

Il valore del codice etico e di condotta

Il presente Codice Etico e di Condotta descrive i valori etici, sia prescrittivi, sia volontari che devono essere strettamente osservati, in ogni momento, da ogni dipendente, funzionario e membro della Società. Ogni amministratore, dirigente, funzionario, dipendente della Società è responsabile dell'attuazione e del rispetto del presente Codice Etico, nonché di assicurarne la conoscenza ed il rispetto fra tutti i dipendenti. Il presente Codice esprime linee e principi di comportamento il cui rispetto consente tra l'altro di prevenire il rischio di commissione dei reati di cui al D.lgs 231/01 nell'ambito delle specifiche attività di SATER.

L'osservanza dei contenuti del Codice Etico da parte di tutti coloro che operano per SATER è di importanza fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione della Società stessa, fattori indispensabili per il successo dell'azienda.

Ogni amministratore, sindaco, dipendente o collaboratore di SATER è tenuto a conoscere il Codice Etico, a contribuire attivamente alla sua attuazione e a segnalarne per quanto di competenza carenze e inosservanze. L'Azienda si impegna a facilitare e a promuovere la conoscenza del Codice Etico e di Condotta da parte dei dipendenti e di tutti coloro che operano per l'azienda, vigilando sull'osservanza e predisponendo adeguati strumenti di informazione e controllo.

L'impegno e la salvaguardia giuridica

Ogni amministratore, dirigente, funzionario, dipendente della Società opererà nel pieno rispetto di tutte le leggi, regolamentazioni e normative applicabili. In circostanze nelle quali le legislazioni locali non forniscano una guida adeguata, la Società applicherà le proprie politiche e procedure. Nel caso in cui le legislazioni nazionali o locali siano in conflitto con i principi del presente codice, tali legislazioni avranno la prevalenza.

Sicurezza dell'ambiente di lavoro e la salute dei lavoratori

Tutte le attività della Società devono essere condotte nel rispetto dei diritti umani, della salute e della sicurezza delle persone e del benessere delle comunità locali in cui il Gruppo opera.

SATER persegue attivamente il miglioramento continuo di salute e sicurezza sul posto di lavoro; l'obiettivo è quello di garantire un ambiente di lavoro sicuro per i propri dipendenti. A tutto il personale dovrà essere assicurato un ambiente di lavoro salubre e sicuro, ed il datore di lavoro è tenuto all'adozione

di tutti i provvedimenti atti alla prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.

La tutela dell'ambiente

L'ambiente è un bene primario da salvaguardare ed in tal senso SATER pianifica ed opera nei propri campi di azione in modo tale da ricercare un giusto equilibrio tra la sostenibilità economica e le esigenze ambientali, sviluppando il proprio business nel pieno rispetto delle leggi ambientali .

La società persegue sistemi di gestione ambientale e di sicurezza che garantiscano obiettivi atti a conseguire il miglioramento continuo delle prestazioni ambientali e di sicurezza della società oltreché nel pieno rispetto della trasparenza e della tracciabilità delle proprie operazioni verso tutte le parti interessate al di là degli specifici obblighi di legge.

SATER promuove costantemente comportamenti responsabili volti alla tutela dell'ambiente e della sicurezza dei propri dipendenti anche attraverso iniziative di consultazione , informazione e coinvolgimento delle comunità in cui opera. La società segue diligentemente i principi di trasparenza e leale collaborazione con tutti gli Enti deputati ai controlli ambientali sia amministrativi che di polizia giudiziaria , così come nel caso le amministrazioni competenti richiedano a SATER opportuni chiarimenti nel rispetto del principio del “dovere di informazione”.

E' altresì impegno di SATER contribuire fattivamente alla promozione dello sviluppo sostenibile delle comunità e dell'ambiente in cui opera ed è presente.

Pertanto l'azienda si impegna a diffondere la conoscenza dei valori e dei principi all'interno e all'esterno dell'Azienda stessa e a istituire adeguate procedure di controllo.

Responsabilità e cooperazione con la comunità

Tutte le attività di SATER sono svolte nella consapevolezza della Responsabilità Sociale che l'Azienda ha nei confronti dei suoi stakeholder, impegnandosi a contribuire allo sviluppo economico e sociale del territorio.

L'azienda adotta pertanto una strategia di crescita che persegue sia obiettivi di incremento del valore economico d'impresa sia obiettivi di sviluppo sostenibile in favore delle comunità e dell'ambiente in cui opera, considerando tale modello di sviluppo fattore fondamentale per il successo d'impresa.

SATER contribuisce al benessere economico della comunità privilegiando il rapporto con le realtà territoriali nelle quali si trova ad operare e sostenendo in particolare iniziative sociali e culturali.

Tutte le azioni di SATER e le relazioni coi propri stakeholder quali dipendenti, fornitori, finanziatori, soci, Clienti, pubblica amministrazione e comunità, sono effettuate garantendo completezza,

correttezza, uniformità e tempestività d'informazione, al fine di prestare particolare attenzione alle aspettative e alle esigenze degli interlocutori.

Il principio di trasparenza verte in particolare sull'impegno di rendere facilmente comprensibile il processo alla base delle diverse scelte aziendali, al fine di permettere agli stakeholder di valutare la gestione e comprendere i risultati.

Nella realizzazione della missione aziendale, i comportamenti di tutti i destinatari del presente Codice devono essere ispirati all'etica della responsabilità.

Le prassi del posto di lavoro

SATER persegue una cultura aziendale non discriminatoria basata su responsabilità e rispetto, al fine di valorizzare le capacità della propria forza lavoro.

Nessun Amministratore, dirigente, funzionario e dipendente della società tollererà:

- il lavoro infantile o costretto;
- discriminazioni di genere, culturale, etnico o sessuale;
- maltrattamenti fisici, psicologici, sessuali o verbali.

Le retribuzioni dovranno essere coerenti al livello prescritto dalla legislazione applicabile, e tutti i dipendenti saranno liberi di esercitare il loro diritto di costituirsi o di associarsi in sindacati od altre organizzazioni per la contrattazione collettiva, così come di astenersi dall'associazione a tali organizzazioni.

Conflitto di interessi

Ogni Amministratore, dirigente, funzionario e dipendente di SATER deve fare attenzione ad evitare situazioni che potrebbero implicare un conflitto di interessi o che potrebbero apparire discutibili per gli altri.

Gli Amministratori, i dirigenti, i funzionari ed i dipendenti di SATER, i loro familiari più stretti o i loro soci in attività di business devono evitare azioni che possano essere od apparire in conflitto di interesse con le attività dell'azienda inclusa qualsiasi relazione finanziaria, di business o altro con fornitori, clienti o competitors, svolta al di fuori di SATER.

Attività che possono sembrare in conflitto con quelle di SATER sono, ad esempio, fare parte del consiglio di amministrazione di una società fornitrice o competitor di SATER, fornire consulenza o lavorare per una società competitor o fornitrice.

La protezione dei beni aziendali e dei propri clienti

Gli Amministratori , i dirigenti , i funzionari ed i dipendenti di SATER hanno l'obbligo di proteggere da perdita, furto e abuso, tutti i dati, i beni e le risorse finanziarie di SATER e dei suoi clienti che sono stati affidati loro.

Questo include le informazioni proprietarie che appartengono a SATER ed ai suoi clienti.

Nessun dipendente di SATER può divulgare queste informazioni a persone non autorizzate.

Utilizzo di informazioni riservate

Se un dipendente viene a conoscenza di informazioni confidenziali, che non sono, quindi, di pubblico dominio e che riguardano SATER o altre aziende, quali clienti o fornitori di SATER è suo dovere mantenere le informazioni riservate e non diffonderle a nessuno, se non su specifica richiesta e solo se autorizzato da SATER. L'azienda , ritenendo di estrema importanza il rispetto di tale prescrizione, agirà in sede disciplinare e secondo le previsioni di legge per sanzionare eventuali comportamenti scorretti.

Dati , comunicazioni e reports

Tutti i dipendenti sono responsabili della preparazione di tutta la documentazione relativa alle attività di business di SATER nel modo più completo, onesto e accurato possibile.

Questa documentazione include rapportini presenze, note spese, registrazioni contabili, risultati di test e report sullo stato avanzamento lavori, stime dei costi, proposte di contratto e presentazioni ai clienti, al pubblico o al management di SATER.

Inoltre qualsiasi comunicazione, scritta o orale, fatta da qualunque dipendente SATER o da chiunque rappresenti SATER nella conduzione di affari dovrà basarsi su fatti, essere documentata e verificabile.

Le relazioni con i propri fornitori

La Società si impegna a trattare tutti i possibili fornitori in modo equo e senza pregiudizio. Viene richiesto che tutti i dipendenti, a prescindere da qualifica, grado o livello, osservino i seguenti standard di etica professionale e personale nello svolgimento di tutte le proprie mansioni e responsabilità :

- Tutti i dipendenti devono dimostrare onestà ed integrità morale in ogni relazione con colleghi, clienti fornitori, altri partner commerciali, comunità ed autorità governative.
- Non possono essere effettuati pagamenti illegali o impropri né fornire o pretendere o ricevere tangenti o partecipare – direttamente od indirettamente – a pratiche di corruzione o concussione.
- Nessun dipendente potrà pretendere od accettare pagamenti, doni o altri tipi di rimborsi o regalie da parte di terzi che possano alterare, in modo più o meno esplicito, la propria obiettività nelle decisioni commerciali.

Affinché la Società possa operare in modo equo e trasparente, è importante che tutti i dipendenti evitino ogni situazione od interesse che possa interferire con il loro giudizio riguardo alle loro responsabilità nei confronti della Società, di altri dipendenti, di clienti, di fornitori e di altri partner.

SATER, fermi restando l'economicità e l'adeguata qualità dei prodotti/servizi approvigionati, favorisce la più ampia partecipazione dei fornitori alle gare, selezionando i propri fornitori anche in base al rispetto delle norme di sicurezza nei confronti dei lavoratori nonché dei terzi e al rispetto degli standard di qualità richiesti.

In SATER il processo di acquisizione di nuovi fornitori e di gestione di quelli già acquisiti si basa su criteri di trasparenza e di reciproco vantaggio.

Per quanto riguarda i prodotti, la Società, per quanto possibile, promuove la scelta di materiali riciclabili e/o rinnovabili, che minimizzano la produzione dei rifiuti, con sistemi di produzione a ridotto impatto ambientale.

Obblighi per tutti i dipendenti, per i dirigenti ed i responsabili

Tutti i dipendenti di SATER hanno l'obbligo di:

- a) conoscere le norme contenute nel Codice Etico e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione;
- b) astenersi da comportamenti contrari a tali norme;
- c) rivolgersi ai propri superiori o alle funzioni interne a ciò deputate, tra cui il Garante del Codice Etico di cui sotto e l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 per l'ambito di competenza, per chiedere chiarimenti, in caso di necessità, per l'applicazione delle norme del Codice Etico;
- d) riferire ai soggetti di cui alla lettera c), ogni possibile violazione delle norme del Codice Etico o ogni richiesta di violazione che sia stata loro rivolta;
- e) collaborare con le funzioni interne a ciò deputate, tra cui l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs.

231/01 per l'ambito di competenza, per verificare le possibili violazioni di norme del Codice Etico.

Obblighi ulteriori per i responsabili delle strutture e delle funzioni

Ogni Responsabile di struttura o di funzione aziendale ha l'obbligo di:

- rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri dipendenti;
- scegliere accuratamente, per quanto di propria competenza, dipendenti e collaboratori esterni per affidare incarichi esclusivamente a persone che diano pieno affidamento sul proprio impegno a rispettare le norme del Codice Etico;
- diffondere tra i dipendenti la conoscenza e la condivisione delle norme del Codice Etico quale parte essenziale della qualità della prestazione lavorativa;
- far osservare ai dipendenti le norme del Codice Etico;
- riferire tempestivamente al proprio superiore e alle funzioni interne a ciò deputate i possibili casi di violazioni di norme del Codice Etico;
- adottare le misure correttive immediate e indispensabili richieste dalla situazione;
- impedire qualunque tipo di ritorsione.

Obblighi nei confronti di terzi

Nei confronti dei terzi, tutti i dipendenti hanno l'obbligo di:

- informarli adeguatamente circa gli obblighi imposti dal Codice Etico;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- adottare le opportune iniziative in caso di mancato adempimento da parte di terzi
- dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice Etico.

Strutture di riferimento, attuazione e controllo

La funzione di "Garante del Codice Etico" è svolta dall'Organismo di Vigilanza, con il compito di:

- promuovere la conoscenza dei contenuti del Codice Etico;
- assicurare la diffusione e l'aggiornamento costante dei contenuti del Codice;
- assicurare l'interpretazione e l'attuazione delle disposizioni del Codice Etico;
- fissare criteri e procedure per ridurre il rischio di violazioni delle norme del Codice Etico;
- promuovere e verificare la conoscenza e l'attuazione del Codice Etico all'interno e all'esterno dell'azienda;
- assicurare la verifica di ogni notizia di violazione del Codice Etico, la valutazione dei fatti e

l'applicazione, in caso di violazione delle norme del Codice Etico, di adeguate sanzioni.

Il Codice viene approvato, modificato ed integrato, anche sulla scorta dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza ed è parte integrante del Modello Organizzativo 231/01.

Valore contrattuale del codice etico e di condotta

L'osservanza delle norme del Codice Etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti di SATER ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 2104 e 2106 del Codice Civile¹.

La violazione delle norme del Codice Etico costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali del rapporto di lavoro e può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari secondo quanto previsto dalle leggi, dal CCNL e dal codice disciplinare aziendale anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e può comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

Il rispetto del Codice Etico è richiesto anche:

- agli amministratori ed ai sindaci che, in caso di inosservanza, ne rispondono ai sensi degli artt. 2392 e 2407 del Codice Civile;
- a tutti i terzi che intrattengono rapporti contrattuali a pena della risoluzione del contratto stesso.

E' fatta salva la facoltà, in capo alla Società, di richiedere il risarcimento di tutti i danni cagionati alla medesima in conseguenza della violazione suddetta.

L'applicazione del sistema sanzionatorio è indipendente dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri fattispecie di reato.

¹ “Art. 2104 – Diligenza del prestatore di lavoro – Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazioni dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende”.

“Art. 2106 – Sanzioni disciplinari – l'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.”

“ Art. 2392 – Responsabilità verso la Società - Gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge

e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze. Essi sono solidalmente responsabili verso la Società dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di funzioni in concreto attribuite ad uno o più amministratori.

In ogni caso gli amministratori, fermo restando quanto disposto dal comma terzo dell'articolo 2381, sono solidalmente responsabili se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose.

La responsabilità per gli atti o le omissioni degli amministratori non si estende a quello tra essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto annotare senza ritardo il suo dissenso nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del consiglio, dandone immediata notizia per iscritto al presidente del collegio sindacale.”

“Art. 2407 – Responsabilità – I sindaci devono adempiere i loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico; sono responsabili della verità delle loro attestazioni e devono conservare il segreto sui fatti e sui documenti di cui hanno conoscenza per ragione del loro ufficio.

Essi sono responsabili solidalmente con gli amministratori per i fatti o le omissioni di questi, quando il danno non si sarebbe prodotto se essi avessero vigilato in conformità degli obblighi della loro carica.”