti all'interno e all'esterno dell'impresa costituiscono un comune modo di sentire e di agire.

Trasparenza

Per noi, essere trasparenti significa corrispondere alle attese di informazione e conoscenza degli impatti economici, sociali e ambientali originati dalle nostre attività aziendali.

Coerenza

Essere coerenti significa, per ognuno di noi, impegnarsi ad attuare quotidianamente la missione, i valori e i principi di funzionamento dell'Azienda, ritenuti fondamentali per la pianificazione strategica e la programmazione operativa.

Responsabilità personale

È ritenuto essenziale impegnarsi con lealtà, efficienza ed efficacia per conseguire gli obiettivi con la consapevolezza dei propri compiti e delle proprie responsabilità.

VISIONE

Rinnovare ogni giorno il nostro impegno per uno sviluppo sostenibile, incoraggiando l'utilizzo di fonti energetiche alternative e l'impiego efficiente ed efficace di gas ed energia elettrica. Incentivare un processo culturale fatto di condivisione di idee e di valori con la consapevolezza di poter arricchire le Comunità.

CAPO I - PRINCIPI E INDIRIZZI GENERALI

1. Destinatari del Codice

Le norme del Codice etico si applicano senza eccezione alcuna a organi sociali, management, personale dipendente, collaboratori esterni, partner commerciali, fornitori e a tutti coloro che intrattengono rapporti con le Società del Gruppo.

2. Rispetto della Legge e Formazione

Il Gruppo considera la legalità, la correttezza e la trasparenza presupposti imprescindibili. I destinatari devono rispettare le leggi vigenti in tutti i paesi in cui il Gruppo opera. Il Gruppo assicura programmi di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Codice Etico. Chiunque subisca una costrizione o istigazione a violare le leggi deve riferire prontamente tale costrizione o istigazione attraverso i canali di segnalazione indicati al successivo paragrafo 72.

2. Correttezza, verificabilità e tracciabilità di ogni operazione e transazione

Tutte le azioni e le operazioni delle Società devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

3. Lotta alla corruzione

Gruppo SGR crede nel valore del lavoro e considera la legalità, la correttezza e la trasparenza dell'agire presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi, sociali. In questa ottica si impegna al contrasto dei fenomeni corruttivi di qualsiasi natura.

La Società si impegna a condurre le proprie attività e gli affari in modo tale da non essere coinvolta in alcuna fattispecie corruttiva e da non facilitare o rischiare il coinvolgimento in situazioni illecite:

- creando un contesto sfavorevole alla corruzione e riducendo le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentando la capacità di prevenire possibili casi di corruzione;
- valorizzando la trasparenza delle attività e dell'organizzazione.

In particolare, la politica di Gruppo SGR in merito ai facilitation payments, alla ricezione e all'offerta di omaggi, ospitalità e intrattenimenti, viaggi di affari, contratti di sponsorizzazione, finanziamenti a partiti politici, donazioni benefiche nonché le responsabilità di ognuno.

Gruppo SGR adotta uno specifico sistema di segnalazioni che prevede l'obbligo di segnalare qualsiasi fattispecie che violi le leggi anticorruzione mediante l'invio di comunicazioni, anche anonime, tramite le modalità descritte al paragrafo 72. Ciascuna segnalazione viene esaminata tempestivamente e trattata con riservatezza attraverso modalità che preservino i legittimi interessi personali del soggetto che l'ha effettuata.

In caso di accertate violazioni delle politiche anticorruzione, così come previsto per le violazioni del Codice Etico, si applicano le disposizioni previste nel Sistema Disciplinare, in conformità a quanto previsto dal CCNL.

5. Rispetto del Codice Etico

Amministratori, dipendenti e collaboratori di Gruppo SGR fondano le relazioni sulla fiducia. A tal fine ispirano i comportamenti quotidiani al rispetto delle norme contenute nel presente Codice.

6. Responsabilità e potere decisionale

Gruppo SGR interpreta l'impresa come il luogo della responsabilità. La responsabilità di ciascuno è tanto maggiore quanto più sono alte l'autorità di cui si dispone e la discrezionalità nelle scelte.

Conseguentemente la diffusione e l'attuazione di questo Codice dipendono dall'impegno di tutti e in particolare da coloro che detengono il maggior potere decisionale e al cui comportamento è riconosciuto valore di esempio.

7. Dovere di rendere conto

Gruppo SGR assume il dovere di dare conto agli interlocutori dei propri obiettivi, attività e risultati in modo completo e significativo attraverso strumenti idonei a divulgare gli impatti economici, sociali e ambientali delle attività aziendali.

8. Impegno al dialogo

Gruppo SGR instaura un dialogo con i propri interlocutori e le loro rappresentanze, nel rispetto e salvaguardia dei reciproci interessi.

9. Potenziali conflitti di interessi

Le informazioni, le relazioni e in genere tutte le attribuzioni di cui dispongono gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori di Gruppo SGR sono ad esclusivo interesse dell'impresa, in particolare per il personale con responsabilità amministrative e gestionali in settori con regole di separazione funzionale.

10. Competizione

Gruppo SGR crede nella libera e leale concorrenza ed informa le proprie azioni all'ottenimento di risultati competitivi che premino la capacità, l'esperienza e l'efficienza. La Società ed i suoi collaboratori devono tenere comportamenti corretti negli affari e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con tutti gli altri interlocutori. Qualsiasi azione diretta ad alterare le condizioni di corretta competizione è contraria alla politica aziendale ed è vietata ad ogni soggetto che agisce per conto della Società. In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta dei vertici o dei collaboratori della stessa che non sia rispettosa delle leggi vigenti e conforme alle regole del presente Codice. In ogni comunicazione con l'esterno, le informazioni riguardanti la Società e le sue attività devono essere veritiere, chiare, verificabili.

11. Tutela dell'integrità fisica e morale

Gruppo SGR tutela l'integrità fisica e morale dei dipendenti e collaboratori, assicurando ambienti di lavoro sicuri e sani e condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e richiede il rispetto delle medesime condizioni da parte dei propri fornitori e attua perciò adeguati controlli.

12. Valore della formazione

Gruppo SGR riconosce l'importanza della formazione come fattore indispensabile per accrescere il valore dell'impresa. Al fine di garantire l'aggiornamento e la crescita professionale dei propri dipendenti e collaboratori, la Società assicura percorsi formativi coerenti con le strategie aziendali e l'aggiornamento per professionalità specifiche.

13. Importanza della comunicazione

Gruppo SGR riconosce il valore della comunicazione come fattore indispensabile per la condivisione e lo scambio di competenze e per accrescere il senso di appartenenza all'azienda. Definisce a tale proposito

specifiche politiche e si dota di adeguati strumenti.

14. Riservatezza dei dati personali e rispetto della sfera privata

Gruppo SGR assicura la riservatezza dei dati personali in proprio possesso. Amministratori, dipendenti e collaboratori sono tenuti a utilizzare i dati esclusivamente per finalità connesse all'esercizio della rispettiva mansione, osservando le misure di sicurezza adottate e le regole insite nella separazione funzionale, e garantisce il rispetto della sfera privata delle persone.

15. Cura dell'ambiente

Gruppo SGR gestisce le proprie attività nel rispetto dell'ambiente. A tal fine si impegna all'impiego delle tecnologie più adatte, alla prevenzione dei rischi ambientali, alla riduzione degli impatti ambientali diretti e indiretti.

16. Sostenibilità integrata

Gruppo SGR promuove un modello di business che integra la sostenibilità economica con quella sociale e ambientale, orientando le scelte strategiche alla creazione di valore condiviso nel lungo periodo. Per contribuire a uno sviluppo sostenibile, Gruppo SGR ha sviluppato un efficiente sistema di gestione integrato, realizzato su misura per ogni processo aziendale e finalizzato al mantenimento e al miglioramento continuo delle performance dell'azienda.

17. Rispetto dei Diritti Umani

Gruppo SGR opera nel rispetto dei diritti umani universalmente riconosciuti, rigetta ogni forma di sfruttamento, lavoro forzato o minorile, non solo all'interno della propria organizzazione ma lungo tutta la catena di fornitura.

18. Uso etico dell'Intelligenza Artificiale

Gruppo SGR riconosce l'importanza dell'etica nell'utilizzo e negli obiettivi della tecnologia. Nell'adozione di sistemi di Intelligenza Artificiale, Gruppo SGR si impegna a garantire la centralità dell'uomo, la trasparenza degli algoritmi e l'assenza di discriminazioni automatizzate, assicurando che tali strumenti siano utilizzati esclusivamente per migliorare l'efficienza e la qualità dei servizi.

19. Cybersecurity e Resilienza

Gruppo SGR considera la sicurezza informatica un pilastro della continuità dei servizi essenziali. Ci impegniamo a proteggere le reti, i sistemi e i dati dei nostri clienti e stakeholder da minacce informatiche, promuovendo una cultura della prevenzione e della gestione tempestiva degli incidenti.

20. Condivisione del Codice

Gruppo SGR richiede a tutti coloro che a vario titolo collaborano alle attività aziendali di conformare i propri comportamenti a quelli descritti nel presente Codice.

CAPO II – RAPPORTI CON I CLIENTI

21. Definizione di cliente

Si definisce cliente chiunque fruisca di prodotti o di servizi dell'impresa a qualunque titolo.

22. Imparzialità tra i clienti

Nell'erogazione dei servizi, Gruppo SGR garantisce parità di trattamento tra i clienti effettivi e potenziali, e la neutralità della gestione delle infrastrutture, essenziali per lo sviluppo di un libero mercato energetico. La Società si adopera per raggiungere il medesimo livello di servizio in tutte le proprie aree di competenza, compatibilmente con le differenti caratteristiche territoriali e con le norme emanate dagli enti regolatori.

23. Attenzione ai bisogni del cliente

Gruppo SGR impronta la relazione con i clienti alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia e alla partecipazione. Riconoscendo il valore dell'ascolto e del dialogo, istituisce strumenti e canali volti ad assicurare un flusso costante e tempestivo di informazione e comunicazione.

24. Comunicazione e informazione con i clienti

Gruppo SGR si impegna a informare il cliente in modo completo e tempestivo sulle caratteristiche, funzioni, costi e rischi del servizio offerto. In particolare, le comunicazioni, i contratti, i documenti e ogni altra informazione rilasciata dalla Società dovranno essere:

- chiari e semplici, formulati con un linguaggio il più possibile diretto e di uso comune,
- completi e veritieri, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione per il cliente (attuale o potenziale).

Gruppo SGR mira alla semplificazione delle procedure impegnandosi nella limitazione degli adempimenti richiesti ai clienti oltre che nel fornire loro ogni chiarimento richiesto.

25. Qualità e sicurezza del servizio

Gruppo SGR garantisce ai suoi clienti gli adeguati standard di qualità e sicurezza stabiliti dalle norme di riferimento, nonché dalle delibere dell'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (ARERA), impegnandosi per il loro miglioramento continuo a beneficio dei suoi clienti.

26. Gestione e comunicazione della qualità del servizio erogato

Gruppo SGR si impegna a divulgare gli indicatori sulla qualità commerciale e sulla sicurezza e conseguentemente a rendicontare i risultati raggiunti. Gli indicatori costituiscono la base informativa sulla quale i clienti possono valutare la qualità del servizio erogato. A tal fine si impegna a:

- adottare sistemi di gestione della qualità e definire specifici obiettivi nonché programmi di miglioramento del servizio;
- fornire alle istituzioni tutte le informazioni necessarie a comprendere gli eventuali rischi per la sicurezza delle comunità legati all'attività dell'impresa;
- promuovere attività di sensibilizzazione e formazione alla qualità del servizio al proprio interno;
- definire e rendere note le procedure di reclamo da parte dei clienti.

27. Qualità percepita dal cliente

Gruppo SGR si impegna ad adottare strumenti di monitoraggio e valutazione della soddisfazione dei clienti realizzando, con cadenza annuale, un rapporto sulla qualità percepita, che costituisce la base per intraprendere le azioni di miglioramento.

28. Correttezza nella gestione

Gruppo SGR fa proprie le disposizioni contenute nel Codice Civile, nel Codice del Consumo e nel Codice di Condotta commerciale per la vendita di gas naturale ed energia elettrica emanate dall' Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (ARERA). Evita inoltre di sfruttare la propria discrezionalità nei confronti del cliente nel caso in cui si verificano eventi o condizioni che implicano una rinegoziazione dei contratti.

29. Riservatezza nella gestione dei dati

Gruppo SGR garantisce che il trattamento dei dati personali dei clienti avvenga nel rispetto della normativa vigente e dell'ispirazione del presente Codice. Garantisce inoltre che i dati e le informazioni siano registrati ed elaborati in modo completo, tempestivo e nel rispetto della dovuta riservatezza impedendo discriminazioni nell'accesso ad informazioni commercialmente sensibili.

30. Prevenzione del contenzioso

Gruppo SGR favorisce il dialogo e la collaborazione con i clienti e privilegia la risoluzione in via non giudiziale dei possibili contrasti promuovendo procedure conciliative per prevenire le controversie giudiziali tra l'azienda e il cliente.

CAPO III – RAPPORTI CON DIPENDENTI E COLLABORATORI

31. Definizioni di dipendente e collaboratore

Ai fini di questo Codice, si definisce dipendente e/o collaboratore chiunque, al di là della qualificazione giuridica del rapporto, intrattenga con Gruppo SGR una relazione di lavoro finalizzata al raggiungimento degli scopi dell'impresa.

32. Valorizzazione delle risorse umane

Gruppo SGR riconosce la centralità delle risorse umane, quale principale fattore di successo di ogni impresa, in un quadro di lealtà e fiducia reciproche tra datore e prestatori di lavoro. Gruppo SGR garantisce un ambiente di lavoro in cui ciascuno possa collaborare esprimendo la propria attitudine professionale. A tal fine attiva periodicamente indagini sulla soddisfazione del personale e sul clima aziendale, adoperandosi per migliorarlo costantemente.

L'azienda, nel rapporto di lavoro, valorizza le competenze, le potenzialità e l'impegno, adoperando criteri di valutazione oggettivi e cercando di trovare soluzioni ottimali per equilibrare le esigenze lavorative ed extralavorative di ciascun dipendente

33. Tutela della persona e delle pari opportunità

Gruppo SGR evita qualsiasi forma di discriminazione, sia essa riferita alla condizione fisica, alle opinioni politiche, alla nazionalità, alla religione, al sesso, all'orientamento sessuale e all'identità di genere.

Al personale sono richieste informazioni esclusivamente utili all'accertamento dei requisiti professionali e lavorativi, nel rispetto della sua sfera privata. Gruppo SGR garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri, salvaguardando altresì i dipendenti e collaboratori da molestie sessuali, atti di violenza psicologica, mobbing e da ogni atteggiamento discriminatorio o lesivo della persona.

34. Formazione

Gruppo SGR attua un piano di formazione per i propri dipendenti e collaboratori, coniugando le esigenze di crescita aziendale con il fabbisogno formativo espresso dai lavoratori e mettendo a disposizione gli adatti strumenti di aggiornamento e sviluppo professionale.

35. Gestione del tempo dei dipendenti e collaboratori

Tutti coloro che sono dotati di responsabilità sono tenuti a valorizzare il tempo di lavoro dei propri collaboratori e richiedono esclusivamente prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con le esigenze dell'azienda.

36. Abuso di autorità

Il superiore gerarchico non richiederà ai propri collaboratori favori personali o qualunque altro comportamento non previsto dai contratti di lavoro e dalle norme del presente Codice.

37. Coinvolgimento dei dipendenti e collaboratori

Gruppo SGR promuove un ambiente di lavoro fondato sull'informazione e sul coinvolgimento del personale. In particolare:

- definisce con chiarezza i ruoli aziendali;
- sollecita il contributo di tutte le figure professionali alla soluzione dei problemi, con particolare riguardo

a coloro che operano a contatto del cliente;

- organizza incontri periodici per la condivisione degli obiettivi aziendali;
- sviluppa opportuni strumenti di comunicazione aziendale;
- incentiva i processi di delega e l'incremento dell'autonomia dei dipendenti e collaboratori.

38. Tutela della salute e della sicurezza

Gruppo SGR garantisce la piena integrità fisica e morale dei suoi collaboratori nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro. Le Società del Gruppo svolgono la propria attività a condizioni tecniche, organizzative ed economiche tali da consentire che siano assicurati una adeguata prevenzione infortunistica ed un ambiente di lavoro salubre e sicuro.

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

Le Società del Gruppo nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, nell'adozione di ogni decisione in materia e nell'approntamento dell'organizzazione e dei mezzi necessari si basano sui seguenti principi e criteri fondamentali:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o che comunque lo è di meno;
- programmare la prevenzione mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima tecnica l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori;
- si impegna a diffondere e consolidare tra i dipendenti e collaboratori la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e collaboratori.

39. Diligenza nell'utilizzo delle risorse aziendali

Ogni dipendente di Gruppo SGR è tenuto a operare con la diligenza necessaria per tutelare le risorse aziendali, evitando utilizzi impropri che possano causare danno o riduzione dell'efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda.

Parimenti, è cura dei dipendenti e collaboratori non solo proteggere tali beni, ma anche impedirne l'uso fraudolento o improprio, a vantaggio loro, di colleghi o collaboratori e di terzi.

40. Conflitto di interesse

Tutti i dipendenti e collaboratori devono evitare le situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interesse con Gruppo SGR e si devono astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di possibili opportunità d'affari connesse allo svolgimento delle proprie funzioni.

Tutti i dipendenti e collaboratori hanno l'obbligo di segnalare ai propri diretti superiori le potenziali situazioni di conflitto di interessi in cui possono essere coinvolti o le sollecitazioni improprie nelle quali devono imbattersi.

41. Attenzione alla sfera privata del dipendente

Gruppo SGR rispetta la sfera privata dei propri dipendenti e collaboratori, individuando le modalità per prestare attenzione alle loro necessità nelle situazioni di difficoltà che possano impedire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

Allo stesso modo, ogni dipendente è chiamato ad assumere nei confronti dei propri colleghi un atteggiamento improntato al rispetto, alla tutela della dignità della persona, alla collaborazione, all'umana solidarietà.

CAPO IV – RAPPORTI CON GLI AZIONISTI E IL MERCATO FINANZIARIO

42. Definizioni di azionista e mercato finanziario

È azionista di Gruppo SGR chiunque possieda azioni di almeno una società del Gruppo.

43. Creazione di valore

Gruppo SGR è impegnata nella creazione di valore a medio-lungo termine per i suoi azionisti, con una gestione socialmente responsabile dei campi d'affari in cui opera e con il continuo impegno per l'efficienza della gestione, per l'uso sicuro ed efficiente dei capitali, per la salvaguardia del patrimonio aziendale.

44. Tutela degli azionisti

Gruppo SGR adotta un sistema di governo e di gestione teso a garantire tutela e rendimento per i capitali di tutti gli azionisti, conformemente a quanto previsto dalla legge e ai contenuti del Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana.

45. Informazioni riservate/privilegiate

Gruppo SGR garantisce un'informazione completa, accurata, simmetrica e tempestiva a sostegno delle decisioni degli investitori.

Le comunicazioni effettuate agli interlocutori finanziari e al mercato da parte di amministratori, dipendenti e collaboratori non sono mai finalizzate al conseguimento di un vantaggio o di un interesse indebito per la Società.

46. Partecipazione degli azionisti

Gruppo SGR si impegna a instaurare una relazione costante con tutte le categorie di investitori, sia attraverso il proprio sito Internet, sia promuovendo incontri diretti, oltre quelli previsti per legge.

47. Tutela delle minoranze, parità degli azionisti

Gruppo SGR garantisce la parità di informazione e trattamento di tutti gli azionisti e tutela l'interesse pro-

prio e degli azionisti nel loro complesso.

48. Abuso di informazioni privilegiate

Gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori di Gruppo SGR che in funzione del ruolo ricoperto hanno accesso a informazioni riservate/privilegiate non disponibili al pubblico non le sfrutteranno né le diffonderanno all'interno e all'esterno della Società.

49. Valore etico delle azioni di Gruppo SGR

Gruppo SGR fornisce agli investitori le informazioni per poter verificare la coerenza tra la propria attività gestionale e i principi di sostenibilità contenuti nella missione.

CAPO V – RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

I rapporti con qualsiasi interlocutore pubblico devono essere condotti in conformità alla legge e nel rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e verificabilità.

50. Regali e benefici

Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa apparire eccedente le normali pratiche di cortesia o rivolta ad acquisire trattamenti di favore. Verso i dipendenti pubblici sono vietate offerte di beni o utilità, salvo doni di modico valore conformi agli usi.

51. Conduzione delle trattative

Nel corso di rapporti commerciali con la P.A. è vietato:

- esaminare o proporre opportunità di impiego o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della P.A. a titolo personale.
- offrire o in alcun modo fornire omaggi anche sotto forma di promozioni aziendali riservate ai soli dipendenti o attraverso, ad esempio, il pagamento di spese viaggi.
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità delle parti.

52. Conflitto di interessi

Non ci si farà rappresentare da consulenti o soggetti terzi qualora si possano creare conflitti di interesse. Chiunque operi in conflitto è tenuto a darne immediata comunicazione.

CAPO VI – RAPPORTI CON I FORNITORI

53. Definizione di fornitore

Sono fornitori tutti coloro che, a vario titolo, forniscono beni, servizi, prestazioni e risorse necessari alla realizzazione delle attività e all'erogazione dei servizi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi di Gruppo SGR.

54. Rapporto coi fornitori

La condotta di Gruppo SGR nelle fasi di approvvigionamento di beni, servizi e opere è improntata alla ricerca della qualità ed economicità e al riconoscimento di pari opportunità per ogni fornitore.

Gruppo SGR si impegna a sviluppare con i fornitori rapporti di cooperazione fondati su una comunicazione rivolta a consentire lo scambio reciproco di competenze e informazioni e che favorisca la creazione di valore comune. Sono da evitare situazioni di dipendenza, sia per la Società che per il fornitore.

55. Tutela della sicurezza e della salute dei fornitori

Gruppo SGR accerta che i requisiti dei propri fornitori, appaltatori e subappaltatori corrispondano nel tempo a quelli richiesti dalle procedure e dai sistemi di qualificazione aziendali.

56. Criteri di selezione dei fornitori

I criteri di selezione dei fornitori sono improntati a correttezza e imparzialità di giudizio. La selezione si basa sulla valutazione della qualità ed economicità delle prestazioni, dell'idoneità tecnico-professionale, del rispetto dell'ambiente e dell'impegno sociale profuso, secondo le regole dettate da appositi regolamenti e procedure.

L'accettazione del presente Codice da parte del fornitore rappresenta uno dei criteri di selezione e diviene parte integrante del rapporto contrattuale.

57. Valutazione e qualificazione dei fornitori

La valutazione dei fornitori da parte di Gruppo SGR intende rappresentare un'opportunità per la loro crescita e valorizzazione.

All'interno del Gruppo SGR sono adottate specifiche procedure che rendano valutabili le competenze del fornitore per migliorare le proprie prestazioni nel caso esse presentino anomalie che possano pregiudicare il mantenimento della sua qualificazione.

58. Correttezza nella gestione

La gestione dei contratti con i fornitori è fondata sulla correttezza, rifuggendo ogni possibile forma di abuso. Ciò significa che Gruppo SGR:

- informa - in fase di stipula del contratto - in modo esauriente sulle caratteristiche e sui rischi della produzione, sulle modalità e sui tempi di pagamento, sugli altri aspetti della relazione di maggior rilievo per il fornitore;
- utilizza una informazione comprensibile, evitando clausole di difficile interpretazione, in special modo nei confronti dei piccoli fornitori,
- evita di sfruttare la propria posizione nel caso in cui si verificano eventualità che implicino una rinegoziazione del contratto.

59. Politiche anticorruzione

Gruppo SGR adotta una politica di "tolleranza zero" verso ogni forma di corruzione, sia essa pubblica o tra

privati. È vietato promettere, offrire o ricevere denaro o altre utilità per ottenere vantaggi indebiti, anche tramite terzi o partner commerciali.

60. Procedura in tema di regali e benefici

Gruppo SGR evita ogni forma di pagamento illecita a fornitori o loro rappresentanti e non elargisce benefici e/o regali intesi a ottenere speciali condizioni di favore. Parimenti respinge benefici e/o regali dei fornitori intesi a ottenere condizioni di favore.

L'azienda stabilirà a tal fine specifiche procedure che fisseranno i valori massimi di regali e benefici elargibili o ricevibili.

CAPO VII – RAPPORTI COL TERRITORIO, LE COMUNITÀ E LE ISTITUZIONI

61. Definizioni di territorio, comunità e istituzioni

Con il termine 'territorio' si intende sinteticamente:

- un determinato spazio fisico con le sue caratteristiche naturali e storiche;
- la sua dimensione antropica, ovvero la comunità umana funzionalmente e culturalmente a esso connessa;
- le istituzioni che rendono possibile il funzionamento della comunità e le altre forme di organizzazione sociale.

Con il termine 'istituzioni' ci si riferisce a quelle pubbliche o comunque a quelle a tutela del pubblico interesse.

62. Ambiente

Gruppo SGR gestisce le proprie attività perseguendo la tutela dell'ambiente con il miglioramento continuo delle sue prestazioni relativamente agli impatti ambientali della sua attività. A tale fine si impegna a:

- adottare le misure atte a limitare e, se possibile, annullare l'impatto negativo dell'attività economica sull'ambiente non solo quando il rischio di eventi dannosi o pericolosi sia dimostrato (principio dell'azione preventiva), ma anche quando non sia certo se e in quale misura l'attività di impresa esponga l'ambiente a rischi (principio di precauzione);
- adottare sistemi di qualità certificati e operare per la prevenzione dei rischi ambientali;
- definire specifici obiettivi ambientali e programmi di miglioramento, volti alla minimizzazione degli impatti ambientali significativi;
- diffondere sul territorio la cultura del rispetto dell'ambiente anche attraverso iniziative dedicate e specifici servizi al cliente;
- fornire alle istituzioni tutte le informazioni necessarie a comprendere gli eventuali rischi ambientali legati all'attività dell'impresa;
- promuovere attività di sensibilizzazione e di formazione ambientale al proprio interno e promuovere la diffusione di tecnologie eco-efficienti;
- rendere conto dell'impatto ambientale delle proprie attività attraverso l'individuazione di indicatori chiave di performance.

63. Rapporti con le istituzioni

Gruppo SGR sviluppa con le istituzioni rapporti costanti di collaborazione e comunicazione riguardanti esclusivamente:

- l'attività normativa e amministrativa relativa alle attività della Società;
- la salvaguardia ambientale;
- la prevenzione dei rischi.

Gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori di Gruppo SGR agiscono verso le istituzioni con integrità e correttezza. La Società adotta un modello organizzativo specifico per la prevenzione dei reati nei confronti della pubblica amministrazione.

64. Rapporti con le autorità regolatrici

Gruppo SGR si impegna a fornire alle autorità nazionali e locali deputate al controllo e regolazione dei servizi tutte le informazioni richieste, in maniera completa, corretta, adeguata e tempestiva.

65. Rapporti con le Comunità

Gruppo SGR si impegna a prestare attenzione alle sollecitazioni provenienti dalle comunità in cui opera, realizzando iniziative di consultazione, informazione e coinvolgimento. Ciò vale in modo particolare per le comunità insediate nei pressi dei propri impianti.

66. Sostegno ad iniziative sociali e culturali

Nel sostegno di iniziative sociali e culturali e in genere nelle sponsorizzazioni, Gruppo SGR prende in considerazione unicamente iniziative coerenti con i propri obiettivi strategici, con i principi di responsabilità ambientale e sociale, con gli indirizzi esplicitamente assunti dal Consiglio d'Amministrazione.

La Società non eroga contributi di alcun genere al fine di esercitare qualsiasi forma di pressione verso rappresentanti pubblici atti a procurare vantaggi all'azienda.

67. Donazioni e liberalità

Nelle eventuali donazioni e nella concessione di liberalità Gruppo SGR privilegia iniziative che offrono una garanzia di qualità, che si distinguono per il messaggio etico trasmesso e che, in coerenza con la sua missione, contribuiscono allo sviluppo sociale.

CAPO VIII – SISTEMA SANZIONATORIO

68. Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Codice è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei Reati e degli Illeciti. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Codice sono assunte da Gruppo SGR in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali comportamenti possano determinare. Il sistema sanzionatorio coinvolge i lavoratori dipendenti, i dirigenti, gli amministratori, i consulenti, i partner e i fornitori.

Per i **LAVORATORI DIPENDENTI** i provvedimenti previsti sono:

- rimprovero verbale o scritto;
- multa;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso e con trattamento di fine rapporto;
- licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto.

Per i **DIRIGENTI** si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti industriali, tra cui la risoluzione del rapporto di lavoro.

Per gli **AMMINISTRATORI** l'Organismo di vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Per i **CONSULENTI, PARTNER e FORNITORI** si provvederà alla risoluzione del rapporto contrattuale o ogni altra sanzione contrattuale appositamente prevista dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership.

CAPO IX – ATTUAZIONE DEL CODICE

69. Prevenzione

Nel rispetto della normativa vigente e nell’ottica della pianificazione e della gestione delle attività aziendali tese all’efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, Gruppo SGR adotta misure organizzative e di gestione idonee a prevenire comportamenti illeciti o comunque contrari alle regole di questo Codice da parte di qualunque soggetto che agisca per la Società.

In ragione dell’articolazione delle attività e della complessità organizzativa la Società adotta un sistema di deleghe di poteri e funzioni, prevedendo in termini espliciti e specifici l’attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza. In relazione all’estensione dei poteri delegati, la Società adotta ed attua modelli di organizzazione e gestione che prevedono misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e delle regole di comportamento di questo Codice, ed a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio.

70. Segnalazioni di comportamenti illeciti

La Società adotta una specifica procedura di segnalazione di condotte illecite, irregolarità e violazioni del Codice Etico, ma anche del Modello 231, delle politiche aziendali e delle disposizioni normative in genere. La persona fisica che effettua la segnalazione, il cd. whistleblower, può essere:

- un lavoratore dipendente (qualunque tipologia contrattuale) di una della Società, o chiunque operi sulla base di rapporti che ne determinino l’inserimento nell’organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato (es. tirocinanti): mentre il rapporto di lavoro è in corso; durante il periodo di prova; se il rapporto di lavoro non è ancora iniziato (es. se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali); successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro;
- azionisti e membri di organi sociali: il Presidente, l’Amministratore Delegato e i componenti del Consiglio di amministrazione, i componenti del Collegio Sindacale, i componenti degli altri organi sociali eventualmente istituiti ai sensi dell’art. 2380 c.c. o delle leggi speciali, nonché qualsiasi persona che rivesta funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate de facto;
- qualsiasi soggetto esterno alla Società e sue controllate, che fornisce beni o servizi od opere o presta la propria attività presso la Società e sue controllate, quali ad esempio lavoratori autonomi, liberi professionisti, personale afferente a fornitori e subappaltatori, ecc.

71. Contenuto della segnalazione

Ogni stakeholder interno o esterno delle Società del Gruppo può segnalare condotte illecite o comportamenti non adeguati in merito ai seguenti ambiti:

- etica e D.lgs. 231/01 – Violazioni del Modello Organizzativo 231;
- prevenzione della corruzione;
- responsabilità sociale, salute e sicurezza;
- parità di genere, diversità e inclusione.

La Società garantisce la messa a disposizione di canali di segnalazione adeguati e che tutelino il Segnalante in buona fede, consentendo anche modalità di segnalazione anonima e garantendone la tutela.

Il Segnalante deve sempre agire in buona fede e fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione. È indispensabile quindi che la denuncia presentata sia circostanziata e che il Segnalante abbia un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e rientrino nell'ambito della normativa. In caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelino infondate, sono previste apposite sanzioni nei confronti del Segnalante.

Ogni segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono avvenuti, se conosciute;
- generalità o altri elementi (come la mansione, qualifica e il servizio che si svolge) che consentano di identificare il/i segnalato/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati, se conosciute;
- indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se presentano un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato e quindi verificabile.

72. Canali di segnalazione

La Società mette a disposizione le seguenti modalità di segnalazione, idonee a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante:

- form segnalazione presente sul sito web istituzionale della Società alla pagina "Whistleblowing"
- indirizzo e-mail dell'Organismo di Vigilanza, laddove istituito dalla Società
- posta ordinaria: è possibile inviare la segnalazione, in modalità cartacea, all'indirizzo della sede legale della Società, indirizzata "all'attenzione del Comitato di supporto a Organismo di Vigilanza e 231"
- attraverso la casella vocale al numero 0541 303087.

73. Tutela del segnalante

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione. L'anonimato del Segnalante è garantito anche attraverso il divieto di diffondere anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identità di chi effettua la segnalazione.

Inoltre, il Segnalante non può subire alcuna ritorsione (anche solo tentata o minacciata). Pertanto, nei confronti del Segnalante che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è tollerata alcuna forma di ritorsione, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di contratto (o di lavoro per i dipendenti) per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. Sono considerate ritorsioni, ad esempio: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti, la retrocessione di grado o la mancata promozione, il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro o dell'orario di lavoro, l'adozione di misure disciplinari o altre sanzioni, ecc.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento. La segnalazione è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii, e al diritto di accesso civico generalizzato di cui al D.lgs. 33/2013. Non è dovuta alcuna tutela del Segnalante nel caso in cui con la sua denuncia incorra in responsabilità penale a titolo di calunnia o diffamazione e in responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo e colpa grave.

74. Attuazione del Codice

Gruppo SGR adotta specifiche modalità di controllo della conformità dei comportamenti di chiunque agisce per le Società o nel loro ambito, alle previsioni della normativa vigente ed alle regole di comportamento di questo Codice, anche mediante la costituzione di un organismo che provveda alla diffusione, all'applicazione e alla verifica di attuazione del Codice Etico. A detto organismo saranno attribuiti idonei poteri di controllo, di intervento e di sanzione secondo la vigente normativa e nel rispetto dei diritti dei singoli siano essi dipendenti o terzi.

Detto organismo dovrà essere dotato di idonea struttura, di adeguata regolamentazione interna per il suo funzionamento, di adeguata autonomia finanziaria, per il conseguimento degli scopi previsti dalla legge e contenuti nel presente Codice.

L'osservanza da parte dei dipendenti della Società delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 2104 c.c. La violazione delle norme del Codice da parte del personale dipendente potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge.

L'osservanza delle norme del Codice concorre ad individuare i doveri cui i dipendenti, i dirigenti, gli amministratori e i sindaci devono attenersi nello svolgimento dei propri compiti e funzioni.

Gruppo SGR si riserva la facoltà di recedere dai contratti con i collaboratori, consulenti esterni, fornitori, subappaltatori in caso di mancata osservanza del presente Codice.

Indice delle revisioni

Revisione 0	1 luglio 2008	I edizione
Revisione 1	17 luglio 2009	II edizione
Revisione 2	30 marzo 2013	III edizione
Revisione 3	30 marzo 2017	IV edizione
Revisione 4	31 agosto 2022	V edizione
Revisione 5	30 marzo 2026	VI edizione

