CODICE ETICO
e di
CONDOTTA

Rev. 4
24/06/2021

Silcompa S.p.A. via Fosdondo, 71/A • 42015 Correggio (RE) • Italy
+39 0522 642880 • info@silcompa.it • **www.silcompa.it**
C.F., P.I. e Iscrizione nel Reg. Imprese di RE: 00325490357 • Cap. Soc. € 5.000.000 i.v.

LISTA DELLE REVISIONI

N.REV	DATA	MOTIVO
1	22/04/2016	Prima emissione
2	23/04/2019	Ristrutturato il documento dividendolo in capitoli e paragrafi EDIT: 5.2: Rivisto il paragrafo sugli omaggi
3	12/09/2019	EDIT. 3.2: Specificata la modalità per la segnalazione anonima di anomalie o comportamenti inadeguati. NEW. 5.5: Condivisione dei principi etici con i propri fornitori
4	24/06/2021	Revisione formale e sostanziale

Sommario

LISTA DELLE REVISIONI 2

1. INTRODUZIONE 3

2. IMPEGNO DEI DIPENDENTI DI SILCOMPA 4

3. SILCOMPA E LE RISORSE UMANE 5
   3.1. POSTO DI LAVORO 5
   3.2. RISPETTO, PRIVACY E ATTEGGIAMENTO SUL POSTO DI LAVORO 5
   3.3. RISERVATEZZA 6

4. SILCOMPA E I SUOI VALORI 7
   4.1. ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ 7
   4.2. SISTEMI INFORMATIVI 7
   4.3. RICERCA, INNOVAZIONE E PROTEZIONE DELLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE 7

5. SILCOMPA E I SUOI PARTNERS 8
   5.1. INTEGRITÀ DELL'ATTIVITÀ AZIENDALE 8
   5.2. OMAGGI E FAVORI 8
   5.3. MANAGEMENT, CONTABILITÀ e REVISIONI 8
   5.4. CONFLITTO DI INTERESSI 9
   5.5. FORNITORI: CONDIVISIONE DEI PRINCIPI 9

6. SILCOMPA E IL CONTESTO 10
   6.1. RESPONSABILITÀ SOCIALE 10
   6.2. STAMPA 10
   6.3. ATTIVITÀ POLITICHE 10

1. INTRODUZIONE

Lo spirito dell'azienda si esprime attraverso gli atteggiamenti delle persone che vi operano e l'organizzazione nel complesso promuove e valorizza al proprio interno la cultura del saper fare, della formazione e dell'informazione, della legalità e della sostenibilità, favorendo e diffondendo la condivisione dei valori etici e morali in cui crede.

Le occasioni di lavoro e il quotidiano rapportarsi con gli altri, interni ed esterni all'organizzazione, inevitabilmente porta i singoli a riflettere su come poter agire al meglio dinnanzi a determinate situazioni; in tale prospettiva, la definizione di regole ed il mantenimento di una struttura che suggerisce e incoraggia al comportamento etico e conforme ai dettami socio-etico-morali che si è data, diventano un parametro necessario per intraprendere le azioni tipiche della routine di lavoro quotidiana, evitando così, di permanere nell'incertezza e/o di sfociare in circostanze tali da condurre, anche solo potenzialmente, a negligenze professionali, ovvero a cattive condotte della Azienda.

Il presente Codice Etico e di Condotta di SILCOMPA S.p.A. (in seguito denominata semplicemente Silcompa) vuole essere una dichiarazione dei propri valori e fornisce una guida ai principi che dovrebbero ispirare le azioni di tutti i soggetti coinvolti, a vario titolo, nelle sue relazioni commerciali e istituzionali, oltre ad essere un pubblico impegno nei confronti dei suoi standard di integrità.

È responsabilità di tutti i lavoratori di SILCOMPA, in particolare dei suoi dipendenti, tirocinanti, direttori, membri del consiglio (collettivamente denominati "Dipendenti"), sostenere, rispettare e far rispettare il presente Codice Etico e di Condotta in tutte le situazioni e sfere di attività. Eventuali domande relative all'applicazione o all'interpretazione del presente Codice Etico e di Condotta devono essere indirizzate al consiglio di amministrazione di SILCOMPA.

Il Codice Etico e di Condotta di SILCOMPA non ha lo scopo di creare diritti o vincoli contrattuali, a qualsiasi livello, a beneficio di qualsiasi persona o entità, e non intende essere né esaustivo, né dettagliato, ma stabilire le basi per una cultura aziendale orientata all'etica, riducendo al minimo ogni personalismo, incoraggiando la condivisione e collaborazione tra i soggetti, invitando a chiedere consigli ed esprimere i propri dubbi, anche se riservati, prima di prendere decisioni.

Il Codice Etico e di Condotta è un riferimento per tutti i dipendenti che, mediante esso, possono essere resi consapevoli del grado e tenore di discernimento etico che ci si aspetta da loro nel compimento di ogni processo decisionale.

2. IMPEGNO DEI DIPENDENTI DI SILCOMPA

- Il rispetto di leggi, regolamenti, disposizioni statutarie, codici di autoregolamentazione, integrità etica ed equità, è un impegno e un dovere costanti di tutto il personale di Silcompa e caratterizza la condotta di tutta la sua organizzazione.

- Le attività commerciali e aziendali di Silcompa devono essere svolte in modo trasparente, onesto ed equo, in buona fede e nel pieno rispetto delle regole di tutela della concorrenza.

- Tutte le decisioni, individuali o collettive che siano, dovrebbero essere elaborate attraverso l'impiego di criteri etici e di integrità, in modo che le azioni siano coerenti con le intenzioni.

- Tutti i dipendenti devono far proprio il Codice Etico e di Condotta di Silcompa.

- Qualsiasi violazione degli standard etici di Silcompa rappresenta motivo sufficiente per l'applicazione di adeguate misure disciplinari, inclusa la risoluzione contrattuale del dipendente, se prevista ed applicabile.

- È dovere di ogni dipendente informare, in buona fede, il consiglio di amministrazione dell'azienda di fatti o atti che potrebbero, anche solo potenzialmente, indicare pratiche fraudolente, abusive, illegali o semplicemente contrarie agli standard etici dell'azienda. Qualora ciò non avvenisse, ogni conoscenza dei fatti/atti sopra esposti e non comunicati, potrà essere valutata come complicità. Silcompa proibisce qualsiasi tipo di ritorsione e garantisce la riservatezza della fonte e delle informazioni fornite, nonché un'indagine riservata, etica, corretta ed imparziale dei fatti.

- Tale impegno, etico e di condotta, deve applicarsi anche ai partner commerciali di Silcompa, come fornitori, distributori, agenti, consulenti e chiunque altro abbia rapporti con l'azienda. La società non intende avviare e comunque interromperà i rapporti con chiunque non intenda impegnarsi per un pieno rispetto di tutte le leggi e i regolamenti, internazionali e nazionali, applicabili nei paesi in cui operano.

3. SILCOMPA E LE RISORSE UMANE

3.1. POSTO DI LAVORO

Le persone sono alla base della vita aziendale. La dedizione e la professionalità della direzione e dei dipendenti rappresentano valori e condizioni fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi di Silcompa.

SILCOMPA non tollera prevaricazioni, irriverenze, molestie e/o discriminazioni di alcun tipo sul luogo di lavoro e si impegna a trattare in modo equo ed imparziale tutti i propri dipendenti, candidati in cerca di lavoro ed ogni altra persona terza che con essa si interfaccia, e non accetta, né ammette, pratiche di lavoro minorile, lavoro forzato o altre forme di lavoro in condizioni degradanti.

I criteri per l'assunzione, la promozione, il trasferimento o la risoluzione contrattuale adottati da Silcompa sono basati esclusivamente su valutazioni di merito, impegno, abilità, nel rispetto dell'individualità e della diversità delle persone. È politica aziendale fornire opportunità di lavoro eque e paritarie, facendo sforzi per lo sviluppo personale e professionale dei propri dipendenti attraverso politiche di formazione, istruzione, coaching e altri strumenti di gestione e valorizzazione delle risorse umane.

Le relazioni tra le persone di Silcompa, a tutti i livelli, devono essere caratterizzate da onestà, correttezza, cooperazione, lealtà e rispetto reciproco.

La convinzione che si stia agendo a favore o a vantaggio degli interessi aziendali non può mai, in alcun modo, giustificare, neppure in parte, comportamenti in conflitto con i principi e i contenuti del Codice.

3.2. RISPETTO, PRIVACY E ATTEGGIAMENTO SUL POSTO DI LAVORO

Silcompa tutela la privacy e la dignità di tutti i dipendenti, nonché la riservatezza delle loro informazioni e/o comunicazioni.

Silcompa desidera che i propri dipendenti, a tutti i livelli, cooperino per mantenere un clima di rispetto comune per la dignità, l'onore e la reputazione di ciascuno. Silcompa farà del suo meglio per prevenire atteggiamenti che possono essere considerati offensivi, oltraggiosi o discriminanti. Qualsiasi comportamento dei dipendenti, al di fuori del luogo di lavoro, sarà rilevante per Silcompa nei soli casi in cui ciò possa interferire con le loro prestazioni professionali e/o compromettere gli standard etici e di condotta dell'azienda.
In ogni caso, qualsiasi comportamento che costituisca violenza fisica o morale è vietato senza alcuna eccezione di sorta.

Presso il luogo di lavoro, Silcompa non consente ai propri dipendenti di svolgere le rispettive mansioni sotto l'influenza di alcol o droghe illegali, né vi ammette comportamenti minacciosi, aggressioni, possesso/impiego di armi, né, come ovvio che sia, qualsiasi altro comportamento potenzialmente dannoso per l'integrità fisica e psicologica delle persone presenti.

Tutti i dipendenti di Silcompa dovrebbero, in ogni modo e situazione, sentirsi a proprio agio nel cercare aiuto e sostegno, in modo franco e trasparente, qualora incontrassero, negli altri, atteggiamenti inappropriati sul posto di lavoro.

Per vigilare sull'effettivo rispetto di quanto stabilito al presente codice, Silcompa invita i propri dipendenti ed ogni soggetto esterno che

con essa si interfacci, a segnalare particolari situazioni non conformi al Codice Etico.

Qualunque dipendente che, in buona fede, segnali comportamenti anomali, presunte o effettive violazioni del Codice, è tutelato contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione. Sono, tuttavia, fatti salvi gli obblighi di legge e la salvaguardia dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

A questo riguardo, è stato predisposto un sistema cartaceo di segnalazioni da conferire in teche chiuse a chiave, posizionate in ambienti pubblici aziendali, mediante il quale, ciascuno, possa rappresentare e far emergere, in forma anonima, ogni anomalia.

In questo modo si intende agire tempestivamente per contenere gli effetti di eventuali comportamenti contrati a norme, regolamenti e procedure interne, adottando gli opportuni provvedimenti per evitare che si ripetano, sempre garantendo la possibilità di anonimato del segnalante.

Silcompa supporta qualsiasi iniziativa volta a implementare metodi di lavoro per il raggiungimento di una migliore organizzazione.
Comportamenti quali mobbing nei rapporti di lavoro personali all'interno o all'esterno dell'azienda o altre forme oppressione lavorativa sono tutti vietati, senza eccezioni.

È vietata inoltre qualsiasi forma di violenza o molestia, molestie sessuali o basate sulla diversità personale e culturale.

3.3. RISERVATEZZA

I dipendenti di Silcompa devono garantire la riservatezza di tutte le informazioni a loro affidate dalla società o dai suoi partner commerciali, anche dopo la cessazione del rapporto con l'organizzazione, in conformità agli impegni rispettivi presi.

In particolare, si deve prestare attenzione alla tenuta ed archiviazione dei dati, onde evitare la perdita di file o documenti contenenti informazioni riservate, evitando inoltre discussioni che coinvolgono l'azienda e i propri interessi in luoghi pubblici.

Tutte le informazioni che non sono di pubblico dominio, quali, ad esempio, notizie finanziarie, amministrative, fiscali e contabili, dati commerciali e relativi prezzi, relazioni con i clienti, strategie di marketing, segreti commerciali, nonché metodi e processi produttivi, indicazioni inerenti a vantaggi competitivi, relazioni tecniche, acquisiti e specifici know-how, informazioni personali sui dipendenti, che, se rivelate, potrebbero arrecare danno all'azienda e/o ai suoi dipendenti o partner commerciali devono essere trattate come riservate dalla società e quindi adeguatamente protette.

Qualsiasi informazione, conoscenza e dato acquisito o elaborato durante il proprio lavoro o in virtù dei propri compiti presso Silcompa, appartengono a Silcompa e non possono essere utilizzati, comunicati o divulgati senza specifica autorizzazione del proprio responsabile in conformità con procedure specifiche.

La politica di Silcompa è quella di utilizzare solo mezzi idonei e leciti per cercare informazioni pubbliche e rilevanti su mercati, clienti, fornitori e concorrenti.

4. SILCOMPA E I SUOI VALORI

4.1. ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ

È dovere dei dipendenti garantire l'uso corretto, la conservazione e la riservatezza dei beni aziendali, siano essi materiali o immateriali, intellettuali, elettronici, che coinvolgono investimenti o immagini, così come lo è la gestione ottimizzata delle risorse finanziarie, indipendentemente dall'ammontare dell'importo interessato; si dovrà privilegiare l'uso razionale delle risorse, con intento di aumentare il rapporto costi / benefici, ottenendo, così, i migliori risultati possibili al minor costo garantito, sia per i beni propri dell'azienda, sia per quelli di cui essa è responsabile.
Sia le proprietà aziendali di uso comune che quelle tipicamente strumentali al lavoro (automobili, telefoni cellulari, ecc.) sono rese disponibili affinché i dipendenti ne godano e le adoperino per l'espletamento delle attività aziendali; l'uso è dunque consentito e garantito, se effettuato in maniera conforme alle politiche interne. Qualsiasi uso personale dei beni aziendali deve essere preceduto da esplicita autorizzazione.
È inoltre dovere di tutti i dipendenti garantire la sicurezza dei beni dell'azienda, cercando di agire in maniera attenta e razionale, evitando, per quanto possibile, danneggiamenti, furti, atti vandalici, abusi, utilizzo improprio ecc.

4.2. SISTEMI INFORMATIVI

I dati memorizzati nei sistemi elettronici e nella rete di Silcompa, sono considerati proprietà dell'azienda e possono anche essere consultati in qualsiasi momento durante o dopo il rapporto di lavoro con Silcompa. L'uso personale dei sistemi informativi è consentito a condizione che venga effettuato in misura ragionevole, nel rispetto dei limiti legali e di buon senso, in modo tale che esso non interferisca con le attività quotidiane di lavoro.
È vietato a tutti i dipendenti di Silcompa utilizzare le risorse elettroniche dell'azienda per la pratica (o la promozione) di atti di discriminazione, molestie, pornografia, oscenità e altri comportamenti considerati immorali o illegali. È vietato utilizzare o installare software non concesso in licenza a Silcompa
Le password sono personali e non trasferibili e l'accesso per le approvazioni elettroniche deve soddisfare i criteri di segregazione, e garantire trasparenza e integrità delle attività informatiche.

4.3. RICERCA, INNOVAZIONE E PROTEZIONE DELLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE

Silcompa garantisce la protezione della proprietà intellettuale propria e di terzi, vietando a qualsiasi dipendente di riprodurre, pubblicare, distribuire, alterare o utilizzare materiale protetto da diritti di proprietà intellettuale, senza la dovuta autorizzazione.
Silcompa apprezza e incoraggia la creazione di idee imprenditoriali, nuovi concetti, ricerca, nuovi prodotti, strategie, software, processi industriali, formule, invenzioni e qualsiasi altra attività derivante dall'attività intellettuale, essendo dovere di tutti i dipendenti quello di apportare il proprio contributo per migliorare le prestazioni aziendali al fine di ottenerne un vantaggio competitivo, al contempo tutelando il patrimonio professionale acquisito.

5. SILCOMPA E I SUOI PARTNERS

5.1. INTEGRITÀ DELL'ATTIVITÀ AZIENDALE

Silcompa supporta e privilegia i partner commerciali che operano con standard etici coerenti ai propri standard aziendali, che trattano i propri dipendenti con dignità e rispetto, in piena e stabile conformità alle leggi in materia di lavoro e che non si avvalgono dello sfruttamento minorile, del lavoro prestato senza consenso (c.d. lavoro forzato) o di qualsiasi altra forma di lavoro in condizioni degradanti.

Silcompa valorizza le relazioni commerciali a lungo termine, cercando di negoziare in modo equo e trasparente con fornitori, clienti e partner commerciali.

Fondamentale e opportuno per Silcompa evitare di denigrare l'immagine di dipendenti, ex dipendenti o servizi o prodotti di concorrenti e fornitori di servizi.

5.2. OMAGGI E FAVORI

Spesso, in ambito commerciale, vengono utilizzati omaggi, favori e inviti ad eventi per rafforzare e consolidare i rapporti nel tempo. Ciò nonostante, i dipendenti di Silcompa non accettano alcun dono o favore offerto con l'intenzione o la prospettiva di poter esercitare un'influenza nel processo decisionale interno.

Omaggi e favori possono essere accettati o offerti a condizione che siano appropriati e ragionevoli alla natura del rapporto. Dovrebbero sempre essere adeguati alle consuetudini, di modico valore e in quantità e frequenza ragionevoli, in modo tale da non infrangere in alcun modo leggi vigenti o politiche dei partner.

È inaccettabile richiedere regali, favori o qualsiasi vantaggio personale, nonché ricevere o offrire regali in contanti o equivalenti.
Accettando o offrendo un regalo, un servizio o un invito ad un evento, ogni dipendente/collaboratore si dovrà assicurare dell'impatto che una tale condotta avrà nella relazione d'affari e nel contesto in cui essa è instaurata.
In caso di dubbi sulla convenienza o meno di accettare o offrire un regalo o un servizio, ciascuno dovrà contattare la direzione di Silcompa; se necessario, sarà sua cura declinare educatamente ciò che è stato offerto, citando le restrizioni del Codice Etico e di Condotta.

Nessuno dei rappresentanti di SILCOMPA deve usare la propria posizione per ricevere o elargire favori personali o considerazioni speciali, né per se stessi, né per gli altri. I partner commerciali saranno selezionati in base a criteri oggettivi relativi all'attività dell'organizzazione, quali qualità, eccellenza, tecnica, costi e servizio.

5.3. MANAGEMENT, CONTABILITÀ e REVISIONI

Silcompa è una società privata che attraverso il rispetto e l'attuazione delle buone prassi amministrative che si è data, cerca di garantire elevati standard di trasparenza e un rigoroso rispetto delle leggi e dei regolamenti pertinenti.

Silcompa si affida all'accuratezza e all'integrità dei propri registri contabili la cui amministrazione segue procedure rigorose, definite in modo accurato e completo e dotate del necessario grado di dettaglio, per rifletterne la trasparenza e l'affidabilità delle operazioni. Le voci corrisponderanno sempre alla rispettiva documentazione di supporto, seguendo i principi di segregazione per le diverse operazioni aziendali. Tutte le transazioni sono debitamente registrate nei registri ufficiali disponibili per la

revisione contabile interna e per ogni eventuale controllo da parte delle autorità competenti sulla vigilanza fiscale/tributaria.

Il bilancio è redatto in conformità alla legge e ai principi contabili fondamentali, rappresentando adeguatamente la posizione finanziaria della società.

Silcompa non accetta la conservazione di documenti falsi, incompleti, inesatti, indicanti dati non aggiornati o non attendibili. Le procedure di audit dovrebbero confermare l'efficacia dei controlli interni e il rispetto della normativa.

5.4. CONFLITTO DI INTERESSI

Il conflitto di interessi si riferisce a qualsiasi situazione in cui interessi di terzi sono collocati, o sembrano essere collocati, al di sopra degli interessi aziendali o al di fuori dello scopo aziendale, sia quando tali situazioni possono generare un vantaggio personale, che a beneficio di altri, compromettendo la trasparenza, l'imparzialità, l'obiettività e l'equità nello svolgimento degli affari dell'azienda. Tutti i dipendenti di Silcompa hanno il dovere di promuovere gli interessi legittimi della società e devono informare i loro responsabili di qualsiasi situazione in cui gli interessi personali sono, o sembrano essere, al di sopra degli interessi dell'organizzazione.

In caso di un conflitto di interessi reale o potenziale, deve essere analizzato dal responsabile diretto del dipendente e, pertanto, qualsiasi attività approvata deve essere documentata e inoltrata all'Ufficio delle Risorse umane per essere archiviata nei registri del dipendente.

5.5. FORNITORI: CONDIVISIONE DEI PRINCIPI

La soddisfazione del cliente assicurata da un prodotto con elevato standard qualitativo unito ad un servizio personalizzato e puntuale, è un punto fermo per Silcompa. Fondamentali per mantenere alto questo standard sono sicuramente i fornitori, partner fidati e qualificati, che garantiscono a loro volta forniture di prodotti e servizi eccellenti.
Per la realizzazione di quanto sopra, Silcompa richiede comunque a tutti i fornitori il rispetto degli standard etici che si è data, impegnandosi ad ottenere un esplicito consenso dagli stessi.

6. SILCOMPA E IL CONTESTO

6.1. RESPONSABILITÀ SOCIALE

Silcompa è socialmente responsabile e agisce affinché la comunità in cui opera possa godere e beneficiare di programmi in grado di qualificare, migliorare e rendere le persone cittadini consapevoli dei loro diritti e doveri.

6.2. STAMPA

Il contatto con la stampa sarà promosso esclusivamente dai portavoce designati dalla società o dai rapporti stampa richiesti da Silcompa

È vietato a qualsiasi dipendente contattare la stampa per conto di Silcompa, nonché promuovere la diffusione di informazioni sensibili o false. Comunicazioni o informazioni inadeguate possono causare gravi danni al nome e all'immagine dell'azienda.

Se un dipendente viene contattato dalla stampa, egli deve informare che solo il portavoce di Silcompa è autorizzato a fornire qualsiasi informazione. È vietato fornire informazioni o rilasciare interviste senza la preventiva autorizzazione della Direzione.

6.3. ATTIVITÀ POLITICHE

Silcompa non limita le attività politiche dei propri dipendenti, a condizione che:

(i) siano su base personale;

(ii) le attività non vengano svolte sul posto di lavoro;

(iii) non vengono utilizzate risorse o il nome dell'azienda;

(iv) non interferiscono con lo svolgimento delle responsabilità delle persone coinvolte.

È vietato divulgare pubblicità politica su automezzi, strutture, edifici, pubblicazioni o qualsiasi altro bene di proprietà di Silcompa

Il dipendente che partecipa a un'attività politica deve farlo come cittadino, non come rappresentante di Silcompa.

REDAZIONE: 24/06/2021
LEG - ELISA DAVOLI

VERIFICA: 24/06/2021
QM – ANDREA DE NISCO

APPROVAZIONE: 24/06/2021
PRE – MATTEO PIGNAGNOLI