



# **CODICE DI CONDOTTA E PRINCIPI ETICI**

## **CODE OF CONDUCT AND ETHICAL PRINCIPLES**

**Indice Index**

<b>Introduzione Introduction</b> .....	4
<b>Art. 1. Applicabilità e rispetto del Codice Applicability and compliance with the Code</b> .....	4
<b>Art. 1.1. Destinatari del Codice Recipients of the Code</b> .....	4
<b>Art. 1.2. Leadership</b> .....	4
<b>Art. 1.3. Implementazione Implementation</b> .....	4
<b>Art. 2. Principi generali General principles</b> .....	5
<b>Art. 2.1. Valori fondamentali Core Values</b> .....	5
<b>Art. 2.2. Diritti Umani Human Rights</b> .....	6
<b>Art. 3. Etica aziendale Company's ethic</b> .....	6
<b>Art. 3.1. Politiche del personale Staff policies</b> .....	6
<b>Art. 3.1.1. Assunzioni, lavoro minorile e schiavitù moderna Recruitment, child labour and modern slavery</b> .....	6
<b>Art. 3.1.2. Formazione e valutazione Training and evaluation</b> .....	8
<b>Art. 3.1.3. Orari di lavoro, salari e benefit Working hours, salaries, and benefits</b> .....	8
<b>Art. 3.2. Molestie Harassments</b> .....	9
<b>Art. 3.2.1. Comportamenti sessualmente inappropriati Sexually inappropriate behaviours</b> .....	9
<b>Art. 3.2.2. Discriminazioni, mobbing e bullismo Discrimination, mobbing and bullism</b> .....	10
<b>Art. 3.3. Pari opportunità Equal opportunities</b> .....	10
<b>Art. 3.4. Corruzione e concussione Corruption and bribery</b> .....	11
<b>Art. 3.4.1. Regali, omaggi ed altre utilità Gifts, presents and other benefits</b> .....	11
<b>Art. 3.4.2. Conflitti di interessi Conflicts of interest</b> .....	12
<b>Art. 3.4.3. Rapporti contrattuali con i fornitori Contractual relations with suppliers</b> .....	12
<b>Art. 3.4.4. Viaggi ed intrattenimenti Travels and entertainments</b> .....	12
<b>Art. 3.5. Terrorismo e riciclaggio di denaro Terrorism and money laundering</b> .....	13
<b>Art. 3.6. Persone politicamente esposte (PEP) Politically exposed persons (PEPs)</b> .....	13
<b>Art. 3.7. Proprietà intellettuale Intellectual property</b> .....	14
<b>Art. 3.8. Contraffazione Counterfeiting</b> .....	15
<b>Art. 3.9. Diritti delle minoranze e dei popoli indigeni Rights of minorities and indigenous peoples</b> .....	16
<b>Art. 3.10. Rifiuti, acque reflue, aria, inquinamento acustico e luminoso Waste, sewage, air, noise and light pollution</b> .....	16
<b>Art. 3.11. Uso dell'acqua Water use</b> .....	16
<b>Art. 3.12. Deforestazione, utilizzo del suolo e materie prime a rischio forestale Deforestation, land use and forestry risk materials</b> .....	16
<b>Art. 3.13. Utilizzo di forze di sicurezza private o pubbliche Use of private or public security forces</b> .....	16
<b>Art. 3.14. Libertà di associazione Freedom of association</b> .....	17
<b>Art. 4. Rapporti con enti esterni Relations with external bodies</b> .....	17
<b>Art. 4.1. Rapporti con partiti politici, organizzazioni sindacali e associazioni Relations with political parties, trade unions and associations</b> .....	17
<b>Art. 4.2. Rapporti con le Pubbliche Amministrazioni Relations with the Public Administrations</b> .....	17
<b>Art. 4.3. Rapporti con i Mass Media Relations with Mass Media</b> .....	18
<b>Art. 4.4. Rapporti con i Clienti Relations with Customers</b> .....	18
<b>Art. 4.5. Rapporti con le Autorità di Vigilanza e di Controllo Relations with the Supervisory and Control Authorities</b> .....	19
<b>Art. 5. Whistleblowing</b> .....	19
<b>Art. 5.1. Destinatari e ambito di applicazione Recipients and field of application</b> .....	19
<b>Art. 5.2. Riferimenti normativi Legislative references</b> .....	19
<b>Art. 5.3. Termini e definizioni Terms and definitions</b> .....	19
<b>Art. 5.4. Ruoli Roles</b> .....	19
<b>Art. 5.5. Attività operative Operative activities</b> .....	20



Art. 5.5.1. Principi di riferimento Reference principles .....	20
Art. 5.5.1.1. Promozione della cultura della trasparenza Promoting a culture of transparency .....	20
Art. 5.5.1.2. Tutela del segnalante Protection of the whistleblower.....	20
Art. 5.5.2. Canali a disposizione Available channels .....	21
Art. 5.5.3. Fattispecie oggetto di segnalazione Reportable cases.....	21
Art. 5.5.4. Fase istruttoria Preliminary investigation phase.....	22
Art. 5.5.5. Verifica della fondatezza della segnalazione Verification of the validity of the report .....	22
Art. 5.5.6. Attività di indagine e di reporting Investigation and reporting activities .....	22
Art. 5.5.7. Misure e provvedimenti sanzionatori Measures and sanctions.....	22
Art. 5.5.8. Privacy .....	23
Art. 5.6. Tracciabilità e archiviazione dei documenti Document tracking and archiving .....	23
Art. 6. Trasparenza dell'informativa contabile Transparency of accounting information .....	23
Art. 6.1. Trasparenza della contabilità Accounting transparency .....	23
Art. 6.2. Controlli interni Internal controls .....	23
Art. 7. Riferimenti legislativi Legislative references .....	23
Art. 7.1. Organismo di vigilanza per l'applicazione del Codice Etico Supervisory body for the application of the Code of Conduct.....	24



## Introduzione Introduction

Il Codice Etico di G.P. Tecnica® individua i valori aziendali primari cui la Società intende conformarsi nella sua operatività corrente e stabilisce i principi, i diritti, i doveri e le responsabilità dell'Azienda nei confronti di dipendenti, di collaboratori, di clienti, di fornitori e delle pubbliche Autorità, nonché i loro obblighi. Il documento evidenzia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di tutti i soggetti che, a qualsiasi titolo, operano per la Società nei confronti di tutti i suoi interlocutori. L'adozione del Codice Etico è espressione di una precisa scelta aziendale ed è manifestazione della sensibilità della Società all'esigenza di assicurare l'osservanza della legge nonché condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e nello svolgimento delle attività aziendali, in un quadro di concorrenza leale, onestà, integrità, correttezza e buona fede, principi che la G.P. Tecnica® stessa intende promuovere, anche attraverso la più ampia diffusione e conoscibilità del Codice Etico presso tutti coloro che entreranno in relazione con la Società. Tutti coloro che lavorano in G.P. Tecnica® senza distinzioni o eccezioni, devono impegnarsi ad osservare e a fare osservare tali principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. La convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse di G.P. Tecnica®, quali ne siano le ragioni, non potrà mai, in alcun modo, giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con questi principi.

G.P. Tecnica® Code of Conduct identifies the primary corporate values with which the Company intends to comply in its day-to-day operations and establishes the Company's principles, rights, duties and responsibilities towards employees, collaborators, customers, suppliers, and public authorities, as well as their obligations. The document highlights the set of rights, duties, and responsibilities of all those who, in any capacity, work for the Company towards all its stakeholders. The adoption of the Code of Conduct is the expression of a precise company choice and is the manifestation of the Company's sensitivity to the need to ensure compliance with the law as well as conditions of correctness and transparency in the conduct of business and in the performance of company activities, within a framework of fair competition, honesty, integrity, correctness and good faith, principles that G.P. Tecnica® itself intends to promote, also through the widest possible dissemination and awareness of the Code of Conduct among all those who enter into relations with the Company. All those who work at G.P. Tecnica®, without distinction or exception, must undertake to observe and enforce these principles within the scope of their functions and responsibilities. The belief that one is acting to the advantage or in the interest of G.P. Tecnica®, whatever the reasons, can never, in any way, justify the adoption of conduct contrary to these principles.

## Art. 1. Applicabilità e rispetto del Codice Applicability and compliance with the Code

### Art. 1.1. Destinatari del Codice Recipients of the Code

Vengono definiti "**destinatari**" tutti i soggetti cui si applicano le norme del Codice Etico e più precisamente:

- gli **amministratori** e i **componenti degli organi sociali** di G.P. Tecnica®;
- i **direttori generali** nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale (per tali intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione o che comunque eserciti, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società o di una sua unità o divisione);
- i **dipendenti** (per tali intendendosi tutto il personale assunto con contratto di lavoro subordinato da G.P. Tecnica®, quale sia la tipologia negoziale, ivi inclusi i lavoratori a termine o a tempo parziale);
- i **collaboratori**, cioè, tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con G.P. Tecnica® rapporti e relazioni o, comunque, operano per perseguirne gli obiettivi, in tutti i Paesi nei quali la Società opera;
- i **fornitori**, individuando con tale terminologia tutti coloro che, stabilmente o temporaneamente, prestano sotto qualunque forma beni e/o servizi a G.P. Tecnica®.

"Recipients" are defined as all the subjects to whom the rules of the Code of Ethics apply, and more precisely:

- the directors and members of the corporate bodies of G.P. Tecnica®;
- general managers as well as any other person in a top position (meaning any person who holds representation, administration or management functions or who in any case exercises, even de facto, the management and control of the Company or of one of its units or divisions);
- employees (meaning all personnel hired under an employment contract by G.P. Tecnica®, whatever the type of negotiation, including fixed-term or part-time workers);
- collaborators, i.e., all those who, directly or indirectly, permanently or temporarily, establish relationships and relationships with G.P. Tecnica® or, in any case, work to pursue its objectives, in all the countries in which the Company operates;
- suppliers, identifying with this terminology all those who, permanently or temporarily, provide goods and/or services to G.P. Tecnica® in any form.

### Art. 1.2. Leadership

G.P. Tecnica® assicura:

- la massima diffusione del Codice Etico;
- il rispetto dei valori e dei principi qui affermati mediante apposite procedure, regolamenti, istruzioni;
- la previsione, impegnandosi all'occorrenza ad implementare, di apposite clausole contrattuali per i dipendenti, i collaboratori ed i fornitori;
- l'aggiornamento del Codice Etico al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile, del contesto aziendale e delle normative di rilevanza per lo stesso;
- lo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme del Codice Etico;
- la valutazione dei fatti e la conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie;
- la tutela, in specie da ritorsioni, di coloro che possano avere segnalato notizie di possibili violazioni del Codice Etico e/o delle norme di riferimento.

G.P. Tecnica® ensures:

- the widest possible dissemination of the Code of Conduct;
- compliance with the values and principles affirmed herein by means of appropriate procedures, regulations, instructions;
- the provision, committing itself where necessary to implement, of appropriate contractual clauses for employees, collaborators and suppliers;
- the updating of the Code of Conduct in order to adapt it to the evolution of civil awareness, of the corporate context and of the regulations of relevance to the same;
- the performance of checks on any reports of violations of the Code of Conduct;
- the assessment of facts and the consequent implementation, in the event of an ascertained violation, of appropriate sanctioning measures;
- the protection, from retaliation, of those who may have reported news of possible violations of the Code of Conduct and/or reference standards.

### Art. 1.3. Implementazione Implementation



Tutti i destinatari sono tenuti a conoscere il Codice Etico, ad osservarne le disposizioni sia nei rapporti tra loro (c.d. 'rapporti interni'), sia nei rapporti con i terzi (c.d. 'rapporti esterni'), a contribuire attivamente alla sua attuazione ed a segnalare eventuali carenze alla competente funzione di riferimento. Per i destinatari non dipendenti l'osservanza del Codice Etico costituisce presupposto per la prosecuzione del rapporto professionale o collaborativo in essere con G.P. Tecnica®.

All the addressees are required to be familiar with the Code of Conduct, to observe its provisions both in their relations with each other (so-called 'internal relations') and in their relations with third parties (so-called 'external relations'), to contribute actively to its implementation and to report any shortcomings to the competent function. For recipients who are not employees, compliance with the Code of Conduct is a prerequisite for the continuation of the existing professional or collaborative relationship with G.P. Tecnica®.

## Art. 2. Principi generali General principles

### Art. 2.1. Valori fondamentali Core Values

G.P. Tecnica® si propone di improntare le operazioni, i comportamenti e i rapporti, sia interni sia esterni, ai valori fondamentali di seguito indicati:

- **legalità, onestà e correttezza:** G.P. Tecnica® opera nel rispetto delle leggi vigenti, dei regolamenti, delle norme e procedure interne e del presente Codice. In nessun caso il perseguimento dell'interesse di G.P. Tecnica® può giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza e legalità. G.P. Tecnica® si adopera, nell'ambito della propria organizzazione aziendale, per la diffusione e la conoscenza delle norme di legge, del Codice e delle procedure dirette a prevenire la violazione di norme di legge;
- **integrità:** nei rapporti con i dipendenti e con i terzi G.P. Tecnica® si impegna ad agire in modo corretto e trasparente, evitando informazioni ingannevoli e comportamenti tali da trarre indebito vantaggio da posizioni di svantaggio dei terzi;
- **lealtà e buona fede:** i rapporti con i dipendenti e con i terzi devono essere improntati alla buona fede e all'affidabilità, quindi al mantenimento degli accordi, delle promesse, dei patti, alla valorizzazione del patrimonio aziendale e al perseguimento di comportamenti in buona fede in ogni decisione;
- **rapporti con le autorità pubbliche:** i rapporti con le autorità pubbliche e la Pubblica Amministrazione (P.A.) devono essere improntati alla massima correttezza, trasparenza, buona fede e collaborazione, nel pieno rispetto delle normative di legge;
- **trasparenza:** le informazioni che vengono diffuse da G.P. Tecnica® devono essere complete, trasparenti, comprensibili, accurate e devono rispettare i principi di parità e contemporaneità di accesso alle stesse da parte del pubblico;
- **imparzialità:** nelle relazioni con i portatori di interesse ed i terzi in generale, G.P. Tecnica® evita discriminazioni di ogni genere e, in particolare, in base all'età, al sesso, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche ed alle credenze religiose, alla condizione sociale e personale;
- **rispetto delle persone e pari opportunità:** G.P. Tecnica® rispetta i diritti fondamentali delle persone e garantisce a tutti eguali opportunità;
- **professionalità e valorizzazione delle risorse umane:** G.P. Tecnica® riconosce la centralità delle risorse umane e ne tutela e promuove il valore, allo scopo di migliorare e accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascuno, seguendo una politica basata sul riconoscimento dei meriti e delle pari opportunità e prevedendo specifici programmi volti all'aggiornamento professionale e all'acquisizione di maggiori competenze;
- **riservatezza:** G.P. Tecnica® garantisce la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal raccogliere ed utilizzare dati sensibili, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione del titolare dei dati ed in ogni caso in conformità alle norme giuridiche vigenti;
- **conflitti di interesse:** nello svolgimento della propria attività G.P. Tecnica® si adopera per evitare di incorrere in situazioni di conflitto di interesse. Ogni decisione di business è presa da parte dei responsabili nell'interesse di G.P. Tecnica®;
- **sicurezza, salvaguardia della salute e condizioni di lavoro:** l'integrità fisica e morale dei dipendenti e di ogni operatore è considerata un valore primario di G.P. Tecnica®. Viene tutelata la sicurezza, l'igiene e la salute

G.P. Tecnica® intends to base its operations, conduct and relationships, both internal and external, on the following fundamental values:

- **legality, honesty, and correctness:** G.P. Tecnica® operates in compliance with the laws in force, regulations, internal rules and procedures and this Code. Under no circumstances can the pursuit of the interests of G.P. Tecnica® justify conduct contrary to the principles of fairness and legality. G.P. Tecnica® endeavours, within the framework of its own company organisation, to disseminate and raise awareness of the law, the Code and the procedures designed to prevent the violation of legal regulations;
- **integrity:** in its relations with employees and third parties G.P. Tecnica® undertakes to act in a correct and transparent manner, avoiding misleading information and conduct such as to take undue advantage of third parties' positions of disadvantage;
- **loyalty and good faith:** relations with employees and third parties must be characterised by good faith and reliability, i.e., the maintenance of agreements, promises, pacts, the enhancement of company assets and the pursuit of conduct in good faith in all decisions;
- **relations with public authorities:** relations with public authorities and the Public Administration (P.A.) must be characterised by the utmost fairness, transparency, good faith and cooperation, in full compliance with the law;
- **transparency:** the information disseminated by G.P. Tecnica® must be complete, transparent, comprehensible, accurate and must respect the principles of equal and contemporaneous access to the same by the public
- **impartiality:** in its relations with stakeholders and third parties in general, G.P. Tecnica® avoids discrimination of any kind and, in particular, on the basis of age, sex, state of health, nationality, political opinions and religious beliefs, social and personal status;
- **respect for people and equal opportunities:** G.P. Tecnica® respects the fundamental rights of people and guarantees equal opportunities for all;
- **professionalism and the enhancement of human resources:** G.P. Tecnica® recognises the centrality of human resources and protects and promotes their value, with the aim of improving and increasing the wealth and competitiveness of the skills possessed by each individual, following a policy based on the recognition of merit and equal opportunities and providing specific programmes aimed at professional updating and the acquisition of greater skills;
- **confidentiality:** G.P. Tecnica® guarantees the confidentiality of the information in its possession and refrains from collecting and using sensitive data, except in the case of express and conscious authorisation from the owner of the data and in any case in compliance with the legal regulations in force;
- **conflicts of interest:** in carrying out its activities, G.P. Tecnica® endeavours to avoid incurring situations of conflict of interest. All business decisions are made by those responsible in the interests of G.P. Tecnica®;
- **safety, health and working conditions:** the physical and moral integrity of employees and every operator is considered a primary value at G.P. Tecnica®. Safety, hygiene and health in the workplace is safeguarded, and full respect for the health, physical integrity and rights of workers and full



nei luoghi di lavoro e si ritiene fondamentale e prioritario, nello svolgimento delle proprie attività, il pieno rispetto della salute, dell'integrità fisica e dei diritti dei lavoratori ed il pieno rispetto della legislazione vigente in materia di sicurezza, igiene e salute sul lavoro;

- **ambiente:** G.P. Tecnica® promuove il rispetto e la salvaguardia dell'ambiente, impegnandosi attivamente a garantire il pieno rispetto della vigente normativa ambientale nello svolgimento delle attività aziendali.

G.P. Tecnica® nei rapporti di affari si ispira ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza ed apertura al mercato. I destinatari che agiscono in nome e/o per conto di G.P. Tecnica® sono tenuti nei rapporti d'affari di interesse di G.P. Tecnica® e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione ad un comportamento etico e rispettoso delle leggi, improntato alla massima trasparenza, chiarezza, correttezza ed efficienza. Nei rapporti e relazioni commerciali o promozionali, i destinatari sono tenuti altresì ad un comportamento allineato alle politiche aziendali di G.P. Tecnica®, che mai può tradursi, seppure finalizzato al perseguimento dell'oggetto sociale, in atti contrari alla legge, alla normativa vigente ovvero alle procedure aziendali adottate con riferimento alle singole funzioni. Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere dai dipendenti e, più in generale, dai destinatari nello svolgimento dell'attività lavorativa o delle prestazioni svolte in favore e/o nei confronti di G.P. Tecnica® devono essere ispirati alla massima correttezza dal punto di vista della gestione, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e verità nei riscontri contabili secondo le norme vigenti e le procedure interne.

compliance with current legislation on safety, hygiene and health at work is considered fundamental and a priority in the performance of its activities;

- **environment:** G.P. Tecnica® promotes respect for and protection of the environment, actively committing itself to ensure full compliance with current environmental legislation in the performance of company activities.

G.P. Tecnica® in its business dealings is guided by the principles of loyalty, fairness, transparency, efficiency, and openness to the market. Recipients acting in the name of and/or on behalf of G.P. Tecnica® are required in business dealings of interest to G.P. Tecnica® and in relations with the Public Administration to behave ethically and in accordance with the law, with the utmost transparency, clarity, fairness, and efficiency. In commercial or promotional relations and dealings, the addressees are also bound to conduct themselves in line with the company policies of G.P. Tecnica®, which may never result, even if aimed at the pursuit of the company object, in acts contrary to the law, the regulations in force or the company procedures adopted with reference to individual functions. All actions, operations and negotiations carried out and, in general, the conduct of employees and, more generally, of the addressees in the performance of their work or services for and/or in relation to G.P. Tecnica® must be inspired by the utmost fairness from the point of view of management, completeness and transparency of information, legitimacy in form and substance and clarity and truthfulness in accounting in accordance with the regulations in force and internal procedures.

## Art. 2.2. Diritti Umani Human Rights

G.P. Tecnica® si impegna a:

- promuovere pari opportunità per i propri dipendenti, nonché un trattamento equo degli stessi, indipendentemente da colore della pelle, razza, nazionalità, *background* sociale, disabilità, orientamento sessuale, fede politica o religiosa, sesso o età;
- rispettare la dignità personale, la privacy e i diritti di ciascun individuo;
- astenersi dall'assumere o fare lavorare qualcuno contro la sua volontà;
- non ammettere alcun trattamento inaccettabile dei dipendenti, quali crudeltà mentale, molestia sessuale o discriminazione;
- proibire qualsiasi comportamento che sia sessualmente offensivo, coercitivo, minaccioso, ingiurioso o di sfruttamento, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico;
- fornire una remunerazione adeguata e garantire il salario minimo nazionale obbligatorio vigente;
- conformarsi al numero massimo di ore di lavoro stabilito dalle norme applicabili;
- riconoscere, per quanto legalmente possibile, il diritto di libera associazione dei dipendenti e non appoggiare, né discriminare membri di organizzazioni associative di dipendenti o sindacati.

G.P. Tecnica® is committed to:

- promote equal opportunities for and fair treatment of its employees, regardless of skin colour, race, nationality, social background, disability, sexual orientation, political or religious belief, gender or age;
- respect the personal dignity, privacy and rights of each individual;
- refrain from employing or causing anyone to work against their will;
- not to allow any unacceptable treatment of employees, such as mental cruelty, sexual harassment or discrimination;
- prohibit any behaviour that is sexually offensive, coercive, threatening, abusive or exploitative, including gestures, language and physical contact;
- provide adequate remuneration and guarantee the current mandatory national minimum wage;
- comply with the maximum number of working hours established by the applicable regulations;
- recognise, as far as legally possible, employees' right to free association and not support or discriminate against members of employee association organisations or trade unions.

## Art. 3. Etica aziendale Company's ethic

### Art. 3.1. Politiche del personale Staff policies

#### Art. 3.1.1. Assunzioni, lavoro minorile e schiavitù moderna Recruitment, child labour and modern slavery

Le risorse umane sono un elemento indispensabile per l'esistenza dell'impresa. La dedizione e la professionalità dei dipendenti sono valori e condizioni determinanti per il successo della stessa. G.P. Tecnica® impronta la ricerca e la selezione del personale a criteri di oggettività, di competenza e di professionalità, nel rispetto del principio di pari opportunità, perseguendo l'esclusivo obiettivo di acquisire dipendenti di elevate capacità e moralità. G.P. Tecnica® si impegna e richiede a tutti i fornitori di non assumere lavoratori di età inferiore a 15 anni. Negli stati soggetti alla deroga per i paesi in via di sviluppo della Convenzione 138 dell'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro), G.P. Tecnica® impone ai propri fornitori di non assumere lavoratori di età inferiore ai 14 anni. Si possono far rientrare nella definizione di "schiavitù moderna" i lavori forzati, le prestazioni professionali svolte non

Human resources are an indispensable element of a company's existence. The dedication and professionalism of its employees are decisive values and conditions for its success. G.P. Tecnica® bases its search for and selection of personnel on the criteria of objectivity, competence, and professionalism, in accordance with the principle of equal opportunity, and pursues the exclusive objective of acquiring employees of high ability and morality. G.P. Tecnica® undertakes and requires all suppliers not to employ workers under the age of 15. In states subject to the developing country exemption of ILO (International Labour Organisation) Convention 138, G.P. Tecnica® requires its suppliers not to employ workers under the age of 14. The definition of 'modern slavery' includes forced labour, professional services performed not voluntarily or for remuneration but under threat or physical duress (e.g., but not limited to



volontariamente o dietro compenso bensì sotto minacce o costrizioni fisiche (ad esempio, ma non solo, prostituzione, tratta di umani, schiavismo sessuale). Il contrasto alla “schiavitù moderna” è considerato un importante valore aziendale e una potenziale fonte di vantaggio competitivo. L’Azienda si impegna con politiche chiare e disponibili per tutti gli stakeholders, coerenti con la legislazione e i quadri normativi globali (ad esempio, ma non solo, i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani). La schiavitù moderna è un crimine complesso e multiforme e affrontarlo richiede che tutti coloro che lavorano per G.P. Tecnica® svolgano un ruolo. A livello di base, prevenire lo sfruttamento delle persone e della tratta di esseri umani per G.P. Tecnica® significa proteggere la forza lavoro e la propria reputazione. La legislazione sulla schiavitù moderna riconosce la parte importante che le imprese possono e devono svolgere nell'affrontare la schiavitù, incoraggiandole a fare di più; tenendo presente questo aspetto, G.P. Tecnica® presta particolare attenzione a:

- supply chain;
- qualsiasi attività esternalizzata, in particolare per giurisdizioni che potrebbero non fornire adeguate garanzie.

I dirigenti e i collaboratori G.P. Tecnica® hanno tutti la responsabilità di garantire che i colleghi di lavoro siano salvaguardati e trattati in modo equo e dignitoso. Tutti devono osservare questa politica ed essere consapevoli del fatto che “chiudere un occhio” sulla schiavitù moderna e sulla tratta di esseri umani non è accettabile e non è un'opzione.

La **Direzione Aziendale** si impegna a:

- mantenere politiche e procedure chiare che aiutino a prevenire lo sfruttamento e la tratta di esseri umani, sia all'interno dell'organizzazione che nella catena di approvvigionamento, per proteggere la forza lavoro e la reputazione;
- essere chiara sulla politica di assunzione;
- effettuare controlli all'interno della catena di approvvigionamento e verificare nuovi fornitori;
- dare l'esempio facendo controlli adeguati su tutti i dipendenti e le agenzie di reclutamento;
- garantire che sia in atto un processo di reclamo aperto e trasparente per tutto il personale e di operare una procedura di segnalazione semplice per affrontare eventuali preoccupazioni sollevate;
- cercare di sensibilizzare i dipendenti per promuovere il loro benessere e il benessere delle persone che lavorano nel settore;
- fare una chiara dichiarazione annuale che indichi le misure intraprese per garantire che la schiavitù e la tratta di esseri umani non avvengano nella catena di approvvigionamento e per dimostrare l'impegno dell'Azienda impegno nei confronti dei dipendenti e dei clienti.

I **Responsabili** si impegnano a:

- ascoltare ed essere accessibili ai colleghi;
- rispondere in modo appropriato se viene loro comunicato qualcosa che potrebbe indicare che un collega o qualsiasi altra persona si trova in una situazione di sfruttamento;
- rimanere vigili alle indicazioni di schiavitù;
- sensibilizzare i colleghi, discutendo e fornendo formazione, in modo che tutti possano individuare i segni della tratta e dello sfruttamento e sapere cosa fare;
- utilizzare la loro esperienza e il loro giudizio professionale per valutare le situazioni e rispondere in modo appropriato.

Qualunque sia il ruolo o livello di anzianità, ogni dipendente deve, qualora vi sia il sospetto che qualcuno (un collega o qualcuno nella catena di fornitura) sia controllato, costretto od obbligato da qualcun'altro a lavorare o fornire servizi, seguire la procedura di segnalazione (§ 4 e seguenti). Le principali aree di rischio legate alla schiavitù moderna e alla tratta di esseri umani comprendono:

- catene di approvvigionamento;
- assunzione attraverso agenzie;
- assunzioni generali.

G.P. Tecnica® si impegna ad informare tutte le aziende con cui opera che non è tollerata alcuna forma di sfruttamento umano. L'ente HR applica la politica

(prostitution, human trafficking, sexual slavery). Combating 'modern slavery' is considered an important corporate value and a potential source of competitive advantage. The Company is committed to clear policies available to all stakeholders, consistent with global legislation and regulatory frameworks (e.g., but not limited to, the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights). Modern slavery is a complex and multifaceted crime, and tackling it requires all those working for G.P. Tecnica® to play a role. At a basic level, preventing the exploitation of people and human trafficking for G.P. Tecnica® means protecting the workforce and its reputation. Modern slavery legislation recognises the important part that companies can and must play in tackling slavery and encourages them to do more; with this in mind, G.P. Tecnica® pays particular attention to:

- supply chain;
- any outsourced activities, particularly for jurisdictions that may not provide adequate safeguards.

G.P. Tecnica® managers and employees all have a responsibility to ensure that fellow workers are safeguarded and treated fairly and with dignity. Everyone must observe this policy and be aware that “turning a blind eye” to modern slavery and human trafficking is not acceptable and is not an option.

**Management** is committed to:

- maintain clear policies and procedures that help prevent exploitation and human trafficking, both within the organisation and in the supply chain, to protect the workforce and reputation;
- be clear on recruitment policy;
- carry out checks within the supply chain and verify new suppliers;
- set an example by conducting proper checks on all employees and recruitment agencies;
- ensure that an open and transparent grievance process is in place for all staff and operate a simple reporting procedure to address any concerns raised;
- seek to raise awareness among employees to promote their welfare and well-being;
- make a clear annual statement outlining the steps taken to ensure that slavery and human trafficking do not occur in the supply chain and to demonstrate the Company's commitment to employees and customers.

**Managers** are committed to:

- listen and be accessible to colleagues;
- respond appropriately if they are told of anything that might indicate that a colleague or any other person is in an exploitative situation;
- remain alert to indications of slavery;
- raise awareness among colleagues, discussing and providing training so that all can spot the signs of trafficking and exploitation and know what to do;
- use their experience and professional judgement to assess situations and respond appropriately.

Whatever the role or level of seniority, every employee must, if there is a suspicion that someone (a colleague or someone in the supply chain) is being controlled, coerced, or forced by someone else to work or provide services, follow the reporting procedure (§ 4 et seq.). The main risk areas related to modern slavery and human trafficking include:

- supply chains;
- recruitment through agencies;
- general recruitment.

G.P. Tecnica® is committed to informing all companies with which it does business that no form of human exploitation is tolerated. The HR department enforces the policy on recruitment using only reputable, specified, and agreed recruitment agencies and checks them thoroughly before adding them to the list of approved agencies. This includes:

- conducting background checks and investigating reputation;
- ensuring that staff supplied have the appropriate framework (e.g., work visas);
- ensuring that the agency ensures that appropriate checks have been carried out on the person it is providing;



sulle assunzioni utilizzando solo agenzie di reclutamento affidabili, specificate e concordate e le verifica accuratamente prima di aggiungerle alla lista di agenzie approvate. Ciò include:

- condurre controlli dei precedenti e indagare sulla reputazione;
- garantire che il personale fornito disponga del quadro appropriato (ad esempio, visti di lavoro);
- assicurare che l'agenzia garantisca che siano stati effettuati i controlli appropriati sulla persona che sta fornendo;
- condurre revisioni periodiche degli agenti utilizzati.

Per ciò che riguarda le assunzioni generali, G.P. Tecnica®:

- si assicurerà che tutto il personale abbia un contratto di lavoro scritto e che non abbia dovuto pagare alcuna tassa diretta o indiretta per ottenere un lavoro;
- farà un controllo di nomi e indirizzi del personale (più persone che abitano allo stesso indirizzo possono indicare un'alta occupazione condivisa, spesso un fattore comune a persone che vengono sfruttate);
- fornirà informazioni a tutti i nuovi assunti sui loro diritti di legge, tra cui la retribuzione per malattia, la retribuzione per ferie e le eventuali altre prestazioni a cui possono avere diritto.

Se, in seguito al processo di reclutamento, nascerà il sospetto che qualcuno venga sfruttato, la squadra di reclutamento seguirà la procedura di segnalazione. G.P. Tecnica® fornirà inoltre formazione specifica ai membri del personale che sono coinvolti nella gestione delle assunzioni e della catena di approvvigionamento, mentre una formazione più generale verrà fornita a tutto il personale tramite i capisquadra / dirigenti.

#### Art. 3.1.2. Formazione e valutazione Training and evaluation

In coerenza al proprio obiettivo di avvalersi di dipendenti di elevata qualità e di valorizzarne la crescita professionale, l'Azienda promuove piani aziendali e adeguati programmi di formazione affinché le competenze, l'energia e la creatività dei singoli trovino piena espressione nel conseguimento degli obiettivi aziendali. Per converso, ogni dipendente si deve impegnare per sviluppare le proprie competenze e professionalità, nonché partecipare ad iniziative di formazione organizzate dall'Azienda, al fine di acquisire un livello di conoscenza adeguato. La valutazione dei dipendenti viene effettuata esclusivamente in base ai criteri meritocratici garantendo a ciascuno di essi pari opportunità nonché identiche possibilità di sviluppo professionale e di trattamento, improntato ad equità, correttezza e lealtà, da parte di ogni responsabile. Le funzioni competenti, per tali intendendosi la Direzione del Personale e il responsabile del settore cui appartiene il dipendente, devono:

- adottare criteri di merito, di competenza, e di valutazione delle capacità e potenzialità individuali, e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa ad un dipendente;
- provvedere a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i dipendenti senza discriminazione alcuna;
- presidiare l'ambiente di lavoro affinché le caratteristiche personali non possano dare luogo a discriminazioni.

Ciascun destinatario deve collaborare attivamente per mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità e della reputazione di ciascuno. G.P. Tecnica® contrasta pertanto ogni comportamento o atteggiamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze, posto in essere da qualsiasi dipendente o esponente aziendale nei confronti di colleghi, superiori o subordinati. Qualsiasi violazione delle disposizioni del presente articolo deve essere immediatamente comunicata alla Direzione del Personale.

#### Art. 3.1.3. Orari di lavoro, salari e benefit Working hours, salaries, and benefits

L'orario di lavoro dei dipendenti non deve superare il limite massimo fissato dalle leggi nazionali in vigore e dagli standard dell'OIL e il lavoro straordinario deve essere su base volontaria. G.P. Tecnica® rispetta il diritto al riposo e al tempo libero dei propri dipendenti nel conciliare lavoro e vita privata. La retribuzione viene erogata ai dipendenti regolarmente, in modo tempestivo e per intero secondo le leggi applicabili e deve essere conforme alle leggi salariali nazionali applicabili. La retribuzione e i benefici devono essere equi e

- conduct periodic reviews of the agents used.
- About general recruitment, G.P. Tecnica®:
- will ensure that all staff have written employment contracts and have not had to pay any direct or indirect fees to obtain employment;
  - will check names and addresses of staff (several people living at the same address may indicate high shared employment, often a common factor in people being exploited);
  - provide information to all new recruits on their statutory rights, including sick pay, holiday pay and any other benefits to which they may be entitled.
- If, following the recruitment process, a suspicion arises that someone is being exploited, the recruitment team will follow the reporting procedure. G.P. Tecnica® will also provide specific training to members of staff who are involved in recruitment and supply chain management, while more general training will be provided to all staff through team leaders/managers.

Consistent with its objective of availing itself of high-quality employees and enhancing their professional growth, the Company promotes corporate plans and adequate training programmes so that the skills, energy, and creativity of individuals find full expression in the achievement of corporate objectives. Conversely, each employee must strive to develop his or her skills and professionalism, as well as participate in training initiatives organised by the Company, to acquire an adequate level of knowledge. The evaluation of employees is carried out exclusively based on meritocratic criteria, guaranteeing each employee equal opportunities as well as identical possibilities for professional development and treatment, based on fairness, correctness, and loyalty, by each manager. The competent functions, by which is meant the Personnel Management and the head of the sector to which the employee belongs, shall:

- adopt criteria of merit, competence, and evaluation of individual skills and potential, and in any case strictly professional criteria for any decision concerning an employee;
- select, recruit, train, remunerate and manage employees without any discrimination;
- oversee the work environment so that personal characteristics do not give rise to discrimination.

Each recipient must actively collaborate to maintain a climate of mutual respect for the dignity and reputation of everyone. G.P. Tecnica® therefore opposes any behaviour or attitude which is discriminatory or damaging to the person, his or her beliefs and preferences, adopted by any employee or company representative towards colleagues, superiors, or subordinates. Any breach of the provisions of this Article must be reported immediately to the Human Resources Department.

Employees' working hours must not exceed the maximum limit set by applicable national laws and ILO standards, and overtime work must be on a voluntary basis. G.P. Tecnica® respects its employees' right to rest and leisure in the reconciliation of work and private life. Remuneration is paid to employees regularly, promptly and in full according to applicable laws and must comply with applicable national wage laws. Pay and benefits must be fair and competitive, equal for all, and aim to provide an adequate standard of





competitivi, uguali per tutti e mirare a garantire un adeguato standard di vita ai dipendenti e alle loro famiglie. Se non diversamente specificato dalle leggi locali, non è permesso applicare detrazioni sulla paga base come misura disciplinare (ciò non esclude il diritto a richiedere i danni su base contrattuale o legale).

living for employees and their families. Unless otherwise specified by local laws, deductions from base pay are not permitted as a disciplinary measure (this does not exclude the right to claim damages on a contractual or legal basis).

### Art. 3.2. Molestie Harassments

Per molestia si intende una condotta (tentata o compiuta, isolata, ripetuta, verbale, non verbale, psicologica o fisica) sgradita, inaccettabile, inappropriata o indesiderata e che ha lo scopo o l'effetto di interferire con la prestazione lavorativa, con le abitudini di vita o con la dignità, causando uno stato generale di paura o ansia nell'individuo, paura o ansia per la propria sicurezza o per la sicurezza dei propri congiunti e/o che influenza le decisioni riguardanti l'occupazione e lo sviluppo professionale, o comunque idonea a creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, indipendentemente dall'identità del soggetto destinatario. A seconda delle situazioni, le molestie possono includere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le barzellette, gli epiteti, le ingiurie, gli epiteti razziali, gli stereotipi, le minacce, le intimidazioni, gli atti ostili, la calunnia, la diffamazione, gli insulti, l'aggressione, la derisione, la diffusione di informazioni riservate, la limitazione della libertà di espressione, materiale scritto o grafico, inclusi i messaggi di posta elettronica, sms o messaggi elettronici, o qualsiasi altra condotta o comportamento che denigra, mostra ostilità o avversione nei confronti della razza, del colore della pelle, dell'età, del sesso, della religione o del credo, della nazione d'origine, dei genitori, dei figli, dei parenti, dell'orientamento sessuale, dell'identità di genere, della riassegnazione o espressione di genere, dello stato civile o dello stato di unione civile, dell'invalidità mentale o fisica o di una qualsiasi altra caratteristica protetta di un individuo o di un gruppo. Anche le allusioni, gli epiteti, i commenti e le decisioni che siano dannosi o offensivi possono essere considerati atti di molestia (tali comportamenti, sebbene non vietati legalmente, rappresentano una violazione del presente Codice Etico).

Harassment is defined as conduct (whether attempted or accomplished, isolated, repeated, verbal, non-verbal, psychological or physical) that is unwelcome, unacceptable, inappropriate or unwanted and which has the purpose or effect of interfering with work performance, living habits or dignity, causing a general state of fear or anxiety in the individual, fear or anxiety for one's own safety or for the safety of one's relatives and/or which influences decisions regarding employment and professional development, or is otherwise likely to create an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive working environment, regardless of the identity of the recipient. Depending on the situation, harassment may include, but is not limited to, jokes, epithets, insults, racial epithets, stereotypes, threats, intimidation, hostile acts, slander, defamation, insults, aggression, mockery, dissemination of confidential information, restriction of freedom of expression, written or graphic material, including e-mails, text messages or electronic messages or any other conduct or behaviour that denigrates, shows hostility or aversion to race, colour, age, sex, religion or belief, country of origin, parents, children, relatives, sexual orientation, gender identity, gender reassignment or expression, marital or civil union status, mental or physical disability or any other protected characteristic of an individual or group. Allusions, epithets, comments, and decisions that are harmful or offensive may also be considered acts of harassment (such behaviour, although not legally prohibited, is a violation of this Code of Conduct).

#### Art. 3.2.1. Comportamenti sessualmente inappropriati Sexually inappropriate behaviours

Per "comportamento sessualmente inappropriato" si intende qualsiasi comportamento indesiderato che ha una connotazione sessuale, diretto a un individuo in ragione del suo sesso, del suo genere (compreso lo stato di gravidanza, il parto e le condizioni mediche correlate), dell'identità di genere o dell'espressione di genere (incluso lo stato di transessuale) e dell'orientamento sessuale o che offende la dignità della persona, laddove l'accettazione di tale comportamento sgradito sia un termine o una condizione, implicita o esplicita, legata al lavoro ed in cui l'accettazione o il rifiuto di tale condotta sia alla base di una decisione di lavoro che riguarda l'individuo, o in cui tale comportamento ha lo scopo o l'effetto di interferire ingiustificatamente con la prestazione lavorativa o di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo. Un comportamento sessualmente inappropriato può verificarsi tra qualsiasi persona ed è vietato a prescindere dal sesso, dal genere o dal fatto che viene attuato da un superiore gerarchico, un collaboratore, un cliente, un venditore o Terza Parte con cui il/la Dipendente interagisce per lavoro. È altresì vietata qualsiasi forma di molestia e di discriminazione basata sull'orientamento, sull'identità sessuale e sul genere di una persona, che sia questa omosessuale, transessuale, bisessuale o intersessuale. Qui di seguito si riportano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcune condotte vietate e che costituiscono comportamenti sessualmente inappropriati:

Sexually inappropriate conduct is any unwelcome conduct that has a sexual connotation, that is directed at an individual because of that individual's sex, gender (including pregnancy, childbirth and related medical conditions), gender identity or gender expression (including transgender status) and sexual orientation or that offends against the dignity of the person, where the acceptance of such unwelcome conduct is a term or condition, implicit or explicit, related to the work and where the acceptance or rejection of such conduct is the basis of a work decision affecting the individual, or where such conduct has the purpose or effect of unreasonably interfering with work performance or creating an intimidating, hostile or offensive work environment. Sexually inappropriate conduct may occur between any person and is prohibited regardless of sex, gender or whether it is initiated by a supervisor, co-worker, customer, vendor, or Third Party with whom the Employee interacts for work. Any form of harassment and discrimination based on a person's orientation, sexual identity, and gender, whether homosexual, transsexual, bisexual, or intersex, is also prohibited. The following is a non-exhaustive list of prohibited conduct that constitutes sexually inappropriate behaviour:

- attacchi fisici di natura sessuale, come ad esempio:
  - toccare, pizzicare, accarezzare, baciare, abbracciare, afferrare, sfiorare o colpire il corpo di un altro;
  - stupro, percosse, molestie o tentativi di commettere tali atti;
- avances o proposte sessuali indesiderate, come ad esempio:
  - richieste di favori sessuali, accompagnate da minacce implicite o manifeste, riguardanti la valutazione della prestazione lavorativa, una promozione o altri benefici o svantaggi lavorativi;
  - velata o evidente pressione per attività sessuali indesiderate;
  - richieste esplicite o implicite di favori sessuali;

- physical attacks of a sexual nature, such as:
  - touching, pinching, caressing, kissing, hugging, grasping, brushing against or striking another's body;
  - rape, beating, harassment or attempts to commit such acts;
- unwelcome sexual advances or propositions, such as:
  - requests for sexual favours, accompanied by implied or overt threats, concerning job performance evaluation, a promotion or other job benefits or disadvantages;
  - veiled or overt pressure for unwanted sexual activity;
  - explicit or implicit requests for sexual favours;
  - gestures, sexual jokes, provocations, vulgar or improper winks, unwanted or annoying voluntary physical contact and verbal

- gesti, battute sessuali, provocazioni, ammiccamenti volgari o sconvenienti, contatto fisico volontario indesiderato o fastidioso e osservazioni verbali sull'aspetto fisico di una persona o su parti anatomiche del corpo;
- gesti, rumori, osservazioni, riferimenti all'aspetto o al vestiario a connotazione sessuale, battute o commenti sulla sessualità o sull'esperienza sessuale, compresi i commenti basati su stereotipi sessuali, idonei a creare un ambiente di lavoro ostile;
- esposizioni o pubblicazioni sessuali o discriminatorie sul posto di lavoro, come ad esempio:
  - esposizione di foto, manifesti, calendari, graffiti, oggetti, materiale promozionale, materiale di lettura o altro materiale sessualmente degradante o pornografico e relativa condivisione sul posto di lavoro su computer o cellulari;
  - distribuzione o visualizzazione di oggetti, foto o altro materiale di natura sessuale;
- atti ostili contro un individuo a causa del suo sesso, dell'orientamento sessuale, dell'identità di genere e dello stato di transessuale, come ad esempio:
  - interferire, distruggere o danneggiare la postazione di lavoro, gli strumenti informatici o le attrezzature di una persona o interferire in altro modo con la capacità dell'individuo di eseguire il lavoro;
  - sabotare il lavoro di un individuo;
  - atti di bullismo, urla, insulti.

Laddove l'esito di una proposta sessuale abbia delle implicazioni per qualsivoglia decisione lavorativa, è da considerarsi vietata. G.P. Tecnica®, inoltre, proibisce esplicitamente qualsiasi comportamento che condiziona l'impiego, la remunerazione o l'opportunità di carriera basata su qualsiasi forma di attività sessuale o avente natura sentimentale.

#### Art. 3.2.2. Discriminazioni, mobbing e bullismo Discrimination, mobbing and bullism

Con il termine "bullismo" si intende il ripetersi di una violenza verbale, di una condotta verbale o fisica di natura minacciosa, intimidatoria o umiliante, di un sabotaggio o di un danneggiamento delle prestazioni lavorative di una persona. Il bullismo danneggia la dignità personale e professionale e crea un ambiente di lavoro ostile. Esempi tipici includono sia i comportamenti palesi sia quelli insidiosi, tra cui le provocazioni, le condotte oppressive, l'emarginazione, l'umiliazione, gli insulti, le calunnie, le aggressioni fisiche e verbali, l'ostracismo, nonché quei comportamenti che potrebbero creare imbarazzo (\*). I dipendenti devono rispettare la dignità, i diritti e le differenze culturali degli individui. È politica di G.P. Tecnica® non esercitare alcuna discriminazione sui dipendenti e osservare il principio di pari opportunità d'impiego, senza distinzione alcuna di età, sesso, identità di genere, razza, religione, colore, handicap fisico, cittadinanza, stato civile o tendenze sessuali. **Non è tollerata alcuna forma di discriminazione e/o bullismo e/o mobbing, diretta e/o indiretta.**

(\* la Corte di Cassazione, sezione lavoro con sentenza 20.03.2009 n. 6907, ha ritenuto che i rimproveri orali da parte del superiore adottati con "toni pesanti" (ad esempio, urla e parolacce) e davanti agli altri colleghi, possono costituire episodio di mobbing (art. 2087 c.c.).

#### Art. 3.3. Pari opportunità Equal opportunities

G.P. Tecnica® crede nel valore delle persone e delle loro differenze e vuole che siano assicurate le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda assumendo dunque formalmente l'impegno a promuovere una politica di gestione che ponga attenzione alla diversità, alla parità di genere (tutti i generi), all'empowerment femminile e alle pari opportunità. La Direzione offre dunque linee guida alle prassi organizzative e, in particolare, all'approccio ai processi. Nel dettaglio:

- Recruitment:** la presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio, di cultura, generazioni, religioni e etnie diverse facilitano la creazione di un contesto capace di produrre nuove idee, soluzioni e prestazioni positive. Questa composizione del corpus aziendale non solo favorisce la crescita di ogni singolo dipendente/collaboratore o

- remarks about a person's physical appearance or anatomical body parts;
- gestures, noises, remarks, references to appearance or clothing with sexual connotations, jokes or comments about sexuality or sexual experience, including comments based on sexual stereotypes, that are likely to create a hostile work environment;
- sexual or discriminatory displays or publications in the workplace, such as:
  - display of photos, posters, calendars, graffiti, objects, promotional material, reading material or other sexually degrading or pornographic material and related sharing in the workplace on computers or mobile phones;
  - distribution or display of objects, photos or other material of a sexual nature;
- hostile acts against an individual because of their sex, sexual orientation, gender identity or transgender status, such as:
  - interfering with, destroying or damaging an individual's workstation, computer tools or equipment or otherwise interfering with the individual's ability to perform work;
  - sabotaging an individual's work;
  - bullying, shouting, insulting.

Where the outcome of a sexual proposition has implications for any employment decision, it is considered prohibited. G.P. Tecnica® also explicitly prohibits any behaviour that conditions employment, remuneration or career opportunities based on any form of sexual activity or of a sentimental nature.

The term 'bullying' refers to repeated verbal violence, verbal, or physical conduct of a threatening, intimidating, or humiliating nature, sabotaging or damaging a person's work performance. Bullying damages personal and professional dignity and creates a hostile working environment. Typical examples include both overt and insidious behaviour, including provocation, oppressive behaviour, marginalisation, humiliation, insults, slander, physical and verbal aggression, ostracism, as well as behaviour that could cause embarrassment (\*). Employees must respect the dignity, rights, and cultural differences of individuals. It is G.P. Tecnica®'s policy not to discriminate against employees and to observe the principle of equal employment opportunity, without distinction of age, sex, gender identity, race, religion, colour, physical handicap, citizenship, marital status, or sexual orientation. **No form of discrimination and/or bullying and/or mobbing, direct and/or indirect, is tolerated.**

(\* the Court of Cassation, labour section, in its judgment No. 6907 of 20.03.2009, held that oral reprimands by a superior adopted in 'heavy tones' (e.g., shouting and swear words) and in front of other colleagues may constitute mobbing (art. 2087 c.c.).

G.P. Tecnica® believes in the value of people and their differences and wants the same opportunities for professional growth to be ensured for all people in the company, thus formally undertaking to promote a management policy that pays attention to diversity, gender equality (all genders), women's empowerment and equal opportunities. Management thus offers guidelines on organisational practices and on the approach to processes. In detail:

- Recruitment:** the presence of people of different genders and, in a broader sense, of different cultures, generations, religions and ethnicities facilitates the creation of a context capable of producing new ideas, solutions and positive performance. This composition of the corporate corpus not only fosters the growth of each individual employee/collaborator or administrator, but also helps the performance



amministratore, ma aiuta anche le prestazioni dei gruppi di lavoro e, di conseguenza, è un volano di crescita aziendale. G.P. Tecnica® vuole, dunque, consolidare politiche e piani di reclutamento utili a favorire e valorizzare le diversità impegnandosi a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. L'Azienda assicura, inoltre, che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter e manager, ricevano un'adeguata formazione legata alla parità di genere e agli stereotipi che possono impattare negativamente nei processi di selezione;

- **Retribuzione, carriera e valutazione delle prestazioni:** la politica di remunerazione di G.P. Tecnica® contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle competenze e della professionalità delle persone, applicando principi di equità e di non-discriminazione. Gli interventi retributivi, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili, sono ancorati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale. G.P. Tecnica® garantisce meccanismi di protezione del posto di lavoro e di medesimo livello retributivo nel post-maternità e a fronte di politiche di congedi parentali;
- **Formazione e sviluppo professionale:** G.P. Tecnica® si impegna a offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management e di Talent Development.

#### Art. 3.4. Corruzione e concussione Corruption and bribery

G.P. Tecnica® rispetta tutte le leggi anticorruzione in vigore. Non sono consentite promesse, dirette o indirette, né offerte di beni di valore a qualsiasi funzionario pubblico, funzionario governativo o simile, compresi i dipendenti di imprese statali, allo scopo di influenzare qualsiasi atto o decisione a favore di G.P. Tecnica®. L'Azienda adotta un approccio di **tolleranza zero** per quanto riguarda qualsiasi atto o tentativo di corruzione o concussione in relazione a funzionari pubblici (e simili) nonché al settore privato. Questa regola viene applicata anche nei paesi in cui corruzione e regali potrebbero essere considerati un'usanza locale. G.P. Tecnica® rifiuta la corruzione passiva, ovvero l'accettazione di tangenti o favori, come pure la corruzione attiva, ovvero l'offerta di favori per ottenere vantaggi indebiti. G.P. Tecnica® si accerta inoltre che tutti gli intermediari impiegati nel condurre attività per conto dell'Azienda (compresi gli agenti commerciali) siano affidabili e che rispettino i principi indicati e, se necessario, adeguatamente spiegati. In linea con l'analisi dei rischi, le seguenti azioni (a titolo esemplificativo ma non esaustivo) sono considerate proibite:

- promessa o offerta di vantaggi per ottenere il rinnovo di un contratto o acquisire un nuovo cliente;
- fare in modo che G.P. Tecnica® conceda sovvenzioni o donazioni a organizzazioni senza scopo di lucro in cambio di un accordo;
- assunzioni di personale non qualificato o utilizzo di fornitori specifici al fine di compiacere o trattenere un cliente;
- promessa di offerta di favori in cambio di informazioni strategiche;
- concessione di sconti sui prodotti G.P. Tecnica® in cambio di favori personali;
- in generale, accettazione di vantaggi personali in cambio di una decisione presa per conto di G.P. Tecnica®.

Sono previste azioni disciplinari adeguate nei confronti di chiunque violi le disposizioni di cui sopra.

##### Art. 3.4.1. Regali, omaggi ed altre utilità Gifts, presents and other benefits

Nei rapporti con i clienti, i fornitori ed i terzi in genere, non sono ammesse offerte o concessioni, dirette o indirette, di denaro, regali o benefici di qualsiasi natura a titolo personale tendenti ad ottenere indebiti vantaggi (reali o apparenti) di qualsivoglia natura (ad esempio, promesse di vantaggi economici, favori, raccomandazioni, promesse di offerte di lavoro, ecc.), o comunque rivolti ad acquisire o riservare trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alla Società. Gli atti di cortesia sono

of work teams and, consequently, is a driver of corporate growth. G.P. Tecnica® wants, therefore, to consolidate policies and recruitment plans that favour and enhance diversity, committing itself to emphasise the importance of meritocracy: experience, skills and competencies guide the selection of the best candidates. The Company also ensures that people involved in recruitment processes, such as recruiters and managers, receive adequate training related to gender equality and stereotypes that can have a negative impact on selection processes;

- **Compensation, career and performance evaluation:** G.P. Tecnica® remuneration policy contributes to the realisation of the company's mission, values, and strategies, respecting the principles of plurality, equal opportunities, and the enhancement of people's skills and professionalism, applying principles of fairness and non-discrimination. Remuneration interventions, processes, and short and long-term incentive systems, considering the context and applicable market references, are anchored to the recognition of responsibilities, results achieved and the quality of professional contribution. G.P. Tecnica® guarantees mechanisms of job protection and equal pay in the post-maternity and parental leave policies;
- **Training and professional development:** G.P. Tecnica® is committed to offering equal development opportunities without any gender discrimination, defining transparent standards consistent with Performance Management and Talent Development processes.

G.P. Tecnica® complies with all applicable anti-corruption laws. No promises, whether direct or indirect, or offers of anything of value to any public official, government official or similar, including employees of state-owned enterprises, for the purpose of influencing any act or decision in favour of G.P. Tecnica® are permitted. The Company adopts a zero-tolerance approach to any act or attempt of bribery or corruption in relation to public officials (and the like) as well as the private sector. This rule is also applied in countries where bribery and gifts might be considered a local custom. G.P. Tecnica® rejects passive corruption, i.e. the acceptance of bribes or favours, as well as active corruption, i.e. the offering of favours to obtain undue advantages. G.P. Tecnica® also ensures that all intermediaries employed in conducting business on behalf of the Company (including commercial agents) are trustworthy and comply with the principles set out and, if necessary, adequately explained. In line with the risk analysis, the following actions (by way of example but not limited to) are considered prohibited

- promising or offering advantages to obtain the renewal of a contract or acquire a new customer;
- arranging for G.P. Tecnica® to make grants or donations to non-profit organisations in return for an agreement;
- hiring unqualified personnel or using specific suppliers in order to please or retain a customer;
- promise of favours in exchange for strategic information;
- granting discounts on G.P. Tecnica® products in exchange for personal favours;
- in general, acceptance of personal benefits in exchange for a decision made on behalf of G.P. Tecnica®.

Appropriate disciplinary action will be taken against anyone who violates the above provisions.

In relations with customers, suppliers and third parties in general, no offers or concessions, direct or indirect, of money, gifts or benefits of any kind of a personal nature aimed at obtaining undue advantages (real or apparent) of any nature whatsoever (e.g., promises of economic advantages, favours, recommendations, promises of job offers, etc.), or in any case aimed at acquiring or reserving favourable treatment in the conduct of any activity connected to the Company, are permitted. Acts of courtesy are permitted,



consentiti, purché di modico valore ed effettuati nel rispetto della normativa applicabile.

provided they are of modest value and carried out in compliance with any applicable regulations.

#### Art. 3.4.2. Conflitti di interessi Conflicts of interest

I destinatari del Codice devono evitare situazioni e/o attività che possano condurre a conflitti di interessi con quelli di G.P. Tecnica®, o che potrebbero interferire con la loro capacità di prendere decisioni imparziali, nella salvaguardia del miglior interesse della stessa. A mero titolo esemplificativo, ma non esaustivo, sussiste conflitto di interessi in caso di:

- cointeressenza (palese od occulta, diretta o indiretta) dell'Amministratore, componenti degli organi sociali di G.P. Tecnica®, esponenti aziendali e/o dipendenti del destinatario in attività di fornitori, clienti, concorrenti e, comunque, con soggetti esterni che cerchino di entrare in affari con G.P. Tecnica®;
- strumentalizzazione della propria posizione funzionale per il perseguimento di interessi in contrasto con quelli di G.P. Tecnica®;
- uso di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con quelli di G.P. Tecnica®;
- assunzione di cariche sociali o svolgimento di attività lavorative, di qualunque genere ed anche in via indiretta, presso clienti, fornitori, concorrenti e terzi in genere in contrasto con gli interessi di G.P. Tecnica®;
- assunzione di incarichi di mediatore, procuratore d'affari o altro intermediario per conto di terzi in operazioni concernenti G.P. Tecnica® o i suoi interessi.

Qualora in capo al destinatario si verifichi una situazione di conflitto, anche potenziale, con gli interessi di G.P. Tecnica® è necessario che il destinatario lo comunichi immediatamente al suo superiore e, nei casi di maggiore rilevanza, all'Autorità di Vigilanza, e si astenga da ogni attività connessa alla situazione fonte del conflitto. Nei rapporti tra G.P. Tecnica® e i terzi, i destinatari devono agire secondo norme etiche e legali, con esplicito divieto di ricorrere a favoritismi illegittimi, pratiche collusive, di corruzione o di sollecitazione di vantaggi personali per sé o per altri. È fatto obbligo di riferire tempestivamente al proprio superiore e, nei casi di maggiore rilevanza, all'Autorità di Vigilanza, ogni informazione che possa far presumere o presagire una situazione di potenziale conflitto di interessi con G.P. Tecnica®. È fatta salva la disciplina in materia di conflitto di interesse dei membri degli organi sociali ai sensi di legge. I destinatari devono altresì evitare situazioni e/o attività che siano in contrasto con la disciplina contenuta nel Decreto 231/2001 e in analoghe normative eventualmente applicabili.

Recipients of the Code must avoid situations and/or activities which could lead to conflicts of interest with those of G.P. Tecnica®, or which could interfere with their ability to make impartial decisions in safeguarding the best interests of the same. By way of example, but not limited to, a conflict of interest exists in the case of

- co-involvement (whether overt or covert, direct or indirect) of the Director, members of the corporate bodies of G.P. Tecnica®, company representatives and/or employees of the addressee in the activities of suppliers, clients, competitors and, in any case, with external parties seeking to do business with G.P. Tecnica®;
- instrumentalization of one's functional position for the pursuit of interests in conflict with those of G.P. Tecnica®;
- use of information acquired in the course of carrying out business activities to one's own advantage or that of third parties and in any case in conflict with those of G.P. Tecnica®;
- assumption of corporate offices or performance of work activities, of any kind and even indirectly, with clients, suppliers, competitors and third parties in general in conflict with the interests of G.P. Tecnica®;
- acting as a broker, business procurer or other intermediary on behalf of third parties in transactions concerning G.P. Tecnica® or its interests.

Should a situation of conflict, even if potential, with the interests of G.P. Tecnica® arise, the addressee must immediately notify his or her superior and, in cases of greater importance, the Supervisory Authority, and refrain from any activity connected with the situation which is the source of the conflict. In relations between G.P. Tecnica® and third parties, the addressees must act in accordance with ethical and legal standards, with explicit prohibition of resorting to illegitimate favouritism, collusive practices, corruption, or solicitation of personal advantages for themselves or others. The employee is obliged to promptly report to his or her superior and, in cases of greater importance, to the Supervisory Authority, any information that may suggest or presage a situation of potential conflict of interest with G.P. Tecnica®. This is without prejudice to the rules governing conflicts of interest for members of corporate bodies as laid down by law. Recipients must also avoid situations and/or activities which conflict with the regulations contained in Decree 231/2001 and any similar regulations which may be applicable.

#### Art. 3.4.3. Rapporti contrattuali con i fornitori Contractual relations with suppliers

La selezione dei fornitori e la formulazione delle condizioni di acquisto dei beni e servizi per G.P. Tecnica® è ispirata al rispetto dei valori di concorrenza, obiettività, correttezza, imparzialità, equità nel prezzo, qualità del bene e/o del servizio, valutando accuratamente il panorama delle offerte in genere. I processi di acquisto devono essere improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per G.P. Tecnica® ed alla lealtà ed imparzialità nei confronti di ogni fornitore in possesso dei requisiti richiesti. Va perseguita, inoltre, la collaborazione dei fornitori nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze dei clienti di G.P. Tecnica® in termini di qualità e tempi di consegna. La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, evitando, ove possibile, l'assunzione di vincoli contrattuali che comportino forme di dipendenza verso il fornitore contraente. Ogni contratto dovrà contenere apposita clausola con la quale il fornitore si impegna al puntuale ed integrale rispetto dei principi del Codice Etico Fornitori (SR002), pena la facoltà della Società di risolvere il rapporto e di agire per il risarcimento degli eventuali danni. Inoltre, al fine di garantire il rispetto della persona, G.P. Tecnica® nella scelta dei fornitori (soprattutto nei Paesi definiti "a rischio" da organizzazioni riconosciute) si ispira a criteri che garantiscano ai lavoratori il rispetto dei diritti fondamentali, dei principi di parità di trattamento e di non discriminazione, nonché la tutela del lavoro minorile.

The selection of suppliers and the formulation of conditions of purchase of goods and services for G.P. Tecnica® is inspired by respect for the values of competition, objectivity, fairness, impartiality, price equity, quality of the good and/or service, carefully evaluating the panorama of offers in general. Purchasing processes must be marked by the search for the maximum competitive advantage for G.P. Tecnica® and by fairness and impartiality towards any supplier meeting the requirements. Suppliers' co-operation in constantly ensuring that G.P. Tecnica®'s customers' needs are met in terms of quality and delivery times must also be pursued. The conclusion of a contract with a supplier must always be based on a relationship of extreme clarity, avoiding, where possible, the assumption of contractual obligations which entail forms of dependence towards the contracting supplier. Every contract must contain a specific clause in which the supplier undertakes to comply with the principles of the Supplier's Code of Conduct (SR002) punctually and fully, under penalty of the Company's right to terminate the relationship and act for compensation for any damages. Furthermore, to guarantee respect for the individual, G.P. Tecnica® in its choice of suppliers (especially in countries defined as "at risk" by recognised organisations) is inspired by criteria that guarantee workers respect for fundamental rights, the principles of equal treatment and non-discrimination, and the protection of child labour.

#### Art. 3.4.4. Viaggi ed intrattenimenti Travels and entertainments



I viaggi e gli intrattenimenti devono essere compatibili con le esigenze di lavoro. È intento di G.P. Tecnica® far sì che i dipendenti e, più in generale, i destinatari, non ottengano ingiustificati o illegittimi vantaggi né subiscano un danno o una perdita economica a seguito dello svolgimento di viaggi o intrattenimenti d'affari. Essi sono pertanto tenuti a utilizzare il denaro di G.P. Tecnica® e a maneggiarlo con la stessa cura e cautela con cui spenderebbero il proprio. Quando viene presentata una nota spese, verranno rimborsate spese ragionevoli, effettive ed autorizzate, secondo le norme contenute nelle apposite specifiche procedure aziendali. Occorre richiedere sempre le ricevute e separare in ogni circostanza le spese personali da quelle di lavoro.

Travels and entertainments must be compatible with work requirements. It is the intention of G.P. Tecnica® to ensure that employees and, more generally, recipients do not obtain unjustified or illegitimate advantages or suffer financial loss or damage because of business travel or entertainment. They are therefore required to use GP Tecnica®'s money and handle it with the same care and caution as they would spend their own. When an expense report is submitted, reasonable, actual, and authorised expenses will be reimbursed in accordance with the rules contained in the specific company procedures. Receipts must always be requested, and personal and business expenses must be separated in all circumstances.

### Art. 3.5. Terrorismo e riciclaggio di denaro Terrorism and money laundering

Il riciclaggio di denaro è un'azione criminale e consiste nell'insieme di operazioni mirate a dare una parvenza lecita a capitali la cui provenienza è in realtà illecita, rendendone così più difficile l'identificazione ed il successivo eventuale recupero. Esempi di tali reati sono:

- partecipazione ad un gruppo criminale organizzato e racket;
- tratta di esseri umani e traffico di migranti;
- sfruttamento sessuale, compreso lo sfruttamento sessuale dei bambini;
- frode e truffa (compresa la bancarotta fraudolenta);
- contraffazione e pirateria;
- reati ambientali.

In base all'articolo 135-5 del Codice Penale lussemburghese, il finanziamento del terrorismo si riferisce all'atto di fornire o raccogliere, con qualsiasi mezzo, direttamente o indirettamente, illegalmente e deliberatamente, fondi, valori o altri beni di qualsiasi natura, con l'intenzione di vederli utilizzati, o sapendo che verranno utilizzati, interamente o parzialmente per commettere o tentare di commettere una o più infrazioni come descritto dal relativo Codice penale lussemburghese. Tali fondi e attività sono identificati come veicolo per il finanziamento del terrorismo anche se non sono stati effettivamente utilizzati per commettere o tentare di commettere una di queste infrazioni o se non sono, direttamente o indirettamente, collegati a uno o più atti terroristici specifici. I fondamenti di base che G.P. Tecnica® rispetta nel campo della lotta al riciclaggio di denaro e al finanziamento del terrorismo sono le seguenti pratiche ed i seguenti quadri normativi:

- Know-Your-Client (KYC): G.P. Tecnica® si adopera per conoscere i suoi clienti e le sue controparti. È fondamentale conoscere un cliente e la sua attività al fine di prevenire il riciclaggio di denaro;
- Monitoraggio delle transazioni (TAM): G.P. Tecnica® si adopera per comprendere appieno il contesto economico e la legalità di qualsiasi transazione eseguita con un cliente o con terze parti;
- Cooperazione con le autorità: G.P. Tecnica® si adopera per cooperare pienamente con i responsabili autorità nel campo della lotta al riciclaggio di denaro e al finanziamento del terrorismo;
- Formazione del personale e sensibilizzazione: G.P. Tecnica® si adopera per avere un adeguato livello di consapevolezza del personale, soprattutto mediante corsi di formazione specifici e regolari.

Money laundering is a criminal act and consists of the set of operations aimed at giving a lawful appearance to capital whose origin is in fact illicit, thus making its identification and possible subsequent recovery more difficult.

Examples of such offences are:

- participation in an organised criminal group and racketeering;
- trafficking in human beings and smuggling of migrants;
- sexual exploitation, including sexual exploitation of children;
- fraud and swindling (including fraudulent bankruptcy);
- counterfeiting and piracy;
- environmental crimes.

According to Article 135-5 of the Luxembourg Criminal Code, financing of terrorism refers to the act of providing or collecting, by any means, directly or indirectly, unlawfully and deliberately, funds, valuables or other assets of any nature whatsoever, with the intention that they will be used, or knowing that they will be used, wholly or partially to commit or attempt to commit one or more offences as described by the relevant Luxembourg Criminal Code. Such funds and assets are identified as a vehicle for terrorist financing even if they have not actually been used to commit or attempt to commit one of these offences or if they are not, directly, or indirectly, linked to one or more specific terrorist acts.

The basic principles that G.P. Tecnica® respects in the field of combating money laundering and terrorist financing are the following practices and frameworks:

- Know-Your-Client (KYC): G.P. Tecnica® strives to know its customers and counterparties. It is essential to know a client and its business in order to prevent money laundering;
- Transaction Monitoring (TAM): G.P. Tecnica® endeavours to fully understand the economic background and legality of any transaction carried out with a client or third party;
- Co-operation with Authorities: G.P. Tecnica® endeavours to co-operate fully with the responsible authorities in the field of anti-money laundering and terrorism financing;
- Staff training and awareness: G.P. Tecnica® endeavours to have an adequate level of staff awareness, especially through specific and regular training courses.

### Art. 3.6. Persone politicamente esposte (PEP) Politically exposed persons (PEPs)

Le persone politicamente esposte (PEP) sono persone fisiche a cui sono affidate funzioni pubbliche (a livello nazionale), come capi di stato, esecutivo nazionale, legislativo o giurisdizione, leader di partiti politici di alto rango, alti funzionari pubblici, magistrati o ufficiali militari, nonché familiari diretti e persone strettamente legate al PEP. G.P. Tecnica® ha organizzato la propria gestione secondo un approccio basato sul rischio (RBA). La politica prescrive i seguenti principi generali fondamentali:

- le misure di controllo devono essere applicate sulla base dei fattori di rischio identificati;
- la valutazione del rischio dovrebbe essere eseguita tenendo in considerazione tutte le azioni appropriate da intraprendere all'interno dell'ambiente di business;
- la valutazione del rischio dovrebbe essere eseguita per tutti i clienti tenendo in considerazione la "due diligence" del cliente. Tutti i partner

Politically exposed persons (PEPs) are natural persons entrusted with public functions (at a national level), such as heads of state, national executive, legislative or judicial branches, leaders of high-ranking political parties, senior public officials, magistrates, or military officers, as well as immediate family members and persons closely associated with the PEP. G.P. Tecnica® has organised its management according to a risk-based approach (RBA). The policy prescribes the following basic general principles:

- control measures should be applied on the basis of identified risk factors;
- risk assessment should be performed taking into account all appropriate actions to be taken within the business environment;
- risk assessment should be performed for all customers considering customer due diligence. All business partners should be classified according to their risk related to money laundering and terrorist financing;
- any business relationship with the direct or indirect involvement of a PEP must be formally approved by management;



- commerciali devono essere classificati in base al loro rischio legato al riciclaggio di denaro e al finanziamento del terrorismo;
- ogni rapporto commerciale con il coinvolgimento diretto o indiretto di un PEP dovrà essere formalmente approvato dalla Direzione;
- tutte le operazioni e le transazioni eseguite da G.P. Tecnica® saranno soggette, se applicabile, a monitoraggio delle transazioni. Il grado di monitoraggio dipenderà dal livello di rischio assegnato alla transazione.

- all operations and transactions carried out by G.P. Tecnica® will be subject, where applicable, to transaction monitoring. The degree of monitoring will depend on the level of risk assigned to the transaction.

### Art. 3.7. Proprietà intellettuale Intellectual property

Il termine proprietà intellettuale identifica prodotti, opere o processi che possono essere dati in licenza d'uso da chi li ha ideati ad un terzo. Sono diritti di proprietà intellettuale ad esempio i brevetti, il know how e le opere artistiche coperte dal diritto d'autore. Quando si parla di violazione proprietà intellettuale ci si riferisce sia alla violazione del diritto d'autore, o del copyright, ma anche alla violazione del diritto di proprietà industriale, attraverso la contraffazione del marchio. I beni immateriali sono tutelati in forza di specifici diritti di proprietà intellettuale riconosciuti dagli ordinamenti giuridici nazionali, trattandosi di "diritti territoriali", la cui diffusione a livello internazionale è avvenuta grazie all'attività dell'Organizzazione Mondiale per la Proprietà Intellettuale (OMPI), agenzia delle Nazioni Unite che promuove la protezione di tali diritti nel mondo. La forma di tutela dipende dalla tipologia di bene giuridico protetto:

- **Marchio:** il marchio è un segno distintivo utilizzato da un'organizzazione per identificare i propri prodotti, servizi o la propria realtà dai concorrenti. Un marchio può essere una parola, simboli, slogan, immagini, loghi definiti nella forma, colore, ed altri fattori univoci. Il marchio aziendale. Il marchio è una proprietà intellettuale che può e dovrebbe essere registrata;
- **Packaging:** in ambito alimentare, tessile ed industriale in genere, molte volte comprende il marchio;
- **Brevetti:** i brevetti possono proteggere processi, attrezzature, macchinari, ed altro;
- **Design:** il design viene spesso compreso nei brevetti e nelle registrazioni. Specifici packaging sono identificati ad un determinato prodotto e/o azienda;
- **Diritto d'autore:** le normative sul diritto d'autore proteggono le opere originali come mezzo di espressione tangibile. Per poter beneficiare di questo sistema, deve essere dimostrata l'originalità dell'opera;
- **Informazioni:** le informazioni comunicate ai consumatori anch'esse sono una tutela per la proprietà. Devono essere basate su dati ed evidenze lungo tutta la filiera di approvvigionamento, produzione e distribuzione. Deve essere fatta attenzione alle informazioni fuorvianti ed alla pubblicità ingannevole, che può significare un danno per l'Azienda;
- **Risorse:** anche le risorse hanno un ruolo importante. L'adozione di regolamenti a protezione della proprietà intellettuale lungo tutta la filiera dai fornitori di materie prime ai distributori sarà necessaria per la tutela della stessa;
- **Indicazione di origine:** la tracciabilità e i requisiti per la sicurezza alimentare, sono sempre più importanti per i consumatori. Così come le informazioni inerenti all'origine degli alimenti. Non da meno la conoscenza dei processi e dell'uso di determinate specifiche. L'inclusione dei prodotti nei consorzi per le indicazioni geografiche, marchi collettivi, sono un ottimo strumento per aumentare la fiducia nei consumatori. Questi marchi non si limitano, spesso, all'identificazione di origine. Ma includono nei propri capitoli anche definizioni restrittive inerenti alla qualità e protezione dell'alimento;
- **Certificazioni:** le certificazioni, intese come l'adozione e la certificazione da parte di un ente terzo del proprio sistema di gestione, o standard di certificazione, sono un ottimo strumento a tutela del rispetto della tutela della qualità, sicurezza e legalità di beni e servizi. Grazie al raggiungimento di queste certificazioni, come sopra, si riuscirà a tutelare la proprietà intellettuale dell'organizzazione e ad aumentare la fiducia dei consumatori;

The term "intellectual property" identifies products, works, or processes that can be licensed for use by the originator to a third party. Examples of intellectual property rights are patents, know-how and artistic works covered by copyright. When we talk about infringement of intellectual property, we are referring both to the violation of copyright, or copyright, but also to the violation of industrial property rights, through trademark infringement. Intangible assets are protected under specific intellectual property rights recognised by national legal systems, as they are 'territorial rights', which have spread internationally through the work of the World Intellectual Property Organisation (WIPO), a United Nations agency that promotes the protection of such rights worldwide. The form of protection depends on the type of legal asset protected:

- **Trademark:** a trademark is a distinctive sign used by an organisation to identify its products, services, or reality from its competitors. A trademark can be a word, symbols, slogans, images, logos defined in shape, colour, and other unique factors. The corporate brand. The trademark is an intellectual property that can and should be registered;
- **Packaging:** in food, textiles and industry in general, many times includes the trade mark;
- **Patents:** patents can protect processes, equipment, machinery, and more;
- **Design:** design is often included in patents and registrations. Specific packaging is identified to a particular product and/or company;
- **Copyright:** copyright law protects original works as a means of tangible expression. In order to benefit from this system, the originality of the work must be proven;
- **Information:** information communicated to consumers is also a protection for ownership. It must be based on data and evidence throughout the supply, production, and distribution chain. Attention must be paid to misleading information and misleading advertising, which can mean damage to the company;
- **Resources:** resources also play an important role. Regulations to protect intellectual property throughout the supply chain from raw material suppliers to distributors will be necessary;
- **Indication of origin:** traceability and food safety requirements are increasingly important for consumers. So is information about the origin of foodstuffs. Not least the knowledge of processes and the use of certain specifications. The inclusion of products in consortia for geographical indications, collective marks, are an excellent means of increasing consumer confidence. These marks are often not limited to the identification of origin. But they also include in their specifications restrictive definitions concerning the quality and protection of the food;
- **Certifications:** Certifications, understood as the adoption and certification by a third party of one's own management system, or certification standard, are an excellent tool for safeguarding the quality, safety and legality of goods and services. By achieving these certifications, as above, you will be able to protect your organisation's intellectual property and increase consumer confidence;
- **Commercial and corporate information:** the protection of this information is crucial. For behind this information may lie the motivations for an organisation's success. Information that can be exploited by others to harm the organisation and may include:
  - specific internal organisations;
  - forms, designs, ingredients and recipes;
  - communication and business strategies;



- **Informazioni commerciali ed aziendali:** la protezione di queste informazioni è fondamentale. In quanto dietro a queste informazioni possono nascondersi le motivazioni del successo di un'organizzazione. Informazioni che possono essere sfruttate da altri per danneggiare l'organizzazione e possono comprendere:

- specifiche organizzazioni interne;
- formulari, progettazioni, ingredienti e ricette;
- strategie comunicative e commerciali;
- criticità che possono essere sorte in ambito alimentare oppure ambientale e per la sicurezza sul lavoro;
- obiettivi ed investimenti futuri.

G.P. Tecnica® tutela le proprietà intellettuali elencate, sia proprie che dei propri partners, tramite back up protetti dei dati trasmessi e ricevuti. I documenti e le informazioni riservate di G.P. Tecnica® (ivi inclusi progetti, proposte, strategie, trattative, intese, impegni, accordi, contratti in corso di perfezionamento, prodotti non ancora immessi sul mercato, risultati di ricerche, proiezioni finanziarie ed elenchi clienti), con particolare riferimento alle informazioni price sensitive (vale a dire le informazioni e i documenti non di pubblico dominio idonei, se resi pubblici, ad influenzare sensibilmente il prezzo degli strumenti finanziari eventualmente emessi o ad avere impatto sulle attività di G.P. Tecnica® possono essere divulgate o comunicate all'esterno solo nel rispetto delle procedure aziendali). Le informazioni confidenziali ottenute in qualità di destinatario non possono essere utilizzate a vantaggio personale dei dipendenti o destinatari o di altri soggetti ad essi associati o correlati.

- critical issues that may have arisen in the food or environmental and occupational safety areas;
- future objectives and investments.

G.P. Tecnica® protects the listed intellectual property, both its own and that of its partners, by means of protected back-up of transmitted and received data. G.P. Tecnica®'s confidential documents and information (including projects, proposals, strategies, negotiations, understandings, commitments, agreements, contracts being finalised, products not yet placed on the market, research results, financial projections and customer lists), with particular reference to price sensitive information (i.e., information and documents not in the public domain which, if made public, could significantly influence the price of any financial instruments issued or have an impact on G.P. Tecnica®'s activities, may only be disclosed or communicated externally in accordance with company procedures). Confidential information obtained as a recipient may not be used for the personal benefit of employees or recipients or other persons associated with or related to them.

### Art. 3.8. Contraffazione Counterfeiting

In fase di approvvigionamento, i controlli iniziano a monte attraverso la selezione dei fornitori. Per l'Azienda, il digitale offre validi strumenti per fare selezione attiva. Per esempio, nell'organizzazione del portale fornitori, settando regole di accesso che richiedano per registrarsi determinate certificazioni o altri tratti distintivi. La piattaforma può così fare uno screening automatico dei fornitori qualificati per la fornitura di determinate merci, anche tramite il Supplier Vendor Rating. La fase successiva è quella del controllo delle merci in ingresso, e anche in questo caso le tecnologie digitali aiutano. Con procedure automatizzate per la verifica e l'esecuzione dei cicli di collaudo, che snelliscono la fase di accettazione delle merci tenendo però elevata la qualità dei controlli. Ciò consente di gestire meglio eventuali non conformità o disallineamenti dei prodotti ricevuti rispetto a quanto concordato. Il tracciamento delle materie prime, dei semilavorati e dei prodotti finiti è un'altra chiave di volta, forse la principale, per difendersi dalle contraffazioni. Permette di risalire con precisione a tutte le informazioni rilevanti per stabilire cosa è stato impiegato, e come, in un processo di produzione. In questo modo, aumenta la trasparenza della supply chain e offre dati concreti per verificare merci e processi. Il tracciamento si realizza tipicamente con strumenti di etichettatura. È un sistema che porta benefici su tutti gli anelli della catena di distribuzione:

- in fase di accettazione della merce, gli operatori ricavano dall'etichetta dati attendibili su origine e altri segni distintivi. In questo modo i controlli diventano più rapidi;
- durante la lavorazione, i barcode permettono di seguire il percorso di una merce e tracciarne i movimenti. In questo modo si possono identificare anche i cambi di stato e le lavorazioni eseguite;
- all'atto del confezionamento e della spedizione, l'etichetta finale genera l'identikit del prodotto finito a partire dai dati raccolti lungo tutto il percorso. In questo modo offre più garanzie al cliente finale.

Il sistema di tracciamento sopra descritto, per essere efficace, deve essere trasmesso lungo tutta la supply chain. I moderni sistemi di gestione aziendale permettono di farlo. La supply chain moderna è un sistema aperto, in cui operano più soggetti. Fornitori, produttori, distributori, clienti finali: per garantire sulla qualità dei prodotti e tutelare dai rischi di contraffazione, i dati devono essere scambiati in modo rapido ed efficiente. Un data flow efficiente si ottiene allora con strumenti di gestione ad elevato tasso di compatibilità e integrazione:

In procurement, controls start upstream through supplier selection. For the company, digital offers valuable tools for active selection. For instance, in the organisation of the supplier portal, by setting up access rules that require certain certifications or other distinguishing features to register. The platform can then do an automatic screening of suppliers qualified to supply certain goods, including through Supplier Vendor Rating. The next step is to check incoming goods, and here too, digital technologies help. With automated procedures for the verification and execution of test cycles, which streamline the goods acceptance phase while keeping the quality of the controls high. This makes it possible to better manage any non-conformities or misalignments of received products with respect to what was agreed. The tracking of raw materials, semi-finished and finished products is another key, perhaps the main key, to defending against counterfeiting. It makes it possible to precisely trace back all relevant information to establish what has been used, and how, in a production process. In this way, it increases the transparency of the supply chain and offers concrete data to verify goods and processes. Tracking is typically done with labelling tools. It is a system that benefits all links in the supply chain:

- when accepting goods, operators obtain reliable data on origin and other distinguishing marks from the label. In this way, controls become faster;
- during processing, barcodes make it possible to follow the path of a good and trace its movements. Changes in status and processes performed can also be identified in this way;
- at the time of packaging and dispatch, the final label generates the identikit of the finished product from the data collected along the way. In this way it offers more guarantees to the end customer.

To be effective, the tracking system described above must be transmitted throughout the supply chain. Modern business management systems make this possible. The modern supply chain is an open system in which several parties operate. Suppliers, manufacturers, distributors, end customers: to guarantee product quality and protect against counterfeiting risks, data must be exchanged quickly and efficiently. An efficient data flow is then achieved with management tools with a high degree of compatibility and integration:

- compatibility to be able to read data in multiple formats, exchanged between operators often located continents away;
- integration to avoid data loss and translation problems when moving from one management platform to another.



- compatibilità per poter leggere i dati in più formati, scambiati tra operatori che spesso si trovano a continenti di distanza;
- integrazione per evitare data loss e problemi di traduzione nel passaggio da una piattaforma gestionale a un'altra.

Questo tanto all'interno della singola azienda quanto nel rapporto con gli interlocutori esterni. Un modello di supply chain aperto, gestito da piattaforme informatiche duttili e ben integrate tra loro, rappresenta allora una soluzione efficace per difendersi da contraffazioni e frodi.

This both within the individual company and in the relationship with external stakeholders. An open supply chain model, managed by flexible and well-integrated IT platforms, is then an effective solution to defend against counterfeiting and fraud.

### Art. 3.9. Diritti delle minoranze e dei popoli indigeni Rights of minorities and indigenous peoples

G.P. Tecnica® rispetta i diritti delle comunità locali, comprese le popolazioni indigene e altri gruppi vulnerabili e svantaggiati. I fornitori devono ottenere il consenso libero, preventivo e informato delle popolazioni indigene relativamente alla possibilità e alla modalità di svolgimento delle proprie attività di business. Lo sfratto e la confisca della terra illegittimi non sono accettati. I fornitori ascolteranno le preoccupazioni dei residenti locali e faranno quanto possibile per creare impatti positivi attraverso il loro coinvolgimento. È incoraggiato il sostegno alla creazione di posti di lavoro locali, all'approvvigionamento locale, all'offerta di istruzione e allo sviluppo di infrastrutture.

G.P. Tecnica® respects the rights of local communities, including indigenous peoples and other vulnerable and disadvantaged groups. Suppliers must obtain the free, prior, and informed consent of indigenous peoples regarding the possibility and manner of conducting their business activities. Illegal eviction and land confiscation are not acceptable. Suppliers will listen to the concerns of residents and do what they can to create positive impacts through their involvement. Support for local job creation, local sourcing, education provision and infrastructure development is encouraged.

### Art. 3.10. Rifiuti, acque reflue, aria, inquinamento acustico e luminoso Waste, sewage, air, noise and light pollution

La contaminazione del suolo, dell'aria e dell'acqua deve essere evitata, così come l'inquinamento acustico e luminoso. G.P. Tecnica® si impegna a intraprendere sforzi ragionevoli per garantire che la manipolazione, lo stoccaggio, il trasporto, il riutilizzo, il riciclaggio e lo smaltimento di tutti i tipi di rifiuti solidi e liquidi avvengano in modo sicuro e conforme lungo tutta la catena di fornitura e per garantire che gli effluenti delle acque reflue siano sicuri per la ricezione delle acque superficiali e sotterranee. In particolare, G.P. Tecnica® preverrà o ridurrà al minimo il rilascio di sostanze o principi attivi pericolosi tramite fuoriuscite o emissioni fuggitive nell'ambiente, prestando particolare attenzione alla gestione di sostanze contenenti inquinanti organici persistenti (POP), nonché alla gestione di rifiuti, emissioni atmosferiche o acque reflue che potrebbero contenere mercurio o POP. G.P. Tecnica® gestirà queste sostanze in linea con i requisiti definiti dalla Convenzione di Stoccolma (POP) e si assicurerà che la gestione dei rifiuti avvenga nel rispetto delle disposizioni governative e dei requisiti definiti dalla Convenzione di Basilea, in particolare se i rifiuti vengono trasportati o scambiati oltre confine.

Contamination of soil, air and water must be avoided, as must noise and light pollution. G.P. Tecnica® undertakes to undertake reasonable efforts to ensure that the handling, storage, transport, reuse, recycling, and disposal of all types of solid and liquid wastes take place in a safe and compliant manner throughout the supply chain and to ensure that wastewater effluents are safe for surface and groundwater reception. G.P. Tecnica® will prevent or minimise the release of hazardous substances or active ingredients through spillage or fugitive emissions into the environment, paying particular attention to the management of substances containing persistent organic pollutants (POPs), as well as the management of waste, air emissions or wastewater which may contain mercury or POPs. G.P. Tecnica® will manage these substances in line with the requirements defined by the Stockholm Convention (POPs) and will ensure that waste management complies with government regulations and the requirements defined by the Basel Convention, particularly if waste is transported or traded across borders.

### Art. 3.11. Uso dell'acqua Water use

G.P. Tecnica® intraprende sforzi ragionevoli al fine di predisporre sistemi di gestione per la riduzione del consumo di acqua nelle proprie operazioni e nelle catene del valore. Il modo in cui G.P. Tecnica® utilizza l'acqua non deve avere alcun effetto negativo sulla disponibilità e sulla qualità dell'acqua per l'ambiente e le comunità vicine. In particolare, L'Azienda fa tutto ciò che è ragionevolmente in suo potere per salvaguardare le aree con scarsità d'acqua o a rischio, come definito dal World Resource Institute, e intraprende ogni ragionevole sforzo per monitorare l'utilizzo, la qualità e gli sversamenti di acqua dei siti produttivi e per migliorare continuamente il riutilizzo, il riciclaggio, la riduzione e il trattamento delle acque reflue. G.P. Tecnica® incoraggia i propri fornitori perché sviluppino una strategia di gestione dell'acqua.

G.P. Tecnica® make reasonable efforts to establish management systems to reduce water consumption in its operations and value chains. The way in which G.P. Tecnica® uses water must not have any adverse effect on the availability and quality of water for the environment and neighbouring communities. In particular, the Company does all that is reasonably within its power to safeguard areas of water scarcity or risk, as defined by the World Resource Institute, and undertakes all reasonable efforts to monitor water usage, quality, and spillage from production sites and to continuously improve the reuse, recycling, reduction, and treatment of wastewater. G.P. Tecnica® encourages its suppliers to develop a water management strategy.

### Art. 3.12. Deforestazione, utilizzo del suolo e materie prime a rischio forestale Deforestation, land use and forestry risk materials

G.P. Tecnica® si impegna a proteggere gli ecosistemi naturali dalla deforestazione e dalla conversione di foreste o terreni, con l'obiettivo di arrivare a una deforestazione netta pari a zero e si pone come obiettivo una produzione sostenibile quando sono implicate materie prime di origine agricola o forestale. L'Azienda farà tutto ciò che è in suo potere al fine di predisporre sistemi di gestione per l'utilizzo di materie prime che costituiscono un rischio forestale (o prodotti che contribuiscono alla deforestazione). Tale sistema può basarsi su uno schema di certificazione verificato da terzi ampiamente accettato e consentire trasparenza e tracciabilità lungo la catena del valore.

G.P. Tecnica® is committed to protecting natural ecosystems from deforestation and conversion of forests or land, with the aim of achieving zero net deforestation, and aims for sustainable production when raw materials of agricultural or forestry origin are involved. The company will do everything in its power to set up management systems for the use of raw materials that constitute a forest risk (or products that contribute to deforestation). Such a system may be based on a widely accepted third-party verified certification scheme and allow for transparency and traceability along the value chain.

### Art. 3.13. Utilizzo di forze di sicurezza private o pubbliche Use of private or public security forces





Ogniqualvolta terze parti (private o pubbliche) sono impiegate per proteggere le operazioni, G.P. Tecnica® si impegna affinché i dipendenti siano protetti attraverso adeguate istruzioni o controllo di tali terze parti. Il personale di sicurezza deve rispettare i diritti umani delle persone con cui ha a che fare nello svolgimento delle proprie mansioni. Non sono accettati l'uso di torture, crudeltà, forza eccessiva, trattamenti inumani o degradanti o lesioni alla vita o all'incolumità fisica, nonché la violazione del diritto all'organizzazione e della libertà di associazione.

Whenever third parties (private or public) are employed to protect operations, G.P. Tecnica® endeavours to ensure that employees are protected by appropriate instructions or supervision of such third parties. Security personnel must respect the human rights of the people they deal with in the performance of their duties. The use of torture, cruelty, excessive force, inhuman or degrading treatment or injury to life or limb, as well as the violation of the right to organise and freedom of association are not accepted.

#### Art. 3.14. Libertà di associazione Freedom of association

G.P. Tecnica® sostiene la libertà di riunione e associazione pacifica, il riconoscimento effettivo del diritto alla contrattazione collettiva e il diritto di sciopero e non tollera alcuna discriminazione o intimidazione nei confronti dei membri dei sindacati o dei rappresentanti dei lavoratori. Nelle giurisdizioni in cui la libertà di associazione e di contrattazione collettiva non è garantita né protetta dalle leggi locali, G.P. Tecnica® aiuta a definire modalità operative che facilitino la consultazione dei dipendenti e lavora con i subappaltatori e fornitori per promuovere il raggiungimento di questo principio.

G.P. Tecnica® upholds the freedom of peaceful assembly and association, the effective recognition of the right to collective bargaining and the right to strike and does not tolerate any discrimination or intimidation of trade union members or workers' representatives. In jurisdictions where freedom of association and collective bargaining is neither guaranteed nor protected by local laws, G.P. Tecnica® helps to establish operating arrangements that facilitate employee consultation and works with subcontractors and suppliers to promote the achievement of this principle.

#### Art. 4. Rapporti con enti esterni Relations with external bodies

##### Art. 4.1. Rapporti con partiti politici, organizzazioni sindacali e associazioni Relations with political parties, trade unions and associations

I rapporti con partiti politici, organizzazioni sindacali ed altre associazioni portatrici di interessi sono tenuti dagli Esponenti Aziendali a ciò autorizzati, ovvero, dalle persone da essi delegate, nel rispetto delle norme del Codice Etico, nonché dello statuto sociale e delle leggi speciali, avendo in particolare riguardo ai principi di imparzialità ed indipendenza. G.P. Tecnica® non eroga contributi diretti o indiretti a partiti politici, né a loro rappresentanti o candidati, e si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta ad esponenti politici (ad esempio, tramite accettazione di segnalazioni per assunzioni, contratti di consulenza, ecc.). Ogni dipendente deve riconoscere che qualsiasi forma di coinvolgimento in attività politiche avviene su base personale, nel proprio tempo libero, a proprie spese ed in conformità alle leggi in vigore. G.P. Tecnica®, inoltre, non eroga contributi ad organizzazioni con le quali può ravvisarsi un conflitto di interessi (quali sindacati, associazioni a tutela dei consumatori e/o ambientaliste, ecc.). Sono possibili forme di cooperazione di tipo strettamente istituzionale quando:

- la finalità sia riconducibile alla mission di G.P. Tecnica® o sia riferibile a progetti di pubblico interesse;
- la destinazione delle risorse sia chiara e documentabile;
- vi sia un'espressa autorizzazione da parte delle funzioni aziendali preposte.

Relations with political parties, trade unions and other interest-bearing associations are conducted by the Company Representatives authorised to do so, or by the persons delegated by them, in compliance with the provisions of the Code of Conduct, as well as with the Articles of Association and special laws, paying particular attention to the principles of impartiality and independence. G.P. Tecnica® does not make direct or indirect contributions to political parties, nor to their representatives or candidates, and abstains from any direct or indirect pressure to political exponents (e.g., by accepting recommendations for recruitment, consultancy contracts, etc.). Each employee must recognise that any form of involvement in political activities takes place on a personal basis, in his or her own time, at his or her own expense and in compliance with applicable laws. G.P. Tecnica® also does not make contributions to organisations with which a conflict of interest may arise (such as trade unions, consumer and/or environmental protection associations, etc.). Strictly institutional forms of cooperation are possible when:

- the purpose is traceable to G.P. Tecnica®'s mission or relates to projects in the public interest;
- the allocation of resources is clear and documented;
- there is express authorisation from the relevant company functions.

##### Art. 4.2. Rapporti con le Pubbliche Amministrazioni Relations with the Public Administrations

G.P. Tecnica® nei rapporti con la P.A. osserva i seguenti principi:

- adegua la propria condotta alla massima trasparenza, chiarezza, correttezza ed imparzialità tali da non indurre a interpretazioni parziali, falsate, ambigue o fuorvianti, qualsiasi soggetto istituzionale pubblico con il quale si intrattengono relazioni a vario titolo;
- vieta l'erogazione di contributi diretti o indiretti, in qualsiasi forma, non destina fondi e finanziamenti a sostegno di soggetti pubblici, salvo quanto ammesso e previsto dalle leggi e regolamenti vigenti;
- i rapporti con la P.A., italiana o straniera, per trattative o altri contatti di qualsiasi genere strumentali all'attività aziendale, sono gestiti unicamente da chi è stato formalmente a ciò incaricato;
- condanna qualsiasi comportamento dei destinatari, consistente nel promettere od offrire direttamente o indirettamente denaro o altre utilità a Pubblici Ufficiali e/o incaricati di Pubblico Servizio, italiani o esteri, da cui possa conseguire per G.P. Tecnica® un interesse o vantaggio;
- vieta la promessa e/o l'offerta di qualsiasi oggetto, servizio, prestazione di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la P.A., italiana o estera;
- vieta la promessa e/o l'offerta di qualsiasi oggetto, servizio, prestazione di valore per indurre Pubblici Ufficiali e/o incaricati di Pubblico Servizio,

G.P. Tecnica® osserva the following principles in its relations with the P.A.:

- adapts its conduct to the utmost transparency, clarity, correctness and impartiality so as not to lead to biased, false, ambiguous or misleading interpretations, any public institutional entity with which it has relations in various capacities;
- prohibits the disbursement of direct or indirect contributions, in any form whatsoever, and does not allocate funds and financing to support public subjects, except as permitted and provided for by the laws and regulations in force;
- relations with the P.A., whether Italian or foreign, for negotiations or other contacts of any kind whatsoever instrumental to the company's business, are managed solely by those who have been formally appointed for that purpose;
- condemns any conduct on the part of the addressees, consisting in promising or offering directly or indirectly money or other benefits to Public Officials and/or persons in charge of a Public Service, whether Italian or foreign, from which an interest or advantage may be obtained for G.P. Tecnica®;
- prohibits the promise and/or offer of any object, service, benefit of value in order to obtain more favourable treatment in relation to any relationship with the P.A., whether Italian or foreign;



- italiani o esteri, ad utilizzare la loro influenza su altri soggetti appartenenti alla P.A. italiana o estera;
  - vieta l'offerta di qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore a Pubblici Ufficiali e/o incaricati di Pubblico Servizio, italiani o esteri, o loro parenti entro il secondo grado, direttamente o per interposta persona, salvo che si tratti di doni o altre utilità di modico valore e, in ogni caso, rientranti negli usi o costumi legittimi;
  - vieta l'instaurazione di rapporti di lavoro con impiegati della P.A. o l'assunzione di ex impiegati della P.A., italiana o estera, o loro parenti entro il secondo grado, che partecipino o abbiano partecipato personalmente e attivamente a trattative d'affari o avallato richieste effettuate da G.P. Tecnica® alla P.A. italiana o straniera;
  - vieta di destinare a finalità diverse da quelle per le quali sono stati concessi contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità Europee anche di modico valore e/o importo;
  - condanna qualsiasi comportamento volto a conseguire, da parte dello Stato, delle Comunità Europee o di altro ente pubblico, qualsiasi tipo di contributo, finanziamento, mutuo agevolato o altra erogazione dello stesso tipo, per mezzo di dichiarazioni e/o documenti alterati o falsificati, o per il tramite di informazioni omesse o, più genericamente, per il tramite di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di un sistema informatico o telematico, volti ad indurre in errore l'ente erogatore;
  - si impegna alla piena e scrupolosa osservanza delle regole dettate dalle Autorità di Vigilanza, quali Banca d'Italia, Consob (Commissione Nazionale per le Società e la Borsa), ISVAP (Istituto di Vigilanza sulle Assicurazioni Private), COVIP (Commissione di vigilanza sui fondi pensione), AGCM (Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato) e dagli organismi di controllo, nonché ad improntare i propri rapporti con i predetti enti alla massima collaborazione nel pieno rispetto del loro ruolo istituzionale, impegnandosi a dare sollecita esecuzione alle loro prescrizioni applicabili a G.P. Tecnica®.
- prohibits the promise and/or offer of any object, service, performance of value to induce Public Officials and/or persons in charge of a Public Service, whether Italian or foreign, to use their influence on other persons belonging to the Italian or foreign P.A.;
  - prohibits the offer of any object, service, performance or favour to Public Officials and/or persons in charge of a Public Service, whether Italian or foreign, or their relatives up to the second degree of kinship, either directly or through a third party, except in the case of gifts or other utilities of modest value and, in any case, falling within the scope of legitimate uses or customs;
  - prohibits the establishment of employment relationships with employees of the P.A. or the hiring of former employees of the P.A., whether Italian or foreign, or their relatives within the second degree of kinship, who participate or have participated personally and actively in business negotiations or endorsed requests made by G.P. Tecnica® to the Italian or foreign P.A.;
  - prohibits the allocation for purposes other than those for which grants, subsidies or funding obtained from the State or other public body or from the European Communities, even of a modest value and/or amount;
  - condemns any conduct aimed at obtaining, from the State, the European Communities or any other public body, any type of contribution, financing, subsidised loan or other disbursement of the same type, by means of altered or falsified declarations and/or documents, or by means of omitted information or, more generally, by means of artifices or deception, including those carried out by means of a computer or telematic system, aimed at misleading the disbursing body;
  - undertakes to fully and scrupulously comply with the rules laid down by the Supervisory Authorities, such as the Bank of Italy, Consob (National Commission for Companies and the Stock Exchange), ISVAP (Institute for the Supervision of Private Insurance), COVIP (Commission for the Supervision of Pension Funds), AGCM (Italian Competition and Market Authority) and by the control bodies, and to base its relations with the aforesaid bodies on the utmost cooperation in full respect of their institutional role, undertaking to promptly implement their prescriptions applicable to G.P. Tecnica®.

#### Art. 4.3. Rapporti con i Mass Media Relations with Mass Media

La comunicazione con i mezzi di informazione svolge un ruolo importante ai fini della valorizzazione dell'immagine di G.P. Tecnica®, pertanto i rapporti tra G.P. Tecnica® ed i mass media spettano soltanto alle funzioni aziendali appositamente designate, e devono essere svolti in coerenza con la politica e gli strumenti di comunicazione definiti dagli organi aziendali, nonché con le leggi, le regole e le pratiche di condotta professionale. L'informazione verso l'esterno è ispirata a criteri di veridicità e trasparenza. È assolutamente vietato divulgare notizie false. In generale, i dipendenti di G.P. Tecnica® non possono fornire informazioni a rappresentanti dei mass media né impegnarsi a fornirle senza l'autorizzazione delle funzioni competenti.

Communication with the media plays an important role in enhancing G.P. Tecnica®'s image, and therefore relations between G.P. Tecnica® and the mass media are the sole responsibility of the specifically designated corporate functions and must be carried out in accordance with the communication policy and tools defined by the corporate bodies, and with the laws, rules, and practices of professional conduct. Information to the outside world is inspired by criteria of truthfulness and transparency. It is absolutely forbidden to divulge false information. In general, G.P. Tecnica® employees may not provide information to representatives of the mass media, nor undertake to provide it without the authorisation of the relevant functions.

#### Art. 4.4. Rapporti con i Clienti Relations with Customers

Costituisce obiettivo primario di G.P. Tecnica® la piena soddisfazione dei propri clienti, attraverso comportamenti affidabili, corretti e tesi a garantire prodotti e servizi di alta qualità. G.P. Tecnica® imposta i contratti ed i rapporti con i clienti in modo corretto, completo e trasparente, nel rispetto delle norme di legge (anche con riferimento a norme in tema di antiriciclaggio, tutela dei dati personali, trasparenza e antiusura), di regolamenti, del Codice e delle procedure interne. Anche laddove si verificassero eventi o situazioni non previste, G.P. Tecnica® rispetta le aspettative del cliente, eseguendo i contratti con equità, senza sfruttare eventuali condizioni di debolezza o ignoranza al sorgere di eventi imprevisti. I destinatari hanno il divieto di intrattenere relazioni d'affari con clienti, attuali o potenziali, dei quali sia conosciuto o sospettato il coinvolgimento in attività illecite e nella valutazione dei clienti devono tenere in considerazione la capacità degli stessi di assolvere ai propri impegni di pagamento. Nei rapporti con i clienti, i destinatari non devono offrire né accettare regali o altra forma di benefici e/o utilità che possano essere interpretati come mezzo per ottenere trattamenti di favore per qualsiasi attività

G.P. Tecnica®'s primary objective is the full satisfaction of its customers, through reliable, correct behaviour aimed at guaranteeing high quality products and services. G.P. Tecnica® conducts its contracts and relations with customers in a correct, complete, and transparent manner, in compliance with the law (including anti-money laundering, personal data protection, transparency and anti-usury regulations), regulations, the Code and internal procedures. Even in the event of unforeseen events or situations, G.P. Tecnica® respects the client's expectations, executing contracts fairly, without taking advantage of any conditions of weakness or ignorance when unforeseen events arise. The addressees are forbidden to have business relations with current or potential clients whose involvement in illegal activities is known or suspected, and when assessing clients, they must consider their ability to fulfil their payment commitments. In relations with clients, recipients must not offer or accept gifts or other forms of benefits and/or utilities which may be interpreted as a means of obtaining favourable treatment for any activity



collegabile a G.P. Tecnica® e che non siano ascrivibili a normali relazioni commerciali o di cortesia.

connected with G.P. Tecnica® and which cannot be attributed to normal business relations or courtesy.

#### Art. 4.5. Rapporti con le Autorità di Vigilanza e di Controllo Relations with the Supervisory and Control Authorities

G.P. Tecnica® ispira i propri rapporti con le Autorità di Vigilanza e di Controllo ai principi di legalità, di trasparenza e di leale collaborazione, mantenendo con queste costanti e puntuali flussi informativi, garantendo la tempestività, la completezza e la rispondenza al vero delle notizie fornite, nonché l'oggettività delle valutazioni.

G.P. Tecnica® bases its relations with the Supervisory and Control Authorities on the principles of legality, transparency, and loyal cooperation, maintaining constant and punctual information flows with them, guaranteeing the timeliness, completeness and truthfulness of the information provided, as well as the objectivity of the assessments.

#### Art. 5. Whistleblowing

G.P. Tecnica®, nel perseguimento dei propri obiettivi di business, è impegnata nel contrasto alle condotte illecite e, in particolare, alla corruzione, a qualsiasi livello lavorativo, sia attraverso la diffusione e la promozione di valori e principi etici sia mediante l'effettiva attuazione di regole di condotta e processi di controllo, in linea con i requisiti fissati dalle normative applicabili e con le migliori pratiche di riferimento. G.P. Tecnica® ha sviluppato protocolli aziendali e presidi di controllo con la finalità di eliminare o minimizzare il rischio di commissione di reati nello svolgimento delle attività che risultano potenzialmente più esposte al manifestarsi di comportamenti non leciti. Volendo dare ulteriore attuazione ai propri documenti di riferimento ed ai più elevati standard di riferimento, il presente paragrafo definisce e descrive il processo di gestione delle segnalazioni, anche anonime, da parte di chiunque si trovi a conoscenza di atti e/o fatti, anche solo potenzialmente, contrari alla legge o alle normative interne aziendali.

G.P. Tecnica®, in the pursuit of its business objectives, is committed to combating unlawful conduct and corruption, at all levels of work, both through the dissemination and promotion of ethical values and principles and through the effective implementation of rules of conduct and control processes, in line with the requirements of the applicable regulations and best practice. G.P. Tecnica® has developed company protocols and control measures with the aim of eliminating or minimising the risk of offences being committed in the performance of activities that are potentially more exposed to the occurrence of unlawful conduct. Wishing to further implement its own reference documents and the highest standards of reference, this paragraph defines and describes the process for the management of reports, even anonymous ones, by anyone who becomes aware of acts and/or facts, even if only potentially, contrary to the law or internal company regulations.

#### Art. 5.1. Destinatari e ambito di applicazione Recipients and field of application

Sono definiti "destinatari" della presente policy:

- dipendenti di G.P. Tecnica® e candidati all'assunzione;
- collaboratori esterni;
- società partner;
- clienti;
- fornitori;
- qualsiasi soggetto in contatto con G.P. Tecnica® nell'ambito della propria attività professionale.

Il presente documento si applica alla gestione del solo canale di whistleblowing, così come definito allo specifico § 5.5.2.1.

The following are defined as "addressees" of this policy:

- employees of G.P. Tecnica® and candidates for employment;
- external collaborators;
- partner companies;
- customers;
- suppliers;
- any person in contact with G.P. Tecnica® as part of their professional activity.

This document applies to the management of the whistleblowing channel only, as defined in the specific § 5.5.2.1.

#### Art. 5.2. Riferimenti normativi Legislative references

- D.Lgs. 24/2023 Decreto Legislativo del 10/03/2023 nr. 24
- Legge 179/17 Legge 30 novembre 2017, nr. 179
- Legge 127/22 Legge 04 agosto 2022, nr. 127
- Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019
- D.Lgs. 231/01 Decreto Legislativo 08 giugno 2001 nr. 231

- D.Lgs. 24/2023 Legislative Decree 10/03/2023 nr. 24
- Law 179/17 Law 30 november 2017, nr. 179
- Law 127/22 Law 04 august 2022, nr. 127
- Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019
- D.Lgs. 231/01 Legislative Decree 08 June 2001 nr. 231

#### Art. 5.3. Termini e definizioni Terms and definitions

- **Whistleblowing**: denuncia/segnalazione realizzata dal whistleblower
- **Segnalante o Whistleblower**: soggetto, interno o esterno all'Azienda, che denuncia, alle autorità o agli organi aziendali preposti, attività illecite o fraudolente poste in essere dall'organizzazione. Le rivelazioni possono essere di varia natura (violazione di una legge, di un regolamento, di una policy, del Codice Etico)
- **Segnalato**: soggetto, interno o esterno all'Azienda, che secondo la segnalazione del whistleblower ha tenuto o tentato comportamenti illeciti e/o omissivi, contrari alle norme applicabili e ai regolamenti interni
- **Ricevente**: soggetto interno che riceve la segnalazione e la elabora nel rispetto delle indicazioni e cautele definiti dal presente paragrafo
- **QdV**: Organismo di Vigilanza
- **CdA**: Consiglio di Amministrazione

- **Whistleblowing**: reporting carried out by the whistleblower
- **Whistleblower**: a person, internal or external to the Company, who reports illegal or fraudulent activities carried out by the organisation to the authorities or to the appropriate company bodies. Disclosures may be of various kinds (violation of a law, a regulation, a policy, the Code of Conduct)
- **Signalled**: a person, internal or external to the Company, who, according to the whistleblower's report, has engaged or attempted to engage in illegal and/or omissive conduct contrary to applicable laws and internal regulations
- **Receiver**: an internal subject who receives the report and processes it in compliance with the indications and precautions defined in this paragraph
- **QdV**: Supervisory Board
- **CdA**: Board of Directors

#### Art. 5.4. Ruoli Roles

- **Segnalante o Whistleblower:** soggetto che, entrato a conoscenza di comportamenti illeciti e/o contrari ai regolamenti interni, effettua la segnalazione avvalendosi del canale riservato messo a disposizione dell'Azienda. La sua identità è **riservata** e nota unicamente all'unico componente dell'Organismo di Vigilanza che gestisce il canale whistleblowing;
- **Ricevente:** componente dell'Organismo di Vigilanza che riceve e analizza il contenuto della segnalazione. Il ricevente trasmette la segnalazione agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza, avendo cura di omettere eventuali dati che possano anche indirettamente ricondurre all'identità del segnalante;
- **QdV:** ricevuta la segnalazione dal Ricevente, avvia la fase istruttoria finalizzata ad una analisi del contenuto e alla valutazione della sua rilevanza e fondatezza, richiedendo al Segnalante, ove necessario, di fornire ulteriori dettagli. Ai fini dell'attività di verifica, l'Organismo può conferire mandati di approfondimento a Uffici Interni specialistici e/o a soggetti terzi, sempre nel rispetto della riservatezza del segnalante e del segnalato;
- **CdA:** analizzata l'informativa dell' Organismo di Vigilanza, se necessario acquisisce il parere degli uffici specialistici interni per valutare la gravità dei fatti segnalati e le connesse responsabilità. Sulla base di tali elementi delibera eventuali provvedimenti sanzionatori.
- **Whistleblower:** a person who, having become aware of unlawful conduct and/or conduct contrary to internal regulations, makes a report using the confidential channel made available to the Company. His identity is confidential and known only to the Supervisory Board member who manages the whistleblowing channel.
- **Receiver:** a member of the Supervisory Board who receives and analyses the content of the report. The receiver transmits the report to the other members of the Supervisory Board, taking care to omit any data that may even indirectly lead back to the identity of the reporter.
- **QdV:** upon receiving the report from the Receiver, it starts the preliminary investigation phase aimed at analysing its content and assessing its relevance and grounds, requesting the Whistleblower, where necessary, to provide further details. For the purposes of the verification activity, the Body may grant in-depth investigation mandates to specialised Internal Offices and/or third parties, always respecting the confidentiality of the reporter and the reported person.
- **CdA:** having analysed the report of the Supervisory Board, if necessary, it acquires the opinion of the internal specialised offices to assess the seriousness of the facts reported and the related responsibilities. Based on these elements, it decides on possible sanctions.

## Art. 5.5. Attività operative Operative activities

### Art. 5.5.1. Principi di riferimento Reference principles

#### Art. 5.5.1.1. Promozione della cultura della trasparenza Promoting a culture of transparency

Al fine di promuovere la cultura della trasparenza e della correttezza nel contesto aziendale e nell'operatività quotidiana, G.P. Tecnica® incentiva tutti i dipendenti alla conoscenza e alla conseguente osservanza dei protocolli aziendali, richiedendone il rispetto e prevedendo, in caso di inosservanza, adeguate sanzioni disciplinari. La prevenzione ed il controllo sulle azioni compiute sono attività demandate a tutti i dipendenti e non solo agli organismi a ciò deputati dalla legge o dall'organizzazione interna. G.P. Tecnica®, pertanto, incoraggia a segnalare chiunque (inclusi il proprio personale, i propri partner, i fornitori, i collaboratori i clienti e le terze parti) si trovi a conoscenza di possibili infrazioni dei Protocolli aziendali e/o della Legge e/o di Regolamenti.

To promote a culture of transparency and correctness in the company context and in day-to-day operations, G.P. Tecnica® encourages all employees to be aware of and comply with company protocols, requiring compliance and providing for appropriate disciplinary sanctions in the event of non-compliance. The prevention and control of actions taken are activities which are incumbent on all employees and not only on the bodies delegated to do so by law or internal organisation. G.P. Tecnica®, therefore, encourages anyone (including its own personnel, partners, suppliers, collaborators, customers and third parties) who becomes aware of possible infringements of company Protocols and/or the Law and/or Regulations, to report them.

#### Art. 5.5.1.2. Tutela del segnalante Protection of the whistleblower

Al fine di incoraggiare i dipendenti della Società a segnalare eventuali condotte illecite, sono adottate le seguenti forme di tutela:

- riservatezza dell'identità del segnalante;
- possibilità di anonimato;
- divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower.
- **Riservatezza dell'identità del segnalante**  
G.P. Tecnica®, al fine di proteggere e salvaguardare l'autore della segnalazione, assicura discrezione e riservatezza nell'intero processo di gestione delle segnalazioni, dalla fase di ricezione a quella istruttoria e conclusiva. Qualora la segnalazione sia effettuata in forma cartacea, sono adottate le seguenti cautele:
  - testo della segnalazione anonimizzato, ossia depurato da qualsiasi elemento che consenta, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante;
  - gestione della segnalazione anonimizzata effettuata dall'Organismo di Vigilanza.Qualora la segnalazione sia effettuata in modalità elettronica, sono adottate le seguenti cautele:
  - disaccoppiamento tra il contenuto della segnalazione e l'identità del segnalante (se indicata);
  - identità del segnalante nota al solo soggetto ricevente;
  - gestione della segnalazione (non contenente l'identità del segnalante) effettuata dall'Organismo di Vigilanza.
- **Possibilità di anonimato**

In order to encourage the Company's employees to report any unlawful conduct, the following forms of protection are adopted:

- confidentiality of the identity of the whistleblower;
- possibility of anonymity;
- prohibition of discrimination against the whistleblower.
- **Confidentiality of the identity of the whistleblower**  
G.P. Tecnica®, in order to protect and safeguard the author of the report, ensures discretion and confidentiality in the entire process of managing reports, from the reception phase to the preliminary and final phase. If the report is made in paper form, the following precautions are taken:
  - anonymized text of the report, i.e. purified of any element that allows, even indirectly, the identification of the whistleblower;
  - management of the anonymised report carried out by the Supervisory Body.If the report is made electronically, the following precautions are taken:
  - decoupling between the content of the report and the identity of the whistleblower (if indicated);
  - identity of the whistleblower known only to the receiving party;
  - management of the report (not containing the identity of the whistleblower) carried out by the Supervisory Body.

• **Anonymity possible**  
If the whistleblower deems it appropriate, he or she may also make a report anonymously through the appropriate channels. **In the case of anonymous reports, it is preferable to use the Whistleblowing section of the IT platform**, as it can create a two-way communication channel even in the



Ove il segnalante lo ritenga opportuno, può effettuare una segnalazione anche in forma anonima attraverso gli appositi canali. **Nel caso di segnalazioni anonime è preferibile utilizzare la sezione Whistleblowing della piattaforma informatica**, in quanto in grado di creare un canale comunicativo bidirezionale anche in assenza delle generalità del segnalante. La comunicazione con il segnalante è utile per richiedere eventuali maggiori dettagli al fine di meglio circostanziare il contenuto della segnalazione, facilitando in tal modo le attività di indagine. Ogni eventuale comunicazione tra il ricevente e il segnalante gode delle stesse tutele di riservatezza garantita alla segnalazione principale.

- **Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower**

G.P. Tecnica® si impegna a garantire la protezione da qualsiasi atto di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

absence of the whistleblower's personal details. Communication with the whistleblower is useful to request any further details to better substantiate the content of the report, thus facilitating investigation activities. Any communication between the recipient and the whistleblower enjoys the same confidentiality protections guaranteed to the main report.

- **Prohibition of discrimination against whistleblowers**

G.P. Tecnica® undertakes to guarantee protection from any act of retaliation, discrimination or penalization, direct or indirect, against the whistleblower for reasons connected, directly or indirectly, to the report.

#### Art. 5.5.2. Canali a disposizione Available channels

Al fine di favorire la ricezione di segnalazioni, G.P. Tecnica® mette a disposizione dei dipendenti e degli stakeholders esterni un ampio ventaglio di canali di comunicazione. Come precisato in sede di definizione dell'ambito di applicazione, il presente paragrafo si applica al solo canale di whistleblowing, fruibile sia via posta che tramite piattaforma informatica.

- **Piattaforma informatica (solo per dipendenti)**

La piattaforma informatica è accessibile mediante link diretto accessibile a tutti i dipendenti. Una volta effettuato l'accesso, sarà sufficiente selezionare il contesto "whistleblowing" per poter inserire la propria segnalazione mediante semplice compilazione del form prestabilito. La piattaforma informatica offre la massima tutela a protezione dell'identità del segnalante, applicando le cautele già descritte. In particolare, le segnalazioni effettuate tramite la piattaforma informatica saranno prese in carico dal solo componente dell'Organismo di Vigilanza delegato. Qualora, per necessità di istruttoria, questo debba trasmettere il contenuto della segnalazione, non potrà in nessun caso rivelare:

- l'identità del segnalante;
- elementi che consentano, anche indirettamente, di risalire all'identità del segnalante.

- **Segnalazione su sito ANAC**

Procedura di segnalazione su sito: <https://www.anticorruzione.it/>

La tutela del segnalante non può essere garantita qualora sia accertata l'infondatezza e il carattere diffamatorio della segnalazione, configurando in tal modo un comportamento doloso del segnalante.

In order to facilitate the receipt of reports, G.P. Tecnica® provides employees and external stakeholders with a wide range of communication channels. As specified when defining the scope of application, this paragraph applies only to the whistleblowing channel, which can be used both by post and via the IT platform.

- **IT platform (for employees only)**

The IT platform is accessible via a direct link accessible to all employees. Once logged in, it will be sufficient to select the "whistleblowing" context to be able to enter your report by simply filling out the pre-established form. The IT platform offers maximum protection to protect the identity of the whistleblower, applying the precautions already described. Reports made through the IT platform will be taken care of only by the member of the delegated Supervisory Body. If, for the need of investigation, the latter must transmit the content of the report, he may not in any case reveal:

- the identity of the whistleblower;
- elements that allow, even indirectly, to trace the identity of the whistleblower.

- **Reporting on the ANAC website**

Reporting procedure on the website: <https://www.anticorruzione.it/>

The protection of the whistleblower cannot be guaranteed if the groundlessness and defamatory nature of the report is ascertained, thus constituting malicious conduct by the whistleblower.

#### Art. 5.5.3. Fattispecie oggetto di segnalazione Reportable cases

Ferma restando la possibilità di segnalare qualsiasi violazione (fatto, atto od omissione) anche solo potenzialmente contrario alla Legge o alle previsioni dei protocolli aziendali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, le segnalazioni possono riguardare:

- atti di corruzione tentati, presunti o effettivi, posti in essere direttamente, per il tramite o su sollecitazione di soggetti terzi (ad esempio, fornitori, consulenti, collaboratori, clienti ed intermediari);
- qualsiasi condotta ritenuta legalmente illecita (ad esempio, atti di bullismo e/o di mobbing, comportamenti sessualmente inappropriati, ecc.);
- attività illecite e/o fraudolente in danno di enti pubblici, clientela o del patrimonio aziendale in generale;
- comportamenti, o mancati comportamenti, in grado di causare gravi infortuni ai lavoratori;
- falsificazione di atti contabili, amministrativi, economici volti a conseguire un vantaggio o un profitto individuale e/o per l'Azienda;

Without prejudice to the possibility of reporting any violation (fact, act, or omission) even if only potentially contrary to the Law or to the provisions of corporate protocols, by way of example but not limited to, reports may concern:

- attempted, alleged or actual acts of corruption, carried out directly, through or at the instigation of third parties (e.g., suppliers, consultants, collaborators, customers, and intermediaries)
- any conduct deemed legally unlawful (e.g., bullying and/or mobbing, sexually inappropriate behaviour, etc.);
- unlawful and/or fraudulent activities to the detriment of public bodies, customers or company assets in general;
- conduct, or lack of conduct, capable of causing serious injuries to workers;
- falsification of accounting, administrative, economic acts aimed at gaining an individual advantage or profit and/or for the Company;
- falsification and omission of controls, provided for by external and/or internal regulations, aimed at maliciously failing to detect unlawful conduct.



- falsificazione e omissione di controlli, previsti dalla normativa esterna e/o interna, finalizzata in modo doloso alla mancata rilevazione di comportamenti illeciti.

#### Art. 5.5.4. Fase istruttoria Preliminary investigation phase

La fase di istruttoria è gestita dall'Organismo di Vigilanza, secondo tempistiche predefinite:

- avviso di ricevimento della segnalazione: entro 7 (sette) giorni dal ricevimento (\*);
- avvio dell'istruttoria: entro 15 (quindici) giorni lavorativi che decorrono dalla data di ricezione della segnalazione;
- completamento dell'istruttoria: entro 3 (tre) mesi che decorrono dalla data di avviso di ricevimento.

I termini di completamento dell'istruttoria possono essere prorogati solo tramite delibera formale e motivata da parte dell'Organismo di Vigilanza. Qualora la segnalazione sia stata effettuata tramite piattaforma informatica, il segnalante potrà monitorare in tempo reale lo stato dell'istruttoria. In caso di segnalazione a mezzo posta, il segnalante sarà avvisato circa lo stato dell'istruttoria (presa in carico, archiviazione e disposizione azioni) solo se la segnalazione conterrà un recapito e-mail valido.

(\* l'avviso di ricevimento potrà essere inviato solo agli utenti non anonimi che abbiano indicato almeno un canale di contatto. Limitatamente alle segnalazioni effettuate attraverso la piattaforma informatica, sarà comunque possibile per il segnalante monitorare lo stato di avanzamento dell'istruttoria.

The preliminary investigation phase is managed by the Supervisory Board, according to pre-defined timeframes:

- acknowledgement of receipt of the report: within 7 (seven) days of receipt (\*);
- start of the preliminary investigation: within 15 (fifteen) working days from the date of receipt of the report;
- completion of the investigation: within 3 (three) months from the date of receipt of the report.

The time limits for completion of the preliminary investigation may be extended only by a formal and reasoned resolution of the Supervisory Board. Where the report is made through an IT platform, the reporting party may monitor the status of the investigation in real time. In the case of a report by post, the reporting party will only be informed of the status of the investigation (acceptance, filing and disposition of action) if the report contains a valid e-mail address.

(\* acknowledgement of receipt can only be sent to non-anonymous users who have indicated at least one contact channel. Limited to reports made through the IT platform, it will still be possible for the reporting party to monitor the progress of the investigation.

#### Art. 5.5.5. Verifica della fondatezza della segnalazione Verification of the validity of the report

L'attività di verifica della fondatezza della segnalazione è svolta in via preliminare dall'Organismo di Vigilanza, il quale ha pieno accesso a qualsiasi informazione necessaria per lo svolgimento del compito. Qualora sia manifesta l'infondatezza della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza procederà ad una archiviazione d'ufficio della segnalazione.

The activity of verifying the merits of the report is carried out on a preliminary basis by the Supervisory Board, which has full access to any information necessary for the performance of its task. If the report is unfounded, the Supervisory Board will proceed to file the report *ex officio*.

#### Art. 5.5.6. Attività di indagine e di reporting Investigation and reporting activities

Nel caso di segnalazione generica, non contenente informazioni sufficienti per l'avvio di una indagine, l'Organismo di Vigilanza dovrà richiedere al proprio componente delegato di contattare il segnalante, affinché fornisca maggiori dettagli. Qualora non sia possibile contattare il segnalante ovvero lo stesso non fornisca ulteriori dettagli entro quindici giorni lavorativi dalla richiesta, l'Organismo di Vigilanza procederà ad archiviare la segnalazione. Ai fini dell'attività di verifica, l'Organismo di Vigilanza potrà conferire mandato di approfondimento a Uffici Interni specialistici e/o a soggetti terzi, avendo cura di:

- conferire mandato formale, definendo il perimetro di azione e precisando le informazioni che intende ottenere dall'approfondimento richiesto;
- omettere qualsiasi informazione che possa, anche indirettamente, ricondurre all'identità del segnalante;
- omettere qualsiasi informazione relativa al segnalato, laddove non strettamente necessaria al corretto svolgimento dell'incarico affidato;
- ribadire al soggetto incaricato l'obbligo di riservatezza dei dati trattati (nel caso di soggetti esterni a G.P. Tecnica®, detto obbligo dovrà essere formalizzato nel contratto di prestazione per conto dell'Organismo di Vigilanza).

Per una completa trasparenza del processo, le segnalazioni archiviate come non rilevanti sono rendicontate al CdA con cadenza semestrale, riportando l'oggetto della segnalazione e le motivazioni per cui non si è proceduti con successive indagini.

In the case of a generic report, not containing sufficient information to initiate an investigation, the Surveillance Body shall request its delegated member to contact the reporter, so that he may provide further details. If it is not possible to contact the reporter, or if the reporter does not provide further details within fifteen working days from the request, the Surveillance Body will proceed to file the report. For the purposes of the verification activity, the Surveillance Body may grant a mandate for in-depth investigations to specialised internal offices and/or third parties, taking care to:

- grant a formal mandate, defining the scope of action and specifying the information it intends to obtain from the in-depth investigation requested;
- omit any information which might, even indirectly, lead back to the identity of the whistleblower;
- omit any information concerning the whistleblower, unless strictly necessary for the proper performance of the task assigned;
- reiterate to the person assigned the obligation of confidentiality of the data processed (in the case of persons external to G.P. Tecnica®, this obligation must be formalised in the contract of service on behalf of the Supervisory Board).

For the complete transparency of the process, reports filed as non-relevant are reported to the Board of Directors on a six-monthly basis, stating the subject of the report and the reasons why no further investigation was carried out.

#### Art. 5.5.7. Misure e provvedimenti sanzionatori Measures and sanctions

Qualora, dalle verifiche delle segnalazioni, condotte ai sensi del presente documento, si riscontri un comportamento illecito ascrivibile a personale dipendente, G.P. Tecnica® agirà con tempestività ed immediatezza, attraverso misure e provvedimenti sanzionatori adeguati e proporzionati, tenuto conto della gravità nonché della rilevanza penale di tali comportamenti e

Should the verification of reports, conducted pursuant to this document, reveal unlawful conduct attributable to employees, G.P. Tecnica® will act promptly and immediately, by means of appropriate and proportionate measures and sanctions, considering the seriousness as well as the criminal relevance of such conduct and the initiation of criminal proceedings in cases



dell'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscono reato ai fini della normativa nazionale vigente. I provvedimenti sanzionatori sono deliberati dal CdA sulla base dell'informativa ricevuta dall'Organismo di Vigilanza e, se ritenuto necessario, dopo aver acquisito il parere degli uffici specialisti interni. Qualora le indagini condotte evidenzino comportamenti dolosi/colposi in capo a soggetti terzi, che hanno avuto e/o hanno in essere rapporti con G.P. Tecnica®, l'Azienda agirà tempestivamente disponendo tutte le misure individuate come necessarie per la propria tutela.

where it constitutes an offence for the purposes of the national legislation in force. Sanctions are decided by the Board of Directors based on the information received from the Supervisory Board and, if deemed necessary, after obtaining the opinion of the internal specialist offices. Should the investigations conducted reveal wilful/intentional misconduct on the part of third parties, who have had and/or have ongoing dealings with G.P. Tecnica®, the Company will act promptly by taking all measures identified as necessary for its own protection.

#### Art. 5.5.8. Privacy

Tutti i dati personali saranno trattati in conformità alla normativa vigente.

All personal data will be processed in accordance with current legislation.

#### Art. 5.6. Tracciabilità e archiviazione dei documenti Document tracking and archiving

La tracciabilità del processo di gestione delle segnalazioni è garantita mediante l'utilizzo dei mezzi informatici a disposizione. A tal fine, il componente delegato per la gestione del canale whistleblowing potrà ricondurre all'interno delle piattaforme (server) il contenuto di segnalazioni ricevute a mezzo posta. L'archiviazione elettronica è gestita unicamente tramite la piattaforma informatica di cui si è dotata l'Azienda. La documentazione è conservata secondo i tempi e le modalità prescritte dalla legge vigente.

The traceability of the whistleblowing management process is ensured with the available IT means. To this end, the component delegated to manage the whistleblowing channel will be able to trace the content of reports received by post within the platforms (servers). Electronic archiving is managed solely through the IT platform with which the Company is equipped. The documentation is stored according to the times and methods prescribed by the law in force.

### Art. 6. Trasparenza dell'informativa contabile Transparency of accounting information

#### Art. 6.1. Trasparenza della contabilità Accounting transparency

G.P. Tecnica® è consapevole dell'importanza della verità, trasparenza, accuratezza, completezza e conformità alle normative vigenti delle informazioni contabili. A tal fine si dota di sistemi amministrativi e contabili idonei a rappresentare correttamente i fatti di gestione e fornisce gli strumenti per identificare, prevenire e gestire, nei limiti del possibile, rischi di natura finanziaria e operativa, nonché frodi a danno di G.P. Tecnica®. In particolare:

- tutte le attività e le azioni svolte ed effettuate dai destinatari nell'ambito della propria attività lavorativa dovranno essere verificabili;
- la trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza ed affidabilità della documentazione dei fatti gestionali e delle relative registrazioni contabili;
- ciascun destinatario è tenuto a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità;
- per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire l'agevole registrazione contabile, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità nonché la ricostruzione accurata dell'operazione;
- ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto.

I destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, alterazioni, incompletezze o trascuratezze dell'informativa e della documentazione di supporto sono tenuti a riferire i fatti al proprio superiore e all'Organismo di Vigilanza.

G.P. Tecnica® is aware of the importance of truth, transparency, accuracy, completeness, and compliance with applicable regulations of accounting information. To this end, it equips itself with administrative and accounting systems capable of correctly representing management events and provides the tools to identify, prevent and manage, as far as possible, financial, and operational risks, as well as fraud against G.P. Tecnica®. In particular:

- all activities and actions carried out and performed by the addressees in the course of their work must be verifiable;
- accounting transparency is based on the truth, accuracy, completeness and reliability of the documentation of management facts and the relevant accounting records;
- each addressee shall cooperate to ensure that management facts are correctly and promptly represented in the accounts;
- for each operation, adequate supporting documentation of the activity carried out shall be kept on file, so as to allow the easy recording in the accounts, the identification of the various levels of responsibility as well as the accurate reconstruction of the operation;
- each record must reflect exactly what is shown in the supporting documentation.

Recipients who become aware of omissions, falsifications, alterations, incompleteness, or negligence in the information and supporting documentation are required to report the facts to their superior and to the Supervisory Board.

#### Art. 6.2. Controlli interni Internal controls

G.P. Tecnica® reputa fondamentale elemento della cultura aziendale la diffusione a tutti i livelli della propria organizzazione di una cultura consapevole dell'importanza di un efficiente sistema di controllo interno, inteso come un processo, svolto dagli Esponenti Aziendali, finalizzato ad agevolare la realizzazione degli obiettivi aziendali, a salvaguardare le risorse, a prevenire i rischi aziendali, ad assicurare la conformità alle leggi ed ai regolamenti applicabili, a predisporre bilanci e dati economico-finanziari attendibili, veritieri e corretti. In particolare, G.P. Tecnica® ritiene che il sistema di controllo interno debba favorire il raggiungimento degli obiettivi aziendali e debba, pertanto, essere orientato al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi produttivi e gestionali. Tutti i destinatari, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili del corretto funzionamento del sistema di controllo.

G.P. Tecnica® considers it a fundamental element of the company culture to disseminate, at all levels of its organisation, a culture aware of the importance of an efficient internal control system, understood as a process, carried out by Company Representatives, aimed at facilitating the achievement of company objectives, safeguarding resources, preventing company risks, ensuring compliance with applicable laws and regulations, and preparing reliable, truthful and correct financial statements and economic-financial data. G.P. Tecnica® believes that the internal control system must favour the achievement of company objectives and must, therefore, be oriented towards improving the effectiveness and efficiency of production and management processes. All recipients, within the scope of their functions, are responsible for the correct functioning of the control system.

### Art. 7. Riferimenti legislativi Legislative references



Il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli, nonché di curarne il loro aggiornamento è affidato, ai sensi dell'art.6 comma 1 lett. b) Decreto Legislativo 231/2001, è affidato al Consiglio di Amministrazione, unico ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Pursuant to Article 6(1)(b) of Legislative Decree No. 231/2001, the task of supervising the operation of and compliance with the models, as well as ensuring that they are updated, is entrusted to the Board of Directors, the only body with autonomous powers of initiative and control.

#### Art. 7.1. Organismo di vigilanza per l'applicazione del Codice Etico Supervisory body for the application of the Code of Conduct

Gli organi di riferimento per l'applicazione del Codice Etico sono:

- l'Autorità di Vigilanza di G.P. Tecnica®, composta dai Responsabili di funzione, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, che ha il compito di esaminare le notizie di possibili violazioni e di promuovere le istruttorie e le verifiche più opportune, avvalendosi delle strutture competenti di G.P. Tecnica®. Di conseguenza, avrà il compito di valutare (e comunicare agli organi societari competenti) la natura e la gravità della violazione e alla Direzione del Personale i risultati delle verifiche per i provvedimenti correttivi da assumere. L'Autorità di Vigilanza costituisce anche il punto di riferimento per interpretazioni di aspetti rilevanti del Codice Etico;
- la Direzione del Personale di G.P. Tecnica®, la quale ha il compito di promuovere la conoscenza del Codice Etico all'interno di G.P. Tecnica® ed assumere (in coordinamento con l'Autorità di Vigilanza) gli opportuni provvedimenti sanzionatori in caso di violazioni.

Il Codice Etico non sostituisce le attuali e future procedure aziendali che continuano ad avere efficacia nella misura in cui le stesse non siano in contrasto con il Codice Etico.

The reference bodies for the application of the Code of Ethics are:

- the Supervisory Authority of G.P. Tecnica®, composed of the Heads of Departments, pursuant to Legislative Decree 231/2001, which has the task of examining reports of possible violations and of promoting the most appropriate investigations and verifications, making use of the competent structures of G.P. Tecnica®. Consequently, it will have the task of assessing (and communicating to the competent corporate bodies) the nature and seriousness of the violation and to the Personnel Management the results of the checks for the corrective measures to be taken. The Supervisory Authority is also the point of reference for interpretations of relevant aspects of the Code of Conduct;
- G.P. Tecnica®'s HR Management, whose task is to promote awareness of the Code of Ethics within G.P. Tecnica® and to take (in coordination with the Supervisory Authority) the appropriate sanctions in the event of violations.

The Code of Conduct does not replace current and future company procedures, which continue to be effective to the extent that they do not conflict with the Code of Conduct.



