

**GRV**

**CODICE ETICO**

## INDICE

0 INTRODUZIONE.....	3
0.1 Il Codice etico.....	3
0.2 Destinatari.....	4
0.3 Attuazione e controllo.....	4
0.4 Possibili dubbi sui comportamenti da tenere.....	4
0.5 Segnalazione di violazioni.....	5
0.6 Sanzioni.....	6
0.7 Miglioramento del Codice etico.....	6
1 IL GRUPPO GR VALUE, LA SUA MISSIONE E LA VISIONE ETICA.....	7
1.1 Il Gruppo GR Value.....	7
1.2 Missione del Gruppo GR Value.....	8
1.3 Gli <i>stakeholder</i> del Gruppo GR Value e la visione etica.....	8
2 IMPEGNI NEI CONFRONTI DI TUTTI GLI <i>STAKEHOLDER</i> .....	10
2.1 Principi e norme di condotta di carattere generale.....	10
2.2 Principi e norme di condotta specifici.....	10
3 IMPEGNI NEI CONFRONTI DI SPECIFICI <i>STAKEHOLDER</i> .....	13
3.1 Impegni verso lo Stato, gli enti pubblici e i soggetti che erogano pubblici servizi.....	13
3.2 Impegni verso i clienti e gli utilizzatori dei prodotti e dei servizi.....	13
3.3 Impegni verso i lavoratori.....	14
3.4 Impegni verso il <i>management</i> .....	15
3.5 Impegni verso soci, investitori e istituti di credito.....	15
3.6 Impegni verso i <i>partner</i> (in consorzi, <i>joint ventures</i> , ATI, RTI, ecc.).....	16
3.7 Impegni verso i fornitori.....	16
3.8 Impegni verso la collettività, le comunità locali e gli enti <i>no-profit</i> .....	16
3.9 Impegni verso i concorrenti.....	16
3.10 Impegni per l'ambiente.....	17

Aggiornamento n°	Approvato il:	Da (Organo Dirigente):	Variazioni apportate rispetto alla precedente versione:
03	26/04/2023	CdA	Aggiornamento del Par. 1.3 con riguardo alla nuova formulazione dell'art. 41 cost.

## 0 INTRODUZIONE

### 0.1 Il Codice etico

Il presente Codice etico (o “Codice”) indica i principi e le norme di condotta adottati congiuntamente da GR Value S.p.a. e dalle Società sottoposte alla direzione e al controllo da parte di essa (“Società Controllate”). A GR Value S.p.a. e alle Società Controllate ci si riferisce come al “Gruppo GR Value” (o “Gruppo”). Con il termine “Società del Gruppo” ci si riferisce a ciascuna delle Società del Gruppo, sia essa controllata o controllante<sup>1</sup>.

Il Codice, parte integrante del Modello di organizzazione e di gestione, è concepito dal Gruppo GR Value come lo strumento inteso ad affermare concretamente un principio di autoregolamentazione ai fini della prevenzione degli illeciti e dell’affermazione di una cultura della legalità e a introdurre un incisivo sistema di valori etici strumentalmente utili alla tutela della reputazione del Gruppo GR Value e alla creazione di un generale consenso delle proprie strategie.

Il Codice è un documento ufficiale del Gruppo GR Value e annovera l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità del Gruppo GR Value nei confronti degli *Stakeholders*, cioè dei soggetti diversi dalla Proprietà aziendale ma comunque coinvolti, a vario titolo, nella sua gestione, quali i dipendenti, i fornitori, i clienti, i consumatori finali, la Pubblica Amministrazione.

Il Codice costituisce, così, una piattaforma di comportamenti eticamente rilevanti che, riferendosi anche alla prevenzione dei reati-presupposto previsti dal d. lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (“d. lgs. 231/2001”), costituiscono la base del Modello di organizzazione e di gestione adottato dalle Società del Gruppo.

La presenza di una strutturazione societaria di Gruppo e il perseguimento di interessi riferibili al predetto aggregato e di un disegno di governo accentrato hanno propiziato il ricorso a formule attuative idonee a realizzare, ove possibile, una semplificazione organizzativa e operativa, un risultato sinergico, un contenimento dei costi d’impianto e di mantenimento del Modello di legalità preventiva, un coordinamento delle azioni e delle opzioni delle singole Società del Gruppo nella centralità riconosciuta nella Capogruppo. Così l’adozione di un Codice etico e di un Modello di organizzazione e di gestione e l’istituzione di un Organismo di vigilanza presso la Società madre ha facilitato la mutuaione, da parte delle Società Controllate, di omologhe strutture di gestione e di controllo.

Ciò premesso, nell’ambito del presente Codice vengono indicati:

- A) i **principi etici** adottati dal Gruppo GR Value. Essi rappresentano gli impegni dell’Ente verso i propri *Stakeholders* e si intendono pertanto vincolanti sia per il Gruppo come persona giuridica sia per ogni persona operante nel Gruppo GR Value. Tali principi sono evidenziati graficamente da un riquadro:

**Principio etico**

- B) le **norme di condotta** sono invece più specifici criteri di comportamento cui le persone che operano nel Gruppo GR Value devono attenersi in applicazione dei Principi etici. Le norme di condotta sono precedute dal simbolo “■”, utilizzato come segue:

- Norma di condotta

Sia i Principi etici sia le norme di condotta hanno carattere ASSOLUTO e non possono essere derogati da alcun provvedimento o disposizione, se non modificativo del presente Codice etico e adottate secondo quanto previsto dal Modello di organizzazione e di gestione.

---

<sup>1</sup> Per i criteri di stesura del Codice etico vedere: CELE, *Progetto Q-Res: la qualità della responsabilità etico-sociale d’Impresa. Linee guida per il management*, in *Liuc Papers n. 95 - Serie Etica - Diritto ed Economia 5*, supplemento al numero di ottobre 2001; ulteriori riferimenti sono indicati nelle Disposizioni generali del Modello di organizzazione e di gestione, § 1.2.

## 0.2 Destinatari

Il Codice etico è vincolante per:

- a) le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di una delle Società del Gruppo ed eventualmente di una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitino, anche di fatto<sup>2</sup>, la gestione e il controllo delle stesse;
- b) le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Fornitori e altri soggetti esterni che collaborano con le Società del Gruppo sono tenuti al rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili e alla condivisione dei principi e delle finalità del presente Codice.

## 0.3 Attuazione e controllo

Le modalità di attuazione e di controllo del presente Codice, finalizzate a garantire, con apposite misure preventive, il rispetto dei Principi etici e delle norme di condotta in esso enunciati, sono indicate nel documento M-02 (*“Disposizioni generali del Modello ex d. lgs. 231/2001”*) nonché nel documento M-07 (*“Disposizioni relative ai processi sensibili”*) del Modello di organizzazione e di gestione.

Tali documenti prevedono, tra l'altro:

- un adeguato programma di formazione e di sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Codice etico;
- protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni in relazione ai reati da prevenire;
- misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire e a eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- la vigilanza e la cura dell'aggiornamento del Modello di organizzazione e di gestione da parte di un Organismo appositamente incaricato (*“Odv”*);
- obblighi di informazione nei confronti dell'Odv;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Codice etico e delle misure indicate nel Modello di organizzazione e di gestione.

I destinatari del presente Codice sono congiuntamente tenuti al rispetto delle citate Disposizioni generali e Disposizioni relative ai processi sensibili.

## 0.4 Possibili dubbi sui comportamenti da tenere

Il presente Codice non include tutte le situazioni. Ci si potrebbe trovare, infatti, a dover affrontare questioni etiche difficili da risolvere.

In questi casi, è opportuno porsi le seguenti domande sul comportamento che intendiamo adottare:

- è legale ed etico?
- posso spiegarlo alla mia famiglia e ai miei amici?
- mi sentirei a mio agio se fosse pubblicato su un quotidiano?

L'Odv è a disposizione per chiarire eventuali dubbi sui comportamenti da tenere in relazione al Codice.

In un contesto omogeneo sotto i profili dell'attività economica e della struttura organizzativa e regolamentare quale è quello che caratterizza il Gruppo GR Value, si è deciso, al fine di assicurare una

---

<sup>2</sup> Si precisa peraltro che l'esercizio di fatto di tali poteri senza adeguata formalizzazione è vietato dalle Disposizioni generali del Modello di organizzazione e di gestione.

sinergia funzionale all'efficacia e all'economicità degli interventi preventivi, di vigilanza e di adeguamento del Modello di organizzazione e di gestione, di nominare, all'interno di GR Value S.p.a., di GR Value Management S.r.l., di GR Value Development S.r.l. e di GR Value 1 S.r.l. un identico Odv, il quale ha assunto una sagoma semplificata unipersonale<sup>3</sup>, e di nominare Odv, all'interno delle *Subholdings*, direttamente l'Organo dirigente a norma dell'art. 6 comma 4 d. lgs. 231/2001. Attesa l'esigenza di coordinamento tra le Società del Gruppo anche sotto il profilo della *compliance*, tali Odv svolgono le attività loro assegnate dall'art. 6 comma 2 lett. b) d. lgs. 231/2001, ove possibile, in modo congiunto.

## 0.5 Segnalazione di violazioni

Il Gruppo GR Value osserva che la legge non obbliga nessun ente a darsi un'organizzazione che lo esoneri dalla propria responsabilità; si limita a prevedere che la persona giuridica non risponde degli illeciti amministrativi per i quali sarebbe responsabile se è in grado di disegnare e di attuare un sistema idoneo a prevenirli. Tuttavia, il Gruppo GR Value ha voluto raccogliere la sfida, credendo che la stessa non implichi un programma né insostenibile né troppo difficile da realizzare, e intende farlo seriamente.

Il Gruppo GR Value condivide, perciò, una cultura d'impresa che non contempla la possibilità dell'illecito e favorisce un'etica del dissenso dai comportamenti illeciti posti eventualmente in atto dal singolo a beneficio del Gruppo stesso, i quali sono, invece, estranei a tale cultura e in aperto contrasto con essa.

Per cultura d'impresa il Gruppo GR Value intende un codice di comportamento, cioè un sistema codificato di norme sociali che vincolano tutti i soggetti appartenenti all'organizzazione e che informano i loro comportamenti soprattutto nelle circostanze non previste accennate nel paragrafo 0.4. Tali regole esercitano, infatti, un'autorità impersonale su tutta la popolazione aziendale, inclusi coloro ai quali è attribuita un'autorità personale, così respingendo il criterio del "*right or wrong, my country*"<sup>4</sup>.

Per tali ragioni il Gruppo GR Value attribuisce importanza alla conoscenza comune, all'interno e all'esterno dell'organizzazione, che la cultura d'impresa condanna l'atto illecito e non apprezza l'accondiscendenza a esso. Perciò il Gruppo GR Value ha adottato un Codice etico e un Modello di organizzazione e di gestione, i quali hanno, appunto, la finalità precipua di determinare tale conoscenza comune.

In definitiva, il Gruppo GR Value intende affermare, anche tramite il proprio sistema di prevenzione dei rischi-reato, una cultura d'impresa che favorisce l'autonomia e il giudizio indipendente di ciascun individuo, affinché questi sia capace, a tutela dell'integrità del Gruppo GR Value, di contrastare l'eventuale insorgere di comportamenti illeciti e di opporre resistenza alle eventuali pressioni.

In ragione di quanto sopra le violazioni del presente Codice possono essere segnalate all'Odv, nonché, se possibile, al proprio Responsabile, utilizzando le caselle di posta elettronica comunicate o richiedendo un colloquio diretto.

Violazioni commesse da membri dell'Odv possono essere segnalate all'Organo dirigente.

Viene garantita la riservatezza delle informazioni fornite.

Per ulteriori indicazioni si vedano i capitoli 6 e 8 delle citate Disposizioni generali del Modello di organizzazione e di gestione e la *Speak Up & Whistleblowing Policy*.

---

<sup>3</sup> Con riguardo alla composizione soggettiva degli Odv di GR Value S.p.a., di GR Value Management S.r.l., di GR Value Development S.r.l. e di GR Value 1 S.r.l. il Gruppo GR Value ha, infatti, deciso di riproporre le esperienze in materia di Consigli di amministrazione, nei quali si assiste, con vari abbinamenti, alla legittima presenza di singoli Amministratori in più contesti societari. Gli Odv identici sono, a loro volta, correttamente inquadrati nelle rispettive Società del Gruppo, sono nominati dai rispettivi Organi dirigenti, sorvegliano i rispettivi Modelli di organizzazione e di gestione ancorché in modo coordinato e, ove possibile, congiunto e partecipano dei rispettivi Flussi informativi.

<sup>4</sup> Il Gruppo GR Value è, infatti, consapevole che la teoria economica dell'impresa mostra che sia l'autorità personale sia la cultura d'impresa si reggono su un equilibrio sociale, cioè su un sistema di consenso condizionato: i soggetti riconoscono l'autorità, conformando il proprio comportamento all'ordine ricevuto o alla norma sociale, in quanto si attendono che i comportamenti di tutti gli altri soggetti dell'organizzazione saranno guidati dallo stesso codice.

## 0.6 Sanzioni

Le violazioni del presente Codice non saranno in alcun modo tollerate e comporteranno, a seconda dei casi, misure disciplinari nei confronti di chi le ha commesse, fino al licenziamento, alla risoluzione del contratto di collaborazione o di fornitura o alla destituzione dal Consiglio di amministrazione.

Le sanzioni e i procedimenti sono dettagliati nel documento M-04 (*"Sistema disciplinare"*).

## 0.7 Miglioramento del Codice etico

Il Codice etico rappresenta l'interpretazione dei valori nei quali il Gruppo GR Value si riconosce. Lo stesso Codice fissa principi e condotte adeguati all'attuale organizzazione del Gruppo GR Value e ai relativi contesti operativi. Poiché il Gruppo GR Value e i contesti in cui esso opera sono in continua evoluzione, il Codice è soggetto ad aggiornamento.

Tutti i destinatari del Codice sono invitati a valutarne l'appropriatezza, fornendo contributi per il miglioramento. Le relative proposte vanno indirizzate all'Odv.

# 1 IL GRUPPO GR VALUE, LA SUA MISSIONE E LA VISIONE ETICA

## 1.1 Il Gruppo GR Value

L'iniziativa GR Value è stata avviata grazie alla volontà e alla visione imprenditoriali dei suoi fondatori:

- **L'arch. Franco Bogoni**, il quale, dopo varie esperienze imprenditoriali, sia in Italia sia all'estero, nel settore delle energie rinnovabili e nel settore immobiliare, è stato Azionista di riferimento e Amministratore fino al 2012 di Veronagest S.p.a., società tra i *leader* nel settore delle energie rinnovabili in Italia, con oltre 370 MW installati e una *pipeline* di sviluppi per oltre 100 MW, i cui *assets* fotovoltaici ed eolici sono stati ceduti a operatori di settore tra cui Next Energy e, da ultimo, F2i nel 2017.
- **L'ing. Gianluca Veneroni**, il quale ha consolidata esperienza da oltre vent'anni nel settore dell'energia e dell'impiantistica industriale, avendo gestito diverse società operanti nel settore dell'impiantistica industriale, del *waste to energy* e degli impianti per la produzione di energia rinnovabile e di cogenerazione, ed è stato dal 2010 al 2018 *Country Manager* di EDP Renovaveis in Italia, gruppo industriale tra i primi produttori di energia eolica al mondo impegnato anche nel settore fotovoltaico.

La struttura del Gruppo è definita da quattro differenti linee di *business* con attività diverse ma integrate in un ecosistema volto alla realizzazione del piano strategico, il quale consiste nello sviluppo di impianti che abbiano dei solidi fondamentali (elevata risorsa rinnovabile, costi di *capex* e *opex* ottimizzati e orientati a un'ottica di lungo periodo che privilegia le prestazioni degli impianti per tutta la loro vita attesa, generando valore anche in un contesto di superamento delle incentivazioni per competere sul mercato elettrico) grazie a un'eccellenza operativa che sappia mantenere i livelli di efficienza prestazionale elevati nel tempo:

- **GR Value S.p.a.**: è la  *Holding* di partecipazioni del Gruppo e ne definisce le linee strategiche e detiene le partecipazioni di tutte le Società Controllate. Le sue azioni sono detenute al 100% da VRG Investimenti S.r.l.
- **GR Value Management S.r.l.**: società operativa che possiede tutte le risorse umane e le competenze che caratterizzano il *know how* del Gruppo, seleziona dal mercato gli *assets* operativi più performanti ed effettua lo sviluppo di nuove iniziative *greenfield* fino all'*asset management*. In prossimità dell'autorizzazione trasferisce gli *assets* in una SPV che passa sotto il controllo di una *Subholding* al pari degli altri impianti operativi, per la costruzione e per l'esercizio.
- **GR Value Development S.r.l.**: società dedicata alla presentazione dei progetti agli Enti competenti per l'ottenimento delle autorizzazioni.
- **Subholdings**: aggregano le acquisizioni di impianti fotovoltaici operativi di piccola-media taglia fino a formare aggregati di 10-20 MW e possiedono le SPVs che contengono impianti autorizzati alla costruzione e all'esercizio sviluppati *greenfield* o acquisiti autorizzati o in corso di autorizzazione.

Nell'ambito della struttura organizzativa di Gruppo così articolata, il *Business Model* si fonda su due linee principali di *business* al fine di raggiungere un obiettivo sia di breve-medio termine sia di lungo termine.

- **Breve-medio termine**: aggregare, mediante acquisizioni, impianti fotovoltaici in esercizio di piccola-media taglia, cogliendo l'opportunità che un mercato attualmente fortemente frammentato presenta a un operatore competente ed esperto. L'efficientamento operato sugli impianti acquistati consentirà al Gruppo di generare valore dalla differenza dell'IRR (*Internal Rate of Return* – Tasso di Ritorno dell'Investimento) in fase di acquisto e successivo all'attività di efficientamento degli *assets*.
- **Medio-lungo termine**: sviluppare progetti fotovoltaici ed eolici *greenfield* e acquistare progetti autorizzati e non costruiti o in fase di *iter* autorizzativo. Oltre a ciò, selezionare le iniziative più performanti che sappiano cogliere le opportunità nel medio-lungo termine fornite dagli obiettivi della SEN 2017 (Strategia Energetica Nazionale) sia tramite le aste competitive indette dal GSE (Gestore Servizi Energetici) per ottenere contratti di cessione di energia a lungo termine (vent'anni) sia tramite

le possibilità generate dai PPA (*Power Purchase Agreement* - contratti di cessione di energia a lungo termine) con imprese private o con *traders* che stanno ormai prendendo piede in Italia.

## 1.2 Missione del Gruppo GR Value

Il Gruppo GR Value, attraverso un *team* di esperti al massimo livello delle competenze tecniche, gestionali e finanziarie nel settore dell'energia, intende rappresentare una realtà industriale in grado di estrarre il massimo valore dagli *assets* di produzione da rinnovabili, controllando l'intera catena del valore dall'*origination* dell'iniziativa (*greenfield* o *in operation*), attraverso il suo sviluppo, fino all'autorizzazione, alla costruzione e alla sua efficiente gestione, inclusa la vendita dell'energia elettrica nel mercato elettrico.

Il Gruppo GR Value è, infatti, in grado di raccogliere, di interpretare e di gestire l'immensa mole di dati proveniente dagli impianti (*Big Data Management*) al fine di migliorare la disponibilità degli impianti stessi, tramite un'efficiente manutenzione predittiva per conservarli al massimo livello di produzione tecnologicamente realizzabile minimizzando le fermate impreviste.

Il Gruppo GR Value è strutturato in modo flessibile per cogliere le opportunità che si genereranno in futuro in altri segmenti di mercato e/o tecnologie (nuove rinnovabili, *storage*), facendo leva sulla propria *expertise*. Il mercato iniziale sarà, infatti, l'Italia, per poi espandersi, una volta consolidatosi il Gruppo, anche all'estero, ove la transizione energetica in atto verso le rinnovabili sta aprendo opportunità interessanti in tutto il mondo.

Il Gruppo GR Value intende realizzare il proprio piano strategico con una visione di lungo periodo basata su alcuni capisaldi fondamentali: costruire una realtà industriale in grado di generare il massimo ritorno per gli investitori nel pieno rispetto della sicurezza in ogni sua attività (Obiettivo Zero Incidenti) e della sostenibilità ambientale e sociale degli investimenti per tutti gli *Stakeholders* coinvolti, raggiungibile tramite la più accurata selezione degli impianti e la loro compatibilità con l'ambiente in cui sono inseriti.

Nel contesto di tale visione, il Gruppo GR Value si dota di tutte le procedure interne che garantiscano il massimo della trasparenza in tutti i settori in cui opera, credendo che gli aspetti della *compliance* siano funzionali a consolidare le differenti linee di *business* che definiscono la struttura del Gruppo e a rafforzarne le strategie aziendali.

## 1.3 La nostra visione etica

### VISIONE ETICA DEL GRUPPO GR VALUE

**Secondo la Costituzione della Repubblica Italiana (art. 41), l'iniziativa economica privata "non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla salute, all'ambiente, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana".**

**Il Gruppo GR Value è impegnato a osservare questo principio e a creare valore, sia economico sia sociale. Lo stesso principio è conforme alle politiche del Gruppo ed è in ogni caso inderogabile.**

**Per questo ci impegniamo ad agire nel rispetto delle leggi e dei diritti dei nostri *Stakeholders*, cioè di quanti hanno interesse diretto o indiretto nelle nostre attività (proprietà, clienti, lavoratori, *management*, fornitori, comunità locale, investitori e istituti di credito, *partner*, collettività, enti *no-profit*, concorrenti, ambiente).**

Gli *Stakeholders* del Gruppo GR Value sono così individuati:

- **Stato, enti pubblici e soggetti che erogano pubblici servizi;**
- **Clienti e utilizzatori dei prodotti e dei servizi<sup>5</sup>;**
- **Lavoratori;**
- **Management;**
- **Soci, investitori e istituti di credito;**
- **Partner, ivi compresi i proprietari terrieri (in consorzi, *joint ventures*, ATI, RTI, ecc.);**
- **Fornitori;**
- **Collettività, Comunità locali ed Enti *no-profit*;**
- **Concorrenti;**
- **Ambiente.**

Da tale Visione etica derivano i Principi che il Gruppo GR Value si impegna a osservare e le conseguenti norme di condotta. Tali Principi e norme sono indicati nei successivi capitoli.

---

<sup>5</sup> A partire dai Clienti, l'ordine di elencazione degli *Stakeholders* ripercorre la catena del valore.

## 2 IMPEGNI NEI CONFRONTI DI TUTTI GLI STAKEHOLDER

### 2.1 Principi e norme di condotta di carattere generale

#### **Operiamo eticamente.**

- I comportamenti tenuti nell'ambito dell'espletamento delle attività effettuate nell'interesse o a vantaggio del Gruppo GR Value devono essere ispirati a trasparenza, a buona fede, a correttezza, a onestà e a imparzialità e devono essere svolti con la massima diligenza, collaborazione, equità, lealtà, onestà e rigore morale e professionale.

#### **Rispettiamo la Costituzione, le leggi, i regolamenti, i diritti umani e gli standard internazionali.**

- Tutte le attività svolte nel Gruppo GR Value o per esso devono essere svolte in osservanza della Costituzione della Repubblica Italiana, delle leggi e dei regolamenti vigenti in Italia. Devono inoltre essere osservati le leggi e i regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui il Gruppo opera, fermi restando i principi della citata Costituzione. Ciò vale per ogni Amministratore, Dirigente, Rappresentante, Dipendente, Collaboratore, Fornitore, *Partner* commerciale e chiunque abbia rapporti con il Gruppo GR Value. In nessun caso il perseguimento dell'interesse del Gruppo GR Value può giustificare una condotta non rispettosa della Costituzione, delle leggi e dei regolamenti. Il Gruppo GR Value non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intenda allinearsi a tale principio.
- Ciascun componente dell'organizzazione deve attenersi ai doveri e ai compiti stabiliti dalla legge in relazione alla funzione ricoperta.
- Deve essere garantito il rispetto della Carta Internazionale dei diritti umani e degli *standard* internazionalmente applicabili in riferimento alle esigenze degli *Stakeholders*.

#### **Bilanciamo gli interessi degli Stakeholders.**

- Gli interessi di tutti gli *Stakeholders* devono essere bilanciati secondo criteri di equità e di sostenibilità sociale e ambientale.

### 2.2 Principi e norme di condotta specifici

#### **Facciamo in modo che ogni nostra operazione e transazione sia lecita, legittima, coerente e congrua e sia correttamente registrata, autorizzata e verificabile.**

- Tutte le azioni e le operazioni del Gruppo devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, di autorizzazione e di svolgimento. Per ogni operazione vi deve essere un supporto documentale idoneo a consentire, in ogni momento, l'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e che individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

#### **Siamo coerenti con la Missione aziendale e con gli scopi sociali.**

- È vietato, nell'ambito delle attività aziendali, compiere azioni non finalizzate alla Missione del Gruppo GR Value e agli Scopi delle Società del Gruppo.
- È vietato utilizzare i processi e le risorse aziendali per finalità diverse da quelle cui sono specificamente e legittimamente destinate in relazione alla Missione e agli Scopi di cui sopra.

#### **Garantiamo la trasparenza nelle informazioni fornite all'esterno.**

- Chiunque, nell'ambito del corretto svolgimento delle proprie funzioni aziendali, sia tenuto a comunicare o a diffondere informazioni, deve curarne la veridicità e la completezza in relazione agli scopi e tenuto conto dei diritti alla riservatezza. Le informazioni devono essere fornite in modo da non trarre in inganno i destinatari.

**Specifichiamo ogni impegno con chiarezza e rispettiamo gli impegni assunti.**

- Chiunque, secondo la propria funzione interna, sia responsabile di assumere impegni per conto del Gruppo GR Value nei confronti di uno *Stakeholder* deve specificare tali impegni per iscritto, curando che ogni obbligo sia indicato con chiarezza.
- Chiunque, secondo la propria funzione interna, sia responsabile dell'esecuzione degli impegni assunti verso terzi deve curare, per quanto di propria competenza, che l'esecuzione stessa sia conforme agli obblighi indicati.

**Operiamo esclusivamente con risorse lecite.**

- È vietato acquisire a qualunque fine denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita o dubbia.
- È vietato sostituire o trasferire denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita nonché compiere operazioni che ostacolano l'accertamento della provenienza.
- È vietato acquisire, produrre o utilizzare opere dell'ingegno, prodotti industriali, brevetti, disegni o modelli industriali, con marchi o segni distintivi contraffatti o in ogni caso senza averne titolo.

**Tuteliamo la salute e la sicurezza.**

- Chiunque operi nell'ambito del Gruppo GR Value deve rispettare le esigenze di salute e di sicurezza di tutti i soggetti interessati.

**Tuteliamo la *privacy*.**

- Chiunque tratti dati personali deve farlo nei limiti previsti dalla legge e secondo quanto dichiarato ai soggetti cui i dati si riferiscono.

**Salvaguardiamo l'integrità dei sistemi e dei documenti informatici e cartacei.**

- Chiunque gestisca dati e documenti in formato elettronico o cartaceo deve operare rispettando l'integrità degli stessi.
- È vietato accedere abusivamente a sistemi informatici o ad aree di tali sistemi senza il permesso dei proprietari o dei gestori.
- È vietato sottrarre e/o comunicare o consegnare a terzi codici o dispositivi di accesso a sistemi informatici e telematici.
- È vietato rallentare o interrompere il funzionamento di siti, di *server* di posta elettronica o di altri sistemi informatici o telematici.
- È vietato cancellare informazioni se non in osservanza di specifiche disposizioni o dietro legittima autorizzazione.
- È vietato intercettare in qualunque modo comunicazioni telefoniche, informatiche o cartacee.
- È vietato falsificare documenti informatici o cartacei di qualunque tipo - compresa la moneta, i valori di bollo, i certificati - o acquisirli o utilizzarli in qualunque modo.
- È vietato procurarsi, produrre, riprodurre o diffondere programmi informatici o apparecchiature utilizzabili per effettuare le attività vietate di cui al presente paragrafo.

**Non scambiamo regali con vantaggi.**

- È vietato offrire, direttamente o indirettamente, per esempio attraverso i propri familiari, regali, doni, denaro o omaggi, a vario titolo, siano gli stessi di natura materiale o immateriale (servizi, sconti, promozioni, ecc.), fatti salvi i regali d'uso purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia.

- È vietato accettare omaggi che possano apparire in qualsiasi modo connessi con i rapporti aziendali in essere, ivi inclusi quelli con la Pubblica Amministrazione, e finalizzati ad acquisire trattamenti di favore o vantaggi indebiti. Sono fatti salvi i regali d'uso purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia.
- Chiunque riceva regali in conseguenza delle attività svolte è tenuto a restituirli salvo che non siano di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia, spiegando che tale restituzione avviene in conformità al presente Codice.
- Sono vietati trattamenti di favore nei confronti di chiunque (ad esempio in sede di selezione e retribuzione del personale, di acquisti, di utilizzo di beni aziendali, ecc.), eccedenti la normale correttezza e cortesia.

**Aderiamo solo a iniziative lecite.**

- Sono vietati accordi associativi di qualunque natura nel caso le finalità non siano perfettamente lecite e corrette.

### 3 IMPEGNI NEI CONFRONTI DI SPECIFICI *STAKEHOLDERS*

In aggiunta a quanto indicato nel precedente capitolo sono da applicarsi, al fine di tutelare gli interessi di specifici *Stakeholders* e le loro legittime aspettative, i seguenti Principi e norme di condotta. Tali Principi e norme non indicano pertanto i doveri di tali *Stakeholders*, quanto gli impegni del Gruppo GR Value e i conseguenti obblighi da parte dei Destinatari del presente Codice etico nei confronti degli *Stakeholders* stessi (cfr. par. 0.2).

#### 3.1 Impegni verso lo Stato, gli enti pubblici e i soggetti che erogano pubblici servizi

**Rispettiamo la funzione dei pubblici ufficiali o degli incaricati di pubblico servizio e non ne influenziamo i comportamenti in alcun modo.**

- È vietato promettere o dare denaro o altra utilità, compresi i regali, direttamente o indirettamente, a pubblici ufficiali o a incaricati di pubblico servizio.
- È vietato, di conseguenza, qualunque trattamento di favore (ad esempio in sede di selezione e retribuzione del personale, di acquisti, di utilizzo di beni aziendali, ecc.) che possa, anche indirettamente, favorire pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio.
- L'Organo dirigente e i suoi delegati devono garantire che le Società del Gruppo non siano rappresentate, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da soggetti in conflitto di interessi.

**Siamo corretti e trasparenti nei rapporti con lo Stato e con gli enti pubblici.**

- È vietato fornire informazioni false o omettere documenti, dichiarazioni o informazioni in sede istruttoria, consultiva, deliberativa o di controllo effettuata da un soggetto pubblico a qualunque fine.
- È vietato qualunque comportamento volto a indurre in errore soggetti o sistemi informatici con funzioni pubbliche.
- I Responsabili preposti devono garantire l'osservanza di quanto prescritto a qualunque titolo dallo Stato o da enti pubblici, incluso quanto specificato in sede di rilascio di autorizzazioni, di contributi, di sovvenzioni, di finanziamenti o di altre erogazioni pubbliche utilizzate.
- È vietato rendere dichiarazioni mendaci davanti all'Autorità giudiziaria in un procedimento penale in qualsiasi modo riconducibile alle attività del Gruppo GR Value o indurre altri a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci o ostacolare in qualsiasi altro modo l'Autorità giudiziaria.
- È vietato, nel corso di una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione o con incaricati di pubblico servizio, cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione stessa.
- È vietato sollecitare a pubblici ufficiali o a incaricati di pubblico servizio o comunque ottenere da essi informazioni riservate che possano compromettere l'integrità di entrambe le parti.
- È vietato sfruttare o millantare relazioni con pubblici ufficiali o con incaricati di pubblico servizio.

#### 3.2 Impegni verso i clienti e gli utilizzatori dei prodotti e dei servizi

**Garantiamo una comunicazione commerciale onesta.**

Chiunque svolga attività di comunicazione commerciale - inclusa quella effettuata in sede di vendita - deve fornire informazioni corrette e non ingannevoli relative al prodotto, al servizio e alle condizioni contrattuali.

**Garantiamo il rispetto dei requisiti del prodotto e del servizio.**

- Chiunque svolga attività che influenzino la conformità ai requisiti del prodotto e del servizio, compresa l'assistenza *post-vendita* e l'osservanza dei termini di garanzia, deve operare affinché sia rispettata tale conformità.

**Gestiamo correttamente i reclami.**

- Chiunque riceva reclami deve operare affinché essi siano adeguatamente trattati, fornendo riposte esaustive e corrette.

**3.3 Impegni verso i lavoratori****Tuteliamo la salute e la sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, adottando tutte le misure previste dalla legge e derivanti dall'applicazione delle migliori tecniche disponibili.**

- I Datori di lavoro, i Dirigenti, i Preposti, i Lavoratori e gli altri soggetti obbligati individuati dalla normativa devono assolvere agli obblighi e svolgere i compiti indicati nel d. lgs. 81/2008 s.m.i. nonché nelle altre norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Nell'ambito di tali compiti essi devono garantire il rispetto delle misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori stabilite dalla legge, assolvendo con particolare cura agli obblighi relativi:
  - a) al rispetto degli *standards* tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, a impianti, a luoghi di lavoro e ad agenti chimici, fisici e biologici;
  - b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e di protezione conseguenti;
  - c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza e consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
  - d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
  - e) alle attività di informazione e di formazione dei lavoratori;
  - f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
  - g) all'acquisizione di documentazioni e di certificazioni obbligatorie di legge;
  - h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

**Rispettiamo i diritti dei lavoratori.**

- I responsabili preposti alla selezione del personale devono evitare qualsiasi forma di discriminazione e devono basare le proprie decisioni sulla valutazione delle competenze e delle capacità degli interessati.
- I responsabili della gestione del personale devono curare che i rapporti di lavoro siano regolati da contratti e che tali contratti siano conformi alle norme in materia di diritto del lavoro.
- I soggetti in posizione apicale, i responsabili di funzione e i preposti devono esercitare l'autorità con equità e con correttezza evitandone ogni abuso. L'autorità non deve trasformarsi in esercizio del potere lesivo della dignità e dell'autonomia del collaboratore.
- È vietata ogni forma di discriminazione, di intimidazione, di *mobbing* e di *stalking*.

**Impieghiamo lavoratori stranieri solo se regolarmente soggiornanti<sup>6</sup> e in possesso di ogni requisito di legge.**

- Il Datore di lavoro ed i Responsabili preposti alla gestione del personale devono evitare l'impiego di lavoratori privi di requisiti relativi al regolare soggiorno. Deve essere evitato l'impiego di lavoratori privi di altri requisiti previsti dalla legge.

### **3.4 Impegni verso il *management***

**Poniamo il *management* in condizioni di operare adeguatamente.**

- I responsabili della formulazione degli obiettivi del *management* devono valutare la raggiungibilità di tali obiettivi in relazione alle risorse disponibili.
- Le persone sottoposte alla direzione e alla vigilanza del *management* devono relazionare con trasparenza e con franchezza in relazione alle attività loro affidate.

### **3.5 Impegni verso soci, investitori e istituti di credito**

**Siamo trasparenti e corretti con i soci, con gli organi sociali e con le relative autorità di vigilanza.**

- Chiunque contribuisca a elaborare o a trasmettere bilanci, relazioni o altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci e al pubblico, deve sempre esporre fatti materiali rispondenti al vero ancorché oggetto di valutazioni ovvero fornire le informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale, o finanziaria della Società o del Gruppo al quale essa appartiene, in modo idoneo a informare correttamente i destinatari.
- Gli Amministratori devono fornire tempestivamente informazioni veritiere e complete a fronte delle legittime richieste dei soci e degli altri organi sociali, nonché delle autorità di vigilanza.

**Le operazioni societarie da noi effettuate rispettano la normativa.**

- Chiunque predisponga o effettui operazioni societarie deve conformarsi rigorosamente alla normativa in materia.

**Devono essere rispettate le prerogative dei soci.**

- È vietato porre in essere qualsiasi atto volto a turbare il corretto funzionamento dell'organo assembleare.

**Siamo corretti nei confronti del mercato finanziario.**

- È vietato diffondere notizie false o porre in essere operazioni simulate o altri artifici idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo di azioni, di quote o di strumenti finanziari.
- È vietato a quanti vengano in possesso di informazioni privilegiate nell'ambito delle attività aziendali ogni abuso di tali informazioni.

**Siamo corretti e trasparenti nei rapporti con gli istituti di credito.**

- I responsabili delle relazioni con gli istituti di credito devono operare con trasparenza, con correttezza e con accuratezza negli scambi di informazioni.

---

<sup>6</sup> Tale principio costituisce anche un impegno verso lo *Stakeholder* "Collettività". È inserito nel presente paragrafo a titolo di impegno verso i lavoratori regolarmente soggiornanti e in possesso dei requisiti di legge.

### 3.6 Impegni verso i partner (in consorzi, *joint ventures*, ATI, RTI, ecc.)

**Selezioniamo i *partner* sulla base della loro correttezza e dell'adeguatezza rispetto alla nostra missione aziendale e al nostro scopo sociale.**

- Chiunque partecipi alla selezione dei *partner* deve operare affinché la selezione stessa utilizzi parametri di correttezza e sia effettuata sulla base della missione aziendale e degli scopi sociali.

**Siamo corretti nei rapporti con i *partner*.**

- Chiunque sia coinvolto nei rapporti con i *partner* deve operare, nei confronti degli stessi, con correttezza e nel rispetto degli accordi.

### 3.7 Impegni verso i fornitori

**Garantiamo ai fornitori opportunità di collaborazione basate sulla loro correttezza, capacità ed efficienza economica.**

- Chiunque partecipi alla selezione dei fornitori deve operare affinché la selezione avvenga in base alla capacità del fornitore di soddisfare i requisiti del prodotto o del servizio richiesto, a un prezzo congruo e garantendo inderogabilmente il rispetto di tutti i requisiti di legge, inclusi quelli relativi alla salute e alla sicurezza.

**Siamo corretti con i fornitori.**

- Chiunque sia coinvolto nei rapporti con i fornitori deve operare, nei confronti degli stessi, con correttezza e nel rispetto degli accordi.

**Rispettiamo i diritti d'autore.**

- È vietato acquisire dall'esterno e comunicare internamente al Gruppo GR Value opere altrui, di qualunque tipo (ad esempio *software*, soluzioni tecnologiche, ecc.), protette da diritto d'autore, senza acquisire i permessi e le licenze previste.

### 3.8 Impegni verso la collettività, le comunità locali e gli enti *no-profit*

**Teniamo presenti le esigenze della collettività e delle comunità locali.**

- Chiunque operi in attività che abbiano effetti nei confronti delle comunità locali deve operare nel rispetto delle legittime esigenze di tali comunità.
- I Responsabili del Gruppo GR Value che hanno rapporti, per ragioni connesse alle attività aziendali, con interlocutori facenti parte delle comunità locali, devono verificare che tali interlocutori siano qualificati per i legittimi scopi dei rapporti intrattenuti.
- L'Organo dirigente e i suoi Delegati sono attenti alle esigenze della collettività e sostengono iniziative di accertato valore culturale e sociale.

### 3.9 Impegni verso i concorrenti

**Garantiamo una concorrenza leale.**

- È vietato compiere atti di concorrenza illeciti o non corretti o contribuire a tali atti.
- È vietato cercare di impedire o turbare, in qualunque modo e per qualunque ragione, il libero esercizio di attività industriali e commerciali o più generalmente di qualunque attività d'impresa.

### 3.10 Impegni per l'ambiente

#### **Siamo attenti alla sostenibilità ambientale delle nostre attività.**

- Nella formulazione delle strategie del Gruppo GR Value i Responsabili devono tenere presente la sostenibilità ambientale delle attività aziendali.
- I Responsabili della gestione ambientale devono adottare le misure atte a limitare e - se possibile - ad annullare l'impatto negativo dell'attività economica sull'ambiente, privilegiando l'adozione di misure atte a prevenire eventuali danni all'ambiente senza attendere il momento della riparazione di un danno ormai realizzato.

#### **Rispettiamo le norme e i vincoli ambientali.**

- I delegati ambientali e i dirigenti devono osservare la massima prudenza e diligenza nella formazione e attuazione delle decisioni e nella relativa vigilanza, allo scopo di garantire l'osservanza delle norme ambientali.
- Chiunque operi nel Gruppo GR Value deve attenersi alle norme e ai vincoli ambientali relativamente all'attività svolta.