

CODICE ETICO

Perché abbiamo bisogno di un Codice di Condotta

Il Codice è approvato dal Consiglio di Amministrazione di Restart s.r.l. ("**Restart**" o l'"**Azienda**").

Il Codice si applica a Restart e a tutti i suoi dipendenti e collaboratori.

La comunità in cui operiamo, è influenzata dalla nostra condotta in qualità di dipendenti e collaboratori di Restart, e ne beneficia quando agiamo correttamente. Tuttavia, non è sempre facile capire qual è la scelta migliore e come agire nel modo corretto: ecco perché abbiamo bisogno di linee guida.

In Restart, il Codice di Condotta (**Il Codice**) rappresenta il modo per sviluppare un ambiente di lavoro che incorpori alti standard etici di condotta.

I nostri valori ispirati all'onestà sono alla base della governance aziendale di Restart e comprendono un sistema fondamentale di Principi, Norme e Procedure che combina la nostra esperienza aziendale con i requisiti di legge, la ricerca delle migliori prassi e il confronto su temi di etica e compliance.

Il Codice ha lo scopo di assicurare che tutti i membri di Restart agiscano con la massima integrità, rispettando le leggi vigenti, costruendo un futuro migliore per la nostra Società e la comunità in cui operiamo. Restart condivide, e il suo codice di condotta recepisce, i principi della "Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo" delle Nazioni Unite ("**ONU**") e le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro ("**OIL**").

Nessun documento può ragionevolmente considerare tutte le fattispecie che possono sorgere nello svolgimento del proprio lavoro. Il Codice, pertanto, orienta al corretto comportamento segnalando i casi in cui è necessaria assistenza aggiuntiva.

Né il Codice né alcun Principio, Norma o Procedura sono finalizzati a costituire o costituiscono un diritto contrattuale che possa essere utilizzato contro Restart da parte di qualunque dipendente e collaboratore, cliente e fornitore. Le indicazioni contenute nel Codice ci aiutano a capire cosa ci si aspetta da noi, in quanto membri di Restart, e ci assicurano che stiamo agendo con consapevolezza ed integrità.



Chi sono i destinatari del Codice

Il Codice si applica a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione e ai manager di Restart e ai dipendenti a tempo pieno e a tempo parziale di Restart. Il Codice si applica anche a tutti i collaboratori temporanei e alle altre persone e aziende che agiscono in nome e per conto di Restart, ovunque nel mondo. Tutti i soggetti sopra indicati costituiscono complessivamente la nostra "forza lavoro".

Restart si adopera affinché il Codice sia considerato una "best practice" e sia rispettato anche da coloro con cui intrattiene rapporti di business su base duratura, quali: fornitori, concessionari, consulenti e agenti.

Quali sono le mie responsabilità

Ogni qualvolta lavori per conto di Restart, o interagisci con altri soggetti di Restart, devi rispettare il Codice. Nei limiti della legislazione locale, tutti i membri della forza lavoro di Restart devono essere consapevoli che con il loro comportamento rappresentano Restart, anche al di fuori dell'orario di lavoro, se agiscono o si può intendere che agiscano in rappresentanza di Restart. La tua condotta si riflette sulla reputazione esterna dell'Azienda e sulla sua cultura interna.

Vogliamo creare un ambiente che promuova i valori e che incoraggi una condotta etica, al fine di creare un contesto di lavoro collaborativo nel quale la dignità di ciascun individuo venga rispettata. Ci aspettiamo che tu rispetti ogni parte del Codice e tutte le leggi e le normative vigenti. Tutti i membri devono trattare gli altri come si aspettano di essere trattati, compresi i clienti e altri soggetti esterni che intrattengono relazioni di lavoro con l'Azienda.

Non ci aspettiamo solo che tu conosca e rispetti il Codice, ma ti invitiamo caldamente a segnalare con tempestività le condotte non conformi alla lettera e allo spirito del Codice, indipendentemente dal fatto che la condotta in questione infranga o meno la legge. Ci aspettiamo, inoltre, che tu prenda posizione con rapidità e fermezza per contrastare le violazioni del nostro Codice, che faccia domande e cerchi assistenza. Se ritieni che le tue segnalazioni non siano adeguatamente considerate o non ricevano risposte tempestive, occorre continuare a porre la questione e, ove necessario, utilizzare uno degli altri canali messi a disposizione per segnalare il problema.

Tutti i membri e i fornitori di Restart sono responsabili dei beni e delle risorse aziendali, in conformità ai Principi, alle Norme e alle Procedure in vigore.

Tutti i membri e i fornitori di Restart sono tenuti a rispettare queste disposizioni, fornendo informazioni precise, tempestive e concrete. Ci aspettiamo che tu sia totalmente disponibile e onesto in tali situazioni.

Quali sono i principi base della strada dell'integrità

Gli elementi del sistema di integrità di Restart sono tre:

- I **Principi** sono affermazioni generali che esprimono l'impegno di Restart a garantire il rispetto di una corretta condotta aziendale e personale
- Le **Norme** stabiliscono le linee guida per una condotta conforme ai nostri Principi. Esse servono come indirizzo, sono uno strumento per destreggiarsi in situazioni complesse e ottenere i risultati desiderati; sono le regole di



base che devono guidare le nostre azioni quotidiane. Tali Norme sono parte integrante del Codice.

- **Procedure:** Quando sono necessarie maggiori informazioni, le Procedure spiegano dettagliatamente come agire nel rispetto delle Norme.

Quale relazione sussiste tra il Codice di Condotta e le normative vigenti

Uno degli elementi fondamentali del Codice è il rispetto delle normative vigenti nella conduzione degli affari di Restart. Il corrente quadro normativo riflette le aspettative di condotta della comunità nella quale operiamo. Inoltre, se le leggi vengono infrante si ha un impatto finanziario e/o di immagine negativo per la nostra Azienda. La mancata osservanza delle leggi può inoltre portare a conseguenze gravi, anche sul piano penale, per gli individui coinvolti. Per tali motivi, i nostri Principi, le nostre Norme (ove applicabili) e le nostre Procedure pongono un forte accento sul rispetto delle leggi che governano la nostra attività economica. Il Codice rappresenta una componente essenziale del programma di etica e di compliance di Restart, finalizzato ad assicurare un'efficace prevenzione e rilevazione di violazioni di leggi e normative applicabili alle sue attività.

Quali comportamenti possono essere oggetto di sanzioni disciplinari

Ci aspettiamo il meglio dai nostri dipendenti e collaboratori, specialmente in termini di assunzione di responsabilità. Coloro che violano il Codice e la legislazione vigente, o che si comportano in modo contrario allo spirito del Codice, sono soggetti a conseguenze che possono includere

l'eventuale estinzione del rapporto di lavoro, così come l'avvio di procedimenti legali. Qualunque violazione del Codice sarà valutata in modo obiettivo ed equo dagli enti competenti che applicheranno le sanzioni disciplinari del caso.

A titolo esemplificativo, non esaustivo, condotte passibili di sanzione disciplinare sono:

- Violare la legge o il Codice sia direttamente che indirettamente;
- Essere complice di una violazione della legge o del Codice;
- Fornire informazioni false e/o fuorvianti all'Azienda, o negare intenzionalmente informazioni rilevanti in qualunque momento, anche nel corso di un'indagine;
- Non supervisionare adeguatamente la condotta delle nostre Persone;
- Non agire nei confronti di violazioni, note o presunte, della legge o del Codice;
- Ignorare volutamente le informazioni che ricadono nel proprio ambito di responsabilità e che permetterebbero di venire a conoscenza di violazioni note o presunte della legge o del Codice;
- Non cooperare o ostacolare le verifiche delle Risorse Umane, o degli altri Enti impegnati negli accertamenti riguardanti una condotta illegale o eticamente scorretta;
- Mettere in atto ritorsioni contro chi ha segnalato una condotta illegale o eticamente scorretta.

Eventuali deroghe, anche solo parziali e



limitate nel tempo e nell'oggetto, alle disposizioni del Codice possono essere autorizzate esclusivamente per gravi e giustificati motivi.

Come devo valutare il mio comportamento e quello degli altri

Dati i ritmi e la complessità del contesto lavorativo, potresti imbatterti in situazioni che sembrano eticamente scorrette. La conoscenza del Codice è fondamentale per guidare le tue azioni quando ti confronti con tali situazioni.

Anche se il Codice contiene una panoramica di condotte ed esempi rilevanti, potresti trovarti in una situazione concreta particolare per la quale ritieni che la guida fornita dal Codice non sia sufficientemente chiara o applicabile.

Per aiutarti a determinare quali azioni siano necessarie, devi porti le seguenti domande:

- Questa attività è legale?
- Quali sono le potenziali conseguenze delle mie azioni?
- L'attività o la condotta è conforme alla lettera o allo spirito del Codice?
- Quest'attività mi fa sentire a disagio?
- Quest'attività potrebbe dare l'impressione di essere impropria?
- Come mi sentirei se non facessi assolutamente nulla?

Quali sono le responsabilità dei Supervisor

Il termine Supervisor fa riferimento a ogni individuo responsabile della guida, della gestione o della supervisione di un membro della forza lavoro.

I Supervisor devono:

► Fungere da modello

In qualità di Supervisor, ci aspettiamo che il tuo comportamento sia sempre di esempio per i membri del tuo team e che tu persegua gli standard etici e d'integrità al di là delle necessità e degli obiettivi di business. Ci aspettiamo, inoltre, che tu aiuti il tuo team a comprendere ed aderire allo spirito del Codice, assicurandoti che ciascuno dedichi il tempo necessario a completare con successo la formazione richiesta. Se non svolgerai adeguatamente il tuo ruolo di Supervisor potresti anche incorrere in una violazione del Codice.

► Creare un ambiente di lavoro adeguato a supportare le segnalazioni

Ci aspettiamo che tutti i Supervisor di Restart creino un ambiente nel quale le persone si sentano a proprio agio e siano incoraggiate a discutere le loro preoccupazioni. In qualità di Supervisor, potranno esserci situazioni in cui dovrai rivedere le priorità per concedere alle persone il tempo necessario per discutere apertamente e liberamente i propri dubbi. Durante queste conversazioni, è importante che coloro che si trovano sotto la tua supervisione si sentano sicuri che ascolterai i loro dubbi attentamente e in modo obiettivo. Se un membro del tuo team decide di condividere le sue preoccupazioni con un altro Supervisor dell'Azienda, con le Risorse Umane o con l'Ufficio Legale, devi rispettare questa scelta.

Spesso, le persone temono di compromettere in qualche modo la loro carriera o di subire ritorsioni nel caso in cui segnalino apertamente una condotta eticamente scorretta. In qualità di loro responsabile e modello devi assicurare ai membri del tuo team che non ci sarà alcuna tolleranza nei confronti di azioni di ritorsione



verso chi, in buona fede, segnala una violazione. Devi inoltre incoraggiarli a segnalare ogni forma di presunta ritorsione, qualora questa accadesse. Parimenti, nel caso in cui siano stati presi provvedimenti nei confronti di qualcuno che ha violato il Codice, devi assicurarti che non ci siano valutazioni negative e che non si verifichino ritorsioni nei confronti della persona che si ritiene abbia segnalato la violazione. Se uno dei membri del tuo gruppo segnala una condotta eticamente scorretta, ci aspettiamo che tu continui a trattare quella persona con rispetto ed equità.

► **Sapere come e quando trattare le segnalazioni**

Se ti viene segnalata una situazione riguardante una condotta eticamente scorretta, ci aspettiamo che tu ti impegni immediatamente ad indirizzare il problema. È importante che tu abbia compreso l'essenza del Codice e riesca a rispondere tranquillamente alle domande che emergono durante l'attività quotidiana.

Che cosa accade quando viene segnalata una violazione del codice

► **Saranno effettuate indagini sulle segnalazioni riguardanti condotte illegali o eticamente scorrette**

Nell'ambito di Restart è nostro impegno condurre con la dovuta diligenza le indagini su tutte le presunte violazioni segnalate. Le informazioni riguardanti denunce di comportamenti scorretti verranno valutate dal nostro Management. Qualunque segnalazione sarà oggetto di indagini che saranno condotte, a seconda dei casi, da personale qualificato o da esperti delle materie in oggetto. In caso di accertamento

di un comportamento scorretto, saranno definite azioni correttive adeguate indipendentemente dal livello o dalla posizione della persona/e coinvolte.

Tutti i casi verranno gestiti fino alla definitiva soluzione.

► **La riservatezza è fondamentale**

Salvo che non sia proibito dalla legislazione locale, le segnalazioni o le denunce possono essere effettuate in forma anonima; tuttavia, è utile comunicare il proprio nome e i dati necessari per poter essere contattati al fine di fornire ulteriori dettagli e informazioni. Tutte le informazioni fornite e l'identità della persona che ha effettuato la segnalazione saranno condivise solo con i responsabili delle verifiche e delle indagini e che dovranno intraprendere azioni correttive.

Ricorda che sei caldamente incoraggiato, in conformità al Codice, a segnalare presunti comportamenti illegali o eticamente scorretti, anche se scegli di rimanere anonimo.

► **Le ritorsioni non saranno tollerate**

Noi ci impegniamo seriamente nella applicazione del Codice.

Le ritorsioni verso chi, in buona fede, solleva un problema riguardante una possibile violazione del Codice, non verranno tollerate. Il Codice proibisce espressamente che i membri della nostra Azienda subiscano ritorsioni, o ricevano un trattamento discriminatorio a seguito di una segnalazione o della partecipazione a un'indagine. Chiunque ponga in essere ritorsioni contro tali soggetti sarà sottoposto a procedimenti disciplinari che potrebbero anche comportare il licenziamento.

Nessuno può essere de-mansionato, licenziato, sospeso, minacciato, molestato, soggetto ad intimidazioni a seguito di una



segnalazione, in buona fede, di comportamenti eticamente scorretti o alla partecipazione ad un'indagine relativa all'applicazione del Codice. Se ritieni che tu o qualcuno di tua conoscenza sia una potenziale vittima di ritorsioni per aver segnalato una violazione o per aver partecipato ad un'indagine, ti preghiamo di far sentire la tua voce. Abbiamo bisogno della tua partecipazione per garantire che, nella nostra Azienda, non ci siano ritorsioni.

Dove posso trovare informazioni e supporto aggiuntivi

Nel caso in cui tu sia testimone o venga a conoscenza di una condotta contraria allo spirito del Codice, è fondamentale che ti faccia carico della questione e agisca.

Se hai dubbi riguardanti la condotta etica o legale di un qualunque membro dell'Azienda, hai diverse opzioni fra le quali scegliere per farli conoscere a chi di dovere.

Anche se non sei sicuro, ti preghiamo di discutere apertamente i tuoi dubbi con uno dei seguenti riferimenti in Azienda:

- In linea generale, il tuo Supervisor è la persona più vicina con cui confrontarti;
- Se pensi che la questione che intendi sollevare riguardi anche il tuo Supervisor, potresti parlare alle Risorse Umane.

Il Codice può essere modificato?

Il Codice è soggetto a revisione da parte del Consiglio di Amministrazione di Restart. Le revisioni tengono conto, tra l'altro, dei suggerimenti e dei commenti pervenuti dai

Consiglieri di Amministrazione, dai dipendenti e collaboratori di Restart e da terzi, delle modifiche legislative e delle best practice, così come dell'esperienza acquisita nell'applicazione del Codice stesso. Le eventuali modifiche al Codice introdotte a seguito di quest'attività di revisione sono pubblicate tempestivamente e rese disponibili in conformità alle normative applicabili.

Tutela delle nostre Persone

► Garantire un ambiente di lavoro equo e sicuro

Restart si impegna a garantire un ambiente di lavoro equo, produttivo e non discriminante nel quale tutti vengano valutati secondo il loro personale contributo. Ciò è essenziale per il nostro successo come Azienda. Possiamo raggiungere tale obiettivo solo se tutti si fanno carico delle proprie responsabilità

e trattano i colleghi, i clienti, i fornitori e i visitatori con rispetto e professionalità.

Più specificamente, ciascuno di noi deve lavorare per promuovere l'equità e per assicurare un ambiente senza discriminazioni e molestie, in conformità con tutte le leggi vigenti. La valutazione delle prestazioni e il nostro sistema retributivo si basano sul riconoscimento del merito e operano in accordo con le leggi vigenti. Il tuo ruolo nella creazione di questo ambiente di lavoro favorevole è fondamentale. Ci aspettiamo che tu e tutti i membri della forza lavoro collaboriate per perseguire questi obiettivi.

► Assicurare salute e sicurezza

Restart garantisce un ambiente di lavoro sicuro e produttivo; riconosciamo la salute e



la sicurezza sul posto di lavoro come un elemento chiave dell'approccio sostenibile di Restart. Restart crede in una cultura di prevenzione degli infortuni e di consapevolezza dei rischi da parte dei lavoratori. Ci aspettiamo che tutti i nostri dipendenti e collaboratori condividano questo impegno e promuovano l'adesione alle linee guida in materia di salute e sicurezza ed alle relative misure preventive. Sia che tu passi la tua giornata in uno stabilimento, sia che tu lavori all'interno di un ufficio o sul territorio, come dipendente devi impegnarti attivamente per la tutela della tua salute e di quella degli altri, siano anch'essi dipendenti di Restart o visitatori, clienti, o fornitori.

Gestire i rapporti con l'esterno

► Evitare le situazioni di conflitto di interesse

Tutti i nostri dipendenti e collaboratori devono sempre seguire una condotta che tuteli e promuova il miglior interesse di Restart. Possono sorgere situazioni di conflitto di interesse quando alcuni membri di Restart si impegnano in attività o hanno interessi che compromettono quelli della nostra Azienda, perché queste attività o interessi interferiscono direttamente con il loro rendimento nelle mansioni lavorative, oppure perché rendono meno obiettiva la capacità decisionale.

Tali attività possono danneggiare l'Azienda dal punto di vista finanziario, ma in modo ancor più significativo, possono creare un danno alla nostra reputazione. Sorgono situazioni di conflitto di interesse, inoltre, quando un dipendente, un manager o un amministratore, o un membro delle loro famiglie riceve vantaggi personali indebiti come risultato della sua posizione all'interno dell'Azienda.

Pertanto, è fondamentale che tu sappia gestire al meglio le tue relazioni e attività, sia all'esterno sia all'interno dell'ambiente lavorativo, secondo modalità che non interferiscano, anche solo potenzialmente, con la capacità di svolgere le tue mansioni e di prendere decisioni lavorative corrette ed oggettive. Ci si aspetta che tutti i nostri dipendenti e collaboratori mantengano sempre il più alto grado di onestà durante le loro interazioni con i nostri partner e che agiscano unicamente nel miglior interesse dell'Azienda. Qualunque situazione che costituisca un conflitto di interesse, anche solo potenziale, deve essere immediatamente comunicata alle Risorse Umane.

► Sostenere la comunità in cui operiamo

Oltre alla quotidiana attività lavorativa che svolgiamo per mantenere i risultati raggiunti e la nostra reputazione, Restart crede che sia nostro dovere investire energie in programmi sociali sostenendoli a livello finanziario e incoraggiando il volontariato fra i nostri dipendenti, per aiutare e arricchire il dinamismo delle Comunità nelle quali viviamo e operiamo. Lo sviluppo di iniziative sociali e il sostegno a diverse associazioni testimoniano il nostro impegno nei confronti delle nostre Comunità.

Restart sostiene attivamente il volontariato e altre forme di impegno sociale. Le iniziative sociali di Restart devono essere guidate dal management preposto. L'Azienda valuterà con attenzione quali iniziative sostenere, per evitare che il nostro sostegno ad un'organizzazione e/o iniziativa non causi il risentimento di altre organizzazioni, nell'ambito della nostra forza lavoro o della Comunità.



Gestire le nostre risorse ed informazioni

► Comunicare in modo efficace

Restart riconosce il ruolo primario di una comunicazione chiara ed efficace per instaurare relazioni interne ed esterne e per garantire elevati standard aziendali. La creazione di un clima aziendale nel quale la comunicazione è rapida, aperta e bidirezionale, è un fattore fondamentale per mantenere il nostro successo.

Puntiamo a promuovere la comprensione reciproca fra i responsabili e i propri collaboratori, così come fra Restart e i clienti, il mondo degli affari e l'opinione pubblica. Mentre la trasparenza e l'onestà sono valori dei quali siamo tutti responsabili a livello individuale, riconosciamo che il mantenimento del nostro successo si basa sulla nostra capacità di tutelare le nostre informazioni e di comunicare in modo coerente, al fine di mantenere l'integrità del nostro business.

► Proteggere i nostri beni

Restart possiede una vasta gamma di beni aziendali che sono essenziali per la continuazione delle nostre attività. In qualità di membri di Restart, ciascuno di noi deve impegnarsi nella tutela delle risorse aziendali e assicurarsi che vengano utilizzate esclusivamente per gli scopi preposti. Ne consegue che ognuno ha la responsabilità di tutelare e utilizzare correttamente i beni dell'Azienda, adottando le opportune cautele per salvaguardare le risorse aziendali e di terze parti sotto il controllo dell'Azienda, da furti, smarrimenti, danneggiamenti, abusi o usi non autorizzati, accessi o distruzione, compresi usi illegali o altri usi considerati inadeguati sotto qualunque profilo.

La tutela dei beni di Restart è un nostro dovere collettivo e un obbligo che dobbiamo rispettare

come membri.

Poiché l'informazione è un bene fondamentale per l'attività aziendale, siamo responsabili a livello individuale del mantenimento della riservatezza, dell'integrità e della messa a disposizione delle informazioni aziendali, in ottemperanza alle disposizioni legislative, normative e contrattuali.

Le informazioni riservate (qualunque informazione considerata o dichiarata riservata da Restart, la quale, se rivelata, potrebbe causare un danno legale, di immagine o economico a Restart) devono essere mantenute totalmente riservate per tutta la durata, e oltre, del contratto di lavoro di un dipendente, o altro membro della forza lavoro, o collaboratore (indipendentemente dal tipo di collaborazione). Inoltre, i nostri dipendenti e collaboratori devono comprendere gli obblighi dell'Azienda riguardo alle informazioni riservate di terze parti di cui vengano a conoscenza e devono agire in ottemperanza agli stessi.

Nello svolgimento della sua attività, Restart raccoglie una quantità significativa di dati personali e informazioni riservate che si impegna a trattare rispettando rigidamente tutte le leggi sulla Privacy vigenti. A tal fine, Restart garantisce un elevato livello di sicurezza nella selezione e nell'uso dei propri sistemi di Information Technology destinati al trattamento dei dati personali. Tutti i nostri dipendenti, collaboratori e altre terze parti devono seguire le linee guida vigenti per l'uso, l'accesso e la sicurezza di computer, hardware, software e dispositivi mobili, comprese email, Internet, Intranet, Extranet e caselle vocali. Inoltre, devono rispettare le linee guida relative alla sicurezza informatica riguardanti l'uso e la gestione di software e hardware aziendali, comprese email e Internet, oltre a tutte le altre linee guida vigenti relative alla sicurezza



informatica.

La proprietà intellettuale sviluppata da Restart è una risorsa di fondamentale ed estremo valore per l'Azienda; tutti devono fare del proprio meglio per tutelarla e sono responsabili, oltre che della tutela della proprietà intellettuale di Restart, del rispetto dei diritti di proprietà intellettuale di altri.



EXPLORING INNOVATION