



## CODICE ETICO

approvazione	Cda 3.10.2006
Ultima modifica 15/11/2021	

### I PRESENTAZIONE

S.a.c.c.i.r. spa (d'ora in poi Saccir) è una realtà imprenditoriale dinamica e competitiva che opera nel settore energetico, applicando una visione innovativa ed "integrata", finalizzata al presidio dell'intera filiera energetica: dalla gestione alla manutenzione totale del complesso edificio-impianto e delle strutture tecnologiche.

Il profilo aziendale della Società è descritto sul sito [www.saccir.it](http://www.saccir.it).

### II VALORI

#### **Legalità**

Da sempre, nella conduzione della sua missione, Saccir assume quale principio ispiratore il rispetto della legge, promuovendo la legalità in ogni suo ambito e manifestazione e operando in un quadro di correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona.

#### **Senso del Cliente**

Essere costantemente all'ascolto dei nostri clienti con rigore e professionalità per adeguarci alle loro necessità o anticiparle, costruendo con loro un rapporto solido e di lunga durata.

#### **Responsabilità**

Essere coscienti dell'impatto che le nostre azioni hanno quotidianamente sul miglioramento delle condizioni di vita delle popolazioni e non dimenticare mai la dimensione sociale della nostra attività, in modo da esercitarla in uno spirito di bene comune generale.

## **Innovazione**

Con audacia e immaginazione, lavorare per creare i servizi per l'ambiente di domani, arricchendo la nostra attività tramite una ricerca e una tecnologia innovative, per apportare una qualità del servizio e del valore aggiunto sempre maggiore.

## **Performance**

Agire e investire a tutti i livelli con rigore economico e volontà di creare ricchezze per l'Azienda, allo scopo di perpetuare la sua azione e garantire il suo sviluppo a lungo termine.

## **Solidarietà**

Dimenticare gli interessi individuali a favore dell'interesse collettivo e costruire un gruppo in cui le esperienze siano condivise e i successi siano delle vittorie comuni.

## **Il Codice Etico**

Il Codice Etico (il "Codice Etico" o "Codice") è l'insieme dei valori, dei principi e delle linee di comportamento che ispirano e guidano l'attività della Società. Il nostro successo personale, ma ancor più il successo dell'azienda, dipendono direttamente dal nostro comportamento che deve sempre essere eticamente orientato; laddove, al contrario, compromessi morali ed il non perseguimento della giusta azione contribuirebbero a far fallire i processi di sviluppo aziendale.

La realtà in cui siamo inseriti, composta dai nostri soci, dai nostri partners commerciali (ATI e via dicendo), dai nostri clienti, dalla comunità in cui viviamo e dalle sue leggi, si aspetta da tutti noi la dimostrazione di essere in grado di raggiungere i nostri obiettivi aziendali nel modo giusto, tenendo sempre in mente ed applicando costantemente le norme di comportamento previste nel Codice Etico.

La tutela della integrità del personale è un impegno costante e fondamentale per ciascuno di noi.

Il futuro di questa azienda non potrà mai comunque prescindere dai principi che intendiamo esprimere in questo modo essendo basi fondamentali della serietà e credibilità della nostra società.

## **III PREMESSA**

Saccir ha ritenuto opportuno e necessario adottare ed emanare un Codice di comportamento che esplicita i valori a cui tutti i propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo devono adeguarsi, accettando responsabilità, assetti, ruoli e regole della cui violazione essi assumono la personale responsabilità verso l'interno e verso l'esterno dell'azienda.

La conoscenza e l'osservanza del presente Codice da parte di tutti coloro che prestano attività lavorativa a favore di Saccir sono dunque condizioni primarie per la

trasparenza e la reputazione della società. Inoltre il Codice è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali Saccir intrattiene rapporti d'affari.

Il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione e di Gestione ai sensi del D. Lgs. 231/01 (il "Modello") adottato da Saccir.

La vigilanza dell'attuazione del Codice Etico e della sua applicazione è compito degli amministratori e dei dipendenti di Saccir che ne segnalano le eventuali inadempienze o mancata applicazione allo specifico organismo denominato "Organismo di Vigilanza".

E' compito del Consiglio di Amministrazione aggiornare il Codice Etico al fine di adeguarlo alla eventuale nuova normativa rilevante ed alla evoluzione della sensibilità civile.

Per quanto riguarda in particolare i reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e successive modificazioni, è stato istituito il già citato Organismo di Vigilanza al quale sono assegnati altresì i compiti di verificare il funzionamento e l'efficacia del Modello di Organizzazione e Gestione adottato da Saccir per la prevenzione dei suddetti reati.

Poiché Saccir può operare sul mercato in forma integrata con le proprie società controllate, il raggiungimento dei propri obiettivi passa anche attraverso l'ottimizzazione delle sinergie che, con e tra le società controllate, si possono sviluppare, se tutti coloro che vi operano mettono a disposizione le proprie capacità, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità e nel rispetto delle funzioni e responsabilità altrui, sempre in coerenza con le normative vigenti ed i valori individuati nel Codice Etico.

Il Codice Etico esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione delle attività aziendali da parte dei dipendenti e collaboratori della Saccir e delle società da essa controllate o ad essa collegate.

Il Codice Etico serve a farci ricordare le responsabilità aziendali che tutti condividiamo.

Le responsabilità possono essere:

- nei confronti dei soci, che si aspettano da parte nostra un uso responsabile delle risorse che ci mettono a disposizione che dovrebbero essere da noi impiegate allo scopo di perseguire la crescita e lo sviluppo dell'azienda;
- nei confronti di noi stessi, perché l'integrità è alla base della nostra identità e della nostra azienda;
- reciproche, perché è dovuto un comportamento di reciproca onestà, rispetto ed imparzialità ed, in tale contesto, il contributo di ciascun dipendente è sempre importante;
- nei confronti dei nostri clienti, che hanno fiducia nella qualità, affidabilità, competenza tecnica del nostro servizio;

- nei confronti dei nostri partners commerciali, con i quali ci associamo al fine di poter fornire servizi sempre più integrati ai nostri clienti;
- nei confronti delle comunità in cui risiediamo, per contribuire al benessere sociale e migliorare l'ambiente che ci accoglie. I comportamenti non rispondenti a principi etici fanno diminuire il rapporto fiduciario con gli stakeholders, ossia con coloro che investono e credono in Saccir perché la ritengono detentrica di una buona reputazione e da essa si aspettano un valore aggiunto dalla loro partecipazione e, quindi, ci riferiamo agli azionisti, ai dipendenti, ai clienti, ai fornitori ed ai partners commerciali. In una accezione più ampia del termine si potrebbero ricomprendere anche le comunità in cui l'azienda opera. La missione di Saccir è pertanto la creazione di valore per i suddetti soggetti attraverso la continua ricerca di miglioramenti qualitativi nella fornitura dei servizi mediante una continua innovazione tecnologica e la valorizzazione delle competenze professionali interne da sempre fondamento del nostro successo. La soddisfazione del cliente e la crescita professionale dei dipendenti diventa, in questo contesto, elemento imprescindibile nella conduzione della nostra attività.

Alla luce di quanto esposto, il Codice Etico si compone di due parti:

Parte prima- Principi generali che costituiscono i valori di riferimento di Saccir Spa;

Parte seconda - Sistema di controllo per l'attuazione ed il monitoraggio.

## **PARTE PRIMA – PRINCIPI GENERALI COSTITUENTI I VALORI DI RIFERIMENTO DI S.A.C.C.I.R. S.P.A.**

### **1 Introduzione**

Le norme riportate nel Codice Etico sono valide per tutti i dipendenti di Saccir e delle società controllate. La Società non potrà fare ricorso a sub-appaltatori, rappresentanti, consulenti, intermediari, distributori o altri soggetti terzi che operino in contrasto con la legislazione applicabile oppure con le norme contenute nel presente Codice Etico e con le procedure interne.

### **2 Responsabilità**

#### **2.1 Nei confronti di noi stessi**

Saccir impiega persone, ognuna con valori e aspirazioni individuali. Un valore comune a tutti è l'integrità che è alla base della nostra identità. Senza la nostra reputazione di integrità saremmo perdenti nei confronti dei clienti, degli azionisti e

di noi stessi. Vogliamo e dobbiamo essere orgogliosi del lavoro svolto.

a) Integrità. Ognuno, dipendente o collaboratore, di Saccir deve dimostrare la propria integrità. E' un concetto non facile da definire in astratto ma è un atteggiamento riconoscibile da tutti nel momento in cui si manifesta. Significa, tra gli altri, onestà e rispetto delle leggi, equità e rispetto nei confronti delle persone con cui entriamo in contatto per motivi professionali, essere affidabili ed assumersi le responsabilità delle proprie azioni e delle loro eventuali conseguenze.

b) Intervento. La responsabilità nei confronti di noi stessi significa rispettare le norme del Codice Etico ed intervenire personalmente nel caso in cui vi sia il dubbio di azioni illecite, o che violino norme di comportamento, attraverso specifica comunicazione all'Organo di Vigilanza, quale referente e garante di imparzialità e riservatezza nei confronti degli stakeholders. La mancanza di iniziativa da parte del dipendente è sanzionata dall'Azienda. Viceversa, l'espressione in buona fede di un dubbio dal punto di vista legale od Etico su qualsiasi questione non sarà mai soggetta ad alcuna azione penalizzante nei confronti del dipendente. Nel caso di ritorsioni saranno sanzionati dal punto di vista disciplinare gli autori della medesima. Analogamente saranno sanzionati anche quei dipendenti che intenzionalmente forniscano false o fuorvianti informazioni o denunce.

c) Sensibilizzazione. I Soggetti apicali di Saccir debbono rappresentare modelli di riferimento di condotta morale e debbono incoraggiare la discussione sulle implicazioni di natura etica e legale delle decisioni aziendali. I Soggetti apicali sono responsabili di creare e mantenere un ambiente di lavoro in cui sia chiaro e inconfutabile che a tutti è richiesto un comportamento conforme alle norme etiche e legali. Gli apicali debbono anche verificare se i dipendenti abbiano necessità di ulteriori informazioni per svolgere il proprio lavoro ed, eventualmente, promuovere corsi di formazione.

## **2.2 Responsabilità reciproca**

La responsabilità reciproca significa tenere sempre un comportamento nei confronti dei colleghi improntato alla onestà, al rispetto e all'imparzialità.

a) Relazioni con i dipendenti. I collaboratori di Saccir sono il fattore indispensabile del suo successo. Per questo motivo Saccir tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio e le competenze possedute da ciascun collaboratore. Nelle relazioni gerarchiche Saccir si impegna affinché l'autorità venga esercitata con equità e correttezza evitando ogni abuso. In particolare, Saccir garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità e autonomia del collaboratore, e che le scelte di organizzazione del lavoro, correlate con le oggettive necessità di rispetto degli impegni contrattuali con i clienti, salvaguardino il valore umano e la dignità dei collaboratori.

b) Rapporti di lavoro. Saccir manterrà sempre la massima diligenza nel rispetto delle norme che regolano i rapporti di lavoro, rifiutando a priori di impiegare minori, ovvero adulti non in condizioni di legalità. Sarà sempre pienamente rispettato il diritto dei dipendenti di far valere la propria legittima libertà di associazione. Saccir

sostiene ed applica pienamente le norme che mirano ad impedire e punire ogni ingiustificata discriminazione basata su questioni di etnia, colore della pelle, sesso, paese d'origine, età, religione, stato di salute, stato civile e qualsiasi altra condizione in cui possano trovarsi i propri dipendenti ovvero coloro che partecipino a selezioni finalizzate ad assunzioni, i quali ultimi saranno valutati in base ai titoli professionali ed alle capacità dimostrate.

c) Trattamenti retributivi. Saccir è fortemente impegnata a trattare e retribuire in modo equo tutti i propri dipendenti valutandoli e valorizzandoli in base all'impegno, alle capacità ed ai risultati ottenuti. E' un principio che Saccir ritiene fondamentale. Saccir è altresì pienamente convinta che la formazione sia un ulteriore elemento di valorizzazione, soprattutto nelle tematiche relative alla *compliance* aziendale.

d) Difesa delle differenze. Le differenze riportate al precedente punto b) vanno valorizzate e tutelate in quanto lo scambio interculturale è sempre foriero di arricchimento. Saccir, pertanto, salvaguarda le diversità; in cambio è convinta di ottenere maggiore partecipazione, coinvolgimento, innovazione ed energia che emergono in una eterogenea composizione del personale.

e) Condanna degli abusi. I dipendenti debbono lavorare in un ambiente in cui intimidazioni, molestie, abusi, ostilità e offese sono fortemente sanzionate.

f) Salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro. Saccir è fortemente impegnata a mantenere un ambiente di lavoro salubre e sicuro. Tutte le normative in materia di igiene e sicurezza del lavoro devono essere scrupolosamente osservate; su tali materie si provvederà ai necessari aggiornamenti. Ogni dipendente deve adoperarsi nella osservanza delle procedure di salute e sicurezza a propria tutela ed a tutela dei propri colleghi. I dipendenti debbono, pertanto, sempre presentarsi sul luogo di lavoro in condizioni idonee per lo svolgimento del proprio lavoro in sicurezza ed efficacia.

g) Selezione del personale. La valutazione in merito al personale da assumere è effettuata in base alla valutazione dei profili dei candidati rispetto alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psico-attitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato. Nei limiti delle informazioni disponibili, vengono adottate opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione (per esempio, evitando che il selezionatore sia legato da vincoli di parentela con il candidato, che la assunzione avvenga quale ricambio di favori ricevuti ovvero quale strumento per ottenere favori). Rifacendosi a norme comportamentali condivise a livello internazionale, Saccir non stipula contratti di lavoro autonomo o subordinato nei confronti dei dipendenti delle Società che effettuano la revisione contabile a Saccir stessa, alla sua controllante, alle sue controllate e collegate, per i 48 mesi successivi alla scadenza del contratto tra Saccir e la stessa Società di revisione, ovvero decorrenti dal termine del rapporto contrattuale tra il dipendente e la Società di revisione.

h) Instaurazione del rapporto di lavoro. Il personale è sempre assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare o di "lavoro nero". Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa;
- Norme e procedure da adottare;
- Codice Etico e conseguenti norme di comportamento. Tali informazioni sono presentate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione.

i) Gestione del personale. Nei processi di gestione e sviluppo del personale, al pari della fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori (ad esempio in caso di promozione o trasferimento) e/o su considerazioni di merito. L'attribuzione di incarichi è stabilita in considerazione delle competenze e delle capacità; inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite quelle flessibilità nell'organizzazione del lavoro, anche alla luce della attuale situazione di emergenza sanitaria ancora in corso. La valutazione dei collaboratori è effettuata attraverso il coinvolgimento dei responsabili del valutato e della funzione delle risorse umane. Nei limiti delle informazioni disponibili e della tutela della privacy, la Società impedisce qualsiasi forma di nepotismo (ad esempio, escludendo rapporti di dipendenza gerarchica tra collaboratori legati da vincoli di parentela).

l) Diffusione delle politiche delle risorse umane. Le politiche di gestione del personale sono rese note a tutti i collaboratori attraverso gli strumenti di comunicazione interna aziendale.

m) Valorizzazione e formazione delle risorse. I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione di tutte le forme possibili idonee per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori. In quest'ambito, riveste particolare importanza la comunicazione personale da parte dei responsabili sui punti di forza e di debolezza del collaboratore, in modo che quest'ultimo possa tendere al miglioramento delle proprie competenze anche attraverso una formazione mirata. Saccir mette a disposizione dei collaboratori strumenti informativi e formativi con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e conservare il valore professionale del personale. La formazione è realizzata a gruppi o a singoli collaboratori sulla base di specifiche esigenze di sviluppo professionale, correlate alle necessità organizzative aziendali. È prevista una formazione iniziale in sede di assunzione per conoscere l'azienda e la sua attività ed una formazione ricorrente.

La storia formativa di ogni collaboratore è monitorata per rilevare il grado di fruizione della formazione e per disegnare successivi percorsi formativi.

n) Gestione del tempo di lavoro dei collaboratori. Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro dei collaboratori richiedendo prestazioni coerenti con l'organizzazione del lavoro. Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice Etico.

o) Coinvolgimento dei collaboratori. Nell'ambito della erogazione del servizio al cliente, e per sua maggiore soddisfazione, sono previsti momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali. Il collaboratore deve partecipare a tali momenti con spirito di collaborazione ed indipendenza di giudizio. L'ascolto dei vari punti di vista, compatibilmente con le esigenze aziendali, consente al responsabile di meglio assumere le decisioni finali; il collaboratore deve, comunque, sempre provvedere all'attuazione delle attività stabilite.

p) Organizzazione del lavoro. Nella organizzazione del lavoro è salvaguardato il valore delle risorse umane prevedendo, ove necessario, azioni di formazione e/o di riqualificazione professionale.

Saccir Spa si attiene ai seguenti criteri:

➤ le mansioni devono essere distribuite il più uniformemente possibile tra tutti i collaboratori, coerentemente e compatibilmente con l'esercizio dell'attività d'impresa in termini di efficienza ed efficacia;

➤ qualora intervengano oggettive necessità, il collaboratore potrà essere assegnato a incarichi diversi rispetto a quelli svolti in precedenza, nel rispetto e salvaguardia delle sue competenze professionali.

q) Igiene e sicurezza. Saccir si impegna a diffondere e far adottare una cultura della sicurezza mediante la sensibilizzazione ai rischi, agendo nei confronti dei collaboratori per l'adozione di comportamenti responsabili, in ossequio ai protocolli di prevenzione e, da ultimo, alle misure anti contagio da Covid-19 attuate della stessa. La Società è dotata di ogni opportuno presidio in materia, nonché di aggiornate certificazioni sulla tenuta del sistema di prevenzione dei rischi adottato.

Saccir è attenta all'evoluzione del contesto economico e normativo e realizza interventi correttivi di adeguamento di natura tecnica ed organizzativa, attraverso:

- la valutazione ed il monitoraggio dei rischi e della sicurezza, da ultimo in relazione alla pandemia da Covid-19;
- una continua analisi della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- l'adozione di efficaci tecnologie;
- il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro e della sua organizzazione;
- la formazione e la comunicazione.

Tutti i dipendenti, in conformità all'art. 20 del D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 (qui di seguito riportato) sono obbligati a *prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, sulle quali possono ricadere gli effetti delle loro azioni o omissioni, in conformità alla formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.*

In particolare essi:

- contribuiscono, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti ed ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzano correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza;
- utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- segnalano immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- partecipano ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti.

r) Tutela della privacy. La Società osserva gli standard sovranazionali (GDPR) e privacy del collaboratore è tutelata adottando procedure e documentazioni che specificano le informazioni richieste al collaboratore e le relative modalità di trattamento e conservazione. È proibita qualsiasi indagine sulle opinioni e, in generale, sulla vita privata dei collaboratori. È fatto divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare e/o diffondere i dati personali senza preventivo consenso dell'interessato e sono stabilite le regole per il controllo delle norme a protezione della privacy.

s) Doveri dei dipendenti. Saccir si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo, Saccir salvaguarda i lavoratori da atti di violenza

psicologica, e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze (per esempio, nel caso di ingiurie, minacce, eccessiva invadenza, etc). Non sono ammesse molestie sessuali e tutti i collaboratori di Saccir devono evitare comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona (per esempio, l'esposizione di immagini con espliciti riferimenti sessuali, allusioni insistenti e continuate). Il collaboratore di Saccir che ritiene di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, ecc., può segnalare l'accaduto all'Organismo di Vigilanza che valuterà l'effettiva violazione del Codice Etico. Le disparità non sono tuttavia considerate discriminazione se giustificate o giustificabili sulla base di criteri oggettivamente inconfutabili. La funzione delle risorse umane predispone analisi statistiche periodiche in base alle quali sia possibile accertare l'esistenza o meno di discriminazioni verso particolari gruppi; tali rilevazioni costituiscono un flusso informativo a disposizione dei vertici aziendali e dell'Organismo di Vigilanza.

### **2.3 Responsabilità nei confronti dei nostri clienti**

a) Esecuzione dei contratti. Saccir si è sempre distinta nel mercato nel quale si trova ad operare, ed ha continuato a crescere ed espandersi, per la serietà e la professionalità con cui si pongono nei confronti dei clienti cui prestano i propri servizi. Si tratta di una fiducia costruita con fatica, tempo e dedizione ed è nostro fondamentale dovere salvaguardare questa fiducia. E' compito principale di tutti i dipendenti accertarsi che il servizio sia erogato al cliente garantendo la massima sicurezza, serietà e professionalità. Ciascun dipendente deve sempre applicare i rigorosi principi aziendali. Le prestazioni incluse nei contratti e/o nei capitolati, se esistenti, devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti, pubbliche o private. Saccir si impegna a non sfruttare condizioni di ignoranza o di incapacità delle proprie controparti. È da evitare che nei rapporti in essere chiunque operi in nome e per conto di Saccir cerchi di approfittare di lacune contrattuali, o di eventi imprevisti, per rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nelle quali l'interlocutore si sia venuto a trovare.

I contratti e le comunicazioni ai clienti di Saccir dovranno essere:

- chiari, semplici ed esposti nella forma più appropriata rispetto all'interlocutore;
- conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette;
- completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente.

Saccir si impegna ad inserire nei contratti l'obbligazione espressa di attenersi ai principi del Codice, indicando quale sanzione a fronte di eventuali violazioni la risoluzione del contratto e/o azioni di risarcimento danni.

Scopi e destinatari delle comunicazioni determinano, di volta in volta, la scelta dei canali di contatto più idonei alla trasmissione dei contenuti senza avvalersi di eccessive pressioni e sollecitazioni e impegnandosi a non utilizzare strumenti commerciali ingannevoli o non veritieri.

Infine è cura di Saccir comunicare in maniera tempestiva ogni informazione relativa a:

- eventuali modifiche al contratto già previste;
- eventuali variazioni delle condizioni economiche e tecniche di erogazione del servizio od esecuzione dei lavori.

b) Verifica della qualità del servizio offerto. Le Società s'impegna a garantire adeguati standard di qualità dei servizi/prodotti offerti sulla base di livelli predefiniti e a monitorare periodicamente la qualità percepita. Saccir si impegna a dare sempre riscontro ai suggerimenti e ai reclami da parte dei clienti e delle associazioni a loro tutela avvalendosi di sistemi di comunicazione idonei e tempestivi. È cura di Saccir informare i clienti del ricevimento delle loro comunicazioni e dei tempi necessari per le risposte che, comunque, dovranno essere brevi.

c) Prezzi. Il prezzo che viene richiesto ai clienti deve essere basato sulla elevata qualità del servizio reso. Non è consentita l'adozione di prezzi sproporzionati – in eccesso o per difetto – alla tipologia ed ai contenuti del servizio reso.

d) Marketing. Saccir promuove i propri servizi presso i clienti attraverso gli usuali strumenti di marketing che mettano in evidenza la propria eccellente reputazione e organizzazione per far fronte in maniera qualitativa alle necessità dei clienti stessi. Le nostre capacità tecniche dovranno essere rappresentate in modo accurato, veritiero e corretto. Il contenuto delle nostre attività promozionali, nonché gli strumenti utilizzati, non dovranno mai dar luogo a impressioni o comportamenti fuorvianti che possano generare nell'interlocutore la sensazione di una conduzione degli affari non in linea con i principi contenuti nel presente Codice. Ogni comportamento contrario ai principi di correttezza e buona fede, in special modo nei confronti della Pubblica Amministrazione, oltreché contrario alla legge, è espressamente condannato e punito con apposite sanzioni.

Lo stile di comportamento di Saccir nei confronti della clientela è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità. Inoltre Saccir si impegna a limitare gli adempimenti richiesti ai suoi clienti e ad adottare procedure di pagamento sempre tracciate e tracciabili. Saccir s'impegna a garantire adeguati standard di qualità dei servizi/prodotti offerti e a monitorare periodicamente la qualità percepita.

Saccir si impegna a dare sempre riscontro ai suggerimenti e ai reclami da parte dei clienti avvalendosi di sistemi di comunicazione idonei e tempestivi.

e) Comunicazioni. Le informazioni dei clienti sono trattate da Saccir nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati. A tal fine sono applicate e costantemente aggiornate politiche e procedure specifiche per la protezione delle

informazioni; in particolare Saccir:

- definisce un'organizzazione per il trattamento delle informazioni che assicuri la corretta separazione dei ruoli e delle responsabilità;
- classifica le informazioni per livelli di criticità crescenti, e adotta opportune contromisure in ciascuna fase del trattamento;
- sottopone i soggetti terzi che intervengono nel trattamento delle informazioni alla sottoscrizione di patti di riservatezza.

La comunicazione di Saccir verso i suoi clienti è improntata al rispetto del diritto all'informazione; in nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi. Ogni attività di comunicazione deve rispettare le leggi, le regole, le norme di condotta professionale, ed è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività salvaguardando, tra le altre, le informazioni riservate e i segreti industriali. E' evitata ogni forma di pressione o di favoritismi nei confronti dei media. Per garantire completezza e coerenza delle informazioni, i rapporti di Saccir con gli organi dei media sono riservati esclusivamente alle funzioni preposte.

#### **2.4 Responsabilità nei confronti dei soci.**

a) Premessa. Il socio non è solo una fonte di finanziamento, ma un soggetto con opinioni e preferenze che possono differire dalle nostre; per orientarsi nelle decisioni di investimento e nelle delibere societarie necessita, perciò, di tutta l'informazione rilevante disponibile. Saccir ha recentemente creato una struttura aziendale che garantisce le condizioni affinché la partecipazione degli azionisti alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole. Saccir si impegna a rispettare le regole poste dagli azionisti nei processi decisionali, gestionali ed operativi, nei rapporti verso i clienti, autorità e organizzazioni in genere nonché verso l'interno della struttura. I nostri azionisti hanno fiducia in un uso responsabile da parte nostra delle risorse che ci mettono a disposizione, finalizzato all'incremento del valore del loro investimento, e che le decisioni siano prese nell'interesse della società e non sulla base di interessi e benefici personali. Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse. Con ciò si intende sia il caso in cui un collaboratore persegua un interesse diverso dalla missione di impresa e dal bilanciamento degli interessi degli stakeholders o si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari dell'impresa, sia il caso in cui i rappresentanti dei clienti o dei fornitori, o delle istituzioni pubbliche, agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione.

b) Conflitto di interessi. Ogni situazione che potenzialmente possa comportare un conflitto tra interesse aziendale e interesse personale deve essere sempre evitata. I potenziali conflitti debbono essere prontamente denunciati nel momento in cui si manifestano. L'organo deputato a ricevere tale denuncia è l'Organismo di Vigilanza. Il conflitto di interessi può anche essere indiretto ovvero quando nasca dal contatto con aziende, anche concorrenti, in cui sono impiegati amici e/o familiari. In tale

prospettiva, è fatto divieto ai dipendenti di Saccir ai quali siano stati attribuiti poteri decisionali e di indirizzo strategico, di possedere partecipazioni dirette o indirette in imprese che siano o concorrenti o in accordi commerciali con Saccir Spa. E' fatto divieto ai dipendenti di Saccir di svolgere attività e ricevere pagamenti a qualunque titolo da imprese che siano in rapporti commerciali oppure concorrenti di Saccir, qualora l'attività svolta o il pagamento ricevuto influenzino le decisioni del dipendente stesso nello svolgimento delle sue mansioni. Tali situazioni di potenziale conflitto debbono essere prontamente esposte all'Organismo di Vigilanza e qualora si accerti che non generino un conflitto di interessi, debbono essere autorizzate per iscritto.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono determinare conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- svolgere una funzione di vertice (consigliere, responsabile di funzione) e avere interessi economici con fornitori, clienti, o concorrenti (possesto di azioni, incarichi professionali, ecc.) anche attraverso i familiari;
- curare i rapporti con i fornitori e svolgere attività lavorativa, anche da parte di un familiare, presso fornitori;
- accettare denaro o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con il Gruppo. Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi il collaboratore è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile il quale, secondo le modalità previste, informa l'Organismo di Vigilanza che ne valuterà caso per caso l'effettiva presenza. Il collaboratore è tenuto, inoltre, a dare informazioni circa le attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro nel caso in cui queste possano apparire in conflitto di interessi con Saccir.

c) Documentazione contabile. Saccir svolge la propria attività garantendo la piena trasparenza delle scelte effettuate. Saccir offre ai propri azionisti tutta l'informazione necessaria per metterli in condizione di decidere le loro strategie basandosi sulle scelte aziendali, sull'andamento della gestione e sulla redditività attesa del capitale investito.

Le registrazioni contabili, nonché le informazioni richieste dagli azionisti, debbono essere effettuate ed inviate con la massima accuratezza ed onestà. Gli azionisti credono nella precisione delle informazioni loro fornite e sulla nostra capacità di produrre documenti contabili attendibili. La tenuta di una corretta documentazione è una responsabilità che investe tutti i dipendenti di Saccir. E' sanzionabile fare false attestazioni su una nota spese, oppure alterare i fogli presenze, sottovalutare la sicurezza degli impianti o del contesto in cui si opera, aumentare o minimizzare artificiosamente attività e passività ovvero non rispettare i principi della competenza temporale e dell'inerenza all'attività. In generale, è assolutamente vietato mascherare o nascondere la vera natura di qualsiasi transazione.

Tutti i libri contabili, le registrazioni e le informazioni richieste dagli azionisti debbono riportare con esattezza e verità le transazioni eseguite e devono essere conformi ai principi contabili validi in Italia. La documentazione e la corrispondenza

aziendale dovrà essere redatta in maniera chiara, sintetica, veritiera evitando di usare un linguaggio sconveniente, offensivo, esporre congetture, ovvero conclusioni di natura legale.

I documenti non possono mai essere distrutti in presenza o nell'aspettativa di una verifica interna o esterna, ovvero nel suo corso. Tali operazioni debbono effettuarsi nel pieno rispetto della normativa applicabile in materia di tenuta della documentazione aziendale. Nel dubbio, ogni dipendente potrà rivolgersi all'Organismo di Vigilanza. Saccir ha l'obbligo di dichiarare con accuratezza ed in maniera esauriente i fatti di rilievo riguardanti la propria attività.

d) Revisione. Saccir si sottopone alla verifica esterna da parte di una società accreditata cui è garantita la piena indipendenza di giudizio e il cui operato deve essere coadiuvato da tutti i dipendenti, con particolare riferimento alla funzione amministrativa. La società incaricata di effettuare la verifica ha libero accesso alle informazioni di cui necessita per lo svolgimento dell'incarico ricevuto ed è messa nelle condizioni di svolgere il medesimo priva di qualsiasi tipo di condizionamento.

e) Note spese. Le note spese devono essere formulate in maniera tale da consentire un controllo della congruità della spesa e della attinenza della stessa con la attività sociale (con la espressa indicazione dell'importo di ogni spesa, dei soggetti coinvolti e delle ragioni della spesa).

f) Tutela dei Beni aziendali. I dipendenti hanno in uso, ovvero utilizzano, tutti i beni aziendali. Di tali beni ogni dipendente ha la responsabilità di farne un uso consapevole, responsabile e mirato alla sola realizzazione delle attività aziendali. Nessun bene potrà essere distratto da tale finalità o utilizzo. Le dotazioni informatiche non possono essere utilizzate per accessi, trasmissioni o ricezioni di materiale contrario ai principi aziendali e/o alle leggi. La riproduzione non autorizzata di software, libri ed altro materiale protetto da diritto d'autore, costituisce una violazione che espone l'azienda a responsabilità legali ed i dipendenti, consapevoli di questo, non debbono porre in essere attività rientranti in tali fattispecie. Pertanto, è assolutamente vietato porre in essere comportamenti che si concretizzino in furti, frodi, sottrazione, distrazione o appropriazione indebita di qualsiasi bene aziendale. Ogni collaboratore è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con quanto previsto nel CCNL e con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego. In particolare, ogni collaboratore deve:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda. Ogni collaboratore è responsabile della protezione delle risorse aziendali a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente il superiore diretto di eventuali minacce o eventi dannosi per la Società. Saccir si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti dei propri beni ed infrastrutture attraverso l'impiego di sistemi contabili, di reporting, di controllo finanziario

e di analisi e prevenzione dei rischi, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti (legge sulla privacy, statuto dei lavoratori, CCNL di riferimento, normativa vigente in ambito lavorativo, ecc.).

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni collaboratore è tenuto a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non inviare messaggi di posta elettronica minatori ed ingiuriosi,
- non ricorrere a linguaggio di basso livello;
- non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- non navigare su siti internet con contenuti indecorosi ed offensivi;
- utilizzare il sistema informatico solo ed esclusivamente per finalità aziendali.

g) Riservatezza. I dipendenti sono obbligati a mantenere riservate tutte quelle informazioni utili per l'azienda che potrebbero creare un vantaggio competitivo alla concorrenza. Alcuni esempi di tutela riguardano i dati su fatturato, utili, partecipazioni a gare, acquisizioni o cessioni di partecipazioni, sia in capo a Saccir che in capo alle controllanti e controllate/collegate. L'accesso a tali informazioni è limitato ai soli dipendenti che ne hanno oggettivamente bisogno in funzione delle loro mansioni. E' fatto assoluto divieto a tutti i dipendenti di discutere argomenti riservati in luoghi pubblici ed al cellulare. L'obbligo di riservatezza prosegue anche qualora vi sia cessazione del rapporto di lavoro. Le informazioni riservate non possono essere utilizzate allo scopo di ottenere benefici personali in proprio oppure divulgate a familiari e conoscenti. L'obbligo di riservatezza su eventuali informazioni confidenziali acquisite è imposto anche ai Collaboratori Esterni con cui Saccir intrattenga rapporti contrattuali o di altro genere, mediante specifiche clausole contrattuali o mediante la richiesta di sottoscrizione di patti di riservatezza.

h) L'approvvigionamento e l'erogazione delle risorse finanziarie, così come la loro amministrazione e il loro controllo, devono essere sempre conformi alle procedure di approvazione e autorizzazione di Saccir.

## **2.5 Responsabilità nei confronti dei partners commerciali**

a) Premessa. Saccir preferisce intrattenere relazioni commerciali con quei fornitori, consulenti, partners di joint venture o Associazioni Temporanee di Impresa che dimostrino ed adottino gli stessi principi di etica professionale nella conduzione della loro attività. Saccir respinge fermamente la cooperazione di fornitori o partners che operino in violazioni di normative in materia di occupazione, sicurezza, ambiente, contabilità e rapporti con la Pubblica Amministrazione. Tutte le attività aziendali sono improntate alla trasparenza ed in particolare, nel processo di acquisto le decisioni debbono basarsi sulla migliore offerta economica ricevuta, nel rispetto delle procedure interne adottate dalla Società. I responsabili degli acquisti sono tenuti a

non lasciarsi influenzare nelle decisioni dalla presenza di familiari e conoscenti presenti nella azienda offerente. Tutti gli accordi commerciali debbono essere redatti in forma scritta e riportare esattamente la specifica ed il prezzo di beni e servizi acquistati. Dovranno essere sempre richiesti e conservati in maniera ordinata e secondo le disposizioni legali e fiscali tutti gli allegati ed i giustificativi di supporto alle relative fatture di acquisto. Le informazioni riservate fornite a Saccir Spa dai fornitori e partners commerciali saranno trattate con la massima discrezione.

#### b) Criteri di selezione dei fornitori

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per Saccir, alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore, alla lealtà e all'imparzialità, secondo le prescrizioni delle procedure interne. In particolare, i collaboratori addetti a tali processi sono tenuti a:

- non precludere ad alcuno in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta della rosa dei candidati criteri oggettivi e documentabili;
- assicurare ad ogni selezione una concorrenza sufficiente, ad esempio considerando almeno tre imprese nella selezione del fornitore; eventuali deroghe devono essere autorizzate e documentate, secondo le prescrizioni delle procedure interne. Per alcune categorie merceologiche, Saccir dispone di un albo fornitori i cui criteri di qualificazione non costituiscono barriera di accesso.

Per Saccir sono requisiti di riferimento:

- la disponibilità opportunamente documentata di mezzi, anche finanziari, strutture organizzative, capacità e risorse progettuali, know-how, ecc.;
- l'esistenza ed effettiva attuazione, nei casi in cui le specifiche Saccir lo prevedano, di sistemi di qualità aziendali adeguati;
- nel caso in cui la fornitura comprenda know-how o diritti di terzi, l'ottenimento da parte del fornitore di una quota significativa di valore aggiunto.

#### c) Integrità e indipendenza.

Le relazioni con i fornitori sono regolate e sono oggetto di un costante monitoraggio da parte di Saccir. Tali relazioni comprendono anche i contratti finanziari e di consulenza. La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, evitando ove possibile forme di dipendenza. Così, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- qualsiasi contratto il cui importo stimato risulti superiore al 50% del volume d'affari del fornitore, deve essere comunicato all'Odv, secondo le procedure previste;
- di norma, sono evitati i progetti vincolanti di lungo periodo preferendosi contratti a breve termine che necessitano di continui rinnovi con revisione dei prezzi, oppure contratti di consulenza senza un adeguato trasferimento

di know-how, ecc.;

- non è ritenuto corretto indurre un fornitore a stipulare un contratto a lui sfavorevole lasciandogli intendere un successivo contratto più vantaggioso.

Per garantire la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto, ogni Società predispone:

- la separazione dei ruoli tra chi richiede la fornitura e chi stipula il contratto;
- un'adeguata ricostruibilità delle scelte adottate;
- la conservazione delle informazioni nonché dei documenti ufficiali di gara e contrattuali per i periodi stabiliti dalle normative vigenti.

#### d) Etica nelle forniture

Nella prospettiva di conformare l'attività di approvvigionamento ai principi etici adottati, Saccir si impegna a introdurre, per particolari forniture, requisiti di tipo sociale (ad esempio la presenza di un sistema di gestione ambientale). Le violazioni dei principi generali del Codice Etico comportano meccanismi sanzionatori, tesi anche ad evitare reati contro la pubblica amministrazione o disastri ambientali riconducibili alle attività di Saccir. A tal fine, nei singoli contratti sono predisposte apposite clausole.

In particolare, nei contratti con i fornitori, e in special modo nelle associazioni temporanee di impresa, sono introdotte clausole contrattuali che prevedono:

- un'autocertificazione da parte del fornitore dell'adesione a specifici obblighi sociali (ad esempio, misure che garantiscono ai lavoratori il rispetto dei diritti fondamentali, i principi di parità di trattamento e di non discriminazione, la tutela del lavoro minorile);
- la possibilità di avvalersi di azioni di controllo presso le unità produttive o le sedi operative dell'impresa fornitrice, al fine di verificare il soddisfacimento di tali requisiti.

e) Regali, omaggi. Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile a Saccir. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri, o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio. Tale norma, che non ammette deroghe nemmeno laddove l'offerta di doni a partner commerciali è considerata consuetudine, concerne sia i regali promessi o offerti sia quelli ricevuti; si precisa che per regalo si intende qualsiasi tipo di beneficio (promessa di un'offerta di lavoro, vacanze, ecc.). In ogni caso, Saccir si astiene da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dai codici etici - se noti - delle aziende o degli enti con cui ha rapporti. I regali offerti - salvo quelli di modico valore - devono essere

documentati in modo adeguato per consentire verifiche e autorizzati dal responsabile di funzione, il quale provvede a darne comunicazione all'OdV.

I collaboratori di Saccir che ricevono omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite, sono tenuti, secondo le procedure stabilite, a darne comunicazione all'Organo di Vigilanza che ne valuterà l'appropriatezza e provvederà a far notificare al mittente la politica di Saccir in materia.

Regali ed omaggi di varia natura possono essere offerti a fornitori e partner commerciali solo se costituiscono un ragionevole complemento delle relazioni commerciali e comunque siano di modesto valore, non infrangano le leggi e non siano contrari ai principi della società ricevente. Mai ed a nessuno dovrà essere erogato denaro contante o strumento equivalente.

Eventuali regali eccedenti il modico valore o il valore simbolico a chiunque donati, pubblici funzionari o privati non possono essere accettati. Comunque, il pagamento di tangenti o l'offerta di regalie eccedenti il modico valore sono assolutamente vietate in qualsiasi circostanza.

L'accettazione di regali occasionali o inviti è tollerata se serve a migliorare le relazioni commerciali e comunque non siano eccedenti il modico valore o il valore simbolico. Regali o favori contrari alle presenti norme dovranno essere comunicati alla direzione aziendale e restituiti spiegando per iscritto le ragioni della mancata accettazione.

Qualora non sia possibile la restituzione, la direzione aziendale potrà decidere per la loro devoluzione in beneficenza. Tale decisione dovrà essere correttamente spiegata per iscritto al mittente del regalo.

#### f) Concorrenza

Particolare attenzione va prestata al rispetto delle leggi a tutela della concorrenza. In particolare, le seguenti attività sono assolutamente vietate:

- accordi con imprese concorrenti, formali o meno, tesi a fissare i prezzi di una offerta ad un bando di gara o ad alterare le offerte o calmierare le offerte di partecipazione a gare;
- accordi con i fornitori per penalizzare i costi di acquisto dei concorrenti;
- scambiare informazione con i concorrenti su costi, prezzi o preparazioni di partecipazioni a bandi di gara. La violazione delle normative antitrust comporta, oltre a sanzioni pecuniarie elevate, anche una perdita di immagine e credibilità per Saccir. Saccir dà piena e scrupolosa osservanza alle regole antitrust e alle Authority regolatrici del mercato. Saccir non nega, nasconde o ritarda alcuna informazione richiesta dall'Autorità Antitrust e agli altri organi di regolazione nelle loro funzioni ispettive e collabora attivamente nel corso delle procedure istruttorie. Per garantire la massima trasparenza, Saccir si impegna a non trovarsi in situazioni di conflitto di interessi con dipendenti di qualsiasi Authority e loro familiari.

g) Contributi e sponsorizzazioni. Saccir può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi, che siano di elevato valore culturale o benefico e che abbiano respiro nazionale o, in ogni caso, che coinvolgano un notevole numero di cittadini. Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte sono destinate solo ad eventi che offrano garanzia di qualità o per i quali Saccir può collaborare alla progettazione in modo da garantirne originalità ed efficacia.

In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, Saccir presta particolare attenzione verso ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale (ad esempio, rapporti di parentela con i soggetti interessati o legami con organismi che possano, per i compiti che svolgono, favorire in qualche modo l'attività).

h) Corruzione e pagamenti illeciti.

Saccir condanna fermamente ogni forma di corruzione e si impegna a gestire i propri affari in modo corretto, trasparente ed Etico, operando e negoziando senza mai compromettere la propria onestà né quella dei propri Collaboratori. A tal fine osserva leggi e regolamenti anti-corruzione. In particolare, tutte le azioni, le operazioni, le negoziazioni e, in genere, i comportamenti posti in essere nella pratica degli affari, sia con i soggetti pubblici sia privati, devono essere improntati alla massima correttezza, con esclusione di qualsiasi fenomeno di corruzione o favoritismo, alla completezza e trasparenza delle informazioni e alla legittimità, non solo formale, sulla base delle norme vigenti e delle procedure interne. In nessun caso un Collaboratore che opera per conto di Saccir può offrire, promettere o autorizzare qualsivoglia pagamento o vantaggio in favore di un pubblico ufficiale o un soggetto privato con lo scopo di influenzare lo svolgimento dell'attività del soggetto che riceve tale dazione.

i) Collaborazione in caso di indagini o verifiche da parte della Pubblica Amministrazione o di incaricati della stessa.

Il comportamento di ciascun collaboratore deve essere informato ai principi di non opposizione e trasparenza. I rapporti con la Pubblica Amministrazione sono gestiti nel rispetto dei principi di collaborazione, trasparenza, correttezza e rigore. Saccir si impegna a evitare comportamenti che possano essere interpretati in maniera fuorviante o, comunque, quali tentativi corruttivi e si astiene dal concedere o promettere utilità in modo diretto o indiretto. È considerata una violazione, oltre che della legge, del presente Codice Etico, l'induzione di qualsiasi soggetto, con violenza, minaccia o con offerta o promessa di denaro o di altra utilità, a omettere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci davanti all'autorità giudiziaria.

## **2.6 Responsabilità nei confronti delle comunità in cui operiamo**

a) Premessa. Il principale obbligo di tutti coloro che fanno parte di una comunità è il rispetto delle leggi. Qualsiasi inosservanza fa scattare sanzioni disciplinari a danno

dei dipendenti inadempienti. Saccir è impegnata costantemente nella ricerca di nuove occasioni di benessere per le comunità in cui opera. Per Saccir è un punto di orgoglio la partecipazione allo sviluppo economico e sociale delle comunità in cui opera ed incoraggia i suoi dipendenti a partecipare alle iniziative comuni finalizzate al miglioramento della qualità della vita. La partecipazione a eventi o a opere di volontariato è ben considerata ma non può comunque essere imposta, lasciando ognuno decidere secondo coscienza. Saccir è anche sostenitrice di una sana politica ambientale, cercando di ridurre gli sprechi e di minimizzare l'impatto ambientale delle proprie attività. Saccir tutela e garantisce il diritto di ognuno dei suoi dipendenti a partecipare alla vita politica. I dipendenti, però, devono sempre specificare di parlare a titolo personale e non per conto dell'azienda e non possono utilizzare risorse aziendali per sostenere partiti politici o candidati a elezioni amministrative o politiche. Saccir si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta ad esponenti politici (ad esempio, tramite concessione di proprie strutture, accettazione di segnalazioni per le assunzioni, contratti di consulenza).

Saccir non eroga contributi ad organizzazioni con le quali può ravvisarsi un conflitto di interessi (ad esempio a sindacati o associazioni ambientaliste); è tuttavia possibile cooperare, anche finanziariamente, con tali organizzazioni per specifici progetti in base ai seguenti criteri:

- finalità riconducibile alla missione di Saccir;
- destinazione chiara e documentabile delle risorse;
- espressa autorizzazione da parte delle funzioni preposte alla gestione di tali rapporti nell'ambito di Saccir.

b) Relazioni con le comunità. Saccir garantisce di perseguire obiettivi coerenti con quelli di rispetto in materia ambientale.

Per sfruttare tutte le possibili sinergie, la definizione della politica ambientale e la sua attuazione sono gestite nel seguente modo:

- definisce le politiche ambientali e di sviluppo sostenibile;
- elabora le linee guida di attuazione della politica ambientale che devono essere prese a riferimento dalla Società;
- individua gli indicatori e garantisce il monitoraggio e il controllo dell'andamento delle azioni aziendali in termini di impatto ambientale;
- segue l'evoluzione della legislazione ambientale nazionale e dell'Unione Europea e predispone indirizzi applicativi;
- cura i rapporti con enti, istituti e agenzie in campo ambientale;
- promuove, attua e coordina intese e accordi di programma con tali soggetti oltre che con le istituzioni.

c) Strategie e strumenti di politica ambientale. La politica ambientale di Saccir si basa sulla convinzione che l'ambiente possa rappresentare un vantaggio competitivo in un mercato sempre più sensibile agli impatti ambientali.

Saccir promuove i seguenti strumenti di politica ambientale:

- sistemi di gestione che puntino al miglioramento continuo delle prestazioni compatibilmente alle normative ambientali;
- rilevazione dei dati ambientali per gli eventuali opportuni interventi;
- attività di sensibilizzazione e di formazione ambientale per i collaboratori, che mirano alla divulgazione interna delle iniziative e ad accrescere le competenze e le professionalità dei dipendenti;
- programmi per un uso razionale dell'energia rivolti ai clienti.

#### d) Rapporti con le associazioni portatrici di interessi

Saccir ritiene che il dialogo con le associazioni sia di importanza strategica per un corretto sviluppo dei propri business; perciò instaura un canale stabile di comunicazione con i propri stakeholders allo scopo di cooperare nel rispetto dei reciproci interessi, presentare le proprie posizioni e prevenire possibili situazioni di conflitto. A tal fine, Saccir garantisce una approfondita analisi ed una risposta chiara ed esauriente alle osservazioni degli stakeholders.

#### e) Rapporti istituzionali

Ogni rapporto con le istituzioni di Stato o internazionali è riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a valutare le implicazioni dell'attività legislativa e amministrativa nei confronti di Saccir a rispondere a richieste informali e ad atti di sindacato ispettivo (interrogazioni, interpellanze, ecc.), o comunque a rendere nota la posizione su temi rilevanti. A tal fine, Saccir Spa si impegna a:

- instaurare, senza alcun tipo di discriminazione, canali stabili di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali a livello internazionale, comunitario e territoriale;
- rappresentare gli interessi e le proprie posizioni in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva. Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con gli interlocutori istituzionali avvengono esclusivamente tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dal vertice di Saccir.

#### Imparzialità.

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi stakeholders (la scelta dei clienti da servire, i rapporti con gli azionisti, la gestione del personale o l'organizzazione del lavoro, la selezione e la gestione dei fornitori, i rapporti con la comunità circostante e le istituzioni che la rappresentano), Saccir evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

#### Onestà

Nell'ambito della loro attività professionale, i collaboratori di Saccir sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il Codice Etico e i regolamenti interni.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse di Saccir può giustificare una condotta non onesta.

## **PARTE SECONDA - SISTEMA DI CONTROLLO PER L'ATTUAZIONE E IL MONITORAGGIO**

### **1. Attività di attuazione e controllo interno per la applicazione e rispetto del Codice Etico**

L'Organismo di Vigilanza è responsabile per il controllo interno ai sensi del Codice Etico, con funzioni consultive e propositive.

Saccir assegna all'Organismo di Vigilanza l'incarico in particolare di:

- valutare l'adeguatezza del sistema di controllo interno ai fini della prevenzione della commissione di reati ex D.lgs. 231/2001;
- verificare l'applicazione e il rispetto del Codice Etico attraverso l'attività di accertamento, promozione e miglioramento dell'etica attraverso un'analisi e una valutazione dei processi di controllo dei rischi etici;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Codice Etico;
- garantire lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione etica;
- analizzare le proposte di revisione delle politiche e delle procedure aziendali con significativi impatti sull'etica aziendale;
- ricevere e analizzare le segnalazioni di violazione del Codice Etico.

In materia di Codice Etico l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione al fine di prendere decisioni in materia di violazioni del Codice Etico di significativa rilevanza.

### **2. Informazione e formazione**

Il Codice Etico è portato a conoscenza degli stakeholders interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico a tutti i collaboratori dell'azienda, la Società predispone e realizza, un piano annuale di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche.

Le iniziative di formazione sono differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori; per i neoassunti è previsto un apposito programma formativo che illustra i contenuti del Codice di cui è richiesta l'osservanza.

### 2.3 Segnalazioni esterne e interne

Saccir provvede a stabilire per ogni stakeholder dei canali di comunicazione a cui poter rivolgere le proprie segnalazioni.

Le segnalazioni, per iscritto, possono essere comunicate: all'Organismo di Vigilanza di Saccir Spa mediante un apposito indirizzo di posta elettronica: [odv@saccir.it](mailto:odv@saccir.it)

L'Organismo di Vigilanza di Saccir agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere oggetto di una forma di discriminazione o penalizzazione (ad esempio, per i fornitori: interruzione dei rapporti di affari, per i dipendenti: mancata promozione, ecc.). È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Saccir, attraverso il portale Whistleblowing di Saccir S.p.A., consente ai Collaboratori di effettuare segnalazioni, anche in forma anonima, al fine di incentivare la denuncia di comportamenti non etici, ivi inclusi fenomeni corruttivi all'interno della società. Detto portale è accessibile attraverso sia il sito intranet sia il sito web [www.saccir.it](http://www.saccir.it)

All'OdV compete la verifica puntuale ed attenta delle notizie trasmesse, al fine di sottoporre la fattispecie in essere alla funzione aziendale competente.

#### **.MODULO PER PRESA VISIONE Spett.le Saccir S.p.A.**

**Oggetto: Codice Etico (Collaboratori Interni)** Confermo di avere preso visione del "Codice Etico" di Saccir. Dichiaro che nell'ambito delle attività da me prestate per conto di Saccir, adotterò comportamenti in linea con quanto prescritto dal Codice Etico. Sono consapevole che, qualora si concretizzassero violazioni dei contenuti del Codice Etico, sarò passibile di sanzioni, così come previste al punto che precede medesimo. Nome: \_\_\_\_\_

Cognome: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Firma: \_\_\_\_\_

**Oggetto: Codice Etico (Collaboratori Esterni)** Confermo di avere preso visione del "Codice Etico" di Saccir. Dichiaro di aver ricevuto e di aver letto il "Codice Etico" di Saccir e di aver compreso i principi generali in esso contenuti.

Nome: \_\_\_\_\_ Cognome: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Funzione: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Società: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_

---

---

Firma: