

GITIS SRL



Codice di Condotta dei Fornitori

Supplier Code of Conduct



12.2021

SEALING YOUR SUCCESS

INDICE

INDEX

1. PREMESSA E INTRODUZIONE

1. PREAMBLE AND INTRODUCTION

2. DIRITTI UMANI FONDAMENTALI E DIRITTI DEI LAVORATORI

2. FUNDAMENTAL HUMAN RIGHTS AND WORKERS' RIGHTS

2.0 Introduzione

2.0 Introduction

2.1 Lavoro infantile

2.1 Child labour

2.2 Lavoro forzato o obbligatorio

2.2 Forced or compulsory labour

2.3 Salute e sicurezza

2.3 Health and safety

2.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

2.4 Freedom of association and the right to collective bargaining

2.5 Discriminazione

2.5 Discrimination

2.6 Pratiche Disciplinari

2.6 Disciplinary Practices

2.7 Orario di Lavoro

2.7 Working Time

2.8 Retribuzione

2.8 Remuneration

3. ANTICORRUZIONE E ANTICONCUSSIONE

3. ANTI-CORRUPTION AND ANTI-BRIBERY

3.0 Introduzione

3.0 Introduction

3.1 Corruzione e concussione

3.1 Corruption and bribery

3.2 Sponsorizzazioni

3.2 Sponsorships

3.3 Omaggi

3.3 Gifts

4. SCRITTURE CONTABILI

4. ACCOUNTING RECORDS

4.0 Introduzione

4.0 Introduction

4.1 Trasparenza e Accuratezza

4.1 Transparency and Accuracy

5. ATTUAZIONE DEL CODICE

5. IMPLEMENTATION OF THE CODE

5.0 Introduzione

5.0 Introduction

5.1 Modifiche del Codice e pubblicità

5.1 Code changes and release

5.2 Segnalazioni di violazione

5.2 Whistleblowing reports

(Whistleblowing)

5.3 Indagini e Sanzioni

5.3 Investigations and Sanctions

1. PREMESSA E INTRODUZIONE

GITIS s.r.l. ("GITIS") è specializzata nello sviluppo, produzione e distribuzione di O-ring di alta qualità, di particolari a disegno e di co-stampati. Nel corso degli anni è diventata un partner affidabile nei mercati automotive, oil&gas, industria chimica, alimentare e farmaceutica, grazie alla sua tecnologia all'avanguardia e all'alta produttività.

L'attività di GITIS è resa possibile dal lavoro del personale interno e dei consulenti esterni nonché delle imprese che le forniscono beni e servizi.

Per questo motivo GITIS chiede anche ai propri fornitori e terzi che svolgono attività con e per conto di GITIS di sottoscrivere integralmente questo Codice di Condotta Fornitori affinché l'intero processo produttivo di GITIS possa soddisfare le crescenti attese della società civile ed implementare un approccio socialmente responsabile.

Premesso che ogni fornitore di GITIS debba rispettare le leggi e le norme nazionali presenti nei paesi in cui il fornitore opera; qualora i principi di questo Codice siano più stringenti, i Fornitori sono tenuti a adeguarsi a questo Codice, entro un lasso di tempo ragionevole.

Il rispetto del Codice è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali. Ciascun fornitore sottoscrive la dichiarazione di ricevuta di copia del Codice e di impegno al rispetto di quanto in esso enunciato. Analoga dichiarazione viene sottoscritta in occasione di ogni modificazione del Codice.

In nessun modo la convinzione di agire nell'interesse di GITIS può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i contenuti di questo Codice.

Questo Codice è disponibile sia in lingua italiana sia in lingua inglese. La versione originale è quella italiana, la versione inglese è fornita a titolo di comodità.

1. INTRODUCTION AND INTRODUCTION

GITIS s.r.l. ("GITIS") is specialized in the development, production and distribution of high quality O-rings, moulded parts and co-moulded parts. Over the years it has become a reliable partner in the automotive, oil & gas, chemical, food and pharmaceutical markets, thanks to its cutting-edge technology and high productivity.

GITIS's activity is made possible by the work of internal staff and external consultants as well as the companies that provide it with goods and services.

For this reason, GITIS also asks its suppliers and third parties who carry out activities with and on behalf of GITIS to fully sign this Supplier Code of Conduct so that the entire GITIS production process can meet the growing expectations of civil society and implement a socially responsible approach.

Given that each GITIS supplier must comply with the national laws and regulations present in the countries in which the supplier operates; if the principles of this Code are more stringent, Suppliers are required to comply with this Code, within a reasonable period of time.

Compliance with the Code is an essential part of contractual obligations. Each supplier signs the declaration of receipt of a copy of the Code and of commitment to comply with what is stated therein. A similar declaration is signed on the occasion of any amendment to the Code.

In no way can the conviction of acting in the interest of GITIS justify the adoption of behaviors contrary to the contents of this Code.

This Code is available in both Italian and English. The original version is the Italian one, the English version is provided as a convenience.

2. DIRITTI UMANI FONDAMENTALI E DIRITTI DEI LAVORATORI

2.0 Introduzione

La globalizzazione dei processi produttivi, dei mercati e dei flussi migratori obbliga GITIS a mantenere alta l'attenzione e a impegnarsi direttamente affinché vengano rispettate le *Condizioni di Lavoro Fondamentali* dei propri lavoratori.

GITIS ritiene prioritario impegnarsi a promuovere una società che tuteli i Diritti umani ed il Rispetto della Persona, impegno che trova attuazione negli 8 punti sotto citati.

2.1 Lavoro infantile

È vietato ricorrere al lavoro infantile, ovvero non può essere impiegato personale con età inferiore ai 15 anni.

Qualora l'azienda impieghi giovani lavoratori (con età superiore ai 15 anni) soggetti all'istruzione obbligatoria, deve garantire a non fare lavorare i giovani lavoratori durante l'orario scolastico e che il tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti sia inferiore alle 10 ore giornaliere.

Non si possono impiegare giovani lavoratori per più di 8 ore al giorno e mai in orario notturno.

Deve essere garantito, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro, che i giovani lavoratori non vengano esposti a situazioni rischiose e nocive per la loro salute e per il loro sviluppo.

2.2 Lavoro forzato o obbligatorio

È vietato avvalersi di ogni forma di lavoro forzato e sono vietate tutte quelle pratiche che limitano la libertà di recidere l'impegno lavorativo come sequestro di documenti e la mancata erogazione di stipendi a titolo cauzionale.

È vietato in ogni caso chiedere commissioni o costi relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei propri lavoratori.

È vietato foraggiare la tratta di esseri umani.

2. FUNDAMENTAL HUMAN RIGHTS AND WORKERS' RIGHTS

2.0 Introduction

The globalization of production processes, markets and migratory flows obliges GITIS to maintain high attention and to commit itself directly to ensuring that the Fundamental Working Conditions of its workers are respected.

GITIS considers it a priority to commit to promoting a society that protects human rights and respect for the person. Commitment that is implemented in the 8 points mentioned below.

2.1 Child labour

It is forbidden to resort to child labor, i.e. staff under the age of 15 cannot be employed.

If the company employs young workers (over 15 years of age) subject to compulsory education, it must ensure that young workers are not allowed to work during school hours and that the time spent between school, work and travel is less than 10 hours a day.

You cannot employ young workers for more than 8 hours a day and never at night.

It must be ensured, both inside and outside the workplace, that young workers are not exposed to situations that are risky and harmful to their health and development.

2.2 Forced or compulsory labour

It is forbidden to use any form of forced labor and all those practices that limit the freedom to sever the work commitment such as seizure of documents and the failure to pay salaries as a security are prohibited.

It is forbidden in any case to ask for commissions or costs related to the total or partial assumption of its workers.

It is forbidden to support human trafficking.

2.3 Salute e sicurezza

L'azienda garantisce ai propri dipendenti il poter lavorare in un ambiente di lavoro sicuro e salubre adottando misure efficaci al fine di prevenire potenziali incidenti.

Si deve garantire una formazione periodica ai propri lavoratori su salute e sicurezza, si devono strutturare delle procedure al fine di fronteggiare potenziali rischi per la salute e sicurezza del personale ed in caso di incidente si devono conservare registrazioni scritte.

Qualora si dovessero fornire mense e abitazioni ai dipendenti, anche quest'ultime devono essere salubri, sicure e conformi alle normative locali in materia di sicurezza ambientale.

Devono essere adottate ulteriori misure volte alla riduzione del rischio sul luogo di lavoro per le lavoratrici puerpere, in gravidanza o in allattamento.

Devono essere forniti a proprie spese, qualora non si sia in grado di eliminare efficacemente ogni causa di rischio, dispositivi per la protezione individuale.

Nel caso di infortunio sul lavoro, si dovrà fornire il primo soccorso e si dovrà assistere il lavoratore affinché riceva le conseguenti cure mediche.

Deve essere garantito a tutto il personale libero accesso a: bagni puliti, acqua potabile e luoghi idonei alla consumazione dei pasti.

Deve essere garantito a tutti i propri lavoratori il diritto di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente e grave pericolo senza chiedere il permesso all'organizzazione.

2.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Si deve garantire ai propri lavoratori la libertà di associarsi e il diritto di formare, partecipare a, ed organizzare sindacati di propria scelta e di poter contrattare collettivamente con l'organizzazione.

2.3 Health and safety

The company guarantees its employees the ability to work in a safe and healthy working environment by taking effective measures in order to prevent potential accidents.

Periodic training must be guaranteed to its workers on health and safety, procedures must be structured in order to face potential risks to the health and safety of personnel and in the event of an accident written records must be kept.

If canteens and homes are provided to employees, the latter must also be healthy, safe and comply with local regulations on environmental safety.

Further measures should be taken to reduce the risk in the workplace for workers who have recently given rise, are pregnant or breastfeeding.

Personal protective equipment must be provided for free if it is impossible to effectively eliminate any cause of risk.

In the event of an accident at work, first aid must be provided and the worker must be assisted to receive the consequent medical treatment.

Free access must be guaranteed to all personnel to: clean bathrooms, drinking water and places suitable for the consumption of meals.

The right to leave work in the event of imminent and serious danger must be guaranteed to all workers without asking the organization for a permission.

2.4 Freedom of association and the right to collective bargaining

The freedom to associate and the right to form, participate and organise trade unions of free choice and to be able to bargain collectively with the organisation must be guaranteed to all workers.

È vietato esercitare in ogni modo pressioni su chi aderisce ai sindacati e non si possono discriminare quest'ultimi nelle mansioni e nei processi di crescita.

Si deve garantire ai Rappresentati dei lavoratori di avere contatti con i propri iscritti nel luogo di lavoro, garantendone loro luoghi e tempo per svolgere attività sindacale.

2.5 Discriminazione

L'azienda deve selezionare i propri lavoratori in base al merito ed indipendentemente da età, sesso, razza, religione, orientamento sessuale, origine nazionale e territoriale, disabilità, stato civile, opinioni politiche o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

L'azienda condanna tutte le forme di discriminazione sopra citate e non tollera qualsiasi discriminazione in tema di retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o del pensionamento.

L'azienda non può interferire con il proprio personale nell'esercizio dei diritti di seguire principi o pratiche, di soddisfare esigenze, connesse a razza, origine nazionale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, età o a qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

Non è tollerato qualsiasi comportamento minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o alla coercizione sessuale, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico e deve essere condannato.

È vietato sottoporre i propri dipendenti a test di gravidanza o di verginità.

2.6 Pratiche Disciplinari

Ogni lavoratore deve essere trattato con dignità e rispetto, escludendo l'impiego di qualsiasi punizione corporale, coercizione fisica o mentale nonché abuso verbale.

È vietato e fortemente condannato qualsiasi trattamento ritenuto inumano.

It is forbidden to exert pressure in any way on those who join the trade unions and it is not possible to discriminate against them in the tasks and processes of growth.

Workers' representatives must be guaranteed to have contact with their members in the workplace, guaranteeing them places and time to carry out trade union activities.

2.5 Discrimination

The company must select its workers on the basis of merit and regardless of age, sex, race, religion, sexual orientation, national and territorial origin, disability, marital status, political opinions or any other condition that could give rise to discrimination.

The company condemns all forms of discrimination mentioned above and does not tolerate any discrimination in terms of pay, access to training, promotion, termination of the relationship or retirement.

The company may not interfere with its personnel in the exercise of rights, to follow principles or practices, or to meet needs, related to race, national or social origin, caste, birth, religion, disability, gender, sexual orientation, family responsibilities, marital status, age or any other condition that could give rise to discrimination.

Any threatening, offensive, sexual exploitation or coercion, including gestures, language and physical contact, is not tolerated and must be condemned.

It is forbidden to subject its employees to pregnancy or virginity tests.

2.6 Disciplinary Practices

Every worker must be treated with dignity and respect, excluding the use of any corporal punishment, physical or mental coercion as well as verbal abuse.

Any treatment deemed inhumane is prohibited and strongly condemned.

2.7 Orario di Lavoro

Devono sempre essere rispettate le leggi vigenti, la contrattazione collettiva e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche.

La settimana lavorativa normale, esclusa di straordinari, non deve eccedere le 48 ore settimanali.

Il lavoro straordinario deve essere volontario, non può essere richiesto regolarmente e non deve eccedere le 12 ore settimanali.

L'azienda deve garantire almeno un giorno libero dopo sei giorni consecutivi di lavoro.

2.8 Retribuzione

L'azienda deve garantire ai propri lavoratori una retribuzione minima che permetta di vivere in maniera dignitosa, retribuzione che deve essere conforme a tutte le leggi locali in vigore a questo proposito.

I salari e le indennità devono essere corrisposti in maniera conforme e in modo comodo per i lavoratori. La composizione dei salari e le indennità devono essere dettagliati chiaramente in forma scritta per ogni periodo di paga.

Il lavoro straordinario deve sempre venir retribuito con una maggiorazione, come definito dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Nei paesi in cui la maggiorazione per lo straordinario non sia regolamentata dalla legge, si devono compensare i lavoratori applicando una maggiorazione di salario.

3. ANTICORRUZIONE E ANTICONCUSSIONE

3.0 Introduzione

La corruzione e gli atti di concussione, oltre ad essere comportamenti illegali, creano danno all'economia e all'efficacia del commercio distorcendo il gioco della concorrenza a scapito dei consumatori e delle aziende. Per questi motivi, GITIS fa suoi e promuove i principi di anticorruzione e anticoncussione.

2.7 Working Time

They must always comply with applicable laws, collective bargaining and industry standards regarding working hours, rests and public holidays.

The normal working week, excluding overtime, must not exceed 48 hours per week.

Overtime must be voluntary, cannot be requested regularly and must not exceed 12 hours per week.

The company must be guaranteed at least one day off after six consecutive days of work.

2.8 Remuneration

The company must guarantee its workers a minimum wage that allows them to live in dignity, a salary that must comply with all local laws in force in this regard.

Wages and allowances must be paid in a compliant manner and in a manner convenient for workers. The composition of wages and allowances must be clearly detailed in writing for each pay period.

Overtime must always be paid with a surcharge, as defined by law or collective bargaining.

In countries where the overtime surcharge is not regulated by law, workers must be compensated by applying a wage increase.

3. ANTI-CORRUPTION AND ANTI-BRIBERY

3.0 Introduction

Corruption and acts of bribery, in addition to being illegal behavior, create damage to the economy and the effectiveness of trade by distorting competition at the expense of consumers and companies. For these reasons, GITIS endorses and promotes the principles of anti-corruption and anti-bribery.

3.1 Corruzione e concussione

L'azienda considera un atto di corruzione qualsiasi transazione di denaro o qualsiasi utilità di valore caratterizzata dall'intenzione di influenzare indebitamente le azioni di un altro soggetto.

È vietato pagare, richiedere o ricevere denaro o altre utilità in maniera indebita.

L'azienda non tollera qualsiasi atto di corruzione e di concussione e deve proibire che episodi di corruzione e concussione vengano commessi in qualsiasi forma, sia diretta che indiretta.

Qualora vi siano dubbi su un possibile atto di corruzione o concussione, si deve indagare e qualora si riscontrasse un illecito si devono intraprendere azioni disciplinari in aggiunta alle sanzioni previste dalle normative vigenti.

3.2 Sponsorizzazioni

È possibile finanziare attraverso sponsorizzazioni un'opera, un'azione culturale, sportiva o sociale con il solo fine di comunicare e promuovere i propri valori e la propria immagine aziendale.

È vietato utilizzare sponsorizzazioni con il fine di ottenere trattamenti di favore.

Prima di compiere qualsiasi attività di sponsorizzazione, è fondamentale analizzare l'ente beneficiario, la sua affidabilità e la sua reputazione nonché verificare la sussistenza dei requisiti necessari per operare nel rispetto di quanto previsto nella normativa applicabile.

3.3 Omaggi

È vietato utilizzare omaggi al fine di influenzare e indurre il destinatario a comportamenti di favore.

È vietato distribuire o promettere utilità di qualsiasi natura che possano essere interpretati come eccedenti le normali prassi di cortesia commerciale.

3.1 Corruption and bribery

The company considers an act of corruption any transaction of money or any valuable utility characterized by the intention to unduly influence the actions of another subject.

It is forbidden to pay, request or receive money or other unduly benefits.

The company does not tolerate any act of corruption and bribery and must prohibit episodes of corruption and bribery from being committed in any form, whether direct or indirect.

If there are doubts about a possible act of corruption or bribery, it must be investigated and if an offense is found, disciplinary action must be taken in addition to the sanctions provided for by current regulations.

3.2 Sponsorships

It is possible to finance through sponsorships a work, a cultural, sporting or social action with the sole purpose of communicating and promoting its values and corporate image.

It is forbidden to use sponsorships in order to obtain favorable treatment.

Before carrying out any sponsorship activity, it is essential to analyze the beneficiary entity, its reliability and reputation as well as verify the existence of the necessary requirements to operate in compliance with the provisions of the applicable legislation.

3.3 Gifts

It is forbidden to use gifts in order to influence and induce the recipient to behave favorably.

It is forbidden to distribute or promise benefits of any kind that can be interpreted as exceeding the normal practices of commercial courtesy.

È vietato accettare per sé o per altri, omaggi eccedenti il modico valore o che esuli dalle ordinarie prassi di cortesia commerciale.

Qualora non vi siano le condizioni per rifiutare, ad esempio un omaggio ricevuto tramite posta, colui che riceve l'omaggio ha l'obbligo di informare la direzione generale anche attraverso il proprio responsabile.

In nessun caso gli omaggi possono consistere in somme in denaro.

4. SCRITTURE CONTABILI

4.0 Introduzione

Le scritture contabili sono un ottimo strumento aziendale per soddisfare il bisogno informativo dei propri Stakeholders.

4.1 Trasparenza e Accuratezza

L'azienda deve garantire la trasparenza e l'accuratezza delle Registrazioni Contabili e deve assicurare che tutte le Registrazioni Contabili siano autentiche, affidabili e verificabili.

Sono vietati tutti quei comportamenti che possono arrecare pregiudizio alla trasparenza e tracciabilità dell'informativa di bilancio.

È vietato in ogni caso occultare la reale natura di qualsiasi fatto aziendale registrato nei libri contabili e/o ometterne la segnalazione.

In ogni caso deve essere garantito un controllo interno affinché si possa assicurare il rispetto delle leggi e mantenere una documentazione interna accurata e completa di tutte le attività svolte affinché ogni transazione possa essere adeguatamente documentata.

5. ATTUAZIONE DEL CODICE

5.0 Introduzione

L'attuazione del codice è possibile solamente grazie ad un sistema efficace di condivisione del codice stesso e dei relativi aggiornamenti, delle segnalazioni di violazione e di un opportuno sistema di indagini e sanzioni.

It is forbidden to accept for oneself or for others, gifts exceeding the modest value or that are outside the ordinary practices of commercial courtesy.

If there are no conditions to refuse, for example a gift received by post, the recipient of the gift is obliged to inform the general management also through his manager.

In no case gifts can consist of sums of money.

4. ACCOUNTING RECORDS

4.0 Introduction

Accounting records are an excellent business tool to meet the information needs of its Stakeholders.

4.1 Transparency and Accuracy

The company must ensure the transparency and accuracy of the Accounting Records and must ensure that all Accounting Records are authentic, reliable and verifiable.

All those behaviors that may prejudice the transparency and traceability of the financial statements are prohibited.

It is forbidden in any case to conceal the real nature of any business fact recorded in the accounting books and / or omit its reporting.

In any case, internal control must be guaranteed so that compliance with the laws can be ensured and an accurate and complete internal documentation of all the activities carried out so that each transaction can be adequately documented.

5. IMPLEMENTATION OF THE CODE

5.0 Introduction

The implementation of the code is only possible thanks to an effective system between the sharing of the code itself and its updates, reports of violations and an appropriate system of investigations and sanctions.

5.1 Modifiche del Codice e pubblicità

Il Codice e le sue eventuali future modifiche è adottato da GITIS mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

GITIS adotta iniziative adeguate a diffondere la conoscenza di questo “Codice di Condotta Fornitori” presso i propri fornitori e terzi che svolgono attività con e per conto di GITIS.

È sempre possibile consultare la versione aggiornata di questo Codice e del “Codice Etico” sul sito aziendale www.gitis.it

5.2 Segnalazioni di violazione (Whistleblowing)

Le segnalazioni di eventuali violazioni sono fondamentali per GITIS in quanto è anche grazie a quest’ultime che GITIS ha la possibilità di rispettare in modo pieno i dettami di questo codice.

La Direzione Generale chiede a tutti i destinatari di questo “Codice di Condotta Fornitori” l’impegno a segnalare eventuali violazioni delle quali siano venuti a conoscenza.

L’azienda garantisce la riservatezza del segnalante e dell’informazione, fatti salvi gli obblighi di legge e/o la tutela dei diritti della Società.

È obbligo dell’azienda tutelare i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di discriminazione e ritorsione collegata alla segnalazione.

Le segnalazioni possono essere inviate tramite mail o consegnate brevi manu alla Direzione o a qualsiasi membro del Consiglio di Amministrazione.

In alternativa è possibile inviare la segnalazione all’attenzione della Direzione Generale tramite Posta Ordinaria o Raccomandata all’indirizzo:

GITIS SRL – Comitato Etico
Via Rocca 4, Sarnico (BG) 24067 – ITALIA

5.1 Code changes and release

The Code and any future amendments thereto are adopted by GITIS by resolution of the Board of Directors.

GITIS takes appropriate initiatives to spread the knowledge of this "Supplier Code of Conduct" to its suppliers and third parties who carry out activities with and on behalf of GITIS.

It is always possible to consult the updated version of this Code and the "Code of Ethics" on the company website www.gitis.it

5.2 Whistleblowing reports

The reports of any violations are fundamental for GITIS as it is also thanks to the latter that GITIS has the possibility to fully comply with the dictates of this code.

The General Management asks all recipients of this "Supplier Code of Conduct" to commit to report any violations of which they have become aware.

The company guarantees the confidentiality of the whistleblower and the information, without prejudice to legal obligations and / or the protection of the Company's rights.

It is the company's obligation to protect in good faith whistleblowers against any form of discrimination and retaliation related to reporting.

Reports can be sent by e-mail or delivered short hand to the Management or to any member of the Board of Directors.

Alternatively, it is possible to send the report to the attention of the General Management by Ordinary or Registered Mail to the address:

*GITIS SRL – Comitato Etico
Via Rocca 4, Sarnico (BG) 24067 - ITALY*

O

comitato.etico@gitis.it

È possibile inviare segnalazioni anche in forma anonima, tuttavia in questo caso è fondamentale essere dettagliati e circostanziati in modo da avere tutte le informazioni necessarie per far partire una eventuale indagine.

5.3 Indagini e Sanzioni

L'attuazione del Codice e la cura del suo aggiornamento sono demandate al Consiglio di Amministrazione, che a tal fine assume funzione di Comitato Etico. Ove segnalazioni o altri fatti rilevanti interessassero uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, la relativa istruttoria e la valutazione conclusiva saranno demandati in esclusiva ad un professionista terzo designato preventivamente dal Consiglio di Amministrazione e al quale dovranno essere immediatamente comunicate per iscritto la segnalazione e le altre circostanze coinvolgenti la posizione dell'organo amministrativo e/o dei singoli amministratori.

Il Comitato Etico, una volta ricevuta la segnalazione, valuterà se approfondire con ulteriori indagini e ne definirà il modo.

GITIS si riserva la facoltà, tramite Audit, di controllare il rispetto di questo Codice.

Qualora venissero accertate violazioni, seguiranno opportune sanzioni disciplinari nei rapporti interni o l'applicazione di meccanismi di risoluzione contrattuale nei rapporti esterni, salvo il diritto di GITIS al ricorso alle azioni giudiziarie e al risarcimento dei danni.

Saranno soggette a sanzione al segnalante le segnalazioni palesemente infondate e strumentali.

or

comitato.etico@gitis.it

It is also possible to send reports anonymously, but nevertheless in this case it is essential to be detailed and precise in order to have all the information necessary to start a possible investigation.

5.3 Investigations and Sanctions

The implementation of the Code and the care of its updating are entrusted to the Board of Directors, which for this purpose assumes the function of Ethics Committee. If reports or other relevant facts concern one or more members of the Board of Directors, the relative investigation and the final assessment will be entrusted exclusively to a third-party professional designated in advance by the Board of Directors and to whom the report and other circumstances involving the position of the administrative body and / or individual directors must be immediately communicated in writing.

The Ethics Committee, once the report has been received, will evaluate whether to deepen with further investigations and will define the way.

GITIS reserves the right, through Audit, to check compliance with this Code.

If violations are ascertained, appropriate disciplinary sanctions will follow in internal relations or the application of contractual termination mechanisms in external relations, without prejudice to GITIS' right to resort to judicial actions and compensation for damages.

Clearly unfounded and instrumental reports will be subject to sanction to the whistleblower.