

SOMEC

CODICE ETICO

INDICE

1	INTRODUZIONE	5
1.1	Il Codice Etico.....	5
1.2	I Destinatari del Codice Etico.....	5
1.3	Ambito di applicazione	5
2	I PRINCIPI ETICI DEL GRUPPO	6
2.1	Legalità.....	6
2.2	Trasparenza, correttezza, lealtà	7
2.3	Professionalità	7
2.4	Conflitto di interessi	7
2.5	Tutela dell'ambiente.....	8
2.6	Tutela della concorrenza	8
2.7	Sicurezza dell'ambiente di lavoro.....	8
2.8	Tutela della personalità individuale e dell'integrità fisica dei soggetti	10
2.9	Tutela della privacy	10
3	CRITERI DI CONDOTTA NEL LAVORO	12
3.1	Stile di comportamento	12
3.2	Ambiente di lavoro.....	12
3.3	Selezione e gestione del personale	12
3.4	Protezione del patrimonio aziendale	12
3.5	Circolazione delle informazioni	13
3.6	Tutela delle informazioni riservate.....	13
3.7	Diffusione delle informazioni verso l'esterno	13
3.8	Trattamento dei dati informatici e diritto d'autore	14
3.9	Scritture contabili	15
4	CRITERI DI CONDOTTA NEGLI AFFARI	15
4.1	Condotta del personale.....	15
4.2	Selezione dei fornitori	15

4.3	Rapporti con la Pubblica Amministrazione	16
4.4	Rapporti con partner contrattuali	17
4.5	Rapporti con gli azionisti	17
4.6	Regali e omaggi e altre utilità	18
5	MODALITA' DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO	19
5.1	Whistleblowing	19
5.2	Violazioni e sanzioni	19
5.3	Trasmissione del Codice Etico	19

Premessa

Il presente Codice Etico è ispirato dal fermo convincimento che gli obiettivi societari non possono essere conseguiti senza la partecipazione leale, convinta e attiva di tutto il personale.

A questo scopo la Capogruppo e ciascuna Società del Gruppo Somec (*breviter*, Gruppo Somec) assumono l'impegno di garantire ogni azione utile allo sviluppo delle competenze, capacità e potenzialità dei propri dipendenti, così da favorirne il senso di appartenenza alla Società e accrescere la competitività posseduta da ciascun collaboratore.

Obiettivo del Codice è la diffusione tra organi e dipendenti delle politiche aziendali finalizzate alla lotta contro ogni forma di corruzione e frode e alla prevenzione dei reati, al fine di ottenere il loro consenso e la loro collaborazione.

La mancata osservanza delle direttive contenute nel presente Codice può danneggiare l'azienda, conseguentemente saranno adottate idonee misure disciplinari nei riguardi di tutti coloro che ne fossero responsabili.

1 INTRODUZIONE

1.1 *Il Codice Etico*

Il Codice Etico ha lo scopo di definire, formalizzare e condividere l'insieme dei valori etici cui il Gruppo si ispira, la cui osservanza da parte dei Destinatari costituisce l'elemento fondante per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione del Gruppo stesso.

Il fine è quello di condividere gli stessi valori e di porli come punto di riferimento e confronto rispetto a qualsiasi decisione assunta e condotta tenuta da chi opera nell'ambito aziendale, a qualsiasi livello gerarchico si trovi.

La predisposizione di un Codice Etico garantisce un'efficace attività di prevenzione, rilevazione e contrasto alle violazioni delle leggi e delle disposizioni regolamentari applicabili alla sua attività costituendo, altresì, parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "Modello" o "Modello Organizzativo") definito per prevenire i reati previsti dal D.Lgs. 231/01 (di seguito anche il "Decreto") e norme collegate.

1.2 *I Destinatari del Codice Etico*

Il presente Codice si applica ai Consiglieri di Amministrazione, a tutti i dipendenti della Capogruppo e delle Società del Gruppo, a tutti i collaboratori esterni (consulenti, professionisti terzi, intermediari, partner commerciali, agenti e, più in generale, tutti coloro che intrattengono rapporti con le società del Gruppo), ai Fornitori, agli appaltatori, ai Clienti ed a tutti gli altri stakeholders (*breviter*, "Destinatari").

1.3 *Ambito di applicazione*

I principi e i contenuti del Codice costituiscono obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità e qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa e i comportamenti che devono essere tenuti da tutti i Destinatari. In particolare, le norme del Codice costituiscono parte essenziale delle obbligazioni contrattuali del personale, ai sensi e per gli effetti degli artt. 2104 e 2105 c.c.1. I Destinatari del Codice sono, pertanto, tenuti ad osservarne le previsioni e a farle rispettare.

La Capogruppo e ciascuna Società del Gruppo valutano sotto il profilo disciplinare, ai sensi della normativa vigente, i comportamenti contrari ai principi sanciti nel Codice Etico applicando, nell'esercizio del proprio potere imprenditoriale, le sanzioni che la diversa gravità dei fatti può giustificare.

La violazione delle norme e delle procedure presenti nel Codice oppure il comportamento costituente uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 costituisce grave inadempimento contrattuale con ogni conseguenza prevista dalla Legge e dal contratto sottoscritto tra le parti e può implicare la risoluzione immediata del rapporto ex art. 1456 c.c. da parte della Capogruppo e di ciascuna Società del Gruppo, per inadempimento di controparte, nonché la richiesta di risarcimento di quanto subito dalla stessa ed adeguatamente documentato.

Il presente Codice Etico ha validità sia in Italia sia all'estero, con gli adattamenti che si rendessero necessari o opportuni in ragione delle diverse realtà dei Paesi in cui la Capogruppo e ciascuna Società del Gruppo si dovesse trovare ad adoperare. Nel caso in cui anche una sola delle disposizioni del Codice Etico dovesse entrare in conflitto con disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle procedure, il Codice Etico prevarrà su qualsiasi di queste disposizioni.

La Capogruppo e le Società del Gruppo sono tenute a informare i Destinatari sui contenuti del presente Codice Etico, dei regolamenti interni e delle procedure aziendali.

2 I PRINCIPI ETICI DEL GRUPPO

2.1 Legalità

La Capogruppo e ciascuna Società del Gruppo rispettano e fa rispettare, al proprio interno, le leggi vigenti negli Stati in cui svolge la propria attività, nonché i principi etici di comune accettazione secondo gli standard internazionali nella conduzione degli affari. Nel perseguire tale scopo, tutto il personale interno ed esterno delle Società ha consapevolezza del valore etico delle proprie azioni e non deve perseguire l'utile personale o aziendale, a discapito del rispetto delle leggi vigenti e dei principi del presente Codice.

2.2 *Trasparenza, correttezza, lealtà*

La Capogruppo e ciascuna Società del Gruppo rifuggono il ricorso a comportamenti illegittimi, o comunque scorretti, per raggiungere i propri obiettivi economici, da perseguirsi esclusivamente con l'eccellenza della *performance* in termini di qualità dei prodotti offerti, fondata sull'esperienza e sull'attenzione al cliente. La Capogruppo e ciascuna Società del Gruppo, inoltre, adottano strumenti organizzativi atti a prevenire la violazione di disposizioni di legge e dei principi di trasparenza, correttezza e lealtà da parte del personale interno ed esterno, vigilando sulla loro osservanza e concreta implementazione.

Nello svolgimento della propria attività per la Capogruppo e ciascuna Società del Gruppo, i Destinatari del Codice sono tenuti a fornire informazioni chiare, complete, trasparenti ed accurate, ma comunque nei limiti previsti dalle norme sulle obbligazioni di confidenzialità contenute nel presente Codice.

2.3 *Professionalità*

La Capogruppo e ciascuna Società del Gruppo tutelano la professionalità quale valore imprescindibile per la propria crescita ed affermazione nei mercati nazionali e internazionali, e pertanto lo svolgimento delle attività societarie è improntato a criteri di professionalità, impegno e diligenza adeguati alla natura dei compiti e delle responsabilità a ciascuno affidati.

2.4 *Conflitto di interessi*

Ogni decisione attinente alle attività e politiche del Gruppo Somec si basa su solide valutazioni, con finalità esclusiva di perseguire gli interessi di quest'ultimo e non interessi o benefici personali particolari, sia diretti che indiretti, di qualsiasi Destinatario del presente Codice Etico. Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interessi, anche solo potenziale, viene tempestivamente comunicata dall'interessato al proprio responsabile di riferimento e/o ai legali rappresentanti della rispettiva Società del Gruppo Somec con cui intrattiene i rapporti commerciali, professionali e/o di lavoro.

2.5 *Tutela dell'ambiente*

Il Gruppo Somec intende assicurare e promuovere la tutela dell'ambiente come bene fondamentale per la collettività, attraverso il continuo miglioramento e la continua ricerca di modalità operative ecosostenibili¹.

In particolare, la Capogruppo e ciascuna Società del Gruppo promuovono azioni finalizzate alla differenziazione nella raccolta, al riciclo e al corretto smaltimento dei rifiuti, prestando particolare attenzione nella scelta dei fornitori di servizi concernenti la gestione dei rifiuti.

Gli organi di vertice aziendale si impegnano per assicurare il rispetto della normativa vigente in materia ambientale garantendo il corretto adempimento di tutte le prescrizioni previste dalla legge e dai regolamenti².

I Destinatari del Codice sono tenuti a segnalare eventuali anomalie o malfunzionamenti, indici di pericolosità, consentendo al Gruppo di intervenire repentinamente, eliminando ogni rischio per l'ambiente³.

2.6 *Tutela della concorrenza*

Consapevole che un sano e corretto sistema di concorrenza contribuisca ad un continuo miglioramento e sviluppo, il Gruppo Somec osserva le norme vigenti in materia di concorrenza e si astiene dal porre in essere o dall'incentivare comportamenti che possano integrare forme di concorrenza sleale. La Capogruppo e ciascuna Società del Gruppo assicurano e promuovono la tutela dei valori democratici ed il rispetto dello Stato, della Costituzione e delle Istituzioni Pubbliche come valori fondamentali del nostro Ordinamento⁴.

2.7 *Sicurezza dell'ambiente di lavoro*

La sicurezza dell'ambiente di lavoro costituisce un obiettivo societario centrale; pertanto, viene prestato il massimo impegno per il puntuale

¹ Il principio vale anche a prevenire la verifica dei reati ambientali di cui all'art. 25 undecies del D. Lgs n. 231/2001.

² Il principio vale anche a prevenire la verifica dei reati ambientali di cui all'art. 25 undecies del D. Lgs n. 231/2001.

³ Il principio vale anche a prevenire la verifica dei reati ambientali di cui all'art. 25 undecies del D. Lgs n. 231/2001.

⁴ Il principio è volto anche a prevenire i reati in materia di terrorismo ed eversione dell'ordinamento democratico di cui all'art. 25 quater del D. Lgs n. 231/2001.

monitoraggio e miglioramento delle condizioni di lavoro in materia di igiene e sicurezza.

Gli organi di vertice aziendale si impegnano, pertanto, a fornire un posto di lavoro salutare e sicuro ai propri dipendenti, clienti, fornitori, collaboratori e per chiunque sia presente all'interno degli uffici e/o stabilimenti della Società, con particolare cura nella prevenzione degli incidenti, delle malattie professionali e nella minimizzazione dei rischi⁵.

I Destinatari del Codice sono tenuti a segnalare le potenziali ed evidenti situazioni di rischio o malfunzionamenti nel luogo di lavoro di cui viene a conoscenza, secondo la diligenza del buon padre di famiglia, affinché si possa intervenire tempestivamente nella prevenzione del rischio, anche al fine di tutelare l'immagine aziendale acquisita⁶.

Gli organi di vertice aziendale si impegnano a ricercare il miglioramento continuo delle prestazioni di sicurezza e salute sul lavoro, stabilendo obiettivi e traguardi periodicamente riesaminati, mirati in particolare alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali⁷.

I Destinatari del Codice, in ragione del proprio ruolo e delle corrispondenti responsabilità, si impegnano a rispettare la legislazione ed i regolamenti vigenti, le prescrizioni e gli accordi volontari sottoscritti, cooperando con le istituzioni, gli enti territoriali e le organizzazioni industriali⁸.

Gli organi di vertice aziendale promuovono, inoltre, la comunicazione interna ed esterna, coinvolgendo, consultando e responsabilizzando i lavoratori a tutti i livelli e chiunque operi nelle attività aziendali, attraverso programmi di sensibilizzazione, informazione e formazione⁹.

⁵ Il principio vale anche a prevenire i reati di cui all'art. 25 septies del D. Lgs n. 231/2001, quali l'omicidio colposo e le lesioni gravi o gravissime commesse in violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro.

⁶ Il principio vale anche a prevenire i reati di cui all'art. 25 septies del D. Lgs n. 231/2001, quali l'omicidio colposo e le lesioni gravi o gravissime commesse in violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro.

⁷ Il principio vale anche a prevenire i reati di cui all'art. 25 septies del D. Lgs n. 231/2001, quali l'omicidio colposo e le lesioni gravi o gravissime commesse in violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro.

⁸ Il principio vale anche a prevenire i reati di cui all'art. 25 septies del D. Lgs n. 231/2001, quali l'omicidio colposo e le lesioni gravi o gravissime commesse in violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro.

⁹ Il principio vale anche a prevenire i reati di cui all'art. 25 septies del D. Lgs n. 231/2001, quali l'omicidio colposo e le lesioni gravi o gravissime commesse in violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro.

2.8 Tutela della personalità individuale e dell'integrità fisica dei soggetti

La Capogruppo e ciascuna Società del Gruppo assicurano e promuovono la tutela della libertà individuale e della dignità umana, come beni fondamentali attraverso i quali si estrinseca la personalità umana¹⁰.

I Destinatari del Codice si astengono dall'assumere condotte discriminatorie in base all'etnia, al sesso, alle credenze religiose, alla nazionalità, all'età, all'orientamento sessuale, all'invalidità, alla lingua, alle opinioni politiche e sindacali o ad altre caratteristiche personali¹¹.

La Capogruppo e ciascuna Società del Gruppo assicurano e promuovono la tutela della salute e dell'integrità fisica delle persone, in quanto beni fondamentali dell'individuo¹².

Ognuno, in ragione delle proprie responsabilità, si impegna a contrastare il lavoro e lo sfruttamento minorile, anche attraverso il rifiuto di contrarre con soggetti terzi che se ne avvalgano¹³.

2.9 Tutela della privacy

La Capogruppo e ciascuna Società del Gruppo si impegnano a garantire che le informazioni personali acquisite siano opportunamente protette, secondo i termini previsti dalla normativa, evitando utilizzi impropri o non autorizzati, a tutela della dignità, dell'immagine e della riservatezza di ogni soggetto, sia esso interno o esterno al Gruppo.

Il trattamento delle informazioni personali avviene in modo lecito e corretto. Le informazioni personali sono raccolte e conservate solo qualora esse siano necessarie per determinati scopi, espliciti e legittimi. La conservazione dei dati avviene esclusivamente per un periodo di tempo non superiore a quello necessario per i predetti scopi.

¹⁰ Il principio vale anche a prevenire i delitti contro la personalità individuale di cui all'art. 25 quinquies del D. Lgs n. 231/2001.

¹¹ Il principio vale anche a prevenire i delitti contro la personalità individuale di cui all'art. 25 quinquies del D. Lgs n. 231/2001.

¹² Il principio vale anche a prevenire i delitti di cui all'art. 25 quater 1 del D. Lgs n. 231/2001, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

¹³ Il principio vale anche a prevenire i delitti contro la personalità individuale di cui all'art. 25 quinquies del D. Lgs n. 231/2001.

Nell'ambito della tutela della *privacy*, infine, il Gruppo pone particolare attenzione alla corretta informazione delle persone a cui si chiedono dati personali, in merito al tipo di informazioni raccolte, all'utilizzo che si intende farne.

3 CRITERI DI CONDOTTA NEL LAVORO

3.1 Stile di comportamento

Lo stile di comportamento della Capogruppo e di ciascuna Società del Gruppo nei confronti dei terzi è improntato all'efficienza, alla disponibilità e alla cortesia nell'ottica di un rapporto di elevata professionalità.

3.2 Ambiente di lavoro

Il vertice aziendale, il management e i responsabili delle strutture aziendali costituiscono un esempio per tutti i dipendenti e pertanto adottano una condotta ineccepibile nell'esercizio delle proprie competenze promuovendo spirito di collaborazione, rispetto reciproco e spirito di Gruppo, così da migliorare la qualità del lavoro, il clima aziendale e l'immagine della società.

Ogni individuo viene trattato con rispetto, senza pregiudizi e intimidazioni e viene evitata qualsiasi forma di illecito condizionamento o disagio.

3.3 Selezione e gestione del personale

La valutazione riguardante il personale da assumere è basata sulla rispondenza tra il profilo professionale e psicoattitudinale del candidato e le necessità aziendali; nel rispetto del principio di pari opportunità, non hanno alcuno rilievo la vita privata o le opinioni di ciascun soggetto interessato.

La Capogruppo e ciascuna Società del Gruppo offrono pari opportunità di lavoro a tutti i dipendenti sulla base delle specifiche qualifiche professionali e capacità di rendimento.

La funzione dedicata alla selezione del personale utilizzerà le informazioni richieste unicamente per la verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale, evitando qualsivoglia forma di discriminazione.

3.4 Protezione del patrimonio aziendale

Il personale si impegna ad aver cura dei beni materiali e immateriali, costituenti patrimonio aziendale, al fine di impedirne un uso fraudolento o improprio.

L'uso di tali beni è finalizzato esclusivamente allo svolgimento delle attività aziendali.

La Capogruppo e ciascuna Società del Gruppo assicurano e promuovono l'adeguata tracciabilità dei flussi finanziari, nel pieno e diligente rispetto della normativa a prevenzione dei fenomeni di riciclaggio¹⁴.

3.5 Circolazione delle informazioni

La Capogruppo e ciascuna Società del Gruppo si impegnano a informare in modo completo e tempestivo i soggetti coinvolti nell'attività.

Il personale del Gruppo Somec, nell'ambito delle proprie funzioni, elabora, registra e diffonde dati e informazioni in modo accurato, completo e veritiero, nel rispetto delle competenze e delle procedure aziendali.

3.6 Tutela delle informazioni riservate

La tutela delle informazioni riservate inerenti il Gruppo è un principio fondamentale di Somec.

Per tale ragione, è dovere dei Destinatari adottare comportamenti attenti e responsabili nella gestione delle informazioni aziendali riservate, con particolare riferimento a quelle di natura "price sensitive", rispettando le regole adottate dal Gruppo per evitarne l'inutile divulgazione interna e per proteggerle verso l'esterno.

La diffusione all'esterno di informazioni e documenti riservati è ammessa solo se espressamente autorizzata. In particolare, le informazioni "price sensitive" possono essere divulgate solo a cura delle funzioni espressamente indicate, nell'osservanza delle procedure aziendali e della normativa di riferimento.

Somec rifiuta qualsiasi atteggiamento che possa comportare l'utilizzo di informazioni riservate, sia all'interno del Gruppo sia nel rapporto con terzi e sui social media, per finalità estranee o al di fuori dell'esercizio della propria funzione, o la diffusione di informazioni false o fuorvianti.

3.7 Diffusione delle informazioni verso l'esterno

¹⁴ Il principio vale anche a prevenire i reati di cui all'art. 25 octies del D. Lgs n. 231/2001 di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio.

La diffusione di comunicazioni all'esterno è riservata agli organi societari deputati.

Non è consentito fornire notizie, informazioni o dati ai rappresentanti dei mass media senza preventiva autorizzazione della Capogruppo e di ciascuna Società del Gruppo

I dipendenti che fossero chiamati a fornire informazioni relative alla Capogruppo o a ciascuna Società del Gruppo, in occasione di convegni, pubblici interventi e redazione di pubblicazioni, devono, preliminarmente, ottenere il benestare delle funzioni aziendali preposte, così da armonizzarne i contenuti con la politica aziendale.

3.8 Trattamento dei dati informatici e diritto d'autore

La Capogruppo e ciascuna Società del Gruppo assicurano e promuovono l'integrità e la salvaguardia dei dati e delle informazioni archiviati informaticamente, garantendo privilegi individuali di accesso ai dati e alle informazioni coerenti con il ruolo e alle responsabilità di ciascuno¹⁵.

La Capogruppo e ciascuna Società del Gruppo assicurano e promuovono la corretta registrazione di ogni azione, operazione o transazione eseguita nel sistema informativo aziendale, secondo i criteri indicati dalla legge e i principi contabili applicabili¹⁶.

I Destinatari del Codice, in ragione del proprio ruolo, assicurano e promuovono l'integrità e la salvaguardia dei dati e delle informazioni registrati informaticamente relativi a documenti progettuali in modo che vi sia chiarezza in ordine alla titolarità di marchi e brevetti.

La Capogruppo e ciascuna Società del Gruppo, infine, promuovono il corretto utilizzo delle opere dell'ingegno di carattere creativo, nonché dei programmi per elaboratore e delle banche di dati¹⁷.

¹⁵ Tale principio vale anche a prevenire i delitti informatici ed il trattamento illecito dei dati di cui all'art. 24 bis del D. Lgs n. 231/2001.

¹⁶ Tale principio vale anche a prevenire i delitti informatici ed il trattamento illecito dei dati di cui all'art. 24 bis del D. Lgs n. 231/2001.

¹⁷ Il principio vale anche a prevenire i delitti in materia di violazione del diritto d'autore di cui all'art. 25 novies del D. Lgs n. 231/2001.

3.9 *Scritture contabili*

La Capogruppo e ciascuna Società del Gruppo gestiscono le scritture contabili nel rispetto dei principi di trasparenza, correttezza e precisione, in conformità alla vigente normativa.

Il Gruppo Somec assicura l'adeguatezza e l'efficacia del sistema amministrativo - contabile, di ausilio a predisporre e comunicare al mercato dati economici, patrimoniali e finanziari accurati e completi, finalizzati ad una rappresentazione chiara, veritiera e corretta dei fatti di gestione¹⁸.

Tutte le operazioni sono registrate e documentabili, così da consentire la ricostruzione dell'iter formativo di ogni operazione, le motivazioni e le connesse responsabilità.

Gli organi di vertice aziendale promuovono l'istituzione e l'utilizzo di idonei strumenti per identificare, prevenire e gestire i rischi relativi all'informativa finanziaria, nonché le frodi e i comportamenti scorretti¹⁹.

La Capogruppo e ciascuna Società del Gruppo assicurano agli organi di controllo l'accesso alla documentazione, della quale garantisce l'archiviazione secondo criteri che ne favoriscono la migliore e più semplice fruibilità.

4 CRITERI DI CONDOTTA NEGLI AFFARI

4.1 *Condotta del personale*

Nei rapporti d'affari con i terzi il personale tiene una condotta improntata alla massima lealtà, trasparenza, correttezza ed efficienza.

Sono proibite pratiche e comportamenti illegali, tentativi di corruzione e favoritismi.

4.2 *Selezione dei fornitori*

¹⁸ Tale principio è volto anche a prevenire la commissione di reati societari di cui all'art. 25 ter del D. Lgs n. 231/2001 (aggiunto dall'art. 3 c. 2 del D. Lgs. n. 61/2002, successivamente modificato dagli artt. 31 c. 2 e 39 c. 5 della L. 28 dicembre 2005, n. 262 e dall'art. 1, comma 77, lettera b) della L. 6 novembre 2012, n. 190, nonché dall'art. 12 della L. 27 maggio 2015, n. 69).

¹⁹ Tale principio è volto anche a prevenire la commissione di reati societari di cui all'art. 25 ter del D. Lgs n. 231/2001 (aggiunto dall'art. 3 c. 2 del D. Lgs. n. 61/2002, successivamente modificato dagli artt. 31 c. 2 e 39 c. 5 della L. 28 dicembre 2005, n. 262 e dall'art. 1, comma 77, lettera b) della L. 6 novembre 2012, n. 190, nonché dall'art. 12 della L. 27 maggio 2015, n. 69).

La selezione dei contraenti si svolge secondo i parametri della concorrenza, trasparenza, obbiettività ed equità, a seguito di un'attenta valutazione dell'offerta.

I Destinatari del Codice, in ragione del proprio ruolo e delle connesse responsabilità, assicurano un'adeguata prevenzione del rischio di infiltrazione criminale e promuove l'adozione di modalità di valutazione dell'affidabilità dei diversi soggetti (persone fisiche od enti) che hanno rapporti con la Capogruppo e/o con le Società del Gruppo²⁰.

I Destinatari del Codice, in ragione della posizione ricoperta all'interno dell'azienda e delle proprie responsabilità, assicurano e promuovono l'accurata verifica sull'integrità morale, la reputazione e il buon nome dei contraenti, prima di stabilire relazioni o sottoscrivere accordi²¹.

4.3 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Le comunicazioni della Capogruppo e di ciascuna Società del Gruppo con la Pubblica Amministrazione sono chiare, veritiere, accurate e non strumentali, idonee a favorire un'informazione corretta e completa.

La Capogruppo e ciascuna Società del Gruppo rispettano, in ogni rapporto attivato, la regolarità dei procedimenti amministrativi ed il buon funzionamento delle attività della Pubblica Amministrazione, con formale e sostanziale rispetto degli interessi patrimoniali della stessa²².

I Destinatari del Codice assicurano e promuovono, attraverso i propri comportamenti, l'imparzialità di valutazione, di procedimento e di giudizio della Pubblica Amministrazione²³;

I Destinatari del Codice osservano le disposizioni di legge applicabili nel rispetto dei principi di trasparenza, onestà, e correttezza nei comportamenti, al

²⁰ Il principio è posto anche al fine di prevenire i delitti di criminalità organizzata di cui all'art. 25 ter del D. Lgs n. 231/2001.

²¹ Il principio vale anche a prevenire i reati di cui all'art. 25 octies del D. Lgs n. 231/2001 di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio.

²² Tale principio vale anche a prevenire i reati contro la pubblica amministrazione di cui agli artt. 24 e 25 del D. Lgs n. 231/2001.

²³ Tale principio vale anche a prevenire i reati contro la pubblica amministrazione di cui agli artt. 24 e 25 del D. Lgs n. 231/2001.

fine di garantire la massima chiarezza nell'ambito delle relazioni istituzionali, evitando di compromettere l'integrità e la reputazione del Gruppo stesso²⁴.

Non è consentito alcun comportamento volto a ostacolare o limitare l'esercizio di controlli, verifiche o ispezioni da parte della Pubblica Amministrazione.

I Destinatari del Codice, in relazione al proprio ruolo e responsabilità, assicurano e promuovono comportamenti corretti, trasparenti e collaborativi nei rapporti con gli organi di polizia giudiziaria e con l'autorità giudiziaria inquirente e giudicante²⁵.

La Capogruppo e ciascuna Società del Gruppo promuovono ed assicurano la legalità degli atti, nello svolgimento delle operazioni societarie e nelle relazioni con le Autorità di Vigilanza²⁶.

4.4 Rapporti con partner contrattuali

I rapporti con le controparti contrattuali sono conformati ai principi di trasparenza, professionalità, chiarezza ed efficienza. Sarà considerata contraria al Codice Etico qualsiasi condotta finalizzata a impedire fraudolentemente il libero esercizio di attività industriali e commerciali.

4.5 Rapporti con gli azionisti

Somec S.p.A. persegue la creazione di valore per tutti i propri Azionisti, tutelando gli interessi del Gruppo stesso e degli Azionisti nel loro complesso, senza preferenza alcuna per categorie particolari. È espressamente vietato qualsiasi favoritismo o comportamento preferenziale nei confronti di uno o più Azionisti. In particolare, l'Assemblea degli Azionisti rappresenta un momento fondamentale di confronto nel rispetto del diritto di ciascun azionista di richiedere chiarimenti sui diversi argomenti all'ordine del giorno e di esprimere la propria opinione.

²⁴ Tale principio vale anche a prevenire i reati contro la pubblica amministrazione di cui agli artt. 24 e 25 del D. Lgs n. 231/2001.

²⁵ Il principio vale anche a prevenire i reati di cui all'art. 25 decies del D. Lgs n 231/2001 di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mandaci all'autorità giudiziaria e i reati transnazionali di cui all'art. 10, L. 16 marzo 2006, n.146.

²⁶ Tale principio è volto anche a prevenire la commissione di reati societari di cui all'art. 25 ter del D. Lgs n. 231/2001 (aggiunto dall'art. 3 c. 2 del D. Lgs. n. 61/2002, successivamente modificato dagli artt. 31 c. 2 e 39 c. 5 della L. 28 dicembre 2005, n. 262 e dall'art. 1, comma 77, lettera b) della L. 6 novembre 2012, n. 190, nonché dall'art. 12 della L. 27 maggio 2015, n. 69).

Somec garantisce un dialogo costante con la comunità finanziaria nel rispetto della normativa vigente in materia di informazione societaria. Le informazioni sono infatti comunicate con tempestività, correttezza, trasparenza e accuratezza e rese disponibili nella sezione Investors del sito internet del Gruppo.

4.6 Regali e omaggi e altre utilità

Nella conduzione di qualsiasi attività riconducibile al Gruppo Somec non è consentito dare o ricevere regali che eccedano le normali pratiche aziendali o di cortesia.

I regali offerti sono sottoposti all'attenzione dell'organo di controllo per le opportune valutazioni.

Il dipendente nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione²⁷.

²⁷ Tale principio è previsto dal DPR n. 62/2013 ed è finalizzato anche a prevenire fenomeni corruttivi nell'ambito delle pubbliche amministrazioni.

5 MODALITA' DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

5.1 Whistleblowing

Ogni persona che opera in nome e per conto del Gruppo Somec è considerata parte attiva nella promozione dei valori del Codice Etico. In quest'ottica, pertanto, qualsiasi soggetto che venga a conoscenza di una violazione dei principi del Codice Etico è tenuto a segnalarla come previsto dalla Procedura adottata.

Qualunque sia il canale utilizzato per effettuare la segnalazione, la Capogruppo e ciascuna Società del Gruppo si impegna a salvaguardare l'anonimato del denunciante e a garantire che lo stesso non sia oggetto di alcuna forma di ritorsione.

5.2 Violazioni e sanzioni

La Capogruppo e ciascuna Società del Gruppo si impegnano a sanzionare i comportamenti che siano posti in essere in violazione dei valori e dei principi di cui al presente Codice Etico. Le sanzioni sono comminate attraverso i propri organi, secondo la gravità delle infrazioni commesse, nel rispetto delle procedure sancite dallo Statuto dei Lavoratori.

Le violazioni al Codice Etico da parte dei consulenti o collaboratori esterni sono comunicata al vertice aziendale.

5.3 Trasmissione del Codice Etico

Al fine di assicurare la più ampia e corretta conoscenza delle sopra indicate regole di condotta, il presente Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i dipendenti e collaboratori del Gruppo Somec attraverso apposita attività di comunicazione.