

CODICE ETICO DEL GRUPPO SILVATEAM

Revisione del Codice Etico di Gruppo approvata dal Consiglio di Amministrazione di Silvateam S.p.A.
in data 19 febbraio 2024

INDICE

INTRODUZIONE	4
DESTINATARI	4
I PRINCIPI ETICI GENERALI	5
LEGALITÀ	5
ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI	5
TRACCIABILITÀ	5
CORRETTEZZA.....	5
TRASPARENZA	6
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE: REGALIE, BENEFICI E ALTRE UTILITÀ	6
CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I DIPENDENTI	7
I DATI PERSONALI E LE INFORMAZIONI ACQUISITE DAI DIPENDENTI E/O DAI COLLABORATORI ESTERNI NELLO SVOLGIMENTO DELLE MANSIONI LORO ASSEGNATE, DEVONO ESSERE CONSIDERATE CONFIDENZIALI E, PERTANTO, DEVONO RIMANERE STRETTAMENTE RISERVATE, OVVERO NON POSSONO ESSERE DIFFUSE ALL'INTERNO ED ALL'ESTERNO DELL'AZIENDA SENZA LA PREVENTIVA AUTORIZZAZIONE DEL VERTICE AZIENDALE E NEL RISPETTO DELLA NORMATIVA VIGENTE E DELLE PROCEDURE AZIENDALI.	8
DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER I DIRIGENTI.....	8
CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I FORNITORI	8
CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON CONSULENTI ESTERNI, AGENTI, INTERMEDIARI E ALTRI COLLABORATORI	9
CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I CLIENTI	10
CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI INFRAGRUPPO	11
CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON PARTNERSHIP, ASSOCIAZIONI, CONSORZI, JOINT VENTURE E SIMILI	11
CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON SOGGETTI PUBBLICI E PRIVATI	11
CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON PARTITI POLITICI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI E ASSOCIAZIONI PORTATRICI DI INTERESSI	12
CRITERI DI CONDOTTA A TUTELA DEL PATRIMONIO IMMATERIALE DI SILVATEAM, DELL'INDUSTRIA E DEL COMMERCIO	12
CRITERI DI CONDOTTA RELATIVI AD ATTIVITÀ DI NATURA SOCIETARIA, AMMINISTRATIVA, FINANZIARIA E CONTROLLO	13
GESTIONE DELLA CONTABILITÀ, DEGLI ADEMPIMENTI FISCALI E DEI CONTROLLI INTERNI	14
RAPPORTI CON I SINDACI E I REVISORI	15
SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI	15
DIVIETO DI OPERAZIONI FINALIZZATE ALLA RICETTAZIONE, AL RICICLAGGIO, ALL'AUTORICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA	15
CRITERI DI CONDOTTA NELL'UTILIZZO DEL PATRIMONIO AZIENDALE E DEI SISTEMI INFORMATIVI	16
GESTIONE DELLE INFORMAZIONI RISERVATE	16
CRITERI DI CONDOTTA NELLA GESTIONE DELLE COMUNICAZIONI	17
TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	17
TUTELA DELL'AMBIENTE	18
DISPOSIZIONI DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO	18
SEGNALAZIONI IN CASO DI VIOLAZIONI DELLE DISPOSIZIONI DEL CODICE ETICO	18

OSSERVANZA DEL CODICE ETICO	19
MODIFICA E AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO.....	19

INTRODUZIONE

Il Consiglio di Amministrazione di Silvateam S.p.A. (di seguito anche congiuntamente intesa con le società collegate e controllate di Silvateam S.p.A. con il termine "la Società" o "Silvateam") ha adottato il presente Codice Etico-deontologico, che riflette l'impegno del Consiglio stesso a:

- mantenere l'attenzione sulle modalità di gestione delle aree a rischio deontologico;
- fornire delle linee guida ai Destinatari del presente documento (si veda il successivo paragrafo "Destinatari" per i dettagli) rispetto ai comportamenti da seguire, ovvero ai principi a cui ispirarsi nello svolgimento delle proprie attività, nonché per contribuire a riconoscere e ad affrontare i problemi etici;
- contribuire a mantenere una cultura dell'etica, dell'integrità, onestà e responsabilità all'interno di tutte le aziende del Gruppo Silvateam¹, respingendo ogni fattispecie di corruzione e/o pratica illegale o scorretta.

Proprio con riferimento alla finalità anticorruzione, il Gruppo ha ritenuto opportuno implementare il presente Codice per renderlo uno strumento ancora più efficace nella lotta ai fenomeni corruttivi precisamente contrastati dalla normativa internazionale.

Il Codice Etico rappresenta pertanto uno strumento di attuazione della politica aziendale esprimendo la precisa volontà di Silvateam di rifiutare la corruzione ed ogni pratica illegale.

Il presente documento costituisce parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/01 adottato dalle società italiane del Gruppo.

Esso definisce i valori, i principi di condotta e le regole di comportamento rilevanti ai fini del buon funzionamento, dell'affidabilità, del rispetto di leggi e regolamenti nonché della immagine del Gruppo Silvateam.

Esso, dunque, richiama i principi cardini che ispirano e guidano le attività del Gruppo Silvateam e, al tempo stesso, l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità delle parti interessate interne ed esterne alle società del Gruppo.

DESTINATARI

I destinatari del presente Codice Etico (di seguito "Destinatari") sono rappresentati da tutti i soggetti che operano per il conseguimento degli obiettivi aziendali, siano essi soggetti in posizione apicale, organi sociali, collaboratori interni o dipendenti: a loro è richiesta l'osservanza del presente Codice nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

Il presente Codice si applica, nei punti di interesse, anche a collaboratori esterni quali clienti, fornitori, finanziatori, creditori, partner commerciali e/o consulenti che agiscano in nome e per conto delle società del Gruppo SILVATEAM: pertanto, anch'essi vengono considerati destinatari del Codice.

I Destinatari devono tenere un comportamento improntato al rispetto dei principi fondamentali di onestà, integrità morale, correttezza, trasparenza, obiettività e rispetto della personalità individuale, nel perseguimento degli obiettivi aziendali e in tutti i rapporti con persone ed enti interni ed esterni alla Società sia pubblici che privati.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse delle società del Gruppo può giustificare un operato non conforme alla legge. Pertanto, SILVATEAM si riserva la possibilità di non intraprendere o proseguire alcun tipo di rapporto con chiunque adotti comportamenti difforni da quanto stabilito nel Codice Etico.

¹ Il presente Codice si applica direttamente alle società controllate e, ove possibile, alle società collegate di Silvateam S.p.A. ai sensi dell'art. 2359 del codice civile italiano o normativa equivalente nei paesi in cui è presente il Gruppo Silvateam (collettivamente il "Gruppo Silvateam" o il "Gruppo").

I PRINCIPI ETICI GENERALI

Legalità

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle leggi e, in generale, delle normative vigenti nel paese in cui operano. Tale principio è valido anche con riferimento alla legislazione nazionale di qualsiasi Paese con cui la Società ha rapporti commerciali. Non è ammessa alcuna violazione di questo principio, neanche qualora alla sua violazione si accompagni un interesse, un vantaggio od un obiettivo di Silvateam.

I Destinatari sono inoltre tenuti al rispetto della normativa aziendale in quanto attuazione di obblighi normativi.

Ciascun Destinatario deve acquisire con diligenza la necessaria conoscenza delle norme di legge applicabili allo svolgimento delle proprie attività, come nel tempo vigenti. Per i dipendenti, Silvateam contribuisce, nell'ambito dei percorsi formativi, all'approfondimento della normativa di settore rilevante ad essi applicabile.

Ciascun dipendente osserva, oltre ai principi generali di diligenza e fedeltà di cui all'art. 2104 del Codice Civile, anche le prescrizioni comportamentali contenute nei contratti collettivi ad esso applicabili.

Astensione in caso di conflitto di interessi

I Destinatari, nell'espletamento delle proprie attività, sono tenuti a evitare situazioni che potrebbero configurare, anche solo potenzialmente, conflitti di interessi.

A titolo esemplificativo, sussiste conflitto di interessi in caso di:

- cointeressenza (palese o occulta) del Destinatario in attività di fornitori, clienti, concorrenti o soggetti vicini a questi;
- strumentalizzazione della propria posizione funzionale per il perseguimento di interessi in contrasto con quelli della Società;
- uso di dati o informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi della Società;
- assunzione di cariche sociali o svolgimento di attività lavorative o professionali di qualunque tipologia presso clienti, fornitori, partner, concorrenti e/o terzi, direttamente o per il tramite di soggetti vicini a questi, in genere in contrasto con gli interessi della Società.

Ogni situazione potenzialmente idonea a generare un conflitto di interessi o comunque a pregiudicare la capacità del Destinatario di assumere decisioni nel migliore interesse della Società, deve essere immediatamente comunicata: i) dal dipendente al Responsabile gerarchico; ii) dal collaboratore, consulente, fornitore, cliente o soggetto esterno al proprio referente aziendale. Le situazioni di conflitto di interesse che riguardano le società italiane dotate di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/01 possono essere inoltre comunicate all'Organismo di Vigilanza.

Tracciabilità

Ciascun Destinatario deve conservare adeguata documentazione delle principali operazioni effettuate, al fine di poter procedere *ex-post* a verificare le motivazioni e le caratteristiche delle operazioni stesse nelle fasi di analisi, valutazione, autorizzazione, esecuzione, registrazione e controllo.

Correttezza

I Destinatari sono tenuti ad attuare comportamenti corretti, improntati al rispetto delle regole deontologiche, peritali e professionali applicabili alle operazioni compiute per conto della Società.

Inoltre, i dipendenti sono tenuti al rispetto della regolamentazione interna, in quanto attuazione di obblighi normativi e/o deontologici, peritali o professionali.

Trasparenza

I Destinatari devono garantire la trasparenza intesa come chiarezza, completezza, veridicità, pertinenza e accuratezza delle informazioni e della documentazione, evitando pratiche commerciali sleali o scorrette, ovvero situazioni ingannevoli nelle operazioni compiute per conto della Società.

Prevenzione della corruzione: regalie, benefici e altre utilità

I Destinatari del presente Codice, in linea con le disposizioni societarie e nel rispetto della normativa anticorruzione, non devono offrire o promettere o istigare terzi ad offrire o promettere, sia a soggetti pubblici che privati, omaggi, doni o utilità di altro tipo (i.e., denaro, oggetti, servizi, favori o altre utilità) tali da poter essere interpretati quali mezzi finalizzati al conseguimento di un vantaggio o rivolti ad ottenere trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alle società del Gruppo.

Ai Destinatari è fatto assoluto divieto di accettare, chiedere o sollecitare per sé o per altri, raccomandazioni, trattamenti di favore, doni o altre utilità da parte dei soggetti con i quali si entra in relazione, eccedenti le normali pratiche commerciali o di cortesia, che possano pregiudicare l'imparzialità di giudizio.

Atti di cortesia commerciale o omaggi di modico valore² sono consentiti purché erogati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni commerciali, ovvero preventivamente autorizzati dal Vertice aziendale.

I dipendenti che ricevono offerte di omaggi o trattamenti di ospitalità o vantaggi economici o altre utilità che non possono essere considerati come atti di cortesia di modico valore o che siano comunque superiore ai limiti indicati dalle procedure interne, devono rifiutarli e informarne immediatamente il proprio superiore gerarchico, indicando la provenienza della dazione o della promessa, entità e tipo dell'omaggio promesso.

Poiché il Gruppo SILVATEAM ha l'obbligo di aderire alle leggi che contrastano la corruzione in tutti paesi in cui svolge la propria attività, eventuali omaggi e regalie, fuori dal territorio nazionale, non devono venire offerti o accettati senza la previa analisi della normativa locale anticorruzione da parte del Vertice aziendale.

Gli omaggi ed i benefici di qualunque genere (liberalità, sponsorizzazioni, ospitalità, etc.) devono essere gestiti ed autorizzati secondo le procedure aziendali e devono essere adeguatamente documentati.

Qualunque omaggio, vantaggio economico o altra utilità deve avere, in linea generale, le seguenti caratteristiche:

- non consistere in denaro;
- essere effettuato in relazione a rapporti commerciali o comunque attività legittime e in buona fede;
- essere ragionevole secondo le circostanze;
- essere conforme agli standard di cortesia professionale generalmente accettati.

In caso di sponsorizzazioni e liberalità ad enti operanti nel campo del sociale o no profit, nella scelta delle proposte cui aderire verrà prestata particolare attenzione verso ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

SILVATEAM non consente attività di sponsorizzazione che non siano giustificate da corrispondenti e proporzionate ragioni di promozione dell'immagine della società e di sviluppo delle relazioni commerciali.

Tutti i contributi di beneficenza a organizzazioni benefiche, enti e organi amministrativi devono essere espressamente autorizzati previa verifica della legittimità del contributo o della donazione e della aderenza del contributo o della donazione con il budget approvato, del soggetto destinatario, della finalità, delle modalità di controllo circa l'utilizzo delle somme da parte del beneficiario nonché delle modalità di pagamento che devono trovare veritiera e trasparente registrazione nei documenti contabili della società.

In particolare, è fatto divieto di assegnare consulenze o liberalità, di rilasciare sponsorizzazioni e di effettuare assunzioni nei confronti di soggetti pubblici rappresentativi di Autorità che stanno svolgendo attività ispettive o di vigilanza nei

² Per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore ad Euro 150.

confronti della Società ovvero di Amministrazioni Pubbliche con cui la Società abbia in corso rapporti; analogo divieto è previsto per un periodo di due anni successivi all'espletamento di tali atti.

Il dipendente può offrire inviti a pranzo o presenziare ad eventi sociali o sportivi al fine di sviluppare buone relazioni d'affari e promuovere l'immagine della Società a condizione che queste attività si svolgano entro limiti accettabili e siano riconosciute come prassi aziendale. In ogni caso il dipendente deve rifiutare inviti di questo tipo quando ritenga che essi possano condizionare la sua indipendenza e imparzialità nelle scelte che si trovi ad assumere nello svolgimento delle sue attribuzioni.

In linea generale, il dipendente non accetta da soggetti esterni alla Società compensi sotto qualunque forma per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento delle proprie mansioni e, nella stipula dei contratti per conto della Società, non ricorre a mediazioni, né corrisponde o promette ad alcuno utilità, a titolo di intermediazione, per facilitare (o per aver ordinariamente provveduto) la conclusione o l'esecuzione del contratto anche qualora questa attività venga posta in essere a vantaggio della Società.

Il dipendente che, nell'ambito delle proprie funzioni, stipuli contratti con terzi deve vigilare affinché tali contratti non prevedano o implicino donativi in violazione del presente Codice.

CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I DIPENDENTI

Il Gruppo instaura rapporti di lavoro con i dipendenti sulla base della consapevolezza che le risorse umane sono un capitale di competenza, esperienza e capacità di innovazione.

Non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare, con ciò intendendosi, oltre alla mera assenza di alcuna regolarizzazione di un rapporto, qualsivoglia tipologia di utilizzo di prestazioni lavorative non dedotta in un assetto contrattuale e normativo coerente a quello del paese di riferimento.

La selezione e l'assunzione del personale avviene a seguito della valutazione dei requisiti di competenza e professionalità, di capacità e potenzialità individuali, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta, ovvero perseguendo una politica volta al riconoscimento dei meriti e nel rispetto delle pari opportunità, della *diversity* e dell'inclusione.

Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni dipendente deve ricevere accurate informazioni relative a: i) caratteristiche della funzione di appartenenza, responsabilità del proprio ruolo e mansioni da svolgere; ii) norme disciplinari di fonte legale, contrattuale o regolamentare; iii) elementi normativi e retributivi; iv) norme e procedure da adottare al fine di evitare comportamenti contrari a norme di legge e politiche aziendali.

Il Gruppo SILVATEAM tutela e promuove il valore e lo sviluppo dei dipendenti in quanto importante fattore di successo, in modo da favorirne la motivazione e la piena realizzazione professionale.

La Società valorizza e tende allo sviluppo delle competenze, delle capacità e delle conoscenze di ciascun dipendente, al fine di assicurare l'efficace raggiungimento degli obiettivi aziendali, anche attraverso l'organizzazione di attività di formazione e di aggiornamento professionale.

La lealtà, la capacità, la professionalità, la serietà, la preparazione, il talento, la dedizione al lavoro e le pari opportunità del personale rappresentano valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi della Società.

È dovere del Vertice Aziendale supportare lo sviluppo professionale di ciascun dipendente, motivarlo adeguatamente ed operare al fine di creare e mantenere un dialogo aperto e un buon rapporto con lo stesso.

È dovere di tutti i dipendenti della Società del Gruppo SILVATEAM collaborare alla creazione di buoni rapporti interni, al mantenimento di un ambiente di lavoro stimolante e gratificante, ovvero di rispettare le strutture organizzative, anche al fine di consentire una corretta e ordinata attivazione del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi, nonché la creazione di un preciso e articolato disegno delle responsabilità.

Nella gestione dei rapporti che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, SILVATEAM richiede che l'autorità sia esercitata con rispetto, equità e correttezza, vietando ogni comportamento che possa essere ritenuto lesivo della dignità ed autonomia del dipendente.

È assolutamente vietata ogni forma di discriminazione ed in particolare qualsiasi discriminazione basata su razza, nazionalità, sesso, età, stato di salute o abilità fisica, orientamenti sessuali, opinioni politiche o sindacali, indirizzi filosofici o convinzioni religiose verso qualunque soggetto interno ed esterno al Gruppo SILVATEAM.

Non sono tollerate in alcun modo molestie sessuali, episodi di intimidazione, mobbing o stalking o, in generale, atti di violenza fisica o psicologica; la Società si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

Nessuno potrà essere licenziato, demansionato, sospeso, o discriminato in alcun modo nel trattamento lavorativo, per essersi rifiutato di tenere una condotta non in linea con le disposizioni aziendali, anche se tale rifiuto abbia dato origine ad una conseguenza pregiudizievole per la Società.

Il trattamento dei dati personali dei dipendenti è tutelato secondo le norme vigenti.

I dati personali e le informazioni acquisite dai dipendenti e/o dai collaboratori esterni nello svolgimento delle mansioni loro assegnate, devono essere considerate confidenziali e, pertanto, devono rimanere strettamente riservate, ovvero non possono essere diffuse all'interno ed all'esterno dell'azienda senza la preventiva autorizzazione del Vertice aziendale e nel rispetto della normativa vigente e delle procedure aziendali.

Disposizioni particolari per i Dirigenti

Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice si applicano altresì ai dirigenti le seguenti previsioni.

Il Dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato all'assolvimento dell'incarico. Il Dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica alla Società eventuali situazioni che possono porlo in conflitto di interessi con la funzione che svolge.

Il Dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i Destinatari dell'attività delle Società del Gruppo. Il Dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente aziendali e, in nessun caso, per esigenze personali. Il Dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

Il Dirigente assegna le mansioni sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il Dirigente intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito secondo quanto previsto dalle disposizioni aziendali, prestando ove richiesta la propria collaborazione.

Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare.

CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I FORNITORI

Il rapporto con i fornitori è improntato a principi di legalità, trasparenza, integrità, onorabilità, riservatezza, diligenza, professionalità e obiettività di giudizio.

I fornitori del Gruppo SILVATEAM non devono essere implicati in attività illecite e devono assicurare ai propri dipendenti e/o collaboratori condizioni di lavoro basate sul rispetto dei diritti umani, sul ripudio del lavoro minorile, del lavoro forzato, della schiavitù e del caporalato, ovvero devono essere conformi ai dettami delle Convenzioni internazionali, delle leggi vigenti in materia di diritto del lavoro, della salute e della sicurezza sul lavoro.

In particolare, Silvateam considera assolutamente inaccettabili e comporteranno pertanto l'interruzione immediata di ogni e qualsivoglia rapporto con il fornitore le seguenti condotte:

- l'utilizzo del lavoro minorile; l'età dei lavoratori addetti alla produzione non può essere inferiore all'età minima legale ammessa in ciascuno Stato;
- lo sfruttamento del lavoro minorile e non, l'utilizzo di lavoro forzato, di abusi fisici o psichici o di punizioni corporali;
- le politiche retributive non conformi alle normative locali ovvero non allineate a quanto previsto dalla Convenzioni internazionali in materia;
- l'adozione di processi di lavorazione che non tutelano l'ambiente, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

La scelta dei fornitori e l'acquisto di beni e servizi sono effettuati dalle apposite funzioni aziendali in base a valutazioni obiettive e imparziali circa professionalità, qualità, competenze, affidabilità, solidità finanziaria, attendibilità commerciale, correttezza, rispettabilità, onorabilità, reputazione e prezzo, dirette a tutelare gli interessi commerciali e industriali del Gruppo.

In particolare, le società del Gruppo SILVATEAM:

- instaurano relazioni efficienti, trasparenti e collaborative, mantenendo un dialogo aperto e franco in linea con le migliori consuetudini commerciali;
- verificano, ove possibile, la qualità e l'origine dei prodotti acquistati;
- ottengono la collaborazione dei fornitori nell'assicurare costantemente il più conveniente rapporto tra qualità, costo e tempi di consegna;
- non abusano di una eventuale posizione di vantaggio in qualità di clienti per causare svantaggi intenzionali ai fornitori;
- esigono l'applicazione delle condizioni contrattualmente pattuite;
- operano nell'ambito della normativa vigente e ne richiedono il puntuale rispetto.

Le modalità di scelta del fornitore devono essere conformi alle norme vigenti ed alle procedure interne previste dalla Società e, pertanto, non sono ammesse ed accettate pressioni indebite, finalizzate a favorire un fornitore a discapito di un altro e tali da minare la credibilità e la fiducia che il mercato ripone nella Società, in merito alla trasparenza e al rigore nell'applicazione delle leggi.

Ai dipendenti è vietato accettare doni o altro tipo di beneficio che possa compromettere l'indipendenza del giudizio nella scelta di fornitori. Pertanto, il Gruppo SILVATEAM raccomanda ai propri fornitori di astenersi da offrire beni o servizi, in particolare sotto forma di regali, a dipendenti e/o collaboratori della Società che eccedano le normali pratiche di cortesia. Allo stesso modo, Silvateam vieta ai propri dipendenti di offrire beni o servizi ai fornitori (anche *prospect*) per ottenere informazioni utili o benefici diretti o indiretti rilevanti, per sé o per l'azienda.

In caso di violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona, le società del Gruppo sono legittimate a prendere opportuni provvedimenti fino alla risoluzione del rapporto con il fornitore.

CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON CONSULENTI ESTERNI, AGENTI, INTERMEDIARI E ALTRI COLLABORATORI

Le società del Gruppo SILVATEAM procedono all'individuazione e alla selezione dei collaboratori esterni con assoluta imparzialità ed indipendenza di giudizio.

Nell'ambito delle relazioni con i consulenti esterni e altri collaboratori, il Vertice aziendale ed i dipendenti sono tenuti a:

- valutare ex-ante l'opportunità di richiedere prestazioni di consulenti esterni e collaboratori;

- selezionare solo controparti di comprovata capacità e competenza, qualificazione professionale, etica e reputazione;
- garantire la tracciabilità della motivazione della scelta effettuata;
- instaurare relazioni efficienti, trasparenti e collaborative, mantenendo un dialogo aperto e franco in linea con le migliori consuetudini commerciali;
- assicurare costantemente il più conveniente rapporto tra qualità della prestazione e costo;
- contrattualizzare il rapporto formalizzando l'oggetto, la durata, il corrispettivo e ogni altro aspetto rilevante della prestazione richiesta, ovvero inserendo le più opportune clausole contrattuali atte a tutelare gli interessi della Società;
- esigere l'applicazione delle condizioni contrattualmente previste, monitorando costantemente le prestazioni;
- operare nell'ambito della normativa vigente e richiederne il puntuale rispetto.

Chiunque operi in nome e/o per conto o in rappresentanza di società del Gruppo SILVATEAM è tenuto al rispetto delle regole del presente Codice, in quanto applicabili, in base alle specifiche clausole contenute nei singoli contratti.

Ai dipendenti e al Vertice aziendale è vietato:

- accettare doni, regalie, utilità o altro tipo di beneficio che possa compromettere l'indipendenza e l'imparzialità del giudizio nella scelta di consulenti, intermediari, agenti ed altri collaboratori;
- effettuare pagamenti in favore di collaboratori, consulenti, agenti o altri soggetti terzi che operino per conto della Società, che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi ovvero in relazione al tipo di incarico da svolgere.

La violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona costituisce motivo di giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali.

CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I CLIENTI

La legalità, la professionalità, la competenza, la disponibilità, il rispetto e la correttezza rappresentano i principi guida e di comportamento da seguire nei rapporti con i clienti.

È indispensabile, dunque che i rapporti con i clienti siano improntati alla legalità, alla piena trasparenza e correttezza.

A tal fine la Società vieta nelle procedure di vendita qualunque forma di omaggio, vantaggio economico o altra utilità nei confronti della controparte che eccedano le normali pratiche di cortesia (ad es. in occasione di festività ufficiali) o le prassi commerciali per ottenere illecitamente trattamenti di favore per sé o a vantaggio di Silvateam, secondo quanto disposto dal presente Codice e dalle disposizioni aziendali.

I contratti e le comunicazioni alla clientela devono essere:

- chiari e semplici, preferibilmente formalizzati e tracciati;
- conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette;
- conformi alle politiche commerciali aziendali ed ai parametri in esse definiti;
- completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente.

Nell'ambito dei rapporti commerciali con i clienti è fatto divieto tenere condotte che possano ledere la fiducia dei consumatori, recando al contempo pregiudizio alla trasparenza e sicurezza del mercato.

CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI INFRAGRUPPO

I rapporti tra le società del Gruppo SILVATEAM sono gestiti nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, nonché in ossequio ai principi esposti nel presente Codice.

Inoltre, il Gruppo SILVATEAM pone particolare attenzione alla gestione delle risorse finanziarie e alle transazioni infragruppo; tali transazioni avvengono a valori di mercato.

La circolazione delle informazioni all'interno del Gruppo avviene conformemente ai principi di veridicità, completezza, chiarezza e congruità, nel rispetto dell'autonomia di ciascuna società e degli specifici ambiti di attività.

In nessun caso è consentito avere comportamenti che risultino pregiudizievoli per l'integrità, l'autonomia o l'immagine di Silvateam S.p.A. o di altre società del Gruppo SILVATEAM.

CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON PARTNERSHIP, ASSOCIAZIONI, CONSORZI, JOINT VENTURE E SIMILI

Nella costituzione e nello sviluppo di partnership, associazioni, consorzi, joint venture e simili, le società del Gruppo operano nel rispetto della normativa e dei principi etici contenuti nel presente Codice. In particolare, il Vertice aziendale e i dipendenti devono:

- instaurare rapporti solo con controparti che godano di una reputazione rispettabile e che siano impegnati solo in attività lecite;
- accertarsi che le aggregazioni aziendali operino in linea con i principi contenuti nel presente Codice;
- assicurarsi che a nessun partner venga riservato un trattamento sproporzionatamente favorevole rispetto alla sua contribuzione;
- assicurare la trasparenza degli accordi evitando la sottoscrizione di qualunque patto o accordo segreto e/o contrario alla legge;
- mantenere con i partner rapporti ispirati a criteri di trasparenza e correttezza.

CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON SOGGETTI PUBBLICI E PRIVATI

I rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Pubbliche Istituzioni, sia nazionali che estere, che svolgano attività di pubblica utilità o di pubblico interesse, così come con soggetti terzi anche privati, sono tenuti esclusivamente dalle funzioni a ciò autorizzate ovvero dalle persone da esse delegate, nel rispetto delle normative, delle regole del presente Codice e delle disposizioni interne, avendo particolare riguardo ai principi di correttezza, onestà e trasparenza.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, ogni soggetto che operi in nome o per conto della Società ha l'assoluto divieto di influenzare impropriamente le decisioni dell'istituzione interessata, al fine di ottenere il compimento di atti non conformi o contrari ai doveri d'ufficio.

In ogni caso, nei rapporti con soggetti pubblici e privati, a mero titolo esemplificativo:

- come meglio precisato nel paragrafo 1, non è consentito, né direttamente, né indirettamente, né per il tramite di interposta persona, accettare, promettere, corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, regali, pagamenti, benefici materiali od altre utilità di qualsiasi entità a terzi, pubblici ufficiali o privati, ovvero a loro parenti o conviventi, per influenzare o compensare un loro atto o una loro decisione, o per ottenere da loro un qualsiasi vantaggio;

- come meglio precisato nel paragrafo 1, atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti quando siano di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio;
- non è consentito tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Pubblica Amministrazione in errore, in particolare non è consentito utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omettere informazioni per conseguire, a vantaggio o nell'interesse dell'azienda, contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea.
- è fatto divieto di utilizzare contributi, finanziamenti, o altre erogazioni comunque denominate, concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico, dall'Unione Europea o da altro Ente Privato, per scopi diversi da quelli per i quali gli stessi sono stati assegnati;
- in caso di rapporti commerciali con la Pubblica Amministrazione o con soggetti privati, compresa la partecipazione a gare pubbliche, è necessario operare sempre nel rispetto della legge e della corretta prassi commerciale;
- è vietato alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico di un Ente pubblico o intervenire illegalmente con qualsiasi modalità sui dati, informazioni e programmi in esso contenuti o ad esso pertinenti, al fine di conseguire un ingiusto profitto con altrui danno.

Il corretto funzionamento della Funzione Pubblica, in particolare della Funzione Giudiziaria, viene garantito anche attraverso il divieto, imposto a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del presente Codice Etico, di intraprendere, direttamente o indirettamente, qualsiasi azione illecita che possa favorire o danneggiare una delle parti in causa nel corso dei processi civili, penali o amministrativi.

In particolare, è fatto divieto di porre in essere indebite pressioni (offerte o promesse di denaro o di altra utilità) o illecite coercizioni (violenze o minacce) al fine di indurre a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci la persona chiamata a rendere davanti alla autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, quando questa ha facoltà di non rispondere.

CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON PARTITI POLITICI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI E ASSOCIAZIONI PORTATRICI DI INTERESSI

I rapporti con partiti politici, organizzazioni sindacali e altre associazioni portatrici di interessi sono tenuti dal Vertice aziendale, ovvero dai referenti aziendali da esso delegati, nel rispetto delle norme vigenti, del presente Codice Etico, nonché dello Statuto Sociale, avendo particolare riguardo ai principi di legalità, imparzialità e indipendenza.

Nei rapporti con tali categorie sono vietati i comportamenti e le azioni descritte al precedente paragrafo relativo ai rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Il Gruppo SILVATEAM non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, a partiti politici, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali ed a loro rappresentanti e candidati se non nelle forme e nei modi previsti dalla normativa vigente.

CRITERI DI CONDOTTA A TUTELA DEL PATRIMONIO IMMATERIALE DI SILVATEAM, DELL'INDUSTRIA E DEL COMMERCIO

Il Vertice aziendale e i dipendenti sono tenuti a tutelare il know-how, la proprietà intellettuale – come le conoscenze tecniche, tecnologiche, applicative etc. – e la proprietà industriale di Silvateam, non rilevando a terzi informazioni non pubbliche, secondo quanto previsto dalla regolamentazione interna.

Il Gruppo SILVATEAM intende tutelare il valore della concorrenza leale, rispettando i principi e le regole della libera concorrenza e non devono violare le leggi vigenti in materia di concorrenza, antitrust e tutela dei consumatori.

È fatto dunque divieto di porre in essere qualsiasi condotta che violi l'esercizio abituale e libero del commercio e dell'industria e che in quanto tale leda la fiducia commerciale e la buona fede nel commercio.

Nell'ambito della concorrenza leale e della tutela del consumatore Silvateam e i suoi collaboratori si impegnano a non violare diritti di terzi relativi alla proprietà intellettuale e a rispettare le norme poste a tutela dei segni distintivi di opere dell'ingegno o dei prodotti industriali (marchi, brevetti) ponendo in essere controlli sul pieno rispetto della normativa posta a tutela dei titoli di proprietà industriale.

È fatto divieto di commercializzare prodotti che presentino l'uso di segni, figure o diciture recanti false indicazioni sufficienti ad indurre in fraintendimento sull'effettiva origine, provenienza o qualità dell'opera o del prodotto.

CRITERI DI CONDOTTA RELATIVI AD ATTIVITÀ DI NATURA SOCIETARIA, AMMINISTRATIVA, FINANZIARIA E CONTROLLO

In via generale, è fatto obbligo di tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure interne, in tutte le attività finalizzate alla tenuta delle scritture contabili, alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci, agli investitori, ai finanziatori e, più in generale, al pubblico, un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria delle società del Gruppo.

Ogni operazione e transazione deve essere legittima, attendibile, accurata e verificabile: ciò significa che ciascuna azione ed operazione deve avere una registrazione contabile e deve essere supportata da idonea documentazione, al fine di consentire l'effettuazione di controlli, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e l'accurata ricostruzione dell'operazione.

Il Gruppo SILVATEAM impone il rispetto di tutte le normative applicabili e, in particolare, le regolamentazioni relative alla redazione dei bilanci e ad ogni tipo di documentazione amministrativo-contabile obbligatoria.

A tutti i dipendenti a vario titolo coinvolti nella formazione del bilancio e di documenti simili, o comunque di atti che rappresentino la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società, nonché in particolare al Vertice aziendale, ai sindaci e a chi ricopre posizioni apicali, di gestione o controllo:

- è fatto obbligo di fornire la massima collaborazione per gli aspetti specifici e di garantire la veridicità, la completezza e la chiarezza delle informazioni fornite nonché l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni;
- è pertanto, vietato occultare o distruggere in tutto o in parte le scritture contabili o i documenti di cui è obbligatoria la conservazione, in modo da non consentire la ricostruzione dei redditi o del volume di affari;
- è, inoltre, vietato esporre fatti inesistenti o non rispondenti al vero, anche se oggetto di valutazione, ovvero omettere informazioni od occultare dati in violazione diretta o indiretta dei principi normativi e delle regole procedurali interne, tali da indurre in errore i destinatari dei sopra menzionati documenti;
- è vietato porre in essere operazioni simulate, anche infragruppo, o diffondere notizie false sul Silvateam nonché sulla sua attività;
- è vietato presentare dichiarazioni infedeli, fraudolente mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, o mediante altri artifici;
- è vietato impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci o ad altri organi sociali, quale la società di revisione.

È fatto divieto di porre in essere una condotta simulata o fraudolenta finalizzata ad influenzare le Assemblee dei Soci delle società del Gruppo allo scopo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto.

Il Gruppo SILVATEAM intende garantire la diffusione e l'osservanza di principi di comportamento intesi alla salvaguardia del capitale sociale, la tutela dei creditori e dei terzi che instaurano rapporti con Silvateam nel pieno rispetto delle norme di legge.

Il Gruppo si impegna a fornire ai propri e rispettivi soci informazioni accurate, veritiere e tempestive ed a migliorare le condizioni della loro partecipazione alle decisioni societarie, nel pieno rispetto della normativa vigente e dello statuto.

In particolare, è previsto l'espresso divieto di:

- restituire conferimenti al socio o liberare lo stesso dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, o distribuire riserve indisponibili;
- acquistare o sottoscrivere azioni o quote della Società fuori dai casi previsti dalla legge, con lesione all'integrità del capitale sociale;
- effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, provocando ad essi un danno;
- procedere a formazione o aumento fittizio del capitale sociale, mediante attribuzione di azioni o quote per un valore inferiore al loro valore nominale in sede di aumento del capitale sociale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura, di crediti, o del patrimonio della Società in caso di trasformazione;
- effettuare ogni genere di operazione illecita su azioni o quote della Società;
- porre in essere ogni genere di operazione che possa cagionare danno ai creditori o investitori;
- determinare, con atti simulati o fraudolenti, maggioranze fittizie nelle Assemblee delle società del Gruppo.

Gestione della contabilità, degli adempimenti fiscali e dei controlli interni

La contabilità della Società si fonda sui principi generali di veridicità, accuratezza, completezza, trasparenza e chiarezza dell'informazione di base per la relativa registrazione contabile.

Tutti i Destinatari coinvolti sono tenuti a collaborare allo scopo di garantire, nello svolgimento dell'attività aziendale e delle procedure di verifica, il rispetto delle leggi e delle procedure interne, nonché una corretta ed accurata gestione dei dati contabili e finanziari.

Tutti i Destinatari interni alla Società ed in particolare coloro che siano anche responsabili delle funzioni amministrative/contabili, devono curare che i fatti aziendali siano:

- adeguatamente e tempestivamente registrati;
- corredati di un supporto documentale idoneo a consentire, in ogni momento, il controllo delle caratteristiche e delle motivazioni di ogni operazione, oltre all'individuazione della persona che ha autorizzato, realizzato, registrato e successivamente controllato l'esecuzione dell'operazione.

Tutti i Destinatari coinvolti nelle attività connesse agli adempimenti fiscali, incluse le attività di corretto e tempestivo assolvimento degli obblighi fiscali previsti ai fini delle imposte dirette e indirette devono:

- indicare, nelle dichiarazioni relative all'imposte sul reddito o sul valore aggiunto, elementi attivi e passivi veritieri, trasparenti e coerenti con i reali accadimenti aziendali, al fine di consentire all'Amministrazione Finanziaria la corretta ricostruzione dei redditi o del volume di affari della Società;
- presentare, in quanto soggetti obbligati, la dichiarazione sulle imposte sul reddito o sul valore aggiunto, nonché la dichiarazione di sostituto d'imposta, nel rispetto delle disposizioni e tempistiche previste dalle competenti leggi in materia;
- versare le somme dovute a titolo d'imposta, utilizzando in compensazione esclusivamente i crediti spettanti o esistenti.

Ai Destinatari è fatto divieto di:

- alterare, modificare o omettere dati contabili o informazioni la cui comunicazione è obbligatoria per legge;

- attestare il falso o occultare informazioni concernenti la situazione economica, finanziaria o patrimoniale.

Il rispetto delle norme fiscali e doganali crea fiducia negli Stakeholders, nelle Autorità finanziarie e di controllo, dal momento che eventuali irregolarità possono causare gravi danni economici e reputazionali alla Società, con conseguenze anche per il dipendente coinvolto.

La dimensione globale delle attività della Società ed il rapporto con altri Mercati determina la necessità di conoscere e rispettare le norme di legge in materia di diritto doganale, di diritto commerciale internazionale e fiscale.

Rapporti con i Sindaci e i Revisori

Il Gruppo SILVATEAM impronta i propri rapporti con i Sindaci e i Revisori alla massima diligenza, professionalità, trasparenza, collaborazione, disponibilità e nel pieno rispetto del loro ruolo istituzionale, dando puntuale e sollecita esecuzione alle prescrizioni e agli eventuali adempimenti richiesti.

I dati e i documenti sono resi disponibili in modo puntuale e in un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo in modo da fornire informazioni accurate, complete, fedeli e veritiere evitando e comunque segnalando, nella forma e nei modi idonei, situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale.

In particolare, i Sindaci e i Revisori devono avere libero accesso a dati, documenti ed informazioni necessarie per lo svolgimento delle loro attività.

È fatto espresso divieto di impedire od ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo legalmente attribuite ai sindaci, alla società di revisione o altri organi sociali.

Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi

Il Gruppo SILVATEAM ha adottato un Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi (SCIGR) che è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi a cui il Gruppo è esposto.

La realizzazione, l'implementazione e il monitoraggio del SCIGR consente a Silvateam una gestione coerente, efficace e strutturata del business e dei processi interni, prevenendo e/o limitando i rischi derivanti da inefficienza, errori, frodi o violazioni di leggi e regolamenti.

Ogni livello della struttura organizzativa, dal Vertice aziendale, ai componenti degli organi di controllo ai dipendenti, ciascuno nell'ambito della propria funzione, deve contribuire alla definizione, funzionamento e monitoraggio del SCIGR. Nell'ambito delle loro competenze, i responsabili di funzioni aziendali o Business Unit sono tenuti alla definizione e al corretto funzionamento SCIGR e sono tenuti farne partecipi i propri collaboratori.

Silvateam si è dotata di una struttura organizzativa che ha il compito di verificare e promuovere il miglioramento continuo del SCIGR. La stessa ha accesso diretto a tutte le informazioni utili per lo svolgimento del proprio incarico e dispone di mezzi adeguati allo svolgimento del mandato conferitole. Il Responsabile di tale struttura organizzativa riferisce circa il suo operato al Consiglio di Amministrazione di Silvateam S.p.A.

Divieto di operazioni finalizzate alla ricettazione, al riciclaggio, all'autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

Il Gruppo SILVATEAM esercita la propria attività nel pieno rispetto delle norme vigenti in materia di antiriciclaggio e delle disposizioni emanate dalle Autorità competenti. Il Gruppo SILVATEAM ha come principio quello della massima trasparenza nelle transazioni commerciali e predispone gli strumenti più opportuni al fine di contrastare i fenomeni della ricettazione, del riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e dell'autoriciclaggio.

I dipendenti non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare il riciclaggio e l'autoriciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento) di introiti da attività criminali in qualsivoglia forma o modo.

Il Vertice aziendale, i dipendenti ed i collaboratori devono verificare in via preventiva le informazioni disponibili (incluse informazioni finanziarie) su controparti commerciali, consulenti e fornitori, al fine di appurare la loro integrità morale, la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari; essi sono tenuti ad osservare rigorosamente le leggi, le policies e le procedure aziendali in qualsiasi transazione economica che li veda

coinvolti, assicurando la piena tracciabilità dei flussi finanziari in entrata ed in uscita e la piena conformità alle leggi in materia di antiriciclaggio ove applicabili.

CRITERI DI CONDOTTA NELL'UTILIZZO DEL PATRIMONIO AZIENDALE E DEI SISTEMI INFORMATIVI

I documenti, gli strumenti di lavoro, gli impianti e le dotazioni ed ogni altro bene, materiale ed immateriale (comprese le privative intellettuali ed i marchi) di proprietà delle società del Gruppo SILVATEAM sono utilizzati esclusivamente per la realizzazione dei fini aziendali, con le modalità dalle stesse fissate; non possono essere utilizzati per usi non legittimi, e devono essere utilizzati e custoditi con la medesima diligenza di un bene proprio. Eventuali impieghi impropri, illeciti o non conformi alla regolamentazione interna adottata sono sanzionabili, anche in via disciplinare, sia che costituiscano o meno condotte penalmente perseguibili ai sensi di legge.

Silvateam tutela la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni e dei dati personali, relativi a dipendenti, collaboratori esterni, clienti, fornitori, distributori, partner d'affari, etc. raccolti in ragione o in occasione dello svolgimento delle attività lavorative, e ogni Destinatario, nell'esercizio delle proprie attività, è tenuto a conformarsi a tali principi.

Le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni e/o negli incarichi affidati, che sono anch'esse bene del Gruppo, sono soggette alle prescrizioni di legge e al dovere di riservatezza: tali doveri devono essere osservati anche dopo la cessazione del rapporto con Silvateam, secondo le prescrizioni della suddetta normativa.

Gli strumenti informatici e telematici (quali laptop, smartphone, telefoni e fax, account di posta elettronica, internet, intranet ed in genere l'hardware e software forniti) resi disponibili ai dipendenti sono strumenti di lavoro e, di conseguenza, devono essere impiegati per finalità esclusivamente aziendali, conformemente a quanto previsto dalla regolamentazione interna.

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

In particolare, ai dipendenti è vietato:

- l'accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico;
- la detenzione non autorizzata e la diffusione o consegna abusiva di codici d'accesso a sistemi informatici o telematici;
- diffusione di apparecchiature, dispositivi, programmi informatici diretti ad alterare il funzionamento, danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;
- l'intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazione informatiche o telematiche; è vietata altresì, l'installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico ovvero intercorrenti tra più sistemi;
- il danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici e sistemi informativi e telematici.

Il dipendente non può caricare, scaricare e installare sui sistemi aziendali software non autorizzati o privi delle necessarie licenze, così come è proibito fare copie non autorizzate di programmi concessi su licenza, per uso personale, aziendale o per terzi.

GESTIONE DELLE INFORMAZIONI RISERVATE

È considerata informazione "riservata" la conoscenza di un progetto, un processo, una proposta, un'iniziativa, una trattativa, un'intesa, un impegno, un accordo, un fatto o un evento, anche se futuro e incerto, attinente la sfera di attività del Gruppo SILVATEAM che non sia di dominio pubblico, ma "confidenziale" o "ad uso interno" e che, se resa pubblica o accessibile a soggetti non autorizzati, potrebbe recare danno o pregiudizio alla Società.

Chiunque nello svolgimento delle proprie mansioni, venga a conoscenza di informazioni riservate, siano esse “ad uso interno” e/o “confidenziali” è tenuto alla riservatezza e alla non divulgazione delle stesse.

Le società del Gruppo tutelano le informazioni riservate riguardanti clienti, fornitori e partner d'affari, etc., emerse durante l'esecuzione delle mansioni lavorative, secondo le disposizioni di legge. Vietano, inoltre, ai suoi dipendenti e collaboratori di ottenere o tentare di ottenere con mezzi sleali e scorretti, sia informazioni confidenziali riguardanti clienti, fornitori e partner d'affari, che informazioni da loro detenute, che altrimenti non sarebbero state condivise.

È contraria alla legge, e quindi rigorosamente vietata, ogni forma di strumentalizzazione, utilizzazione ai fini economici, investimento diretto o per interposta persona, di notizie aziendali aventi carattere riservato.

CRITERI DI CONDOTTA NELLA GESTIONE DELLE COMUNICAZIONI

La comunicazione, all'interno ed all'esterno del Gruppo, deve essere veritiera, chiara e trasparente.

L'attività di comunicazione e di divulgazione di notizie relative all'operato del Gruppo SILVATEAM è riservata, in via esclusiva, al Vertice aziendale ed ai referenti aziendali formalmente delegati.

È pertanto fatto divieto a chiunque altro di diffondere notizie inerenti le società del Gruppo SILVATEAM, senza la preventiva autorizzazione da parte dei referenti aziendali delegati. Ai Destinatari è richiesto di non pubblicare informazioni non veritiere, diffamatorie, lesive dell'immagine di Silvateam o lesive della dignità di qualunque altro soggetto esterno, in qualche modo associate o associabili a Silvateam.

I rapporti con i mass media (stampa, e in generale tutti i mezzi di comunicazione di massa), sono tenuti esclusivamente dal Vertice aziendale o dai referenti aziendali da esso delegati. Tali rapporti devono essere improntati a principi di correttezza, disponibilità e trasparenza nel rispetto della politica di comunicazione definita dalla Società.

I Destinatari chiamati a fornire all'esterno notizie riguardanti obiettivi, attività, risultati aziendali, tramite la partecipazione a pubblici interventi, convegni, congressi, seminari o la redazione di articoli, saggi e pubblicazioni in genere, sono tenuti ad ottenere l'autorizzazione del Vertice aziendale circa i testi, le relazioni predisposte e le linee di comunicazione, concordando e verificando i contenuti con i referenti aziendali competenti. Non devono essere comunicate all'esterno, anche attraverso i digital e i social media, informazioni riservate, contenuti, immagini, documenti scritti o audio-visivi relative al Gruppo senza la preventiva autorizzazione del Vertice aziendale di Silvateam.

Inoltre, i Destinatari devono sempre astenersi dal diffondere notizie false o fuorvianti, che possano trarre in inganno la comunità esterna.

TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Il Gruppo SILVATEAM si impegna a perseguire gli obiettivi di garantire la massima attenzione alla salvaguardia del benessere e salute degli individui con impegno proattivo e costante volto al miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori, in modo tale da prevenire e minimizzare i rischi correlati.

A tal fine Silvateam:

- si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza e salute sul lavoro sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e collaboratori, ai quali viene richiesto di contribuire a mantenere sano, salubre e sicuro l'ambiente di lavoro in cui operano;
- assicura lo svolgimento di un percorso di formazione idoneo, i cui corsi sono erogati periodicamente in conformità alle disposizioni normative vigenti;
- promuove e attua ogni iniziativa diretta a sviluppare il miglioramento del benessere psico-fisico dei propri dipendenti e collaboratori, in primis minimizzando i rischi e rimuovendo le cause che possano mettere a

repentaglio la sicurezza e la salute dei dipendenti, realizzando interventi di natura tecnica e organizzativa, anche attraverso l'introduzione di un sistema di gestione dei rischi, della sicurezza, delle risorse da proteggere.

Inoltre, conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente, i dipendenti devono prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle loro azioni o omissioni, conformemente alla formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro; per tale ragione non è tollerato l'uso di droghe, l'abuso di alcolici o l'assunzione di farmaci illegali.

TUTELA DELL'AMBIENTE

Il Gruppo SILVATEAM assicura la piena compatibilità delle proprie attività con il territorio e con l'ambiente circostante, operando nel rispetto di tutte le leggi in materia di tutela ambientale ed impegnandosi a tutelare l'ecosistema che è parte integrante della ricerca dell'eccellenza sostenibile.

A tal fine Silvateam lavora riducendo al massimo gli impatti ambientali dell'intero processo produttivo.

Silvateam persegue i seguenti obiettivi:

- miglioramento continuo delle proprie performance considerando in primis l'impatto ambientale delle nuove attività e dei nuovi processi produttivi;
- tutela degli ecosistemi e della biodiversità, utilizzando in maniera responsabile e consapevole le risorse naturali;
- instaurare e sviluppare rapporti di costruttiva collaborazione, improntati alla massima trasparenza e fiducia, sia al proprio interno che con la collettività esterna e le istituzioni nella gestione delle problematiche ambientali;
- mantenere elevati indici di salute, sicurezza e tutela dell'ambiente attraverso l'implementazione di efficaci sistemi di gestione.

DISPOSIZIONI DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

Le società del Gruppo SILVATEAM provvedono a informare i Destinatari delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico, nonché alla sua massima diffusione; provvedono, inoltre, all'attuazione del presente Codice e alla verifica della sua effettiva osservanza, nonché all'aggiornamento del suo contenuto, con riguardo alle esigenze che si manifestano al variare del contesto e dell'ambiente di riferimento.

Fermo restando le attribuzioni degli Organi Sociali ai sensi di legge, tutti i Destinatari sono tenuti a collaborare all'efficace attuazione del Codice, nei limiti delle proprie competenze e funzioni.

Il presente Codice Etico è pubblicato sul sito web della Società.

SEGNALAZIONI IN CASO DI VIOLAZIONI DELLE DISPOSIZIONI DEL CODICE ETICO

Tutti i Destinatari sono tenuti al rispetto del Codice e possono segnalare eventuali comportamenti non conformi ai principi e alle regole in esso contenuti.

A seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. 24/2023 che ha interamente rivisto la disciplina whistleblowing, il Gruppo Silvateam ha infatti adottato propri canali interni attraverso i quali possono essere inviate le segnalazioni whistleblowing, garantendo la riservatezza dell'identità dei segnalanti, delle altre persone coinvolte e del contenuto delle segnalazioni.

In particolare, il whistleblowing è un meccanismo cruciale per la scoperta e la segnalazione di comportamenti scorretti o illeciti all'interno di un'organizzazione e la Società si impegna a salvaguardare l'anonimato del denunciante e a garantire che lo stesso non sia oggetto di alcuna forma di ritorsione.

La Società ha messo a disposizione i seguenti canali interni per le segnalazioni:

- in forma scritta: mediante la piattaforma informatica <https://silvateam.openblow.it/>
- in forma orale: mediante linea telefonica dedicata o su richiesta del whistleblower, mediante un incontro diretto con il gestore delle segnalazioni. Le linee telefoniche dedicate per singola società sono indicate sul sito web di Silvateam.

Inoltre, sono previsti anche due canali esterni per le segnalazioni, da utilizzare a condizioni specifiche ed in particolare il canale istituito e gestito dall'ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione e la Divulgazione pubblica.

Il destinatario e gestore delle segnalazioni è la funzione Internal Audit, Risk Management & Compliance, in quanto organo dotato di autonomia, imparzialità ed indipendenza.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione e, in ogni caso, sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

I soggetti a qualsiasi titolo coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti, nei limiti previsti dalla legge, alla riservatezza in merito all'esistenza e al contenuto della segnalazione e all'attività compiuta al riguardo e garantiscono la riservatezza sull'identità del segnalante, del segnalato e degli altri soggetti coinvolti secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Eventuali segnalazioni ricevute in forma anonima saranno prese in considerazione a discrezione di Silvateam, sulla base della fondatezza, accuratezza e veridicità degli elementi forniti.

OSSERVANZA DEL CODICE ETICO

La violazione dei principi di condotta e delle norme del presente Codice Etico lede il rapporto di fiducia instaurato con Silvateam e, a seconda delle situazioni, può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno.

La violazione delle regole comportamentali previste dal presente Codice Etico da parte dei dipendenti della Società costituisce illecito disciplinare ai sensi del vigente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro di riferimento e/o della normativa applicabile. Inoltre, l'osservanza del presente Codice da parte dei dipendenti e collaboratori ed il loro impegno a rispettare i doveri generali di lealtà, di correttezza e di esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede devono considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali.

L'osservanza del Codice Etico da parte dei soggetti terzi (fornitori, consulenti, etc.) integra l'obbligo di adempiere ai doveri di diligenza e buona fede nelle trattative e nell'esecuzione dei contratti in essere con la Società: le violazioni commesse da tali soggetti saranno sanzionabili in conformità a quanto previsto nei relativi incarichi e contratti.

In caso di violazione del Codice Etico da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione della Società o da parte dei membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/01 informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale che prenderanno gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione commessa e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

Il presente Codice Etico trova applicazione anche nei Paesi diversi dall'Italia dove, qualora contrastante, sarà adeguato a leggi, regolamenti e valori del Paese dove opera la Società del Gruppo di volta in volta interessata, nel rispetto dei diritti umani fondamentali e delle Convenzioni internazionali.

MODIFICA E AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO

La Società si impegna all'aggiornamento dei contenuti qualora esigenze dettate dal variare del contesto, della normativa di riferimento, dell'ambiente o dell'organizzazione aziendale lo rendessero opportuno e necessario.

Il Consiglio di Amministrazione di Silvateam S.p.A. è competente per ogni modifica e/o integrazione del presente Codice Etico.