

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ex D.Lgs. 231/2001



CODICE ETICO

Numero Revisione	Data Approvazione	Oggetto della modifica	Approvazione
00	15 settembre 2025	Approvazione MOG	Consiglio di Amministrazione

INDICE

1.	INTRODUZIONE	4
1.1.	Premessa.....	4
1.2.	Obiettivi	6
1.2.1	Rispetto delle normative e dei relativi principi ispiratori in materia ambientale e di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.....	7
1.2.2	Rispetto del Decr. Lgs. 231/2001	7
1.2.3	Rispetto della politica aziendale sulla missione e sui valori della Società	8
1.3.	Soggetti destinatari.....	8
2.	PRINCIPI E VALORI ETICI	9
2.1.	Correttezza, lealtà, onestà ed integrità morale	9
2.2.	Centralità della persona	9
2.3.	Equità nell'esercizio dell'autorità	9
2.4.	Trasparenza	10
2.5.	Riservatezza delle informazioni.....	11
2.6.	Valore delle Risorse Umane.....	11
2.7.	Innovazione.....	11
2.8.	Qualità.....	11
2.9.	Tutela ambientale	12
2.10.	Competizione	13
2.11.	Responsabilità Sociale.....	13
2.12.	Rapporti con le Organizzazioni Politiche e sindacali e altre forme di associazionismo	13
3.	NORME DI COMPORTAMENTO NELLE RELAZIONI CON I COLLABORATORI ..	14
3.1.	Conflitto di Interessi	14
3.2.	Regalie e benefici.....	15
3.3.	Reclutamento, selezione ed inserimento del personale dipendente.....	15
3.4.	Valorizzazione e valutazione del personale	16
3.5.	Tutela dell'integrità della persona	17
3.6.	Finanza, amministrazione e controllo	17
3.7.	Tutela della Privacy.....	17
3.8.	Tutela dell'integrità dell'Ente	18
3.9.	Tutela della Salute e della Sicurezza nei luoghi di lavoro e dell'Ambiente	18
3.10.	Doveri comportamentali dei dipendenti	19
3.11.	Doveri comportamentali dei membri degli Organi societari.....	20
4.	NORME DI COMPORTAMENTO NELLE RELAZIONI CON CLIENTI E FORNITORI	21
4.1.	Relazioni con i Clienti	21
4.2.	Avvio e mantenimento delle relazioni commerciali	21
4.3.	Contenuti contrattuali e comunicazioni.....	22
4.4.	Clienti Pubblici	22
4.5.	Relazioni con i Fornitori	22
4.6.	L'Etica nelle forniture	24
5.	NORME DI COMPORTAMENTO RELATIVE ALLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	25
5.1.	Relazioni con la Pubblica Amministrazione	26
5.2.	Rapporti di collaborazione e affari	27
5.3.	Finanziamenti, contributi e sovvenzioni.....	28
5.4.	Conflitto di interessi	28
5.5.	Partecipazione a procedimenti giudiziari.....	28
6.	NORME DI COMPORTAMENTO RELATIVE AD ALTRI INTERLOCUTORI	29

CODICE ETICO

6.1.	Mercato	29
6.2.	Organizzazioni politiche e sindacali	29
6.3.	Organi di informazione.....	30
7.	SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E MODALITA' DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO	30
7.1.	Sistema di Controllo Interno	30
7.2.	Organismo di Vigilanza.....	30
7.3.	Comunicazione e Formazione.....	31
7.4.	Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza	31
7.5.	I compiti dell'ODV nella gestione delle segnalazioni whistleblowing.....	31
7.6.	Violazioni del Codice Etico	32

1. INTRODUZIONE

1.1. Premessa

La Società Italiana Acque Minerali – S.I.A.MI. S.p.a. (di seguito anche “Società” o “SIAMI”) nasce nel 1991 nel cuore verde d’Italia, in Umbria. La società è costituita da tre stabilimenti per l’imbottigliamento e il confezionamento di acque minerali, acque 100% umbre. Il sito storico è nella valle di Cerreto di Spoleto (PG), circondato dai Monti Sibillini e adiacente all’omonimo parco naturale. Nel 1995 la proprietà SIAMI viene acquisita dalla famiglia Notari ed è proprio grazie a loro che alla linea di imbottigliamento di Cerreto di Spoleto vengono apportate importanti innovazioni tecnologiche che consentiranno l’inserimento nel mercato dell’acqua **Viva**, a fianco dell’originaria acqua **Misia**. Nel 2002 la Società aumenta il proprio capitale sociale, trasformandosi da S.r.l. in S.p.A. Il passaggio a questa nuova forma societaria permette una serie di importanti investimenti e al raggiungimento di traguardi significativi, quali la costruzione del sito produttivo di Gubbio con conseguente lancio dei brand **Lieve** e **Rugiada**.

Nel 2022 sono entrati a far parte della famiglia SIAMI i marchi **Motette**, **Santa Chiara** e **Altea**, imbottigliati nello stabilimento di Scheggia e Pascelupo, nel cuore del Parco del Monte Cucco.

In particolare:

- **Misia:** È nata nel 1990 contemporaneamente alla nascita della Società. Il nome MISIA è stato scelto in omaggio alla donna che ha ispirato l’avvio di questo viaggio nel mondo delle acque minerali, Artemisia, comunemente chiamata MISIA, e che non a caso è anche l’anagramma di S.I.A.MI.. MISIA, sin dalle origini, ha privilegiato i canali dell’Ho.Re.Ca. e dei grossisti nei quali si è affermata come acqua di ottima qualità, adatta anche per la preparazione di alimenti per neonati. MISIA è un’acqua oligominerale che sgorga naturalmente da una sorgente. Proveniente da una sorgente di antiche fonti adiacenti ai monti Sibillini, sgorga ai piedi del crinale dove sorge il paese di Ponte, nel comune di Cerreto di Spoleto. In questa splendida conca, dove il Vigi confluisce con il Nera, sorge l’impianto S.I.A.MI. dove MISIA viene imbottigliata. Da quest’area, da sempre votata al culto dell’acqua, come testimoniano i resti di stazioni termali romane e di antiche lapidi, MISIA arriva in tutta la sua naturale purezza sulle tavole delle famiglie italiane.
- **Lieve:** Lieve è il marchio commerciale di SIAMI, dal 2006 viene imbottigliata nello stabilimento di Gubbio su sorgente Rugiada. Lieve si nutre delle preziose ricchezze minerarie della fonte Rugiada, il dono di una natura benevola nel miscelare purezza, leggerezza e sali minerali.
- **Rugiada:** Il suo naturale equilibrio di sali minerali la identifica come *l’acqua di famiglia*, ideale per tutte le età. Imbottigliato presso l’impianto di produzione di Gubbio, questo prezioso frutto della natura proviene da un acquifero svincolato da apporti meteorici stagionali, con una ricarica a cadenza decennale. La particolare struttura geologica del circuito sotterraneo che RUGIADA percorre, garantisce a questa acqua l’assoluta purezza. Lungo la fascia settentrionale della regione

CODICE ETICO

Umbria si può ammirare il magnifico scenario di una natura verde e incontaminata; qui, ai piedi del monte Ingino, sorge Gubbio circondata da solide mura medioevali che proteggono i suoi monumenti posti in un armonico insieme architettonico. La valle circostante è circondata da una corona montuosa ricca di boschi, vigneti, oliveti e il verde sfoggia sfumature di inconfondibile bellezza. Da queste montagne, la città si arricchisce di un ulteriore tesoro, l'acqua oligominerale RUGIADA.

- **Viva:** Acqua oligominerale particolarmente indicata per la preparazione degli alimenti dei neonati. L'acqua oligominerale VIVA nasce nel 1995, dallo stabilimento di Cerreto di Spoleto, per volontà della nuova ed attuale proprietà. VIVA infatti è il simbolo dell'impegno che la famiglia Notari profonde per la crescita dell'Azienda. VIVA si inserisce ed in breve tempo si consolida, nel canale moderno della GDO. VIVA, captata da un bacino profondo, situato nel cuore del Parco Naturale dei Monti Sibillini, incontaminato patrimonio paesaggistico della verde Umbria, in Valnerina. Questa vallata, che segue il corso del fiume Nera, è un percorso splendido, ricco di valori ambientali e di una natura incantevole. Il territorio dove nasce l'acqua VIVA è la quintessenza della cultura e della storia delle popolazioni che vivono lungo l'Appennino e rallentano il corso del tempo per omaggiare la bellezza della natura.
- **Motette:** Motette è un'acqua oligominerale leggera e diuretica. Grazie a un basso residuo fisso e un basso contenuto di nitrati, è adatta per chi necessita di una dieta iposodica e per la preparazione di alimenti per neonati. Lo stabilimento si trova a Molino delle Ogne, piccola località immersa nel verde delle montagne umbre, in un ambiente integro e incontaminato, che le garantisce purezza e protezione. Nel cuore dell'Umbria, all'interno del Parco del Monte Cucco, dalla sorgente che alimenta il fiume Sentino, sgorga naturalmente a 700 mt di quota l'acqua Motette. Il Parco del Monte Cucco è conosciuto proprio per la grande presenza di falde acquifere sotterranee, di fonti minerali e di una moltitudine di grotte alcune delle quali ancora inesplorate, nonché di tante testimonianze storiche, culturali e artistiche. È il luogo ideale per immergersi completamente nella natura e assaporarne appieno lo spirito.
- **Santa Chiara:** L'acqua oligominerale Fonte Santa Chiara, proveniente da un profondo bacino all'interno del Parco di Monte Cucco, è adatta a tutti, ma è particolarmente indicata per chi fa sport e necessita di un immediato reintegro di sali minerali. Il Parco del Monte Cucco è molto conosciuto per la presenza di grotte carsiche, pareti rocciose e profonde forre, da cui scaturiscono le sorgenti dei corsi d'acqua da cui proviene l'acqua Santa Chiara. Proprio l'acqua caratterizza questa zona, in cui falde sotterranee e sorgenti minerali, ognuna con le proprie peculiarità, sono ampiamente presenti.

Società Italiana Acque Minerali - S.I.A.MI. S.p.A.

CODICE ETICO

- **Altea:** Altea, grazie al suo contenuto equilibrato di sali minerali, è un'acqua adatta a tutte le esigenze e a tutti gli organismi. È adatta anche alla preparazione di alimenti per neonati. L'acqua oligominerale Altea proviene dal bacino in località Valdorbina nei pressi di Scheggia. La valle si estende tra il fiume Sentino, un torrente di particolare bellezza che scorre a cavallo tra Umbria e Marche e il Monte Catria.

La Società considera l'acqua come bene inestimabile per l'Uomo ed è da sempre in prima fila contro gli sprechi e l'inquinamento di questo bene prezioso, che rappresentano uno dei più grandi rischi per la salute del mondo. A questo proposito, la Società, da sempre è impegnata concretamente nella salvaguardia e valorizzazione del territorio operando nel rispetto della purezza dell'ambiente e delle fonti in tutto il corso del processo di filiera. L'impiego di materiali idonei e di corrette modalità di prelievo evitano di compromettere le caratteristiche delle acque minerali e permettono la salvaguardia del territorio adiacente alle fonti.

SIAMI infatti ha fatto dell'innovazione, della sostenibilità, della responsabilità sociale ed ambientale i propri valori fondanti che sono il frutto di una forte e riconosciuta identità culturale.

A tal fine la Società ha definito un Codice Etico nel quale vengono formalizzate e definite norme e principi di comportamento espressione dell'insieme dei valori in cui la Società si riconosce e che condivide. Il Codice Etico rappresenta quindi l'impegno d'integrità morale e di responsabilità economica e sociale che costituisce il primario e fondamentale valore della Società.

SIAMI si impegna alla diffusione del Codice Etico, al suo periodico aggiornamento, alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che ne favorisca la piena applicazione, allo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme, alla valutazione dei fatti e alla conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie. In nessun caso, il perseguimento dell'interesse o del vantaggio della Società può giustificare una condotta non conforme ai principi enunciati nel presente documento.

1.2. Obiettivi

Obiettivo primario del Codice Etico è quello di definire, rendere comuni e diffondere i valori etici e morali ed i principi di comportamento che sono alla base dell'operato di SIAMI. Il presente Codice Etico costituisce la guida dell'operato di tutti coloro che, a qualunque titolo, operano in Azienda e che orientano le strategie, i comportamenti, le prassi e le politiche di miglioramento Aziendali. Ciò, al di là ed indipendentemente dall'imprescindibile e pieno rispetto di quanto previsto da leggi e regolamenti vigenti nel territorio italiano in cui SIAMI opera.

Il Codice Etico, inoltre, rappresenta per SIAMI un elemento essenziale di quel sistema di controllo preventivo, sancito dal Decreto Legislativo n. 231 dell'8 Giugno 2001 ai fini della prevenzione dei reati ivi contemplati.

CODICE ETICO

1.2.1 Rispetto delle normative e dei relativi principi ispiratori in materia di energia ed ambiente, di sicurezza alimentare e di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Il Codice Etico è stato adottato nel rispetto delle normative in materia di energia ed ambiente, di sicurezza alimentare e di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro facendone propri in principi ispiratori e riconducendoli alla politica aziendale sulla missione e sui valori della Società e che possono essere sintetizzati in:

- tutela dell'ambiente, considerando tra suoi obiettivi primari l'impegno nella ricerca e nel miglioramento continuo dei processi produttivi nel rispetto della normativa vigente, delle esigenze ambientali ed energetici e del comune interesse, applicando le migliori tecnologie disponibili economicamente praticabili al fine di minimizzare l'impatto ambientale diretto ed indiretto. SIAMI opera nel rispetto di un Sistema di Gestione Ambientale certificato alla Norma UNI EN ISO 14001:2015 ed alla norma ISO 500001:2018;
- tutela della sicurezza alimentare, diffondendo in azienda la cultura della sicurezza alimentare tramite attività specifica e mirata e dotandosi della certificazione HACCP per un sistema di gestione della sicurezza alimentare in tutti gli stabilimenti produttivi e IFS Food inerente la certificazione della qualità del prodotto (stabilimenti di Gubbio e Cerreto);
- tutela della salute e sicurezza dei lavoratori promuovendo comportamenti responsabili e sicuri con la finalità di minimizzare il rischio di incidenti ed infortuni ed adottando tutte le misure di sicurezza richieste dall'evoluzione tecnologica per garantire un ambiente lavorativo sicuro e salubre, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione. SIAMI opera nel rispetto di un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro certificato alla Norma UNI ISO 45001:2018

1.2.2 Rispetto del Decr. Lgs. 231/2001

Il Codice Etico, inoltre, costituisce un elemento fondante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01, adottato dalla Società in accordo con le Linee guida di Confindustria sui Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, prevede che la Società possa essere ritenuta responsabile per i reati commessi nel suo interesse o vantaggio da parte di:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società (soggetti così detti "apicali");
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali.

Il Decreto stabilisce all'art. 6 che la Società non risponde del reato commesso qualora dimostri (tra l'altro) di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi e di aver affidato ad un Organismo dell'Ente il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza di tali modelli.

CODICE ETICO

Con la locuzione “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” richiamata dall’art. 6, comma 1, lett. a), del Decreto, si intende fare riferimento ad un complesso di regole e di processi, al Codice Etico, agli strumenti e condotte costruiti sull’evento reato e funzionale a dotare la Società di un efficace sistema di Organizzazione, Gestione e Controllo.

1.2.3 Rispetto della politica aziendale sulla missione e sui valori della Società

I principi su cui si fonda il Codice Etico devono altresì ricondursi alla politica aziendale sulla missione e sui valori della Società in relazione ai fattori di gestione aziendale profusi nei successivi paragrafi del presente Codice.

La Società lavora per mantenere gli standard di eccellenza del settore in cui opera e tende costantemente al continuo miglioramento per sviluppare progressivamente la propria attività ed incrementare la visibilità e la presenza sul territorio nazionale.

La Società opera per diventare punto di riferimento nel proprio settore, creando valore per i propri *stakeholder* nel rispetto dell’etica, della sostenibilità, degli affari e della funzione sociale, contribuendo alla crescita economica e professionale dei dipendenti e collaboratori e trasferendo elementi di progresso economico e civile nella Comunità in cui opera.

Il Codice Etico è pertanto concepito come “carta dei valori”, contenente i principi generali che informano l’attività della Società: legalità, correttezza nei rapporti (con i dipendenti, con gli interlocutori esterni ed in generale con tutti gli *stakeholders*), tutela dell’ambiente, della salute e sicurezza sul lavoro, trasparenza e responsabilità sociale.

1.3. Soggetti destinatari

Il Codice Etico è vincolante per tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi di SIAMI; ciò indipendentemente dalla posizione rivestita. Sono destinatari del presente Codice Etico, pertanto, i soggetti che in SIAMI rivestono una posizione apicale, così come i dipendenti, i collaboratori, gli agenti, i consulenti esterni, i fornitori ed i partner commerciali, tutti indistintamente sono tenuti nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, all’osservanza dei principi e dei valori espressi nel presente Codice Etico.

L’osservanza del Codice Etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i predetti destinatari del Codice medesimo, così come previsto nel Modello Organizzativo ex Decr. Lgs. n. 231/2001 di SIAMI. Ogni comportamento posto in essere in violazione dei valori e dei principi del Codice Etico, da parte dei soggetti interni, sarà sanzionato, proporzionatamente alla gravità della violazione medesima, in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare di cui al Regolamento interno della Società e richiamato nel predetto Modello Organizzativo, di cui il Codice Etico è parte integrante e sostanziale.

Le infrazioni poste in essere da soggetti esterni a SIAMI saranno sanzionate nel rispetto di quanto contrattualmente previsto e pattuito.

2. PRINCIPI E VALORI ETICI

2.1. Correttezza, lealtà, onestà ed integrità morale

L'onestà, la lealtà, la correttezza e l'integrità morale sono principi fondamentali che SIAMI rispetta e tutela da sempre; chiunque operi per e con SIAMI ha non solo il dovere, ma l'obbligo di tenere un comportamento etico ineccepibile, rispettoso delle leggi e dei regolamenti vigenti, nonché del Codice Etico, del Regolamento Interno e del Modello Organizzativo. A tale proposito SIAMI ha adottato un adeguato programma formativo e di sensibilizzazione continua, avente ad oggetto il contenuto del Codice Etico ed ogni problematica ad esso attinente. Il perseguimento di uno scopo o il raggiungimento di un obiettivo, non sarà mai giustificato ove ottenuto mediante un comportamento disonesto, scorretto e/o comunque discutibile rispetto ai valori etici e morali propri di SIAMI. Quest'ultima, pertanto, interromperà ovvero non intraprenderà alcun tipo di rapporto con chiunque ponga in essere comportamenti difforni da quanto previsto al presente punto del Codice Etico.

2.2. Centralità della persona

Ogni attività di SIAMI è fondata sul massimo rispetto per ogni persona e sulla tutela della sua integrità fisica, morale ed intellettuale. Per tale motivo viene condannata fermamente ogni forma di sfruttamento e di discriminazione. SIAMI ritiene discriminatorio qualunque comportamento che determini un trattamento differente, negativo, ingiusto, meno favorevole o esclusivo quale conseguenza diretta dell'appartenenza a determinate categorie o della presenza di caratteristiche personali specifiche quali, a mero titolo esemplificativo ma non esaustivo: l'etnia, la razza, la religione, il genere, l'età, la nazionalità, le origini, le caratteristiche fisiche, i tratti somatici, l'altezza e il peso, lo stato di salute, la disabilità, l'orientamento sessuale, le condizioni sociali, l'esercizio di attività politiche e/o sindacali, o qualunque altra caratteristica o convinzione personale.

SIAMI opera nel rispetto della Convenzione per la Salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali e dei principi contenuti nei trattati di diritto internazionale a tutela dei diritti umani. Pertanto, SIAMI nella scelta dei propri fornitori e partner, presta grande attenzione alle condizioni di lavoro praticate da questi ultimi.

2.3. Equità nell'esercizio dell'autorità

Nella sottoscrizione e gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche (in special modo con i collaboratori), SIAMI s'impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza in modo da evitare ogni abuso.

In particolare, nell'ambito dei rapporti gerarchici esistenti tra le Funzioni aziendali, è espressamente vietato, e viene fermamente condannato, ogni comportamento idoneo ad integrare un atto di natura ritorsiva o

CODICE ETICO

discriminatoria, diretto od indiretto, posto in essere nei confronti di colui che ha provveduto a segnalare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/01 o violazioni del MOG. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano la segnalazione può, ai sensi dell'art. 6, comma 2-ter, essere denunciata all'Ispettorato nazionale del Lavoro.

In particolare, SIAMI avrà cura di specificare alla propria "controparte" i diritti e doveri che sorgono con l'instaurarsi del rapporto contrattuale in modo chiaro e comprensibile.

Nel caso di dubbio, i destinatari devono informare e rivolgersi al proprio diretto superiore e all'Organismo di Vigilanza.

2.4. Trasparenza

Nello svolgimento delle proprie attività, SIAMI garantisce ai propri collaboratori ed in genere, ai propri interlocutori, l'accesso a tutte quelle informazioni utili a valutare e ad interpretare correttamente (e quindi a rendere trasparente) il proprio operato. Ogni azione ed operazione, non solo di carattere contabile, viene adeguatamente registrata, così da poter sempre individuare il soggetto che l'ha decisa, quello che l'ha autorizzata e quello che l'ha eseguita. SIAMI adotta un sistema di comunicazione interno ed esterno atto a valorizzare al massimo il principio di trasparenza in base al quale ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. Ogni operazione eseguita trova riscontro nel sistema informatico aziendale ovvero in un supporto documentale; ciò al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione stessa.

Pertanto, tutte le attività, azioni, transazioni ed operazioni compiute nell'ambito della Società sono compiute:

- nel rispetto delle norme vigenti, della massima correttezza gestionale, della completezza e trasparenza delle informazioni e della legittimità sia formale che sostanziale, di un'adeguata tracciabilità e documentabilità delle stesse;
- nel rispetto delle istruzioni, delle procedure e delle comunicazioni impartite, ed entro i limiti delle deleghe ricevute e dei budget approvati dall'Organo amministrativo o dai suoi Delegati, nonché essere legittime, coerenti e congrue.

I destinatari del presente Codice, che si dovessero trovare a conoscenza di eventuali omissioni, alterazioni o falsificazioni delle registrazioni contabili o dei relativi documenti di supporto, sono tenuti ad informare tempestivamente il proprio superiore, ovvero il responsabile della funzione aziendale competente e l'Organismo di Vigilanza della Società.

2.5. Riservatezza delle informazioni

Ogni dipendente o collaboratore di SIAMI garantisce, in conformità alle disposizioni di legge, la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, anche dopo l'eventuale cessazione del rapporto.

Pertanto, vige il divieto di utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio della propria attività professionale. In particolare, le informazioni, i dati, le conoscenze acquisite, elaborate e gestite dai nell'esercizio della propria attività devono rimanere strettamente riservate ed opportunamente protette e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate, sia all'interno sia all'esterno della Società, se non nel rispetto della normativa vigente e delle procedure aziendali.

Nel caso di dubbio in ordine alla tematica in questione, i destinatari devono informare e rivolgersi al proprio diretto superiore e all'Organismo di Vigilanza.

2.6. Valore delle Risorse Umane

Ogni collaboratore e dipendente di SIAMI è considerato come una risorsa imprescindibile, valorizzata per la propria professionalità e soddisfatta nei bisogni che gli vengono riconosciuti. Valorizzare le persone e stabilire con esse un rapporto di fiducia rappresenta per SIAMI una strategia caratterizzante che ha determinato nel tempo risultati positivi, come testimoniano le buone relazioni anche con le rappresentanze sindacali. La soddisfazione dei dipendenti costituisce l'essenza di una politica aziendale capace di essere competitiva nel mercato, anche perché le strategie e le pratiche di gestione delle risorse umane di SIAMI, sono da sempre orientate a coniugare un sistema produttivo eccellente e competitivo con un ambiente familiare, caratterizzato dalla comunicazione aperta, dallo spirito di gruppo e dal coinvolgimento.

2.7. Innovazione

Nel perseguire gli obiettivi di cambiamento ed innovazione, SIAMI incoraggia lo sviluppo di un ambiente di lavoro orientato a supportare la creatività e lo spirito innovativo dei collaboratori e dipendenti, premia gli sforzi innovativi, sostiene e accresce le competenze necessarie allo sviluppo e all'introduzione di nuove e utili idee all'interno del contesto organizzativo aziendale.

2.8. Qualità

SIAMI nel perseguire i propri obiettivi nonché offre prodotti di qualità, a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le normative.

In relazione al particolare settore in cui opera SIAMI, quest'ultima per mantenere una posizione di vertice nel settore delle acque minerali, nel corso degli anni si è fortemente impegnata nel perseguire il miglioramento delle proprie prestazioni e del proprio ambiente di lavoro ed ha raggiunto standard di qualità molto elevati, che le hanno permesso di ottenere risultati molto soddisfacenti e, al tempo stesso di ottimizzare la gestione dei costi. Pertanto, al fine di mantenere tale posizione di vertice, nonché di

CODICE ETICO

continuare a garantire la fornitura di prodotti qualitativamente eccellenti e sicuri in un mercato in costante ampliamento e sempre più esigente, SIAMI non solo garantisce un sistema di gestione per la qualità rispettoso degli standard nazionali ma, altresì, sostiene investimenti nella ricerca e nello sviluppo dei prodotti commercializzati. Tutti i prodotti riconducibili ai marchi SIAMI vengono sottoposti, nel corso dell'intero ciclo produttivo, ad una rigida e dettagliata analisi qualitativa e di sicurezza, rispettosa degli standard produttivi imposti dalla normativa.

La qualità delle acque minerali, infatti, individua nella sicurezza il requisito irrinunciabile. Questo si fonda su corrette prassi igieniche, conformità microbiologica, chimica e fisico-chimica, equilibrio nutrizionale, qualità organolettiche, nonché su requisiti commerciali e di servizio come la conservabilità e la costanza della qualità. Oltre ai controlli di legge effettuati dalle strutture sanitarie, per l'analisi delle acque, SIAMI si affida a laboratori scientifici accreditati, presso i quali vengono eseguiti autonomamente controlli microbiologici giornalieri alle sorgenti e sul prodotto finito.

A testimonianza dell'attenzione prestata agli standard qualitativi e di sicurezza delle acque minerali commercializzate da SIAMI, la Società può vantare la certificazione di sicurezza e di qualità alimentare degli stabilimenti di Gubbio e di Spoleto IFS FOOD.

2.9. Tutela ambientale

La Società, consapevole della incidenza delle proprie attività sullo sviluppo economico-sociale e sulla qualità della vita del territorio di riferimento, si impegna, nello svolgimento della propria attività, a salvaguardare l'ambiente circostante ed a contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio, garantendo una gestione trasparente delle attività aziendali, con l'impiego di tecnologie adeguate.

In particolare SIAMI è impegnata nel ridurre l'impatto ambientale (riutilizzando ciò che è possibile per evitare rifiuti, impiegando in via prevalente veicoli elettrici nei magazzini, utilizzando imballi interamente riciclabili e composti parzialmente da materiale riciclato), nel riutilizzo consapevole nei confronti dell'ambiente (gestendo in maniera sostenibile le risorse), nella riduzione dei consumi energetici (riducendo il consumo in generale, nell'adottare misure di risparmio energetico in tutti gli edifici amministrativi, nel ridurre i trasporti e nell'adottare misure di risparmio energetico nei processi produttivi).

SIAMI, pertanto, nel riconoscere l'elevato valore di tutela e di difesa dell'Ambiente, svolge la propria attività contribuendo allo sviluppo sostenibile del territorio effettuando un costante monitoraggio dei processi aziendali al fine di ridurre al minimo l'impatto ambientale anche nella scelta dei materiali, nell'imballaggio e nella distribuzione e gestione dei prodotti.

SIAMI, agisce nel pieno rispetto della vigente normativa nazionale in materia di tutela dell'ambiente, di prevenzione e riduzione integrate dell'inquinamento (Decreto Legislativo n. 152 del 3.4.2006).

2.10. Competizione

SIAMI crede nella libera, leale e corretta concorrenza ed orienta le proprie azioni all'ottenimento di risultati competitivi che premiano la capacità, l'esperienza e l'efficienza.

Ogni azione che possa alterare le condizioni di corretta competizione è contraria alla politica aziendale ed è vietata ad ogni soggetto che per essa agisce. L'interesse di SIAMI non può in nessun caso giustificare una condotta non rispettosa delle leggi vigenti e conforme alle regole del presente codice.

In ogni comunicazione con l'esterno, le informazioni riguardanti la Società e le proprie attività devono essere veritiere, chiare e verificabili. Nel caso di dubbio in ordine alla tematica in questione, i destinatari devono informare e rivolgersi al proprio diretto superiore e all'Organismo di Vigilanza.

2.11. Responsabilità Sociale

SIAMI ha da sempre considerato di grande importanza il legame con il territorio. Tale legame, nella cultura aziendale si concretizza, nell'implementazione di numerose attività locali guidate dai valori della responsabilità sociale, della solidarietà e della condivisione. La presenza di SIAMI nella comunità sociale, risponde alla consapevolezza che fare business significa non solo fare il bene degli azionisti e dei dipendenti ma anche fare il bene del territorio e della società in cui si opera; SIAMI opera nella consapevolezza di rappresentare nel territorio un'opportunità per la costruzione del futuro delle persone e delle proprie famiglie. Ed è per tale ragione che numerose sono le iniziative sostenute nell'ambito dello sport, dello sviluppo sociale, della cultura, dell'arte, dell'educazione e della green economy. Non mancano neanche le iniziative di solidarietà che la Società sostiene.

SIAMI supporta tali iniziative di responsabilità sociale, anche attraverso erogazione di sponsorizzazioni o contributi a favore di fondazioni, istituzioni ed organizzazioni dediti allo svolgimento di attività orientate al miglioramento delle condizioni di vita di persone disagiate e alla solidarietà nella comunità in cui opera. Le sponsorizzazioni e le liberalità a società o associazioni, anche non riconosciute, sono debitamente autorizzate e identificano univocamente le controparti interessate e le motivazioni sottostanti l'erogazione; il trasferimento del valore economico viene eseguito tramite intermediari autorizzati, in modo che ne sia garantita la tracciabilità sulla base di idonea documentazione.

2.12. Rapporti con le Organizzazioni Politiche e sindacali e altre forme di associazionismo

Anche al fine di contribuire allo sviluppo economico e sociale dei territori in cui opera, la Società, nell'ambito dello svolgimento della propria missione aziendale, interagisce con i soggetti sindacali, politici e altre forme di associazioni. Coloro che sono delegati dalla Società a relazionarsi con questi soggetti, sono tenuti al rispetto delle leggi evitando ogni fenomeno collusivo o corruttivo.

3. NORME DI COMPORTAMENTO NELLE RELAZIONI CON I COLLABORATORI

Per Collaboratori devono intendersi:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione o controllo nell'ambito della società (Amministratori, Sindaci, Dirigenti, ecc.)
- dipendenti, inquadrati in base alle normative e/o alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di riferimento;
- tutti i soggetti che, in forza di un mandato, di altri rapporti contrattuali di collaborazione, di conferimento di incarichi o poteri e/o altri accordi, agiscono in nome e/o per conto e/o nell'interesse di SIAMI.

3.1. Conflitto di Interessi

Tra SIAMI ed i propri amministratori, dipendenti e collaboratori a qualsiasi livello sussiste un rapporto di piena fiducia, nell'ambito del quale è dovere primario di questi ultimi adoperarsi per la realizzazione dell'interesse societario, in conformità ai principi fissati nel Codice Etico.

In tale prospettiva gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori tutti di SIAMI devono evitare ogni situazione ed astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale – diretto o indiretto – a quelli dell'azienda o che possa interferire o intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse di SIAMI. Il verificarsi di situazioni di conflitto di interessi, oltre ad essere in contrasto con le norme di legge e con i principi fissati nel Codice Etico, risulta pregiudizievole per l'immagine e per l'integrità aziendale. I Destinatari del presente Codice Etico hanno il dovere e l'obbligo di escludere ogni possibilità di sovrapporre o comunque incrociare, strumentalizzando la propria posizione funzionale, le attività economiche rispondenti ad una logica di interesse personale e/o familiare e le mansioni che svolgono o ricoprono all'interno di SIAMI. Eventuali situazioni di conflitto, ancorché potenziale, dovranno essere tempestivamente e dettagliatamente comunicate alla Funzione aziendale di riferimento e, se del caso, all'Organismo di Vigilanza. Tutti coloro che si dovessero trovare in potenziale conflitto dovranno astenersi dal compimento o dalla partecipazione ad atti che possano recare pregiudizio a SIAMI. Parimenti, anche i consulenti e i partner commerciali devono assumere specifici impegni volti ad evitare situazioni di conflitto di interessi, astenendosi altresì dall'utilizzare l'attività svolta per conto di SIAMI per conseguire, per se o per altri, vantaggi indebiti.

A titolo esemplificativo, possono determinare conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- l'esistenza – palese od occulta – di interessi economici e finanziari del personale e/o delle rispettive famiglie in attività di fornitori;
- l'utilizzo di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi in contrasto con gli interessi della Società;

CODICE ETICO

- lo svolgimento di attività lavorative, di qualunque genere (prestazioni d'opera e intellettuali), presso clienti, fornitori, soggetti terzi in contrasto con gli interessi della Società;
- l'accettazione di denaro o di altra utilità o beneficio, da parte di chiunque diverso dalla Società, per l'esecuzione di un atto del proprio ufficio o contrario ai doveri d'ufficio;
- l'accettazione di regali, omaggi, ospitalità o altri vantaggi, salvo che il valore degli stessi non ecceda i limiti ascrivibili a normali relazioni di cortesia e di modesto valore, usuali in relazione alla ricorrenza; tale norma si applica anche in quei Paesi dove offrire doni di elevato valore costituisce una consuetudine;
- l'abuso della propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli della Società;
- la conclusione, il perfezionamento o l'avvio di trattative e/o contratti in nome e/o per conto della Società, che abbiano come controparte propri familiari.

3.2. Regalie e benefici

È consentito offrire atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, purché preventivamente e debitamente autorizzati, se e quando siano di modico valore, e comunque tali da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati al conseguimento di un vantaggio, anche non economico, contrario a norme imperative di legge, a regolamenti e ai principi del presente Codice.

Per contro, non è consentito offrire, direttamente o indirettamente, regalie e benefici (denaro, oggetti, servizi, prestazioni, favori o altre utilità) non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia, a terzi, privati o rappresentanti della Pubblica Amministrazione.

In particolare, i Collaboratori sono tenuti a non effettuare ovvero a rifiutare pagamenti che possano determinare una condotta illecita in violazione di leggi, di regolamenti e dei principi del presente Codice.

3.3. Reclutamento, selezione ed inserimento del personale dipendente

Il processo di selezione, assunzione, inquadramento, formazione, retribuzione e crescita professionale avviene nel pieno rispetto della dignità umana ed è finalizzato ad accertare, durante le sue varie fasi, le caratteristiche di personalità, i valori, le competenze tecniche e professionali dei singoli candidati. L'intero processo di selezione avviene, altresì, nel pieno rispetto dei principi di non discriminazione, di pari opportunità e di tutela dei dati personali e termina con la scelta della persona più adatta, da un punto di vista psicoattitudinale e professionale, a ricoprire il ruolo necessario all'azienda.

Le informazioni richieste in fase di selezione sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

CODICE ETICO

La Società, in relazione alla valutazione del personale, s'impegna a fare in modo che nella propria organizzazione aziendale gli obiettivi annuali prefissati, sia generali che individuali, siano focalizzati su di un risultato possibile, specifico, concreto, misurabile e relazionato con il tempo previsto per il suo

La trasparenza del processo di selezione è assicurata dal feedback sull'esito del processo di selezione offerto a tutti i candidati.

L'inserimento nel contesto aziendale del candidato prescelto avviene nel pieno e puntuale rispetto della normativa in materia giuslavoristica, di impiego di cittadini di paesi terzi (Decr. Lgs n. 286 del 25.7.1998) e di salute e sicurezza sul lavoro, nonché delle procedure operative previste dal Modello Organizzativo ex Decr. Lgs. n. 231/2001. A tutti i dipendenti, sia al momento dell'assunzione che nel corso del rapporto lavorativo, viene assicurato un adeguato programma formativo inerente:

- gli elementi essenziali del contratto di lavoro nonché, dei correlati diritti e doveri del lavoratore;
- le mansioni da svolgere e le responsabilità inerenti il proprio ruolo;
- gli elementi di base e specifici in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, nonché lo specifico addestramento tecnico ove previsto dal ruolo;
- il contenuto del Modello Organizzativo adottato da SIAMI con particolare riferimento al Codice Etico ed al Regolamento Disciplinare.

SIAMI garantisce la massima disponibilità nei confronti di tutti i dipendenti a fronte di qualsivoglia richiesta di chiarimenti e/o di informazioni.

3.4. Valorizzazione e valutazione del personale

SIAMI garantisce a tutti i propri collaboratori un ambiente di lavoro ispirato ai valori del rispetto, della fedeltà e della passione; garantisce, inoltre, la possibilità di crescere in maniera dinamica e coerente, di contribuire a realizzare processi di produzione all'avanguardia, di essere costantemente seguiti da un Responsabile che, individuando margini di miglioramento nella persona, l'aiuta a progredire anche predisponendo percorsi di formazione ad hoc.

Invero, l'esigenza di SIAMI è quella di avere del personale guidato da spirito imprenditoriale, orientato a soddisfare le richieste dei clienti, a mantenere la parola data e ad essere promotore della crescita della comunità in cui opera.

Ed è per questo che ogni dipendente per SIAMI è una risorsa imprescindibile, che merita di essere valorizzata nella professionalità e soddisfatta nelle esigenze personali e professionali.

I percorsi di carriera per le risorse con potenziale vengono progettati privilegiando la crescita interna, al fine di mantenere alto il livello di efficienza e saper gestire i cambiamenti che provengono dal mercato, ciò sempre nel rispetto del criterio del merito.

3.5. Tutela dell'integrità della persona

SIAMI si impegna a tutelare l'integrità fisica e morale dei propri dipendenti garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

Per questo motivo vieta ogni comportamento che possa essere considerato come un atto di violenza fisica o psicologica, di molestia anche di natura sessuale, discriminatorio o comunque lesivo della persona, delle sue convinzioni o delle sue preferenze. Pertanto, ciascun dipendente e/o collaboratore è tenuto ad utilizzare un linguaggio consono al luogo di lavoro, evitando espressioni di basso livello e commenti che possano arrecare offesa alle persone.

SIAMI, garantisce, inoltre, rapporti di colleganza e gerarchici equi e corretti vietando e perseguendo ogni comportamento che possa determinare un abuso da parte del superiore gerarchico.

Ogni comportamento discriminatorio e/o lesivo di qualsivoglia diritto della persona sarà considerato come grave una violazione del Codice Etico e dovrà essere tempestivamente segnalato all'Organismo di Vigilanza di SIAMI.

3.6. Finanza, amministrazione e controllo

Nella predisposizione dei documenti e dati contabili, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge e dirette ai soci e al pubblico o alla società di revisione contabile, nonché in ogni registrazione attinente all'amministrazione, i Collaboratori dovranno attenersi ai più rigorosi principi di trasparenza, correttezza e veridicità.

In particolare, tutti i Collaboratori chiamati alla elaborazione e redazione dei suddetti atti sono tenuti a verificare, ciascuno per le parti di rispettiva competenza, la correttezza dei dati e delle informazioni trattate che al fine di garantire la correttezza e veridicità degli atti sopra indicati.

Ciascuna registrazione contabile deve riflettere esattamente ciò che è descritto nella documentazione di supporto che deve essere completa e verificabile.

3.7. Tutela della Privacy

SIAMI garantisce ai propri dipendenti e collaboratori la massima tutela dei dati personali, ed il loro corretto trattamento nel rispetto delle previsioni di cui al Regolamento Europeo 679/2016 e del Decr. Lgs. 101/2018. È esclusa ogni indagine sulle idee, le preferenze, i gusti e gli orientamenti personali e, in generale, la vita privata dei dipendenti e dei collaboratori, ed è altresì escluso che tali informazioni, anche se conosciute, possano in qualsiasi modo influenzare il rapporto intrattenuto con SIAMI.

Dipendenti, collaboratori e amministratori sono tenuti ad attuare quanto previsto dalle Policy e dai Regolamenti interni in materia di trattamento dei dati personali e di sicurezza delle informazioni, per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità

3.8. Tutela dell'integrità dell'Ente

SIAMI conformemente alla previsione di cui all'art. 6, comma 2 bis, del Decreto Legislativo, ha introdotto nella propria organizzazione la procedura denominata "Gestione delle tutela delle persone che effettuano segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali e dell'Unione Europea al fine di conformarsi alle previsioni normative di cui al Decr. Lgs. n. 24 del 10.3.2023, emanato in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio (CD Decreto Whistleblowing), nonché alle Linee Guida ANAC, approvate con delibera n. 311 del 12.7.2023, "in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.

Scopo della Procedura Operativa adottata è quello di garantire la piena protezione delle persone che effettuano segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di SIAMI, di cui ne hanno avuto informazione e/o conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, mediante l'utilizzo dei canali di segnalazione interni (ed esterni), nonché di regolamentare il processo di ricezione, analisi, gestione e trattamento di tali segnalazioni, adottato da SIAMI in conformità alle norme di riferimento.

Ciò, in particolare è avvenuto mediante l'istituzione di un canale interno di segnalazione, mediante la piattaforma web segnalazioni.siami.it , che risponde a tutte le tutele normative garantite a coloro che effettuano Segnalazioni (fra le altre: Tutela della riservatezza – tutela dei dati personali -tutela da ritorsioni). La bontà e l'efficacia del sistema di segnalazione introdotto è garantita dalla previsione, nel sistema disciplinare adottato da SIAMI, di specifiche sanzioni disciplinari destinate a chi non rispetta le previsioni normative in materia di Whistleblowing.

3.9. Tutela della Salute e della Sicurezza nei luoghi di lavoro e dell'Ambiente

SIAMI ha come principio imprescindibile il rispetto della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e dell'ambiente e, pertanto, si impegna a mantenere ed a garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre nonché, a diffondere e consolidare nei propri dipendenti la cultura del rispetto dei principi di salute e sicurezza sul lavoro nonché di tutela dell'ambiente, anche in considerazione della specificità del settore produttivo di appartenenza.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, ogni scelta e/o decisione presa è basata sul rispetto dei seguenti principi e criteri fondamentali:

- a) evitare i rischi;
- b) valutare i rischi che non possono essere evitati;
- c) combattere i rischi alla fonte;

CODICE ETICO

- d) adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- e) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- f) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- g) programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- h) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- i) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi generali sono alla base della valutazione circa le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

SIAMI, altresì, adotta e concretamente attua un Sistema Integrato di Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro e dell'Ambiente. In relazione a tale ultima tematica SIAMI non solo contribuisce alla sensibilizzazione ed alla diffusione della cultura della tutela dell'Ambiente ma gestisce, altresì, la propria attività in modo eco-compatibile e nel rispetto della normativa vigente.

A tal fine la Società è impegnata a:

- valutare e gestire i rischi ambientali;
- correggere prontamente le condizioni che minacciano l'ambiente e, quindi, anche l'uomo;
- svolgere le relative verifiche periodiche;
- gestire e smaltire i rifiuti secondo le norme vigenti in materia;
- selezionare i fornitori effettuando una preventiva verifica circa il possesso delle autorizzazioni richieste per legge.

3.10. Doveri comportamentali dei dipendenti

I dipendenti ed i collaboratori di SIAMI devono sempre agire nel rispetto dei criteri generali, dei valori e dei principi espressi nel presente Codice Etico, osservando puntualmente le previsioni contrattuali, il Regolamento Interno ed il Modello Organizzativo.

SIAMI ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in tutti i territori in cui opera e, di conseguenza, ogni suo dipendente e/o collaboratore:

- deve impegnarsi al rispetto delle predette leggi e regolamenti;
- deve essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti;
- in caso di dubbio su come procedere dovrà chiedere spiegazioni all'Azienda che li informerà adeguatamente.

Società Italiana Acque Minerali - S.I.A.MI. S.p.A.

CODICE ETICO

Ciascun dipendente dovrà comportarsi lealmente ed onestamente, nella consapevolezza che ogni propria scelta influirà positivamente o negativamente sulla Società, pertanto, dovrà operare, agire e compiere le proprie scelte nel rispetto dei seguenti principi e criteri generali:

- ogni operazione e transazione effettuata deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua e deve essere adeguatamente supportata documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
- non è consentito richiedere e/o accettare raccomandazioni, trattamenti di favore, doni o altra utilità;
- ogni situazione che generi, anche soltanto ipoteticamente, un conflitto di interessi deve essere tempestivamente ed adeguatamente riferita al superiore gerarchico;
- i beni aziendali devono essere tutelati con la massima cura e diligenza e nel rispetto delle procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando, ove richiesto, il loro impiego; è fatto divieto di utilizzare fraudolentemente o impropriamente i beni aziendali;
- le mansioni devono essere eseguite conformemente alle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici e non;
- le informazioni riservate apprese nell'esercizio delle proprie funzioni, in conformità alla normativa di riferimento nonché alle procedure operative aziendali, debbono essere mantenute strettamente riservate e opportunamente protette, non possono essere utilizzate, comunicate /o divulgate se non in esecuzione delle proprie mansioni;
- devono essere rispettati gli obblighi legali ed etici nei confronti di eventuali precedenti datori di lavoro che esercitano un'attività concorrente con quella dell'Azienda
- ogni violazione di disposizioni normative dell'Unione europea, così come ogni violazioni di disposizioni normative nazionali, di cui se ne abbia avuto conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo di SIAMI, dovrà essere segnalata nel rispetto delle modalità e delle condizioni definite nella procedura interna "Procedura operativa per la gestione della tutela delle persone che effettuano segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'unione europea, affinché si possa godere delle tutele normative previste dal Decreto Whistleblowing.

3.11. Doveri comportamentali dei membri degli Organi societari

Ogni componente degli organi societari è tenuto alla piena osservanza delle politiche aziendali, del Regolamento Interno, del Modello Organizzativo ex Decr. Lgs. n. 231/2001 adottato da SIAMI e del presente Codice Etico; pertanto, deve svolgere la propria attività ispirandosi ai principi di autonomia, indipendenza, correttezza ed integrità morale e professionale, astenendosi dall'agire in situazioni di conflitto di interesse

CODICE ETICO

e garantendo la riservatezza delle informazioni di cui viene a conoscenza. E' fatto divieto ai membri degli organi societari di avvalersi della propria posizione per ottenere, direttamente o indirettamente, vantaggi di natura personale.

4. NORME DI COMPORTAMENTO NELLE RELAZIONI CON CLIENTI E FORNITORI **Relazioni con i Clienti**

La missione di SIAMI è quella di essere affidabile e di diffondere prodotti sicuri e qualità eccellente. SIAMI vuole essere per i propri Clienti, e soprattutto per gli utenti finali dei propri prodotti, un punto di riferimento. Tutta la propria professionalità, esperienza e competenza è messa a servizio dei Clienti, in particolare, SIAMI ritiene che nei confronti dei Clienti sia indispensabile:

- fornire con efficienza, cortesia e tempestività i prodotti, nel pieno rispetto delle previsioni contrattuali e garantendo la massima qualità e la piena soddisfazione del destinatario;
- soddisfare le attese dei Clienti in termini di onestà, trasparenza e pieno rispetto della legge e degli accordi contrattuali.

4.2. Avvio e mantenimento delle relazioni commerciali

Nell'intraprendere nuove relazioni commerciali ovvero nel mantenere quelle già in essere SIAMI, nel rispetto di leggi e regolamenti vigenti e sulla base delle informazioni pubbliche acquisibili, si impegna a verificare che i Clienti attuali o futuri:

- non siano privi dei requisiti di onorabilità, serietà ed affidabilità commerciale;
- non siano implicati, né direttamente né indirettamente, in attività illecite, con particolare riferimento a quelle connesse con i reati contemplati dal Decr. Lsg. n. 231/2001;
- non violino, nell'esercitare la loro attività, i diritti fondamentali della persona, ostacolando lo sviluppo umano e calpestando la dignità umana e la personalità individuale (ad esempio sfruttando il lavoro minorile, favorendo il traffico di migranti, non garantendo condizioni di lavoro sicure e luoghi di lavoro salubri...);
- mantengano gli impegni contrattualmente assunti.

In ogni caso a tutti gli Amministratori, Dirigenti, dipendenti e collaboratori di SIAMI è fatto espresso divieto:

- di effettuare e/o accettare pagamenti diversi ed ulteriori, nell'ammontare e/o nella tempistica e/o nella modalità, rispetto a quelli contrattualmente previsti e pattuiti; si considerano, infatti, atti di corruzione sia i pagamenti illeciti fatti o ricevuti direttamente dall'Azienda così come dai suoi Amministratori, collaboratori e/o dipendenti, sia i pagamenti illeciti fatti o ricevuti tramite persone che agiscono per conto di SIAMI;
- di offrire o di accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole rispetto a quello ordinariamente effettuato.

CODICE ETICO

- di effettuare accordi con i propri competitor in materia di prezzi e condizioni, a non ripartire territori, mercati o clienti; di favorire o discriminare alcun partner commerciale senza un concreto, legittimo ed oggettivo motivo.

4.3. Contenuti contrattuali e comunicazioni

I contratti e le comunicazioni ai Clienti di SIAMI, nonché ai consumatori finali dei prodotti (compresi i messaggi pubblicitari) sono sempre:

- improntati alla massima chiarezza e semplicità, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello utilizzato dai vari interlocutori nazionali ed internazionali;
- conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette;
- completi ed esaurienti nei contenuti, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del Cliente e soprattutto dell'utente finale;
- conformi alla politica commerciale dell'Azienda.

Gli scopi ed i destinatari delle varie comunicazioni determinano, di volta in volta, la scelta dei canali di contatto più idonei alla trasmissione dei contenuti senza avvalersi di eccessive pressioni e sollecitazioni, ed impegnandosi a non utilizzare strumenti pubblicitari ingannevoli o non veritieri.

4.4. Clienti Pubblici

SIAMI, di norma, non intrattiene rapporti commerciali con soggetti pubblici; in ogni caso, laddove dovesse intrattenerne, si impegnerà non solo a rispettare i principi di massima sopra indicati ma, stante la peculiare natura del "soggetto pubblico", si impegnerà ad adottare ulteriori comportamenti precauzionali. In particolare a tutti gli Amministratori, dipendenti e collaboratori di SIAMI sarà fatto espresso divieto:

- di porre in essere qualsivoglia comportamento che possa essere anche soltanto interpretato come di natura collusiva o comunque idoneo a pregiudicare i principi cardine del presente Codice Etico;
- di promettere, richiedere offrire a e/o accettare da Soggetti che rivestono la qualità di Pubblico Ufficiale, Incaricato di Pubblico Servizio o dipendente della Pubblica Amministrazione, proposte dirette ad eludere, anche parzialmente, la normativa sui contratti con la Pubblica Amministrazione.

4.5. Relazioni con i Fornitori

I rapporti intrattenuti da SIAMI con i propri Fornitori sono basati sulla correttezza e sulla trasparenza. SIAMI, infatti, considera i propri Fornitori come partner strategici per la propria crescita e competitività e si impegna a sviluppare con essi un rapporto duraturo di affari, che non solo soddisfa i requisiti di qualità, prezzo e affidabilità, ma anche di condivisione dei suoi principi e dell'approccio aziendale; il tutto nel pieno e puntuale rispetto della normativa nazionale vigente e delle procedure operative previste dal Modello Organizzativo ex Decr. Lgs. n. 231/2001. Ai Fornitori deve essere resa nota l'adozione da parte della Società

CODICE ETICO

del Modello ex D.Lgs. 231/01 e del presente Codice Etico, la cui conoscenza ed osservanza costituisce un espresso obbligo contrattuale.

La scelta di nuovi fornitori o i rapporti con quelli già in essere, sono e devono sempre essere fondati sul rispetto di principi obiettivi, quali la qualità, la convenienza, il prezzo, la capacità, l'efficienza, l'eticità, il rispetto della legge. Pertanto, SIAMI con particolare riferimento ai soggetti coinvolti direttamente e/o indirettamente nel processo degli acquisti:

- vieta, nell'esercizio dei compiti e delle funzioni affidate, qualsiasi comportamento parziale e condizionato nei confronti dei Fornitori;
- vieta l'assunzione di qualsivoglia impegno e/o obbligo di natura personale; eventuali rapporti personali intrattenuti dai dipendenti e/o dai collaboratori con i Fornitori devono sempre essere resi noti.

Il monitoraggio delle performance dei fornitori è la base per istituire, sviluppare e mantenere un rapporto efficace tra la Società ed i suoi fornitori. Pertanto, nella selezione e nella scelta dei fornitori, SIAMI considera quali requisiti imprescindibili:

- la professionalità e la serietà dell'interlocutore;
- la disponibilità opportunamente documentata, di mezzi, anche finanziari, di strutture organizzate, di capacità e risorse progettuali, capaci di assicurare tempi di consegna oggettivi e quantificabili, una qualità del servizio parametrata al miglior prezzo ed un servizio innovativo;
- l'esistenza ed effettiva attuazione di sistemi di gestione di qualità, di salute e sicurezza e di ambiente;
- la tenuta di condotte rispettose dell'ambiente;
- La tenuta di condotte che non si riversino negativamente sull'immagine e sul buon nome di SIAMI.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e servizi SIAMI:

- adotta, nella selezione dei fornitori, i criteri di valutazione previsti dalle procedure operative esistenti, in modo oggettivo e documentabile;
- garantisce equità nella scelta effettuata, non precludendo ad alcuno, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta dei candidati criteri oggettivi e documentabili;
- assicura in fase di selezione del fornitore una concorrenza sufficiente a garantire la qualità dei servizi commissionati considerando, ove possibile, una rosa adeguata di candidati (ad esempio considerando almeno tre imprese);
- mantiene un dialogo franco ed aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali;

CODICE ETICO

- osserva e pretende l'osservanza di tutti gli obblighi imposti dalla normativa vigente, in materia di tutela dei diritti umani, di prevenzione delle frodi, della corruzione e del riciclaggio, di sicurezza, di appalti, di salari, versamenti contributivi e fiscali nonché di fornitura e approvvigionamento; e di conseguenza
- non intrattenere rapporti con soggetti implicati in attività illecite, in particolare connesse ai reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e, comunque, con soggetti privi dei necessari requisiti di serietà ed affidabilità commerciale;
- non instaura rapporti finanziari e commerciali con soggetti che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano e contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona, nonché in generale tutti i principi previsti dal presente Codice Etico;
- evitare le transazioni con società che violano le norme in materia di Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro e/o gli standard e le leggi sulla protezione ambientale.

Il compenso da corrispondere ai Fornitori dovrà essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e i pagamenti non potranno essere effettuati a un soggetto diverso dalla parte contrattuale né in un Paese diverso da quello delle parti contrattuali.

4.6. L'Etica nelle forniture

SIAMI pretende che tutti i propri Fornitori esercitino la loro attività nel rispetto dei seguenti principi fondamentali:

- Conformità alle leggi;
- Tutela dei Diritti umani, divieto di lavoro infantile e minorile, tratta di esseri umani, compreso il lavoro forzato o coatto;
- Tutela delle condizioni di lavoro, con particolare riferimento alla prevenzione delle molestie nell'ambiente di lavoro, alla non discriminazione, al corretto trattamento salariale ed alla gestione delle ore di lavoro, al dialogo sociale, al corretto impiego di lavoratori migranti ed alla adozione di politiche di diversità ed inclusione;
- Prevenzione dalla corruzione, divieto di pagamenti illegali, tutela contro le frodi, rispetto della concorrenza e dell'antitrust, corretta gestione dei regali e delle cortesie commerciali;
- Divieto di conflitto di interessi;
- Gestione del rischio di impresa e continuità operativa;
- Rispetto, sicurezza e protezione delle informazioni riservate o proprietarie, della proprietà intellettuale;
- Rispetto per la salute e sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente, con particolare riferimento alla tutela delle fonti, allo sviluppo sostenibile di processi e prodotti, di gestione delle acque;

CODICE ETICO

- Conformità alle regole di commercio globale, all'esportazione, al mantenimento di registri accurati, alla prevenzione della contraffazione;
- etica nei rapporti commerciali

A tal fine, ciascun fornitore dovrà sottoscrivere per accettazione le "Condizioni Generali di Fornitura", ove il Fornitore garantisce il rispetto dei suddetti principi etici.

5. NORME DI COMPORTAMENTO RELATIVE ALLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

La Società ispira e adegua la propria condotta al rispetto dei principi di legalità, correttezza e trasparenza, al fine di non indurre la Pubblica Amministrazione alla violazione dei principi dell'imparzialità e del buon andamento cui è tenuta.

Il concetto di Pubblica Amministrazione, in diritto penale, viene inteso in senso ampio, comprendendo l'intera attività dello Stato e degli altri enti pubblici.

L'espressione "Pubblica Amministrazione" comprende le seguenti definizioni:

A. Pubblico Ufficiale

L'art. 357 c.p. definisce "*Pubblico ufficiale*" colui che "*esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. È pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico¹ e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della P.A. o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi² o certificativi³*".

A titolo esemplificativo e non esaustivo si considerano Pubblici Ufficiali i membri delle amministrazioni statali e territoriali, i membri delle amministrazioni sovranazionali (ad esempio dell'Unione Europea), gli amministratori di enti pubblici economici, i giudici, gli ufficiali giudiziari, gli organi ausiliari dell'Amministrazione della Giustizia (ad esempio, i curatori fallimentari), i membri delle Forze dell'Ordine e della Guardia di Finanza, i NAS, etc.

B. Incaricato di Pubblico Servizio

¹ Sono "*norme di diritto pubblico*" quelle che sono volte al perseguimento di uno scopo pubblico ed alla tutela di un interesse pubblico.

² Il "*potere autoritativo*" è quel potere che permette alla P.A. di realizzare i suoi fini mediante veri e propri comandi, rispetto ai quali il privato si trova in una posizione di soggezione. Si tratta dell'attività in cui si esprime il c.d. potere d'imperio, che comprende sia i poteri di coercizione (arresto, perquisizione ecc.) e di contestazione di violazioni di legge (accertamento di contravvenzioni ecc.), sia i poteri di supremazia gerarchica all'interno di pubblici uffici.

³ Il "*potere certificativo*" è quello che attribuisce al certificatore il potere di attestare un fatto facente prova fino a querela di falso.

CODICE ETICO

L'art. 358 c.p. definisce "*Persona incaricata di un pubblico servizio*" colui che "a qualunque titolo⁴ presta un pubblico servizio⁵".

I principi etici definiti nel presente Codice Etico con riferimento ai rapporti intrattenuti dalla Società con la Pubblica Amministrazione sono declinati in specifici presidi organizzativi e di controllo, nell'ambito dell'area "gestione dei rapporti con la PA" del MOG. **Relazioni con la Pubblica Amministrazione**

I rapporti attinenti a qualsivoglia attività intrattenuta da SIAMI con la Pubblica Amministrazione, primi fra tutti quelli inerenti le materie fiscali e previdenziali, devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi, dei regolamenti e delle normative comunque vigenti, dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure operative previste nel Modello Organizzativo ex Decr. Lgs. n. 231/2001 di SIAMI.

Pertanto, SIAMI, al fine di scongiurare il verificarsi di fatti e/o circostanze che potrebbero configurare, anche solo potenzialmente, uno dei reati contemplati dal Decr. Lgs. n. 231/2001, vieta ai propri dipendenti, collaboratori, amministratori, rappresentanti e, più in generale, a tutti coloro che operano nel suo interesse, in suo nome o per suo conto:

- di accettare, promettere od offrire, anche indirettamente, denaro, doni o regalie, compensi, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti (anche in termini di opportunità di impiego), ad eccezione di beni o servizi di valore modico o simbolico, a Pubblici Ufficiali, a Incaricati di Pubblico Servizio, a dipendenti, funzionari, dirigenti della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni, a soggetti privati che esercitano una pubblica funzione o un pubblico servizio, o a loro parenti, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità;
- di influenzare impropriamente, nel corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, le decisioni di quest'ultima, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni, per suo conto;
- di intraprendere, direttamente o indirettamente, nel corso di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione, le seguenti azioni: (i) esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale; (ii) offrire o in alcun modo fornire omaggi; (iii)

⁴ "A qualunque titolo" deve intendersi nel senso che un soggetto esercita una pubblica funzione, curando i interessi pubblici o il soddisfacimento di bisogni di interesse generale assoggettati alla vigilanza di un'autorità pubblica, anche senza una formale o regolare investitura (incaricato di un pubblico servizio "di fatto"). Non rileva, infatti, il rapporto esistente tra la P.A. e il soggetto che esplica il servizio. Pertanto, anche un privato o il dipendente di una società privata può essere qualificato quale incaricato di pubblico servizio quando svolge attività finalizzate al perseguimento di uno scopo pubblico e alla tutela di un interesse pubblico.

⁵ Per "*Pubblico Servizio*" s'intende un'attività disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri autoritativi e certificativi.

Società Italiana Acque Minerali - S.I.A.MI. S.p.A.

CODICE ETICO

- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti;
- di assumere come dipendenti e/o collaboratori ex impiegati della Pubblica Amministrazione (o loro parenti), che abbiano partecipato personalmente e attivamente ad una trattativa d'affari, o che abbiamo avallato le richieste effettuate da SIAMI alla Pubblica Amministrazione;
 - di condizionare illegittimamente ed indebitamente le persone al fine di rendere dichiarazioni mendaci ovvero di non rendere dichiarazioni dovute all'Autorità Giudiziaria;
 - di presentare dichiarazioni non veritiere al fine di ottenere erogazioni pubbliche, finanziamenti e/o contributi nazionali, comunitari o internazionali;
 - di destinare le somme ricevute in seguito all'ottenimento di erogazioni pubbliche, finanziamenti e/o contributi nazionali, comunitari o internazionali, a scopi diversi a quelli per i quali erano destinate;
 - di alterare o violare, in qualunque modo, il sistema informatico o telematico della Pubblica Amministrazione;
 - di intrattenere rapporti con la Pubblica Amministrazione, laddove anche indirettamente, si versi in conflitto di interessi;
 - di contribuire al finanziamento di partiti politici, comitati, organizzazioni pubbliche o candidati politici, in violazione della normativa di riferimento.

Omaggi o atti di cortesia e di ospitalità verso i rappresentanti della Pubblica Amministrazione sono consentiti esclusivamente nella misura in cui il loro modico valore non comprometta l'integrità, l'indipendenza e la reputazione di una delle parti. In ogni caso questo tipo di attività deve essere adeguatamente autorizzato e documentato.

Il mancato rispetto dei predetti divieti dovrà essere tempestivamente riferito alle funzioni interne competenti, anche in forma anonima, da chiunque ne sia venuto a conoscenza direttamente e/o indirettamente.

5.2. Rapporti di collaborazione e affari

È consentito assumere o intrattenere rapporti di affari (economici e/o finanziari) con dipendenti o ex dipendenti della Pubblica Amministrazione italiana o estera, o loro parenti e affini, solo se tali rapporti sono esplicitamente e preventivamente portati all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza e da esso valutati sia nella fase di assunzione sia nella definizione dei rapporti d'affari.

5.3. Finanziamenti, contributi e sovvenzioni

É proibito destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati eventualmente concessi, contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee anche di modico valore e/o importo.

La Società condanna i comportamenti volti ad ottenere, da parte dello Stato, della Comunità europea o di altro ente pubblico nazionale ed estero, qualsiasi tipo di contributo, finanziamento, mutuo agevolato o altra erogazione dello stesso tipo, per mezzo di dichiarazioni e/o documenti allo scopo alterati o falsificati, o per il tramite di informazioni omesse o, più genericamente, per il tramite di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di un sistema informatico o telematico, volti ad indurre in errore l'ente erogatore.

5.4. Conflitto di interessi

La Società non potrà farsi rappresentare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, italiana o estera, da soggetti che possano trovarsi in qualsiasi situazione di conflitto di interessi.

A tal proposito tutti i dipendenti in senso lato sono tenuti a comunicare ai propri superiori gerarchici l'esistenza di conflitti di interessi con Pubbliche Amministrazioni, italiane o estere, ed astenersi dal compimento o dalla partecipazione ad atti che possano recare pregiudizio alla Società o a terzi ovvero anche comprometterne l'immagine.

Opportuna comunicazione in merito all'esistenza di situazioni di conflitto di interessi deve essere indirizzata anche all'Organismo di Vigilanza, unitamente alle azioni messe in atto per escludere l'incidenza del conflitto medesimo sulla gestione societaria.

5.5. Partecipazione a procedimenti giudiziari

In caso di partecipazione a procedimenti giudiziari, SIAMI s'impegna a seguire il procedimento giudiziario in modo corretto, nel rispetto della legge, delle norme contenute nel presente Codice Etico, nel Modello di organizzazione, gestione e controllo e delle procedure interne.

In particolare, nel corso di procedimenti giudiziari in cui la Società sia parte, ai dipendenti, membri degli organi sociali e collaboratori è fatto divieto di:

- promettere/dare ad un Pubblico Ufficiale (es. magistrato, cancelliere o altro funzionario), per lui o per un terzo, una retribuzione non dovuta in denaro od altra utilità in cambio di un atto del suo ufficio al fine di ottenere un vantaggio per la Società nel procedimento giudiziario;
- promettere/dare ad un Pubblico Ufficiale (es. magistrato, cancelliere o altro funzionario), per lui o per un terzo, una somma di denaro od un'altra utilità al fine di fargli omettere/ritardare un atto del suo ufficio o per fargli compiere un atto contrario ai doveri d'ufficio al fine di ottenere un vantaggio per la Società nel procedimento giudiziario;

CODICE ETICO

- indurre, con artifici o raggiri, lo Stato/altro ente pubblico in errore al fine di ottenere un vantaggio per la Società nel procedimento giudiziario;
- alterare il funzionamento di un sistema informatico/telematico o intervenire senza diritto ed in qualsiasi modo su dati/informazioni/programmi contenuti in un sistema informatico/telematico o ad esso pertinenti al fine di ottenere un vantaggio per la Società nel procedimento giudiziario.

6. NORME DI COMPORTAMENTO RELATIVE AD ALTRI INTERLOCUTORI

Oltre agli interlocutori già considerati, SIAMI si relaziona con altri soggetti o enti nei confronti dei quali ha definito le seguenti modalità di comportamento.

6.1. Mercato

La Società è favorevole a garantire la massima competitività sul mercato e, pertanto, la sua politica commerciale si sviluppa nel pieno rispetto di tutte le leggi e regolamenti vigenti *pro-tempore* in materia di concorrenza.

La Società garantisce il rispetto delle leggi riguardanti i diritti della concorrenza e del consumatore, impegnandosi a non sottoscrivere accordi formali o informali con i concorrenti nel caso in cui questi impediscano la determinazione dei prezzi in base alle prassi concorrenziali standard.

6.2. Organizzazioni politiche e sindacali

Fermo il rispetto delle normative specifiche applicabili, la Società non eroga contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma a partiti, movimenti, comitati, associazioni o altri organismi di natura politica o sindacale, né a loro rappresentanti o candidati.

I dipendenti e collaboratori non sono autorizzati a sostenere pubblicamente, in nome della Società, partiti politici, né a partecipare a campagne elettorali, né a prendere parte in conflitti religiosi, etnici o internazionali.

Nei confronti di altre organizzazioni (es. sindacati, organizzazioni di categoria, ecc.) nessun dirigente, dipendente e collaboratore deve promettere o versare somme o concedere beni in natura o altri benefici a titolo personale per promuovere o favorire interessi della Società.

La Società può effettuare attività di sponsorizzazioni e di erogazioni di contributi nei confronti di iniziative proposte da enti pubblici e privati e da associazioni senza fini di lucro, regolarmente costituite, che promuovano i principi etici della Società e siano rispondenti alle policy aziendali in materia. In linea generale sono preferibili i casi in cui SIAMI può collaborare alla progettazione di tali attività in modo da garantirne il livello qualitativo. Inoltre la Società non eroga contributi o fornisce sponsorizzazioni a quelle organizzazioni con le quali possa sorgere un conflitto di interessi di carattere personale o aziendale (es. rapporti di parentela con i soggetti interessati o legami con organismi che possano, in ragione dei compiti che svolgono, favorire in qualche modo l'attività della Società).

CODICE ETICO

In ogni caso i rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali sono riservati alle funzioni aziendali autorizzate a stabilire e gestire tali rapporti sulla base dei compiti aziendali assegnati e di quanto disposto dagli ordini di servizio e dalle procedure *pro-tempore* vigenti.

6.3. Organi di informazione

Le informazioni afferenti alla Società e dirette ai mass-media potranno essere divulgate solamente dalle funzioni aziendali a ciò delegate, nel rispetto dei protocolli e delle procedure vigenti. I Collaboratori, qualora sia loro richiesto di fornire informazioni o di rilasciare interviste, dovranno comunicarlo alla funzione a ciò competente e ricevere un'apposita e preventiva autorizzazione. In ogni caso, la comunicazione all'esterno di dati o di informazioni, dovrà essere veritiera, trasparente e tale da riflettere in modo omogeneo l'immagine e le strategie adottate dalla Società.

7. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E MODALITA' DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

7.1. Sistema di Controllo Interno

SIAMI ritiene che i principi di trasparenza e di chiarezza nelle regole debbano essere posti alla base del sistema di controllo; sistema inteso come mezzo per ottenere un utilizzo efficiente delle risorse ed il conseguimento degli obiettivi. Pertanto, SIAMI si impegna nel diffondere a tutti i livelli organizzativi una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo.

Per controlli interni si intendono tutte quelle attività destinate a verificare l'effettivo e concreto rispetto:

- delle leggi e dei regolamenti vigenti, delle procedure aziendali e del Codice Etico;
- delle strategie e delle politiche di SIAMI;
- della tutela dei beni, materiali, immateriali e della proprietà intellettuale;
- dell'efficacia e l'efficienza della gestione;
- della normativa volta a prevenire fenomeni di riciclaggio;
- dell'attendibilità delle informazioni finanziarie, contabili e gestionali interne ed esterne.

L'efficacia del sistema di controllo interno dipende dalla intera struttura organizzativa di SIAMI con la conseguenza che tutti i collaboratori, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

7.2. Organismo di Vigilanza

SIAMI è dotata di Organismo di Vigilanza a cui competono i seguenti compiti in merito all'attuazione del Codice Etico:

CODICE ETICO

- monitorare l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, attraverso l'applicazione di specifici piani di audit interni e accogliendo eventuali segnalazioni fornite dai portatori di interesse interni ed esterni;
- ricevere e analizzare le segnalazioni di violazione del Codice Etico, non integranti violazioni whistleblowing;
- segnalare alle Funzioni Aziendali ed agli Organi competenti il mancato rispetto del Codice Etico;
- relazionare periodicamente il Consiglio di Amministrazione circa i risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice Etico di particolare e significativa rilevanza;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del Codice Etico.

7.3. Comunicazione e Formazione

Il presente Codice Etico viene portato a conoscenza di tutti gli stakeholder interni ed esterni di SIAMI, mediante apposite attività di diffusione e di comunicazione.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico, l'Ufficio Personale predispone e realizza, anche in base alle eventuali indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, un piano periodico di comunicazione/formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel presente Codice, secondo le regole stabilite dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di SIAMI.

7.4. Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

SIAMI in ottemperanza agli obblighi imposti a suo carico dal Decr. Lgs 24/2023 (emanato in attuazione della Direttiva UE 2019/1937), ha affidato all'ODV la gestione delle segnalazioni pervenute tramite il canale interno istituito; ciò in considerazione del possesso in capo a tale organismo dei requisiti di autonomia, imparzialità ed indipendenza prescritti dalla norma di riferimento.

SIAMI, per la gestione del processo di segnalazione Whistleblowing, ha istituito ai sensi degli artt. 4 e 5 del Decr. Lgs 24/2023 (c.d. Decreto Whistleblowing) un canale di segnalazione interno, definendo nella adottata procedura operativa di "Gestione delle tutela delle persone che effettuano segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali e dell'Unione Europea", le modalità per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione, nonché le tutele attivate per il segnalante. La procedura operativa è allegata al MOG.

7.5. I compiti dell'ODV nella gestione delle segnalazioni whistleblowing

L'ODV di SIAMI, a seguito della specifica nomina a Gestore delle Segnalazioni, è responsabile del processo di gestione delle segnalazioni pervenute attraverso il canale interno.

CODICE ETICO

L'ODV dopo aver valutato l'ammissibilità della segnalazione whistleblowing, avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte od omissioni segnalate per valutarne l'effettiva sussistenza. Tra le violazioni alle disposizioni normative nazionali, il Decreto Whistleblowing vi include espressamente: "le condotte illecite integranti i reati presupposto per l'applicazione del Decr. Lgs. 231/01, come identificati nella Parte Speciale B) del MOG, così come le violazioni del MOG relative a tutti gli aspetti organizzativi e procedurali aziendali ivi definiti. Nel corso dell'istruttoria l'ODV può avviare un dialogo, tramite la piattaforma informatica o di persona se richiesto, con il Segnante (anche se anonimo), per chiedergli chiarimenti, documenti e/o informazioni ulteriori. Ove necessario l'ODV, sempre avendo cura di non compromettere la riservatezza del segnalante e del segnalato, può acquisire atti e documenti dagli uffici della Società, avvalersi del loro supporto o coinvolgere terze persone tramite audizioni o richieste scritte.

Qualora, a seguito dell'attività istruttoria, venga accertata la manifesta infondatezza della Segnalazione, l'ODV ne dispone la archiviazione con adeguata motivazione, laddove, invece, ravvisi la fondatezza di quanto segnalato si rivolge agli Organi preposti interni ovvero agli enti o istituzioni esterne secondo le rispettive competenze.

L'ODV, quale gestore delle Segnalazioni, non è competente ad accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né a svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società ed oggetto di segnalazione. La competenza per l'accertamento delle responsabilità e per lo svolgimento dei controlli di merito compete ai soggetti e/o agli Organi a ciò espressamente proposti all'interno della Società ovvero alla Magistratura.

7.6. Violazioni del Codice Etico

In caso di accertata violazione del Codice Etico, tale da non integrare una violazione rilevante per la normativa Whistleblowing, l'Organismo di Vigilanza riporta la segnalazione ai vertici della Direzione Aziendale, e nei casi più significativi, al Consiglio di Amministrazione ed alla Presidenza. Ciascuna violazione accertata sarà sanzionata, proporzionatamente alla gravità, in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare definito nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di SIAMI.