SAER®
ELETTROPOMPE

CODICE ETICO

INDICE

INTRODUZIONE

DESTINATARI DEL CODICE ETICO

MODALITA' DI ATTUAZIONE

VALORI FONDAMENTALI

- Il rispetto della legge
- Onestà e correttezza
- Imparzialità e pari opportunità
- Trasparenza e completezza dell'informazione

IL RISPETTO DELLE PERSONE

- Selezione del Personale
- Costituzione del rapporto di lavoro, tutela della persona e della privacy
- Gestione del personale
- Salute e sicurezza
- Uso/abuso di alcol, sostanze stupefacenti, psicotrope e tossicotrope, fumo
- Libertà di associazione
- Utilizzo dei beni aziendali
- Divieto di detenzione di materiale pornografico e/o pedopornografico
- Tutela della privacy e cyber crime
- Discriminazioni e molestie
- Mobbing
- Rispetto della normativa in materia di lotta contro forme ed espressioni di xenofobia e razzismo
- Tutela della proprietà industriale e intellettuale
- Obblighi per tutti i dipendenti verso il Codice Etico

COMBATTERE LA CORRUZIONE

- Conflitto di interessi
- Tangenti

- Regali, omaggi e benefici
- Contributi e sponsorizzazioni
- Gestione del patrimonio e della contabilità
- Gestione dei flussi finanziari
- Delitti di criminalità organizzata e terrorismo
- Gestione della fiscalità
- Antiriciclaggio e autoriciclaggio

TUTELA DELLE INFORMAZIONI

- Informazioni riservate
- Mass media
- Sistemi informatici

ONESTÀ NEI RAPPORTI CON L'ESTERNO

- Relazioni con i fornitori
- Relazioni con i clienti
- Rapporti economici con i partiti e con le organizzazioni sindacali
- Rapporti con Enti, Istituzioni e Pubblica Amministrazione
- Rapporti con la concorrenza
- Rispetto per l'Ambiente
- Rapporti con le Autorità di pubblica vigilanza
- Efficacia Esterna del Codice Etico

ORGANISMO DI VIGILANZA

- Compiti dell'Organismo di Vigilanza in materia di attuazione e controllo del Codice Etico
- Segnalazioni all'OdV e politica di whistleblowing

SANZIONI

INTRODUZIONE

Il presente Codice Etico formalizza i principi che guidano la Società nella conduzione delle proprie relazioni con dipendenti, azionisti, partner commerciali, la cui osservanza è di fondamentale importanza per il buon funzionamento e il miglioramento dell'affidabilità di SAER ELETTROPOMPE S.p.A.

La Società incoraggia l'adozione di tali principi da parte dei suoi fornitori, agenti di vendita, consulenti ed altri partner commerciali.

Il presente Codice Etico:

• Chiarisce le responsabilità etiche e sociali del management verso i diversi portatori di interessi interni ed esterni, quali ad esempio: azionisti, dipendenti, collaboratori, fornitori, Enti Pubblici, Clienti, ecc.;

• Ricerca forme di bilanciamento e/o punti di equilibrio tra i molteplici interessi e le legittime aspettative avanzate dai portatori di interessi.

L'adozione del presente Codice Etico si pone l'obiettivo primario di soddisfare quindi, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative degli interlocutori di SAER ELETTROPOMPE S.p.A., mirando a raccomandare e a promuovere un elevato livello di professionalità e a vietare quei comportamenti che si pongono in contrasto non solo con le disposizioni normative di volta in volta rilevanti, ma anche con i valori che la Società intende promuovere quali la collaborazione, la responsabilità sociale e il rispetto della normativa vigente e gli standard di comportamento individuati in questo Codice Etico.

Il presente Codice Etico persegue l'azione di prevenzione e contrasto della commissione di reati indicati dalle leggi, compiuti o tentati nell'interesse e/o vantaggio della Società, da parte dei soggetti operanti in posizione apicale o subordinata, e individua misure e strumenti di controllo interno idonei a monitorare il rispetto del Codice stesso.

SAER ELETTROPOMPE S.p.A. è stata fondata nel 1951 da Carlo Favella a Guastalla (RE). Fin dall'origine e tutt'ora, la Società produce in Italia l'intera gamma di pompe idrauliche e motori elettrici.
SAER ELETTROPOMPE S.p.A. si onora di contribuire attivamente alla crescita del settore industriale italiano, offrendo prodotti che rappresentano l'eccellenza del Made in Italy in ambito internazionale.
Nel corso degli anni, la Società ha conosciuto un progressivo sviluppo, frutto dell'impegno e della dedizione delle persone che ne fanno parte, mantenendo tuttavia la propria identità di impresa familiare, sempre fedele ai valori fondati su cui è stata costituita, ossia: onestà, rispetto, integrità, lealtà, collaborazione e fiducia.
Questi valori sono stati i punti di riferimento con cui da sempre la società ha operato nelle sue relazioni con i suoi clienti, con la comunità locale, con i collaboratori e con tutte le parti interessate con le quali interagisce.
La responsabilità verso le future generazioni rappresenta per la Società un impegno costante, che si traduce in una gestione attenta e sostenibile delle risorse e delle attività aziendali.

SAER ELETTROPOMPE S.p.A. si distingue altresì per l'approccio rigoroso alla responsabilità sociale ed etica.
La Società considera prioritario il rispetto dell'ambiente, perseguendo il miglioramento continuo dell'impatto ambientale in tutte le sue dimensioni. Si preoccupa inoltre di garantire il rispetto dei diritti umani e delle condizioni lavorative, promuovendo la sicurezza e la salute all'interno dei propri ambienti di lavoro. In tal senso, la Società si impegna a fornire costantemente prodotti di alta qualità ai propri clienti, investendo allo stesso tempo in attività di ricerca ed innovazione.

Il continuo progresso in tutte le aree è per SAER ELETTROPOMPE S.P.A non solo una necessità strategica, ma una missione che guida ogni sua scelta e azioni quotidiane.

Destinatari del Codice Etico

Il Codice Etico di SAER ELETTROPOMPE S.p.A. è diretto a:

- Membri componenti gli organi collegiali
- Dipendenti (sia a tempo determinato che a tempo indeterminato)
- Collaboratori a progetto
- Consulenti esterni ed interni
- Fornitori di beni e servizi
- Qualsiasi altro soggetto che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente agisca in nome e per conto dell'azienda, nonché coloro i quali intrattengono rapporti o relazioni con l'azienda e operino al fine di perseguirne gli obiettivi.

I membri del Consiglio di amministrazione, i dipendenti, i collaboratori, i somministrati, i fornitori, i Clienti nonché tutti coloro che intrattengano rapporti contrattuali con la Società, a qualunque titolo sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni del presente Codice Etico.

Modalità di attuazione

I soggetti apicali e i dipendenti, in relazione alle loro specifiche competenze, sono tenuti a :

- Informare i Terzi in ordine ai contenuti del Codice Etico e, in particolare, agli obblighi che ne derivano per coloro che agiscono per nome e/o per conto della società;
- Adoperarsi affinché i Terzi rispettino le prescrizioni del Codice Etico riferibili ai rapporti intercorrenti tra questi ultimi e la Società;
- Segnalare ai propri superiori o al Consiglio di amministrazione la violazione da parte dei Terzi dell'obbligo, come sopra espresso, di rispettare le prescrizioni del Codice Etico a loro applicabili.

È diritto e dovere di ognuno rivolgersi ai propri superiori o al Consiglio di amministrazione in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle norme del Codice Etico, nonché riferire tempestivamente qualsiasi informazione pertinente a possibili violazioni dello stesso, collaborando attivamente alla loro verifica.

Il mancato rispetto delle regole di comportamento indicate nel presente Codice Etico costituisce inadempimento agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro e dà luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

La Società provvede ad accertare le infrazioni e a irrogare sanzioni proporzionate alle violazioni del Codice e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.
La Società si impegna a:

- Diffondere il Codice Etico a tutti i Destinatari e Terzi Destinatari;
- Provvedere al suo aggiornamento in caso di necessità;
- Assicurare un programma di formazione e sensibilizzazione relativamente al Codice Etico;
- Svolgere le opportune verifiche in ordine a ogni notizia inerente a possibili violazioni, applicando, in caso di accertamento delle stesse, adeguate sanzioni;
- Garantire che nessuno possa subire ritorsioni di qualunque genere per aver fornito, in buona fede, notizie di possibili violazioni del Codice Etico, garantendo, comunque, il diritto alla riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone impropriamente accusate.

Il nostro Codice Etico è disponibile sul sito internet https://www.saerelettropompe.com/
Il presente Codice Etico è approvato dal Consiglio di Amministrazione della società SAER ELETTROPOMPE S.p.A.
Ogni variazione e/o integrazione dello stesso sarà approvata dal Consiglio di Amministrazione e diffusa a tutti i Destinatari.

VALORI FONDAMENTALI

Nella realizzazione della mission aziendale, la strategia della Società è orientata alla creazione di un valore solido e sostenibile nel tempo, sotto i profili economico-finanziario, sociale ed ambientale. Tale valore viene costruito attraverso il consolidamento di relazioni di fiducia con gli stakeholder e si fonda sui seguenti principi:

Il rispetto della legge

La Società riconosce come imprescindibile il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.
A tal fine è indispensabile che i rapporti nei confronti dei soggetti esterni alla Società siano improntati:

- Alla trasparenza e correttezza
- Al rispetto delle leggi e dei regolamenti
- All'indipendenza nei confronti di ogni forma di condizionamento, sia interno che esterno

Onestà e correttezza

I rapporti d'affari sono guidati da criteri di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.
L'onestà e l'integrità rappresentano i principi fondamentali di tutte le attività della Società e costituiscono elementi imprescindibili della gestione aziendale.

Imparzialità e pari opportunità

La Società si impegna ad evitare ogni discriminazione in base ad età, sesso, sessualità, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose in tutte le decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi stakeholder.

Trasparenza e completezza dell'informazione

Poniamo la trasparenza alla base delle nostre azioni , della nostra comunicazione e dei nostri contratti per consentire a chiunque interagisca con noi di fare scelte informate, consapevoli e autonome.

IL RISPETTO DELLE PERSONE

La Società riconosce la centralità delle risorse umane e ritiene che un fattore essenziale di successo e di sviluppo sia il contributo professionale delle persone che ne fanno parte.

L'impegno della Società è rivolto a garantire che i propri dipendenti operino in un ambiente sicuro, nel quale siano tutelati i loro diritti e valorizzato il loro talento.

Per questi motivi, la Società pone da sempre al centro del proprio operato la professionalità ed il contributo individuale delle persone, dando continuità ad uno stile di relazione che punta a riconoscere il lavoro di ciascuno come elemento fondamentale dello sviluppo aziendale e personale.

Contestualmente, la Società pone particolare attenzione al dialogo e allo scambio di informazioni – a qualunque livello -, alla valorizzazione e all'aggiornamento professionale dei propri collaboratori, nonché la costruzione di una solida identità aziendale e del relativo senso di appartenenza.

Tali principi si traducono concretamente:

- Nella creazione di un ambiente di lavoro capace di valorizzare il contributo e le potenzialità del singolo, mediante la graduale responsabilizzazione del personale;
- Nella realizzazione di un sistema di relazione che privilegi la cooperazione e il lavoro di squadra, piuttosto che il rapporto gerarchico;
- Nell'impegno quotidiano finalizzato alla condivisione di competenze e conoscenze anche mediante l'uso di sistemi innovativi.

La Società attribuisce la massima rilevanza a coloro che contribuiscono con la propria attività lavorativa all'interno dell'organizzazione aziendale, riconoscendo che è proprio grazie alle risorse umane che la Società è in grado di fornire, sviluppare, migliorare e garantire una gestione ottimale dei propri servizi.

1. Selezione del personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata esclusivamente sulla base del profilo professionale e psico-attitudinale dei candidati.
Le informazioni richieste durante il processo di selezione sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psico-attitudinale, nel rispetto delle pari opportunità, della sfera privata e delle opinioni del candidato.
L'Ufficio Risorse Umane, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi , forme di clientelismo e conflitti di interesse nelle fasi di selezione e assunzione.

L'accesso a ruoli ed incarichi è basato esclusivamente sulle competenze e capacità del candidato. Inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale dell'organizzazione del lavoro, la Società promuove forme di flessibilità che possano agevolare le persone in stato di maternità o paternità, nonché coloro che hanno responsabilità genitoriali.

La Società si impegna a creare un ambiente di lavoro che disincentivi ogni forma di condotta discriminatoria, atteggiamenti interpersonali, ingiuriosi o diffamatori, nonché qualsiasi comportamento che possa compromettere la serenità e il rispetto reciproco tra i collaboratori.

SAER ELETTROPOMPE S.p.A. si impegna inoltre a non favorire in alcun modo candidati segnalati da soggetti terzi, e in particolar modo facenti parte delle Pubbliche Amministrazioni, ovvero clienti della Società. Qualora vengano ricevute segnalazioni di candidati da parte di membri delle Pubbliche Amministrazioni, i responsabili delle funzioni aziendali o i dipendenti dovranno immediatamente comunicare tali segnalazioni all'Organismo di Vigilanza, il quale procederà agli accertamenti necessari e a tutte le verifiche ritenute opportune.

2. Costituzione del rapporto di lavoro, tutela della persona e della privacy

La Società assume il personale solo ed esclusivamente con regolare contratto di lavoro nel rispetto di tutti gli elementi normativi e retributivi previsti dalla legge e dal CCNL in vigore. Non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare né nell'ambito di SAER ELETTROPOMPE S.p.A., né da parte di fornitori e collaboratori.

Inoltre, la Società non si serve di lavoro minorile o forzato, né ha stipulato o stipula contratti con fornitori o subappaltatori che se ne servono. SAER ELETTROPOMPE S.p.A. riconosce infatti, l'importanza primaria della tutela dei minori e della repressione di qualsiasi forma di sfruttamento del lavoro.
SAER ELETTROPOMPE S.p.A. si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica, e contrasta qualsiasi comportamento discriminatorio o lesivo della persona, (per esempio, nel caso di ingiurie, minacce, isolamento o eccessiva invadenza, limitazioni professionali).
Il dipendente/collaboratore di SAER ELETTROPOMPE S.p.A. che ritiene di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato, a titolo esemplificativo, per motivi legati all'età, al sesso, alla lingua, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche, all'appartenenza politica e sindacale nonché alle credenze religiose, ecc., può segnalare l'accaduto alla Società che valuterà l'effettiva violazione del Codice Etico.

La privacy dei dipendenti, collaboratori, è garantita dal rispetto della normativa di riferimento e dal divieto di esercitare sui dipendenti qualunque forma di controllo non consentita dalle leggi.
In particolare, è esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei collaboratori. Tali standard prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare/diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato e stabiliscono le regole per il controllo, da parte di ciascun collaboratore, delle norme e leggi a protezione della privacy e trattamento dei dati ai sensi della normativa vigente in materia di privacy.

Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve un'adeguata formazione e informazione in merito ai seguenti aspetti:

- Codice Etico;
- Caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- Elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- Norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa.

Tali informazioni sono presentate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione.

3. Gestione del personale

I dirigenti e i responsabili delle funzioni aziendali hanno il compito di assicurare il rispetto delle pari opportunità anche nella gestione del rapporto di lavoro, nel mantenere i luoghi di lavoro privi di discriminazioni, assicurando trattamenti equi basati su criteri di merito e identificando e risolvendo tempestivamente qualsiasi problema al riguardo.
La Società mette a disposizione delle persone strumenti informativi e formativi con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e conservare il valore professionale del personale.
È prevista una formazione istituzionale, erogata in determinati momenti della vita professionale, interna alla persona (esempio: per i neoassunti è prevista una introduzione all'attività) ed una formazione ricorrente rivolta al personale operativo (esempio: formazione in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro, in materia di responsabilità amministrativa della Società ex D.Lgs 231/01 e Codice Etico).

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro dei collaboratori richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro.
Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni o favori personali ovvero qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice.
È inoltre politica della Società promuovere un clima interno in cui ogni Dipendente interagisca verso gli altri colleghi, onestamente, con dignità e rispetto reciproco.
Parimenti, SAER ELETTROPOMPE S.p.A. richiede ai propri dipendenti e collaboratori un comportamento improntato a professionalità, dedizione al lavoro, piena lealtà, fedeltà,

spirito di collaborazione, correttezza, rispetto reciproco, integrità e moralità, in coerenza con i doveri previsti dal loro ufficio.
I dipendenti e collaboratori devono rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal Codice Etico e sono tenuti a segnalare tramite gli appositi canali, qualsiasi violazione delle regole di condotta stabilite dalle procedure interne.

Il presente Codice Etico, considerato nel suo complesso e unitamente a tutte le specifiche procedure attuative approvate dalla Società, si considera parte integrante dei contratti di lavoro subordinato in essere e da stipulare, ai sensi dell'art. 2104 c.c. (Diligenza del prestatore di lavoro).

4. Salute e Sicurezza

L'obiettivo della Società è garantire un ambiente di lavoro che tuteli la salute e la sicurezza del proprio personale, promuovendo e consolidando la cultura della sicurezza, sensibilizzando tutti i collaboratori sui rischi potenziali e incentivando comportamenti responsabili. Inoltre, SAER ELETTROPOMPE S.p.A. opera per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché l'interesse degli altri stakeholders.
A tutti i dipendenti è imposto di rispettare le norme e le procedure interne in materia di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza. È altresì richiesto di segnalare tempestivamente eventuali carenze o violazioni delle norme applicabili, al fine di garantire un ambiente di lavoro conforme agli standard di sicurezza previsti.

La Società adotta le misure generali di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro prescritte dalla normativa con particolare riferimento a quanto dispone il D.Lgs.n.81/08 e s.m.i.
SAER ELETTROPOMPE S.p.A. si impegna al più scrupoloso rispetto di tutte le normative riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro per i dipendenti, i collaboratori e gli utenti. In particolare:

- Definisce le procedure operative da seguire e coordina le attività in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

- Assicura l'applicazione delle normative vigenti anche attraverso la realizzazione dei documenti di valutazione dei rischi e la definizione di procedure di lavorazione in linea con gli standard di sicurezza vigenti;
- Monitora costantemente le innovazioni legislative e si adopera per la loro implementazione.

La Società include tra i propri obiettivi primari la tutela delle risorse umane, nonché la salvaguardia del patrimonio aziendale e delle risorse finanziarie. A tal fine, si impegna nella costante individuazione e promozione di sinergie efficaci, sia all'interno della propria struttura organizzativa, sia attraverso relazioni collaborative con fornitori, partner commerciali, consulenti esterni e clienti.
A tal fine la Società realizza interventi di natura tecnica e organizzativa, attraverso:

- Una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- Un continuo miglioramento dell'attività di prevenzione;
- Il tempestivo approntamento/aggiornamento delle misure e dei mezzi necessari;
- L'adozione delle migliori tecnologie;
- Il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- L'apporto di interventi formativi e di comunicazione.

La Società, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa in materia di sicurezza applicabile, ai fini di cui sopra, ispira la sua condotta ai seguenti principi:

- Eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, loro riduzione al minimo;
- Valutazione rischi che non possono essere evitati;
- Riduzione dei rischi alla fonte;
- Sostituire gli elementi pericolosi con quelli che presentano un rischio inferiore o che sono completamente privi di rischio;
- Rispetto dei principi ergonomici nella progettazione dei posti di lavoro, nella selezione delle attrezzature e dei metodi operativi, con particolare attenzione a ridurre la monotonia e la ripetitività delle attività, al fine di minimizzare i loro effetti negativi sulla salute;
- Considerazione del grado di evoluzione della tecnica;
- Elaborazione di un piano di prevenzione che integri in modo coerente aspetti tecnici, organizzativi, le condizioni di lavoro, le dinamiche sociali e l'impatto dei fattori ambientali presenti nell'ambiente di lavoro;

- Priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- Istruzioni adeguate ai lavoratori;
- L'utilizzo limitato di agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- Il controllo sanitario dei lavoratori;
- L'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari legati alla sua salute con trasferimento, quando possibile, a mansioni alternative;
- Le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, intervento antincendio, evacuazione dei lavoratori e gestione di situazioni di pericolo grave ed immediato;
- L'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- La manutenzione periodica di ambienti, attrezzature, impianti con particolare attenzione alla corretta funzionalità dei dispositivi di sicurezza, in conformità alle indicazioni dei rispettivi fabbricanti;
- Le adeguate istruzioni ai dipendenti, ai collaboratori ed agli utenti e formazione agli stessi secondo quanto previsto dalla legge e, in particolare dal TU 81/08 e smi e dal CCNL applicato al personale.

Tali principi sono utilizzati dalla Società per attuare le misure necessarie a garantire la sicurezza e salute dei lavoratori, includendo attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.
Tutta l'azienda, sia ai livelli apicali che a quelli operativi, in particolare quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate, si attiene a tali principi.

5. Uso/abuso di alcol, sostanze stupefacenti, psicotrope e tossicotrope, fumo

La Società richiede che ciascun dipendente e/o collaboratore di SAER ELETTROPOMPE S.p.A. contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro sicuro e rispettoso della sensibilità altrui. Pertanto, nel corso dell'attività lavorativa è fatto divieto:

- prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti, o di sostanze di analogo effetto;

- consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

Ogni dipendente e/o collaboratore di SAER ELETTROPOMPE S.p.A. a qualsiasi titolo si impegna ad astenersi dal consumo di suddette sostanze, e sarà, pertanto, considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudizio di una ottimale situazione ambientale, prestare la propria attività lavorativa sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto.

Nel rispetto della vigente normativa è vietato fumare nei luoghi di lavoro e, secondo quanto stabilito dalle norme vigenti, la Società individua i soggetti responsabili per il controllo e la richiesta di applicazione di sanzioni amministrative.

6. Libertà di associazione

In SAER ELETTROPOMPE S.p.A. i dipendenti sono liberi di creare e/o affiliarsi ad organizzazioni che promuovano e tutelino gli interessi del lavoro dipendente. La libertà di affiliazione vale per tutti i dipendenti, anche per i contratti a termine e in somministrazione. Non è tollerato alcun tipo di discriminazione nei confronti di chi decide di affiliarsi ad un sindacato e/o qualsiasi altra organizzazione finalizzata alla tutela dei propri interessi, purché tale attività avvenga pacificamente e senz'armi.

7. Utilizzo dei beni aziendali

La Società fornisce locali, impianti, macchine e attrezzature, che devono essere utilizzati esclusivamente per le finalità a cui sono destinati. Ogni dipendente e/o collaboratore è responsabile della cura e del rispetto dei beni aziendali, evitando qualsiasi uso improprio degli stessi per scopi non legati all'attività lavorativa. Non è ammesso l'uso difforme dei beni e delle risorse di proprietà dell'azienda e fornite in dotazione al personale o ai collaboratori in ragione delle proprie mansioni. È vietato introdurre in azienda attrezzature personali nonché prodotti chimici o di altra natura, anche se previste per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Ogni persona è tenuta ad operare con diligenza al fine di tutelare i beni aziendali attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo documentandone con precisione il loro impiego.

In particolare, i dipendenti e/o collaboratori devono:

- Utilizzare scrupolosamente e adeguatamente i beni che sono stati affidati loro;
- Evitare utilizzi impropri di beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza o siano comunque in contrasto con l'interesse aziendale;
- Custodire adeguatamente le risorse loro affidate ed informare tempestivamente le unità preposte di eventuali minacce o di eventi dannosi per l'azienda.

7.1 Strumenti informatici

Al fine di escludere comportamenti illeciti contrari alle norme vigenti in materia informatica, è vietato ai dipendenti e agli altri soggetti che operano per conto della Società, anche su sistemi di terzi:

a) Accedere abusivamente ad un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza, o mantenersi nello stesso contro la volontà espressa o tacita di chi ha il diritto di escluderlo;

b) Detenere e diffondere abusivamente codici di accesso ai sistemi informatici o telematici protetti da misure di sicurezza, procurando, riproducendo, diffondendo o consegnando codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso oppure fornire ad altri istruzioni idonee al predetto scopo;

c) Diffondere apparecchiature, dispositivi o programmi diretti a danneggiare un sistema informatico o telematico o ad interrompere totalmente o parzialmente il suo funzionamento;

d) Intercettare fraudolentemente informazioni relative ad un sistema informatico o telematico (o intercorrenti tra più sistemi), ovvero impedire o interrompere illecitamente tali comunicazioni, o installare apparecchiature atte ad intercettarle;

e) Danneggiare informazioni, dati o programmi informatici altrui, ivi compresi quelli utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità, attraverso l'introduzione o la trasmissione di dati, informazioni o programmi;

f) Falsificare documenti informatici;

g) Commettere frode informatica con violazione degli obblighi di legge per il rilascio di un certificato qualificato di firma elettronica;

h) Accedere a siti e/o conservare materiale pedo-pornografico.

Ogni dipendente e/o collaboratore è altresì tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici.

8. Divieto di detenzione di materiale pornografico e/o pedopornografico

È fatto divieto assoluto di distribuire, divulgare, diffondere, pubblicizzare e visionare, detenere su supporti informatici o cartacei, utilizzare, archiviare e riprodurre all'interno dei locali di SAER ELETTROPOMPE S.p.A., e comunque anche al di fuori degli stessi, dei magazzini, delle pertinenze di essa, o in qualsiasi altro luogo che comunque sia alla stessa riconducibile, materiale pornografico e/o pedopornografico od immagini virtuali pornografiche e/o pedopornografiche realizzate utilizzando immagini di minori, anche con qualsiasi mezzo elettronico messo a disposizione dalla Società.

9. Tutela della privacy e cyber crime

La Società si impegna a tutelare, nel pieno rispetto delle disposizioni di cui al D.lgs. n. 196/2003 - "Codice in materia di protezione dei dati personali", da quanto sancito dalla L. 48/2008 in materia di reati di criminalità informatica, i dati personali acquisiti, custoditi e trattati nell'ambito della propria attività al fine di evitare ogni accesso o utilizzo illecito, o anche solo improprio, di tali informazioni nonché nel rispetto del Regolamento UE n. 679 del 2016 (General Data Protection Regulation o GDPR).

Le attività della Società richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di dati, documenti e informazioni attinenti a negoziazioni, operazioni e contratti.

Le banche dati della Società possono contenere, inoltre, dati personali protetti dalla normativa a tutela della privacy, dati che non possono essere resi noti all'esterno e infine dati la cui divulgazione potrebbe produrre danni alla Società stessa.

Ciascun destinatario è quindi tenuto a tutelare la riservatezza e confidenzialità delle informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa.

Tutte le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati dai destinatari attraverso le proprie mansioni non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate.

Ciascun destinatario dovrà:

- Acquisire e trattare solamente i dati necessari e direttamente connessi alle sue funzioni;
- Conservare detti dati in modo tale da impedire a terzi estranei di prenderne conoscenza;
- Comunicare e divulgare i dati nell'ambito delle procedure prefissate da parte della Società ovvero previa autorizzazione della persona a ciò delegata;
- Determinare la natura confidenziale e riservata delle informazioni ai sensi di quanto prescritto dalle procedure prefissate da parte della Società.

La Società dal canto suo si impegna a proteggere le informazioni e i dati relativi ai propri destinatari e ai Terzi, e a evitare ogni uso improprio degli stessi.

10. Discriminazioni e molestie

La Società si impegna per garantire condizioni di lavoro appropriate, assicurare il rispetto delle pari opportunità e mantenere i luoghi di lavoro privi di discriminazioni.
La Società si impegna a creare e mantenere un ambiente in cui tutti i dipendenti vengano trattati equamente e godano delle stesse opportunità di crescita, caratterizzato da spirito di aiuto reciproco e di arricchimento culturale.
Il responsabile di ciascun reparto deve garantire che per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, quali l'assunzione, la formazione, la retribuzione, le promozioni, i trasferimenti e la cessazione del rapporto stesso, i dipendenti siano trattati in modo conforme alle loro capacità di soddisfare i requisiti della mansione, evitando ogni forma di discriminazione e, in particolare, discriminazione per razza, genere, orientamento sessuale, posizione sociale e personale, condizione fisica e di salute, disabilità, età, nazionalità, religione o convinzioni personali.
Ai collaboratori di SAER ELETTROPOMPE S.p.A. è offerta pari opportunità di lavoro sulla base delle capacità professionali e di rendimento, senza alcuna discriminazione, nel pieno rispetto dei diritti della persona. Le eventuali disparità non sono, tuttavia, considerate discriminazione se giustificate o giustificabili sulla base di criteri oggettivi.
La società non ritiene ammissibili né tollererà alcuna forma di discriminazione.

La Società si impegna affinché non si verifichino episodi di molestie sessuali, espressi sia in forma fisica che verbale e/o non verbale, ovvero di qualsiasi altro atto o comportamento

a connotazione sessuale avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità e la libertà di chi lo subisce e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

La società non tollererà alcuna forma di ritorsione nei confronti dei Dipendenti che abbiano lamentato modalità di discriminazione o di molestia, né nei confronti dei lavoratori che abbiano fornito notizie in merito.

11. Mobbing

La Società esige, inoltre, che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si dia luogo a molestie, intendendo come tali:

- La creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti dei singoli o gruppi di lavoratori mediante qualsiasi genere di comportamento ostile, aggressivo o vessatorio, reiterato e con modalità persecutorie nei confronti del lavoratore o della lavoratrice che si trova in posizione sopraordinata o sottordinata (mobbing verticale ascendente o discendente) ovvero verso altri colleghi (mobbing orizzontale);
- I maltrattamenti verbali e offese personali, diffamazioni, insinuazioni, divulgazione di notizie riservate e ogni altra azione di discredito della persona;
- Le calunnie o diffamazione nei confronti di un lavoratore o di una lavoratrice e/o della sua famiglia;
- Le pressioni psicologiche, atteggiamenti aggressivi, ostili, umilianti o intimidatori, anche in forma velata o indiretta;
- Il diniego deliberato di informazioni riguardanti il lavoro o informazioni errate ovvero carenti;
- Le critiche immotivate e delegittimazione dell'immagine della lavoratrice o del lavoratore, anche di fronte ai colleghi o a persone estranee alla Società;
- L'attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al proprio profilo professionale posseduto, ovvero esorbitanti o eccessivi, finalizzati a demotivare la lavoratrice o il lavoratore, ovvero impedirne il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- L'ostacolo a prospettive di lavoro altrui per motivi di competitività personale;
- Le proposte di relazioni interpersonali private, condotte nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento, le quali abbiano la capacità, in relazione alla specificità della situazione, di turbare la serenità del destinatario con obiettive implicazioni sulla sua posizione lavorativa;

- Qualsivoglia condotta che – per modalità, circostanze, tempo e luogo – possa comportare, sia con riferimento a colleghi pari livello, che a persone tra loro in rapporto gerarchico, una lesione della dignità e dell'onore personale.

12. Rispetto della normativa in materia di lotta contro forme ed espressioni di xenofobia e razzismo

La Società ha come valore imprescindibile il rispetto della normativa sulla lotta contro talune forme ed espressioni di razzismo e xenofobia. Essa pertanto ripudia qualunque attività che possa comportare la propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, l'istigazione a commettere o la commissione di atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, l'istigazione a commettere o la commissione di violenza o atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, anche quando tali comportamenti si manifestino con la negazione, la minimizzazione in modo grave o l'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra.

Ogni dipendente e/o consulente che, nello svolgimento della propria attività lavorativa, venga a conoscenza della commissione di atti o comportamenti di razzismo e xenofobia, così come sopra individuati, deve, salvi gli obblighi di legge, darne immediata notizia ai propri superiori ed all'Organismo di Vigilanza.

13. Tutela della proprietà industriale e intellettuale

I Destinatari e/o collaboratori agiscono nel pieno rispetto dei diritti di proprietà industriale ed intellettuale legittimamente detenuti da terzi, nonché in conformità con le disposizioni di leggi, regolamenti e convenzioni che tutelano tali diritti

La Società incentiva e sostiene l'innovazione e l'evoluzione tecnologica dei prodotti e dei processi, sia quelli sviluppati dai propri dipendenti che da terzi che collaborano con l'azienda.

A tal fine, tutti i Destinatari devono astenersi:

- Da qualsiasi condotta che possa costituire usurpazione di diritti su proprietà industriale, alterazione o contraffazione di segni distintivi di prodotti industriali, brevetti, disegni o

modelli industriali, sia nazionali che esteri, nonché dall'importare, commercializzare, utilizzare o immettere in circolazione prodotti industriali con segni distintivi contraffatti o alterati, o realizzati in violazione di diritti di proprietà industriale;

- Dall'utilizzo illecito e/o improprio, nell'interesse dell'azienda o di terzi, di opere dell'ingegno, o parti di esse, protette dalla normativa sul diritto d'autore.

14. Obblighi per tutti i dipendenti verso il Codice Etico

Ad ogni dipendente e/o consulente è richiesta la conoscenza delle disposizioni contenute nel Codice Etico o dallo stesso richiamate, e di essere consapevole delle normative legali applicabili alla propria funzione, in quanto parte integrante della prestazione lavorativa di ciascuno.

Il dipendente e/o consulente che abbia notizia di presunte condotte illecite è tenuto a comunicare le notizie di cui è in possesso in merito a tali condotte solo ai propri superiori ovvero all'OdV e/o altro Organo a ciò preposto con le modalità previste dal sistema interno.

L'Organo preposto adotta sistemi di monitoraggio per verificare l'effettiva lettura e comprensione dei documenti obbligatori di legge da parte dei dipendenti, collaboratori, etc., utilizzando test anonimi e adottando le misure necessarie per migliorare costantemente la diffusione e la comprensione dei relativi contenuti.

I dipendenti hanno inoltre l'obbligo di:

- Astenersi da comportamenti contrari a tali disposizioni e norme;
- Rivolgersi ai propri superiori ovvero all'OdV e/o altro Organo a ciò preposto come responsabile per la gestione del modello di prevenzione per i necessari chiarimenti sulle modalità applicative del Codice Etico o delle normative di riferimento;
- Riferire tempestivamente ad almeno uno dei soggetti sopra indicati eventuali notizie in merito a possibili violazioni del Codice Etico;
- Collaborare con l'organizzazione in caso di eventuali indagini volte a verificare ed eventualmente sanzionare possibili violazioni.

Tali requisiti di comportamento sono richiesti anche ai consulenti esterni ed ai collaboratori di ogni genere.

COMBATTERE LA CORRUZIONE

1. Conflitto di interessi

Tutte le attività svolte da e per conto di SAER ELETTROPOMPE S.p.A. devono essere libere da conflitti di interesse. Ogni dipendente e/o collaboratore è tenuto a evitare di trarre vantaggio personale da opportunità di affari di cui è venuto a conoscenza nell'ambito delle proprie funzioni.

Nel caso in cui emerga anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi, il dipendente e/o collaboratore è obbligato a comunicarlo tempestivamente, per iscritto (anche tramite e-mail), al proprio responsabile e all'Organo di Vigilanza, utilizzando gli appositi canali di comunicazione. Inoltre, è tenuto ad astenersi dall'assumere responsabilità nel gestire l'affare o il processo aziendale in questione.

Il dipendente e/o collaboratore è tenuto, inoltre, a dare informazioni circa le attività svolte al di fuori del tempo di lavoro, nel caso in cui queste possano apparire in conflitto di interessi con SAER ELETTROPOMPE S.p.A.
Rappresentano, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, situazioni di conflitto di interessi:

- Svolgere una funzione di vertice o di controllo in una società (amministratore, sindaco, direttore generale, responsabile di funzione) e avere interessi economici con fornitori, clienti, o concorrenti (possesso di azioni, incarichi professionali, ecc.) anche attraverso i familiari e/o parenti;
- Essere assunti da un cliente o concorrente in aggiunta alla mansione svolta presso SAER ELETTROPOMPE S.p.A.;
- Accettare denaro o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con SAER ELETTROPOMPE S.p.A.;
- Decidere di un'assunzione, promozione o riconoscimento economico di un parente e/o convivente.

2. Tangenti

La Società adotta un approccio «tolleranza zero» verso qualsiasi forma di tangenti e si impegna a mantenere un ambiente professionale in cui la corruzione non possa verificarsi. Tutti i dipendenti nei rapporti di affari con i terzi sono tenuti ad un comportamento etico e rispettoso delle leggi, improntato alla massima correttezza ed integrità.

3. Regali, omaggi e benefici

Non è consentito offrire/ricevere direttamente o indirettamente denaro, regali, benefici o regalie di qualsiasi natura a titolo personale a/da dirigenti, funzionari o impiegati di clienti, fornitori, enti della Pubblica Amministrazione, Istituzioni Pubbliche o altre Organizzazioni allo scopo di trarre indebiti vantaggi o influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario.

In particolare, è vietato a tutti i dipendenti e/o collaboratori di SAER ELETTROPOMPE S.p.A.:

- Effettuare prestazioni a favore di partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto;
- Riconoscere compensi a consulenti e fornitori che non trovino giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e ai prezzi di mercato;
- Distribuire omaggi e regali, o promettere benefici al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale;
- Avvantaggiarsi personalmente di opportunità d'affari di cui si è venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni;
- Adottare nei rapporti di affari con i terzi pratiche e comportamenti illegali, collusivi, disporre pagamenti illeciti, o effettuare tentativi di corruzione o favoritismi al fine di ottenere vantaggi personali o di carriera per sé o per altri;
- Utilizzare lo strumento dell'assunzione o il sistema retributivo per accordare vantaggi diretti o indiretti, e/o favorire candidati segnalati da terzi;
- Favorire un fornitore piuttosto che l'altro nella selezione dei fornitori, in modo tale da minare la credibilità e la fiducia che il mercato ripone nella Società per quanto riguarda la trasparenza e il rigore nell'applicazione della legge e delle procedure aziendali.

4. Contributi e sponsorizzazioni

Le attività di sponsorizzazione possono essere realizzate previa definizione di appositi accordi e verifica dell'onorabilità del soggetto beneficiario e dell'evento/iniziativa sponsorizzata. È fondamentale evitare di concedere sponsorizzazioni a soggetti sospettati di appartenere a organizzazioni criminali o di essere coinvolti in attività illecite, come il riciclaggio di denaro.

5. Gestione del patrimonio e della contabilità

La Società si attiene a criteri di correttezza, trasparenza, completezza e verificabilità nella gestione del proprio patrimonio e della contabilità, garantendo il pieno rispetto della normativa vigente in materia.
Tutti i dati riguardanti le transazioni commerciali devono essere tenuti all'insegna della correttezza, trasparenza, e rintracciabilità.

I pagamenti si riferiranno esclusivamente alle forniture e/o servizi effettivamente ricevuti. Non è consentita la tenuta di contabilità sussidiarie.
In particolare, per ciò che riguarda il pagamento di commissioni, è richiesta particolare cura nel garantire che il servizio sia stato veramente fornito.
La correttezza e la regolarità della contabilità è regolarmente certificata, così come tutti i dati relativi alle transazioni contabili e commerciali sono registrati e archiviati secondo le disposizioni di legge.

6. Gestione dei flussi finanziari

È vietato ricevere o effettuare pagamenti in denaro, trasferire denaro, beni o altre utilità derivanti da attività illecite o di dubbia provenienza, né compiere operazioni che possano ostacolare l'identificazione della loro origine. L'utilizzo di denaro contante è regolato dai limiti stabiliti dalla normativa vigente in materia di antiriciclaggio.

È severamente vietato mettere in circolazione banconote, monete, carte di credito, valori di bollo e carta filigranata falsificati o contraffatti. Qualora venga ricevuto un pagamento in banconote, monete o carte di pubblico credito false in relazione a operazioni di SAER

ELETTROPOMPE S.p.A., il dipendente ha l'obbligo di informare immediatamente il proprio superiore o l'Organismo di Vigilanza.

In caso di sospetto di operazioni di riciclaggio di denaro, il dipendente deve segnalarlo senza indugi all'Organismo di Vigilanza.

7. Delitti di criminalità organizzata e terrorismo

SAER ELETTROPOMPE S.p.A. condanna con fermezza e combatte con ogni mezzo a sua disposizione qualsiasi forma di criminalità organizzata, anche di matrice mafiosa. L'azienda si impegna in modo particolare nella verifica dei requisiti di onorabilità e affidabilità delle controparti commerciali, quali fornitori, clienti, consulenti, appaltatori, associati in partecipazione e altre figure, al fine di garantire l'integrità e la legalità delle proprie relazioni d'affari.

Nessun rapporto commerciale verrà intrapreso o proseguito con controparti commerciali di cui sia anche solo ragionevolmente sospettata l'appartenenza o la contiguità ad organizzazioni criminali, o che siano sospettati di agevolare in qualsiasi forma, anche occasionale, l'attività di organizzazioni criminali.
L'assunzione o l'inserimento di personale in azienda così come la scelta di eventuali *subcontractors* dovrà avvenire solo in conseguenza ad una diligente analisi dei dati individuali da parte degli uffici preposti, con l'ausilio delle procedure adottate dalla società sulla qualifica dei fornitori.

SAER ELETTROPOMPE S.p.A. è, infine, fermamente contraria a qualsiasi forma di terrorismo o eversione dell'ordine democratico e di ogni altra violazione della libertà collettiva e individuale. È dovere di tutti, quindi, adoperarsi per prevenire atti terroristici o denunciare qualsiasi forma di sostegno ad essi.

8. Gestione della fiscalità

SAER ELETTROPOMPE S.p.A., attraverso meccanismi di controllo contabile, garantisce il rispetto scrupoloso delle leggi che regolamentano il pagamento di tasse, imposte e contributi.
Tali attività di controllo si estendono anche con lo scopo di prevenire fenomeni di autoriciclaggio e fattispecie di atti/fatti che procurino danni all'Erario o al sistema contributivo nazionale.

9. Antiriciclaggio e autoriciclaggio

La politica di SAER ELETTROPOMPE S.p.A. impone l'applicazione di programmi efficaci contro il riciclaggio di denaro sia per conformarsi alle leggi vigenti e sia per tutelare la Società dall'essere utilizzata come strumento per svolgere questo tipo di pratiche illecite.
Pertanto, tutti i collaboratori di SAER ELETTROPOMPE S.p.A. a qualsiasi titolo, non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare ricettazione, riciclaggio (vale a dire l'accettazione o il trattamento) di introiti di attività delittuose in qualsiasi forma o modo, ovvero in operazioni di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

In particolare, i destinatari del Codice Etico sono tenuti al rispetto di tutte le disposizioni nazionali e internazionali in tema di riciclaggio ed è fatto loro espresso divieto di svolgere, ovvero di consentire ad altri di svolgere, attività criminali o comunque illecite. In relazione al reato di auto-riciclaggio, SAER ELETTROPOMPE S.p.A. vieta a tutti i propri collaboratori a qualsiasi titolo, il trasferimento, la sostituzione, o l'impiego in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, di somme di denaro derivanti dalla commissione di un delitto non colposo ovvero provenienti da attività illecite quali ad esempio, l'evasione fiscale, la corruzione e l'appropriazione di beni sociali, in modo tale da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

I destinatari del Codice Etico, ciascuno in ragione del proprio ruolo, devono:

- Collaborare attivamente alla prevenzione ed al contrasto dei fenomeni di riciclaggio, utilizzando la necessaria diligenza nell'identificazione di situazioni di potenziali anomalie;
- Garantire il rispetto dei principi di correttezza e trasparenza nell'adozione della procedura di scelta delle controparti commerciali, che deve fondarsi su criteri oggettivi e documentabili, e negli adempimenti finalizzati alla sottoscrizione dei relativi contratti;

- Richiedere alle controparti commerciali ogni informazione necessaria al fine di valutarne affidabilità, solidità economica ed attendibilità professionale;
- Osservare tutte le norme di legge che disciplinano i rapporti giuridici ed economici tra società appartenenti al medesimo gruppo, in particolare verificando che i contratti con società collegate siano stipulati a fronte di effettive reciproche esigenze ed a condizioni economiche di mercato;
- Assicurare l'adeguata tracciabilità dei flussi di denaro provenienti da e destinati verso Paesi a normativa antiriciclaggio non equivalente;
- Segnalare eventuali irregolarità riscontrate nella gestione dei flussi finanziari ricevuti da Paesi a normativa antiriciclaggio non equivalente;
- Garantire correttezza, trasparenza, collaborazione nelle attività finalizzate alla predisposizione di dichiarazioni fiscali ed all'adempimento di obblighi tributari/fiscali.

TUTELA DELLE INFORMAZIONI

1. Informazioni riservate

La Società assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e l'osservanza della normativa in materia di dati personali.

Tutte le informazioni a disposizione della Società vengono trattate nel pieno rispetto della privacy dei soggetti interessati.

A tal riguardo ogni dipendente e/o collaboratore dovrà:

- Determinare la natura confidenziale e riservata delle informazioni ai sensi di quanto prescritto dalla vigente normativa e dalle relative procedure aziendali;
- Acquisire e trattare solamente i dati necessari e direttamente connessi alle loro funzioni;
- Conservare tali dati in modo da impedire a terzi estranei di prenderne conoscenza;
- Comunicare e divulgare i dati nell'ambito delle procedure stabilite ovvero previa autorizzazione della persona a ciò delegata.

2. Mass Media

I rapporti con i mass media sono improntati al rispetto del diritto all'informazione. La comunicazione di dati ed informazioni deve essere veritiera, accurata, chiara e trasparente, e deve essere eseguita dalle funzioni aziendali delegate a tale responsabilità. Le informazioni riguardanti SAER ELETTROPOMPE S.p.A. dirette ai mass media possono essere divulgate solamente dalle funzioni aziendali a ciò delegate o con l'autorizzazione di queste.

3. Sistemi informatici

I sistemi informatici rivestono un ruolo fondamentale nel funzionamento della Società. Un uso improprio di tali sistemi può esporre l'intera rete aziendale a gravi rischi, come attacchi informatici, virus e altre minacce. Sono considerati parte dei sistemi informatici tutti i dispositivi di proprietà o in licenza a SAER ELETTROPOMPE S.p.A., inclusi laptop, desktop, telefoni, cellulari, tablet, reti, software e hardware.

ONESTA' NEI RAPPORTI CON L'ESTERNO

Aspiriamo a mantenere e sviluppare un rapporto di fiducia con i nostri stakeholders. Il modo in cui agiamo viene giudicato dalle persone, pertanto siamo tenuti a mantenere gli stessi standard etici che adottiamo nei confronti dei nostri colleghi anche nei rapporti con i soggetti esterni.

1. Relazioni con i fornitori

La selezione dei fornitori è orientata alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per l'azienda, garantendo pari opportunità a tutti i fornitori e rispettando i principi di lealtà, imparzialità, correttezza e trasparenza.

La scelta dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto si basano su una valutazione obiettiva della qualità, del prezzo, della disponibilità del prodotto o servizio e delle garanzie di assistenza e tempestività. La Società adotta processi di acquisto finalizzati a ottenere il miglior rapporto qualità/prezzo in relazione alle esigenze degli utenti dei beni e servizi forniti, considerando i requisiti di economicità, qualità e affidabilità tecnica, commerciale e finanziaria, nonché la valutazione periodica dei livelli di servizio.

A parità di requisiti, SAER ELETTROPOMPE S.p.A. privilegia i fornitori che dimostrano l'attuazione di buone prassi di responsabilità sociale o che possiedono certificazioni sociali o ambientali. La Società rispetta scrupolosamente le proprie procedure interne di selezione dei fornitori, salvo nei casi di fornitori monopolisti o altamente specializzati in prodotti che richiedono specifiche qualità.

Nella scelta dei fornitori non sono tollerate pressioni indebite, che possano favorire un fornitore rispetto a un altro, compromettendo la credibilità e la fiducia che il mercato ripone nella Società in termini di trasparenza, rigore nell'applicazione della legge e nell'osservanza delle procedure aziendali.

La stipula di un contratto con un fornitore deve essere sempre basata su rapporti di totale chiarezza, evitando, ove possibile, forme di dipendenza.
I documenti scambiati con i fornitori devono essere opportunamente archiviati: in particolare, quelli di natura contabile devono essere conservati per i periodi stabiliti dalla normativa vigente.

Nel caso in cui il fornitore, l'appaltatore, il subappaltatore, il consulente o il partner d'affari adottino comportamenti non conformi ai principi generali del presente Codice, tale condotta deve essere immediatamente segnalata all'Organismo di Vigilanza (ODV) secondo le procedure previste. SAER ELETTROPOMPE S.p.A. è legittimata a adottare le misure necessarie, inclusa la cessazione di eventuali future collaborazioni.

In linea con questi principi, SAER ELETTROPOMPE S.p.A. si impegna a vincolare contrattualmente fornitori, consulenti e partner d'affari al rispetto delle leggi vigenti e a far sì che prendano conoscenza e aderiscano ai principi stabiliti dal presente Codice Etico.

Inoltre, SAER ELETTROPOMPE S.p.A. si riserva contrattualmente il diritto di adottare le misure ritenute appropriate, compresa la risoluzione del contratto, qualora un soggetto terzo, nello svolgere attività per conto dell'azienda, violi le normative legali o le disposizioni del presente Codice.

2. Relazioni con i clienti

SAER ELETTROPOMPE S.p.A. aspira a soddisfare le migliori e legittime aspettative dei propri clienti fornendo loro prodotti di qualità e nel rispetto degli impegni e degli obblighi assunti nei loro confronti nonché delle norme poste a tutela della concorrenza e del mercato.

A tal fine la Società si impegna a garantire alti standard di qualità della propria produzione, consapevole che la fedeltà e la fiducia della clientela si attua attraverso un rapporto fondato su criteri di lealtà, disponibilità, trasparenza, affidabilità e professionalità.

I contratti e le comunicazioni ai clienti da parte dell'azienda devono essere sempre:

- Chiari e semplici, formulati con il linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori;
- Conformi alle normative vigenti e tali da non configurare pratiche elusive o comunque scorrette;
- Completi così da non trascurare alcun elemento rilevante, ai fini della decisione del cliente.

Lo stile di comportamento dei membri dell'azienda verso la clientela si basa su disponibilità, rispetto e cortesia, con l'obiettivo di instaurare un rapporto collaborativo caratterizzato da elevata professionalità.

3.Rapporti economici con i partiti e con le organizzazioni sindacali.

SAER ELETTROPOMPE S.p.A. non finanzia partiti politici, né in Italia né all'estero, né i loro rappresentanti o candidati, e non effettua sponsorizzazioni di congressi o eventi con finalità di propaganda politica. L'azienda si astiene da qualsiasi forma di pressione, diretta o indiretta, su esponenti politici (ad esempio, attraverso l'accettazione di raccomandazioni per assunzioni, contratti di consulenza, ecc.).

SAER ELETTROPOMPE S.p.A. non eroga contributi a organizzazioni con le quali possa sussistere un conflitto di interessi, come ad esempio i sindacati.

4.Rapporti con Enti, Istituzioni e Pubblica Amministrazione.

Nel caso in cui SAER ELETTROPOMPE S.p.A. intrattenga rapporti con la Pubblica Amministrazione, è assolutamente vietato interferire in qualsiasi modo nelle libere e autonome decisioni dei Pubblici Ufficiali o degli Incaricati di Pubblico Servizio. A tal fine, è severamente proibito promettere, offrire o consegnare loro, direttamente o indirettamente, denaro, beni o qualsiasi altra utilità.

A tale riguardo, i rapporti con le Istituzioni Pubbliche devono essere improntati alla massima trasparenza, chiarezza, correttezza, imparzialità ed indipendenza e tali da non indurre a interpretazioni parziali, falsate, ambigue o fuorvianti da parte dei soggetti istituzionali, privati e pubblici, con i quali si intrattengono relazioni a vario titolo.

In particolare, devono essere intrattenute le necessarie relazioni nel rispetto dei ruoli e delle funzioni attribuite in base alla legge, nonché in spirito di massima collaborazione con le amministrazioni dello Stato.
A tal fine, la Società si impegna a:

- Operare, senza alcun tipo di discriminazione, attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti con gli interlocutori della Pubblica Amministrazione a livello nazionale e internazionale, comunitario e territoriale;
- Rappresentare gli interessi e le posizioni della Società in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- Attuare la più ampia collaborazione con i Pubblici Funzionari, in occasione delle possibili attività ispettive, fornendo prontamente informazioni chiare, trasparenti e veritiere;
- Non offrire né promettere, direttamente o attraverso intermediari, somme di denaro o altri mezzi di pagamento a Pubblici Funzionari;
- A non ricorrere a forme diverse di contribuzioni, che, sotto forma di affidamento di incarichi professionali, consulenze, pubblicità o altro, abbiano le stesse finalità di influenzare la loro attività nell'espletamento dei propri doveri.

È, inoltre, vietato falsificare, alterare od omettere dati e/o informazioni al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per la Società.

5.Rapporti con la concorrenza

La Società riconosce l'importanza fondamentale di un mercato competitivo e rispetta rigorosamente le disposizioni di legge in materia di concorrenza e si astiene dal attuare comportamenti ingannevoli, collusivi e, più in generale, qualunque comportamento che possa integrare una forma di concorrenza sleale.

È espressamente vietato a tutti i dipendenti e collaboratori di SAER ELETTROPOMPE S.p.A. a qualsiasi titolo, di:

- Utilizzare segreti aziendali altrui;
- Adottare condotte finalizzate ad intralciare il normale funzionamento delle attività economiche e commerciali di società concorrenti;
- Riprodurre abusivamente, imitare, manomettere marchi, segni distintivi, brevetti, disegni industriali o modelli in titolarità di terzi;
- Introdurre nel territorio dello Stato per farne commercio, detenere per vendere o mettere in qualunque modo in circolazione prodotti industriali con marchi o segni distintivi contraffatti o alterati da soggetti terzi.

6. Rispetto per l'Ambiente

SAER ELETTROPOMPE S.p.A. si impegna a tutelare l'ambiente, riconoscendolo come un bene fondamentale. La Società considera la protezione dell'ambiente, a beneficio della collettività e delle future generazioni, un imperativo. Per questo motivo, adotta le misure più idonee per preservarlo, promuovendo e pianificando lo sviluppo delle proprie attività in linea con tale obiettivo. SAER ELETTROPOMPE S.p.A. si impegna inoltre a ridurre al minimo l'impatto ambientale e paesaggistico delle proprie operazioni, rispettando la normativa vigente, i progressi della ricerca scientifica e le migliori pratiche in materia.

7. Rapporti con le Autorità di Pubblica Vigilanza

Tutti i Destinatari del presente Codice si impegnano a rispettare scrupolosamente le disposizioni emanate dalle competenti Istituzioni o Autorità di pubblica vigilanza, in conformità con la normativa vigente nel settore legato all'attività aziendale. Inoltre, i Destinatari si impegnano a collaborare con tali Autorità e a ottemperare a ogni richiesta, nei limiti e nell'ambito delle loro funzioni, evitando comportamenti ostruzionistici.

8. Efficacia esterna del Codice Etico

Chiunque, agendo in nome e per conto della Società, entri in contatto con soggetti terzi, con i quali la società intenda intraprendere relazioni commerciali o sia con gli stessi tenuta ad avere rapporti di natura istituzionale, sociale, politica o di qualsiasi natura ha l'obbligo di: a)

informare tali soggetti degli impegni e obblighi del Codice; b) esigere il rispetto degli obblighi del codice nello svolgimento delle loro attività; c) adottare le disposizioni di natura interna previste in caso di rifiuto dei soggetti terzi di adeguarsi al Codice.

Tutti i destinatari devono assicurare che ogni decisione assunta nell'ambito delle proprie attività sia presa nell'interesse della Società.
Tutti i destinatari sono tenuti ad evitare ogni attività o situazione di interesse personale che costituisca o possa costituire, anche solo potenzialmente, un conflitto tra gli interessi propri e quelli dell'organizzazione e, in ogni caso, dovranno conformarsi alle specifiche procedure adottate dall'azienda in materia.
Tutti i destinatari del Codice Etico dovranno astenersi dal trarre vantaggio dalla propria relazione con la Società al fine di favorire sé stessi o terzi a danno o a svantaggio dell'organizzazione stessa.

ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

È istituito inoltre presso SAER ELETTROPOMPE S.p.A. un Organo, dotato di autonomi poteri di iniziativa, con funzioni di vigilanza e controllo (di seguito Organismo di Vigilanza o OdV) in ordine al funzionamento, all'efficacia, all'adeguatezza ed all'osservanza del Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/ 2001 nonché alla cura dell'aggiornamento del medesimo.

1. Compiti dell'Organismo di Vigilanza in materia di attuazione e controllo del Codice Etico

Il controllo circa il rispetto del Codice Etico è affidato all'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.lgs. 231/01.

Quanto al Codice Etico, competono all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- Controllare il rispetto del Codice Etico anche nell'ottica di prevenzione il pericolo della commissione dei reati previsti dal d.lgs.231/01;
- Formulare le proprie osservazioni in merito alle problematiche di natura etica che dovessero insorgere nell'ambito delle decisioni aziendali ed alle presunte violazioni del Codice Etico ad esso riferite;
- Supportare nella interpretazione e attuazione del Codice Etico, quale strumento di riferimento costante del corretto comportamento da tenere durante lo svolgimento della propria attività;
- Seguire e coordinare la revisione periodica del Codice Etico, anche attraverso proprie proposte di adeguamento e/o aggiornamento; al fine di tener conto dei cambiamenti di corporate governance e/o organizzativi;
- Predisporre ed approvare il piano di comunicazione e formazione etica;
- Segnalare agli organi aziendali competenti le eventuali violazioni del Codice Etico, suggerendo la sanzione da irrogare e verificando l'effettiva applicazione delle misure eventualmente irrogate.

2. Segnalazioni all'OdV e politica di whistleblowing

L’ODV ha tra i propri compiti anche quello di ricevere e valutare le segnalazioni in merito a comportamenti in contrasto con questo Codice Etico ed effettuare le investigazioni del caso, mantenendo la massima segretezza e riservatezza nel condurre le indagini.

È obbligo di ciascun destinatario, segnalare, senza ritardo, ogni comportamento non conforme ai principi e alle regole comportamentali di cui al presente Codice.

SAER ELETTROPOMPE S.p.A., in conformità con il D.lgs. 24/2023, che attua la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e le disposizioni a tutela di chi segnala violazioni delle normative nazionali, sta attivando canali di comunicazione 'dedicati' per consentire la segnalazione di informazioni o notizie relative a operazioni o processi sensibili che non siano in linea con il Modello e/o il Codice Etico.

SAER ELETTROPOMPE S.p.A. garantisce una solida struttura di protezione per permettere ai dipendenti di sollevare dubbi senza timore di ritorsioni o sanzioni. Tutte le informazioni ricevute saranno trattate con la massima riservatezza, in conformità con le normative legali applicabili. La Società si impegna a garantire l'anonimato del segnalante, fatta salva la necessità di adempiere agli obblighi dell’Organismo di Vigilanza, e a proteggerlo da ritorsioni, condizionamenti illeciti, disagi o discriminazioni di qualsiasi tipo nell’ambito lavorativo, in seguito alla segnalazione di eventuali violazioni del Codice.

SANZIONI

L'osservanza del Codice deve considerarsi inoltre parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti, dai dirigenti, dai collaboratori, dagli amministratori e dai soggetti aventi relazioni d'affari con l'impresa.
L'osservanza del Codice Etico e di Condotta da parte dei dipendenti e dei dirigenti si aggiunge all'obbligo di adempiere ai doveri generali di lealtà, di correttezza, di esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede, ed è richiesta anche ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile.
La violazione delle norme del Codice Etico lede il rapporto di fiducia instaurato con l'azienda e costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro con ogni conseguenza contrattuale e di legge, anche con riferimento alla rilevanza della stessa quale illecito disciplinare e/o alla conservazione del rapporto di lavoro.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL e riportati nel Codice Disciplinare aziendale, le cui previsioni si intendono qui interamente richiamate.

Nei confronti dei collaboratori, degli amministratori e dei soggetti terzi, la violazione delle norme del Codice Etico e di Condotta costituisce inadempimento grave delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 1453 del Codice civile, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.