



CODICE DI CONDOTTA ED ETICA AZIENDALE

Indice

Messaggio dell'Amministratore Delegato

1

I nostri Valori, i nostri Principi, il nostro Codice

I nostri Valori e Principi

2

Il nostro Codice: fare le cose nel modo
giusto

3

Le nostre responsabilità globali

3

Il vostro ruolo

4

Segnalazione di problemi
e preoccupazioni

4

Il nostro impegno contro le ritorsioni

4

Rispettare la legge

Opporsi alla schiavitù

5

Rispettare le sanzioni globali e le leggi
sull'esportazione

6

Prevenire le tangenti e la corruzione

8

Trattare con terze parti

9

Dare e ricevere regali e ospitalità

9

Tenere registri accurati

9

Prevenire i reati finanziari

10

Garantire una concorrenza leale

11

Proteggere la nostra azienda e gli investitori

Evitare i conflitti di interessi

13

Rispettare le leggi sugli strumenti
finanziari

14

Proteggere le risorse di ContourGlobal

15

Comunicare in modo sicuro

16

Salvaguardare le informazioni

17

Rispettare gli individui e le comunità

Agire in modo sostenibile

19

Prevenire la discriminazione
e le molestie

20

Incoraggiare la diversità e l'inclusione

21

Essere parte della comunità

22

Fare beneficenza

22

Assicurarsi che il Codice funzioni

Ufficio di compliance

23

Altre risorse

24

Chiedere aiuto

24

Accertamenti sui comportamenti scorretti

25

Disciplina

25

Il vostro obbligo di aiutare

26

Accertamenti del governo

26

Deroghe e modifiche

26

Questo Codice non è un contratto

26

Dichiarazione di consenso

26

Chi contattare

27



MESSAGGIO DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO



ContourGlobal mira a fornire un'alimentazione elettrica affidabile ai nostri clienti in tutto il mondo, accelerando al contempo la decarbonizzazione del nostro portafoglio di generazione di elettricità attraverso una transizione sostenibile della nostra flotta termica, il ripotenziamento delle risorse rinnovabili esistenti e lo sviluppo organico di nuovi progetti rinnovabili. Ci impegniamo inoltre a sviluppare una strategia di gestione commerciale ed energetica di prima categoria che consenta ai nostri clienti di migliorare le loro prestazioni sostenibili e di migliorare la vita delle persone che servono offrendo elettricità affidabile e accessibile. In definitiva, ciò contribuirà alla crescita economica e al benessere sociale attraverso l'eliminazione della povertà e a migliorare i luoghi in cui lavoriamo perché ci siamo noi. Siamo un'azienda in crescita, fondata nello spirito di innovazione e cambiamento e abbiamo sempre riconosciuto che la nostra forza e il nostro successo derivano dai nostri valori e principi.

Per aiutarvi a mettere in pratica questi valori e principi, abbiamo adottato il presente Codice di condotta ed etica aziendale ("Codice"). Il Codice definisce le nostre aspettative nei vostri confronti e vi servirà come guida e piano d'azione per aiutarvi ad agire in modo responsabile ed etico nell'adempimento delle vostre responsabilità. Il rispetto della forma e sostanza del nostro Codice ci permetterà di continuare ad avere successo e di essere orgogliosi dei nostri traguardi collettivi.

Ci impegniamo a garantire un ambiente di lavoro trasparente in cui i dipendenti possono comunicare in modo aperto. Vogliamo che vi sentiate a vostro agio nel rivolgervi al vostro supervisore o ad altri dirigenti qualora riteniate che si siano verificate violazioni di politiche, standard o leggi.

Se venite a conoscenza di una situazione potenzialmente non sicura, non etica o illegale, segnalatela immediatamente al vostro supervisore, al responsabile della conformità o all'ufficio legale. La loro funzione è di aiutarvi e supportarvi. Potete anche mettervi in contatto in forma anonima utilizzando il nostro apposito strumento EthicsLine, che comprende opzioni per la segnalazione online, via e-mail o per telefono, in inglese o nella vostra lingua locale. Non tollereremo ritorsioni contro i dipendenti che segnalano un problema in buona fede.

Vi chiediamo e ci aspettiamo che leggiate e comprendiate il Codice e che vi impegniate a metterne in pratica i principi in tutte le vostre azioni e attività per conto di ContourGlobal.

Il Codice di condotta è inteso come una risorsa per i dipendenti. Vi preghiamo di tenerlo a portata di mano, di consultarlo spesso e di contattarci in caso di dubbi.

Cordiali saluti,

ANTONIO CAMMISERA
PRESIDENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO

1 settembre 2024

"Il rispetto della forma e sostanza del nostro Codice ci permetterà di continuare ad avere successo e di essere orgogliosi dei nostri traguardi collettivi."

I NOSTRI VALORI, I NOSTRI PRINCIPI, IL NOSTRO CODICE

I nostri Valori e Principi

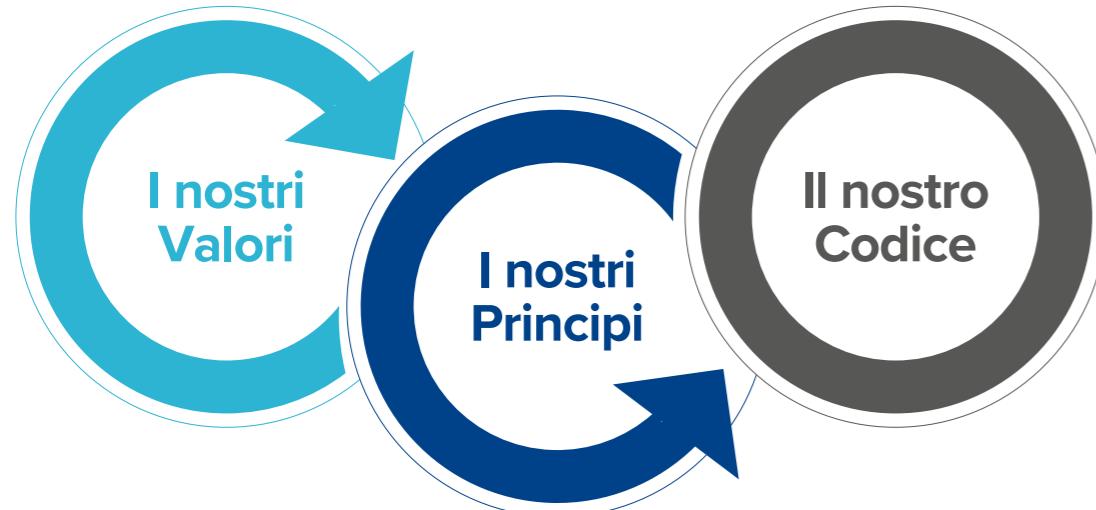
Tutto ciò che facciamo in ContourGlobal è in linea con i nostri Valori e i Principi che adottiamo e seguiamo.

I nostri **Valori** sono al centro delle nostre attività quotidiane. Orientano i nostri comportamenti e le nostre decisioni, sia al lavoro che a casa.

- Agire in modo trasparente e con integrità morale
- Prendersi cura della salute, della sicurezza, del benessere e dello sviluppo del nostro personale
- Lavorare duramente e senza limiti come un team multinazionale e integrato
- Aspettarsi, adottare e promuovere l'eccellenza e l'apprendimento continuo attraverso l'umiltà e la consapevolezza che falliremo ma che sbagliando impareremo
- Onorare gli impegni di coloro che hanno riposto la loro fiducia in noi

I nostri **Principi** si basano sui principi del Global Compact delle Nazioni Unite ("UNGC") che abbiamo firmato per la prima volta nel 2010. Riflettono la nostra missione e i nostri valori, così come i principi dell'UNGC, e ispirano le nostre azioni quotidiane. I nostri quattro principi definiscono la nostra strategia di business sostenibile, che favorisce impatti aziendali positivi, misurabili e a lungo termine.

-  **Gestire la nostra attività in modo responsabile**
-  **Operare in modo sicuro ed efficiente e ridurre al minimo gli impatti**
-  **Crescere in modo sano**
-  **Migliorare il nostro ambiente operativo**



Il nostro Codice: fare le cose nel modo giusto

Fare la cosa "giusta" significa agire sempre in modo trasparente e con integrità morale. Vuol dire comportarsi in modo etico, legale, in conformità con il nostro programma globale di etica e conformità, osservando la forma e la sostanza di tutte le leggi e i regolamenti in ogni Paese in cui operiamo. Cerchiamo di essere un leader e di proporre un buon esempio di pratiche aziendali che gli altri possano seguire.

A volte si potrebbe essere tentati di ignorare questo proposito per soddisfare la richiesta urgente di qualcuno al potere, finire in fretta un lavoro o chiudere una transazione, questo non è un rischio che vogliamo prenderci. Nessun lavoro, nessun contratto, nessun accordo è più importante della nostra integrità e del benessere del nostro personale.

Il nostro Codice vi aiuta a fare le cose nel modo giusto per essere all'altezza dei nostri Valori e Principi, avendo la certezza di:

- Rispettare la legge
- Proteggere la nostra azienda e gli investitori
- Rispettare gli individui e le comunità

Il Codice offre una panoramica di alto livello delle regole fondamentali che disciplinano il nostro modo di operare, così come i collegamenti alle politiche e procedure più dettagliate che siete tenuti a conoscere e seguire. Questo Codice intende aiutare ciascuno di noi a individuare e prevenire le violazioni della legge e delle politiche aziendali e a promuovere la responsabilità individuale.

Il Codice è pensato per voi. Si applica a tutti i dipendenti di ContourGlobal, a tempo pieno o parziale, a tempo indeterminato o determinato, indipendentemente dal livello. Si applica anche al nostro Consiglio di Amministrazione, ai responsabili senior, ai consulenti e agli agenti della Società. Tutti questi soggetti sono chiamati "Persone interessate" e quando questo codice fa riferimento a "noi" o "voi" include tutte le persone interessate. Il Codice si applica ovunque vengano eseguiti lavori per la Società.

Durante la lettura del Codice e dei materiali correlati, tenete presente che la conformità e l'integrità sono elementi distintivi di ogni nostro lavoro e una parte essenziale del nostro impegno ad essere leader in tutti gli aspetti della nostra attività. Non vi lasceremo da soli alle prese con queste leggi e aspettative. Possediamo molte risorse per fornire istruzioni e diverse modalità per comunicare un problema, elencati nella sezione "Assicurarsi che il Codice funzioni" di questo documento. La cosa più importante è: In caso di dubbi, contattateci.

Le nostre responsabilità globali

Essendo un'azienda internazionale, ContourGlobal è soggetta alle leggi e alle abitudini commerciali di tutti i Paesi in cui opera. Come dipendenti potete essere soggetti alle leggi di Paesi che probabilmente non visiterete mai. Il nostro Codice si applica sempre e in qualsiasi luogo voi stiate lavorando per ContourGlobal.

In alcuni casi, potrebbe sembrare che la legge di un particolare Paese ci richieda di intraprendere azioni contrarie a questo Codice. Se ritenete che esista un conflitto tra il Codice e le leggi di un particolare Paese, prima di intervenire dovete sottoporre il conflitto all'attenzione del Responsabile per la Compliance o dell'Ufficio legale. In alcuni Paesi, le pratiche commerciali si basano su leggi meno severe o su aspettative di affari e abitudini diverse. Per i rapporti commerciali in tali Paesi, occorre continuare a seguire il Codice e qualsiasi richiesta di variazione deve essere indirizzata al Responsabile per la Compliance.

Il vostro ruolo

Avete la responsabilità di seguire il Codice e le politiche in esso esposte. Ma il vostro ruolo e la vostra responsabilità vanno oltre. Contiamo l'uno sull'altro per essere sicuri di agire nel modo giusto. Ciò significa comunicare, coordinare, collaborare e chiedere aiuto quando si ha una domanda o un problema. Questo Codice vi aiuta a farlo indicandovi le varie modalità con cui potete chiedere consiglio o segnalare un problema. Scegliete quella che vi risulta più comoda.

I nostri manager, supervisori e dirigenti della Società hanno una responsabilità speciale nel garantire l'osservanza del Codice e delle nostre politiche. Se ricoprite il ruolo di manager o supervisore, avete la responsabilità di comunicare le politiche di ContourGlobal. Dovete garantire un ambiente di lavoro in cui discussioni costruttive, franche e trasparenti, sono incoraggiate e previste senza il timore di ritorsioni. Ma la cosa più importante è che dovete essere dei modelli per i vostri team.

Segnalazione di problemi e preoccupazioni

Crediamo nella trasparenza tempestiva. Se scoprirete azioni che, in buona fede, ritenete in violazione di questo Codice, o di natura discutibile, fraudolenta o illegale, dovete segnalare immediatamente il problema. Che cos'è una segnalazione in buona fede? Non significa che i vostri sospetti debbano essere certi al 100%. Né significa che dovete dimostrare di avere ragione. Significa semplicemente che avete un fondato motivo di credere che si sia verificato o che stia per verificarsi un comportamento passibile di segnalazione. E che la vostra comunicazione è onesta e veritiera. Le segnalazioni fatte per ripicca o che includono intenzionalmente informazioni false non sono segnalazioni in buona fede.

In caso di dubbi, Contattateci. Potete fare una segnalazione al vostro manager, all'Ufficio di Compliance, all'ufficio legale o alle Risorse Umane. Tutti i reclami o le segnalazioni ricevute saranno inoltrati al Responsabile per la Compliance. Nella misura consentita dalla legge del vostro Paese, potete scegliere di segnalare in modo anonimo qualsiasi possibile violazione: offriamo una EthicsLine disponibile 24 ore su 24 e 7 giorni su 7 per segnalazioni via web e telefono: www.contourglobalethicsline.com e +1.877.841.1376 (i numeri locali sono elencati alla fine del Codice). Potete anche usare questi canali per fare domande o chiedere consigli relativi a questioni di etica e compliance.

Il nostro impegno contro le ritorsioni

Le ritorsioni contro un dipendente che presenta un reclamo o una segnalazione in buona fede, che chiede consigli o indicazioni su una questione in linea con il Codice, o che contribuisce allo svolgimento di accertamenti in linea con il Codice, sono contrarie ai nostri valori e NON saranno tollerate in nessuna circostanza. Qualsiasi persona coinvolta in tali ritorsioni viola il Codice ed è possibile di provvedimenti disciplinari fino al licenziamento.

La ritorsione può assumere molte forme. Ad esempio, un manager che riduce lo stipendio e i benefici, nega la promozione, assegna turni o progetti meno allettanti o esclude da riunioni e progetti. La ritorsione può anche essere più sottile, come trattare qualcuno in modo diverso solo perché ha presentato un reclamo o una segnalazione. Ogni forma di ritorsione è severamente proibita.



Opporsi alla schiavitù	6
Rispettare le sanzioni globali e le leggi sull'esportazione	7
Prevenire le tangenti e la corruzione	8
Trattare con terze parti	9
Dare e ricevere regali e ospitalità	9
Tenere registri accurati	9
Prevenire i reati finanziari	10
Garantire una concorrenza leale	11

RISPETTARE LA LEGGE

Opporsi alla schiavitù

Il modo giusto

Il nostro impegno per i diritti umani si estende a tutti i dipendenti di ContourGlobal, a tutti coloro che lavorano presso la nostra sede e ai nostri fornitori e vendori. Non tolleriamo e ci opponiamo attivamente a qualsiasi forma di schiavitù e traffico di esseri umani presso ContourGlobal e dai nostri partner commerciali.

PERCHÉ lo facciamo

Ci impegniamo a mantenere i più alti standard etici e sosteniamo e rispettiamo la tutela dei diritti umani proclamati a livello internazionale, tra cui il diritto alla libertà dalla schiavitù moderna e dal traffico di esseri umani. In nome del nostro impegno a operare con integrità morale, prendiamo posizione contro tali attività. Ciò non significa solamente assicurarci di non assumere tale condotta, ma anche accertarci che i nostri partner non praticino forme di schiavitù o traffico di esseri umani.

COME lo facciamo

- Adottando regole severe contro qualsiasi forma di schiavitù o traffico di esseri umani.
- Chiedendo ai nostri fornitori di attenersi al nostro Codice di Condotta dei fornitori, che vieta ogni forma di schiavitù.
- Rifiutandoci di trattare con terze parti che praticano la schiavitù moderna o il traffico di esseri umani.
- Sottoscrivendo i dieci principi del Global Compact delle Nazioni Unite e sforzandoci di aderire agli stessi.
- Stabilendo meccanismi di gestione delle vertenze nelle comunità in cui lavoriamo.
- Investendo e sostenendo le nostre comunità.
- Pubblicando la Dichiarazione sulla schiavitù moderna sul nostro sito web.



Campanelli di allarme

Stiamo eseguendo interventi di miglioramento presso uno dei nostri stabilimenti. Uno dei nostri appaltatori impiega un gruppo di lavoratori stranieri. Conoscono solo qualche parola nella lingua del posto. Arrivano al lavoro su un furgone guidato dall'appaltatore, che si incarica anche dei pasti in loco. Alcuni di loro si sono presentati al lavoro anche quando erano visibilmente malati. Un giorno, dopo un piccolo incidente, uno dei lavoratori si rifiuta di andare alla clinica locale per farsi mettere i punti, dicendo di aver dimenticato a casa la carta d'identità. Potrebbe trattarsi di un caso di schiavitù o traffico di esseri umani? Forse. Sebbene possano esserci spiegazioni innocenti per simili scenari, in questo caso sono presenti vari campanelli di allarme. Dovete riferire immediatamente il problema al vostro supervisore, al Plant Manager o all'Ufficio di Compliance.

Maggiori informazioni

- Politica dei diritti umani
- Dichiarazione sulla schiavitù moderna
- Standard di salute e sicurezza
- Codice di condotta per i fornitori
- Rapporto annuale di sostenibilità

Rispettare le sanzioni globali e le leggi sull'esportazione

Il modo giusto

Seguiamo tutte le leggi e i regolamenti applicabili che disciplinano il commercio globale e garantiamo il rispetto di tutti i programmi di sanzioni commerciali nei Paesi in cui operiamo.

PERCHÉ lo facciamo

Operiamo in tutto il mondo e siamo soggetti alle leggi commerciali di vari Paesi. Queste leggi inibiscono o limitano la nostra capacità di intrattenere rapporti commerciali con alcuni Paesi, aziende e individui. Il mancato rispetto di queste restrizioni può dare luogo a gravi sanzioni. È nostra responsabilità conoscere e rispettare tutte le leggi, i regolamenti e le restrizioni che si applicano alle nostre attività commerciali.

COME lo facciamo

- Rispettando la nostra politica di sanzioni economiche.
- Formando i nostri dipendenti sulle politiche e procedure di conformità alle sanzioni di ContourGlobal.
- Esaminando tutte le terze parti coinvolte nelle transazioni.
- Evitando di intrattenere rapporti commerciali con entità o individui sanzionati.
- Rifiutandoci di partecipare a boicottaggi internazionali.
- Seguendo i regolamenti riguardanti l'importazione o l'esportazione di beni, servizi o tecnologie specifici.

Maggiori informazioni

- Politica di sanzioni economiche



Contatti chiave

- L'Ufficio di controllo dei beni stranieri ("OFAC", Office of Foreign Assets Control) del Dipartimento del Tesoro degli Stati Uniti è responsabile dell'amministrazione e dell'applicazione dei programmi di sanzioni economiche, principalmente contro Paesi e individui.
- Soggetti specificatamente segnalati ("SDN", Specially Designated Nationals): un SDN è un individuo o un'entità che l'OFAC ha designato specificamente come una minaccia alla sicurezza nazionale degli Stati Uniti e ad altri obiettivi di politica estera degli Stati Uniti. Nessuna azienda può avere rapporti con l'individuo o l'entità in questione.
- Sanzioni nazionali: le sanzioni nazionali proibiscono tutte le transazioni o altri rapporti che coinvolgono i Paesi sanzionati, o i cittadini e i residenti di tali Paesi.
- Il governo del Regno Unito pubblica l'elenco UK delle sanzioni nazionali che contiene i dettagli delle persone o delle entità designate secondo i regolamenti previsti dalla Legge sulle sanzioni. L'elenco specifica anche quali misure sanzionatorie sono applicabili a queste persone o entità.
- L'Unione Europea possiede inoltre 40 diversi programmi di sanzioni. Il loro obiettivo è di rinnovare le politiche o le attività concentrando sui Paesi non UE, così come sulle entità e sugli individui, responsabili dei comportamenti scorretti in questione.



Esempio

In Bulgaria stiamo pensando di assumere un cittadino iraniano come consulente di ingegneria. Il Plant Manager sa che ciò potrebbe costituire un problema ai sensi della legge degli Stati Uniti, ma poiché il consulente sta lavorando esclusivamente in Bulgaria, immagina che non sia necessario verificare il programma di sanzioni degli Stati Uniti. Corretto? No. Dal momento che abbiamo legami con gli Stati Uniti, siamo generalmente soggetti alle norme statunitensi. Le sanzioni si applicano anche quando l'attività commerciale è svolta interamente al di fuori dagli Stati Uniti. Questo può essere vero anche per le leggi in materia di sanzioni di altri Paesi.



Prevenire le tangenti e la corruzione

Il modo giusto

Nessun dipendente di ContourGlobal pagherà, offrirà, riceverà o solleciterà tangenti o bustarelle. Seguiamo questa regola sebbene in alcune località tangenti e bustarelle siano una pratica comune nei rapporti commerciali. Preferiamo perdere opportunità di affari piuttosto che ricorrere alla corruzione.

PERCHÉ lo facciamo

In ogni Paese in cui operiamo, la legge proibisce di pagare tangenti o bustarelle a funzionari pubblici e, nella maggior parte dei casi, a dipendenti di un'azienda privata. Ma per ContourGlobal non si tratta semplicemente di rispettare la legge. Con la nostra presenza, ci impegniamo a rendere migliori i luoghi in cui investiamo. Corrompere funzionari o privati compromette il raggiungimento dei buoni propositi che ci prefiggiamo.

Quando qualcuno chiede una tangente in relazione al suo operato, viola il suo dovere di agire nel migliore interesse della comunità o del suo datore di lavoro. La persona che paga una tangente mina la concorrenza leale e, se scoperta, mette in pericolo l'attività e la reputazione della sua azienda. Se pagassimo una tangente, potremmo perdere le nostre licenze o il diritto di operare in un certo Paese. La legge impone severe sanzioni penali e civili sia alle società coinvolte che ai singoli dipendenti responsabili dei comportamenti scorretti.

COME lo facciamo

- Adottando una rigorosa politica anticorruzione che vieta qualsiasi tangente o bustarella, sia per un funzionario pubblico che per qualunque altra persona con cui intratteniamo rapporti commerciali.



- Rifiutandoci di pagare "mazzette" o fare pagamenti "facilitatori" per accelerare le azioni governative di routine.
- Limitando i regali e le forme di intrattenimento che possiamo accettare o offrire a persone o entità con cui intratteniamo rapporti commerciali.
- Formando i dipendenti sul nostro programma anticorruzione.
- Monitorando il nostro programma di investimenti sociali e di beneficenza.
- Conducendo un'ampia due diligence sulle terze parti con cui intratteniamo rapporti commerciali e sui progetti che cerchiamo di sviluppare o acquisire.
- Chiedendo ai nostri fornitori di agire in modo lecito ed etico in conformità con il nostro Codice di Condotta per i fornitori.

Maggiori informazioni

- Politica anticorruzione
- Guida di conformità anticorruzione
- Politica di regali e ospitalità
- Codice di Condotta per i fornitori
- Politica di terze parti

Trattare con terze parti

I nostri rapporti con le terze parti, come fornitori, fornitori di servizi e appaltatori, possono esporci al rischio di corruzione. Siamo responsabili delle azioni di queste terze parti. Di conseguenza, dobbiamo valutare con cura le terze parti che impieghiamo e monitorare le loro prestazioni. Prima di impiegare una terza parte, occorre consultare la Politica di terze parti e avviare correttamente la collaborazione tramite il processo di due diligence. Teniamo monitorati i nostri fornitori e, qualora non condividano i nostri valori e principi, termineremo qualsiasi relazione con loro.



Dare e ricevere regali e ospitalità

Fare regali e offrire ospitalità è una pratica commerciale consentita. Ma quando questi regali e forme di intrattenimento esulano dalla mera costruzione di rapporti e diventano un tentativo di influenzare indebitamente il destinatario, si ha a che fare con un caso di corruzione. Prima di dare o ricevere qualsiasi regalo, o di offrire qualsiasi forma di ospitalità aziendale, occorre consultare la Politica di regali e ospitalità.

Porre dei limiti

viene organizzata una festa per l'apertura di un nuovo impianto. Sono invitati diversi funzionari pubblici. Fanno un tour dell'impianto e poi si ristorano con torta e champagne. Prima di andare via, ricevono un cappello di ContourGlobal. Fino a qui va tutto bene? Sì. Ma quando stanno uscendo, il Plant Manager prende in disparte un funzionario del ministero dell'ambiente e chiede di parlare di una richiesta di permesso in sospeso. Il funzionario suggerisce al responsabile di discuterne a cena insieme ai loro coniugi, in uno dei ristoranti più cari della città. Mentre il manager vuole incontrare il funzionario, tale incontro probabilmente supera il limite. L'aspettativa è che gli venga offerta una cena sontuosa in cambio di un trattamento favorevole. Si tratta di una potenziale violazione delle leggi anticorruzione.

Tenere registri accurati

Un modo per combattere le tangenti e la corruzione, così come altri reati finanziari, è assicurarsi che tutti i nostri registri siano completi e accurati. La legge richiede che i nostri libri e registri riflettano accuratamente le transazioni che realizziamo. Nascondere un pagamento indebito come una commissione, una tassa o un onorario è solo un esempio di come qualcuno potrebbe mettere in pericolo ContourGlobal. Se siete a conoscenza di un'inesattezza nei nostri libri e registri, segnalatela immediatamente.



Prevenire i reati finanziari

Il modo giusto

Preveniamo il riciclaggio di denaro, le attività di finanziamento del terrorismo e l'evasione fiscale rispettando tutte le leggi e i regolamenti e applicando un rigoroso programma di antiriciclaggio ("AML", Anti-Money Laundering) e di conformità fiscale.

PERCHÉ lo facciamo

I reati finanziari hanno enormi conseguenze economiche, sociali e per la sicurezza. Diverse associazioni criminali, comprese quelle che spacciano droghe pericolose o sono coinvolte nel traffico di esseri umani, scelgono la strada del riciclaggio di denaro e dell'evasione fiscale per trarre profitti illegali e finanziare le loro attività. Il riciclaggio di denaro assume diverse forme, tra cui (1) nascondere i proventi di attività illegali, (2) spacciare per legittime le fonti di fondi illegali o (3) spendere "denaro sporco". Comprende anche il finanziamento del terrorismo, ovvero il processo con cui le organizzazioni terroristiche illegali raccolgono fondi per le loro operazioni. E sia le associazioni illegali che quelle legali praticano l'evasione fiscale per sfuggire ai loro obblighi verso le comunità in cui operano.

COME lo facciamo

- Chiedendo di segnalare le attività finanziarie sospette.
- Attuando rigorosi controlli interni per prevenire il riciclaggio di denaro.
- Ottenendo informazioni sulle aziende e le persone con cui trattiamo e documentandoci sulle loro fonti di finanziamento.
- Applicando rigorosi programmi e politiche di conformità fiscale per assicurare il rispetto di tutte le leggi fiscali.



Esempi di potenziali problemi

- Stiamo acquistando una piccola proprietà in Italia. Il venditore ha presunti legami con la criminalità organizzata e non è in grado di spiegare come ha acquisito la proprietà. Non facciamo altre domande e chiudiamo l'affare. Se le autorità dimostrano che il venditore ha acquistato la proprietà con proventi di reati, potrebbero chiedere la confisca dei beni e noi perderemmo i nostri diritti sulla proprietà.
- Un fornitore di attrezzature di uno dei nostri impianti ci chiede di essere pagato in contanti. Un fornitore di ricambi con sede in Romania ci chiede di inviare il pagamento su un conto bancario in Estonia. In entrambi i casi staremmo aiutando i fornitori ad aggirare le tasse o altri regolamenti finanziari. Potremmo essere ritenuti complici delle loro attività criminali.
- Un imprenditore edile del nostro progetto di sviluppo ci chiede di suddividere il suo compenso in più pagamenti di importo minore da versare su un conto bancario estero. Potrebbe essere il segnale di un uso indebito dei proventi o del tentativo di falsare la dichiarazione dei redditi e non pagare le tasse.
- Un investitore di minoranza di una delle nostre attività chiede che il suo nome non appaia in alcun documento e trasferisce i fondi da un conto bancario appartenente a una società di ristorazione in Brasile. Potrebbe essere una strategia per riciclare denaro ricevuto da attività illegali o per evadere il fisco. Abbiamo l'obbligo di fare ulteriori accertamenti.

Garantire una concorrenza leale

Il modo giusto

Il nostro intento è di concludere gli affari in modo onesto e trasparente, operando nel mercato secondo le regole della libera concorrenza.

PERCHÉ lo facciamo

La concorrenza leale riduce il costo dei beni e dei servizi. Per questo motivo, ci sono diverse leggi che promuovono una solida concorrenza sul mercato e proteggono i consumatori. Queste leggi sono diverse nelle varie aree del mondo, ma ovunque proibiscono alle aziende di condividere informazioni che potrebbero limitare la concorrenza. Le violazioni comportano gravi sanzioni civili e penali, oltre al rischio di azioni civili private. Non abbiamo bisogno di ottenere vantaggi indebiti; possiamo superare i nostri concorrenti in modo legale ed etico.

COME lo facciamo

- Pubblicando, applicando e formando i dipendenti sulla nostra politica di concorrenza.
- Evitando categoricamente di discutere o stipulare accordi con concorrenti o altri attori del mercato in merito a prezzi, ripartizione di territori o clienti, costi, o qualsiasi altro argomento che possa limitare la concorrenza o danneggiare i consumatori.
- Rispettando le procedure competitive di offerte durante la ricerca di nuove opportunità o la continuazione di quelle esistenti.
- Usando solo metodi legali per raccogliere informazioni sui nostri concorrenti.

Maggiori informazioni

- Politica di concorrenza leale

Il modo giusto in azione

Se vi trovate in una situazione in cui un concorrente inizia a parlare di un argomento proibito, come accordarsi di astenersi dal fare offerte per certi contratti o stabilire prezzi fissi nelle negoziazioni competitive, abbandonate educatamente la conversazione e lasciate la stanza. Informate subito l'Ufficio legale o di Compliance in modo da poter documentare l'azione intrapresa per evitare la conversazione.



PROTEGGERE LA NOSTRA AZIENDA E GLI INVESTITORI

- Evitare i conflitti di interessi
- Rispettare le leggi sugli strumenti finanziari
- Proteggere le risorse di ContourGlobal
- Comunicare in modo sicuro
- Salvaguardare le informazioni

13
14
15
16
17

Evitare i conflitti di interessi

Il modo giusto

Identifichiamo e preveniamo le situazioni in cui l'interesse di un individuo entra effettivamente o apparentemente in conflitto con i migliori interessi di ContourGlobal.

PERCHÉ lo facciamo

I nostri investitori, la dirigenza e i dipendenti si aspettano che ogni cosa che facciamo nel nostro lavoro venga fatta nel migliore interesse di ContourGlobal. Operiamo in modo equo, imparziale e indipendente al fine di creare il massimo valore per gli azionisti e contribuire alla crescita dell'azienda. Sussiste un conflitto di interessi quando un individuo ha un interesse personale o privato che interferisce, effettivamente, potenzialmente o apparentemente, con la capacità della persona interessata di svolgere un lavoro in modo etico e corretto, o che compromette il suo rapporto di fiducia con ContourGlobal. I conflitti di interessi sul posto di lavoro sono spesso segnali di problemi più grandi, quindi ci impegniamo al massimo per identificarli ed evitarli.

COME lo facciamo

- Seguendo la dettagliata Politica di conflitto di interessi che ci impone di rivelare e risolvere qualsiasi conflitto di interesse reale, percepito o potenziale non appena veniamo a conoscenza della sua esistenza.
- Evitando qualsiasi interesse personale o privato che influenzi, effettivamente, potenzialmente o apparentemente, la nostra indipendenza di giudizio o che sia in conflitto con gli interessi di ContourGlobal.
- Dando priorità alla difesa dei legittimi interessi commerciali di ContourGlobal.

Maggiori informazioni

- Politica di conflitto di interessi



Contatti chiave

- Non accettate regali o forme di intrattenimento che potrebbero influenzare ingiustamente le nostre decisioni aziendali. Assegnate incarichi solo per merito in modo da ottenere il miglior valore per ContourGlobal.
- Non accettate altri impieghi o interessi commerciali esterni che siano in conflitto o competano con le vostre responsabilità verso ContourGlobal.
- Assicuratevi che le vostre relazioni personali, ad esempio con familiari, amici o di altro tipo, non influenzino indebitamente le vostre decisioni sul posto di lavoro.
- Assicuratevi che le vostre attività personali al di fuori della sfera professionale non interferiscono con le vostre responsabilità lavorative, non si ripercuotano negativamente su di noi o non creino un conflitto con i nostri obiettivi aziendali.
- Non usate la vostra posizione o le risorse di ContourGlobal: (1) per far perdere opportunità a ContourGlobal; (2) per ottenere un tornaconto personale; o (3) per competere contro ContourGlobal.



Esempi

Conflitto reale: Maria è la nostra Plant Manager. Ha bisogno di assumere una nuova impresa di giardinaggio per migliorare le aree esterne dell'impianto. Suo marito possiede un'impresa di giardinaggio e fa un'offerta per il lavoro. Sebbene sia più costosa, Maria assegna l'incarico al marito senza rivelare la loro relazione. Maria ha creato un conflitto reale e ha violato la politica per non aver rivelato la relazione e aver lasciato che influenzasse l'aggiudicazione del contratto.

Conflitto percepito: Paul gestisce un team finanziario composto da nove dipendenti. Durante un evento aziendale, Paul sente che John, un membro del suo team, vuole vendere una moto usata. Paul è interessato a una nuova moto e gli chiede informazioni. John dice che ha un valore di \$12.000 dollari, ma che gliela venderebbe per \$10.000 dollari perché vuole trovare un acquirente in fretta. Paul dovrebbe accettare? Probabilmente no e sicuramente non senza prima consultarsi con l'Ufficio di Compliance. Gli altri dipendenti potrebbero vedere lo sconto concesso a John come un tentativo di guadagnarsi il favore del capo. Sebbene \$10.000 dollari sia un prezzo ragionevole, l'apparente sconto può essere interpretato come un regalo inappropriato a un supervisore.

Conflitto potenziale: Anna lavora nel settore informatico. In precedenza, ha lavorato per Acme Company, che ha presentato un'offerta per un contratto IT con ContourGlobal. Anna non è direttamente coinvolta nel processo di contrattazione, ma lavorerà a stretto contatto con la persona che verrà selezionata e probabilmente dovrà dare un feedback sulle sue prestazioni. Anna segnala questo problema al suo supervisore e insieme concordano che non verrà consultata in merito alla selezione del fornitore e che qualsiasi valutazione delle prestazioni del futuro fornitore verrà effettuata dal supervisore stesso. Anna e il suo supervisore hanno opportunamente risolto questo potenziale conflitto.



Rispettare le leggi sugli strumenti finanziari

Il modo giusto

Rispettiamo tutte le leggi sulla negoziazione di titoli e non permettiamo ai nostri dipendenti di usare informazioni interne per trattare sul mercato.

PERCHÉ lo facciamo

Le leggi sui titoli mirano a garantire che l'acquisto e la vendita di titoli quotati in borsa, come le nostre azioni o quelle di clienti o fornitori, avvengano in modo corretto. Chiunque acquisti o vende azioni dovrebbe avere accesso alle stesse informazioni. Mantenere la fiducia degli investitori è fondamentale per garantire il valore per gli azionisti. Le informazioni non sono disponibili al pubblico su ContourGlobal, i clienti o i fornitori sono "informazioni interne". Sfruttare informazioni interne o fornire tali informazioni ad altri affinché ne facciano uso è illegale e disonesto; le violazioni comportano gravi sanzioni. Oltre a osservare rigorosamente la legge, ci sforziamo di evitare anche qualsiasi situazione apparentemente scorretta e di proteggere la nostra reputazione di onestà e integrità.



Definizioni chiave

- Informazioni importanti riservate: informazioni non disponibili al pubblico, che un investitore ragionevole considererebbe importanti in vista della decisione di acquisire, tenere o vendere un'azione.
- Familiari stretti: il coniuge, i figli minorenni o qualunque altro membro del nucleo familiare.
- Tipping: fornire importanti informazioni riservate a una terza parte non autorizzata ad accedervi (anche quando non si sa se la terza parte intenda sfruttare tali informazioni a fini commerciali).

COME lo facciamo

- Mantenendo un comitato di divulgazione che determina quali informazioni sono pubbliche e quali riservate.
- Fornendo consigli dal General Counsel a chiunque stia pensando di negoziare le nostre azioni.
- Proibendo a voi e ai vostri familiari più stretti di:
 - Negoziare le azioni di ContourGlobal o dei nostri partner, venditori o fornitori, qualora in possesso di importanti informazioni riservate ("interne").
 - Condividere informazioni interne ("tipping").
 - Negoziare azioni della Società al di fuori della finestra delle operazioni della Società se sono presenti nell'elenco ristretto della Società e se richiedono la pre-autorizzazione di qualsiasi transazione.

Maggiori informazioni

- Politica di negoziazione dei titoli



Esempio

Tal è stato appena informato da uno dei nostri fornitori che una spedizione è in ritardo. Quando Tal chiede il perché, il fornitore dice: "Non dovrei ancora dire nulla, ma c'è stato un incendio nel nostro impianto principale e ci vorranno settimane prima che la produzione riparta". Tal decide di vendere allo scoperto le azioni del fornitore, sapendo che quando la notizia sarà pubblica il loro prezzo probabilmente crollerà. Tal sta usando importanti informazioni riservate e sta violando le nostre politiche e probabilmente la legge.

Proteggere le risorse di ContourGlobal

Il modo giusto

Proteggiamo le risorse di ContourGlobal usandole solo per scopi commerciali legittimi.

PERCHÉ lo facciamo

Sappiamo che avete bisogno degli strumenti giusti per svolgere correttamente il vostro lavoro. In alcuni casi, questi strumenti possono essere letteralmente un martello o un cacciavite; in altri casi, potrebbe trattarsi di un computer, di una carta di credito o del carburante che usiamo nei nostri impianti. Usiamo queste risorse in modo onesto ed efficiente per scopi commerciali legittimi. In caso di sprechi o mancata disponibilità di risorse, la nostra attività subirà interruzioni e i nostri azionisti saranno danneggiati.

COME lo facciamo

- Vietando di usare le risorse di ContourGlobal per scopi personali, se non con l'autorizzazione di una politica scritta.
- Salvaguardando la proprietà dell'azienda e segnalando immediatamente la perdita o il furto di proprietà di ContourGlobal.
- Ricevendo l'approvazione della compliance per l'uso dei beni aziendali per conto di un governo locale.

Maggiori informazioni

- Politica di uso accettabile della tecnologia
- Politica della tecnologia dell'informazione dell'utente finale



Esempi

L'uso accidentale della proprietà della società è consentito laddove non interferisce con il nostro lavoro. Quindi, è consentito usare un computer ContourGlobal per controllare occasionalmente la posta elettronica personale oppure prendere in prestito un attrezzo per sostituire una gomma a terra nel parcheggio. Tuttavia, non è consentito usare quello stesso computer per vendere regolarmente articoli fatti a mano su Internet oppure portare a casa utensili elettrici per ristrutturare la cucina.

Le informazioni contenute sul vostro computer e sul nostro disco BOX sono di proprietà di ContourGlobal. Al termine del rapporto di lavoro, non è consentito scaricare o trasferire informazioni su un disco personale o inviarle via e-mail al proprio indirizzo di posta. Se possedete documenti personali sul vostro sistema, chiedete aiuto al team IT per spostare quei file su un'unità appropriata.



Comunicare in modo sicuro

Il modo giusto

Ci assicuriamo che qualsiasi comunicazione con la stampa o con terze parti sia autorizzata e supporti i nostri obiettivi aziendali. Allo stesso tempo, riconosciamo il diritto dei nostri dipendenti di esprimersi in prima persona.

PERCHÉ lo facciamo

È importante che le informazioni su ContourGlobal provengano da una fonte autorizzata in modo che la nostra azienda non venga danneggiata da dicerie o informazioni false. Il nostro compito è di incoraggiare i dipendenti ad essere aperti e trasparenti gli uni con gli altri, ma dobbiamo anche assicurarci che il pubblico non confonda ciò che è reale da ciò che non lo è. Oggigiorno, in un mondo dominato dai social media, può essere particolarmente difficile. I social media ci permettono di connetterci con gli altri e di condividere le nostre opinioni con un vasto pubblico. Pur rispettando il diritto di ciascuno di esprimersi sui social media, dobbiamo essere consapevoli che quando lo facciamo potremmo dare l'impressione di parlare a nome di ContourGlobal. Quando usiamo i social media, abbiamo la responsabilità di proteggere le informazioni riservate e la reputazione di ContourGlobal.

COME lo facciamo

- Inoltrando a un vicepresidente esecutivo tutte le richieste di condividere informazioni sulla nostra attività da parte di membri della stampa, investitori o analisti di mercato.
- Riconoscendo che i post sui social media sono disciplinati dalle nostre regole di riservatezza.
- Distinguendo tra comunicazioni aziendali autorizzate e comunicazioni personali.
- Non consentendo ai social media di interferire con lo svolgimento del nostro lavoro.



Esempio

Sergio lavora in uno dei nostri impianti in Spagna. A causa di un incendio di lieve entità, l'impianto rimane chiuso per una settimana, quindi Sergio e gli altri dipendenti sono costretti a restare a casa. Lui pubblica sui social media una foto di lui fuori la sua casa con una didascalia che dice: "Grazie a un incendio all'impianto siamo CHIUSI e posso riposarmi un po' in giardino". Un giornalista di un periodico locale legge il post e scrive un articolo in cui afferma che il nostro impianto rimarrà chiuso a tempo indeterminato per un pericolo di incendio e così il prezzo delle nostre azioni crolla. Sergio ha pubblicato informazioni private sull'azienda che sono state frantese e hanno causato una perdita per i nostri investitori.

Salvaguardare le informazioni

Il modo giusto

Per proteggere le informazioni e i dati privati e riservati, non li divulgiamo a persone non autorizzate.

PERCHÉ lo facciamo

ContourGlobal è speciale. Abbiamo investito tante risorse e tempo prezioso nello sviluppo di una proprietà intellettuale e di pratiche commerciali esclusive. La divulgazione non autorizzata di queste informazioni potrebbe distruggere questo valore aggiunto e conferire un vantaggio sleale ad altri. Allo stesso tempo, siamo consapevoli che dipendenti e altri soggetti ci affidano informazioni personali e private di cui abbiamo bisogno per svolgere la nostra attività. Riconosciamo il nostro obbligo di garantire la sicurezza e protezione di queste informazioni personali e private. Ognuno di noi deve proteggere coscientemente le informazioni riservate della società, dei nostri dipendenti e di terze parti, che siano di natura commerciale, tecnica o personale, proprio come faremmo con la proprietà fisica.

COME lo facciamo

- Raccogliendo informazioni personali sui nostri dipendenti, i nostri clienti e i nostri partner commerciali per scopi definiti e in conformità con le nostre politiche, leggi e regolamenti.
- Rispettando il nostro accordo di riservatezza e vietando la divulgazione a terze parti di informazioni riservate senza un'autorizzazione scritta, come un accordo di non divulgazione.
- Limitando l'accesso alle informazioni e ai sistemi ai dipendenti autorizzati.
- Proibendo ai dipendenti e ai partner commerciali di utilizzare la proprietà intellettuale di ContourGlobal per iniziative commerciali personali o esterne.



In primo piano

Jane lavora nelle Risorse Umane. Sta per iniziare un'attività secondaria come venditrice di articoli in pelle che ha reperito da artigiani locali. Pensa che i prodotti potrebbero piacere ai suoi colleghi. Non vuole disturbarli in ufficio, quindi cerca le rispettive e-mail personali nei file di lavoro per inviare loro un annuncio sulla sua nuova attività. È un problema? Sì, doppio in effetti. In primo luogo, Jane ha usato informazioni aziendali dei suoi colleghi nella sua attività esterna. È stato un uso non autorizzato delle nostre informazioni. In secondo luogo, molti Paesi in cui operiamo hanno leggi che proteggono la privacy dei dipendenti, comprese le loro informazioni personali come gli indirizzi e-mail. La ricerca di Jane tra i file dei dipendenti ha probabilmente violato una o più di queste leggi.

RISPETTARE GLI INDIVIDUI E LE COMUNITÀ

Agire in modo sostenibile

Prevenire la discriminazione
e le molestie

Incoraggiare la diversità e l'inclusione

Essere parte della comunità

Fare beneficenza

19

20

21

22

23

Agire in modo sostenibile

Il modo giusto

Promuoviamo investimenti socialmente responsabili, riducendo al minimo gli impatti e assumendo un forte impegno con le comunità locali.

PERCHÉ lo facciamo

La missione di ContourGlobal è di sviluppare, acquisire e gestire società di energia elettrica in tutto il mondo, concentrando su mercati a forte crescita e scarsamente serviti e su nicchie innovative in mercati già consolidati, come l'energia rinnovabile e i progetti di "cogenerazione". Ci dedichiamo a questa missione seguendo i nostri principi di sostenibilità. Il nostro obiettivo di crescere in modo sano, e non semplicemente di crescere, ci consente di sviluppare attività sostenibili e di espandere l'accesso all'energia in aree poco servite, riducendo al minimo i rischi economici per i nostri investitori, finanziatori e dipendenti. Il nostro impegno ad operare in modo sicuro ed efficiente e a ridurre al minimo l'impatto ambientale ci aiuta ad evitare i rischi intrinseci degli ambienti industriali, come l'esposizione all'elettricità sotto tensione, all'alta pressione, alle alte temperature, al rumore, ad altre sostanze pericolose e ad altri potenziali pericoli.

COME lo facciamo

- Adottando una serie completa di principi sociali e ambientali (i "Principi") come linee guida per garantire che i nostri progetti siano sviluppati in modo socialmente responsabile e riflettano pratiche di sana gestione ambientale. Questi principi applicano un approccio sostenibile a:
- Manodopera e condizioni di lavoro
- Prevenzione e diminuzione dell'inquinamento
- Salute, sicurezza e protezione della comunità
- Acquisizione di terreni e reinsediamento forzato
- Conservazione della biodiversità e gestione sostenibile delle risorse naturali
- Popolazioni indigene
- Patrimonio culturale
- Definendo una solida strategia di sostenibilità in linea con i nostri Principi e registrando in modo trasparente i nostri progressi verso l'attuazione della nostra strategia.
- Riducendo al minimo il nostro impatto ambientale grazie all'adesione alle migliori pratiche globali e massimizzando l'innovazione per ridurre la nostra impronta ecologica a livello locale.

Maggiori informazioni

- Politica di responsabilità sociale e sostenibilità ambientale
- Rapporto annuale di sostenibilità



Prevenire la discriminazione e le molestie

Il modo giusto

Garantiamo un luogo di lavoro senza discriminazioni e molestie.

PERCHÉ lo facciamo

ContourGlobal mira a fornire un luogo di lavoro in cui tutti i dipendenti e tutti coloro con cui trattiamo siano trattati equamente e giudicati in base ai loro meriti e al valore che apportano all'azienda. La prevenzione della discriminazione e delle molestie fa parte dei nostri valori, riflette la nostra integrità morale e aiuta il personale a progredire sulla base delle proprie capacità e non dei pregiudizi.

È anche vantaggioso dal punto di vista aziendale. I nostri dipendenti hanno un rendimento migliore quando non sono esposti a comportamenti indesiderati sul posto di lavoro. Tutti i dipendenti e le altre persone con cui lavoriamo devono essere trattati in modo equo e rispettoso e protetti da ogni forma di molestia e discriminazione.

COME lo facciamo

- Promulgando e applicando la nostra politica di prevenzione della discriminazione e delle molestie.
- Formando i dipendenti su come evitare e combattere le molestie sessuali e la discriminazione.
- Applicando un approccio a tolleranza zero verso le molestie e la discriminazione sul posto di lavoro.
- Basando tutte le decisioni di impiego riguardanti i dipendenti sul merito, le qualifiche e le caratteristiche attinenti al lavoro, salvo diversamente richiesto dalla legge locale o dalle politiche o aspettative del governo locale.
- Fornendo ai dipendenti molteplici canali per segnalare discriminazioni o molestie.

Maggiori informazioni

- Politica di prevenzione della discriminazione e delle molestie



Definizioni chiave

- Le molestie sono comportamenti indesiderati o abusivi in base a fattori quali razza, colore, religione, sesso, stato di gravidanza, origine nazionale, orientamento sessuale, identità di genere, età, disabilità o patrimonio genetico.
- La discriminazione è il trattamento ingiusto o pregiudiziale di un individuo in base a fattori quali razza, colore, religione, sesso, stato di gravidanza, origine nazionale, orientamento sessuale, identità di genere, età, disabilità o patrimonio genetico.



In primo piano

Cosa bisogna fare se si sente un commento negativo sull'orientamento sessuale, il sesso o la religione di qualcuno durante una riunione o in un contesto di lavoro informale, come davanti alla macchinetta del caffè o in una zona ristoro? Questo tipo di comportamento è inaccettabile. Dovreste intervenire se vi sentite in grado di farlo, altrimenti parlatene con il vostro manager, con il responsabile locale delle Risorse Umane, con l'Ufficio legale o segnalatelo in forma anonima tramite la nostra EthicsLine.

Incoraggiare la diversità e l'inclusione

Il modo giusto

Ci impegniamo a creare una cultura di diversità, inclusione e appartenenza per i nostri dipendenti.

PERCHÉ lo facciamo

ContourGlobal opera in quattro continenti. I nostri dipendenti provengono da oltre 38 Paesi. Crediamo che la nostra cultura del lavoro diventi migliore e che la nostra attività abbia più successo quando accettiamo le esperienze uniche e le diverse prospettive dei nostri dipendenti e delle comunità in cui operiamo. Ciò significa mostrare comprensione e rispetto per le caratteristiche che rendono unici i nostri dipendenti: sesso, razza, etnia, orientamento sessuale, disabilità, religione ed età, così come il loro background culturale, le loro esperienze, opinioni e idee. Significa anche dare ai nostri dipendenti in tutto il mondo l'opportunità di prendere parte alla gestione di ContourGlobal. Favorire la diversità e praticare l'inclusione crea un ambiente di lavoro più efficace per tutti.

COME lo facciamo

- Reclutando, formando e incoraggiando la crescita di dipendenti di qualsiasi percorso, età, credenza religiosa, razza e background culturale.
- Valorizzando e mostrando rispetto per i background culturali unici e le diverse esperienze dei nostri dipendenti.
- Promuovendo la diversità di genere sul posto di lavoro e incoraggiando la leadership femminile nelle nostre centrali elettriche.
- Dando ai dipendenti l'opportunità di lavorare come revisori ospiti o come parte del nostro programma di scambio di lavoratori.
- Intervenendo contro i comportamenti discriminatori o non inclusivi ogni volta che vengono identificati direttamente contro il soggetto responsabile. Se non potete o non ve la sentite, usate i canali di segnalazione indicati in questo Codice.



In primo piano

ContourGlobal sostiene i colleghi LGBT+, in particolare quelli che si recano o risiedono in Paesi dove essere LGBT+ è contro la legge. Prima del viaggio, i team locali delle Risorse Umane e della sicurezza, così come la dirigenza locale, possono aiutarvi a familiarizzarvi con la legislazione, la cultura e i livelli di accettazione dei LGBT+ del posto. In questo modo potrete capire se vi sentite di partire. O valutare in che misura la vostra vita personale è in linea con quella di colleghi o partner commerciali di quel Paese. Qualunque decisione prendiate, avrete il nostro sostegno.



Maggiori informazioni

- Manuale del dipendente
- Strategia di sostenibilità
- Contattare le Risorse Umane

Essere parte della comunità



Fare beneficenza

Gli investimenti sociali sono una parte importante dei nostri valori e del nostro impegno a sostenere la comunità. Tuttavia, non possono essere utilizzati per influenzare indebitamente un funzionario pubblico o una persona con cui trattiamo. Gli investimenti sociali da parte o per conto di ContourGlobal devono essere approvati dal Comitato per la sostenibilità e dall'Ufficio di Compliance, come indicato nella Politica anticorruzione. Siete sempre liberi di fare donazioni a titolo personale come meglio credete. Ma ricordate che sebbene impiegate fondi personali, la donazione potrebbe costituire comunque un problema qualora sia finalizzata a beneficiare indebitamente ContourGlobal. In caso di dubbi, contattate l'Ufficio di Compliance.

Il modo giusto

Interagiamo con le comunità in cui lavoriamo organizzando iniziative sociali mirate e assicurandoci di dar voce a tutti gli interessati.

PERCHÉ lo facciamo

Collaborare con i governi locali su questioni importanti e promuovere la società civile sono azioni in linea con i nostri valori. Gli investimenti sociali sono un modo con cui ContourGlobal restituisce valore alle comunità in cui operiamo. Analogamente, quando i dipendenti partecipano in modo responsabile al processo politico o alle attività civiche e di beneficenza a titolo personale, contribuiscono a creare società aperte e vivaci e a sostenere le nostre comunità. Il rispetto di tutte le leggi applicabili e di alti standard etici nella conduzione di tali attività, come azienda e come individui, assicura l'equità e inclusività dei processi politici e della partecipazione civica.

COME lo facciamo

Come Società:

- Rispettando tutte le norme elettorali e di finanziamento delle campagne politiche applicabili.
- Proibendo ai dipendenti di dare, direttamente o indirettamente, contributi a fini politici per conto di ContourGlobal o con i fondi della Società, a meno che tale pratica non sia legale e sia stata preventivamente approvata.
- Conducendo la due diligence sugli investimenti sociali o le sponsorizzazioni di organizzazioni o eventi della comunità per assicurare la legittimità e appropriatezza di tali investimenti.
- Proibendo di utilizzare il nome o le strutture di ContourGlobal per promuovere le attività politiche.

Come singoli dipendenti:

- Parlando e agendo esclusivamente a titolo personale e non per conto di ContourGlobal.
- Impegnandoci in attività politiche solo nel nostro tempo libero e senza utilizzare le risorse di ContourGlobal.
- Facendo volontariato nel tempo libero, a meno che un supervisore non autorizzi tali attività in orario di lavoro.
- Segnalando qualsiasi impegno politico che possa comportare un conflitto di interessi reale o potenziale.



ASSICURARSI CHE IL CODICE FUNZIONI

Ufficio di compliance	24
Altre risorse	24
Chiedere aiuto	24
Accertamenti sui comportamenti scorretti	25
Disciplina	25
Il vostro obbligo di aiutare	26
Accertamenti del governo	26
Deroghe e modifiche	26
Questo Codice non è un contratto	26
Dichiarazione di consenso	26

Ufficio di compliance

Il Dipartimento di Compliance, sotto la direzione del nostro Responsabile per la Compliance, è il responsabile principale per questo Codice di condotta. Si occupa di pubblicare e aggiornare il Codice, di rispondere alle domande ad esso relative, nonché di fare accertamenti e prendere misure correttive in caso di presunte violazioni dello stesso. Il Dipartimento di compliance collabora con molti altri dipartimenti della società e farà in modo che qualsiasi questione relativa a questo Codice venga affrontata con le risorse più appropriate. In aggiunta a tutti gli altri modi in cui potete sollevare questioni ai sensi del Codice, potete sempre contattare direttamente l'Ufficio di compliance o il Responsabile per la compliance.

Altre risorse di ContourGlobal

Altri gruppi all'interno di ContourGlobal collaborano strettamente con il Dipartimento di compliance per amministrare e risolvere i problemi che sorgono in relazione al Codice. Le Risorse Umane, ad esempio, sono responsabili delle questioni riguardanti i termini e le condizioni del vostro rapporto di lavoro. L'Ufficio legale lavora per aiutare i dipendenti a comprendere e risolvere i problemi che possono sorgere in relazione ai contratti o alle leggi locali. Il nostro team di salute e sicurezza assicura che tutti i nostri dipendenti e le nostre comunità siano protetti e al sicuro. E il nostro team ambientale salvaguarda le risorse naturali interessate dagli effetti della generazione di elettricità. Potete sempre contattare uno di questi dipartimenti per ottenere aiuto con l'osservanza del Codice.

Il Comitato di controllo e rischi del Consiglio di Amministrazione supervisiona il programma di conformità della Società, così come i controlli interni della Società e le questioni di rendicontazione finanziaria.

Chiedere aiuto

Come abbiamo visto, ci sono molte modalità con cui potete chiedere istruzioni o segnalare un problema: scegliete quella che vi risulta più comoda. I contatti chiave sono elencati alla fine di questo Codice, ma potete sempre usare la nostra EthicsLine per chiedere aiuto e, nella misura consentita dalla legge del vostro Paese, potete scegliere di segnalare qualsiasi possibile violazione in forma anonima. Offriamo una EthicsLine disponibile 24 ore su 24 e 7 giorni su 7 per segnalazioni via web e telefono: www.contourglobalethicsline.com e +1.877.841.1376 (i numeri locali sono elencati alla fine del Codice nella sezione "Chi contattare").



Accertamenti sui comportamenti scorretti

Le segnalazioni di presunti comportamenti scorretti arrivano a ContourGlobal in vari modi, tra cui la nostra EthicsLine, le e-mail dirette e le segnalazioni alla dirigenza. Valutiamo seriamente tutte le segnalazioni e proteggiamo i loro autori dal rischio di ritorsione. Tutte le segnalazioni di presunte violazioni di questo Codice saranno assegnate a un investigatore competente che condurrà accertamenti rapidi, imparziali e completi. Tutte le informazioni ottenute durante gli accertamenti rimarranno confidenziali, eccetto per quanto necessario a condurre l'indagine e prendere qualsiasi azione correttiva, nonché in conformità con la legge applicabile.

Analogamente, chiediamo ai dipendenti coinvolti negli accertamenti di mantenere tutte le informazioni riservate per garantire la correttezza e l'imparzialità dell'indagine. Non vi è nulla in questo Codice che vi proibisca di segnalare possibili violazioni di leggi o regolamenti federali a un'agenzia o entità governativa applicabile.

Se, al termine degli accertamenti, risulta che si è verificata una violazione di questo Codice, intraprenderemo immediatamente un'azione correttiva. Questa azione può includere provvedimenti disciplinari, così come qualsiasi misura ragionevole e necessaria per prevenire un'ulteriore violazione della politica in questione.

Qualora in linea con la legge e con i nostri obblighi di riservatezza, faremo tutto il possibile per informare la persona che ha effettuato la segnalazione della risoluzione del problema.

Disciplina

Il Codice è molto importante per ContourGlobal. Il mancato rispetto del Codice o delle politiche aziendali comporterà l'adozione di un provvedimento disciplinare, fino al licenziamento, ove consentito dalla legge. Alcune violazioni del Codice o di altre politiche sono sufficientemente gravi da giustificare il licenziamento immediato. Verranno presi provvedimenti disciplinari contro qualsiasi persona che:

- Violi il Codice o la legge pertinente.
- Nasconde deliberatamente informazioni rilevanti relative a una violazione del Codice o della legge pertinente.
- Testimoni o tolleri una violazione.
- Compia ritorsioni, direttamente o indirettamente, o incoraggi altri a farlo, contro un dipendente che ha segnalato una violazione del Codice, della politica o della legge.
- Accusi falsamente e consapevolmente un collega di violazione del Codice, della politica o della legge.

Il Consiglio di amministrazione della Società ha inoltre adottato una politica di recupero che obbliga i dipendenti a restituire alla Società i bonus ottenuti a seguito di cattiva condotta.



Il vostro obbligo di aiutare

Se scoprirete azioni che, onestamente, ritenete in violazione di questo Codice, o di natura discutibile, fraudolenta o illegale, dovete segnalare immediatamente il problema. Sarete protetti da eventuali ritorsioni in qualsiasi forma o modo. Avete il dovere di collaborare totalmente e sinceramente alle indagini riguardanti qualsiasi presunta violazione del Codice. Se un dipendente non collabora a un'indagine, fornisce deliberatamente informazioni false o fuorvianti durante gli accertamenti, oppure nasconde o distrugge deliberatamente registri o informazioni per ostacolare le indagini, sarà possibile di provvedimenti disciplinari.

Accertamenti del governo

Occasionalmente ci può essere chiesto di rispondere a un'inchiesta o a un'indagine governativa. In qualsiasi interazione con il governo, agiremo legalmente e forniremo informazioni in modo veritiero e al meglio delle nostre conoscenze e capacità. Se venite contattati da un investigatore del governo, vi chiediamo di informare il Responsabile per la compliance o il General Counsel.

Non dovete mai, in nessuna circostanza:

- Distruggere o alterare documenti o registri di ContourGlobal, comprese le e-mail e altri registri elettronici, in previsione di una richiesta di tale documento o registro da parte di un'agenzia governativa o di un tribunale.
- Mentire o fare dichiarazioni false o fuorvianti a qualsiasi investigatore del governo.
- Tentare di persuadere qualcuno a distruggere o alterare documenti o registri, fornire informazioni false o fuorvianti o non collaborare in un'indagine governativa.

Nulla di quanto contenuto in questo Codice deve essere interpretato come un divieto o disincentivo a testimoniare, partecipare o assistere in altro modo a qualsiasi procedura o inchiesta statale, federale, giudiziaria o legislativa.

Deroghe e modifiche

Qualsiasi deroga specifica al Codice per un amministratore esecutivo o non esecutivo sarà fatta solo dal Comitato di controllo e rischio della Società e sarà prontamente divulgata come richiesto dalla legge. Qualsiasi deroga specifica al Codice per qualsiasi altra persona o entità sarà fatta dal Responsabile per la Compliance. Tutte queste deroghe devono essere segnalate al Comitato di controllo e rischi nella successiva riunione ordinaria.

Questo codice non è un contratto

Questo Codice non è un contratto di lavoro. Tuttavia, il rispetto del Codice è una condizione per continuare a lavorare presso ContourGlobal. Il presente Codice non conferisce diritti di alcun tipo e può essere modificato da ContourGlobal in qualsiasi momento senza preavviso. A meno che non sia previsto da un contratto collettivo o da un contratto di lavoro scritto o che il dipendente abbia sede al di fuori degli Stati Uniti in un Paese in cui la legge applicabile può essere diversa, il rapporto di lavoro con ContourGlobal è "su base volontaria", il che significa che voi o la Società potete porre fine al vostro impiego per qualsiasi motivo o senza motivo, con o senza preavviso, in qualsiasi momento. Questo rapporto di lavoro "su base volontaria" non può essere modificato se non tramite un accordo scritto firmato dal dipendente e da un rappresentante autorizzato della Società.

Dichiarazione di consenso

Tutti i dipendenti e qualsiasi altro soggetto interessato da questo Codice devono confermare di aver ricevuto, letto e compreso il Codice. Assicuratevi di aver letto e compreso il Codice prima di firmare la dichiarazione elettronica di consenso, che riceverete attraverso la nostra piattaforma di formazione online. In caso di dubbi sulla firma della dichiarazione di consenso, si prega di contattare il Responsabile per la Compliance.

CHI CONTATTARE

In caso di domande su questo Codice di condotta, contattate il vostro supervisore o l'Ufficio di compliance (compliance@contourglobal.com).

Istruzioni per usare la nostra EthicsLine

Chiama il numero verde gratuito negli Stati Uniti: 1-877-841-1376

Al di fuori degli Stati Uniti: Da una linea esterna, componi il numero OneConnect corrispondente alla tua posizione. Alla chiamata verrà risposto in inglese, ma verrà richiesto di indicare la lingua e richiedere un interprete. Per un interprete possono essere necessari da 1 a 3 minuti. Durante questo periodo, per favore non riagganciate.

Austria	0800 250043
Italia	800 932 495
Messico	800 099 0386
Nigeria	20 1 227 9085
Perù	(0800) 74724
Romania	0800 890 701
Spagna	900 752 147
Trinidad e Tobago	(868) 217 6071

A causa dell'inaffidabilità delle linee telefoniche locali nazionali, **i seguenti Paesi possono effettuare segnalazioni solo online:**

Armenia, Bulgaria, Cile, Colombia, Francia, Lussemburgo, Antille olandesi (Bonaire), Ruanda, Senegal, Slovacchia, Togo, Regno Unito e Irlanda del Nord.



ContourGlobal Limited

Tintagel House

Albert Embankment
London
SE1 7TY
United Kingdom

www.contourglobal.com