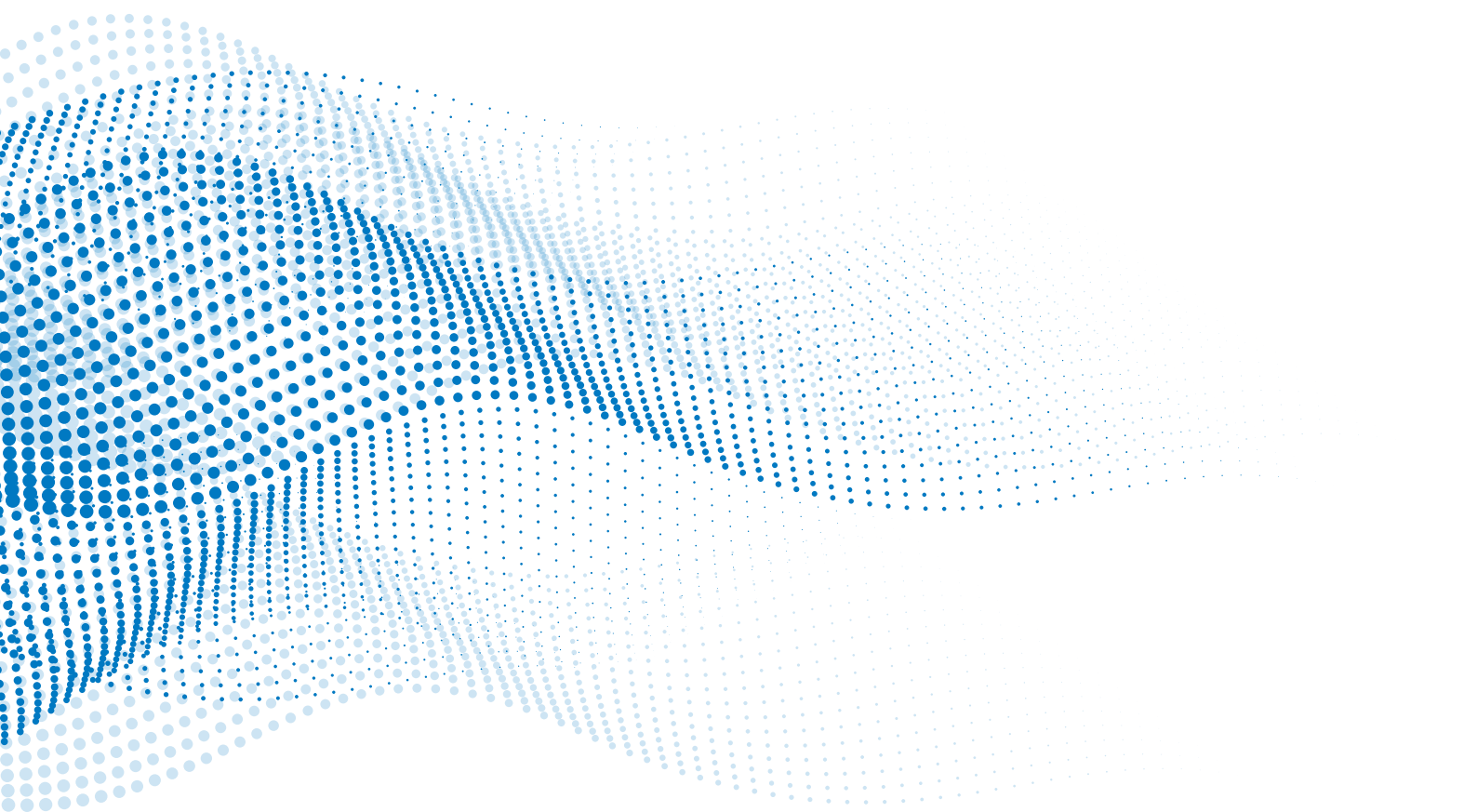




CODICE ETICO



INDICE

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 1. | Introduzione | 3 |
| 1.1. | Valori guida..... | 3 |
| 1.2. | Comportamenti non etici | 4 |
| 2. | Regole di comportamento nelle relazioni con gli <i>stakeholder</i> | 5 |
| 2.1. | Azionisti | 5 |
| 2.2. | Dipendenti | 5 |
| 2.3. | Fornitori | 8 |
| 2.4. | Clienti | 8 |
| 2.5. | Pubblica Amministrazione..... | 9 |
| 2.6. | Organizzazioni Politiche e Sindacali | 9 |
| 2.7. | Collettività ed ambiente..... | 9 |
| 2.8. | Organi di Informazione..... | 10 |
| 2.9. | Concorrenti | 10 |
| 2.10. | Organi di controllo | 10 |
| 2.11. | Prescrizioni Generali | 11 |
| 2.11.1. | Operazioni con parti correlate | 11 |
| 2.11.2. | Regali e Omaggi | 11 |
| 2.11.3. | Donazioni e Sponsorizzazioni | 12 |
| 3. | Modalità di attuazione | 12 |
| 3.1. | Controllo sull'osservanza del Codice Etico..... | 12 |
| 3.2. | Comunicazione e diffusione del Codice Etico | 13 |
| 3.3. | Formazione Etica | 13 |
| 3.4. | Segnalazione delle violazioni del Codice Etico..... | 14 |
| 3.5. | Sistema Disciplinare | 14 |
| 4. | Disposizioni Transitorie e Finali | 15 |
| 4.1. | Entrata in vigore..... | 15 |
| 4.2. | Monitoraggio e Aggiornamento del Codice Etico..... | 15 |

1. Introduzione

Il Codice Etico si rivolge a tutti i dipendenti del Gruppo e li investe della responsabilità di realizzare i valori che il Gruppo SAIM intende perseguire nel proprio operato quotidiano.

Il Codice Etico individua l'insieme di valori che costituiscono l'etica sociale e raccoglie i principi guida, nonché le direttive fondamentali cui devono essere conformate le attività del Gruppo ed i comportamenti di tutti coloro ai quali si applica il presente Codice, nell'ambito delle rispettive competenze ed in relazione alla posizione ricoperta nell'organizzazione delle singole società.

Il Codice Etico ispira tutte le attività delle società del Gruppo e costituisce, insieme a *mission*, *vision* e obiettivi strategici, il primario riferimento per le politiche, le procedure e le norme adottate dal Gruppo SAIM.

Il Codice Etico costituisce anche una logica premessa per l'adozione del modello organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle organizzazioni anche prive di personalità giuridica*".

Il Gruppo SAIM si impegna alla diffusione del Codice Etico, al suo periodico aggiornamento e ne favorisce la sua piena applicazione.

1.1. Valori guida

I valori etici che guidano la condotta della società sono:

- **Rispetto, tutela e crescita delle persone:** la missione del Gruppo è compatibile con il soddisfacimento dei bisogni delle persone; la salvaguardia della salute e della sicurezza delle persone permea l'operato quotidiano delle società del Gruppo. Inoltre il Gruppo SAIM è sensibile alla valorizzazione delle competenze e delle attitudini di ciascuno;
- **Correttezza e trasparenza:** intesa come la valorizzazione ed il rispetto costante del corretto comportamento delle singole società nei confronti di tutti gli *stakeholder*, in aderenza a tutti i valori enunciati nel presente codice, alle norme di legge ed alle procedure aziendali;
- **Equità ed imparzialità:** tutte le decisioni aziendali sono ispirate dalla volontà di evitare qualsivoglia discriminazione;
- **Fiducia:** ispira le relazioni avviate dal Gruppo; al di là dei vincoli e degli impegni formalizzati, i rapporti sono basati sulla convinzione della lealtà dei comportamenti dei propri interlocutori;

- **Lealtà ed onestà:** i rapporti con tutti gli *stakeholder* sono orientati al reciproco vantaggio ed a realizzare e tutelare gli interessi di tutte le parti in causa in maniera trasparente e condivisa;
- **Proattività:** l'iniziativa e la collaborazione dei singoli per il raggiungimento degli obiettivi aziendali è incentivata dal Gruppo, in quanto ritenuta fondamentale fonte di vantaggio competitivo;
- **Rispetto e tutela dell'ambiente:** nello svolgimento della propria attività, il Gruppo agisce in modo da minimizzare il suo impatto ambientale. Inoltre, considerando l'ambiente come patrimonio inviolabile dell'umanità, di cui ciascuno è responsabile, il Gruppo si adopera per contribuire alla sua tutela ed alla sua valorizzazione.

Tali valori ispirano i comportamenti delle società del Gruppo SAIM e sono esplicitamente declinati nei confronti dei principali *stakeholder* sia interni sia esterni al Gruppo.

L'individuazione ed il perseguimento di obiettivi aziendali di medio-lungo periodo, associato all'adozione di comportamenti verso gli *stakeholder* coerenti con i valori del Gruppo, consentono la sostenibilità del *business* in *compliance* alle leggi e ai regolamenti vigenti.

1.2. *Comportamenti non etici*

Sulla base dei valori enunciati, il Gruppo si impegna a favorire comportamenti volti ad evitare l'insorgere di conflitti di interessi, aziendali o personali.

Inoltre, il Gruppo SAIM condanna qualsiasi pratica volta a impedire la libera concorrenza e il corretto funzionamento del mercato in cui opera.

In nessun modo la convinzione di agire nell'interesse o a vantaggio del Gruppo può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i valori indicati nel presente Codice, nonché con leggi e regolamenti.

Inoltre, non sono etici e favoriscono l'assunzione di atteggiamenti ostili nei confronti dell'impresa i comportamenti di chiunque cerchi di appropriarsi dei benefici della collaborazione altrui, sfruttando posizioni di forza.

Il Gruppo SAIM rifiuta di intrattenere relazioni con chiunque tenga comportamenti non etici ed interrompe le relazioni in essere con chiunque assuma detti comportamenti.

2. Regole di comportamento nelle relazioni con gli *stakeholder*

Di seguito si riportano le principali categorie di *stakeholder* con i quali il Gruppo intrattiene rapporti. Per ogni categoria si declinano le regole di comportamento in coerenza con i valori che le singole società hanno deciso di fare propri.

2.1. Azionisti

Il Gruppo SAIM si impegna a garantire il rispetto delle normative applicabili nell'interesse del Gruppo, favorendo comportamenti che evitino il configurarsi di conflitti di interesse tra i diversi organi o funzioni aziendali e gli azionisti.

Le società del Gruppo si impegnano a favorire il dialogo tra i diversi organi sociali, con particolare riguardo allo sviluppo di modalità di comunicazione e di *reporting* tra i Consigli di Amministrazione e le Assemblee dei Soci, coerentemente con il principio di correttezza e trasparenza nella circolazione delle informazioni.

Inoltre il Gruppo assicura parità di trattamento a tutti gli azionisti, evitando comportamenti preferenziali.

I vantaggi derivanti dall'appartenenza ad un Gruppo sono perseguibili nel rispetto delle normative applicabili e nell'interesse autonomo delle società del Gruppo alla redditività della propria attività ed alla creazione di valore per i propri azionisti.

2.2. Dipendenti

Il perseguimento di comportamenti volti a rafforzare il rispetto, la tutela, la crescita e la valorizzazione dei dipendenti rappresentano valori determinanti ed imprescindibili per il conseguimento degli obiettivi del Gruppo SAIM.

Coerentemente il Gruppo è impegnato a sviluppare le attitudini e le potenzialità di ciascun dipendente, affinché le capacità e le legittime aspirazioni dei singoli trovino piena realizzazione nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

A tali finalità deve ispirarsi l'operatività di tutte le strutture del Gruppo, ed in particolare delle funzioni preposte alla gestione del personale.

Il Gruppo SAIM si impegna ad offrire pari opportunità di lavoro a tutti i dipendenti sulla base delle qualifiche professionali e delle capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione. Ne consegue che:

- le società del Gruppo SAIM, per il tramite delle funzioni competenti, selezionano, assumono, retribuiscono e gestiscono i dipendenti in base a criteri di merito e di competenza, senza alcuna discriminazione politica, sindacale, religiosa, razziale, di lingua e di sesso, nel rispetto di tutte le leggi, dei contratti di lavoro, dei regolamenti e delle direttive in vigore;
- le società del Gruppo SAIM, per il tramite delle funzioni competenti, si impegnano a creare un ambiente di lavoro adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute dei dipendenti. I responsabili delle varie strutture segnalano alle funzioni preposte eventuali circostanze e situazioni che possano pregiudicare la sicurezza degli ambienti di lavoro;
- le società del Gruppo SAIM favoriscono un'organizzazione volta ad incentivare ed a valorizzare l'atteggiamento proattivo dei singoli e delle società di appartenenza;
- le società del Gruppo SAIM adottano idonee procedure formalizzate volte alla tutela della *privacy* dei collaboratori ed al trattamento ed alla conservazione dei dati acquisiti;
- i responsabili delle strutture si impegnano a creare un ambiente di lavoro privo di pregiudizi e di ogni forma di intimidazione, che consenta il trattamento dei colleghi nel rispetto dei valori aziendali, biasimando illeciti condizionamenti o indebiti disagi;
- ogni dipendente deve collaborare alla creazione di un clima in cui tutti i colleghi possano sentirsi integrati ed incoraggiati al raggiungimento dei propri obiettivi.

Il personale dipendente deve inoltre attenersi alle seguenti regole:

- qualsiasi attività deve essere svolta nel pieno rispetto della legge e delle *policy* e procedure del Gruppo SAIM;
- deve essere evitata ogni situazione o attività che possa condurre a conflitti d'interesse con il Gruppo o che potrebbe interferire con la capacità di assumere decisioni imparziali, nel migliore interesse del Gruppo;
- le informazioni acquisite nello svolgimento delle attività assegnate debbono rimanere strettamente riservate e opportunamente protette e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate, sia all'interno sia all'esterno del Gruppo, se non nel rispetto della normativa vigente e delle procedure aziendali;
- il singolo addetto deve rispettare e salvaguardare i beni di proprietà del Gruppo nonché impedirne l'uso fraudolento o improprio. L'utilizzo dei beni del Gruppo da parte dei

- dipendenti deve essere funzionale ed esclusivo allo svolgimento delle attività aziendali o agli scopi autorizzati dalle funzioni interne preposte;
- il personale non sollecita né accetta, per sé o per altri, raccomandazioni, trattamenti di favore, doni o altra utilità da parte dei soggetti con i quali entra in relazione, evitando di ricevere benefici di ogni genere che possano essere o apparire tali da influenzarne l'indipendenza di giudizio e l'imparzialità. Nel caso in cui il dipendente riceva omaggi o atti di ospitalità non di natura simbolica¹, deve informare l'Organismo di Vigilanza per valutare l'eventuale restituzione o ogni altro più opportuno intervento;
 - ogni dipendente cura le proprie competenze e professionalità, arricchendole con l'esperienza e la collaborazione dei colleghi; assume un atteggiamento costruttivo e propositivo, stimolando la crescita professionale dei propri collaboratori;
 - l'attività di ogni dipendente e delle strutture operative, di direzione e della rete commerciale, deve essere improntata alla massima collaborazione al fine di ottimizzare la soddisfazione della clientela;
 - le risorse economiche delle società del Gruppo non possono in alcun modo essere impiegate, né direttamente da esponenti appartenenti alla Società né per interposta persona, per aggiudicarsi o mantenere in essere rapporti commerciali, per ottenere condizioni particolarmente favorevoli a danno della controparte, per risolvere a proprio vantaggio contenziosi di qualsiasi natura, né per ottenere qualsiasi altra forma di indebito beneficio;
 - il personale direttivo, in particolare, è tenuto - nel rispetto dei principi di sana e prudente gestione - a proporre ed a realizzare programmi che accrescano i valori patrimoniali del Gruppo, massimizzino il grado di soddisfazione della clientela e salvaguardino gli interessi di lungo periodo di tutti i dipendenti;
 - i processi decisionali devono essere tracciabili e basarsi su principi di sana e prudente gestione, mediante la valutazione oculata dei rischi potenziali e nella consapevolezza che le scelte personali contribuiscono al raggiungimento di positivi risultati aziendali;
 - è fatto obbligo al dipendente di segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali istruzioni ricevute contrastanti con la legge, i contratti di lavoro, la normativa interna o il presente Codice.

¹ A titolo indicativo si definisce come "non simbolico" un omaggio di un valore sensibilmente superiore a Euro 150.

2.3. Fornitori

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca delle migliori condizioni per il Gruppo SAIM, all'imparzialità di trattamento di ogni fornitore e sono fondate su comportamenti tenuti nell'ottica di un'indispensabile e reciproca lealtà, trasparenza e collaborazione.

La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, considerare con trasparenza le caratteristiche ed i vantaggi del rapporto, evitando ove possibile il rischio di dipendenza.

Il Gruppo SAIM condanna qualsiasi indebita influenza dell'autonomia decisionale di una controparte, realizzata a proprio vantaggio attraverso la dazione, l'offerta o la promessa - diretta o per interposta persona - di denaro o altra utilità non dovuti.

In ogni caso, nell'ipotesi in cui il fornitore adotti comportamenti non in linea con i principi generali del presente Codice, le società del Gruppo sono legittimate a prendere opportuni provvedimenti fino a precludere eventuali altre occasioni di collaborazione.

2.4. Clienti

Il Gruppo SAIM manifesta una costante sensibilità e tensione alla salvaguardia della qualità della relazione con i clienti ed al suo continuo miglioramento, essendo questi prerequisiti indispensabili per il processo di soddisfazione della clientela e di creazione e distribuzione del valore.

Per tutelare l'immagine e la reputazione del Gruppo è indispensabile che i rapporti con la clientela siano improntati:

- alla piena trasparenza e correttezza;
- al rispetto della legge;
- all'indipendenza nei confronti di ogni forma di condizionamento, sia interno sia esterno.

La professionalità, la competenza, la disponibilità e la cortesia rappresentano i principi guida che i destinatari del Codice sono tenuti a seguire nei rapporti con la clientela.

I comportamenti assunti sono improntati al rispetto della riservatezza sulle informazioni acquisite nel corso dell'attività, nonché della vigente normativa in tema di *privacy*.

Inoltre, nell'avviare relazioni commerciali con nuovi clienti e nella gestione di quelle già in essere, è necessario, tenuto conto delle informazioni disponibili, evitare di:

- intrattenere rapporti con soggetti implicati in attività illecite, in particolare connesse al traffico di armi e di sostanze stupefacenti, al riciclaggio ed al terrorismo, all'utilizzo illegale

di manodopera e, comunque, con persone prive dei necessari requisiti di serietà ed affidabilità commerciale;

- finanziare attività volte alla produzione o commercializzazione di prodotti inquinanti per l'ambiente e per la salute;
- mantenere rapporti finanziari con quelle attività economiche che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano e contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona (ad esempio sfruttando l'impiego di lavoro minorile).

Il Gruppo SAIM condanna qualsiasi indebita influenza dell'autonomia decisionale di una controparte, realizzata a proprio vantaggio attraverso la dazione, l'offerta o la promessa - diretta o per interposta persona - di denaro o altra utilità non dovuti.

Il Gruppo compete esclusivamente attraverso la tecnologia e la qualità dei prodotti e dei servizi offerti.

2.5. Pubblica Amministrazione

L'assunzione di impegni con la Pubblica Amministrazione e con le pubbliche istituzioni è riservata alle funzioni aziendali preposte ed autorizzate, le quali sono tenute ad assolvere ai propri compiti con integrità, indipendenza e correttezza.

È vietato promettere od offrire direttamente ed indirettamente a Pubblici Ufficiali, o a dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di pubbliche istituzioni, pagamenti o beni per promuovere o favorire gli interessi individuali o del Gruppo.

Chiunque riceva richieste o proposte di benefici da Pubblici Funzionari deve immediatamente riferire al proprio superiore ovvero all'Organismo di Vigilanza.

2.6. Organizzazioni Politiche e Sindacali

Il Gruppo SAIM non eroga contributi, vantaggi o altre utilità a partiti politici italiani ed esteri o alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, né a loro rappresentanti o candidati.

2.7. Collettività ed ambiente

Il Gruppo SAIM considera con favore e fornisce sostegno ad iniziative sociali, culturali ed educative orientate alla promozione della persona ed al miglioramento delle sue condizioni di vita.

Il Gruppo SAIM crede in una crescita sostenibile nel comune interesse di tutti gli *stakeholder*, attuali e futuri. Le scelte di investimento pertanto tengono conto del rispetto dell'ambiente e della salute pubblica.

Le società si impegnano ad adottare, sempre che risulti operativamente ed economicamente sostenibile, tecnologie o soluzioni organizzative eco-compatibili con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività ovvero di contribuire alla tutela ed alla valorizzazione del contesto ambientale.

2.8. Organi di Informazione

Le comunicazioni verso l'ambiente esterno devono essere veritiere, corrette, chiare, trasparenti, non ambigue o strumentali; esse devono essere coerenti, omogenee ed accurate, conformi alle politiche ed ai programmi aziendali.

I rapporti con la stampa e con gli altri mezzi di comunicazione di massa sono riservati a soggetti appositamente delegati dagli organi amministrativi delle società del Gruppo.

2.9. Concorrenti

Il Gruppo SAIM individua nella concorrenza lo stimolo al costante miglioramento della qualità dei prodotti e servizi offerti alla clientela, improntando i propri comportamenti di natura commerciale ai principi di lealtà e correttezza.

2.10. Organi di controllo

I rapporti con gli organi di controllo (Collegio Sindacale, Organismo di Vigilanza, Società di Revisione) devono essere improntati ai principi di massima correttezza, liceità e trasparenza.

È vietato qualsiasi tentativo di influenzare indebitamente l'operato degli organi di controllo allo scopo di alterare le effettive risultanze delle attività di vigilanza esplicate.

È, altresì, raccomandata la tempestiva segnalazione all'Organismo di Vigilanza di eventuali tentativi di concussione operati nei confronti della Società da parte dagli stessi componenti degli organi di controllo.

2.11. Prescrizioni Generali

2.11.1. Operazioni con parti correlate

Si definiscono operazioni con parti correlate le operazioni concluse con quelle controparti nei confronti delle quali il Gruppo, i dipendenti, gli Amministratori, ovvero i loro familiari hanno particolari interessi.

Tali operazioni, per l'oggetto, per i corrispettivi, per le modalità o i tempi di realizzazione possono avere effetti sulla salvaguardia del patrimonio aziendale o sulla completezza e correttezza delle informazioni, anche contabili, relative al Gruppo.

Il Gruppo SAIM assume le seguenti cautele nella conclusione di operazioni con parti correlate:

- le operazioni con parti correlate rispettano criteri di correttezza sostanziale e procedurale, secondo prestabiliti principi di comportamento per la loro effettuazione;
- l'attività svolta tra le società del Gruppo è basata sui valori di correttezza e di trasparenza;
- gli Amministratori ed i dipendenti che, a qualunque titolo, siano portatori di un interesse particolare in un'operazione che il Gruppo si appresta a concludere ne danno pronta comunicazione all'organo amministrativo ovvero ad un soggetto dallo stesso delegato.

2.11.2. Regali e Omaggi

Coerentemente con le direttive del Gruppo, è assolutamente vietato effettuare o ricevere regalie, fatta eccezione per gli omaggi promozionali di modesto valore².

Il divieto comprende regalie materiali o monetarie, viaggi, servizi, premi, sconti ed ogni *benefit* che abbiano una valenza economica.

Ogni regalo destinato a *partner* commerciali o ad autorità pubbliche deve essere documentato dal responsabile di *business unit* e autorizzato da un Amministratore.

I regali promozionali sono scelti in modo da evitare ogni possibile fraintendimento o incomprensione, assicurando che il ricevente non si senta in alcun modo obbligato ad avviare una relazione commerciale con le società del Gruppo SAIM per il solo fatto di aver accettato l'omaggio.

Nelle relazioni con esponenti di aziende ed enti pubblici vanno osservate particolari cautele, al fine di evitare ogni possibile conseguenza o fraintendimento a favore del Gruppo.

Gli amministratori ed i dipendenti del Gruppo SAIM che ricevono omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite sono tenuti, secondo le procedure stabilite, a darne comunicazione

² Il modesto valore dell'omaggio è stabilito indicativamente in Euro 150.

all'Organismo di Vigilanza e/o al Consiglio di Amministrazione, che valuta l'appropriatezza e provvede a far notificare al mittente la politica del Gruppo in materia.

2.11.3. Donazioni e Sponsorizzazioni

Il Gruppo SAIM può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte rinvenenti da enti ed associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi, che siano di elevato valore sociale, culturale o benefico e che, in ogni caso, coinvolgano un numero notevole di cittadini.

Le attività di sponsorizzazione possono riguardare i temi sociali, ambientali, sportivi, artistici e dello spettacolo. Tali attività sono destinate solo ad eventi che offrano garanzia di qualità o per i quali il Gruppo SAIM può collaborare alla progettazione, in modo da garantirne originalità ed efficacia.

Le donazioni e le sponsorizzazioni devono essere approvate dagli organi amministrativi delle società del Gruppo ovvero da soggetti dagli stessi delegati.

3. Modalità di attuazione

Il Codice Etico integra il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalle Società del Gruppo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 in materia di *“responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”*.

3.1. Controllo sull'osservanza del Codice Etico

Il Gruppo SAIM assegna le funzioni di monitoraggio sul rispetto del Codice Etico ad un organo Garante, rappresentato in SAIM S.p.A. dall'Organismo di Vigilanza, nominato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e, in Saim Europe S.r.l., dal Consiglio di Amministrazione della Società.

All'organo Garante è demandato il compito di monitorare la corretta interpretazione e la diffusione dei principi e delle linee guida contenuti nel Codice Etico, nonché l'applicazione e il rispetto delle stesse all'interno del Gruppo SAIM.

Per lo svolgimento delle attività sopra menzionate, l'organo Garante:

- definisce le iniziative atte a diffondere la conoscenza del Codice Etico ed a chiarirne, mediante pareri, il significato e l'applicazione, al fine di promuovere il miglioramento continuo dell'etica nell'ambito del Gruppo;

- coordina l'elaborazione delle norme e delle procedure aziendali che attuano le indicazioni del Codice Etico;
- promuove, ove necessario, la revisione del Codice Etico e dei meccanismi d'attuazione;
- stabilisce le sanzioni da applicare nei casi di infrazioni del Codice; per tali deliberazioni, gli organi che hanno concorso all'istruttoria o alla proposta si astengono dalla votazione;
- approva il piano di comunicazione e formazione etica;
- riceve ed analizza le segnalazioni di violazione o sospetta violazione del Codice Etico e realizza le opportune attività di approfondimento e verifica;
- verifica l'applicazione e il rispetto del Codice Etico;
- monitora le iniziative per la diffusione della conoscenza e comprensione del Codice Etico; in particolare:
 - garantisce lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione etica;
 - analizza le proposte di revisione delle politiche e delle procedure aziendali;

Inoltre, in tale ambito, l'Organismo di Vigilanza:

- redige la relazione interna destinata all'organo amministrativo;
- riferisce periodicamente all'organo amministrativo e agli organi di controllo sull'attività svolta e sulle eventuali problematiche connesse all'attuazione del Codice Etico;
- propone le modifiche e le integrazioni da apportare al Codice Etico.

3.2. Comunicazione e diffusione del Codice Etico

Una copia del Codice deve essere consegnata ad ogni nuovo amministratore, sindaco, dipendente o collaboratore esterno all'atto della nomina, dell'assunzione o dell'avvio del rapporto di collaborazione.

Inoltre, il Gruppo ne curerà la distribuzione al personale in servizio, ai componenti dell'organo amministrativo, ai sindaci in carica, nonché ai soggetti che collaborano con il Gruppo.

3.3. Formazione Etica

Il Gruppo SAIM si impegna ad effettuare adeguata attività di formazione e/o sensibilizzazione sui valori, sui principi di comportamento e sulla modalità di attuazione sugli aggiornamenti previsti dal Codice Etico.

3.4. Segnalazione delle violazioni del Codice Etico

In relazione a SAIM S.p.A. sono previsti i seguenti canali di comunicazione con l'OdV:

- **casella di posta elettronica dedicata e riservata:** odv@saim-group.com
- **casella postale:** [Organismo di Vigilanza di SAIM S.p.A.](#)
[c/o SAIM S.p.A., Via L. B. Alberti, 10 - 20149 Milano.](#)

Ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico, così come del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 della Società, deve essere tempestivamente segnalata dai destinatari del presente documento, per iscritto ed in forma non anonima, all'Organismo di Vigilanza che provvede ad un'analisi della segnalazione ascoltandone eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo tale da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione (per esempio, per i fornitori: interruzione dei rapporti d'affari; per i dipendenti: mancata promozione, ecc.). E' inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

L'Organismo di Vigilanza riporta le violazioni del Codice Etico, emerse in conseguenza delle attività di monitoraggio effettuate, e formalizza i suggerimenti ritenuti necessari.

Nei casi più significativi comunica all'Alta Direzione o all'organo amministrativo, le violazioni ed i provvedimenti conseguenti.

3.5. Sistema Disciplinare

La violazione delle prescrizioni indicate nel Codice Etico - così come nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 della Società, di cui il presente documento costituisce parte integrante - da parte dei destinatari costituisce illecito disciplinare. Si rinvia in proposito al sistema sanzionatorio indicato del vigente Modello organizzativo adottato dalla Società.

4. Disposizioni Transitorie e Finali

4.1. Entrata in vigore

Il presente Codice entra in vigore dalla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di SAIM S.p.A..

4.2. Monitoraggio e Aggiornamento del Codice Etico

Il Codice è oggetto di periodiche revisioni; ogni variazione o integrazione deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione di SAIM S.p.A..

I destinatari che ricoprono una posizione di autorità (soggetti apicali) all'interno delle società del Gruppo sono tenuti a seguire una condotta esemplare nel rispetto dei valori aziendali, a diffondere e concretamente implementare il presente Codice Etico, ad assumere un atteggiamento vigile e a collaborare con l' Organismo di Vigilanza.