F.G. HOLDING S.p.A.

Codice Etico

23 ottobre 2025

INDICE

Premessa 4

1. Introduzione 5

1.1 Che cosa è l'etica 5

1.2 L'etica aziendale 5

1.3 Il codice etico 5

1.4 La "cultura" Gabrielli 5

2. Valori di riferimento 6

2.1 Comunità 6

2.2 Risorse Umane 6

2.3 Ambiente 7

2.4 Rispetto di leggi, codici e regolamenti vigenti 7

3. Principi e norme 8

4. Assicurare il rispetto dei nostri valori 9

4.1 Ambito di applicazione del Codice Etico 9

4.2 Aggiornamento del Codice Etico 10

4.3 Modalità di divulgazione 10

4.4 Organo di controllo 11

4.5 Come si effettuano le segnalazioni 11

4.6 Violazioni e sanzioni disciplinari 12

5. Le norme di comportamento 12

5.1 Rapporti con le Pubbliche Amministrazioni 13

5.2 Nuove assunzioni 13

5.3 Rapporti con le parti correlate 14

5.4 Conflitto d'interessi 14

5.5 Comportamento negli affari 15

5.6 Omaggi, regalie e altre forme di benefici 15

5.7 I rapporti con terzi 16

5.8 Trasparenza delle registrazioni contabili 17

5.9 Riservatezza 17

5.10 Tutela della privacy 18

5.11 Partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni 19

5.12 I sistemi informatici 19

5.13 La salute e la sicurezza 20

5.14 Parità di genere 20

6. Valore contrattuale del Codice 21

Premessa

La F.G. Holding S.p.A. (d'ora in poi, anche definita la "Società"), holding del "Gruppo Gabrielli", realtà economica operante nel settore della grande distribuzione organizzata e nella gestione di centri e parchi commerciali, esercita sulle società controllate attività di direzione e coordinamento, ai sensi e nel rispetto di quanto previsto dalla disciplina di cui agli articoli 2497 ss. del Codice civile.

Nel corso degli anni il Gruppo Gabrielli ha raggiunto non solo una dimensione imprenditoriale ma anche un'immagine pubblica di elevata reputazione, che è opportuno salvaguardare e promuovere anche mediante l'adozione del presente Codice Etico di comportamento (di seguito anche "Codice").

Le regole contenute nel presente documento hanno come presupposto, essenziale ed imprescindibile, il rispetto di ogni norma di legge e l'adozione di una condotta eticamente corretta ed equa in considerazione dei princìpi e valori che ispirano l'attività della Società.

Tutti i membri del Consiglio di Amministrazione (di seguito anche "Amministratori") e del Collegio Sindacale (di seguito anche "Sindaci") nonché il Soggetto o Società incaricato/a di effettuare la revisione legale dei conti (di seguito anche "Revisore dei conti"), i dipendenti di ogni grado, qualifica e livello (di seguito anche i "Dipendenti"), i soggetti che operano all'interno della Società in forza di contratti di stage, di tirocinio o di formazione oppure in forza di contratti d'inserimento, di lavoro ripartito, di lavoro a chiamata, di somministrazione e similari (di seguito anche "Collaboratori Assimilati"), i procuratori, così come i terzi (quali fornitori, partner commerciali e finanziari, controparti negoziali, consulenti, appaltatori, prestatori d'opera, collaboratori coordinati e continuativi e terzi in genere di seguito anche "Terzi") che hanno rapporti con la Società e/o che agiscono per qualsiasi ragione per conto della Società od i cui atti siano ad essa riferibili (di seguito congiuntamente "**Soggetti Interessati**") sono tenuti a conoscere, rispettare e contribuire alla conoscenza ed all'attuazione delle procedure e delle norme comportamentali di cui al Codice.

Il presente Codice Etico, rivisto nel corso dell'anno 2025, si propone come modello di riferimento per tutti coloro che operano per la F.G. Holding S.p.A., adeguando i propri comportamenti ai principi di lealtà, onestà e trasparenza già condivisi dalla Società, e a cui devono conformarsi.

1. Introduzione

1.1 Che cosa è l'etica

L'etica esprime l'insieme di norme di condotta – sia pubblica che privata – seguite da una persona o da un gruppo di persone. Etico è il comportamento di colui che opera, guidato non da timori di punizione o speranze di ricompensa opportunistici, ma dalla propria ragione. Il Codice Etico, pertanto, può definirsi come la "Carta Costituzionale dell'Impresa", una carta di diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all'organizzazione imprenditoriale.

1.2 L'etica aziendale

Quando si passa dall'agire individuale ad un ambito organizzativo e di business, si parla di "Responsabilità Sociale d'Impresa" e si configura come la capacità di integrare le proprie azioni con il rispetto e la tutela degli interessi di tutti gli individui con cui ci si relaziona, con la salvaguardia delle risorse ambientali.

1.3 Il codice etico

In ambito aziendale, l'assenza di un comportamento etico nel proprio agire può portare a comportamenti "potenzialmente opportunistici", dettati dall'errata convinzione di stare facendo il bene dell'Azienda. È importante allora il valore di un Codice Etico volto a ribadire che in nessun modo la convinzione di agire a vantaggio dell'Azienda può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con principi e valori condivisi.

1.4 La "cultura" Gabrielli

La cultura è l'insieme di tante piccole azioni che formano il comportamento aziendale. Nella F.G. Holding S.p.A., azienda a capo di un gruppo che ha una chiara identità familiare, l'immagine deve ispirarsi ad un sistema il più responsabile e maturo possibile, competere con integrità, avere rispetto delle regole, ispirarsi a principi e valori condivisi.

2. Valori di riferimento

La F.G. Holding S.p.A. esercita attività di direzione e coordinamento di un gruppo imprenditoriale che da sempre si è caratterizzato da una connotazione umana e professionale, basato sulla correttezza nei comportamenti, sull'equilibrio tra il rispetto per le persone e l'interesse per l'azienda. In questa ottica la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, le Convenzioni, i Principi Internazionali sono punti irrinunciabili nell'azione societaria.

2.1 Comunità

La Società, per il tramite delle sue controllate, mantiene, con le Pubbliche Autorità Locali dei territori in cui le società operano, relazioni ispirate alla piena e fattiva collaborazione e alla trasparenza, nel rispetto delle reciproche autonomie, degli obiettivi economici e dei valori contenuti in questo Codice.
La Società considera con favore e, se del caso, fornisce, per il tramite delle proprie controllate, sostegno ad iniziative sociali, culturali ed educative orientate alla promozione della persona e al miglioramento delle sue condizioni di vita e allo sviluppo dei principi di parità di genere.

2.2 Risorse Umane

La F.G. Holding S.p.A. rifiuta ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, al colore della pelle, all'aspetto fisico, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose di ogni singolo soggetto; ripudia ogni forma di discriminazione nelle politiche di assunzione e nella gestione delle risorse umane. La F.G. Holding S.p.A. garantisce la difesa da ogni forma di mobbing, sia diretto che indiretto e ripudia ogni forma di violenza o ricatto nei rapporti interpersonali; riconosce nel merito, nelle prestazioni di lavoro e nelle potenzialità professionali, i criteri determinanti per gli sviluppi retributivi e di carriera dei propri Dipendenti; si impegna a non usufruire, neppure indirettamente, del lavoro "non registrato".
La Società riconosce nella diversità delle culture e dei talenti un valore fondamentale e vuole attrarre e far crescere persone con doti di leadership, passione per il proprio lavoro e curiosità intellettuale. La Società evita ogni forma di discriminazione in tutte le decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri collaboratori.
La Società riconosce la centralità delle risorse umane nella convinzione che il principale fattore di successo di ogni impresa sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano, in

un quadro di lealtà e fiducia reciproca. Allo stesso modo tutela la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro e ritiene fondamentale, nell'espletamento dell'attività economica, il rispetto dei diritti dei lavoratori. La gestione dei rapporti di lavoro è orientata a garantire pari opportunità e a favorire la crescita professionale di ciascuno.

La Società ha come valore imprescindibile la tutela della incolumità della persona, della libertà e della personalità individuale. Essa, pertanto, ripudia qualunque attività che possa comportare una lesione dell'incolumità individuale nonché ogni possibile sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona. La Società ripudia inoltre qualunque comportamento che possa configurarsi come molestia o abuso. La Società attribuisce primaria rilevanza alla tutela dei minori e alla repressione dei comportamenti di sfruttamento di qualsiasi natura posti in essere nei confronti dei medesimi.

2.3 Ambiente

La F.G. Holding S.p.A. si impegna a diffondere una cultura del rispetto per l'ambiente promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti, e contribuendo alla sua protezione. La Società è consapevole di quanto sia importante il rispetto dell'ambiente, inteso come risorsa comune da salvaguardare a beneficio della collettività e delle generazioni future in un'ottica di sviluppo sostenibile.

La F.G. Holding S.p.A. mira ad un miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali e di quelle delle aziende facenti parti del gruppo.

La Società crede in una crescita globale sostenibile nel comune interesse. Le scelte di investimento e le strategie adottate dalle società del gruppo sono informate al rispetto dell'ambiente e della salute pubblica, sia mediante l'adozione di particolari tecnologie e metodi di lavorazione che consentano di ridurre, anche oltre i limiti di norma, l'impatto ambientale delle proprie attività, sia attraverso lo sviluppo di fonti di energia rinnovabili, sia attraverso la promozione della raccolta differenziata dei rifiuti e, dove possibile, la loro destinazione al riutilizzo.

2.4 Rispetto di leggi, codici e regolamenti vigenti

La F.G. Holding S.p.A. riconosce che il rispetto delle normative nazionali ed internazionali è condizione vincolante e imprescindibile del proprio agire. Si impegna pertanto, anche con attenta opera di

prevenzione, a rispettare tali normative nonché le prassi generalmente riconosciute. Ispira inoltre le proprie decisioni e i propri comportamenti alle possibili evoluzioni del quadro normativo.

3. Principi e norme

Tutti i Soggetti Interessati, così come definito nelle premesse, nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità sono tenuti a rispettare i seguenti principi di base:

- **Legalità**: la Società ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi, primarie e secondarie italiane, e vigenti in tutti i paesi in cui essa opera, delle disposizioni interne della Società, incluse quelle del Codice Etico, nonché degli accordi/contratti/convenzioni ed atti similari con i soggetti Terzi;
- **Correttezza:** agire in modo assolutamente corretto sia nei rapporti esterni che all'interno dell'organizzazione aziendale, evitando qualsiasi comportamento contrario a principi di lealtà, onestà, integrità morale, responsabilità, rispetto reciproco e buona fede; ogni operazione e transazione deve essere correttamente documentata, registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua;
- **Trasparenza**: garantire, nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze, la correttezza, completezza, uniformità e tempestività delle informazioni;
- **Diligenza:** operare con massimo impegno e professionalità nello svolgimento degli incarichi e delle mansioni affidate, nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze;
- **Riservatezza:** ogni informazione, dato o documento conosciuto nell'esercizio della propria attività lavorativa è riservato e non può essere divulgato in alcun modo a Terzi, se non in coerenza con le procedure aziendali;
- **Equità:** ogni comportamento dovrà essere ispirato a valori di obiettività ed imparzialità, evitando alcun tipo di favoritismo o discriminazione;
- **Responsabilità verso la Società**: ogni comportamento e attività dovrà salvaguardare, quali beni primari, l'onorabilità, la reputazione e l'immagine dell'azienda nei confronti della collettività;
- **Tutela dei Soci e dei creditori**: nel perseguimento di un equilibrato contemperamento degli eterogenei interessi coinvolti, vi è il dovere di astenersi dal porre in essere attività e comportamenti anche solo potenzialmente lesivi dei diritti e degli interessi dei soci e creditori;

- **Etica professionale**: gli incarichi e le mansioni affidati dovranno essere svolti con il massimo grado di responsabilità professionale e morale.

4. Assicurare il rispetto dei nostri valori

La F.G. Holding S.p.A. promuove la diffusione a tutti i livelli di una cultura e di procedure caratterizzate dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dalla assunzione di una mentalità orientata al rispetto degli standard etici e comportamentali nelle stesse espressi.
La Società si impegna a fare in modo che tali valori siano compresi e conosciuti da chi, a qualsiasi titolo, si relaziona con la stessa e che gli impegni espressi nel Codice vengano attuati dai destinatari dello stesso.
In particolare, la F.G. Holding S.p.A. si impegna a promuovere l'adesione ai valori ed agli standard di condotta delineati in questo Codice da parte dei dipendenti e di chiunque intrattenga rapporti d'affari, commerciali o di collaborazione.
Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'adozione e dell'aggiornamento del presente Codice. L'attuazione dello stesso è affidata al management, il quale si fa inoltre carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno, rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo.
Il management rappresenta con il proprio comportamento un esempio per i propri collaboratori, è chiamato ad indirizzarli all'osservanza del Codice nonché a sollecitare gli stessi a formulare interrogativi e suggerimenti in merito alle singole disposizioni.
La violazione dei principi espressi nel presente Codice, pregiudicando il rapporto di fiducia con la Società, può portare alla risoluzione del rapporto, con modalità compatibili con la natura di ciascuna relazione, di lavoro o d'affari.

4.1 Ambito di applicazione del Codice Etico

A tutti i Dipendenti e Collaboratori Assimilati della F.G. Holding S.p.A. è richiesta la conoscenza dei principi e contenuti del Codice nonché delle procedure di riferimento che regolano le funzioni e le responsabilità ricoperte. È fatto obbligo a ciascun Dipendente e Collaboratore Assimilato di:

- astenersi da comportamenti contrari a tali principi e contenuti, e per quanto di competenza, indirizzare i propri collaboratori al pieno rispetto del Codice;

- richiedere ai Terzi, con i quali si entra in relazioni, la conferma di aver preso conoscenza del Codice;
- collaborare con l'Organismo di Vigilanza e con le funzioni incaricate dalle procedure specifiche nella verifica delle possibili violazioni;
- adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione e, in ogni caso, impedire qualunque tipo di ritorsione.

4.2 Aggiornamento del Codice Etico

Il Consiglio di Amministrazione cura l'adozione nonché l'aggiornamento del Codice Etico e ne garantisce l'approvazione attraverso apposita delibera.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare che il Codice Etico sia aggiornato e adeguato al contesto aziendale, in linea con le normative di riferimento e le condizioni aziendali e che sia avvenuta la corretta divulgazione dello stesso ai Soggetti Interessati.

L'Organismo di Vigilanza si interfaccerà periodicamente con i responsabili di funzione per assicurarsi che le modalità di diffusione del Codice siano rispettate ed efficacemente attuate.

4.3 Modalità di divulgazione

La Società pubblicizza il contenuto del Codice e le modifiche che verranno adottate, mediante:

i. affissione in luoghi accessibili a tutti i Dipendenti e Collaboratori Assimilati;
ii. adozione di iniziative di diffusione interna.

La Società provvede a consegnare ai nuovi Amministratori, ai nuovi Sindaci ed al nuovo Soggetto incaricato di effettuare la revisione legale dei conti, copia del Codice. Gli stessi hanno l'obbligo di sottoscrivere l'apposita dichiarazione di avvenuta ricezione e presa visione del Codice stesso.

Nel caso di nuova assunzione, le procedure interne prevedono un percorso didattico mirato a fornire alla nuova risorsa una formazione completa sul Codice Etico.

Il suddetto nuovo assunto è tenuto a partecipare al corso di formazione. Al termine della formazione riceverà copia del Codice e sarà tenuto a sottoscrivere l'apposita dichiarazione di avvenuta ricezione, che deve essere tempestivamente riconsegnata alla Direzione Risorse Umane.

4.4Organo di controllo

La verifica del rispetto del Codice Etico è demandata all'Organismo di Vigilanza. Tale organismo si occupa in particolare di:

- monitorare costantemente l'applicazione del Codice Etico di comportamento da parte dei Soggetti Interessati, anche attraverso l'accoglimento delle eventuali segnalazioni e suggerimenti;
- segnalare eventuali violazioni del Codice;
- esprimere pareri vincolanti in merito all'eventuale revisione del Codice Etico di comportamento o delle più rilevanti politiche e procedure aziendali, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice stesso.

È compito dell'Organismo di Vigilanza segnalare:

- alla Direzione Risorse Umane, le potenziali violazioni commesse dai Dipendenti e Collaboratori Assimilati, richiedendo alla Società di approfondire e se del caso applicare le opportune misure disciplinari, ricevendo opportuna informativa delle azioni intraprese;
- all'Assemblea dei Soci per il tramite del Consiglio di Amministrazione, le potenziali violazioni commesse dagli Amministratori, Sindaci o Revisore dei Conti.

4.5 Come si effettuano le segnalazioni

Le segnalazioni per eventuali inosservanze del Codice vanno effettuate per iscritto. L'Organismo di Vigilanza esaminerà il caso per valutare quale azione intraprendere. Ciò può comportare un'inchiesta interna o un'indagine più formale. Ogni flusso informativo deve essere indirizzato alla casella di posta elettronica odvfgholding@gabriellispa.it oppure, a mezzo di servizio postale, all'indirizzo individuato dalla società per tale tipologia di segnalazioni: Organismo di Vigilanza F. G. Holding S.p.A., c/o F. G. Holding S.p.A., Via del Commercio 54, 63100 Ascoli Piceno.

La F.G. Holding S.p.A. garantisce che nessun dipendente verrà penalizzato per aver fatto una segnalazione in buona fede di violazioni al presente Codice o di altri comportamenti non etici o illegali, né saranno tollerate forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, contro chiunque presenti una segnalazione, assicurando dunque la massima riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge.

Le persone che ritengono di aver subito ritorsioni a causa della segnalazione circa l'inosservanza del Codice Etico, potranno darne evidenza all'Organismo di Vigilanza.

4.6 Violazioni e sanzioni disciplinari

L'osservanza delle norme contenute nel presente Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i Dipendenti ed i Collaboratori Assimilati, ai sensi dell'articolo 2104 del Codice Civile. La violazione delle suddette norme costituirà inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro.

La Società s'impegna a prevedere ed irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Codice e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro. In particolare, in caso di violazioni del Codice etico compiute dai Dipendenti e dai Collaboratori Assimilati, i relativi provvedimenti saranno adottati e le relative sanzioni saranno irrogate nel pieno rispetto dell'art. 7, della legge 300 del 20 maggio 1970, della normativa vigente e di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva.

Per quanto riguarda i Terzi, la violazione dei precetti del presente Codice è sanzionata con la risoluzione dei contratti in essere con gli stessi, ferma restando la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti.

Relativamente agli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, affinché procedano senza indugio e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto, a convocare l'Assemblea.

Con riferimento ai componenti del Collegio Sindacale, in caso di inosservanza delle norme contenute nel Codice, l'Organismo di Vigilanza informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione affinché procedano senza indugio e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto, a convocare l'Assemblea.

Per i revisori dei Conti ed il Collegio Sindacale la violazione delle norme del presente Codice può comportare la revoca del mandato per giusta causa da proporre all'Assemblea dei soci.

Si sancisce nel presente Codice l'obbligatorietà dell'azione disciplinare in caso di inosservanza delle norme comportamentali da esso definite.

5. Le norme di comportamento

La F.G. Holding S.p.A., consapevole del fatto che i valori etici sono elementi essenziali della propria organizzazione e che incidono significativamente sull'operatività quotidiana del proprio business,

affinché non vi siano incertezze o fraintendimenti su ciò che la Società richiede a tutti i Soggetti Interessati, intende ribadire alcuni aspetti particolari che, sottolineando la cultura aziendale, debbono diventare patrimonio comune, condiviso a tutti i livelli.

5.1 Rapporti con le Pubbliche Amministrazioni

Per Pubblica Amministrazione si intendono tutti quei soggetti che svolgono una funzione pubblica o un pubblico servizio e in tale nozione rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le Istituzioni Pubbliche, quali Regioni, Province, Comuni, Consorzi, Associazioni, camere di commercio, industria, artigianato, gli enti pubblici non economici nazionali, regionali, locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale, nonché i Pubblici Ufficiali e gli Incaricati di pubblico servizio.
La F.G. Holding S.p.A., nei rapporti con i soggetti sopra menzionati cui si interfacci a vario titolo, si impegna ad agire secondo i princìpi di massima trasparenza, lealtà, correttezza e buona fede, nella piena e costante osservanza delle disposizioni di legge e dei regolamenti.
La Società, inoltre, rivolge una particolare attenzione alle operazioni di qualsivoglia natura poste in essere con la Pubblica Amministrazione, e si ispira ad integrità e leale collaborazione al fine di prevenire l'insorgenza o il tentativo di fenomeni corruttivi, tanto nella forma della corruzione attiva quanto passiva.

5.2 Nuove assunzioni

In sede di assunzione di nuovi Dipendenti e di Collaboratori Assimilati, la Società assicura il rispetto dei princìpi di cui si fa portavoce nel Codice Etico e presta la massima attenzione a che l'assunzione di Dipendenti e di Collaboratori Assimilati da parte della Società non venga impiegata come uno strumento preordinato al raggiungimento di finalità illecite.
In un'ottica di trasparenza e correttezza, la Società ha stabilito che il coniuge, i parenti e gli affini o coloro che – Dipendenti e Collaboratori Assimilati - hanno rapporti d'affari con i Dipendenti e con i Collaboratori Assimilati della Società oppure con Terzi che intrattengono rapporti giuridici con la Società oppure ancora con esponenti della Pubblica Amministrazione potranno essere, a loro volta, assunti a condizione che il grado di parentela o affinità venga reso noto all'azienda prima della relativa assunzione per il tramite della Direzione Risorse Umane.

La Società garantisce che il neoassunto verrà impiegato in una funzione aziendale differente da quella dove presta la propria opera il coniuge, il parente o l'affine od in una funzione aziendale differente da quella che intrattiene rapporti di affari con questi ultimi o con Terzi.

5.3Rapporti con le parti correlate

La F.G. Holding S.p.A. adotta appositi presidi di controllo che le permettano di identificare e qualificare la controparte come correlata, nonché di gestire i rapporti negoziali nel rispetto dei principi di correttezza, effettività e tracciabilità dei rapporti economici sottostanti e dei relativi flussi finanziari.
La F.G. Holding S.p.A. richiede alle parti correlate di rispettare i valori espressi nel presente Codice e di collaborare nel perseguimento degli obiettivi, nell'assoluto rispetto della legge e delle normative vigenti.
La circolazione delle informazioni deve avvenire conformemente ai principi di veridicità, correttezza, completezza, chiarezza, trasparenza e nel rispetto dell'ambito di attività di ciascuna Società.
I rapporti negoziali in essere con tali controparti sono debitamente formalizzati e in linea con i prezzi ed il valore di mercato e si svolgono nel rispetto dei principi di correttezza, effettività e tracciabilità dei rapporti economici sottostanti e dei relativi flussi finanziari.

5.4 Conflitto d'interessi

La F.G. Holding S.p.A. riconosce e rispetta il diritto del proprio personale a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quella svolta nell'interesse della Società, purché si tratti di attività consentite dalla legge e compatibili con gli obblighi assunti nei confronti della stessa.
I Dipendenti, i Collaboratori Assimilati e gli Amministratori sono tenuti a evitare e a segnalare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura od organo di appartenenza.
Al fine di preservare l'integrità e la professionalità della Società e con lo scopo di garantire la massima trasparenza, la F.G. Holding S.p.A. e i propri collaboratori si impegnano ad evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si può manifestare un conflitto tra l'interesse personale e quello della Società, o che possono interferire con la capacità del singolo di assumere, in modo imparziale ed indipendente, decisioni nel migliore interesse della Società e nel pieno rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico.

Ogni situazione che possa potenzialmente rappresentare o determinare un conflitto di interessi deve essere preventivamente e tempestivamente comunicata al superiore gerarchico, al dirigente di riferimento, alla Direzione Risorse Umane ed all'Organismo di Vigilanza. Parimenti, il soggetto coinvolto si astiene tempestivamente dall'intervenire nel processo operativo/decisionale.

5.5 Comportamento negli affari

La Società nella gestione dei rapporti di affari si ispira ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza ed apertura al mercato nonché ai principi di cui al Codice. I Soggetti Interessati dovranno ispirare il proprio comportamento alla massima correttezza negli affari della Società e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, indipendentemente dalla competitività del mercato e dalla importanza dell'affare trattato.

Pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni dirette e/o indirette volti all'ottenimento di vantaggi personali e di carriera per sé o per i propri collaboratori o per altri soggetti, sono proibiti ai Soggetti Interessati e potranno costituire inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro od illecito disciplinare o del rapporto negoziale.

Le risorse economiche, così come qualsiasi altro bene della Società, non devono essere utilizzati per finalità illecite, scorrette od anche, soltanto, di dubbia trasparenza. A tal fine, particolare attenzione dovrà essere prestata nell'instaurazione di rapporti contrattuali con nuovi Terzi al fine di evitare il coinvolgimento della Società in reati contro il patrimonio, tra cui il riciclaggio o il reimpiego di denaro e beni di provenienza illecita.

Nessun tipo di beneficio potrà essere ottenuto attraverso illegittimi favori di natura finanziaria o di qualunque altro tipo. In nessun caso, la convinzione di agire a vantaggio della Società può costituire una valida giustificazione all'adozione di pratiche e comportamenti in contrasto con i principi di cui al Codice.

5.6 Omaggi, regalie e altre forme di benefici

Nessuna liberalità eccedente le normali pratiche commerciali e/o di cortesia può essere ritenuta ammissibile, ricorrendo facilmente i presupposti perché vengano compiuti reati di corruzione o comunque di perseguimento di trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività

riconducibile agli interessi societari. I Soggetti Interessati devono pertanto evitare di dare e/o ricevere omaggi di tal genere.
La Società si astiene dal sostenere pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dai codici etici delle aziende o degli enti con cui vengono intrattenuti rapporti d'affari. I regali offerti, eccezion fatta per quelli di modico valore, possono essere gestiti ed autorizzati secondo specifici processi di autorizzazione interna, sulla scorta di un'adeguata documentazione.
Tutti gli atti di liberalità sono sottoposti ad un controllo specifico, al fine di prevenire il rischio corruttivo intrinseco alla particolare area sensibile. La Società effettua inoltre un attento controllo circa i beneficiari e l'iniziativa, prima di compiere l'atto di liberalità.

5.7 I rapporti con terzi

La F.G. Holding S.p.A. ripone particolare attenzione allo sviluppo di un rapporto di fiducia con tutti i suoi possibili interlocutori. In particolare, la Società rifugge il ricorso a comportamenti illegittimi o comunque scorretti per raggiungere i propri obiettivi economici.
La Società riconosce la soddisfazione del cliente finale quale fondamento del proprio operare. Il rapporto con i consumatori deve fondarsi sulla più scrupolosa efficienza e cortesia. I Dipendenti ed i Collaboratori Assimilati devono, altresì, attenersi alla verità ed alla chiarezza nelle comunicazioni commerciali e fornire esaurienti informazioni circa i prodotti ed i servizi forniti della Società.
Nello svolgimento delle proprie attività, nonché in particolare nella gestione dei contratti di appalto, di opera e, in genere, di fornitura di merci, beni e servizi, la Società opera con la diligenza richiesta dalla natura dell'affare, al solo ed esclusivo fine di garantire le migliori condizioni di mercato.
A tal fine, la Società si ispira ai principi di lealtà e buona fede, trasparenza e correttezza richiedendo a tutti coloro che operano per proprio conto comportamenti onesti, trasparenti e conformi alla legge, non tollerando condotte corruttive e/o collusive, né favoritismi di alcun genere.
Di conseguenza in ogni ambito aziendale è fatto divieto di dare, promettere, ricevere, accettare, direttamente o tramite interposta persona compensi di qualunque natura, omaggi, vantaggi economici o di altre utilità a o da un soggetto pubblico o privato, l'Ente da esso direttamente o indirettamente rappresentato, compresi i familiari.

5.8 Trasparenza delle registrazioni contabili

La F.G Holding S.p.A. è attenta al rispetto della Legge e delle regolamentazioni vigenti in materia, in modo da garantire un sistema di registrazione contabile corredato dalla documentazione di supporto e rigorosamente ispirato ai princìpi contabili generali di veridicità, chiarezza e trasparenza.

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

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

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

I bilanci, le relazioni, le dichiarazioni e le comunicazioni sociali previste dalla legge devono essere redatti, in osservanza delle norme del Codice Civile, della normativa fiscale e dei Principi Contabili, con chiarezza trasparenza e rappresentare in modo corretto e veritiero la situazione patrimoniale e finanziaria della Società. La responsabilità di tali compiti incombe esclusivamente sui soggetti individuati dagli organi direttivi e devono essere rispettate in modo tempestivo, veritiero e nel rispetto delle norme vigenti.

La Società vieta espressamente agli Amministratori, ai Procuratori, ai Dipendenti ed ai Collaboratori Assimilati di impedire od ostacolare, attraverso l'occultamento di documenti od altri artifici, lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione attribuite dalla legge ai Soci, agli organi societari od al Soggetto incaricato di effettuare la revisione legale dei conti.

Chiunque venga a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, è tenuto a riferire i fatti al proprio superiore gerarchico, al dirigente di riferimento e all'Organismo di Vigilanza.

5.9 Riservatezza

Le attività della F.G. Holding S.p.A. richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di notizie, documenti e altri dati attinenti a negoziazioni,

procedimenti amministrativi, operazioni finanziarie, *know-how* (contratti, atti, relazioni, appunti, studi, disegni, fotografie, software, etc.) che per accordi contrattuali non possono essere resi noti all'esterno o la cui divulgazione inopportuna o intempestiva potrebbe produrre danni agli interessi aziendali.
Fermi restando la trasparenza delle attività poste in essere e gli obblighi di informazione imposti dalle normative vigenti, è obbligo dei Dipendenti e Collaboratori Assimilati assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.
Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati durante il proprio lavoro o attraverso le proprie mansioni appartengono alla F.G. Holding S.p.A. e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate a Terzi senza specifica autorizzazione del superiore gerarchico e del dirigente di riferimento, nel rispetto delle procedure specifiche.

5.10 Tutela della privacy

La Società, nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, si impegna a tutelare tutte le informazioni riservate e i dati personali degli interessati (Dipendenti, Clienti, Fornitori, Consulenti, Collaboratori, Partner), raccolti e trattati nello svolgimento della propria attività, al fine di scongiurare ed impedirne un utilizzo improprio o illecito.
In particolare, nel rispetto delle normative vigenti nazionali ed internazionali in tema di protezione dei dati personali e dei principi e requisiti contenuti nel Reg. UE 2016/679 (GDPR), la F.G. Holding S.p.A. fornisce agli interessati un'adeguata e completa informativa circa il trattamento dei dati, e richiede il consenso informato degli interessati secondo quanto stabilito dalla Legge ed esclusivamente per le finalità per cui i dati sono stati raccolti, in modo da garantire la riservatezza dei dati stessi ed evitarne l'uso improprio o non autorizzato.
La Società adotta, inoltre, idonee e preventive misure di sicurezza per il trattamento dei dati personali, al fine di mitigare i rischi di distruzione e perdite oppure di accessi non autorizzati o di trattamenti non legittimi (*data breach*) dei medesimi dati e prevede il trattamento di qualsiasi segnalazione o violazione a cura di personale interno o di soggetti terzi chiamati a gestire i propri sistemi Informativi.
Ciascun destinatario del presente Codice Etico è tenuto ad assicurare la riservatezza delle notizie e delle informazioni apprese in ragione della funzione che svolge all'interno della struttura aziendale anche nella prospettiva di salvaguardare la Società medesima dal punto di vista tecnico, finanziario, legale, amministrativo, gestionale e commerciale.

5.11 Partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni

La partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni è favorita dalla F.G. Holding S.p.A. a condizioni di compatibilità con la prestazione dell'attività lavorativa o professionale svolta. Sono considerate tali:

- la partecipazione ad associazioni, convegni, congressi, seminari, corsi;
- la redazione di articoli, saggi e pubblicazioni in genere;
- la partecipazione a pubblici eventi in genere.

A tale proposito, i Dipendenti e Collaboratori Assimilati della Società chiamati a illustrare o fornire all'esterno dati o notizie riguardanti obiettivi, attività, risultati e punti di vista dell'azienda, sono tenuti ad ottenere la preventiva autorizzazione secondo quanto stabilito dalle procedure interne aziendali in tema di comunicazione ed a rispettare le linee di azione che l'Azienda stessa intende seguire, i testi e le relazioni predisposte, nonché a concordare i contenuti con la struttura aziendale competente.

5.12 I sistemi informatici

Premesso che l'utilizzo delle risorse informatiche e telematiche aziendali deve sempre ispirarsi ai principi di diligenza e correttezza, i Dipendenti ed i Collaboratori Assimilati sono in ogni caso tenuti ad adottare le ulteriori regole interne di comportamento comune, dirette ad evitare comportamenti inopportuni e/o scorretti che possano provocare danni alla Società, agli altri Dipendenti od ai Terzi.

Le dotazioni di hardware e software affidati al Dipendente e/o al Collaboratore assimilato sono strumenti di lavoro e, pertanto, devono essere custoditi in modo adeguato con rispetto, da parte di ogni interessato, delle istruzioni impartite in applicazione di quanto previsto dalla normativa della privacy e del segreto d'ufficio nonché dai regolamenti interni per la tutela e la difesa del patrimonio aziendale, e con impegno a segnalare prontamente il furto, danneggiamento o smarrimento di tali strumenti al proprio superiore gerarchico e dirigente di riferimento.

È vietato, nonché del tutto estraneo alla F.G. Holding S.p.A., un utilizzo non corretto degli strumenti informatici della Società dal quale possa derivare:

- la commissione di condotte integranti l'accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico di Terzi;
- il danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici privati o anche utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità;

- il danneggiamento di sistemi informatici o telematici sia privati che di pubblica utilità.

5.13 La salute e la sicurezza

La gestione operativa della Società è improntata al perseguimento delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro. La Società si prende cura della sicurezza e della salute dei propri Dipendenti e dei Collaboratori Assimilati nonché di tutti i soggetti Terzi presenti nel luogo di lavoro e risponde anche di tutte le azioni od omissioni dei propri Dipendenti e dei Collaboratori Assimilati e, quindi, degli eventuali danni causati ad altri Dipendenti e/o a Collaboratori Assimilati e/o a soggetti Terzi dagli stessi. È, pertanto, richiesta una stretta osservanza da parte di tutti i Soggetti Interessati delle disposizioni in materia di sicurezza e di salute esplicitate nelle procedure aziendali in ossequio alle norme vigenti.
I Soggetti Interessati sono chiamati ad un utilizzo corretto delle apparecchiature, dei mezzi di trasporto, delle altre attrezzature di lavoro nonché dei dispositivi di sicurezza, segnalando le deficienze nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli.
La Società infine assicura che i Dipendenti ed i Collaboratori Assimilati si sottopongono alle visite mediche ed ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalla normativa vigente.

5.14 Parità di genere

La Società riconosce l'importanza della parità di genere come valore fondamentale per la crescita sostenibile e il benessere organizzativo, ed è impegnata nella promozione di un ambiente di lavoro equo e inclusivo, garantendo pari opportunità per tutti i Dipendenti e Collaboratori Assimilati.
I valori etici che guidano l'impegno della Società per la parità di genere, si basano su:

- Centralità della persona: è riconosciuto il valore di ogni individuo, promuovendo il rispetto e la dignità in ogni ambito lavorativo;
- Etica e responsabilità: la Società opera con trasparenza, equità ed integrità, contrastando ogni forma di discriminazione;
- Inclusione e valorizzazione delle diversità: la Società sostiene una cultura aziendale aperta e inclusiva, in cui ogni voce viene ascoltata e rispettata;

- Benessere e conciliazione vita-lavoro: la Società favorisce iniziative di Welfare aziendale che agevolino un equilibrio sostenibile tra vita privata e professionale;
- Innovazione e sviluppo delle competenze: la Società investe nella crescita professionale attraverso percorsi di formazione e sviluppo mirati;

In tal senso la Società valorizza le diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e mantiene processi in grado di sviluppare la parità e l'empowerment femminile nelle attività di business operando con uno sforzo quotidiano nel miglioramento della cultura della parità uomo-donna, nello sviluppo di una Governance rappresentativa di ambo i sessi, nella gestione dei processi di gestione del personale non discriminatori ed in grado di garantire Equità remunerativa nonché nello sviluppo di opportunità lavorative e di sereno approccio alla Genitorialità per tutti i dipendenti.

6. Valore contrattuale del Codice

Il Codice si applica indistintamente a tutti i Soggetti Interessati.

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali gravanti sia sui Dipendenti, ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di legge applicabili al rapporto di lavoro dipendente, sia sui Collaboratori Assimilati, in virtù delle specifiche clausole contrattuali incluse nei relativi contratti.

La violazione delle norme del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro ai sensi degli articoli 2104 e 2105 Codice Civile od illecito disciplinare, con ogni conseguenza prevista dalla legge, dai CCNL applicati e dalle specifiche previsioni del Sistema sanzionatorio, e potrà comportare, altresì, la risoluzione immediata del rapporto per inadempimento ed il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione suddetta.

I Terzi che hanno rapporti e/o che collaborano a qualunque titolo con la Società devono impegnarsi a rispettare il Codice.

La violazione delle norme e delle procedure del presente Codice, la mancata sottoscrizione della clausola di rispetto del Codice Etico costituirà grave inadempimento contrattuale con ogni conseguenza prevista dalla legge e dal contratto sottoscritto tra le parti.