

GENOA TANK

CODICE ETICO E DI CONDOTTA

Edizione/Revisione	Motivo della Edizione/Revisione	Data	Approvazione CDA
Ed. 2024 - Rev. 00	PRIMA EMISSIONE	01.10.2024	21.10.2024

INDICE

1	Premessa	3
2	Valenza precettiva del Codice Etico e Destinatari	4
3	Principi e norme di comportamento	4
3.1	Principi e norme di comportamento per i componenti degli Organi di Genoa Tank	4
3.2	Principi e norme di comportamento per i dipendenti	5
3.2.1	Principi generali	5
3.2.2	Regali, compensi e altre utilità	5
3.2.3	Partecipazione ad associazioni e organizzazioni	5
3.2.4	Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse	6
3.2.5	Obbligo di astensione	6
3.2.6	Prevenzione della corruzione e violazione del Modello 231/01	6
3.2.7	Trasparenza e tracciabilità	6
3.2.8	Condotta sul luogo di lavoro	6
3.2.9	Vigilanza, monitoraggio e attività formative	6
4	Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice	7
5	Sanzioni in capo a soggetti terzi per la ipotesi di violazione dei doveri del codice etico e del MOG 231/01	7

1 Premessa

La Società ha avvertito l'esigenza di addivenire ad un'esauritiva e chiara formalizzazione dei principi cui riconosce valore etico positivo e di primaria rilevanza. Tali principi rappresentano i valori fondamentali cui i soggetti tenuti al rispetto del Codice Etico e di Condotta devono attenersi nel perseguimento della *mission* di Genoa Tank e, in genere, nella conduzione delle attività della Società. Obiettivo primario del presente Codice Etico e di Condotta è, pertanto, rendere comuni e diffusi, a tutti i livelli, i valori in cui Genoa Tank si riconosce. A tal fine il documento è oggetto, altresì, di pubblicazione sul sito web istituzionale al link <https://www.genoatank.com/>.

In particolare, i principi etici fondamentali adottati da Genoa Tank sono di seguito enucleati:

- **Responsabilità e rispetto delle Leggi e delle Procedure Aziendali** vigenti.
- **Correttezza:** i destinatari devono agire correttamente al fine di evitare situazioni di conflitto d'interessi, intendendosi per tali, genericamente, tutte le situazioni in cui il perseguimento del proprio interesse sia in contrasto con gli interessi e la *mission* di Genoa Tank. Sono, inoltre, da evitare situazioni attraverso le quali un dipendente o altro destinatario possano trarre vantaggio e/o un profitto indebito da opportunità conosciute durante ed in ragione dello svolgimento della propria attività.
- **Imparzialità:** Genoa Tank disconosce e ripudia ogni principio di discriminazione basato sulla differenza di genere, sulla nazionalità, sulla religione, sulle opinioni personali e politiche, sull'età, sulla salute e sulle condizioni economiche dei propri interlocutori, ivi inclusi i propri fornitori. Le risorse che ritengono di aver subito discriminazioni possono riferire l'accaduto all'Organismo di Vigilanza, che procederà a verificare l'effettiva violazione del Codice Etico.
- **Onestà e Trasparenza:** essi rappresentano i principi fondamentali per tutte le attività della Società.
- **Integrità:** Genoa Tank non giustifica alcuna azione di violenza o minaccia né alcun comportamento contrario alla normativa vigente ivi inclusa quella deontologica, e/o al Codice Etico e di Condotta.
- **Efficienza:** in ogni attività lavorativa deve essere perseguita l'economicità della gestione e dell'impiego delle risorse aziendali, nel rispetto degli standard qualitativi più avanzati.
- **Tutela della privacy:** Genoa Tank si impegna a tutelare la Privacy dei Destinatari, nel rispetto della normativa vigente, nell'ottica di evitare la comunicazione o la diffusione di dati personali in assenza dell'assenso dell'interessato. L'acquisizione ed il trattamento, nonché la conservazione delle informazioni e dei dati personali del Personale e degli altri soggetti di cui la Società disponga, devono avvenire nel rispetto di specifiche procedure, conformi alle normative vigenti, volte a garantire che persone e/o enti non autorizzati possano venire a conoscenza.
- **Spirito di servizio:** i Destinatari devono orientare la propria condotta, nei limiti delle rispettive competenze e responsabilità, al perseguimento della *mission* di Genoa Tank, la quale deve beneficiare dei migliori standard di qualità.
- **Valore delle risorse umane:** le risorse umane sono riconosciute quale valore fondamentale ed irrinunciabile per lo sviluppo aziendale. La Società tutela la crescita e lo sviluppo professionale al fine di accrescere il patrimonio di competenza possedute nel rispetto della normativa vigente in materia di diritto della personalità individuale, con particolare riguardo all'integrità morale e psico-fisica del Personale. Genoa Tank s'impegna a non favorire forme di clientelismo e nepotismo. Il Personale è assunto e soggetto a progressioni di carriera unicamente in forza delle procedure aziendali e delle disposizioni di legge applicabili.

- **Rapporti con la collettività e la tutela ambientale:** Genoa Tank è impegnata ad operare nel rispetto dell'ambiente e della salute delle persone, consapevole delle proprie responsabilità sociali ed etiche nei confronti delle comunità in cui opera o da cui trae risorse.
- **I rapporti con enti locali ed istituzioni pubbliche:** Genoa Tank persegue l'obiettivo della massima integrità e correttezza nei rapporti, eventualmente anche contrattuali, con le istituzioni pubbliche ed in generale con la Pubblica Amministrazione, al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti istituzionali, in armonia con l'esigenza d'autonomia organizzativa e gestionale. I rapporti con interlocutori istituzionali sono mantenuti esclusivamente tramite i soggetti a ciò deputati.
- **La tutela della personalità individuale:** Genoa Tank riconosce l'esigenza di tutelare la libertà individuale in tutte le sue forme e ripudia ogni manifestazione di violenza, soprattutto se volta a limitare la libertà personale. La Società s'impegna a promuovere, nell'ambito della propria attività e tra i destinatari la condivisione dei medesimi principi.
- **La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente:** Genoa Tank persegue con il massimo impegno l'obiettivo di garantire la salute e la sicurezza dei luoghi di lavoro, nonché il rispetto dell'ambiente. A tale proposito, la Società adotta le misure più opportune per evitare i rischi connessi allo svolgimento della propria attività.

2 Valenza precettiva del Codice Etico e Destinatari

Il CDA di Genoa Tank ha approvato la adozione del Codice Etico e di Condotta, che costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs 231/01 nella *release* di volta in volta in vigore.

Il rispetto del Codice Etico è richiesto:

- all'organo gestorio;
- ai dipendenti;
- a tutti i terzi (ad esempio i fornitori, liberi professionisti etc.) che intrattengono rapporti contrattuali con la Società.

3 Principi e norme di comportamento

Genoa Tank ha riservato un'apposita sezione del Codice Etico alle norme ed ai principi di comportamento che devono essere rispettati nell'ambito della propria attività, indicando, per ciascuna categoria dei soggetti destinatari, le norme ed i principi di comportamento da seguire. La Società si impegna a favorire ed a garantire adeguata conoscenza del Codice Etico divulgandolo presso soggetti cointeressati mediante apposite ed adeguate attività di comunicazione oltre che tramite pubblicazione sul proprio sito web. Affinché chiunque possa uniformare i suoi comportamenti a quelli qui descritti, Genoa Tank assicurerà una continua sensibilizzazione dei valori e delle norme etiche contenuti nel Codice Etico.

3.1 Principi e norme di comportamento per i componenti degli Organi di Genoa Tank

I componenti degli Organi della Società, ed in particolare dell'Organo Gestorio in ragione del suo fondamentale ruolo, anche qualora non siano dipendenti, sono tenuti a rispettare le previsioni del Modello e del Codice Etico che ne è parte.

Gli organi di Genoa Tank agiscono e deliberano con cognizione di causa perseguendo l'obiettivo della creazione di valore per la Società nel rispetto dei principi di legalità e correttezza. In particolare, nello svolgimento della loro attività, essi devono tenere un comportamento ispirato all'autonomia, all'indipendenza ed alla correttezza nei rapporti con qualsivoglia interlocutore, sia

pubblico sia privato.

Ugualmente, devono tenere un comportamento responsabile e leale nei confronti della Società e astenersi dal compiere atti in presenza di un conflitto di interesse. Devono, inoltre, fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza per ragione delle funzioni ricoperte.

3.2 Principi e norme di comportamento per i dipendenti

Alla data di emissione della presente *release* del Codice Etico la Società non annovera tra i propri dipendenti figure dirigenziali e conseguentemente il Codice non contempla per esse specifiche previsioni.

3.2.1 Principi generali

1. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge e delle procedure aziendali in vigore.
2. Il dipendente rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.
3. Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone in virtù delle mansioni assegnate, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine di Genoa Tank. Prerogative e poteri sono esercitati unicamente per le finalità per le quali sono stati conferiti.
4. Il dipendente esercita i propri compiti orientando la propria azione alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse ai fini dello svolgimento delle attività istituzionali della società deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.
5. Nei rapporti con i terzi, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'attività societaria o che comportino discriminazioni basate su differenza di genere, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.

3.2.2 Regali, compensi e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità.
2. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore.
3. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, sono immediatamente messi a disposizione della Società per la restituzione o per essere devoluti a finalità da questa stabilita.
4. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 150 euro.

3.2.3 Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica

tempestivamente alla funzione competente (Presidente del CdA) la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.

2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.

3.2.4 - Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse

Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

3.2.5 - Obbligo di astensione

Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

3.2.6 Prevenzione della corruzione e violazione del Modello 231/01

Il dipendente rispetta le misure necessarie per prevenire violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni e le procedure aziendali, anche in considerazione della loro valenza ai fini del Modello 231/01 e presta la sua collaborazione all'Organismo di Vigilanza, segnalando eventuali violazioni del Modello.

3.2.7 Trasparenza e tracciabilità

Il dipendente assicura la tracciabilità dei processi decisionali adottati che deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la verificabilità dell'operato.

3.2.8 Condotta sul luogo di lavoro

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.
2. Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.
3. Il dipendente utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dalla Società.

3.2.9 Vigilanza, monitoraggio e attività formative

1. Vigilano sull'applicazione del presente Codice i responsabili di ciascuna Area, nonché OdV.
2. Le funzioni competenti, con il supporto di OdV, curano l'aggiornamento del codice di Etico di

Condotta, l'esame delle segnalazioni di violazione del Codice, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate. OdV, unitamente alle funzioni competenti, cura la diffusione della conoscenza del Codice Etico nella società, il monitoraggio sulla sua attuazione, la pubblicazione sul sito web.

3. Al personale sono rivolte attività formative, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del Codice di Etico e di Condotta, nonché un aggiornamento sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.

4 Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

La violazione del Codice Etico e delle procedure può compromettere, a seconda della gravità della condotta, il rapporto fiduciario tra la Azienda ed i Destinatari, come dettagliato al presente §4.

Organo Gestorio: in caso di inosservanza del Codice lo stesso risponde ai sensi degli artt. 2392 e 2407 del Codice Civile.

Dipendenti

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale e civile del dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

La violazione delle norme del Codice Etico, nonché del Modello 231/01, costituisce, infatti, inadempimento delle obbligazioni contrattuali del rapporto di lavoro e può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari secondo quanto previsto dalle leggi e dal CCNL anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e può comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio di Genoa Tank. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge e dal CCNL in vigore.

3. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge e dal CCNL di riferimento, nonché gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei dipendenti previsti da norme di legge o dal CCNL.

5 Sanzioni in capo a soggetti terzi per la ipotesi di violazione dei doveri del codice etico e del MOG 231/01

1. Con riguardo ai consulenti e collaboratori che agiscono in nome e/o per conto di Genoa Tank, ai fornitori, collaboratori e clienti, la Società provvede ad inserire nelle singole lettere-contratto un'apposita clausola che preveda la sanzionabilità, e se del caso la risoluzione del rapporto contrattuale, delle condotte contrastanti il Codice Etico e di Comportamento della Società, nonché i principi del MOG 231/01.

2. Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Azienda incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso provvedimenti adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui essi costituiscano reato.