

## CODICE ETICO

### Sommario

I.	Introduzione .....	2
II.	Principi generali .....	2
III.	Canoni di comportamento e rapporti con gli <i>Stakeholder</i> .....	3
1.	Etica, trasparenza, correttezza, professionalità .....	3
2.	Rapporti con istituzioni, associazioni, comunità locali .....	3
2.1	<i>Autorità e Istituzioni Pubbliche</i> .....	3
2.2	<i>Organizzazioni politiche e sindacali</i> .....	3
3.	Rapporti con Clienti e Fornitori .....	3
3.1	<i>Clienti</i> .....	3
3.2	<i>Fornitori e Collaboratori esterni</i> .....	3
4.	Rapporti interni (Management, Dipendenti, Collaboratori) .....	4
4.1	<i>Sviluppo e tutela delle risorse umane</i> .....	4
4.2	<i>Knowledge Management</i> .....	4
4.3	<i>Security aziendale</i> .....	5
4.4	<i>Protezione del segreto aziendale</i> .....	5
4.5	<i>Conflitti d'interesse</i> .....	5
4.6	<i>Partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni</i> .....	6
4.7	<i>Molestie o mobbing sul luogo di lavoro</i> .....	6
4.8	<i>Sostanze alcoliche o stupefacenti</i> .....	6
5.	Canoni di comportamento specifici .....	7
5.1	<i>Divieto di corruzione</i> .....	7
5.2	<i>Trasparenza delle registrazioni contabili</i> .....	7
5.3	<i>Tutela della salute, della sicurezza, dell'ambiente e dell'incolumità pubblica</i> .....	7
5.4	<i>Tutela della privacy</i> .....	7
IV.	Ambiti di applicazione e strutture di riferimento del Codice Etico .....	8
1.	Principio generale .....	8
2.	Obbligo di conoscenza del Codice e di segnalazione di possibili violazioni .....	8
3.	Vigilanza del Codice Etico .....	9
4.	Revisione del Codice .....	9
5.	Valore contrattuale del Codice .....	9

## I. INTRODUZIONE

GEIGER Italia Srl, già GTS Italia Srl, nasce a Vicenza nel 1999 con l'obiettivo di proporre soluzioni in Italia per la gestione di rifiuti pericolosi e non, difficilmente gestibili per la mancanza di relative strutture nazionali e/o per le loro capacità limitate, mettendo a disposizione impianti di smaltimento e recupero appartenenti al proprio gruppo industriale.

Fin dall'inizio l'attività della GEIGER Italia, che consiste nella gestione completa del servizio di gestione rifiuti, composto dalla logistica, dal conferimento e trattamento, nonché dall'espletamento delle pratiche burocratiche, è stata finalizzata a garantire la soddisfazione del Cliente nel pieno rispetto delle normative ambientali e della sicurezza sul lavoro nazionali e comunitarie.

Per questo motivo a maggio 2016, con l'obiettivo di allargare il ventaglio delle prestazioni offerte, di rafforzare la posizione della società sul mercato italiano e di usufruire maggiormente delle sinergie e delle potenzialità del gruppo, la GEIGER Italia ha acquistato un impianto di stoccaggio e trattamento rifiuti ubicato ad Agnosine (BS), in cui si svolge l'attività di stoccaggio, condizionamento, stabilizzazione ed inertizzazione di rifiuti solidi, prevalentemente minerali.

Per poter definire con chiarezza i valori e le responsabilità che la GEIGER Italia riconosce, accetta, condivide e assume, è stato predisposto il **Codice Etico GEIGER** (di seguito "**Codice**" o "**Codice Etico**"), la cui osservanza da parte del Management, dei Dipendenti, nonché di tutti coloro che operano in Italia e all'estero per il conseguimento degli obiettivi della GEIGER Italia (di seguito "**Collaboratori**"), ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, è di importanza fondamentale per l'efficienza e l'affidabilità della GEIGER Italia.

Il Codice è adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione e potrà essere modificato e integrato, anche sulla scorta dei suggerimenti, delle indicazioni e delle proposte formulate dall'Organismo di Vigilanza, previsto e costituito ai sensi del D.Lgs. 231/01, il quale assume il compito di Garante del Codice.

## II. PRINCIPI GENERALI

L'osservanza della legge, dei regolamenti, delle disposizioni statutarie, l'integrità etica e la correttezza sono impegno costante e dovere di tutti i Collaboratori.

La conduzione degli affari e delle attività aziendali della GEIGER Italia deve essere svolta in un quadro di trasparenza, onestà, correttezza, buona fede e nel pieno rispetto delle regole poste a tutela della concorrenza.

È ripudiata ogni sorta di discriminazione, di corruzione, di lavoro forzato o minorile. Sono tenuti in particolare considerazione il riconoscimento e la salvaguardia della dignità, della libertà e dell'uguaglianza degli esseri umani, la tutela del lavoro, della salute, della sicurezza e dell'ambiente.

Tutti i Collaboratori, senza distinzioni o eccezioni, conformano le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi e ai contenuti del Codice nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, nella consapevolezza che il rispetto del Codice costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro e professionale. I rapporti tra i Collaboratori, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di onestà, correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse della GEIGER Italia può giustificare, nemmeno in parte, l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi e i contenuti del Codice.

### III. CANONI DI COMPORTAMENTO E RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER

#### 1. Etica, trasparenza, correttezza, professionalità

La GEIGER Italia nei rapporti di affari si impegna ad osservare i principi di lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza e apertura al mercato, senza distinzione di importanza dell'affare.

Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere dai Collaboratori durante l'attività lavorativa sono svolti con impegno e rigore professionale, nonché ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili secondo le norme vigenti e le procedure interne.

La GEIGER Italia cura di informare adeguatamente i terzi circa gli impegni e obblighi imposti dal Codice, esige da loro il rispetto dei principi che riguardano direttamente la loro attività e adotta le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi.

L'assunzione di comportamenti non etici compromette i rapporti tra la GEIGER Italia e i propri Collaboratori, nonché con gli interlocutori commerciali, imprenditoriali e finanziari, sia pubblici che privati.

#### 2. Rapporti con istituzioni, associazioni, comunità locali

##### 2.1 Autorità e Istituzioni Pubbliche

La GEIGER Italia, attraverso i propri Collaboratori, coopera attivamente e pienamente con le Autorità e le Istituzioni in tutti i paesi in cui opera.

I Collaboratori devono tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione comportamenti caratterizzati da correttezza, trasparenza e tracciabilità. Tali rapporti sono riservati esclusivamente alle funzioni e posizioni competenti, nel rispetto delle procedure aziendali. È fatto divieto di rendere, indurre o favorire dichiarazioni mendaci alle Autorità.

##### 2.2 Organizzazioni politiche e sindacali

La GEIGER Italia non eroga contributi, diretti o indiretti, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli previsti da normative specifiche.

#### 3. Rapporti con Clienti e Fornitori

##### 3.1 Clienti

La GEIGER Italia persegue il proprio successo d'impresa attraverso l'offerta di un servizio di qualità a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza e riconosce che l'apprezzamento di chi richiede i servizi è di primaria importanza per tale successo. Pertanto le politiche commerciali sono finalizzate ad assicurare la qualità dei servizi, la sicurezza e l'osservanza del principio di precauzione. I Collaboratori sono tenuti a:

- fornire, con efficienza e cortesia, nei limiti delle previsioni contrattuali, servizi di alta qualità che soddisfino le ragionevoli aspettative e necessità dei Clienti;
- fornire accurate ed esaurienti informazioni sui servizi in modo che i Clienti possano assumere decisioni consapevoli.

##### 3.2 Fornitori e Collaboratori esterni

La GEIGER Italia si impegna a ricercare nei Fornitori e Collaboratori esterni professionalità idonea e impegno alla condivisione dei principi e dei contenuti del Codice e promuove la costruzione di rapporti duraturi per il progressivo miglioramento della performance.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di servizi e di collaborazione esterna (compresi consulenti, agenti, etc.) è fatto obbligo ai Collaboratori di:

- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i Fornitori e i Collaboratori esterni;
- adottare, nella selezione, esclusivamente criteri di valutazione oggettivi secondo modalità dichiarate e trasparenti, di merito, competenza, competitività e affidabilità;
- ottenere la collaborazione di Fornitori e Collaboratori esterni nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze dei Clienti in misura adeguata alle loro legittime aspettative, in termini di qualità, costo e tempi di esecuzione;
- includere nei contratti la conferma di aver preso conoscenza del Codice Etico e l'obbligazione espressa di attenersi ai principi ivi contenuti;
- osservare e richiedere l'osservanza delle condizioni contrattualmente previste;
- mantenere un dialogo franco e aperto con i Fornitori e i Collaboratori esterni in linea con le buone consuetudini commerciali;
- riferire tempestivamente all'Amministratore Delegato (di seguito "AD") e al Garante, le possibili violazioni del Codice.

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

#### **4. Rapporti interni (Management, Dipendenti, Collaboratori)**

##### **4.1 Sviluppo e tutela delle risorse umane**

La GEIGER Italia è consapevole che sono i propri Collaboratori l'elemento più importante ed indispensabile per l'esistenza e il successo dell'impresa. La dedizione e la professionalità del Management e dei Dipendenti sono valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi della GEIGER Italia.

Perciò la GEIGER Italia si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del Management e dei Dipendenti, affinché, nell'ambito della prestazione lavorativa, l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale, e a tutelare le condizioni di lavoro sia nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore sia nel rispetto della sua dignità. Non sono consentiti illeciti condizionamenti o indebiti disagi e sono promosse condizioni di lavoro che consentano lo sviluppo della personalità e della professionalità della persona.

La GEIGER Italia si impegna ad offrire a tutti i Dipendenti, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna. Le funzioni competenti devono:

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

La GEIGER Italia auspica che i Collaboratori, ad ogni livello, si impegnino a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno e interverrà per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori. A questo effetto, sono ritenuti rilevanti anche comportamenti extra lavorativi particolarmente offensivi per la sensibilità civile.

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

##### **4.2 Knowledge Management**

La GEIGER Italia promuove le iniziative volte alla diffusione di conoscenze all'interno della propria struttura.

Tutti i Collaboratori sono tenuti a contribuire attivamente a questo processo di *Knowledge Management* in relazione alle proprie competenze, al fine di ottimizzare la condivisione e distribuzione del know-how tra i singoli.

#### **4.3 Security aziendale**

La GEIGER Italia è impegnata a prevenire e superare ogni comportamento colposo o doloso che potrebbe provocare danni diretti o indiretti ai Collaboratori e/o alle risorse materiali e immateriali dell'azienda.

Tutti i Collaboratori sono tenuti a contribuire attivamente al mantenimento di uno standard ottimale di sicurezza aziendale, astenendosi da comportamenti illeciti o comunque pericolosi e segnalando tempestivamente eventuali attività svolte da terzi ai danni del patrimonio o delle risorse umane della GEIGER Italia o ogni altra situazione di pericolo alla sicurezza propria o di terzi.

#### **4.4 Protezione del segreto aziendale**

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

Fermi restando la trasparenza delle attività poste in essere e gli obblighi di informazione imposti dalle disposizioni vigenti, è obbligo dei Collaboratori assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

Le informazioni, le conoscenze e i dati acquisiti o elaborati durante il proprio lavoro o attraverso le proprie mansioni appartengono alla GEIGER Italia e non possono essere utilizzati, comunicati o divulgati senza specifica autorizzazione nel rispetto delle procedure specifiche.

#### **4.5 Conflitti d'interesse**

La GEIGER Italia riconosce e rispetta il diritto dei propri Collaboratori a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quella svolta nell'interesse della GEIGER Italia, purché si tratti di attività consentite dalla legge e compatibili con gli obblighi assunti nei confronti dell'azienda.

Il Management e i Dipendenti della GEIGER Italia sono tenuti ad evitare e a segnalare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e/o familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura od organo di appartenenza. In particolare, ciascuno è tenuto a segnalare le specifiche situazioni e attività in cui egli o, per quanto di sua conoscenza, propri parenti o affini entro il 2° grado o conviventi di fatto, sono titolari di interessi economici e finanziari (proprietario o socio) nell'ambito di Fornitori, di Clienti, di Concorrenti, di terzi contraenti, o delle relative società controllanti, o vi ricoprono ruoli societari di amministrazione o di controllo, ovvero manageriali.

Determinano, inoltre, conflitti di interesse le situazioni seguenti:

- utilizzo della propria posizione in azienda o delle informazioni o opportunità di affari acquisite nell'esercizio del proprio incarico, a vantaggio indebito proprio o di terzi;
- perseguimento di un obiettivo proprio personale, diverso da quello perseguito dalla GEIGER Italia;
- svolgimento di attività lavorative da parte del Dipendente e/o suoi familiari presso Fornitori, Subfornitori o Concorrenti.

In ogni caso, il Management e i Dipendenti sono tenuti a evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si può manifestare un conflitto con gli interessi dell'azienda o che possono interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto dei principi e dei contenuti del Codice o, in senso generale, di adempiere esattamente alle funzioni e responsabilità ricoperte.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata all'AD e al Garante. Parimenti, il soggetto coinvolto si astiene tempestivamente dall'intervenire nel processo operativo/decisionale. L'AD in tal caso è tenuto a:

- individuare le soluzioni operative atte a salvaguardare, nel caso specifico, la trasparenza e la correttezza dei comportamenti nello svolgimento delle attività;
- trasmettere agli interessati – e per conoscenza al Garante – le necessarie istruzioni scritte;
- archiviare la documentazione ricevuta e trasmessa.

#### **4.6 Partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni**

La partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni è favorita dalla GEIGER Italia a condizioni di compatibilità con la prestazione dell'attività lavorativa o professionale. Sono considerate tali:

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

#### **4.7 Molestie o mobbing sul luogo di lavoro**

La GEIGER Italia favorisce iniziative improntate a ottenere maggior benessere organizzativo.

Nelle relazioni di lavoro interne ed esterne la società si preoccupa che non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutti, senza eccezione, proibiti. Sono considerati come tali:

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

Inoltre è vietata qualsiasi forma di violenza o molestia sia sessuale sia riferita alle diversità personali e culturali. Sono considerate come tali:

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

#### **4.8 Sostanze alcoliche o stupefacenti**

Tutti i Collaboratori devono contribuire personalmente a promuovere e mantenere un clima di reciproco rispetto nell'ambiente di lavoro, prestando particolare attenzione alla sensibilità degli altri. Sarà considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudicare tali caratteristiche ambientali, essere o trovarsi sotto l'effetto di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro.

Gli stati di dipendenza cronica, quando incidano sull'ambiente di lavoro, saranno – per i riflessi contrattuali – equiparati ai casi precedenti. La GEIGER Italia si impegna a favorire le azioni sociali previste in tale ambito dai contratti di lavoro. È fatto divieto di:

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

## **5. Canoni di comportamento specifici**

### **5.1 *Divieto di corruzione***

Qualsiasi pratica di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, sono senza eccezione proibiti.

Non è consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti, benefici materiali e altri vantaggi di qualsiasi entità a terzi, pubblici ufficiali e dipendenti pubblici o privati, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti esclusivamente se di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere sempre autorizzato dalla posizione definita dalle procedure interne e documentato in modo adeguato.

È tassativamente proibita l'accettazione di denaro da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con la GEIGER Italia. Chiunque riceva proposte di omaggi o trattamenti di favore o di ospitalità non configurabili come atti di cortesia commerciale di modico valore, o la richiesta di essi da parte di terzi, dovrà respingerli e informare immediatamente l'AD e il Garante.

### **5.2 *Trasparenza delle registrazioni contabili***

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Ciascun componente del Management o Dipendente è tenuto a collaborare, nell'ambito delle proprie competenze, affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nelle scritture contabili.

È fatto divieto di porre in essere comportamenti che possono arrecare pregiudizio alla trasparenza e tracciabilità dell'informativa di bilancio.

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

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

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

I Collaboratori che vengono a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire i fatti all'AD e al Garante.

### **5.3 *Tutela della salute, della sicurezza, dell'ambiente e dell'incolumità pubblica***

La GEIGER Italia si impegna ad effettuare tutte le attività in conformità agli accordi e agli standard internazionali e alle leggi, ai regolamenti, alle pratiche amministrative e alle politiche nazionali dei paesi in cui opera relative alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, dell'ambiente e della incolumità pubblica.

I Collaboratori, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano attivamente al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e dell'incolumità pubblica e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

### **5.4 *Tutela della privacy***

La GEIGER Italia si impegna a tutelare, nel pieno rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 196/2003 - "Codice in materia di protezione dei dati personali" e successivi aggiornamenti, i dati personali acquisiti,

custoditi e trattati nell'ambito della propria attività al fine di evitare ogni utilizzo illecito, o anche solo improprio, di tali informazioni. In particolare, la GEIGER adotta apposite procedure standard allo scopo di:

- fornire agli interessati un'adeguata informativa sulle finalità e le relative modalità di trattamento e conservazione dei dati;
- identificare le ipotesi in cui il trattamento, la comunicazione e la diffusione dei dati debbono essere precedute ex lege dall'acquisizione del consenso dell'interessato;
- adottare le misure di sicurezza volte ad evitare la perdita, la distruzione e il trattamento non autorizzati o lo smarrimento dei dati personali custoditi dall'azienda;
- stabilire le regole applicative per l'esercizio dei diritti riconosciuti dalla vigente normativa ai soggetti passivi del trattamento.

E' in ogni caso vietata qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata di Dipendenti e Collaboratori.

#### IV. AMBITI DI APPLICAZIONE E STRUTTURE DI RIFERIMENTO DEL CODICE ETICO

##### 1. Principio generale

Come già specificato, i principi e i contenuti del Codice si applicano ai Collaboratori e alle attività della GEIGER Italia.

Compete in primo luogo all'AD e al Management dare concretezza ai principi e ai contenuti del Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo; inoltre compete sempre all'AD rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri collaboratori e indirizzarli all'osservanza del Codice, nonché sollecitare gli stessi a formulare interrogativi e suggerimenti in merito alle singole disposizioni.

La GEIGER Italia, anche attraverso la designazione del Garante, assicura:

- la massima diffusione dei principi e dei contenuti del Codice presso i Collaboratori e gli altri *Stakeholder*; in conformità alle norme applicabili e attraverso la pubblicazione nel proprio sito internet.
- la messa a disposizione di ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento per l'interpretazione e l'attuazione del Codice nonché per l'aggiornamento del Codice al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile e delle normative rilevanti;
- lo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione dei principi e contenuti del Codice o delle procedure di riferimento; la valutazione obiettiva dei fatti e la conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie; che nessuno possa subire ritorsioni di qualunque genere per aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice o delle procedure di riferimento.

##### 2. Obbligo di conoscenza del Codice e di segnalazione di possibili violazioni

A ogni Collaboratore è richiesta la conoscenza dei principi e contenuti del Codice nonché delle procedure di riferimento che regolano le funzioni e le responsabilità ricoperte.

È fatto obbligo a ciascun Collaboratore di:

- astenersi da comportamenti contrari a tali principi, contenuti e procedure;
- indirizzare i propri collaboratori al pieno rispetto del Codice;
- richiedere ai terzi con i quali la GEIGER Italia entra in relazione la conferma di aver preso conoscenza del Codice;
- riferire tempestivamente all'AD e al Garante proprie rilevazioni o notizie fornite da *Stakeholder* circa possibili casi o richieste di violazione del Codice;
- collaborare con il Garante e con le funzioni incaricate dalle procedure specifiche nella verifica delle possibili violazioni;



- adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione e, in ogni caso, impedire qualunque tipo di ritorsione.

Fermo restando che non potrà condurre indagini personali o riportare le notizie ad altri se non all'AD e al Garante, se dopo la segnalazione della notizia di una possibile violazione il Collaboratore ritiene di aver subito ritorsioni potrà rivolgersi direttamente al Garante.

### 3. Vigilanza del Codice Etico

La GEIGER Italia si impegna a promuovere e mantenere un adeguato sistema di controllo interno, da intendersi come insieme di tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività di impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, di proteggere i beni aziendali, di gestire in modo ottimale ed efficiente le attività e di fornire dati contabili e finanziari accurati e completi. In questo contesto il Codice Etico rappresenta, tra l'altro, un principio generale non derogabile del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla GEIGER Italia ai sensi della disciplina italiana della "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato" contenuta nel decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e ss.mm.ii..

La funzione di Garante dell'Codice Etico è assegnata dalla GEIGER Italia all'Organismo di Vigilanza, istituito in base al suddetto Modello, al quale spettano i compiti di:

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

Il Garante della GEIGER Italia presenta inoltre all'AD, che ne riferisce al Consiglio di Amministrazione, una relazione annuale sull'attuazione e l'eventuale necessità di aggiornamento del Codice.

Il Garante svolge una propria istruttoria in ordine alle segnalazioni che dovessero pervenirgli dalla GEIGER Italia, ovvero a qualunque circostanza dovesse rilevare in merito a violazioni del presente Codice.

A conclusione dell'istruttoria, ove ritenga accertata la violazione, il Garante redige una relazione e sottopone la questione all'AD che, ove ritenga sussistente la violazione segnalata, decide la sanzione in base anche a quanto proposto dal Garante stesso.

### 4. Revisione del Codice

La revisione del Codice è approvata dal Consiglio di Amministrazione della GEIGER Italia, su proposta dell'AD o dell'OdV.

La proposta è formulata tenuto conto della valutazione degli *Stakeholder* con riferimento ai principi e contenuti del Codice, anche promuovendone il contributo attivo e la segnalazione di eventuali carenze.

### 5. Valore contrattuale del Codice

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i Collaboratori, ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.

La violazione dei principi e dei contenuti del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.