


CODICE ETICO

Sommario

Introduzione	2
Principi Etici di Riferimento	5
Onestà	5
Trasparenza e Completezza dell'Informazione.....	5
Correttezza	6
Efficienza	6
Spirito di servizio	6
Concorrenza	6
Valorizzazione delle risorse umane	7
Tutela ambientale E SICUREZZA SUL LAVORO	8
Qualità	9
CRITERI DI CONDOTTA.....	10
Azionisti, Organi Sociali, Amministratori	10
Conflitto di interessi	11
Rapporti con fornitori e clienti	11
Acquisti di beni e servizi	11
Doni e favori	12
Contratti e Rapporti con la Pubblica Amministrazione.....	12
Consulenti, Agenti e Professionisti esterni	13
Compensazioni occulte, ribassi o altre forme di compensazioni.....	13
Legge sulle corruzioni all'estero	14
Clienti	15
RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI	16
Informazioni confidenziali	16
Registrazioni contabili	18
Contabilità e prospetti economico-finanziari	18
PREVENZIONE DEL RICICLAGGIO	19
Rapporti con i collaboratori.....	19
TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE E DELLE INFORMAZIONI	19
COMUNICAZIONE ALL'ESTERNO.....	20
INSIDER TRADING	20
PRIVACY	20
USO DEI SISTEMI INFORMATICI	21
Violazioni	21
STRUTTURE DI RIFERIMENTO per l'applicazione del CODICE ETICO	22
Garante del codice Etico.....	22
Whistleblowing.....	22
Revisione del Codice.....	22
CONCLUSIONI	22

 SOMACIS	<u>MOG D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</u>	Data di aggiornamento: 20/05/2019
CODICE ETICO		

Introduzione

Il presente Codice Etico (in seguito indicato anche semplicemente come “Codice”) è espressione dell’impegno e delle responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunte dai collaboratori di tutte le Società facenti parte della SOMACIS SpA, siano essi amministratori, dirigenti o dipendenti in ogni senso di tali imprese.

L’ordinamento giuridico nazionale italiano riconosce ora rilevanza giuridica e finalità discriminanti all’adozione di principi etici e di condotta aziendale, giusta applicazione del Decreto Legislativo n. 231/2001 (di seguito indicato semplicemente come “Decreto”) e sue integrazioni e variazioni (“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni”).

Tale Decreto ha introdotto nell’ ordinamento giuridico italiano un’inedita forma di responsabilità di tipo “amministrativo-penalistico” in capo agli “enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica”, chiamati ora a rispondere personalmente (a titolo “proprio”) qualora vengano consumati reati “nel suo interesse o a suo vantaggio”.

Il Decreto prevede, tra l’altro, un sistema sanzionatorio particolarmente afflittivo e pesante contro le società condannate: interdizione dal contrattare con la Pubblica Amministrazione per periodi consistenti e – nei casi più gravi e di recidiva – anche provvedimenti dagli esiti irreversibili (liquidazione giudiziale della società).

Ma il Decreto prevede altresì che il Codice Etico, collocato all’interno di un effettivo modello organizzativo interno di gestione e controllo, possa assumere una forza discriminante e di protezione a beneficio della Società che, in tal caso, resterebbe al riparo dalle citate sanzioni.

La Direzione della società SOMACIS ha quindi ritenuto opportuno predisporre un documento volto a definire con chiarezza un insieme di principi alla cui osservanza sono chiamati i Destinatari (componenti degli organi sociali, i dipendenti, gli agenti, i promotori finanziari e i consulenti etc.).

Nel redigere il presente Codice Etico si è tenuto conto delle indicazioni fornite da Confindustria che ha elaborato delle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo da adottare in relazione alla prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, sulla disciplina della responsabilità amministrativa delle società, recentemente novellate con i “*Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l’attività dell’organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231*” (Gruppo di lavoro Multidisciplinare CNF / CNDCEC / Confindustria / ABI del dicembre 2018).


Contemporaneamente è stato programmato e delineato un piano di rivisitazione dei processi organizzativi interni, a partire dalle funzioni aziendali più “esposte” ai rischi di coinvolgimento nella consumazione di reati ex D.Lgs n. 231/2001.

Tale piano, in via di progressiva attuazione, prevede la definizione di procedure e standard comportamentali per la prevenzione di situazioni particolarmente pericolose (anticorruzione, antiriciclaggio etc.) e richiede la fattiva collaborazione ed il contributo di tutto il personale, in posizione “apicale” e subordinata.

Allo scopo di assicurare un effettivo rispetto delle regole riflesse nel presente Codice, e secondo quanto previsto dal Decreto 231/2001, viene prevista l’istituzione di un Organismo Interno di Vigilanza (in seguito: Organismo di Vigilanza, o anche OdV) del quale si darà maggior conto nel prosieguo del presente Codice.

Si segnala l’esistenza di uno specifico Sistema Sanzionatorio previsto dall’applicazione dei disposti normativi del Decreto 231/2001. L’osservanza del Codice di comportamento è da considerarsi parte integrante delle obbligazioni assunte dei dipendenti nei confronti della Società e, pertanto, la violazione delle norme del Codice potrà costituire inadempimento grave alle obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro e fonte di illecito civile, con ogni conseguente responsabilità personale.

Analogamente, la Società si riserva di tutelare i propri interessi in ogni sede competente verso i terzi collaboratori (fornitori, agenti e consulenti) che abbiano violato le pertinenti norme del presente Codice a loro destinate e che abbiano formato oggetto di pattuizione contrattuale con la Società, sia in Italia che nei Paesi esteri di riferimento.

 SOMACIS	<u>MOG D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</u>	Data di aggiornamento: 20/05/2019
CODICE ETICO		

Le risorse umane della Società, ad ogni livello gerarchico o di responsabilità funzionale, nonché i terzi collaboratori (ove a ciò tenuti contrattualmente), sono quindi chiamati ad una scrupolosa osservanza delle norme e delle regole di condotta contenute nel presente Codice.

Il presente Codice, in conclusione, costituisce elemento essenziale dei Modelli Organizzativi della Società, unitamente alle sue disposizioni organizzative e al sistema integrato Qualità – Sicurezza – Ambiente adottato dalla stessa, ed offre, qualora adeguatamente compreso, attuato ed aggiornato, idoneo presidio legale alla Società.

Il presente Codice mira ad essere uno strumento di tutela degli interessi di tutti coloro che, pur con diverso titolo, ruolo e funzione, concorrono liberamente alla creazione diffusa e trasparente del valore d'impresa, collaborando con la Società.


Le norme del Codice si applicano, senza alcuna eccezione, ai dipendenti, dirigenti, amministratori e a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, instaurano rapporti, relazioni e/o collaborazioni con Somacis o che operano nell'interesse della Somacis. Questi verranno di seguito definiti semplicemente come "Destinatari".

A ogni esponente aziendale, collaboratore esterno, consulente, fornitore, cliente è richiesto il rispetto del presente Codice Etico la cui accettazione potrà, ove ritenuto opportuno, essere richiesta in forma esplicita.

Ai fini di una concreta ed efficiente conoscenza dello stesso, Somacis organizza periodicamente *briefing* formativi in cui uno o più soggetti esperti in materia curano la divulgazione e la agevole comprensione del Codice ai dipendenti e agli altri soggetti destinatari del medesimo.

Le principali norme e leggi di riferimento sono:

- Artt. 2094, 2103, 2104, 2105, 2106, 2118, 2119 del Codice Civile;
- Art. 7 della Legge n° 300/1970, Statuto dei lavoratori;
- Legge n° 604/1966 sui licenziamenti individuali;
- Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro;
- GDPR 679/2016;
- Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n° 231 - "Responsabilità amministrativa degli Enti" e successive modifiche e/o integrazioni;
- Decreto legislativo n° 81/2008 - Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Art. 3, comma 4 della L. 180/2011 (STATUTO DELLE IMPRESE) a mente del quale *"Entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, le associazioni di imprese integrano i propri statuti con un codice etico con il quale si prevede che le imprese associate e i loro rappresentanti riconoscono, tra i valori fondanti dell'associazione, il rifiuto di ogni rapporto con organizzazioni criminali o mafiose e con soggetti che fanno ricorso a comportamenti contrari alla legge, al fine di contrastare e ridurre le forme di controllo delle imprese e dei loro collaboratori che alterano di fatto la libera concorrenza. Le imprese che aderiscono alle suddette associazioni respingono e contrastano ogni forma di estorsione, usura o altre tipologie di reato, poste in essere da organizzazioni criminali o mafiose, e collaborano con le forze dell'ordine e le istituzioni, denunciando, anche con l'assistenza dell'associazione, ogni episodio di attività illegale di cui sono soggetti passivi. Il mancato rispetto del codice etico dell'associazione e dei doveri degli associati e' sanzionato nei termini previsti dallo statuto e dallo stesso codice etico dell'associazione"*.
- le leggi statali o federali, i regolamenti o le ordinanze idonee a influenzare le politiche della società.

 SOMACIS	<u>MOG D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</u>	Data di aggiornamento: 20/05/2019
CODICE ETICO		

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti dell'azienda ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104, 2105 e 2106 del Codice Civile.

Come già espresso e qui ribadito, la violazione delle norme del Codice Etico lede il rapporto di fiducia instaurato con l'azienda e può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dai contratti collettivi di lavoro e dai codici disciplinari adottati dall'impresa.

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali con i collaboratori. Qualsiasi comportamento posto in essere dai collaboratori che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole previste nel Codice Etico, potrà determinare (come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti) l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale, oltre all'eventuale richiesta di risarcimento da parte della Società, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società; non è da escludere che la violazione del codice etico implichi, altresì, in ragione della specifica condotta suscettibile di rimprovero, la comminazione di **sanzioni di carattere civile e/o penale** da parte delle Autorità e dagli organi giudiziari.

La società si impegna perché ogni contratto, negozio o atto in genere idoneo a generare un vincolo contrattuale per Somacis faccia espresso richiamo delle norme di cui al presente codice Etico, nonché dell'effettiva conoscenza che di esse ha la controparte contrattuale, comunque contro interessata, con la specifica indicazione delle conseguenze (disciplinari, contrattuali, patrimoniali etc.) derivanti dalla relativa violazione.

La Società provvede, anche attraverso la designazione di specifiche funzioni interne:

- alla diffusione del Codice presso i Destinatari, anche attraverso la conoscibilità del Codice mediante reperimento dello stesso sul sito internet;
- all'interpretazione e al chiarimento delle disposizioni;
- alla verifica dell'effettiva osservanza; all'aggiornamento delle disposizioni con riguardo alle esigenze che di volta in volta si manifestano.


Somacis si impegna a far rispettare le norme attraverso l'istituzione di un Organismo di Vigilanza al quale demandare i compiti di vigilanza, monitoraggio, attuazione, aggiornamento ed applicazione del Codice Etico, nonché di curarne la diffusione e la comprensione.

Tutti i dipendenti sono tenuti a riferire con tempestività e riservatezza all'Organismo di Vigilanza, che si impegna ad assicurare la segretezza dell'identità dei segnalanti fatti salvi gli obblighi di legge, ogni notizia di cui siano venuti a conoscenza nell'espletamento delle loro attività lavorative, circa violazioni di norme giuridiche, del codice etico o altre disposizioni aziendali che possano, a qualunque titolo, coinvolgere ovvero ledere, sotto qualunque aspetto, la società.

Tutte le policy, gli standard, le procedure e le linee guida che forniscono ulteriori istruzioni sugli argomenti trattati dal codice etico sono oggetto di formazione e disponibili nel sito intranet della società.

Somacis agevola l'emersione dell'illegalità prevedendo un canali (informatico) che consente ai soggetti apicali e dipendenti di presentare, a tutela dell'integrità aziendale, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione adottato, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; con garanzia di riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Le segnalazioni, al pari di ogni altra violazione del codice rilevata in seguito ad altra attività di accertamento, sono tempestivamente valutate dall'Organismo di Vigilanza per l'adozione di eventuali provvedimenti

 SOMACIS	<u>MOG D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</u>	Data di aggiornamento: 20/05/2019
CODICE ETICO		

sanzionatori nei confronti dei responsabili delle predette violazioni; provvedimenti che saranno proposti dell'OdV e valutati dalle funzioni competenti in base alle disposizioni previste nel codice sanzionatorio.

Nessun dipendente verrà penalizzato per aver fatto una segnalazione in buona fede di violazioni al presente codice o di altri comportamenti non etici o illegali, né saranno tollerate ritorsioni contro chiunque presenti una segnalazione in buona fede. Tuttavia, un dipendente, responsabile o dirigente che presenti una falsa segnalazione di violazione può essere soggetto a sanzioni disciplinari, come previsto dalla legge e dalle norme contrattuali applicabili. Qualora il segnalante sia coinvolto nella violazione, sarà tenuto in considerazione il fatto che abbia provveduto a detta segnalazione.

Il codice etico non è in grado di coprire ogni situazione o peculiarità locale. Se si manifesta una situazione non contemplata dal nostro codice etico, da una delle nostre policy o linee guida interne o dal vostro contratto (di lavoro subordinato o altro) con la società, questa sarà esaminata alla luce e nello spirito del codice etico ed in linea con le leggi in vigore.

In particolare, gli apicali hanno una grande responsabilità nel fornire l'esempio da seguire.

E' importate assumere comportamenti che costituiscano un modello positivo e ispiri gli altri a seguire il nostro Codice Etico:

- Incoraggiando un comportamento e un processo decisionale etico;
- Assicurando che i nuovi assunti comprendano il nostro Codice Etico;
- Creando un ambiente di lavoro aperto, dove i dipendenti possano sentirsi confidenti nell'espore le proprie preoccupazioni;
- Impedendo ritorsioni contro chi denuncia comportamenti scorretti.

Principi Etici di Riferimento

Onestà

L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività di Somacis, le sue iniziative, i suoi rendiconti e le sue comunicazioni e costituisce elemento essenziale della gestione aziendale.


Somacis si impegna a rispettare tutte le leggi, i codici, le normative, le direttive nazionali ed internazionali e tutte le prassi generalmente riconosciute. Nessun obiettivo aziendale può essere perseguito né realizzato in violazione delle leggi.

I Destinatari agiscono lealmente, secondo buona fede, con diligenza, efficienza e correttezza, improntando la propria condotta alla cooperazione e collaborazione reciproca, nel rispetto delle procedure interne e utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a loro disposizione ed assumendo le responsabilità connesse agli adempimenti. L'attività di ogni soggetto è ispirata alla volontà di accrescere le proprie competenze e migliorare la propria professionalità.

Trasparenza e Completezza dell'Informazione

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione diretta sia all'esterno che all'interno di Somacis.

La Società si impegna ad informare, in modo veritiero, chiaro e trasparente, tutti gli stakeholder (cioè quelle categorie di individui, gruppi e istituzioni il cui apporto risulti necessario per la realizzazione della missione aziendale e/o i cui interessi siano influenzati direttamente o indirettamente dalla attività dell'azienda) circa la

 SOMACIS	<u>MOG D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</u>	Data di aggiornamento: 20/05/2019
CODICE ETICO		

propria situazione patrimoniale ed il proprio andamento economico, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo.

Correttezza

Il principio della correttezza implica il rispetto dei diritti, anche sotto il profilo della *privacy* e delle opportunità, di tutti i soggetti che risultino coinvolti nella propria attività lavorativa e professionale. Ciò impone anche l'eliminazione di qualsiasi discriminazione e di ogni possibile conflitto di interesse tra i dipendenti e l'azienda.

Efficienza

Il principio dell'efficienza richiede che in ogni attività lavorativa venga realizzata l'economicità della gestione delle risorse impiegate e venga assunto l'impegno di offrire un prodotto/servizio adeguato rispetto alle esigenze del cliente e secondo gli standard più avanzati.

Spirito di servizio

Il principio dello spirito di servizio implica che ciascun Destinatario del Codice sia sempre orientato, nei propri comportamenti, alla condivisione della missione aziendale volta a fornire un servizio di alto valore sociale e di utilità alla collettività, la quale deve beneficiare dei migliori standard di qualità.

Concorrenza

Somacis intende sviluppare il valore della concorrenza adottando principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti di tutti gli operatori presenti sul mercato.


Crediamo che la concorrenza leale rappresenti la chiave che ci permette di crescere in modo redditizio e sostenibile. Inoltre, eventuali inchieste da parte delle autorità sulla concorrenza potrebbero tradursi in multe e costi significativi e in un grave danno per la nostra reputazione.

Le risorse aziendali che entrano in contatto con la concorrenza si astengono da fare accordi (scritti oppure orali) che riduca la concorrenza, come per esempio la conclusione di accordi diretti a:

- Concordare prezzi ai clienti o altri termini commerciali
- Suddividere i clienti o i mercati
- Concordare prezzi o termini commerciali da imporre ai fornitori
- Coordinare o suddividersi le gare d'appalto
- Boicottare o rifiutare di trattare con determinati concorrenti, clienti o fornitori
- Limitare la produzione.

In linea generale, è fatto divieto a dipendenti, responsabili e dirigenti, che abbiano accesso a o siano a conoscenza di materiale non pubblico della società, di acquistarlo, cederlo o scambiarlo o anche solo divulgarlo senza autorizzazione da parte della direzione.

È fatto divieto a dipendenti, responsabili e dirigenti di sfruttare individualmente opportunità che appartengono di diritto alla società o di cui si viene a conoscenza tramite le proprietà, le informazioni o la posizione aziendale; usare le proprietà, le informazioni e la posizione aziendale per profitto personale; essere in concorrenza con Somacis.

 SOMACIS	<u>MOG D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</u>	Data di aggiornamento: 20/05/2019
CODICE ETICO		

Quando si ricevono o condividono informazioni riservate, commercialmente sensibili con la concorrenza, i fornitori o i clienti, si potrebbe attirare l'attenzione delle autorità che vigilano sul rispetto della legge sulla concorrenza. Pertanto, ci si aspetta che non:

- Chiediate, riceviate o condividiate informazioni commercialmente sensibili direttamente con la concorrenza
- Richiediate o riceviate da un fornitore o un cliente informazioni commercialmente sensibili su un concorrente
- Condividiate informazioni riservate sui nostri fornitori o clienti con la loro concorrenza.

Di seguito alcuni esempi di informazione commercialmente sensibile: prezzi, termini di vendita, sconti, promozioni, capacità, output, quote di mercato o informazioni sullo stato delle negoziazioni.

La società è convinta che le **prassi commerciali sostenibili** siano in grado di contribuire al successo effettivo del nostro business. Ci impegniamo per promuovere una crescita sostenibile, offrendo ai nostri clienti e consumatori prodotti responsabili e prezzi convenienti. In questa nostra missione, operiamo in modo sostenibile per il nostro pianeta in modo che possiamo supportare le esigenze delle generazioni presenti e future. Inoltre, desideriamo creare un **impatto positivo nella società e migliorare la vita delle persone** ogni volta che veniamo in contatto con loro. Le risorse aziendali svolgono dunque un ruolo determinante per adempiere a questa missione. Ciascuna risorsa addetta deve:

- chiedersi se esista un'opzione più sostenibile quando prende le decisioni di riferimento
- agire in sintonia con gli impegni ambientali e sociali della società

Contribuire attivamente a supportare la strategia di sostenibilità evidenziando i rischi potenziali e comunicando le opportunità di miglioramento.

Nessun dipendente, responsabile o dirigente è autorizzato ad approfittare di altri collaboratori tramite manipolazione, occultamento e abuso di informazioni privilegiate, falsa dichiarazione di fatti o altre pratiche scorrette.

Valorizzazione delle risorse umane

Le risorse umane rappresentano un fattore fondamentale per lo sviluppo dell'azienda. Pertanto l'azienda ne tutela e ne promuove la crescita professionale allo scopo di accrescere il patrimonio di competenze possedute.


È garantita la libertà di associazione dei lavoratori. La società rifiuta 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; ripudia ogni forma di discriminazione nelle politiche di assunzione e nella gestione delle risorse umane.

Somacis si impegna a impedire ogni forma di mobbing e di sfruttamento del lavoro, sia diretto che indiretto, e a riconoscere nel merito, i criteri determinanti per gli eventuali sviluppi retributivi e di carriera di ogni singolo lavoratore.

Non è tollerato alcun tipo di trattamento denigratorio come per esempio le molestie di natura sessuale o psicologica, un linguaggio irrispettoso, gesti discriminatori o altre forme di violenza fisica e verbale. Condanniamo e ci dissociamo da tutte le forme di schiavitù, tortura, trattamento irrispettoso o condizioni di lavoro inadeguate.

L'azienda nel suo complesso si impegna al rispetto delle norme offerte dall'ordinamento per il reclutamento del personale, e si adopera perché sia reso concreto il divieto di:

- 1) reclutare manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;

 SOMACIS	<u>MOG D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</u>	Data di aggiornamento: 20/05/2019
CODICE ETICO		

2) utilizzare, assumere o impiegare manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

La società non tollera, e, pertanto, è vietato:

- 1) corrispondere retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- 2) violare la normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- 3) violare le norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- 4) sottoporre il lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.
- 5) impiegare lavoratori minorenni
- 6) esporre i lavoratori a situazioni di grave pericolo.

Diamo molta importanza al lavoro di squadra. Per costruire una squadra forte, tutti devono sentirsi trattati in modo equo e coerente.

Quando esiste una relazione personale o familiare tra dipendenti, soprattutto se esiste anche una relazione, può creare la percezione che un dipendente possa ricevere un trattamento preferenziale o favoritismo. Questo è il motivo per cui scoraggiamo i dipendenti dall'aver relazioni personali con altri dipendenti che potrebbero influire in modo improprio su solidi, obiettivi aziendali o decisioni personali. Se tale relazione esiste o si sviluppa, deve essere comunicata al rappresentante delle risorse umane, che collaborerà con il proprio team di gestione per determinare se è necessaria una modifica della relazione di segnalazione o altra azione.

Sosteniamo il tuo diritto a partecipare al processo politico come meglio credi. La tua decisione se concedere o meno tempo, denaro o risorse personali a qualsiasi attività politica è interamente personale e volontaria. La Società non rimborserà o rimborserà i contributi privati e ti invita ad non utilizzare il luogo di lavoro e l'orario di lavoro per fini extra aziendali.

Inoltre, mentre stai partecipando al processo politico, devi chiarire che le tue opinioni e azioni sono tue e non quelle dell'azienda. Per proteggere i nostri dipendenti da pressioni politiche non richieste, non consentiamo campagne attive per candidati o problemi non correlati alla nostra attività nei locali della Società o in orario aziendale.

Ai dipendenti non è consentito rappresentare la Società in attività politiche senza specifica autorizzazione da parte dell'Amministratore Delegato della Società. Tutti i contributi a partiti politici o candidati da o per conto della Società devono essere effettuati con l'approvazione dell'Amministratore Delegato.


Di volta in volta, la Società può decidere di impegnarsi in attività di lobbismo a sostegno o in opposizione a questioni che riguardano la nostra attività. Il lobbismo può aver luogo solo con l'approvazione dell'amministratore delegato. Non sono consentiti servizi aziendali, proprietà o loghi per scopi politici.

Tutela ambientale E SICUREZZA SUL LAVORO

Somacis garantisce che tutti perseguano obiettivi coerenti con quelli strategici in materia ambientale nel pieno rispetto di tutte le norme di legge in materia di rispetto e tutela dell'ambiente.

Per sfruttare tutte le possibili sinergie, avendo identificato le proprie attività e prodotti che hanno o possono avere un impatto significativo sull'ambiente, ed avendo concordato una politica unitaria, si impegna a perseguire i seguenti criteri generali:

- controllo della produzione dei rifiuti privilegiando il riciclo e/o riutilizzo;

 SOMACIS	<u>MOG D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</u>	Data di aggiornamento: 20/05/2019
CODICE ETICO		

- riduzione delle possibili fonti di inquinamento;
- salvaguardia dell'ambiente circostante i propri stabilimenti;
- riduzione e/o eliminazione, ove possibile, delle sostanze pericolose;
- forma il personale assunto o da assumere sulle politiche ambientali.

Somacis prevede al suo interno figure professionali di riferimento e/o strutture operative in relazione ai compiti e alle specifiche problematiche.

Somacis si impegna a non danneggiare l'ambiente ed a partecipare e promuovere iniziative sulle tematiche ambientali dandone puntuale ed esaustiva comunicazione.

Somacis diffonde la cultura della sicurezza sul luogo di lavoro e promuove comportamenti responsabili da parte dei dipendenti e fornisce strumenti adeguati di prevenzione degli infortuni sul lavoro a salvaguardia della salute del personale posto alle dipendenze della medesima.

Ogni attività della società e del singolo dipendente dovrà essere orientata al rispetto ed alla tutela della sicurezza sul luogo di lavoro, allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema sicurezza, nonché al rispetto di tutte le misure richieste dalle procedure e dai regolamenti interni.

I Destinatari del Codice Etico, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

Nella conduzione della propria attività di impresa Somacis attribuisce valore rilevante e pone in essere misure che rispettano i seguenti principi per la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori:


- a) evita i rischi che possono minare la salute e la sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro;
- b) combatte i rischi alla fonte adeguando il lavoro all'uomo, al fine di ridurre gli effetti del medesimo sulla salute e sulla sicurezza dei propri prestatori;
- e) tiene conto del grado di evoluzione della tecnica al fine di rendere il luogo di lavoro il più possibile salubre e sicuro;
- f) sostituisce ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- g) programma la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- h) attribuisce priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- i) impartisce adeguate istruzioni ai lavoratori.

Il lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro, osservando le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione sia propria che altrui.

Qualità

Somacis orienta la propria attività alla soddisfazione e tutela dei propri Clienti dando ascolto alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi.

Per questo motivo, Somacis indirizza le proprie attività di ricerca, sviluppo e commercializzazione ad elevati standard di qualità dei propri prodotti e servizi.

 SOMACIS	<u>MOG D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</u>	Data di aggiornamento: 20/05/2019
CODICE ETICO		

CRITERI DI CONDOTTA

Introduzione

In questo documento vengono date istruzioni su come agire nei rapporti con colleghi, azionisti, clienti, fornitori, organizzazioni e rappresentanti governativi, gruppi politici e candidati, autorità per la tutela dell'ambiente, i media e il pubblico in generale e sul rispetto di elevati principi etici e morali.

Le presenti istruzioni generali definiscono l'impegno di Somacis rispetto dei principi di lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza, affinché nello svolgimento di ogni attività ci si ispiri alla legittimità sotto l'aspetto formale (norme di legge) e sostanziale (etica e correttezza professionale); queste non possono regolare ogni singola azione o situazione, ma rappresentano un valido riferimento per poter adottare decisioni idonee in situazioni diverse.

Tutte le attività di SOMACIS devono essere svolte con impegno e rigore professionale, con il dovere di fornire apporti professionali adeguati alle funzioni e alle responsabilità assegnate e di agire in modo da tutelare il prestigio e la reputazione di Somacis.

Le indicazioni qui contenute si applicano a tutti i dipendenti ed i collaboratori di Somacis ai quali viene richiesto di prendere visione del Codice e di attestare di averlo letto e compreso oltre che di condividerne il contenuto

La Direzione Generale di Somacis è responsabile per il controllo relativo all'applicazione dei principi di Etica e Condotta Aziendale illustrati nel presente Codice ed i dirigenti o Responsabili di Funzione sono responsabili della comunicazione e dell'applicazione effettiva di questi principi nell'ambito delle rispettive Strutture o Cellule Organizzative di competenza.

Qualora sorgesse qualche domanda relativa l'interpretazione o l'applicazione di questo Codice, si invita a consultare il proprio responsabile gerarchico o altri membri del management o direttamente l'Organismo di Vigilanza.

Le domande a cui il responsabile gerarchico non abbia risposto entro un ragionevole termine dovranno essere riferite alla Direzione Generale per il tramite dell'Organismo di Vigilanza e ciò prima di intraprendere azioni che potrebbero assoggettare i dipendenti o la Società a responsabilità.

Azionisti, Organi Sociali, Amministratori


È interesse prioritario di Somacis valorizzare l'investimento dei propri Azionisti, attuando una politica che assicuri loro, nel tempo, un adeguato ritorno economico, attraverso l'ottimizzazione delle risorse disponibili nonché l'aumento della competitività e della solidità finanziaria.

La Società si adopera affinché la partecipazione dei soci, degli azionisti e degli obbligazionisti alle decisioni di loro competenza, sia diffusa e consapevole e che a tutti sia riconosciuta parità d'informazione.

L'attività degli Organi Sociali è improntata al pieno rispetto delle regole sancite dallo Statuto sociale, dai Regolamenti aziendali e dalle procedure adottate, nonché dalla legislazione vigente nazionale e comunitaria.

I soggetti eletti o nominati a funzioni amministrative sono tenuti:

- a impegnarsi attivamente affinché la Società possa trarre beneficio dalle loro specifiche competenze;
- ad una partecipazione continuativa ai lavori degli Organi Collegiali, denunciando tempestivamente qualsiasi situazione di conflitto d'interesse che li veda coinvolti;
- alla riservatezza delle informazioni acquisite nello svolgimento del proprio mandato;
- a far prevalere sempre l'interesse della missione sociale rispetto all'interesse particolare del singolo.

 SOMACIS	<u>MOG D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</u>	Data di aggiornamento: 20/05/2019
CODICE ETICO		

Conflitto di interessi

Un conflitto di interessi nasce quando l'interesse personale (dei dipendenti e dei collaboratori) e quello della Società entrano in contrasto.

Tali conflitti possono influenzare il normale modo di svolgere il proprio lavoro in maniera opportuna ed etica, eliminando l'oggettività nel prendere decisioni per conto della Società.

Nessuno può, direttamente o indirettamente, ottenere benefici in modo scorretto derivanti dalla posizione ricoperta all'interno della Somacis. Quello che ci si aspetta è l'uso di buon senso e oggettività nel valutare se può sorgere un conflitto di interessi.

I dipendenti Somacis sono tenuti a comunicare l'esistenza od il sospetto di qualsiasi conflitto di interesse al Responsabile della Società o al proprio principale Responsabile d'Area/Attività il quale dovrà necessariamente e senza indugio riferire il tutto all'Organismo di Vigilanza.

Evitare in particolare che la partecipazione ad enti, associazioni etc. possa creare un conflitto di interessi con l'attività della Società; evitare altresì tutte quelle situazioni che in quanto collegate alle relazioni di parentela possano creare dei conflitti di interesse.

Il dipendente si deve inoltre astenere dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero di suoi parenti entro il terzo grado o conviventi.

Nei rapporti di affari con i terzi sono vietate dazioni, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, salvo che siano di natura e valore tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore e, comunque, da non compromettere direttamente o indirettamente l'immagine della Società.

Tutte le azioni e le operazioni compiute ed i comportamenti tenuti da ciascuno dei Destinatari nello svolgimento della funzione o dell'incarico sono ispirati alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla tutela della Società, secondo le norme vigenti e le procedure interne, nonché in base ai principi della correttezza e buona fede.

I Destinatari non utilizzano a fini personali informazioni, beni e attrezzature, di cui dispongono nello svolgimento della funzione o dell'incarico a loro affidato.

Rapporti con fornitori e clienti

Il successo dipende dalla capacità di stabilire buone relazioni con fornitori e clienti. Queste relazioni sono basate su integrità, comportamento etico e reciproca credibilità. Politica delle società Somacis deve quindi essere quella di operare in buona fede ed in modo trasparente con tutti i potenziali fornitori e clienti della Società nonché evitare anche solo la parvenza di porre in essere trattative ingiustificatamente parziali.

Nella definizione e scelta dei fornitori la Società si deve attenere a quanto prescritto dai principi del sistema integrato Qualità – Sicurezza – Ambiente adottato dalla stessa.

In qualità di dipendenti, nessuno può trarre personale vantaggio da acquisti di beni o servizi destinati a Somacis.


A tale proposito valgono le seguenti regole di comportamento:

Acquisti di beni e servizi

Le decisioni di acquisti vengono basate sul merito, coerente con gli standard di qualità della Società, tempo di spedizione e costi. Vengono intrattenuti rapporti di affari con esistenti o potenziali fornitori solo sulla base delle reali necessità e del vantaggio che deriva alla Società la scelta di uno specifico fornitore.

La scelta dei fornitori si ispira a principi di obiettività, competenza, economicità, trasparenza e correttezza, nel rispetto delle relative procedure interne. Ai fornitori è richiesto il rispetto:

- delle leggi, usi e consuetudini applicabili;
- di uniformarsi ai principi del presente Codice Etico;

 SOMACIS	<u>MOG D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</u>	Data di aggiornamento: 20/05/2019
CODICE ETICO		

- di rispettare la normativa vigente in materia di lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile ed a quanto disposto dalla legge in tema di salute e sicurezza;
- di non supportare in alcun modo né direttamente né indirettamente associazioni mafiose o terroristiche;
- di garantire il rispetto dei diritti umani dei lavoratori

Doni e favori

Non si possono richiedere doni o favori da parte di fornitori, potenziali fornitori o clienti. Si potranno accettare doni o favori ma solo se non richiesti, se il dono non è in denaro ed è solo di valore simbolico (in genere meno di 50,00 Euro) o se si tratta di materiale pubblicitario o promozionale.

In generale si può usare questa regola di massima: non accettare nessun dono che metterebbe in imbarazzo la Società o Voi stessi se la cosa fosse nota agli altri.

Allo stesso modo si possono offrire ai fornitori, potenziali fornitori o clienti solamente regali che hanno valore simbolico (solitamente meno di €50,00).

Al di là di questa regola possono essere solo accettati doni di valore superiore solo se situazioni di cortesia o altre particolari rendano opportuno comportarsi in questo modo, in questo caso comunque è necessario darne immediata comunicazione al diretto responsabile ed informarne l'Organismo di Vigilanza.

Tutte le disposizioni valgono anche nel caso di utilizzo di interposta persona.

Nei rapporti istituzionali intrattenuti con pubblici ufficiali od esponenti della Pubblica Amministrazione si potrebbe configurare un comportamento illecito anche laddove l'utilità consegnata o trasferita a beneficio del pubblico ufficiale non sia effettuata con l'intento volitivo di influenzare una qualsiasi scelta o dovere in violazione di legge.

Per tale motivo è consigliabile ed opportuno interpellare l'Organismo di Vigilanza e/o la Direzione Generale prima di concedere qualunque regalo, divertimento, pagamento od altro simile ad un pubblico ufficiale.

Contratti e Rapporti con la Pubblica Amministrazione

La Società in qualità di potenziale fornitore di prodotti e servizi erogati alla Pubblica Amministrazione, centrale e/o locale, nazionale /o internazionale, potrebbe incorrere in speciali responsabilità.

Nel negoziare con la Pubblica Amministrazione o nel partecipare a bandi ad evidenza pubblica, bisogna essere particolarmente attenti alla confidenzialità, all'integrità, alla genuinità e completezza della documentazione ed al rispetto delle norme pubblicitistiche a presidio dell'intero processo di contrattazione.


La Società intende negoziare sempre in maniera trasparente e leale con tutti i clienti pubblici, così come con le società che siano di supporto tecnico alla nostra offerta alla Pubblica Amministrazione.

In occasione di proposte e negoziazioni con la Pubblica Amministrazione si deve sempre essere corretti, accurati e completi in tutte le fasi della negoziazione.

Inoltre, in funzione dell'ordinamento giuridico in cui si opera, potrebbero trovare applicazione particolari leggi e regole a presidio della tutela dell'interesse pubblico e dell'integrità del processo di negoziazione ad evidenza pubblica.

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti con i soggetti PP.UU e dipendenti pubblici in genere sono riservate esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte ed al personale autorizzato, nel pieno rispetto delle procedure interne e del principio di trasparenza.

Nell'ambito dei rapporti con tali soggetti i Destinatari del Codice si astengono dall'offrire, anche per interposta persona, denaro o altra utilità al funzionario pubblico coinvolto, ai suoi familiari o a soggetti in qualunque modo allo stesso collegati e dal ricercare o instaurare relazioni personali di favore, influenza, ingerenza con l'obiettivo di condizionarne, direttamente o indirettamente, l'attività.

 SOMACIS	<u>MOG D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</u>	Data di aggiornamento: 20/05/2019
CODICE ETICO		

I dipendenti ed i collaboratori della Società sono tenuti a conformarsi alle leggi ed alle regole vigenti, in un modo trasparente ed etico. Molti ordinamenti giuridici hanno promulgato leggi che introducono restrizioni correlate a: assunzione dei dipendenti pubblici; regalie da e verso i dipendenti pubblici (inclusi, ma non solo, pasti, spettacoli, viaggi); protezione delle informazioni in fase esecutiva contrattuale. Poiché tali leggi e regolamenti possono variare da un Paese all'altro, i dipendenti ed i collaboratori devono consultare la Direzione Generale tramite l'Organismo di Vigilanza.

Qualora emergano questioni relative all'interpretazione di qualunque legge o regolamento, è dovere dei dipendenti e dei collaboratori informarne immediatamente la Direzione Generale tramite l'Organismo di Vigilanza.

Consulenti, Agenti e Professionisti esterni

Nello svolgimento dell'attività, la Società intrattiene continui rapporti con Consulenti ed Agenti o Professionisti esterni all'azienda.

La scelta di questi soggetti deve rigorosamente avvenire a favore di persone che, per la loro comprovata serietà e preparazione professionale, siano in grado di adempiere nel migliore dei modi alle prestazioni richieste nel rispetto dei principi di correttezza, serietà e legalità.

Lo svolgimento della prestazione da parte del Consulente deve avvenire con la massima trasparenza: la Società deve essere messa in grado di verificare quali prestazioni siano state effettivamente eseguite e se il Consulente stia adempiendo ai suoi obblighi contrattuali. Il Consulente, a sua volta, deve informare periodicamente la Società in ordine alle attività che sta svolgendo.

Il pagamento delle prestazioni al Consulente dovrà essere effettuato sulla base di una dettagliata esposizione delle attività da quest'ultimo svolte, in modo che sia consentita la verifica della effettività e del valore delle prestazioni svolte.

La remunerazione al Consulente deve essere commisurata a quella normalmente praticata per prestazioni di analogo contenuto e qualità e, ove presenti, devono essere conformi e non superiori a quanto disposto da tabelle e/o onorari pubblicati o suggeriti da autorità pubbliche.

Nell'atto di incarico al Consulente dovrà essere formalizzato l'impegno da parte di quest'ultimo di uniformarsi ai principi del presente Codice e a tutte le normative di legge.


È vietata ogni forma di raccomandazione o di pressione sugli organi delle società competenti a scegliere i Consulenti o finalizzata ad orientare la decisione di questi ultimi in maniera difforme dagli interessi aziendali: ogni comportamento contrario alle leggi dei Paesi in cui la Società opera deve ritenersi in contrasto con gli interessi aziendali.

È fatto divieto anche ai Consulenti, allo stesso modo dei dipendenti e dei Fornitori offrire od accettare tangenti; è vietata la maggiorazione, in forma diretta od indiretta, dei corrispettivi contrattuali applicati da Fornitori e/o da Consulenti ovvero pattuiti con clienti della Società, inclusi i clienti della Pubblica Amministrazione, al fine di occultare tangenti.

Ogni violazione da parte dei consulenti, agenti e professionisti dei principi della società dovrà essere sanzionata adeguatamente e la sanzione dovrà essere prevista e portata a conoscenza del consulente, agente o professionista al momento della sottoscrizione del contratto. Il contratto, prima della sottoscrizione, dovrà essere portato a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza.

Compensazioni occulte, ribassi o altre forme di compensazioni

La Società basa sulla lealtà i contatti con clienti e fornitori. Non è tollerato il ricevere o fornire compensazioni occulte, sconti (da non confondere con le condizioni ufficialmente negoziate), doni o altri compensi impropri

 SOMACIS	<u>MOG D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</u>	Data di aggiornamento: 20/05/2019
CODICE ETICO		

in cambio di acquisti o vendite di beni effettuati per conto della Società. Se venite a conoscenza di tali attività, riportate i fatti al Responsabile Finanziario di Somacis o direttamente all'Organismo di Vigilanza.

Legge sulle corruzioni all'estero

In qualunque Paese lo standard di condotta Somacis proibisce di effettuare corruzioni o pagamenti in genere per influenzare le decisioni.

Il divieto vale sia per le offerte fatte dal personale della Società, sia per le offerte indirette fatte attraverso agenti, distributori ed intermediari sotto qualsivoglia forma.

Posta che risulta difficile determinare se le diverse leggi nazionali anticorruzione siano applicabili e che molte di queste leggi prevedono pene severe, incluso l'arresto, i dipendenti devono prestare particolare attenzione affinché tutti i pagamenti fatti per conto della Somacis, sia direttamente che indirettamente per mezzo di intermediari siano effettuati in modo lecito e documentabile.

Qualora sorgano problemi in relazione all'applicazione di queste leggi, i dipendenti devono consultare la Direzione Generale tramite l'Organismo di Vigilanza.

E' obbligo di ogni dipendente e collaboratore effettuare indagini approfondite se si ha qualunque motivo di credere che vi sia una richiesta di pagamento o se si ha sospetto di altre condotte non corrette. In caso di conoscenza di condotta non corretta che coinvolga agenti Somacis deve essere consultato il Responsabile Finanziario di Somacis o direttamente l'Organismo di Vigilanza.

La Somacis adotta uno o più standard per disciplinare l'anticorruzione e le influenze illecite. I destinatari debbono attenersi alle indicazioni ivi riportate.

Per **tangente** s'intende un incentivo o ricompensa economica o similare che è illegale, non etica, viola la legge ed è comunque impropria. La tangente può essere un versamento in denaro, regali, prodotti, prestiti, compensi, ospitalità, servizi, sconti, la stipula di un contratto o altre forme di vantaggi o benefit.

La **corruzione** prevede normalmente l'offerta, la promessa, la consegna, l'accettazione o l'accordo di ricevere o dare una tangente. Può avvenire sia a livello pubblico che privato e può essere destinata a terzi sia direttamente che indirettamente.

I **pagamenti incentivanti** sono normalmente piccole somme di denaro, pagamenti sotto banco fatti per assicurarsi o velocizzare un'attività di routine a livello amministrativo da parte di un funzionario pubblico (per es. per ottenere dei permessi, delle licenze o dei documenti, per il disbrigo di documenti amministrativi come per esempio i visti o il caricamento e lo scaricamento di un carico).


Si considerano atti di corruzione sia i pagamenti illeciti/elargizione di utilità fatti direttamente da enti italiani o da loro dipendenti, sia i pagamenti illeciti/elargizione di utilità fatti tramite persone che agiscono per conto di tali enti, sia in Italia che all'estero.

Si proibisce di offrire o di accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione.

Inoltre, Somacis non dovrà farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un consulente o da un soggetto "terzo" quando si possano creare conflitti di interesse.

Nel corso di una trattativa, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione non vanno intraprese (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire o, in alcun modo fornire, omaggi, anche sotto forma di promozioni aziendali riservate ai soli dipendenti o attraverso, ad esempio, il pagamento di spese viaggi;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti;

 SOMACIS	<u>MOG D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</u>	Data di aggiornamento: 20/05/2019
CODICE ETICO		

La Somacis non dovrà mai partecipare ad attività illegali e non etiche, e non deve accettare mai rapporti commerciali che prevedano il pagamento o il ricevimento di tangenti.

Pertanto, ci si aspetta da tutti i destinatari che:

- Non offrano, promettano, diano, accettino, concordino di ricevere, cerchino una tangente (per sé stessi o per Somacis) di qualsiasi tipo come controparte di un trattamento privilegiato o per ottenere un vantaggio commerciale per sé stessi o per Somacis;
- Non facciano alcun tipo di pagamento incentivante, nemmeno per assicurarsi un'azione che fa parte delle routine, nemmeno per interposta persona;
- Non utilizzino il contante per pagare le fatture, le commissioni, gli sconti di fornitori, clienti, altri partner commerciali, né accettino pagamenti in contanti o similari per le transazioni commerciali a favore di Somacis;
- Facciano sempre attenzione al motivo per cui viene effettuato un pagamento, se è stato chiesto di ricevere un pagamento per conto di Somacis, se l'ammontare richiesto è proporzionato alla merce o al servizio forniti e se costituisce una transazione commerciale legittima che è proporzionata ai termini dell'accordo in vigore
- Registrino tutti i fornitori, i clienti e gli altri partner commerciali in SAP, Oracle o altri sistemi o strumenti finanziari che sono in uso nel vostro Paese per la registrazione dei partner commerciali.

Clienti

Le relazioni con i clienti sono improntate alla piena soddisfazione delle loro esigenze con l'obiettivo di creare un solido rapporto ispirato ai principi di correttezza, onestà, efficienza e professionalità. Somacis esprime il primario interesse nella:


- piena soddisfazione delle esigenze del cliente;
- creazione di un solido rapporto con il cliente, ispirato alla fiducia ed all'efficienza;
- professionalità, lealtà nell'atteggiamento verso il cliente.

Siamo convinti che la soddisfazione del cliente si poggia su valori quali:

- la trasmissione di giuste informazioni, così che ogni persona possa compiere scelte libere e responsabili;
- la ricerca di un giusto equilibrio tra prezzo, servizio e qualità;
- la preparazione del personale affinché risponda con competenza e gentilezza alle richieste dei clienti;
- il rifiuto di ogni rapporto con organizzazioni criminali o mafiose e con soggetti che fanno ricorso a comportamenti contrari alla legge, al fine di contrastare e ridurre le forme di controllo delle imprese e dei loro collaboratori che alterano di fatto la libera concorrenza. Somacis contrasta ogni forma di estorsione, usura o altre tipologie di reato, poste in essere da organizzazioni criminali o mafiose, e collaborano con le forze dell'ordine e le istituzioni, denunciando, anche con l'assistenza dell'associazione, ogni episodio di attività illegale di cui sono soggetti passivi.

La società è impegnata a garantire la qualità e la sicurezza dei propri prodotti. Le risorse interessate condividono adeguatamente qualsiasi tipo di non conformità e forniscono il necessario supporto attraverso tutti i processi ed istruzioni per guidare il miglioramento continuo, contribuendo attivamente a raggiungere in modo etico gli obiettivi di qualità definiti.

Questo significa che quando si parla dei prodotti di Somacis, ogni destinatario del presente codice etico:

 SOMACIS	<u>MOG D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</u>	Data di aggiornamento: 20/05/2019
CODICE ETICO		

- evidenzi la qualità dei nostri prodotti in modo onesto;
- faccia affermazioni che siano avallate da test o prove trasparenti ed affidabili;
- curi la pubblicità o le informazioni riportate sulle confezioni in modo tale che siano riportate affermazioni veritiere;
- ricorra se necessario all'assistenza legale se viene messa in dubbio la veridicità e la legalità delle dichiarazioni

RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI

Somacis non eroga contributi, diretti o indiretti, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli previsti da normative specifiche disciplinanti le ONLUS per meri fini di pubblica utilità.

Informazioni confidenziali

Le informazioni confidenziali su prodotti, mercati, clienti, consumatori e tecnologie manifatturiere sono il fluido vitale di una Società che ha prodotti propri.

Tutti i destinatari (dipendenti e collaboratori) hanno il compito di proteggere queste informazioni, all'interno e all'esterno della Società, durante e dopo il nostro rapporto di lavoro.

Ogni persona che tratta informazioni confidenziali o proprietarie, compresi i segreti commerciali, deve limitarne la comunicazione ai soli colleghi che abbiano chiara e stretta necessità di conoscere. Infatti ognuno è responsabile di assicurare che in maniera attiva si salvaguardi e si protegga la riservatezza di tali informazioni. Questo comprende informazioni circa i prodotti, dati finanziari, strategie di business, piani operativi, processi, tecnologie, procedure, elenchi di clienti, prezzi, materiali di formazione, previsioni, formule, informazioni personali, ecc.

Le persone al di fuori della Società, compresi coniugi, amici e membri della famiglia, non devono conoscere o avere accesso alle informazioni riservate della Società.


Se qualche dipendente ritenesse opportuno e vantaggioso per l'attività della Società fornire queste informazioni all'esterno, deve chiedere prima dell'adozione di qualsiasi comportamento, istruzioni al Responsabile diretto o al Responsabile della Società. Ognuno deve inoltre consultare il Responsabile diretto prima di fare accordi per ottenere informazioni confidenziali relative ad attività di altri.

Nessun dipendente potrà fornire informazioni riservate o proprietarie a meno che non sia stato in specifico autorizzato da un Responsabile Somacis o dal Responsabile della società di appartenenza. Tale autorizzazione dovrà, ad opera sia del dipendente che del Responsabile, essere trasmessa all'Organismo di Vigilanza.

Chi ha precedentemente lavorato per un'altra organizzazione non è tenuto in alcun caso a trasmettere informazioni riservate o confidenziali che lì abbia appreso.

Qualora sorgano problemi in relazione all'applicazione di queste disposizioni, i dipendenti devono consultare la Direzione Generale tramite l'Organismo di Vigilanza.

Il personale dovrà astenersi dall'impiego di mezzi illeciti per acquisire informazioni riservate su imprese ed enti terzi. Coloro che, nel quadro di un rapporto contrattuale, venissero a conoscenza di informazioni riservate su altri soggetti saranno tenuti a farne esclusivamente l'uso previsto nel contratto in questione, nel rispetto del codice della privacy. Senza la debita autorizzazione le persone non possono chiedere, ricevere o utilizzare informazioni riservate riguardanti terzi. Se si apprendessero informazioni riservate sul conto di un altro soggetto, che non siano già assoggettate ad un accordo di non divulgazione o ad altra forma di tutela, sarà necessario rivolgersi al proprio responsabile, per ricevere assistenza nel trattamento di tali informazioni.

 SOMACIS	<u>MOG D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</u>	Data di aggiornamento: 20/05/2019
CODICE ETICO		

Cos'è un'informazione riservata o non pubblica?

È qualsiasi tipo di informazione che un'azienda non vuole rivelare o diffondere al pubblico.

Gli esempi includono informazioni su:

- Personale dipendente
- Invenzioni
- Contratti
- Piani strategici e commerciali
- Importanti cambi manageriali
- Lanci di nuovi prodotti
- Fusioni e acquisizioni
- Specifiche tecniche
- Prezzi
- Preventivi
- Dati finanziari
- Costi dei prodotti

I destinatari debbono garantire che tutte le informazioni riservate, sensibili da punto di vista della concorrenza e/o proprietarie su Somacis, i nostri clienti, i fornitori, i partner commerciali e altre parti terze vengono protette adeguatamente.


E' improprio ottenere informazioni riservate e competitive attraverso spionaggio industriale, furto con scasso, furto e intercettazioni etc. o con metodi sottili, come i rapporti con i fornitori dei nostri concorrenti, la consultazione con dipendenti attuali o precedenti di un concorrente e travisamento della nostra identità, come fingere di essere un giornalista o uno studente cercare informazioni per un report. In generale, dovresti rifiutare di ricevere informazioni riservate o proprietarie non divulgate attraverso normali canali accessibili pubblicamente. L'etica e la legge sono coinvolte qui e hanno la precedenza sul vantaggio competitivo.

Tutto ciò significa che ci aspettiamo che:

- Rispettiate la riservatezza delle informazioni delle altre aziende quando queste non sono di pubblico dominio;
- Consideriate che tutte le informazioni su Somacis sono riservate o sensibili dal punto di vista della concorrenza, qualora non viene espressamente comunicato che l'informazione è pubblica;
- Proteggete sempre le informazioni riservate su Somacis, anche all'esterno del posto di lavoro, dopo le ore lavorative e anche alla fine del rapporto contrattuale con l'azienda;
- Evitate di condividere le informazioni riservate con persone esterne a Somacis, inclusi i familiari e gli amici. Questa regola non si applica nei casi in cui viene richiesta la rivelazione delle informazioni per fine strettamente commerciali; anche in questo caso però bisogna prendere misure adeguate, come per esempio firmare un accordo di riservatezza per impedire l'uso improprio delle informazioni
- Prendiate tutte le misure necessarie per proteggere i documenti ed i dispositivi IT quando non vi trovate nel vostro posto di lavoro.

Quando utilizzate i social media e la rete ci si aspetta da voi che non:

- Condividiate pubblicazioni, loghi o altre immagini coperte da copyright e che sono tutelate da una proprietà intellettuale;

 SOMACIS	<u>MOG D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</u>	Data di aggiornamento: 20/05/2019
CODICE ETICO		

- Vi rivolgate a Somacis o ai vostri colleghi in modo abusivo o offensivo, oppure violate il loro diritto alla privacy.

L'utilizzo di informazioni riservate può sottoporre l'utente e la Società a responsabilità penali o civili. Se ritieni che le informazioni possano essere considerate informazioni riservate appartenenti a chiunque, incluso un concorrente o ex datore di lavoro, non utilizzare le informazioni senza aver ricevuto l'approvazione dal tuo superiore.

Registrazioni contabili

L'integrità delle scritture finanziarie è vitale per la reputazione della Società e queste devono essere preparate ed i risultati emessi con i più alti standard di precisione e completezza.

La Società non può permettere nessun tentativo di distorsione o cattiva rappresentazione sia sui valori raggiunti che sulle proiezioni finanziarie (come vendite, costi, spese, o guadagni). Chiunque venga a conoscenza di un qualsiasi tentativo o pressione contrario al principio deve obbligatoriamente avvertire il Responsabile Finanziario e l'Organismo di Vigilanza

Tutto il sistema delle registrazioni della Società è basato su documenti specifici relativi a varie attività quali ordini, fatture ricevute, avanzamenti di produzione, fatture emesse, retribuzioni e vari altri. Questi aiutano a far sì che ogni attività societaria sia autorizzata e correttamente registrata. La Società necessita di questi documenti di dettaglio per assicurare la salvaguardia dei propri beni. Tutte le operazioni e le azioni della Società devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile per l'Organismo di Vigilanza avere la verifica del:

- a) processo di decisione
- b) processo di autorizzazione
- c) modalità di svolgimento.

Ogni dipendente deve prestare particolare attenzione alle irregolarità come fondi non registrati, riciclo di danaro, pagamenti fraudolenti, false entrate e dichiarazioni fuorvianti o omissioni nelle registrazioni contabili.

Anche solo i sospetti di tali attività devono essere riportate all'attenzione del Responsabile Finanziario ed alla Direzione Generale tramite l'Organismo di Vigilanza.

Contabilità e prospetti economico-finanziari


I sistemi contabili, i risultati finanziari e le registrazioni contabili della Società devono rispecchiare, fedelmente e con ragionevole dettaglio, le operazioni della Società medesima, la sua posizione finanziaria e le transazioni sottostanti, così come dovranno registrare correttamente la dismissione di assets patrimoniali.

La contabilità sia essa interna che esterna dovrà essere coerente alle politiche di contabilità e finanza stabilite dalla Società e comunque rispettare i principi di contabilità generalmente accettati.

Tutte le poste all'attivo ed al passivo della Società devono essere correttamente riportate nei libri contabili dell'azienda.

Sarà compito e dovere di tutti i dipendenti preposti alla predisposizione, raccolta ed elaborazione dati contabili ed extracontabili controllare la loro veridicità e che, qualora ci si avvalga di consulenti esterni, tali principi siano trasmessi e rispettati anche da questi ultimi.

In ogni caso, oltre al controllo contabile previsto da legge e statuto in capo al Collegio Sindacale, tutti i prospetti contabili devono essere esaminati e visti anche dall'Organismo di Vigilanza che può decidere caso per caso sull'opportunità di valersi dell'ausilio di consulenti esterni.

 SOMACIS	<u>MOG D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</u>	Data di aggiornamento: 20/05/2019
CODICE ETICO		

PREVENZIONE DEL RICICLAGGIO

Il riciclaggio di denaro si ha quando le persone partecipano ad attività criminali come il terrorismo, lo spaccio, consumo di narcotici, evasione fiscale etc. vogliono nascondere i proventi dei loro crimini oppure desiderano farli apparire leciti.

Gran parte dei Paesi in cui operiamo vietano tassativamente l'attività di riciclaggio del denaro e ritengono una violazione del codice penale la partecipazione a transazioni che derivano dalle attività criminali.

In Somacis ci impegniamo per rispettare tutte le leggi in vigore, i regolamenti e le norme in materia di lotta al riciclaggio di denaro. Significa che ci aspettiamo che stiate attenti ai segnali di pericolo dei clienti, dei fornitori o degli altri partner commerciali che potenzialmente sono coinvolti nel riciclaggio di denaro. Per esempio quando un fornitore vi chiede di:

- Versare fondi in un conto corrente bancario intestato a parti terzi al di fuori del paese di cooperazione;
- effettuare pagamenti con modalità diverse da quelle stabilite nei termini commerciali normali;
- Suddividere i pagamenti in più conti correnti bancari.

Oppure quando un cliente vi chiede o esegue pagamenti:

- In contanti
- Da svariati conti corrente bancari
- Attraverso terze parti
- In anticipo quando questa forma di pagamento non fa parte dei normali termini commerciali
- In misura che va oltre i normali termini commerciali.

Rapporti con i collaboratori

La Società deve essere per qualsiasi dipendente un luogo di lavoro dove prevale il talento e la libertà di esprimere il massimo potenziale.

Basare l'impiego e la carriera su qualunque cosa che sia diversa dalla capacità delle persone e dalle capacità di raggiungere risultati è fatto non scusabile e chiaramente contro il miglior interesse della Società.

La Società non discrimina, per le assunzioni e i lavoratori in forza, la loro razza, religione, colore, nazione d'origine, sesso, età, stato di veterano di guerra, handicap o inabilità, o qualunque altra ragione che non sia strettamente legata a come effettivamente svolge o può svolgere il proprio lavoro.


Non verrà tollerato nessun comportamento che incoraggi un ambiente di molestia basata su differenze fisiche, razziali o culturali. Lo stesso comportamento deve essere richiesto ai fornitori.

Ogni violazione o solo preoccupazione in merito deve essere riportata con tempestività al Responsabile delle Risorse Umane della società o al Responsabile delle Risorse Umane di SOMACIS tramite l'Organismo di Vigilanza

TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE E DELLE INFORMAZIONI

Il patrimonio dell'azienda include le proprietà fisiche come le attrezzature, le forniture, i computer e i software, i telefoni, gli scanner, le fotocopiatrici, i dispositivi di comunicazione wireless, i pezzi di ricambio, le materie prime, i prodotti finiti, le vetture ed i fondi.

Ciascun destinatario è responsabile della protezione e della conservazione dei beni aziendali, materiali e immateriali, avuti in affidamento per l'espletamento dei propri compiti, nonché del loro utilizzo in modo proprio e conforme ai fini aziendali.

 SOMACIS	<u>MOG D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</u>	Data di aggiornamento: 20/05/2019
CODICE ETICO		

Ci aspettiamo che:

- Utilizzate il patrimonio dell'azienda solo per fini commerciali legittimi e li proteggete dai furti (sia fisici che come appropriazione indebita e comunicazione deliberatamente errata delle ore di lavoro o delle spese), perdite, danno o utilizzo improprio
- Non utilizzate il patrimonio dell'azienda per vostri fini personali o a vantaggio di altre persone in Somacis.

COMUNICAZIONE ALL'ESTERNO

La comunicazione verso i propri interlocutori è improntata al rispetto del diritto di informazione; in nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi e tendenziosi. Ogni attività di comunicazione deve rispettare le leggi, le regole, le pratiche di condotta professionale, ed è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività, salvaguardando, tra le altre, le informazioni che influenzano il prezzo degli strumenti finanziari e i segreti industriali. È vietata ogni forma di pressione o di acquisizione di atteggiamenti di favore da parte dei mezzi di comunicazione. Tutti i comunicati stampa sono disponibili sui canali ufficiali, così da permetterne la massima fruibilità. Per garantire completezza e coerenza delle informazioni, i rapporti di Somacis con i massmedia sono riservati esclusivamente alle funzioni preposte.

INSIDER TRADING


Fatti salvi i casi di necessità, legati alla normale conduzione delle attività aziendali o di aziende terze, i destinatari si asterranno dal procurarsi dati il cui utilizzo possa configurare qualsivoglia reato, legato a tale comportamento, quale, a titolo esemplificativo, quello di abuso di informazioni riservate. Le persone che vengano a conoscenza di dati di tale natura, durante la propria attività lavorativa, sono tenute a non rivelare tali dati a terzi, a meno che questi non abbiano necessità di disporne per l'assolvimento dei loro compiti. Alle persone che, nel corso o per effetto della propria attività lavorativa, verranno a conoscenza di dati confidenziali su Somacis o su società terze, è fatto divieto di negoziare i titoli di tali società, nonché di compiere operazioni in qualunque modo connesse con le predette informazioni.

Le informazioni privilegiate sono quelle informazioni non pubbliche e che un investitore potrebbe considerare importanti per decidere se acquistare o vendere quote e/o strumenti finanziari.

PRIVACY

La Somacis rispetta la privacy di tutti gli individui e la riservatezza dei dati personali. Rispetta tutte le leggi in vigore in materia di raccolta, trattamento e comunicazione dei dati personali. Significa che i destinatari debbono:

- Mantenere privati e protetti i dati personali a cui hanno accesso e riguardanti i dipendenti, le persone che lavorano per il Gruppo Somacis, i clienti, i fornitori, i partner commerciali, i consumatori e tutte le altre persone
- Raccogliere, utilizzare e memorizzare i dati personali solo se:
 - esiste una valida base legale per fare ciò;
 - è rilevante e adeguato per la finalità della raccolta;
 - sono mantenuti aggiornati;
 - e solo per il periodo di tempo necessario per raggiungere la finalità della raccolta o adempiere ad obblighi di legge.

 SOMACIS	<u>MOG D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</u>	Data di aggiornamento: 20/05/2019
CODICE ETICO		

USO DEI SISTEMI INFORMATICI

Rispetto all'utilizzo dei sistemi informatici, ogni dipendente di Somacis è responsabile della sicurezza e della cura dei sistemi utilizzati ed è soggetto alle disposizioni normative ed aziendali in vigore e alle condizioni dei contratti di licenza. Salvo quanto previsto dalle leggi civili e penali, rientra nell'uso improprio dei beni e delle risorse aziendali l'utilizzo dei collegamenti in rete per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro. Ogni dipendente è altresì tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici.

Violazioni

I dipendenti devono riferire prontamente ai loro superiori gerarchici (o a chi è altrimenti indicato come referente nel presente Codice) ogni circostanza che comporti, o che sembri comportare, una deviazione dalle norme di Etica e di Condotta Aziendale.

Qualora per giustificato motivo o per opportunità sia ritenuto sconsigliabile un riferimento diretto al proprio superiore gerarchico, sarà cura ed onere del dipendente comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza.

Omettere o non riferire tali circostanze costituisce una violazione del presente Codice.

Le segnalazioni saranno trattate con la massima confidenzialità da parte dell'Organismo di Vigilanza e tutte le violazioni riferite (salvo quelle anonime) saranno immediatamente oggetto di indagine.

È imperativo che le persone che abbiano segnalato pretese violazioni si astengano dal condurre da sé indagini preliminari. Le fasi istruttorie relative a tali violazioni possono infatti coinvolgere complesse questioni legali e, ponendo in essere iniziative autonome e non autorizzate, si potrebbe compromettere l'integrità e la validità della istruttoria istituzionale.

Tutti i dipendenti e collaboratori sono tenuti a cooperare senza riserve alle fasi istruttorie ed a fornire tutte le informazioni in loro possesso riguardanti tali violazioni, indipendentemente dal fatto che le stesse siano considerate rilevanti.

Ogni dipendente o collaboratore coinvolto in una violazione delle norme di Etica e Condotta aziendale del presente Codice è soggetto ad azione disciplinare, conformemente alle leggi ed ai regolamenti previsti nell'ordinamento giuridico applicabile, nonché conformemente alle procedure disciplinari della Società (il "Sistema Sanzionatorio") che costituiscono parte integrante del Codice Etico presente.


Secondo quanto disposto dalle leggi e dai regolamenti sopra richiamati, nonché secondo quanto stabilito dal Contratto Collettivo, le sanzioni potrebbero includere

- il richiamo,
- la multa,
- la sospensione o il licenziamento.

La Società si riserva di modificare in ogni tempo e senza preavviso le Norme di Etica e Condotta aziendale previste nel presente Codice.

Ogni dipendente e collaboratore è tenuto a cooperare ed a conformarsi pienamente allo spirito ed alla lettera delle norme specificate nel presente Codice.

La pubblicazione di questo Codice (al quale seguirà quella del "Modello di gestione e prevenzione ex Dlgs 231/2001") dà forza e credibilità all'intenzione di Somacis di condurre iniziative imprenditoriali nel modo più morale, legale ed etico.

 SOMACIS	<u>MOG D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</u>	Data di aggiornamento: 20/05/2019
CODICE ETICO		

STRUTTURE DI RIFERIMENTO per l'applicazione del CODICE ETICO

Garante del codice Etico

Il Codice Etico rappresenta, tra l'altro, un principio generale non derogabile del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Somacis ai sensi della disciplina italiana della "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato" contenuta nel decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

Somacis assegna le funzioni di Garante all'Organismo di Vigilanza istituito in base al suddetto Modello. Ciascuna società controllata, in via diretta o indiretta, in Italia e all'estero, assegna con atto formale dell'organo sociale competente la funzione di Garante al proprio Organismo di Vigilanza.

Al Garante sono assegnati i compiti di:

- promuovere l'attuazione del Codice e l'emanazione di procedure di riferimento;
- riferire e proporre al CEO della società le iniziative utili per la maggiore diffusione e conoscenza del Codice anche al fine di evitare il ripetersi di violazioni accertate;
- promuovere programmi di comunicazione e formazione specifica del management e dei dipendenti di Somacis;
- esaminare le notizie di possibili violazioni del Codice, promuovendo le verifiche più opportune;
- intervenire, anche su segnalazione del personale di Somacis, nei casi di notizie di possibili violazioni del Codice ritenute non debitamente affrontate o di ritorsioni subite dalla Persona a seguito della segnalazione di notizie;
- comunicare alle strutture competenti i risultati delle verifiche rilevanti per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori;
- informare le strutture di linea/area competenti dei risultati delle verifiche rilevanti per l'assunzione delle misure opportune.

Il Garante di Somacis presenta inoltre al Consiglio di Amministrazione, una relazione annuale sull'attuazione e l'eventuale necessità di aggiornamento del Codice.

Nello svolgimento dei propri compiti, il Garante di Somacis si avvale della struttura di Somacis costituita alle sue dipendenze gerarchiche ed inoltre attiva e mantiene un adeguato flusso di reporting e di comunicazione con i Garanti delle società controllate.

Whistleblowing

Ogni flusso informativo con il Garante è indirizzato alla casella di posta elettronica dedicata: odv@somacis.com


Revisione del Codice

La revisione del Codice è approvata dal Consiglio di Amministrazione di Somacis S.p.A. su proposta del Presidente o dell'Organismo di Vigilanza. La proposta è formulata tenuto conto della valutazione degli Stakeholder con riferimento ai principi e contenuti del Codice, anche promuovendone il contributo attivo e la segnalazione di eventuali carenze.

CONCLUSIONI

Questo documento fornisce un quadro sommario nel più largo tema dell'etica sul lavoro. Somacis vuole rendere evidente l'impegno ad un comportamento etico in ogni sua attività.

Se mai un dipendente o un collaboratore si trovasse, durante il corso del vostro lavoro, coinvolto in un'attività che crede illegale o scorretta, o che crede violi questi standard di comportamento, deve parlarne subito, seguire le indicazioni e utilizzare i punti di contatto riportati in queste pagine o contattare il Responsabile delle Risorse Umane di Somacis o meglio l'Organismo di Vigilanza.

 SOMACIS	<u>MOG D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</u>	Data di aggiornamento: 20/05/2019
CODICE ETICO		

La Società non tollererà nessuna azione contro il dipendente che, in buona fede, riporterà conosciute o sospette violazioni di quanto stabilito in questi standard di comportamento.