


Codice Etico di comportamento

	<i>Funzione</i>	<i>Nome</i>	<i>Firma</i>
<i>Redatto da:</i>	<i>Assicurazione Qualità</i>	<i>Lorenzo Strozzi</i>	

SOMMARIO

1. PREMESSA
2. LA VISION AZIENDALE
3. PRINCIPI ETICI DELLA GESTIONE OPERATIVA
 - Principi etici ispiratori
 - Amministrazione, organizzazione e controllo
 - Personale, collaboratori e partners
 - I rapporti con la P.A.
4. **ANTICORRUZIONE (politica)**
 - **Premesse**
 - **Impegni**
 - **Obiettivi generali**
 - **Segnalazioni**
 - **Sistema sanzionatorio**
 - **Formazione, diffusione e comunicazione**
5. AMBIENTE E SOSTENIBILITÀ
6. APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO
7. VIOLAZIONI E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI
8. DISPOSIZIONI FINALI

1. PREMESSA

Il presente Codice Etico Aziendale (più oltre semplicemente C.E.) è un documento elaborato per assicurare che i valori etici fondamentali di **Saviola S.p.A.** siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento base della cultura aziendale, nonché lo standard di comportamento di tutti i suoi dipendenti e collaboratori nella conduzione degli affari e dei rapporti di lavoro per conto dell'Azienda.

Il Codice Etico si manifesta come il documento ispiratore di tutta l'attività aziendale, ed è espressione della cultura aziendale intesa come sistema di rapporti economici e relazionali. Da esso discendono infatti sia la qualità e le modalità di comportamento nei rapporti di business, sia le politiche di sviluppo, le logiche di governance interna e la cultura lavorativa in generale.

Il C.E. di **Saviola S.p.A.** si presenta pertanto come il quadro valoriale di riferimento. Ogni attività deve avere il C.E. come riferimento profondo che esprime la vision della Direzione per uno sviluppo attento a tenere nella dovuta considerazione i principi universali di correttezza, onestà, rispetto, in un contesto in cui la concorrenza sia realmente "libera" e le modalità di gestirla realmente "trasparenti".

I contenuti del Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/01 sono uniformati al rispetto dei principi sanciti dal Codice Etico.

2. LA VISION AZIENDALE

Saviola S.p.A., storica società di produzione e trasformazione di formaggi della tradizione italiana in particolare Grana Padano DOP e Parmigiano Reggiano DOP, vuole perseguire la sua attività negli anni adeguando la sua struttura organizzativa ed i suoi processi produttivi ad una sempre maggiore attenzione alle tematiche legate al rispetto della persona, dell'ambiente e della legalità in generale. Nel perseguire questi obiettivi l'azienda dovrà coinvolgere l'intera filiera produttiva sensibilizzando e coinvolgendo tutti i suoi contatti diretti, sia all'interno della società che esternamente, verso gli stakeholders.

3. PRINCIPI ETICI DELLA GESTIONE OPERATIVA

Principi etici ispiratori

Saviola S.p.A. opera nel rigoroso rispetto della legge e il Consiglio di Amministrazione e la Direzione si adoperano affinché tutto il personale agisca con tale orientamento. È richiesto da parte del personale e dei collaboratori, indipendentemente dal contesto e dalle attività svolte, un comportamento conforme alla legge e ai principi etici che regolano la comunità civile. Disattendere questo principio generale di comportamento esclude sia l'avvio sia la continuazione di rapporti di lavoro con personale interno o collaboratori esterni.

Saviola S.p.A. si impegna a realizzare e fornire servizi di qualità alla propria clientela ed a competere sul mercato secondo principi di equa e libera concorrenza e trasparenza, mantenendo rapporti corretti con le istituzioni pubbliche, governative ed amministrative, con la cittadinanza e con le imprese terze, conducendo con onestà ogni rapporto d'affari. In particolare, in riferimento alla gestione dei rapporti di lobby, concepisce tale funzione non come forma di pressione volta a creare vantaggi propri a danno della

concorrenza, ma come strumento di informazione rispetto ai fabbisogni ed alle istanze della propria area di attività al fine di garantire un corretto orientamento alle reali necessità da parte degli Organismi decisori.

In sostanza **Saviola S.p.A.** non intende pertanto ricorrere a mezzi illeciti o “border line” per raggiungere propri obiettivi sia nei rapporti con le istituzioni, gli enti e i funzionari pubblici, sia nei rapporti con le imprese private, sia nei riguardi della collettività sia nei riguardi di dipendenti, collaboratori, partners, fornitori e clienti.

Amministrazione, organizzazione e controllo

Saviola S.p.A. osserva principi e regole di corretta amministrazione, assicurando, attraverso procedure formalizzate, l'adeguatezza e il corretto ed effettivo funzionamento del proprio sistema organizzativo ed amministrativo, provvedendo alla regolare tenuta della contabilità ed alla corretta rilevazione nelle scritture contabili dei fatti di gestione, nel rispetto delle norme e dei principi regolatori.

Saviola S.p.A. assicura la corrispondenza dei bilanci d'esercizio alle risultanze delle scritture contabili e la loro conformità alle norme ed ai principi regolatori. In tale logica, assicura la lecita provenienza del denaro, dei beni e delle utilità impiegati.

Saviola S.p.A. assicura il corretto utilizzo dei propri sistemi informatici e telematici e salvaguarda l'integrità di dati, informazioni e programmi oltre che della privacy di quanti con esso operano.

Personale, collaboratori e partners

Il personale dipendente dell'Azienda è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e fedeltà, rispettando il codice etico, i modelli e le regole dettati dalla Direzione, astenendosi da comportamenti contrari agli interessi dell'Azienda, salvaguardando la confidenzialità, la riservatezza e il segreto delle informazioni apprese ed assicurando l'integrità ed il corretto impegno dei beni e delle risorse aziendali.

Saviola S.p.A., riconoscendo alle risorse umane un ruolo di fondamentale importanza per il proprio sviluppo, garantisce un ambiente di lavoro sicuro e sereno, tale da agevolare l'assolvimento del lavoro e da valorizzare le attitudini professionali di ciascuno. L'ambiente di lavoro, ispirato al rispetto, alla correttezza ed alla collaborazione, deve permettere il coinvolgimento e la responsabilizzazione delle persone, con riguardo agli specifici obiettivi da raggiungere ed alle modalità per perseguirli. La Direzione dell'Azienda considera, in particolare, l'aggiornamento formativo del personale fattore fondamentale sia per un'adeguata aderenza alle esigenze ed alle evenienze della propria attività sia per la crescita professionale degli operatori stessi, al fine di una sempre maggiore autonomia decisionale nell'operatività ordinaria.

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze progettuali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati, senza preclusioni di sorta che possano configurare comportamenti discriminatori. Le informazioni richieste sono pertanto strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato. Nell'esercizio dell'attività di selezione vengono garantite opportune procedure volte ad evitare favoritismi

ed agevolazioni di ogni sorta. Conseguentemente, l'Azienda salvaguarda l'attività del proprio personale da ogni perturbamento o discriminazione da parte di terzi.

Similmente, l'attivazione di nuovi contratti di collaborazione o fornitura viene condotta in base alle competenze professionali giudicate utili dalla Direzione, e particolare cura viene data nella valutazione della dirittura morale (personale e/o societaria) del soggetto interessato, attraverso l'analisi del c.v. e la presa di informazioni e referenze. Nei confronti dei propri fornitori o partner, **Saviola S.p.A.** provvede ad accertarsi che non siano impiegati lavoratori non in regola con le leggi dello Stato italiano (lavoratori "in nero", minori, cittadini stranieri con permesso di soggiorno irregolare o scaduto, etc.).

Saviola S.p.A. assicura il rispetto di ogni norma di legge in materia di sicurezza ed igiene del lavoro a tutela della salute dei propri dipendenti e dei collaboratori che usufruiscano di locali ed attrezzature dell'Azienda. Adotta pertanto le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, osservando i seguenti principi e criteri fondamentali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- valutare i rischi connessi alle attività lavorative;
- combattere i rischi alla fonte;
- programmare la prevenzione;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Con riferimento ai rapporti economici e professionali con i collaboratori si evidenzia la valenza di comportamenti trasparenti e reciprocamente corretti, in particolare:

- nello svolgimento dell'attività i collaboratori devono evitare qualsiasi situazione di conflitto di interesse in relazione all'attività svolta per l'Azienda, o in caso di stato in essere devono farne segnalazione alla Direzione dell'Azienda stessa;
- Nello svolgimento di interventi per conto dell'Azienda i collaboratori devono evitare qualsiasi attività in cui si persegua un interesse diverso da quello dell'Azienda stessa;
- Nella gestione del cliente il Collaboratore eviterà di avvantaggiarsi personalmente, per conto suo o di terzi, di opportunità d'affari connesse in modo diretto o indiretto all'attività svolta per conto dell'Azienda.

Inoltre, i Collaboratori e le altre persone o entità con possibilità oggettiva di influenzare eventuali scelte consortili, devono evitare assolutamente di utilizzare, anche solo implicitamente, la propria posizione per influenzare decisioni a proprio favore o a favore di parenti, amici e conoscenti per fini prettamente personali di qualunque natura essi siano.

Con la lettura e sottoscrizione del presente Codice Etico, i dipendenti e i collaboratori ne accettano per intero filosofia e conseguenti norme, astenendosi dunque da comportamenti non idonei e dalla ricerca di accordi volti a creare condizioni di vantaggio illecito proprio o per l'Azienda.

I rapporti con la P.A.

Nei rapporti con istituzioni, enti pubblici e con soggetti che esercitano pubbliche funzioni o che prestano pubblici servizi, **Saviola S.p.A.** assicura l'assoluto rispetto della legge, dei principi stabiliti dal presente Codice etico e delle disposizioni del modello di organizzazione e gestione adottato.

Saviola S.p.A. pertanto esclude qualsiasi comportamento della società volto a:

- attivare pratiche nei confronti di enti pubblici strumentali al conseguimento fraudolento e indebito di contributi, finanziamenti, sovvenzioni o altre erogazioni;
- promettere o elargire somme di denaro o beni o servizi di utilità diversa al fine di condizionare il corretto adempimento dei doveri dell'ufficio di un pubblico ufficiale di un incaricato di pubblico servizio;
- mettere in atto iniziative atte a indurre amministratori, sindaci, dipendenti, collaboratori e terze parti in genere a non rendere dichiarazioni all'autorità giudiziaria o a rendere alla medesima dichiarazioni reticenti e/o mendaci.

Saviola S.p.A. assicura:

- il corretto e puntuale impiego di contributi, finanziamenti, sovvenzioni e altre erogazioni di istituzioni ed enti pubblici;
- il rispetto della normativa vigente e dei principi del presente Codice Etico nei rapporti con organizzazioni pubbliche, partiti politici, associazioni et similia.

4. ANTICORRUZIONE (politica)

Premesse

Saviola SpA, nel pieno rispetto delle leggi, dei regolamenti, nonché di tutte le prescrizioni previste da standard internazionali, si impegna a prevenire e contrastare il verificarsi di illeciti nello svolgimento delle proprie attività, assumendo, tra i suoi impegni e valori primari, quello dell'etica aziendale, per mezzo della quale trasmette messaggi di lealtà, correttezza, trasparenza, onestà ed integrità.

Pertanto, da un sistema culturale e di valori già fortemente radicato, ispirandosi alle migliori *best practice* in tema di *Anti-Corruption* e allo standard internazionale ISO 37001:2016, **Saviola SpA** ha definito la propria "dichiarazione d'intenti e orientamento" per la prevenzione della corruzione, al fine di minimizzare il rischio di porre in essere condotte di corruzione attiva e passiva.

Attraverso l'adozione della presente politica, **Saviola SpA** intende individuare un quadro sistematico di riferimento dei principi etici, comportamentali e delle regole di prevenzione e contrasto alla corruzione (attiva e passiva, pubblica e privata), elevando ulteriormente, nei soggetti funzionalmente collegati alla Società e propri stakeholder, la consapevolezza delle regole e dei comportamenti che devono essere osservati

La normativa internazionale in materia di corruzione è molto estesa; in maniera indicativa ma non esaustiva:

- Convenzione delle Nazioni Unite contro la Corruzione (UNCAC)
- Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali;

- OECD Recommendation for Further Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions e annesso Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics, and Compliance;
- Legge n. 190/2012 (normativa italiana), recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” che si propone di rafforzare l’efficacia e l’effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo, tenendo conto sia delle indicazioni fornite da taluni strumenti sovranazionali di contrasto alla corruzione, sia degli standard internazionali di contrasto ai fenomeni corruttivi.
- Ad Ottobre 2016, è stata pubblicata la norma internazionale ISO 37001 elaborata dal Comitato Tecnico ISO/PC278 “Anti-Bribery management systems”, con la quale si sono specificati i requisiti e si è fornita una guida per stabilire e mettere in atto, mantenere, aggiornare e migliorare un sistema di gestione per la prevenzione della corruzione.

Impegni

Saviola SpA rifiuta e contrasta, ogni forma di corruzione, come “abuso di potere per fini privati” e come pratiche di malaffare integrate con promessa, induzione, istigazione, richiesta, offerta di incentivi o diverse utilità come ricompensa a una persona per agire o omettere azioni siano esse dovute o non dovute.

La presente scrittura concorre ad aumentare la conformità generale alle leggi e alle buone pratiche internazionali e, al fine di dare concreta attuazione alla cultura della legalità, alla prevenzione e al contrasto della corruzione. Ciascun soggetto che effettui attività per conto di **Saviola SpA** è tenuto a leggere e comprendere i contenuti della presente politica di prevenzione della corruzione e a comportarsi in conformità a quanto da essa stabilito. Sono vincolati all’osservanza dei principi della presente tutti i componenti degli organi societari, di vigilanza e controllo, i dipendenti di ogni grado, qualifica e livello, i partner, i fornitori e più in generale tutti i soci in affari che operino nell’interesse o per conto della Società, compresi tutte le Società controllate e collegate alla stessa.

Obiettivi generali

La presente politica per la prevenzione della corruzione si prefigge il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- vietare la corruzione e assicurare il raggiungimento di più elevata conformità agli standard normativi nazionali e internazionali in materia di anticorruzione;
- assicurare la sostenibilità, l’onestà e la trasparenza del proprio business contrastando ogni fenomeno di malaffare;
- contribuire alla diffusione della cultura di fare impresa sostenendo lealtà, integrità, onestà, concorrenza e trasparenza come elemento fondante del lavoro;
- promuovere e sviluppare l’etica nelle relazioni economiche a tutela del mercato, contrastando ogni forma di illegalità;
- adottare principi di riferimento per la prevenzione della corruzione come strumento di effettivo contrasto ai fenomeni corruttivi richiedendo un continuo impegno e leadership della Direzione e rafforzando il sistema dei controlli a ogni livello dell’Organizzazione;
- sviluppare o alimentare la consapevolezza dell’impegno alla prevenzione ed alla lotta alla corruzione da parte di tutti gli stakeholder;

- valutare e prevedere di introdurre un sistema di controlli integrato (che dovrà risultare facilmente conoscibile e comprensibile, attuabile e monitorabile) a garanzia di efficacia ed efficienza della funzione preventiva del controllo stesso;
- incoraggiare le segnalazioni di ogni sospetto di atto corruttivo tentato, certo, presunto mediante canali e modalità dedicate che, pur sempre in ossequio alla tutela della reputazione e dell'immagine della Società, permettano, da un lato, di svolgere indagini e approfondimenti al fine di valutarne la fondatezza e approntare effettive misure di contrasto e, dall'altro, di garantire tutela al segnalante da ogni forma di ritorsione.
- garantire la riservatezza per assicurare che l'informazione sia accessibile solamente ai soggetti e/o ai processi debitamente autorizzati e che le informazioni non siano rese disponibili o divulgate a persone o entità non autorizzate;
- assicurare l'integrità, per salvaguardare la consistenza dell'informazione da modifiche non autorizzate e garantire che l'informazione non subisca modifiche o cancellazioni a seguito di errori o di azioni volontarie, ma anche a seguito di malfunzionamenti o danni dei sistemi tecnologici;
- assicurare che la gestione dei dati avvenga sempre attraverso processi e strumenti sicuri e testati nonché per garantire la protezione ed il controllo dei dati personali.

Ognuno all'interno di **Saviola SpA**, sia che operi nelle aree operative che in quelle di supporto, è responsabile del raggiungimento di adeguati livelli prevenzione della corruzione. Questa "dichiarazione di intenti e orientamento" dovrà essere diffusa a tutto il personale, a chiunque operi per conto di **Saviola SpA** ed a chiunque ne faccia richiesta in modo da rendere consapevoli i dipendenti /collaboratori e informare tutte le parti interessate della volontà aziendale verso la minimizzazione del rischio di corruzione.

Segnalazioni

Saviola SpA incoraggia, in coerenza con il paragrafo 4.8 della procedura per la Gestione Rapporti Con La Pubblica Amministrazione E Regole Anticorruzione RSI.PA_AC, la segnalazione di ogni sospetto di atto corruttivo tentato, certo, presunto, nonché ogni eventuale violazione, presunta o conclamata, della presente politica per la prevenzione della corruzione.

La segnalazione deve essere indirizzata utilizzando come canale comunicativo la piattaforma "My Whistleblowing" di proprietà di Zucchetti – a cui la Società ha aderito. La stessa potrà essere avanzata anche in forma anonima in maniera garantita, come previsto dalle disposizioni vigenti e dai termini contrattuali di servizio.

Nei confronti del segnalante di sospetti in buona fede o di colui che segnala sulla base di convinzioni ragionevoli o confidenziali, non è consentita alcuna forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla denuncia, intendendo con misure discriminatorie qualsiasi azione disciplinare ingiustificata, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Deve, parimenti, evidenziarsi tuttavia come sia fermamente vietata ogni forma di abuso della segnalazione quali, a titolo esemplificativo, la volontà di diffamazione o calunnia, utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente politica.

Saviola SpA si riserva di perseguire un utilizzo evidentemente distorto del presente strumento, considerando come l'abuso del sistema di segnalazioni rischi significativamente di inficiare l'intero sistema di gestione.

Sistema sanzionatorio

La commissione di atti in violazione della presente politica anticorruzione, nonché, più in generale, la violazione delle norme sul sistema di gestione della prevenzione e l'abuso nelle attività di segnalazione costituisce inadempienza agli obblighi contrattuali e al rispetto delle regole aziendali e dà corso all'irrogazione di sanzioni così come previste nel sistema aziendale oltre a conseguenze di natura penale e civile.

Formazione, diffusione e comunicazione

Saviola SpA dovrà istituire e attuare specifici piani di formazione rivolti al proprio Personale riguardanti l'impegno per la prevenzione della corruzione, le proprie politiche, le procedure, i protocolli e gli altri strumenti anticorruzione, la normativa anticorruzione internazionale e nazionale e la normativa relativa alla più ampia prevenzione del rischio da reato (D. Lgs. 231/2001), e volti ad assicurarne la diffusione e la corretta comprensione.

5. AMBIENTE E SOSTENIBILITA'

Saviola S.p.A. fa propria la problematica della sostenibilità ambientale e sociale, non solo assicurando il rispetto di ogni norma di legge in materia di tutela dell'ambiente e del territorio, ma anche promuovendone i principi e favorendone lo sviluppo attraverso i canali della formazione e della consulenza.

Lo smaltimento rifiuti e l'eventuale impiego di prodotti pericolosi per la pulizia dei locali avviene nel rigoroso rispetto della regolamentazione comunale e nazionale vigente.

6. APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

Saviola S.p.A. si impegna a diffondere il Codice Etico a tutto il personale e collaboratori diretti ed indiretti, in quanto si reputa fondamentale la condivisione al fine del perseguimento pieno degli obiettivi del Codice stesso.

Tra i collaboratori diretti vanno intesi: docenti, collaboratori a p.iva incaricati dall'Azienda per servizi diretti all'Azienda stessa, collaboratori referenti per aziende beneficiarie, studi di servizi di consulenza e assistenza, fornitori vari di beni e/o servizi etc.

Come collaboratori indiretti vanno intesi soggetti privati, o società incaricate da una società partner o delegata per attività per conto dell'Azienda.

7. VIOLAZIONI E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le disposizioni del presente codice sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dal personale, nonché dai soggetti aventi relazioni d'affari con *Saviola S.p.A.* La violazione dei principi e dei

comportamenti indicati nel codice etico compromette il rapporto fiduciario tra l'Azienda e gli autori della violazione, siano essi amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori, clienti o fornitori.

Le violazioni saranno perseguite nei seguenti termini:

- Per quanto concerne eventuali dipendenti, attraverso provvedimenti disciplinari adeguati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale, nei casi in cui le condotte costituiscano reato. In particolare, le sanzioni saranno conformi alle regole ed alle logiche del contratto di lavoro applicato.
- I provvedimenti disciplinari vanno dal richiamo o ammonizione alla sospensione senza retribuzione e, nei casi più gravi, al licenziamento.
- Nei confronti di consulenti, collaboratori, clienti e fornitori, è prevista, conseguentemente al comportamento in violazione del Codice Etico, la risoluzione del rapporto contrattuale.

8. DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Codice Etico è stato approvato dalla Direzione generale di **Saviola S.p.A.** in data 22/11/23. Ogni variazione e/o integrazione del presente codice etico dovrà essere discussa con la direzione generale e diffusa tempestivamente ai destinatari.

	<i>Funzione</i>	<i>Nome</i>	<i>Firma</i>
<i>Approvato da:</i>	<i>Direttore generale</i>	<i>Emanuele Attanasio</i>	