

Sommario

1. Premessa	<u>2</u>
2. Ambito di applicazione e destinatari	<u>2</u>
3. Principi, valori, comportamenti	<u>3</u>
a. Legalità	3
b. Eguaglianza e Imparzialità	3
c. Trasparenza, Correttezza, Affidabilità	4
d. Integrità	4
e. Valore delle risorse umane	5
f. Responsabilità sociale	5
4. Regole di comportamento	<u>6</u>
a. Rapporti con clienti e fornitori	6
b. Rapporti con la Pubblica Amministrazione	7
c. Rapporti con le Autorità di vigilanza	8
d. Rapporti con il Personale	9
e. Gestione amministrativa	10
f. Protezione della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente	10
5. Attuazione del codice etico	<u>13</u>
a. Diffusione e comprensione	13
b. Chiarimenti interpretativi e segnalazione di violazioni	13
c. Disciplina sanzionatoria	15
6. Validità	<u>16</u>

1. Premessa

Il presente documento costituisce la “carta dei diritti e dei doveri morali dell’impresa” che definisce la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all’organizzazione imprenditoriale.

Esso costituisce un mezzo a disposizione della società per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell’azienda, perché introduce una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità giuridiche, etiche, sociali e ambientali dei propri dirigenti, quadri, dipendenti, agenti, collaboratori, fornitori, ecc., nei confronti della società civile e nei confronti dei propri portatori di interessi, oltre a prevedere mezzi di segnalazione degli illeciti anche anonimi.

Per “portatori di interesse” ai fini del presente Codice si intendono tutti i soggetti - amministratori, dipendenti, collaboratori, clienti, soci, fornitori, Pubblica Amministrazione, partner ecc. - che intrattengono con l’azienda relazioni significative e i cui interessi sono a vario titolo implicati nell’attività dell’Ente, in modo coerente con la propria Politica Aziendale.

In particolare, i rapporti con tali soggetti, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri di legittimità, correttezza, collaborazione, trasparenza, lealtà e reciproco rispetto.

Il Codice Etico non si sostituisce alle altre fonti normative e/o regolamentari, ma ne integra e rafforza i contenuti, da interpretarsi ed applicarsi alla stregua dei principi in Esso contenuti, con specifico riferimento al profilo etico dei comportamenti aziendali.

2. Ambito di applicazione e destinatari

Sacmar s.r.l. fonda sui principi etici e sulle regole comportamentali del presente Codice Etico tutte le azioni, operazioni, rapporti e transazioni poste in essere nella gestione delle diverse attività sociali, produttive e commerciali.

Il presente Codice Etico vincola tutti coloro che, all'interno di Sacmar s.r.l., rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, tutti i dipendenti, tutti i collaboratori (tra cui, a mero titolo di esempio, consulenti, fornitori, agenti, rappresentanti, intermediari, etc.) e chiunque, a vario titolo, intrattenga rapporti di affari con Sacmar s.r.l. (di seguito denominati "Destinatari").

Quindi, tutti devono conoscere le prescrizioni del Codice Etico e sono chiamati a contribuire attivamente alla sua osservanza.

A tal fine Sacmar s.r.l. si impegna ad assicurare la massima diffusione del presente Codice Etico, anche attraverso l'utilizzo di adeguati strumenti conoscitivi e formativi e la sensibilizzazione in merito ai suoi contenuti.

3. Principi, valori, comportamenti

Sacmar s.r.l. condivide, accetta e si conforma ai seguenti principi etici:

a. Legalità

I Destinatari regolano la propria condotta nel pieno rispetto delle procedure interne, di tutte le norme vigenti, nazionali e internazionali. I comportamenti dirigenziali, in particolare, devono essere sempre improntati alla correttezza e all'equità, poiché vengono a costituire dei modelli di riferimento per tutti i collaboratori. L'azienda, quale istituzione economica, produttrice di ricchezza, di lavoro e di tecnologia, a propria tutela disincentiva in ogni modo pratiche di corruzione, concussione o altre violazioni.

b. Eguaglianza e Imparzialità

Sacmar s.r.l. tutela e promuove il rispetto della dignità umana, che non deve essere discriminata in base all'età, genere, orientamento sessuale, condizioni personali e sociali, razza, lingua, nazionalità, opinioni politiche e sindacali

e credenze religiose.

I Destinatari operano nel pieno rispetto delle caratteristiche personali di ognuno, incentivando e premiando l'integrità ed il senso di responsabilità, rispettando le diversità e ripudiando ogni possibile discriminazione in base ad età, stato di salute, genere, religione, origine etnica, opinioni politiche e culturali, orientamento sessuale nonché condizione personale o sociale. L'azienda si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del proprio personale, perseguendo una politica fondata sulle pari opportunità e sui meriti, considerando la professionalità una garanzia per l'intera collettività ed una condizione determinante per raggiungere i propri obiettivi. Pertanto, ricerca, selezione, assunzione e sviluppo di carriera rispondono soltanto a valutazioni oggettive della qualità lavorativa, senza discriminazione alcuna.

c. Trasparenza, Correttezza, Affidabilità

La trasparenza vuole essere la chiave di lettura di tutti i rapporti che i Destinatari intrattengono con i propri interlocutori, impegnandosi a fornire informazioni chiare, complete, tempestive e veritiere.

Nella gestione delle attività sociali, produttive e commerciali i Destinatari sono tenuti a rendere informazioni trasparenti, veritiere, complete e accurate.

Tutte le azioni e le operazioni devono essere debitamente autorizzate e correttamente registrate, nonché verificabili, legittime, congrue e adeguatamente documentate, al fine di consentire, in ogni momento, la verifica del relativo processo di decisione, autorizzazione e svolgimento.

d. Integrità

I Destinatari regolano la propria condotta in maniera professionale e responsabile al fine dirimere le situazioni in cui possono manifestarsi potenziali conflitti, assicurando che il comportamento sia caratterizzato da onestà, moralità e correttezza. Il personale, nell'esercizio delle proprie funzioni, ai

diversi livelli di responsabilità, non deve assumere decisioni o svolgere attività in conflitto con gli interessi dell'azienda o incompatibili con i doveri di ufficio.

Anche gli Amministratori devono attenersi rigorosamente a questo principio.

e. Valore delle risorse umane

Le risorse umane rappresentano un valore indispensabile e prezioso per l'esistenza e lo sviluppo futuro di Sacmar s.r.l.

Il pieno coinvolgimento delle risorse umane a ogni livello, nel "lavoro di squadra" e nella condivisione degli obiettivi, e la loro tutela e promozione consente all'azienda di porsi costantemente a disposizione del cliente, impegnandosi ad assicurare la qualità e la sicurezza igienico sanitaria del prodotto, e il rispetto dei requisiti promessi.

Sacmar s.r.l. garantisce a tutti pari opportunità, impegnandosi a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza, evitando ogni forma di abuso. Garantisce, inoltre, l'integrità fisica e morale dei suoi dipendenti e condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale. Al fine di garantire il pieno rispetto della persona, Sacmar s.r.l., contrasta il lavoro minorile, astenendosi da qualsiasi forma di sfruttamento dello stesso e ripudia le assunzioni con forme di ricatto o indebitamento.

f. Responsabilità sociale

L'azienda considera prioritaria la propria funzione sociale. Questa consiste nell'operare nel rispetto della collettività e dell'ambiente in cui si colloca. Per quanto sopra si impegna a:

- assicurare il continuo miglioramento della sicurezza sul lavoro attraverso l'innovazione tecnologica e organizzativa;
- a tutelare la salute di tutto il personale in ogni luogo e condizione di lavoro;

- a garantire il rispetto dell'ambiente.

L'azienda cura il perseguimento non solo del proprio interesse, ma anche di quello della collettività e, più in generale, assicura che la conduzione degli affari sia improntata al rispetto dei principi d'integrità e trasparenza.

4. Regole di comportamento

I Destinatari devono rispettare, nello svolgimento delle attività aziendali, i seguenti principi di comportamento, basati sui valori etici precedentemente esposti. In nessun caso il perseguimento dell'interesse o del vantaggio dell'Azienda può giustificare una condotta non onesta o illecita.

a. Rapporti con clienti e fornitori

I rapporti con i clienti e fornitori devono essere improntati all'integrità, trasparenza, legalità e imparzialità. In particolare, i Destinatari, in ragione del proprio ruolo nell'Azienda, devono impegnarsi al rispetto delle esigenze dei clienti nello svolgimento della propria attività, astenendosi dal promuovere e favorire i propri interessi e trarne vantaggio. Consapevole che la qualità e la sicurezza del prodotto realizzato rappresenta il principale fattore di successo dell'impresa, Sacmar s.r.l. si impegna a garantire adeguati standard di qualità del prodotto sulla base di livelli predefiniti e si impegna a dare sempre riscontro ai suggerimenti e ai reclami dei clienti e delle associazioni a loro tutela, avvalendosi di sistemi di comunicazione idonei e tempestivi (posta, e-mail, fax, telefono, sito internet, ...).

Nella selezione e gestione dei fornitori, i Destinatari, in ragione del proprio ruolo nella Società, devono applicare criteri oggettivi e documentabili, ricercando il massimo vantaggio competitivo per l'azienda, sulla base della qualità ed il prezzo del bene o servizio, nonché la garanzia o l'assistenza, senza

alcuna discriminazione tra le potenziali alternative, nel rispetto delle leggi vigenti. I Destinatari non devono accettare o cercare di ottenere dai fornitori denaro, beni, servizi, prestazioni, benefici o agevolazioni varie a proprio esclusivo vantaggio e a discapito dell'azienda, che possano in qualche modo condizionare il proprio giudizio nella selezione. È necessario che i fornitori e i prestatori di lavoro autonomo accettino in maniera formale l'impegno al rispetto dei principi del Codice Etico, operino fattivamente in linea con quanto prescritto dal Codice stesso e osservino il pieno rispetto della legalità, della qualità e della sicurezza dei prodotti, delle vigenti normative sulla sicurezza dell'ambiente di lavoro e non facciano ricorso in alcun modo a metodi e pratiche discriminatorie né di lavoro che possano configurare fenomeni di sfruttamento, anche minorile, né assunzioni con forme di ricatto o indebitamento.

b. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Le relazioni con le Amministrazioni e le Istituzioni pubbliche, nazionali, comunitarie o internazionali devono essere improntate al più rigoroso rispetto delle disposizioni legislative vigenti, nonché uniformarsi ai principi di onestà, correttezza e trasparenza.

I rapporti con le Amministrazioni e le Istituzioni pubbliche, nazionali, comunitarie o internazionali, nonché con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, ovvero organi, rappresentanti, mandatari, esponenti, membri, dipendenti, consulenti, incaricati di pubbliche funzioni, non devono influenzare impropriamente le decisioni delle Amministrazioni o Istituzioni stesse, in particolare dei funzionari che trattano o decidono per loro conto.

Nel corso di una trattativa o di un rapporto d'affari, anche commerciale, con Amministrazioni o Istituzioni Pubbliche, Sacmar s.r.l. si astiene dai seguenti comportamenti:

- offrire o concedere opportunità di lavoro e/o vantaggi commerciali a fun-

zionari pubblici coinvolti nella trattativa o nel rapporto, o ai relativi familiari;

- offrire omaggi o altre utilità;
- rendere informazioni non veritiere od omettere di comunicare fatti rilevanti, laddove richiesti.

Non è inoltre consentito ai rappresentanti e/o dipendenti di Sacmar s.r.l. corrispondere, né offrire, direttamente o tramite terzi, somme di denaro o altre utilità di qualsiasi genere ed entità a funzionari pubblici, siano essi pubblici ufficiali, rappresentanti di governo, dipendenti pubblici, per compensarli o ripagarli di un atto del loro ufficio, né per conseguire o ritardare l'esecuzione di un atto contrario ai doveri del loro ufficio.

In generale, nei rapporti con le Istituzioni Pubbliche e la Pubblica Amministrazione i Destinatari sono tenuti al rispetto della legge e alla massima trasparenza, chiarezza, correttezza, al fine di non indurre a interpretazioni parziali, falsate, ambigue o fuorvianti i soggetti istituzionali, con i quali si intrattengono relazioni a vario titolo.

c. Rapporti con le Autorità di vigilanza

I Destinatari, in ragione del proprio ruolo nella Società e in considerazione della partecipazione dell'azienda a mercati sottoposti alla vigilanza di specifiche Autorità, si impegnano, in attuazione dei valori di integrità, trasparenza e legalità, a:

- prestare la massima collaborazione all'espletamento degli accertamenti, nel corso dell'attività ispettiva eventualmente subita, mettendo a disposizione con tempestività e completezza i documenti che gli incaricati ritengono necessario acquisire;
- non porre in essere, in generale, qualsiasi comportamento che sia di osta-

colo all'esercizio delle funzioni di vigilanza anche in sede di ispezione da parte delle autorità pubbliche di vigilanza (espressa opposizione, rifiuti pretestuosi, o anche comportamenti ostruzionistici o di mancata collaborazione, quali ritardi nelle comunicazioni o nella messa a disposizione di documenti).

d. Rapporti con il Personale

L'azienda riconosce la centralità delle risorse umane nella convinzione che il principale fattore di successo dell'impresa sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano, in un quadro di lealtà e fiducia reciproca.

Oltre alla formazione prevista dalle normative vigenti, è svolta una formazione ricorrente rivolta a tutto il personale e finalizzata allo sviluppo delle capacità e delle competenze di ciascuno e alla piena valorizzazione delle risorse nell'ambito delle attività lavorative.

Nella gestione del personale, sono assicurate a tutti le medesime opportunità, garantendo un trattamento equo basato su criteri di merito, senza discriminazione alcuna. Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. La Società si impegna inoltre a tutelare l'integrità morale del personale, evitando che questo subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi. Per questo motivo salvaguarda il personale da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze. Non sono ammesse molestie sessuali o atteggiamenti intimidatori e ostili nelle relazioni di lavoro interne o esterne, così come non è tollerato, nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro, prestare servizio sotto l'effetto di sostanze alcoliche, psicotrope e stupefacenti o cedere sostanze stupefacenti.

e. Gestione amministrativa

Sacmar s.r.l. ritiene fondamentale la trasparenza, accuratezza e completezza delle informazioni contabili e del proprio bilancio. A tal fine si impegna a rispettare i principi sanciti dal codice civile e dalla normativa di settore. Il personale coinvolto in attività amministrative e contabili deve rispettare scrupolosamente le procedure interne, le norme di legge e i principi contabili. In particolare le rilevazioni contabili e i documenti si basano su informazioni precise, esaurienti e verificabili e riflettono la natura dell'operazione cui fanno riferimento, gli stessi vengono archiviati con cura per l'eventuale assoggettabilità a verifica. Il personale coinvolto, venuto a conoscenza di omissioni, errori, falsificazioni di scritture contabili o registrazioni deve informare il proprio superiore e secondo la gravità del fatto l'Organismo di Vigilanza. Il personale coinvolto, nel predisporre i bilanci di esercizio dovrà operare con criteri prudenziali, supportati dalle conoscenze delle tecniche contabili o più specifiche del settore interessato ed in ogni caso con la diligenza richiesta agli esperti del settore.

f. Protezione della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente

L'azienda opera lungo tutta la catena del valore, ricercando livelli di eccellenza qualitativa e ponendo anche attenzione al tema della sicurezza e salubrità del lavoro, nonché alla salvaguardia dell'ambiente. In tal senso la Società, in attuazione dei valori di legalità e prudenza, condanna ogni forma di comportamento che possa mettere a rischio la sicurezza e la salute delle persone e l'integrità e la salubrità dell'ambiente. Le scelte operative della società saranno attuate nel rispetto della specifica normativa applicabile relativa all'ambiente e alla sicurezza. Chiunque venga a conoscenza della violazione delle predette norme è tenuto a riferirne immediatamente il proprio responsabile/superiore gerarchico nonché al Comitato Etico.

Sacmar s.r.l. è consapevole del ruolo di garanzia, ad essa conferito dalla Legge, della salute e della sicurezza sul Lavoro dei propri dipendenti.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, i principi e i criteri fondamentali che ispirano tutte le decisioni, di ogni tipo e a qualsiasi livello, sono i seguenti:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- ridurre ai minimi termini i rischi inevitabili;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne l'ideazione dell'organico e della ripartizione delle mansioni, la scelta dei metodi e delle attrezzature di lavoro;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire, ove possibile, ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o, quantomeno, meno pericoloso;
- programmare la prevenzione, per tale intendendo un complesso di risorse coerente ed evoluto, funzionalmente orientato alla tutela dei soggetti che esplicano la propria attività lavorativa all'interno o comunque per conto di Sacmar s.r.l., che permei l'organizzazione del Lavoro complessivamente inteso,;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale, ove possibile;
- impartire formazione ed istruzione adeguate ai lavoratori, sensibilizzandoli all'osservanza delle norme giuridiche e tecniche concernenti la tutela della salute propria e di ogni altro soggetto con cui vengano in contatto nell'esecuzione delle mansioni.

Tutti i Preposti ed Incaricati della società Sacmar s.r.l., sia ai livelli apicali

che a quelli operativi, devono attenersi a questi principi, in particolare quando devono essere effettuate delle scelte e decisioni operative e/o nella fase di attuazione delle stesse. A tali principi si ispira il Documento di Valutazione dei Rischi predisposto dalla società Sacmar s.r.l., al quale si rimanda.

I Destinatari si impegnano a:

- prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possano ricadere gli effetti delle proprie azioni o omissioni, conformemente alla propria formazione e alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro;
- prendersi cura della salubrità dell'ambiente, che potrebbe essere danneggiato dalle conseguenze delle proprie azioni o omissioni, conformemente alla propria formazione e ai mezzi forniti dal datore di lavoro;
- segnalare al datore di lavoro o al preposto eventuali anomalie e/o malfunzionamenti riscontrati nell'utilizzo dei mezzi di lavoro e dei dispositivi di protezione e in ogni caso le altre eventuali condizioni di pericolosità, per sé, per gli altri e per l'ambiente, di cui si viene a conoscenza.

I Destinatari, in ragione del proprio ruolo nell'azienda, si impegnano a non prestare, direttamente o indirettamente, alcun supporto a comportamenti, anche da parte di terze parti, che non siano in attuazione dei principi descritti, pur nel rispetto dell'autonomia organizzativa di tali terze parti.

In particolare i Destinatari sono tenuti a segnalare potenziali ed evidenti situazioni di rischio di cui vengono a conoscenza affinché l'azienda sia messa nella condizione di intervenire rapidamente, nella prevenzione del rischio e a tutela dell'immagine aziendale.

5. Attuazione del codice etico

a. Diffusione e comprensione

Sacmar s.r.l. vuole che il proprio Codice Etico sia pienamente efficace e che il rispetto dei suoi contenuti diventi prassi consolidata da parte dei dipendenti, dei fornitori, e degli altri portatori d'interesse.

A tal scopo:

- si impegna a divulgare il Codice Etico con una tempestiva attività di comunicazione, che preveda differenti canali così da poter essere adattata alle caratteristiche di tutti gli interlocutori (per esempio, l'esposizione nei reparti e uffici di una copia del Codice Etico, distribuzione del Codice Etico a tutti i Dipendenti, inserimento sul sito web, ecc.);
- in particolare, si impegna a garantire la comprensione del Codice etico e i necessari chiarimenti a tutto il personale ed i collaboratori, per cui il Codice è da ritenersi parte integrante del rapporto di lavoro, attraverso un piano di informazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme ivi contenute e/o richiamate;
- si impegna a monitorare periodicamente il livello di rispetto del Codice, tenendo aggiornate le funzioni interne ed esterne sul mantenimento degli impegni presi dal Codice.

b. Chiarimenti interpretativi e segnalazione di violazioni

Sacmar s.r.l., per garantire il controllo sull'osservanza e l'aggiornamento del Codice Etico, ha costituito un Comitato Etico, cui rivolgersi in caso di dubbi, segnalazioni e ogni violazione ai contenuti del Codice stesso.

Il Comitato etico ha lo scopo di:

- agevolare l'integrazione dei valori e comportamenti etici assunti all'interno dei processi decisionali aziendali;
- monitorare la conformità delle azioni e dei comportamenti alle norme di comportamento;
- suggerire la revisione delle procedure aziendali alla luce del Codice Etico e al costante aggiornamento di quest'ultimo.

In particolare Comitato Etico, oltre al compito di effettuare i controlli per monitorare la conformità delle azioni e dei comportamenti alle norme di comportamento, ha anche il compito di:

- chiarire mediante pareri consultivi il significato e l'applicazione del Codice;
- stabilire e diffondere le modalità operative attraverso cui chiunque possa comunicare notizie in merito a possibili violazioni del contenuto del Codice Etico;
- esaminare le notizie di violazione ricevute, promuovendo le verifiche più opportune;
- tutelare, contro eventuali ritorsioni, coloro che segnalano comportamenti non corretti;
- comunicare i risultati delle verifiche alle strutture aziendali competenti per l'assunzione delle misure più opportune;
- individuare, d'intesa con la struttura aziendale competente, programmi di comunicazione e di formazione dei dipendenti finalizzati alla migliore conoscenza degli obiettivi e dei contenuti del Codice Etico e degli aggiornamenti di quest'ultimo;
- proporre, al presidente del CDA eventuali necessità di modifiche/integrazioni del Codice Etico

- informare annualmente la dirigenza sull'attività svolta.

Nello svolgimento della propria attività il comitato etico si avvale dell'apporto operativo delle competenti strutture aziendali.

Chiunque venga a conoscenza di comportamenti non conformi o di violazioni del Codice Etico ad opera di qualsiasi soggetto che intrattenga relazioni con la Società è tenuto ad informarne tempestivamente il Comitato etico, utilizzando gli strumenti predisposti nell'area dedicata del sito aziendale.

Sono assicurati la non ritorsione, l'anonimato e la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

c. Disciplina sanzionatoria

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti, ai sensi e per gli effetti della normativa applicabile. Le violazioni delle norme del Codice Etico potranno costituire "inadempimento" delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o "illecito disciplinare", con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro. Le violazioni del presente documento potranno comportare il risarcimento dei danni derivanti dalle stesse.

Per tutti gli altri stakeholder con i quali la Società intrattiene rapporti contrattuali la violazione delle norme del Codice Etico potrà costituire "inadempimento delle obbligazioni contrattuali", con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e ciò potrà comportare il risarcimento dei danni materiali e immateriali subiti dalla Società.

6. Validità

Il presente Codice Etico entra in vigore dalla data di emissione.

Qualunque sua variazione e/o integrazione dovrà essere approvata dall'Amministratore Unico e comunicata a tutte le parti interessate.