



POLITICA AZIENDALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE,

1) CODICE ETICO E PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

GLASS TO POWER opera al fine di evitare situazioni ove sia i soggetti apicali sia i partners siano, o possano apparire, in conflitto con i propri interessi, rispetto agli obblighi contrattuali o fiduciari legati alla loro posizione, così come anche previsto dal Codice Etico.

La lotta alla corruzione è compito di ogni componente di G2P non solo al fine di evitare qualsiasi atto illecito o reato, ma anche al fine di garantire la massima qualità e il giusto compenso per i servizi e i beni erogati e/o richiesti. Per questo motivo i rapporti di G2P con clienti, consorziate, fornitori, Istituzioni Pubbliche e ogni Pubblica Amministrazione sono improntati ai principi di correttezza, trasparenza e collaborazione. Viene rifiutato qualsiasi comportamento che possa ricondursi a una natura collusiva o idonea a pregiudicare i principi espressi nel Codice Etico.

I seguenti principi – già enunciati anche nel modello organizzativo aziendale – si applicano sia ai dipendenti e agli organi di governance – in via diretta – che ai collaboratori esterni e dipendenti di società clienti o fornitori (“Partners”).

In via generale, è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato, mentre sono altresì proibite le violazioni ai principi generali qui enunciati (“Politica Anticorruzione”) e a quanto disposto dal Codice Etico. In particolare:

- a) **Erogazione vantaggi monetari e in natura.** È vietato accordare vantaggi di qualsiasi natura (denaro, promesse di assunzione, ecc.) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione, Partners, o di loro prossimi congiunti, rivolti ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale o che possa comunque influenzare l’indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per G2P.
- b) **Omaggi.** È vietato distribuire omaggi e compiere atti di cortesia e di ospitalità verso rappresentanti di pubblici ufficiali e pubblici dipendenti, incaricati di pubblico servizio e dipendenti di Partners, se non nei limiti di un modico valore e comunque tale da non compromettere l’integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretato, da un osservatore imparziale, come finalizzato ad acquisire vantaggi in modo improprio.



- c) **Accettazione vantaggi monetari e in natura.** È vietato ricevere danaro, doni o qualsiasi altra utilità o accettarne la promessa, da chiunque intenda entrare in rapporto con il G2P e/o e voglia conseguire indebitamente un trattamento più favorevole di quello dovuto.
- d) **Assunzioni.** G2P non intende assumere dipendenti della pubblica amministrazione, dello Stato o delle Comunità europee, di ogni qualifica o livello, il loro coniuge e i di loro parenti, ovvero i loro ascendenti, discendenti, fratelli, sorelle, zii, nipoti, ovvero ex impiegati, nei tre anni successivi al compimento di un atto di competenza di uno dei predetti soggetti da cui sia derivato un vantaggio per G2P, qualora ciò sia diretto all'ottenimento di un ingiusto profitto per la stessa.
- e) **Incentivi commerciali.** Qualsiasi incentivo commerciale deve essere in linea con le comuni pratiche di mercato, non deve eccedere i limiti di valore consentiti e deve essere stato approvato in conformità a quanto stabilito dalle regole interne. Il riconoscimento di qualsiasi commissione, sconto, credito, e abbuono deve essere accordato in conformità con la normativa vigente e concesso ufficialmente, dietro presentazione della documentazione di supporto. È vietato promettere o erogare benefits o altri analoghi incentivi commisurati al conseguimento di obiettivi basati su target di performance palesemente immotivati ed irraggiungibili.
- f) **Prestazioni.** È vietato effettuare prestazioni in favore dei Collaboratori Esterni e dei Partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi, nonché riconoscere compensi in favore dei medesimi che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle pressioni vigenti in ambito locale.
- g) **Uso contante.** Nessun pagamento oltre euro 1.000 può essere effettuato in contanti
- h) **Documentazione.** Ogni documento, rappresentativo di un fatto accaduto e/o di una valutazione operata nell'ambito di operazioni che rientrino nelle aree sensibili ai fini della Politica anticorruzione, deve essere sottoscritto da o riconducibile a chi lo ha formato. Ogni documento deve essere conforme alla normativa vigente.

2) MODELLO ORGANIZZATIVO E PROTOCOLLI DI CONTROLLO

G2P monitora e gestisce il rischio di atti di corruzione definendo la propria politica per la prevenzione della corruzione e prevedendo l'istituzione di una procedura e di attività formative e informative.



3) BASE NORMATIVA

Con il presente documento GLASS TO POWER adegua il proprio sistema di controllo, monitoraggio e verifica sulla base delle fonti internazionali in tema di corruzione tra privati (Convenzione penale di Strasburgo sulla corruzione del Consiglio d'Europa del 27.01.1999; Convenzione ONU di Mérida sulla corruzione del 31.10.2003 - ratificata dallo Stato Italiano con legge n. 116/2009; decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio d'Europa).

Vengono estesi i presidi che a livello internazionale erano stati previsti dalla "Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione", adottata il 26 maggio 1997 sulla base dell'art. K3 (ora 31) del Trattato sull'Unione Europea e che rafforzava la cooperazione tra gli Stati europei in materia di lotta ai crimini finanziari, estendendo la repressione alla corruzione attiva e passiva ai funzionari della Comunità e di altri Stati membri, ma esclusivamente sul versante della corruzione di funzionari stranieri pubblici e sanzioni per tale attività.

Il presente documento, pertanto, non solo adegua il modello organizzativo al disposto del comma LIX dell'art. 1 legge 190/2012, ma mira a proteggere il patrimonio, le persone e gli obiettivi aziendali mediante un approccio più ampio:

- fornisce indicazioni atte a individuare il diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e di illegalità e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio;
- non disciplina protocolli di legalità o di integrità, ma ne indica le regole di attuazione e di controllo;
- invita a adeguare ogni condotta o procedura attuata dai dipendenti;
- Riconosce il piano di prevenzione della corruzione come imprescindibile atto programmatico.