

e di Responsabilità Sociale

Ed. 01 del 01/02/2023

Redatto da: Giulia Mazzoleni Approvato dal C.d.A. della McGarlet S.r.l. in data: 30 giugno 2023







# **Indice**

1. Introduzione	2
1.1 Lo «stile» McGarlet	2
1.2 «Etica» ed «Etica aziendale»	2
1.3 Il Codice Etico	
1.4 Condivisione del Codice Etico	3
2. Il nostro impegno	4
3. I Valori	5
3.1 Onestà e Trasparenza	
3.2 Responsabilità sociale	5
3.3 Centralità della persona	5
3.4 Tutela del lavoro	5
3.5 Salvaguardia dell'ambiente	6
3.6 Rispetto di leggi, codici e regolamenti vigenti	6
4. Le Parti interessate	
4.1 Rapporti con gli stakeholder	6
4.2 Informazione e rendicontazione	
4.3 Nomina del Rappresentante dei lavoratori	7
4.4 Corruzione e concussione	
4.5 Diversità e pari opportunità	7
4.5 Diligenza e correttezza nella gestione dei contratti	7
5. Modalità di attuazione e controllo	
5.1 Ambito di applicazione del Codice Etico	8
5.2 Comunicazione e diffusione del Codice Etico	
5.3 Monitoraggio	8
5.4 Controllo interno	
5.4 Segnalazione delle violazioni del Codice Etico	9
6. Appendice normativa	. 10
6.1 Tutela del Capitale Sociale, dei Creditori e del Mercato	
6.2 Pubblica Amministrazione	. 10
6.3 Conflitto d'interessi	
6.4 Omaggi, regalie e altre forme di benefici	. 11



1

### Introduzione

Operativa dagli anni Settanta, la **McGarlet S.r.l.** (d'ora in avanti in breve 'McGarlet', o 'l'Azienda') commercializza prodotti ortofrutticoli e loro derivati (macedonie, succhi), offrendo quindi alla propria clientela alimenti freschi, salubri e salutari.

#### 1.1 Lo «stile McGarlet»

Luca Garletti, compianto fondatore dell'azienda, ha da sempre basato lo stile imprenditoriale sulla lealtà e correttezza delle relazioni professionali, sul grande valore alla parola data e sui rapporti umani, dando all'azienda una profonda impronta etica e una forte e riconosciuta identità culturale, che si è man mano rafforzata in più di 40 anni di tradizioni, esperienze e comportamenti, divenendo una delle risorse fondamentali dell'Azienda.

Oggi, la crescita del business fa sì che ci si trovi a operare in una molteplicità di contesti in continua e rapida evoluzione. McGarlet sente il bisogno di chiarire al meglio la propria strada verso il futuro, con la consapevolezza che, in un sistema industriale più responsabile e maturo, occorre competere con integrità. Ciò significa fare bene e con dignità il proprio mestiere, avere rispetto delle regole, ma, anche e soprattutto, ispirarsi a princìpi e valori condivisi, che si richiamano al consenso e non all'obbedienza.

Data la complessità di questo scenario, è importante che McGarlet ribadisca con forza la propria cultura, definendo con chiarezza l'insieme dei valori in cui l'Azienda si riconosce e che condivide, unitamente alle responsabilità che essa si assume sia verso l'interno che verso l'esterno. Il presente «Codice Etico» intende essere lo strumento fondamentale, nell'ambito di tale processo di chiarimento, applicazione, divulgazione, condivisione dei principi e dei valori, raccolti in questo documento, nei quali McGarlet si identifica: onestà, trasparenza, innovazione, responsabilità sociale e ambientale, che portano a definire quello che possiamo chiamare lo «stile McGarlet».

#### 1.2 «Etica» ed "Etica aziendale"

L'«Etica» (dal greco *ethiké*, 'relativo al carattere'), esprime l'insieme di norme di condotta, pubblica e privata, seguite da una persona o da un gruppo di persone. È una parola usata in molti contesti, e indica una riflessione su regole e principi da seguire nella vita pratica; il raggio d'azione dell'etica, quindi, pur rinviando a un universo astratto (fatto di principi e valori), è tutt'altro che teorico: riguarda il quotidiano e si traduce in **norme di comportamento**. Quando la riflessione sull'etica si sposta dall'agire individuale a un più ampio ambito organizzativo e di business, si adotta il termine di «**Responsabilità Sociale d'Impresa**» (RSI). La RSI si configura come la capacità di perseguire il proprio business considerando come fine del proprio agire non solo come mezzo per raggiungere il profitto, ma anche il rispetto dovuto a tutti gli esseri viventi e il valore delle cose inanimate. In altre parole, per McGarlet la RSI significa volgere ogni azione a integrare le proprie attività imprenditoriali con:

- il rispetto e la tutela degli interessi di tutti i partner e individui con cui si relaziona,
- la salvaguardia delle risorse ambientali e la loro conservazione per le generazioni future.

Rev. 01 del 01/02/2023 Pag. 2 a 17



#### 1.3 Il Codice Etico

In ambito di business, l'assenza di una considerazione etica del proprio agire potrebbe portare a comportamenti potenzialmente opportunistici, dettati dall'errata convinzione di «fare il bene dell'Azienda». Perciò appare evidente 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 che sono in contrasto con dei principi e valori condivisi. Il presente documento non serve ad accrescere il grado di conformità alla legge o la reputazione di McGarlet, perché responsabilità legale, osservanza delle leggi e correttezza – come la qualità dei prodotti – sono una condizione imprescindibile per l'esistere stesso dell'Azienda, e non possono quindi essere considerati obiettivi di un Codice Etico. Obiettivo primario del Codice Etico è rendere comuni e diffusi i valori in cui l'Azienda si riconosce, a tutti i livelli, rendendo chiunque chiaramente consapevole che, ogniqualvolta è chiamato a prendere una decisione, che il benessere e il rispetto di tutti devono essere sempre ed esplicitamente presi in considerazione in ogni fase dell'agire quotidiano, perché a essere in gioco non sono soltanto gli interessi, i diritti e i doveri propri, ma anche quelli degli altri.

#### 1.4 Condivisione del Codice Etico

Questo documento rappresenta, quindi, un incentivo razionale per capire non solo cosa sia giusto fare, ma anche il «perché» sia necessario farlo, e, in tal modo, far sì che sia introdotta una valutazione etica nel decidere i propri comportamenti e nel valutare quelli degli altri. L'obiettivo primario è una **concreta azione etica**, unendo la sfera morale a quella manageriale, le responsabilità individuali a quelle dell'Azienda e la sfera personale a quella organizzativa. Il Codice Etico intende essere, in buona sostanza, una sorta di «**contratto morale**» sottoscritto da tutti gli Esponenti Aziendali¹, dai collaboratori esterni e dai fornitori dell'Azienda. Il fine non è rafforzare direttamente la posizione competitiva, tuttavia potrà anche farlo indirettamente, se riuscirà a realizzare una visione e una cultura etica condivisa con tutte le parti interessate.

Rev. 01 del 01/02/2023 Pag. 3 a 17

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Sono Esponenti Aziendali gli Amministratori, i Sindaci, i Dirigenti, Funzionari e ogni altro dipendente dell'Azienda.



2

## Il nostro impegno

Alla guida di McGarlet vi è il Consiglio di Amministrazione, rappresentante dell'Assemblea dei Soci. L'Assemblea dei Soci ha espresso la volontà di trasmettere la propria forte identità, alla cui base è, da sempre, uno stile umano e professionale fatto di correttezza nei comportamenti, di equilibrio tra il rispetto per le persone e l'interesse per l'Azienda. Anche dovessero cambiare le pratiche e gli scenari, la coerenza con la propria identità è, e deve restare, il biglietto da visita di McGarlet, inteso come un reciproco arricchimento umano e professionale delle persone che vi lavorano. Ciò resterà immutato se tutti coloro che operano nell'azienda continueranno a rispettare i basilari valori e principi di riferimento.

A tale scopo, McGarlet esplicita in questo documento il proprio **scopo di business**, il fine comune dell'attività degli individui e dei gruppi che collaborano all'interno dell'Azienda e che intrattengono relazioni esterne per essa, focalizzando prioritariamente due aree nelle quali si impegna ad operare.

- <u>Qualità e Sicurezza Alimentare</u> dei prodotti commercializzati: offrire prodotti ortofrutticoli che siano riconosciuti eccellenti per gusto e di qualità superiore, sicuri per il consumatore e che contribuiscano a un'alimentazione sana.
- <u>Attenzione all'Ambiente e all'Uomo</u>: i prodotti sono realizzati nel rispetto dell'ambiente e della dignità delle persone in tutta la filiera produttiva, ben consapevole delle proprie responsabilità sociali ed etiche nei confronti delle comunità in cui opera o da cui trae risorse.

Prodotto e Marchi. Il prodotto è al centro di ogni nostra attività e impegno quotidiano. McGarlet concentrerà i suoi sforzi sull'innovazione per generare prodotti di qualità superiore, percepiti dalle persone e dai clienti come sicuri e distintivi. McGarlet commercializza sia con propri marchi aziendali che, essendo principalmente orientata al servizio, anche con quelli della clientela, costituita in larga parte dalla Grande Distribuzione organizzata. Pertanto, McGarlet concentra i suoi sforzi nel conferire, caratteristiche evidenti di qualità, sicurezza alimentare, attenzione ambientale e sociale, non solo ai propri marchi, attraverso l'applicazione di specifiche tecniche produttive durante la filiera e la coerenza della comunicazione.

**Persone**. Le persone sono il principale e costante punto di riferimento di tutto ciò che facciamo. Le persone che consumano i nostri prodotti hanno quattro diritti basilari:

- il diritto alla sicurezza,
- il diritto di essere informate,
- il diritto di scegliere e
- il diritto di essere ascoltate.

Anche le persone che lavorano per McGarlet rappresentano la risorsa centrale per lo sviluppo e il successo dell'Azienda. McGarlet riconosce nella diversità delle culture e dei talenti un valore fondamentale e vuole attrarre e far crescere persone con doti di leadership, passione per i prodotti alimentari e curiosità intellettuale. Coerenza, trasparenza e rispetto debbono guidare ogni decisione e comportamento, in un contesto di fiducia reciproca e di interdipendenza.

Rev. 01 del 01/02/2023 Pag. 4 a 17



Clienti e Concorrenti. I clienti sono i nostri partner per raggiungere il successo nel business. Dobbiamo lavorare con loro per valorizzare le categorie in cui operiamo, sempre nel pieno rispetto delle persone che acquisteranno i nostri prodotti. I concorrenti sono il nostro stimolo e la positiva sfida ad essere sempre migliori. McGarlet è animata da un forte e corretto spirito competitivo volto al miglioramento continuo di ciò che fa.

**Profitto**. Il profitto è un indicatore importante della salute dell'impresa, ed è elemento fondamentale per la creazione di sviluppo e di benessere.

Rev. 01 del 01/02/2023 Pag. 5 a 17



3

### I Valori

McGarlet considera come punti irrinunciabili nella definizione dei propri valori la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU, le Convenzioni e le Raccomandazioni Internazionali del Lavoro emanate dall'ILO (International Labour Organization) <sup>2</sup>, la Carta della Terra redatta dall'Earth Council e i principi enunciati nel Global Compact proposto dall'ONU, adeguando i comportamenti aziendali ai principi di responsabilità di render conto, trasparenza nella comunicazione, centralità delle persone e rispetto della legalità, con particolare attenzione al rispetto dei diritti dei lavoratori e degli stakeholders in generale.

#### 3.6 Rispetto di leggi, codici e regolamenti vigenti

McGarlet reputa il rispetto delle normative nazionali e internazionali come condizione vincolante e imprescindibile del proprio agire. Si impegna pertanto, anche con attenta opera di prevenzione sulla consumazione di illeciti, a rispettare tali normative nonché le prassi generalmente riconosciute. Ispira inoltre le proprie decisioni e i propri comportamenti alle possibili evoluzioni del quadro normativo.

#### 3.1 Onestà e Trasparenza

L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività di McGarlet, le sue iniziative, i suoi prodotti, i suoi rendiconti e le sue comunicazioni e costituisce elemento essenziale della gestione aziendale. I rapporti con gli stakeholder³, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, coerenza, lealtà e reciproco rispetto: perciò McGarlet dialoga in modo chiaro, trasparente, accurato e tempestivo, con i suoi stakeholder.

#### 3.2 Responsabilità sociale

McGarlet crede che la propria attività imprenditoriale, per potersi qualificare come eticamente responsabile, debba perseguire modelli di commercializzazione che rispettino e salvaguardino i diritti umani, le capacità rigenerative della Terra e il benessere delle comunità, promuovendo lo sviluppo umano in modo equo e sostenibile, nella consapevolezza che la responsabilità sociale ed etica si estende anche alle comunità. Ciò include anche i nei paesi in via di sviluppo: per questo McGarlet favorisce, nell'ambito della propria filiera di approvvigionamento, attività di commercio etico ed equo-solidale, prodotti da agricoltura integrata, ed ogni iniziativa che possa, direttamente o indirettamente portare benefici, in particolare nei Paesi più svantaggiati o in via di sviluppo, con lo scopo di supportare la crescita di produzioni locali ed incrementare la capacità di autosufficienza di quelle popolazioni.

Pag. 6 a 17

Rev. 01 del 01/02/2023

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Convenzioni ILO relative a: discriminazione di nazionalità, razza, sesso, o religione (n. 111), età minima di inserimento al lavoro e lavoro minorile (n. 138 e 182), lavoro forzato (n. 29 e 105), libertà di associazione (n. 87), diritto di organizzare sindacati e di contrattazione collettiva (n. 98), remunerazione equa (n. 100) e salario minimo (n. 99)

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Sono stakeholder quei soggetti (intesi nel senso di individui, gruppi, organizzazioni, istituzioni) i cui interessi sono, a vario titolo, coinvolti nell'attività della McGarlet.



#### 3.3 Centralità della persona

In coerenza con la propria visione etica McGarlet promuove il valore della persona attraverso il rispetto dell'integrità fisica, culturale e morale e il rispetto della dimensione di relazione con gli altri. McGarlet vuole essere sempre più vicina alle necessità della vita dell'uomo, perché essa deve ispirare le azioni dell'impresa. McGarlet sostiene e rispetta i diritti umani in ogni ambito del proprio agire e della propria sfera d'influenza.

#### 3.4 Tutela del lavoro

McGarlet garantisce la libertà di associazione dei lavoratori e riconosce il diritto alla contrattazione collettiva. Si impegna a non usufruire, neppure indirettamente, sia del lavoro forzato e obbligatorio, sia del lavoro minorile. Rifiuta ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose; ripudia ogni forma di discriminazione nelle politiche di assunzione e nella gestione delle risorse umane. McGarlet si impegna a impedire ogni forma di mobbing e di sfruttamento del lavoro, sia diretto che indiretto, e a riconoscere nel merito, nelle prestazioni di lavoro e nelle potenzialità professionali i criteri determinanti per gli sviluppi retributivi e di carriera, così come a facilitare l'accesso di donne, anche a ruoli di responsabilità, e tutelare i diritti dei giovani lavoratori.

#### 3.5 Salvaguardia dell'ambiente

L'impegno di McGarlet nei riguardi della Terra è volto a salvaguardarne l'abbondanza e la bellezza per le generazioni presenti e future, con l'obiettivo di trasmettere loro i valori e le tradizioni che sostengono lo sviluppo a lungo termine delle comunità umane e ambientali. McGarlet si impegna in ogni fase del suo agire per:

applicare criteri di cautela – il «Principio di Precauzione»<sup>4</sup> – e un approccio preventivo nei riguardi dell'ambiente e della sua biodiversità; a promuovere iniziative per una maggiore responsabilità ambientale aziendale; a sviluppare l'impiego di mezzi e di tecnologie che non danneggino l'ambiente. McGarlet si impegna a migliorare il controllo degli impatti ambientali al fine di realizzare azioni finalizzate a prevenire l'inquinamento e ridurre gli impatti derivanti dalle nostre attività e gli sprechi, e dare il nostro contributo alla lotta contro il climate change, con azioni finalizzate a:

- ridurre i consumi energetici e l'entità delle emissioni di gas-serra (GHG) rilasciate in atmosfera
- mantenere una corretta gestione degli scarichi
- minimizzare le sostanze pericolose, per tutelare le acque superficiali e scongiurare rischi di contaminazione di suolo, sottosuolo e acque sotterranee
- contenere le emissioni di rumore
- limitare al minimo l'utilizzo di agrofarmaci e sostanze chimiche
- privilegiare il recupero o il riciclo dei rifiuti, individuare modalità di riciclo degli scarti prodotti, eliminare le fonti di rifiuti pericolosi, ricercare nuovi materiali di imballaggio riciclabili, compostabili, o provenienti da fonti rinnovabili.

Rev. 01 del 01/02/2023 Pag. 7 a 17

\_

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> «Principio di Precauzione» è principio in base al quale, in caso di dubbio sull'innocuità per l'ambiente o per la salute di un prodotto o di un metodo di produzione, la dimostrazione della non nocività deve essere a carico del produttore.



#### 3.6 Filiera e territorio

Sia nella scelta delle materie prime, sia nella distribuzione dei prodotti McGarlet si adopera per il rispetto della «Sovranità Alimentare»<sup>5</sup>, nella consapevolezza che la responsabilità etico-sociale si estende anche alle comunità che producono le materie prime. Perciò McGarlet cerca di valorizzare il più possibile i prodotti ed accrescere le performances dei fornitori, anche promuovendo partnership per l'applicazione delle buone pratiche e di metodi agricoli sostenibili, per stimolare la sensibilità su problematiche ambientali, quali: riduzione dei pesticidi, minimizzare i rischi di residui e contaminazioni, criteri per la gestione sostenibile delle risorse idriche, protezione degli agroecosistemi, incentivare la biodiversità e la salvaguardia degli habitat naturali, dei pronubi e delle specie selvatiche.

Rev. 01 del 01/02/2023 Pag. 8 a 17

-

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Per «Sovranità Alimentare» intendiamo il diritto dei popoli ad autodeterminare le proprie scelte nei settori della produzione, della distribuzione e del consumo di alimenti, nel rispetto dei criteri di sostenibilità ambientale, culturale e sociale, allo scopo di garantire il diritto di ogni individuo a un'alimentazione sufficiente e sana. Il diritto all'alimentazione è un diritto umano fondamentale, saldamente fondato sul diritto internazionale. È implicito nella Carta delle Nazioni Unite ed è stato riaffermato e sviluppato in numerose dichiarazioni della comunità internazionale, inclusa la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo (art. 25), e in molti accordi internazionali sia a livello regionale che universale. La «Sovranità Alimentare» procede parallelamente e favorisce la sovranità economica, politica e culturale dei Paesi.





### Le parti interessate

#### 4.1 Rapporti con gli stakeholder

McGarlet considera come propri stakeholders: soci e finanziatori, Esponenti Aziendali e collaboratori esterni, clienti, fornitori, concorrenti, pubblica amministrazione, acquirenti di prodotti, collettività, comunità locali, mass-media.

I rapporti con le parti interessate devono essere improntati, a tutti i livelli, a criteri e comportamenti di assoluta correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

Per coinvolgere le parti interessate McGarlet si impegna a realizzare strategie e attività di comunicazione, formazione, accordi contrattuali, o altri mezzi, allo scopo di condividere, con la massima trasparenza, la Politica aziendale e il Codice Etico, e sensibilizzare verso i temi di tutela ambientale, sicurezza sul lavoro e responsabilità sociale, anche individuandone i bisogni.

#### 4.2 Informazione e rendicontazione

Tutte le attività di informazione e di dialogo con gli stakeholders devono avere caratteristiche di chiarezza, trasparenza, tempestività, completezza e coerenza, nel rispetto del diritto all'informazione. Ciascun dipendente è tenuto a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità sulla base di informazioni veritiere, accurate, complete e verificabili. Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. È compito di ogni dipendente far sì che la documentazione di supporto sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici. Nessuna scrittura contabile falsa o artificiosa può essere inserita nei registri contabili dell'Azienda per alcuna ragione. Nessun dipendente può impegnarsi in attività che determinino un tale illecito, anche se su richiesta di un superiore.

#### 4.3 Nomina del rappresentante dei lavoratori

Al fine di garantire la corretta vigilanza del codice etico, si nomina con cadenza annuale un rappresentante dei lavoratori privilegiando la nomina di un lavoratore non 'amministrativo'. Il rappresentante dei lavoratori viene eletto dai lavoratori assunti in azienda al momento della consultazione, e altresì sono eleggibili quali rappresentanti dei lavoratori tutti i lavoratori che partecipano alla consultazione stessa; si possono proporre quali rappresentanti dei lavoratori tutti i lavoratori che desiderino farlo. Il rappresentante deve comunicare alla Dirigenza ogni segnalazione, osservazione o richiesta ricevuta da parte di qualunque lavoratore, anche amministrativo, che a suo giudizio siano ritenute valide. Il Rappresentante riceve da parte dei lavoratori segnalazioni, osservazioni e/o richieste attinenti al Codice Etico, garantendone l'anonimato, in forma verbale da parte del lavoratore stesso, o scritta, tramite una cassetta dedicata posta all'interno dell'azienda; può procedere alla formulazione di una segnalazione anche di iniziativa propria, se a conoscenza di eventuali mancanze. Il Rappresentante dei lavoratori annota su un apposito registro le osservazioni ricevute e decide se la segnalazione può dare seguito ad un approfondimento: in caso positivo fissa una riunione con la Dirigenza, di cui redige un verbale su cui riportare l'esito della riunione, le azioni che si devono intraprendere e i termini di risoluzione degli stessi. Il

Rev. 01 del 01/02/2023 Pag. 9 a 17



rappresentante dei lavoratori partecipa alle riunioni periodiche con cadenza annuale della Sicurezza insieme al R.L.S., limitatamente alla parte che lo riguarda. Il Rappresentante dei lavoratori verrà edotto circa le sue funzioni dalla Direzione (o dal Rappresentante uscente). Al fine di consentire il termine naturale di scadenza del mandato, in caso di dimissioni del Rappresentante dei lavoratori, questo verrà sostituito dal secondo eletto fino alla scadenza naturale della carica annuale.

#### 4.4 Corruzione e concussione

McGarlet si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione e concussione. Non è consentito versare somme di denaro, o esercitare altre forme di corruzione allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti all'Azienda. Si fa divieto di accettare doni o favori da parte di terzi che oltrepassino le normali regole di ospitalità e cortesia. Questo vale sia nel caso in cui un Esponente Aziendale persegua un interesse diverso dalla missione di impresa o si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari.

#### 4.5 Diversità e pari opportunità

McGarlet riconosce nella diversità delle culture e dei talenti un valore fondamentale e vuole attrarre e far crescere persone con doti di leadership, passione per i prodotti alimentari e curiosità intellettuale. McGarlet evita ogni forma di discriminazione in tutte le decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri stakeholder.

#### 4.6 Diligenza e correttezza nella gestione dei contratti

I contratti e gli incarichi di lavoro sono eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti. Per una corretta gestione dei rapporti contrattuali McGarlet si impegna a non sfruttare posizioni di dominio rispetto alle proprie controparti ed a garantire una informativa ampia ed esaustiva verso tutti i dipendenti e collaboratori coinvolti nelle attività previste dai contratti stipulati. McGarlet si impegna ad assicurare il mantenimento delle disposizioni contrattuali e vigenti in merito alla privacy per dare fiducia alle parti interessate sull'adeguatezza della protezione dei dati, anche tramite sistemi di controllo e gestione dei rischi connessi tesi a limitarne l'accesso.

Rev. 01 del 01/02/2023 Pag. 10 a 17





### Modalità di attuazione e controllo

#### 5.1 Ambito di applicazione del Codice Etico

Destinatari del Codice Etico sono tutti gli Esponenti Aziendali, senza alcuna eccezione, e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con McGarlet ed operano per perseguirne gli obiettivi. Ogni Esponente Aziendale, collaboratore esterno, consulente, fornitore, cliente è obbligato al rispetto del presente Codice Etico e dovrà accettarlo in forma esplicita. Gli Esponenti Aziendali di McGarlet hanno l'obbligo di conoscere le norme, astenersi da comportamenti contrari ad esse, rivolgersi alla Direzione per chiarimenti o denunce, collaborare con le strutture deputate a verificare le violazioni e non nascondere alle controparti l'esistenza di un Codice. L'osservanza delle norme del Codice è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i dipendenti<sup>6</sup>.

McGarlet si impegna a collaborare con ogni Autorità Pubblica, a favorire una cultura aziendale caratterizzata dalla consapevolezza di controlli esistenti e dalla mentalità orientata all'esercizio del controllo. Cercherà, inoltre, di approfondire e aggiornare il Codice Etico al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile e delle normative di rilevanza per il Codice Etico stesso. In particolare, il management è tenuto ad osservare il Codice nel proporre e realizzare i progetti, le azioni e gli investimenti dell'Azienda e i componenti del CdA, nel fissare gli obiettivi di impresa, devono ispirarsi ai princìpi del Codice. Coloro che occupano posizioni di responsabilità in McGarlet (i soggetti apicali) sono infatti tenuti ad essere d'esempio per i propri colleghi, a indirizzarli all'osservanza del Codice e a favorire il rispetto delle norme. Devono inoltre riferire alla Direzione tutte le informazioni utili circa eventuali carenze nei controlli, comportamenti sospetti ecc., e modificare i sistemi di controllo della propria funzione su indicazione della Direzione stessa.

McGarlet richiede inoltre ai principali fornitori e partner una condotta in linea con i principi generali del presente Codice, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per perseguire un modello di Responsabilità Sociale d'Impresa. Nei rapporti d'affari, le controparti devono essere informate dell'esistenza di norme di comportamento e devono rispettarle.

#### 5.2 Comunicazione e diffusione del Codice Etico

Il presente Codice e il modo in cui esso può essere inserito nell'organizzazione saranno oggetto di azioni di formazione e comunicazione affinché lo stesso entri sempre più a far parte di una cultura aziendale consapevole, diventando così patrimonio comune condiviso a tutti i livelli. McGarlet si impegna a favorire e garantire adeguata conoscenza del Codice Etico divulgandolo presso i soggetti cointeressati mediante apposite ed adeguate attività di comunicazione. Affinché chiunque possa uniformare i suoi comportamenti a quelli qui descritti, McGarlet assicurerà un adeguato programma

Rev. 01 del 01/02/2023 Pag. 11 a 17

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> ai sensi dell'art. 2104 del Codice Civile Italiano "Art. 2104: Diligenza del prestatore di lavoro. Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e di quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro, impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende".



di formazione e una continua sensibilizzazione dei valori e delle norme etiche contenuti nel Codice.

#### 5.3 Monitoraggio

McGarlet si impegna a far rispettare le norme attraverso l'istituzione di un sistema di monitoraggio interno avente scopo di vigilanza in materia di attuazione del Codice Etico. Tale sistema, basato sulla creazione di un canale diretto di comunicazione tra dipendenti (tramite proprio rappresentante dei lavoratori), stakeholder coinvolti e Direzione, si occuperà in particolare di:

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

In caso di mancato rispetto del Codice Etico, la Direzione potrà applicare sanzioni o adottare posizioni forti

#### 5.4 Controllo interno

Tutti devono sentirsi responsabili della salvaguardia dei beni dell'Azienda (siano essi materiali o immateriali) e del loro corretto utilizzo. È fatto divieto di utilizzare in modo improprio o danneggiare i beni e le risorse dell'Azienda e di consentire ad altri di farlo. McGarlet riconosce la massima importanza al controllo interno inteso come un processo, svolto dagli Esponenti Aziendali, finalizzato ad agevolare la realizzazione degli obiettivi aziendali, a salvaguardare le risorse, ad assicurare la conformità alle leggi ed ai regolamenti applicabili, a predisporre bilanci e dati economico-finanziari attendibili, veritieri e corretti. Per questo fine McGarlet ha creato e sviluppato nel tempo un insieme di strumenti, procedure e meccanismi idonei a gestire il funzionamento ed il monitoraggio dell'organizzazione. Ben consapevole che il sistema di controllo interno rappresenta un elemento che caratterizza una buona gestione dell'Azienda, McGarlet si impegna ad operare affinché la sensibilità del personale alla necessità del controllo possa essere accresciuta a tutti i livelli organizzativi. Allo stesso tempo, tutti gli Esponenti Aziendali devono sentirsi responsabili dell'aggiornamento e gestione di un efficace sistema di controllo interno. Per questo motivo la dirigenza non deve limitarsi a partecipare al sistema di controllo nell'ambito delle proprie competenze, ma deve impegnarsi a condividerne valori e strumenti con ciascun collaboratore o collega.

#### 5.5 Segnalazione delle violazioni del Codice Etico

McGarlet provvede a stabilire adeguati canali di comunicazione attraverso i quali i soggetti cointeressati possano rivolgere le proprie segnalazioni in merito all'applicazione o alle violazioni del Codice. In caso di accertata violazione del Codice Etico, è compito del Rappresentante dei lavoratori segnalare alla Direzione aziendale, deputata all'irrogazione di sanzioni, le violazioni commesse dagli Esponenti Aziendali o dai collaboratori esterni dell'Azienda ai relativi responsabili, proponendo l'adozione di adeguate misure disciplinari. Può comunicare la segnalazione anche direttamente al CdA e, e in casi di particolare gravità, ad enti esterni (Autorità, Sindacati, ecc.) violazioni

Rev. 01 del 01/02/2023 Pag. 12 a 17



commesse dai dirigenti dell'Azienda. In alternativa, tutti i soggetti cointeressati possono segnalare, per iscritto e in forma anonima, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico al Rappresentante dei lavoratori, quale preposto alla vigilanza in materia di attuazione del Codice stesso. In caso di segnalazione il Rappresentante dei lavoratori:

- provvede a un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione;
- agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione;
- assicura la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge;
- riporta la segnalazione e gli eventuali suggerimenti ritenuti necessari al vertice aziendale o alle funzioni interessate, secondo la gravità delle violazioni; questi definiscono i provvedimenti da adottare secondo le normative in vigore e secondo il sistema disciplinare adottato dall'Azienda e riferisce l'esito al rappresentante dei lavoratori.

Rev. 01 del 01/02/2023 Pag. 13 a 17





# **Appendice normativa**

McGarlet è consapevole del fatto che l'integrità e i valori etici sono elementi essenziali dell'ambiente di controllo della propria organizzazione e che essi incidono significativamente su progettazione, amministrazione e operatività quotidiana del proprio business. A tal riguardo viene fatto di seguito il richiamo ad articoli di legge o norme specifiche dell'ordinamento giuridico italiano.

#### 6.1 Tutela del Capitale Sociale, dei Creditori e del Mercato

Uno degli aspetti centrali che qualificano la condotta di McGarlet è costituito dal rispetto dei principi di comportamento intesi a garantire l'integrità del capitale sociale, la tutela dei creditori e dei terzi che instaurano rapporti con l'Azienda. Tali valori sono tutelati anche da norme penali che in Italia possono costituire fonte di responsabilità per McGarlet ove le fattispecie di reato siano realizzate nell'interesse dell'Azienda stessa. A tal fine sarà posto l'espresso divieto a carico degli Esponenti Aziendali di porre in essere, collaborare o dare causa alla messa in atto di:

- comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dall'art. 25 ter del D.Lgs. 231/01<sup>7</sup>, ovvero
- comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarli, ovvero
- comportamenti che possano favorire la commissione dei predetti reati.

Tutti gli Esponenti Aziendali, nell'ambito delle funzioni e attività svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo e sono tenuti a comunicare in forma scritta, al superiore e/o al CdA (e/o ad un eventuale Organo di Vigilanza creato allo scopo), le eventuali omissioni, falsificazioni o irregolarità contabili delle quali fossero venuti a conoscenza.

#### **6.2 Pubblica Amministrazione**

L'assunzione di impegni con le Istituzioni Pubbliche Locali, Statali, Comunitarie e Internazionali è riservata esclusivamente alle funzioni preposte e autorizzate. Per questo motivo viene raccolta e conservata la documentazione che riassume le modalità attraverso le quali McGarlet è entrata in contatto con le Istituzioni. Ogni rapporto con le Istituzioni Locali, Nazionali, Internazionali o Comunitarie è riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a esplicitare l'attività di McGarlet, a rispondere a

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> A titolo esemplificativo si riportano alcuni tra i più significativi riferimenti legislativi sui Reati Societari:

<sup>•</sup> False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)

<sup>•</sup> False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 commi 1e 3 c.c.)

<sup>•</sup> Falso in prospetto (art. 2623, commi 1 e 2 c.c.)

<sup>•</sup> Impedito controllo (art. 2625, comma 2 c.c.)

<sup>•</sup> Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)

<sup>•</sup> Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)

<sup>•</sup> Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)

<sup>•</sup> Illecite operazioni sulle azioni o quote della società controllante (art. 2628 c.c.)

<sup>•</sup> Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)

<sup>•</sup> Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)

<sup>•</sup> Aggiotaggio e Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità Pubbliche di vigilanza (artt. 2637 e 2638, commi 1 e 2 c.c.).



richieste informali, interrogazioni, interpellanze, o comunque a rendere nota la posizione dell'Azienda su temi rilevanti. È fatto assoluto divieto di<sup>8</sup>:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti di clienti e della P.A. a titolo personale;
- offrire o in alcun modo fornire omaggi, regalie e altre forme di benefici;
- sollecitare od ottenere informazioni riservate.

Inoltre, è fatto divieto agli Esponenti Aziendali, ai collaboratori esterni e ai consulenti dell'Azienda e ai terzi di:

- falsificare e/o alterare i rendiconti al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per l'Azienda;
- falsificare e/o alterare i dati documentali al fine di ottenere il favore o l'approvazione di un progetto non conforme alle normative vigenti in materia;
- destinare fondi pubblici a finalità diverse da quelle per cui si sono ottenuti.

#### 6.3 Conflitto d'interessi

Per garantire la massima trasparenza, McGarlet e i propri dipendenti si impegnano a non trovarsi in situazioni di conflitto di interessi<sup>9</sup> con dipendenti di qualsiasi Authority e loro familiari. Ciascun Esponente Aziendale che ritenga di trovarsi in una situazione di conflitto tra il proprio interesse personale, per suo conto o per conto di terzi, e gli interessi dell'Azienda, deve darne comunicazione immediata secondo l'opportunità, al proprio superiore gerarchico e/o al CdA, restando valide le norme specifiche previste dal Codice civile. In particolare, gli Esponenti Aziendali e le altre persone o entità con possibilità oggettiva di influenzare le scelte dell'Azienda, devono evitare assolutamente di utilizzare, anche solo implicitamente, la propria posizione per influenzare decisioni a proprio favore o a favore di parenti, amici e conoscenti per fini prettamente personali di qualunque natura essi siano.

#### 6.4 Omaggi, regalie e altre forme di benefici

Gli Esponenti Aziendali di McGarlet non devono accettare né offrire, neanche in occasione di festività, regali e altre utilità correlati alle loro attività professionali e che non siano di modico valore<sup>10</sup>. Ogni Esponente Aziendale che riceva o offra, direttamente o indirettamente, richieste o offerte di omaggi o benefici eccedenti l'importo di riferimento, deve essere autorizzato dalla Direzione o dal CdA. Gli Esponenti Aziendali non chiedono per sé o per gli altri, né accettano regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti. Il dipendente non offre regali o altre utilità a Clienti e sovraordinati, o suoi parenti o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore. In ogni caso, gli Esponenti Aziendali si astengono da pratiche non consentite dalla

Rev. 01 del 01/02/2023 Pag. 15 a 17

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> Legge 6/11/2012, n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione). D.lgs. 27/10/2009, n. 150 (Attuazione della legge 4/3/2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) art. 13 - Istituzione CIVIT.

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> Nel nostro ordinamento non esiste una norma che preveda analiticamente gli elementi costitutivi e le diverse ipotesi della fattispecie di "conflitto di interessi". Le disposizioni che regolano, in via generale, la materia del conflitto di interessi sono: l'art. 6 bis della legge 7/8/1990 n. 241 (recante "Nuove norme sul procedimento amministrativo"), introdotto dall'art. 1, comma 41, legge n. 190/2012; gli articoli 6, 7 e 14 del D.P.R. 16/4/2013, n. 62 ("Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165"). Nel corso degli anni, sono seguite numerose disposizioni mirate ad arginare diversi fenomeni riconducibili al conflitto di interessi, emergenti nella realtà sociale (art. 51 c.p.c., art. 42 d.lgs. n. 50/2016, art. 53 co.7 e 16-ter del d.lgs. n.165/2001, d.lgs. n. 39/2013).

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup> Come valore di riferimento: 150,00 € aggregati su base annua.



legge, dagli usi commerciali o dai codici etici delle aziende o degli enti con i quali si hanno rapporti.

Rev. 01 del 01/02/2023 Pag. 16 a 17