

***MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI
DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001, N. 231***

**PARTE GENERALE
ALLEGATO B**

Società	ILLVA SARONNO S.P.A.
----------------	-----------------------------

Cronologia	
Data	Breve descrizione
15 Giugno 2022	Adozione del Codice Etico

CODICE ETICO DEL GRUPPO ILLVA

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione di
Illva Saronno Holding S.p.A. in data 15 giugno 2022**

INDICE

1. PREMESSA.....	5
2. DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE	5
2.1 Destinatari e ambito di applicazione del Codice Etico.....	5
2.2 Monitoraggio e attuazione del Codice Etico	5
3. I VALORI ED I PRINCIPI DELLA SOCIETA'	6
3.1 Principi	6
3.2 Attività di controllo.....	9
4. NORME DI COMPORTAMENTO	9
4.1 Comportamento nell'attività di impresa.....	9
4.2 Rapporti con i dipendenti.....	10
4.2.1. Le politiche di selezione del personale	10
4.2.2. Trattamento dei dipendenti	10
4.2.3. Mantenimento della salubrità e sicurezza del luogo di lavoro	10
4.2.4. Comportamento sul luogo di lavoro.....	11
4.2.5. Molestie	11
4.2.6. Violenza.....	11
4.2.7. Rispetto della privacy	11
4.2.8 Lavoro minorile	12
4.3 Rapporti con i clienti ed i consumatori	12
4.4 Rapporti con i fornitori ed ulteriori terze parti	12
4.5 Rapporti con gli organi di informazione.....	13
4.6 Rapporti con Sindaci e Organi di controllo in generale	13
4.7 Rapporti con la Pubblica Amministrazione e l'Autorità Giudiziaria	13
4.8 Rapporti con organizzazioni sindacali e partiti politici	14
4.9 Rapporti con enti ed associazioni	15
4.10 <i>Social media</i> e pubblicità	15
5. REGISTRAZIONE, AUTORIZZAZIONE, VERIFICABILITA', LEGITTIMITA', COERENZA E CONGRUITA' DELLE OPERAZIONI.....	15
6. SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	15
7. RISERVATEZZA E DISCREZIONE	17

8. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO, RELATIVE SEGNALAZIONI E SISTEMA DISCIPLINARE.....	17
--	-----------

1. PREMESSA

Il presente Codice Etico (di seguito anche “**Codice**”) è stato adottato in data 15 Giugno 2022 con delibera del Consiglio di Amministrazione di Illva Saronno Holding S.p.A. e trova applicazione a tutte le società appartenenti al Gruppo Illva Saronno (di seguito anche “**Gruppo Illva**”) essendo stato da queste recepito.

Per le società del Gruppo Illva che hanno altresì adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito anche “**Modello**”), il Codice costituisce elemento essenziale e parte integrante dello stesso.

Il Gruppo Illva è attivo nei settori delle bevande alcoliche, dei prodotti semilavorati per gelati e dei prodotti da forno ed ha una forte vocazione internazionale essendo presente in più di 160 paesi.

Il Gruppo Illva, che da sempre ispira la propria attività secondo i canoni della trasparenza e della correttezza in linea con le *best practice* nazionali ed internazionali in materia di *corporate governance*, reputa ora fondamentale definire con la massima chiarezza l’insieme dei valori e dei principi che lo stesso riconosce, accetta, condivide e promuove, nella consapevolezza che condotte e comportamenti ispirati ai principi di diligenza, correttezza, lealtà, integrità e professionalità sono valori fondamentali per lo sviluppo economico, sociale ed aziendale.

Il Codice raccoglie quindi i principi etici e i valori che informano la cultura aziendale delle Società del Gruppo Illva e che devono ispirare le condotte ed i comportamenti di coloro che operano nell’interesse delle stesse sia all’interno sia all’esterno.

Occorre infine segnalare che alcune società del Gruppo Illva hanno altresì nominato un Organismo di Vigilanza (di seguito “**OdV**”) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, per vigilare sul rispetto del Modello e del presente Codice. All’OdV spetta l’onere di agevolare e promuovere la conoscenza del Modello e del Codice a tutta la struttura interna della società cui si riferisce.

Ogni comportamento contrario allo spirito del Modello e/o del Codice stesso dovrà formare oggetto di segnalazione all’OdV secondo le modalità ed i canali esplicitati nel successivo paragrafo 8 e sarà perseguito secondo quanto previsto dal sistema disciplinare.

2. DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE

2.1 Destinatari e ambito di applicazione del Codice Etico

Le norme del presente Codice si rivolgono, senza alcuna eccezione, a tutti coloro che collaborano in modo continuativo con le società del Gruppo Illva e, in particolare, ai dirigenti, ai responsabili di funzione, ai dipendenti, ai consulenti, ai componenti il Consiglio di Amministrazione, ai sindaci e revisori contabili delle società appartenenti al Gruppo Illva nonché a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione – comunque denominati – con le stesse società o operano nell’interesse di queste ultime (di seguito i “**Destinatari**”).

2.2 Monitoraggio e attuazione del Codice Etico

Il Gruppo Illva si impegna ad assicurare:

- la massima diffusione del Codice presso i Destinatari;

- l'approfondimento e l'aggiornamento del Codice, al fine di adeguarlo all'evoluzione dei valori di riferimento e delle normative di rilevanza per il Codice stesso;
- la messa a disposizione di strumenti conoscitivi e di chiarimento circa l'interpretazione e l'attuazione delle norme contenute nel Codice;
- lo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme del Codice o di riferimento;
- la valutazione dei fatti e la conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie;
- che nessuno possa subire ritorsioni di qualunque genere per aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice o delle norme di riferimento.

3. I VALORI ED I PRINCIPI DELLA SOCIETA'

3.1 Principi

Al fine di garantire che le attività svolte dalle società del Gruppo Illva siano correttamente orientate sia internamente che esternamente al perimetro aziendale, i Destinatari devono operare nel rispetto dei valori e dei principi di seguito riportati, che hanno il dovere di conoscere e fare propri.

Impegno

Il primo pilastro sul quale si fonda la nostra impresa è il rispetto delle leggi vigenti, nazionali ed internazionali, e dei principi di integrità, trasparenza e anticorruzione. Al fine di rafforzare il valore e l'impatto del Codice, il Gruppo Illva ritiene che la sua diffusione sia uno strumento fondamentale e rafforzante, e che tenere i dipendenti informati periodicamente, nonché al momento della assunzione, sia imprescindibile per garantire che ciascuno ne interiorizzi e ne applichi i contenuti e che non vi sia semplicemente una mera adesione per prassi aziendale. I dipendenti devono essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti. Il Gruppo Illva assicura un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Codice e sulle normative applicabili.

Tale impegno dovrà valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con le società del Gruppo Illva, che non inizieranno né proseguiranno alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio.

Integrità

L'integrità morale, l'onestà e la rettitudine nelle pratiche d'affari quotidiane sono principi a cui il Gruppo Illva si ispira e orienta le attività lavorative.

Trasparenza e completezza delle informazioni

Allo scopo di evitare pratiche e comportamenti non corretti, che non devono in alcun modo essere favoriti, il Gruppo Illva ritiene che la trasparenza sia un principio basilare. A tal fine, si considerano imprescindibili per la conduzione degli affari e per la vita aziendale la veridicità, la completezza e l'accuratezza delle informazioni che sono fornite sia all'interno che all'esterno delle società del Gruppo.

Politica di non tolleranza alla corruzione

La corruzione è un fenomeno che ha gravi conseguenze sotto il profilo economico, sociale, reputazionale e civile e che inoltre causa gravi danni al paese e alle realtà aziendali in esso operative. Il Gruppo Illva respinge qualsiasi comportamento illecito, non in linea con i principi di correttezza e onestà anche se di portata economica limitata (come ad esempio regali, favori e fenomeni simili).

Conflitto di interessi

Il Gruppo Illva si impegna ad evitare l'emersione di fenomeni di conflitto di interesse. In caso di manifestazione di un eventuale situazione di conflitto di interessi nonostante l'attenzione e determinazione del Gruppo Illva, questo verrà gestito con responsabilità e assoluta trasparenza.

Lealtà

La lealtà verso i colleghi, così come verso i *business partner*, i concorrenti e le istituzioni, si esplica e manifesta in comportamenti corretti e rispettosi dei principi della leale concorrenza.

Responsabilità sociale d'impresa e sviluppo sostenibile

Il Gruppo Illva promuove la responsabilità sociale d'impresa nell'esecuzione di tutte le attività e nello sviluppo degli obiettivi aziendali ed è attento agli impatti, alle implicazioni ed alle conseguenze delle proprie azioni sull'ambiente, sulla collettività e sulla società nel suo insieme. Ogni attività viene pertanto svolta nel pieno rispetto dei diritti umani, della sicurezza e dell'ambiente, sulla base non solo di ciò che è prescritto nelle disposizioni di legge, ma anche secondo comportamenti che di regola è eticamente lecito attendersi.

Il Gruppo Illva adotta inoltre un approccio globale alla sostenibilità che prende in considerazione il proprio contributo al raggiungimento dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile fissati dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (SDGs) e definisce specifici obiettivi ed impegni che rendiconta periodicamente agli stakeholders.

Questo si riflette nella promozione di una politica aziendale che sappia conciliare obiettivi economici, ambientali e sociali del territorio di riferimento, con uno sguardo attento alla sostenibilità.

Le migliori pratiche di responsabilità sociale d'impresa sono applicate dal Gruppo, in modo progressivo, anche sulla propria catena di fornitura nella consapevolezza della responsabilità che il Gruppo assume nella selezione e gestione dei propri fornitori e dei relativi subfornitori.

Sostegno alle comunità locali

Il Gruppo Illva è da sempre attento e vicino alle comunità locali dei territori in cui le società dello stesso svolgono attività di impresa.

Per tale ragione, il Gruppo Illva si impegna a promuovere lo sviluppo socio-economico delle aree in cui è presente anche attraverso l'adesione ed il sostegno a progetti ed iniziative di carattere culturale e sociale.

Cultura della legalità

Un ambiente lavorativo rispettoso dei principi etici applicati rinforza nei dipendenti il riconoscimento e l'adesione ai valori dell'azienda. Il Gruppo Illva si impegna a rispettare tutte le leggi e le regole vigenti, senza alcuna eccezione, e ogni suo interlocutore si impegna a fare altrettanto.

Centralità della persona

È compito primario del Gruppo Illva garantire la piena conformità alle leggi ed alle normative a tutela dell'integrità fisica, morale e culturale della persona. Il Gruppo Illva tutela e promuove lo sviluppo del valore del personale delle società ad esso appartenenti al fine di accrescere e migliorare il patrimonio e la competitività delle competenze presenti o sviluppabili di ciascun dipendente.

Pari opportunità ed imparzialità

Il Gruppo Illva condanna ogni forma di discriminazione e di vessazione fisica e psicologica e, in particolare, qualsiasi discriminazione basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità fisiche, orientamenti sessuali, opinioni politiche, sindacali o convinzioni religiose. Tale principio viene

applicato a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, tra cui l'assunzione, la promozione, la formazione, il trasferimento, il contratto, la cessazione, i salari, l'applicazione di tutte le politiche aziendali, le procedure ed i *benefit*.

Protezione della salute e sicurezza e salvaguardia delle condizioni di lavoro

Il Gruppo Illva garantisce in tutte le proprie attività la tutela e la sicurezza dei propri collaboratori e interlocutori terzi, agendo nel rispetto delle norme vigenti di sicurezza e igiene sul lavoro, favorendone l'applicazione e la diffusione all'interno del Gruppo, anche attraverso il consolidamento della cultura della sicurezza e la maggiore consapevolezza dei rischi, promuovendo condotte responsabili di tutti i dipendenti.

Il Gruppo Illva si impegna a garantire un'ambiente di lavoro sicuro e salutare agendo sempre nel massimo rispetto della dignità personale, tutelando la sicurezza fisica, psicologica e morale dei propri dipendenti, perseguendo in tali materie l'obiettivo del miglioramento continuo.

Tutela dell'ambiente e della biodiversità

Il Gruppo Illva si impegna ad agire nel rispetto delle normative vigenti in tema di salvaguardia e riduzione degli impatti ambientali, applicando le migliori tecniche e tecnologie disponibili e favorendo uno sviluppo delle proprie attività che abbia tra gli obiettivi anche l'ottimizzazione nell'utilizzo delle risorse naturali, la tutela, la protezione e il rispetto dell'ambiente e della biodiversità, non solo oggi ma anche per le generazioni future.

Tali obiettivi sono considerati primari all'interno del Gruppo e promossi anche a partire dai comportamenti individuali di coloro che operano per il Gruppo Illva, fornendo informazioni e istruzioni volte a favorire e perseguire il risparmio energetico, la riduzione e la corretta gestione di scarti e rifiuti, il recupero e la valorizzazione dei materiali e delle risorse.

Eccellenza e professionalità

L'obiettivo principale del Gruppo Illva è la soddisfazione dei propri clienti e, a tale scopo, tutti i membri delle società ad esso appartenenti si impegnano a perseguire lo scopo comune di migliorare continuamente i servizi, operando con diligenza e professionalità e nel rispetto di tutti i principi aziendali/etici.

Onestà

In ogni relazione interna ed esterna i Destinatari devono comportarsi secondo trasparenza, integrità ed onestà e non devono perseguire fini personali e/o interessi aziendali in violazione, oltre che delle norme di legge e del CCNL, del presente Codice e del Modello.

Correttezza

Il comportamento e l'attività dei Destinatari deve ispirarsi alla massima correttezza, anche nel rapporto con colleghi, fornitori, clienti e, più in generale, con tutti coloro con i quali vengano in contatto in ragione delle funzioni svolte. Tale principio, oltre al rispetto delle procedure di cui al Modello, ove adottato, e delle *policies* aziendali, implica che devono essere evitate situazioni di discriminazione e conflitto di interessi.

Concorrenza

La Società considera la concorrenza leale come un valore e opera nel mercato nel rispetto del principio di una leale concorrenza e della correttezza.

Separazione dei ruoli dei poteri

Il Gruppo Illva sviluppa e migliora il proprio sistema organizzativo al fine di garantire al proprio interno il principio della separazione dei ruoli e dei poteri di chi esegue, chi verifica e chi approva.

Le modalità operative sono pianificate e descritte nel mansionario, nelle procedure e, più in generale, nelle *policies* aziendali.

La soddisfazione delle risorse umane

Il Gruppo Illva ricerca la soddisfazione del proprio personale attraverso il sostegno a tutte le iniziative atte a ottenere un ambiente di lavoro dinamico, ispirato dalla motivazione e dal coinvolgimento, privilegiando il lavoro di squadra, favorendo l'acquisizione di nuove competenze e in grado di misurare, riconoscere e gratificare il contributo di ogni singolo individuo.

Il Gruppo Illva coinvolge i propri collaboratori nel *business* aziendale, garantendo un clima lavorativo basato sull'attenzione, l'ascolto, la fiducia ed il riconoscimento professionale, anche attraverso la cura dei luoghi e delle condizioni di lavoro che tutelino l'integrità fisica e psicologica delle persone.

Per valorizzare le competenze e la sicurezza delle proprie risorse umane, Il Gruppo Illva mette a disposizione dei medesimi strumenti di formazione, di aggiornamento e sviluppo professionale.

Riservatezza

Il Gruppo Illva agisce nel rispetto della riservatezza delle informazioni acquisite nello svolgimento delle proprie attività, siano esse appartenenti ai propri collaboratori, fornitori o clienti.

3.2 Attività di controllo

Il Gruppo Illva si impegna a diffondere a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza sia delle proprie responsabilità, a livello individuale e collettivo, sia dell'esistenza di controlli, nonché caratterizzata dalla assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo. L'attitudine verso i controlli deve essere positiva per il contributo che questi danno al miglioramento dell'efficienza.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa, con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

Nell'ambito delle rispettive competenze, i dirigenti e i responsabili sono tenuti a essere partecipi del sistema di controllo aziendale e a farne partecipi i loro dipendenti e sottoposti. Ognuno deve sentirsi custode responsabile dei beni aziendali (materiali e immateriali) che sono strumentali all'attività svolta. Nessun dipendente può fare uso improprio dei beni e delle risorse del Gruppo Illva o permettere ad altri di farlo.

4. NORME DI COMPORTAMENTO

4.1 Comportamento nell'attività di impresa

Il Gruppo Illva si ispira ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza ed apertura al mercato.

Tutti i Destinatari del Codice dovranno tenere una condotta corretta nell'attività di impresa di interesse del Gruppo Illva e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, indipendentemente dalla competitività del mercato e dalla importanza dell'affare trattato.

Pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, influenze illecite, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, promesse di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, sono proibiti.

I dipendenti, i responsabili di funzione e i dirigenti del Gruppo Illva sono tenuti ad evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi del Gruppo Illva o che possano interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dello stesso e nel pieno rispetto delle norme del Codice.

4.2 Rapporti con i dipendenti

Le risorse umane sono elemento indispensabile per l'esistenza ed il successo dell'impresa.

Il Gruppo Illva adotta un modello responsabile di conduzione del *business* nel rispetto delle convenzioni internazionali ILO (International Labour Organization) in materia di diritti umani, della legislazione applicabile nonché delle linee e *best practices* esistenti in materia, tra le quali quelle elaborate dall'ONU e dall'OECD.

Il Gruppo Illva garantisce pari opportunità a tutti i dipendenti, sulla base delle competenze professionali e delle capacità individuali, senza alcuna discriminazione basata sesso, età, credo religioso, razza, appartenenza politica e/o sindacale.

Il Gruppo Illva interpreta il proprio ruolo imprenditoriale sia nella tutela delle condizioni di lavoro, sia nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore, nel rispetto della sua personalità morale, evitando che questa subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi.

Il Gruppo Illva si adopera affinché i dipendenti, ad ogni livello, collaborino allo scopo di mantenere nelle singole realtà aziendali un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno, ed interverranno quindi per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi o diffamatori.

4.2.1. Le politiche di selezione del personale

La selezione dei dipendenti viene effettuata esclusivamente sulla base delle competenze e delle capacità professionali dei candidati, avuto riguardo ai ruoli che, secondo le esigenze delle società del Gruppo Illva, necessitano di idonea copertura. In quest'ottica, si procede alla selezione dei dipendenti nel pieno rispetto del principio delle pari opportunità, senza porre in essere discriminazioni di alcun genere ed evitando qualsiasi forma di favoritismo o clientela.

4.2.2. Trattamento dei dipendenti

Il Gruppo Illva garantisce pari opportunità ai propri dipendenti che tratta con rispetto e dignità.

4.2.3. Mantenimento della salubrità e sicurezza del luogo di lavoro

Il Gruppo Illva si impegna a creare e mantenere un ambiente di lavoro che tuteli l'integrità fisica e la dignità morale dei propri dipendenti mediante l'osservanza della legislazione vigente in tema di sicurezza e rischi sul lavoro. A questo fine viene effettuato un costante monitoraggio sulle condizioni di sicurezza e salubrità del luogo di lavoro, realizzando gli opportuni interventi di natura tecnica e organizzativa che si dovessero rendere necessari per garantire le migliori condizioni di lavoro.

Tutti i dipendenti sono tenuti ad utilizzare in modo adeguato e sicuro i beni aziendali in modo da mantenere un ambiente salubre e sicuro il più possibile libero da pericoli per la salute o la sicurezza.

I dipendenti hanno il dovere di uniformarsi alle direttive in tema di sicurezza e di denunciare immediatamente ai responsabili della sicurezza designati incidenti, condizioni o comportamenti pericolosi e situazioni di lavoro potenzialmente dannose.

4.2.4. Comportamento sul luogo di lavoro

Il Gruppo Illva tutela l'integrità fisica e morale dei suoi dipendenti, garantendo agli stessi condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

I rapporti tra i dipendenti, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza, rispetto ed educazione.

In armonia con la dignità dei dipendenti, i superiori impronteranno i rapporti con i dipendenti stessi alla massima correttezza e rispetto.

Il Gruppo Illva non ammette che sul luogo di lavoro siano tenuti comportamenti offensivi dell'altrui dignità in generale e, specialmente, se motivati da ragioni di razza, etnia, preferenze sessuali, età, fede religiosa, ceto sociale, opinioni politiche, stato di salute, o da qualunque altro motivo di natura discriminatoria.

4.2.5. Molestie

Ogni dipendente ha diritto di lavorare in un ambiente libero da ogni tipo di discriminazione.

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

- la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- l'ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- l'ostacolo a prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale.

La Società non ammette e non tollera le molestie sessuali, intendendo come tali:

- la subordinazione di determinazioni di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali;
- le proposte di relazioni interpersonali private, condotte nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento, che abbiano la capacità, in relazione alla specificità della situazione, di turbare la serenità del destinatario con obiettive implicazioni sulla sua espressione lavorativa.

4.2.6. Violenza

Il Gruppo Illva non tollera che sul luogo di lavoro siano tenuti comportamenti violenti, minacciosi, di prevaricazione psicologica o lesivi dell'altrui sfera fisica e morale.

Gli atti violenti o le minacce di violenza saranno pertanto sanzionati. È inoltre rigorosamente vietato introdurre nei luoghi di lavoro, così come sui veicoli aziendali, armi o altri oggetti pericolosi o atti ad offendere da parte di qualsiasi dipendente, con l'esclusione del personale appositamente e previamente autorizzato.

4.2.7. Rispetto della privacy

Il Gruppo Illva si impegna a tutelare il rispetto della *privacy* in merito alle informazioni attinenti alla sfera privata di ciascuno dei propri dipendenti e, più in generale, di quanti interagiscono con il Gruppo Illva.

4.2.8 Lavoro minorile

Le Società del Gruppo non si servono di lavoro minorile o forzato, né hanno stipulato o stipulano contratti con fornitori o subappaltatori che se ne servono.

4.3 Rapporti con i clienti ed i consumatori

Il Gruppo Illva riconosce che l'apprezzamento da parte della propria clientela dei beni offerti è di primaria importanza per il suo successo di impresa.

Il Gruppo ritiene pertanto necessario mantenere elevati gli *standard* qualitativi richiesti per la produzione dei propri prodotti.

Altrettanto fondamentale per il Gruppo Illva è la protezione della propria clientela. A tal fine, il Gruppo Illva si conforma pienamente alla normativa a tutela dei consumatori e si impegna a porre in essere pratiche commerciali conformi e non vietate dalla normativa applicabile, che permettano ai consumatori di assumere decisioni e comportamenti economici non falsati.

Il Gruppo Illva, inoltre, ha da sempre sviluppato la propria attività in maniera responsabile, sostenendo in particolar modo il consumo moderato delle bevande alcoliche e condannando ogni forma di abuso che possa causare problemi alla salute o comportamenti socialmente riprovevoli.

Questo aspetto rappresenta una priorità per il Gruppo Illva e si traduce in un costante impegno a presentare e proporre alla propria clientela unicamente modelli di consumo moderato, equilibrato e responsabile delle bevande alcoliche. La particolare attenzione riposta dal Gruppo Illva verso il tema del consumo responsabile di bevande alcoliche si manifesta in tutte le fasi relative alla commercializzazione dei propri prodotti, a partire dai canali di comunicazione e pubblicità rivolti alla clientela.

La commercializzazione dei prodotti del Gruppo Illva è sempre stata pertanto rivolta ad un pubblico adulto.

Il Gruppo Illva infine condanna con fermezza chiunque si metta alla guida avendo bevuto quantità di alcol che possano determinare il superamento del tasso alcolemico consentito dalle diverse regolamentazioni nazionali. A tal fine, il Gruppo Illva ha sempre aderito e tuttora aderisce alle norme di settore applicabili nei diversi stati ove esso opera, provvedendo ad informare i consumatori relativamente al contenuto alcolico dei propri prodotti.

4.4 Rapporti con i fornitori ed ulteriori terze parti

Il Gruppo Illva pone particolare attenzione nell'instaurazione dei rapporti con terze parti, al fine di prevenire ed evitare che interessi personali possano orientare la scelta delle controparti contrattuali ovvero influenzare il contenuto degli accordi con le stesse.

Prima di instaurare un nuovo rapporto con terze parti, i Destinatari sono tenuti a verificare le informazioni disponibili sulle controparti contrattuali per valutare la loro congruità, adeguatezza e legittimità rispetto all'operazione da porre in essere, nonché, in base a criteri di rilevanza, a valutarne i profili di sostenibilità ambientale e sociale.

Le decisioni relative a fornitori o alle controparti contrattuali nonché la formulazione delle condizioni contrattuali è ispirata da valori di correttezza, imparzialità, equità nel prezzo, qualità del bene e/o del servizio, anche tramite una comparazione delle varie offerte presenti sul mercato ed un'ideale ed accurata analisi sulle garanzie prestate relativamente all'adempimento di quanto promesso.

Le attività di acquisto sono dirette alla ricerca della miglior soluzione in termini di competitività per il Gruppo Illva nonché di lealtà ed imparzialità nei confronti di ogni fornitore in possesso dei requisiti richiesti.

Infine, nei rapporti con terze parti, il Gruppo Illva si impegna a rispettare la normativa sulla libera concorrenza, astenendosi dal prendere accordi illeciti e da comportamenti vessatori e collusivi.

La normativa applicabile proibisce cospirazioni o contratti che limitano irragionevolmente il commercio. Gli accordi e i contratti formali e informali tra concorrenti su prezzi o forniture di servizi sono da considerarsi illegali. Di conseguenza, è proibito discutere o prendere tali accordi con i concorrenti.

Il Gruppo Illva si aspetta da ogni dipendente che si attenga ai più alti *standard* etici e morali professionali e commerciali.

4.5 Rapporti con gli organi di informazione

Le relazioni con i *mass media* vengono realizzate in modo tale che le informazioni siano veritiere, oneste, trasparenti e leali.

I rapporti con i *mass media* sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità aziendali a ciò delegate. I dipendenti del Gruppo Illva non forniscono informazioni a rappresentanti dei *mass media*, né si impegnano a fornirle, senza l'autorizzazione delle funzioni competenti.

In nessun modo o forma i dipendenti, i responsabili di funzione o i dirigenti del Gruppo Illva possono offrire o promettere pagamenti, regali, o altri vantaggi finalizzati ad influenzare l'attività professionale della funzione dei *mass media*, o che possano ragionevolmente essere interpretati come tali. Sono consentiti omaggi costituiti da prodotti finiti e/o materiali promozionali trattati dalle società del Gruppo Illva di valore ragionevolmente moderato a puro titolo di cortesia e comunque per un controvalore non superiore a 150,00 Euro.

4.6 Rapporti con Sindaci e Organi di controllo in generale

Il Gruppo Illva garantisce che tutti i rapporti con Sindaci e Organi di controllo in generale, ove esistenti, siano improntati alla massima professionalità, diligenza, trasparenza, collaborazione e disponibilità, riconoscendo il ruolo istituzionale di tali soggetti.

Il Gruppo Illva garantisce inoltre piena e puntuale esecuzione degli adempimenti e delle prescrizioni richiesti, rilasciando e fornendo le informazioni necessarie in modo chiaro, puntuale ed esaustivo.

4.7 Rapporti con la Pubblica Amministrazione e l'Autorità Giudiziaria

I rapporti con la Pubblica Amministrazione sono posti in essere con la massima trasparenza e correttezza e secondo principi di imparzialità.

Si considerano atti di corruzione sia i pagamenti illeciti/elargizione di utilità fatti direttamente da enti italiani o da loro dipendenti, sia i pagamenti illeciti/elargizione di utilità fatti tramite persone che agiscono per conto di tali enti, sia in Italia che all'estero.

In particolare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, ai Destinatari non è permesso, né direttamente, né indirettamente, né per il tramite di interposta persona, offrire o promettere denaro, doni o compensi, sotto qualsiasi forma, né esercitare illecite pressioni, né promettere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione a favore di dirigenti, funzionari e dipendenti della Pubblica Amministrazione, ovvero a soggetti incaricati di pubblico servizio e a loro parenti o conviventi, sia italiani che di altri paesi, allo scopo di indurli al compimento di un atto conforme o contrario ai doveri d'ufficio della Pubblica Amministrazione, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso, di modico valore. È proibito offrire o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione.

Nel caso di partecipazione a gare con la Pubblica Amministrazione, si dovrà operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale.

Nel caso in cui il Gruppo Ilva si avvalga di un consulente o un soggetto "terzo" per essere rappresentato nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, tale soggetto "terzo" è tenuto a conformarsi e a rispettare le stesse direttive valide anche per i dipendenti del Gruppo Ilva.

Il Gruppo Ilva non può farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un consulente o da un soggetto "terzo" quando si possano creare conflitti d'interesse.

Nel corso di una trattativa, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione, è altresì fatto espresso divieto di porre in essere (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire o in alcun modo fornire omaggi anche sotto forma di promozioni aziendali riservate ai soli dipendenti o attraverso, ad esempio, il pagamento di spese viaggi;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Le prescrizioni indicate nei punti che precedono non devono essere eluse ricorrendo a forme diverse di aiuti e contribuzioni che, sotto la veste di incarichi, consulenze, pubblicità o altre, abbiano analoghe finalità di quelle vietate dal presente paragrafo.

4.8 Rapporti con organizzazioni sindacali e partiti politici

I rapporti con organizzazioni sindacali e partiti politici sono ispirati a principi di massima trasparenza e correttezza.

Tali rapporti sono riservati alle sole funzioni aziendali autorizzate ad instaurarli, stabilirli e gestirli sulla base di quanto previsto dalle procedure aziendali.

Ai Destinatari è fatto divieto di promettere od offrire a dipendenti o esponenti in genere di partiti politici, organizzazioni sindacali e associazioni pagamenti o altre utilità al fine di promuovere o favorire gli interessi del Gruppo Illva.

4.9 Rapporti con enti ed associazioni

Il Gruppo Illva può accogliere richieste di contributi da parte di Enti e Associazioni senza fini di lucro e con regolari statuti ed atti costitutivi, per attività riguardanti temi del sociale, dello sport, dell'ambiente, della cultura e della scienza.

In ogni caso, nella scelta delle proposte a cui aderire, il Gruppo Illva è attento a prevenire e ad evitare ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

4.10 Social media e pubblicità

La presenza sui *social media* del Gruppo Illva fa capo alle competenti funzioni interne alle singole società allo stesso appartenenti.

Il Gruppo Illva si impegna ad informare tali attività non ledendo diritti di terzi e fornendo informazioni veritiere, complete ed accurate.

La politica di comunicazione pubblicitaria del Gruppo Illva è ispirata a principi di libertà e dignità delle persone, nel rispetto di un consumo responsabile delle bevande alcoliche.

Il Gruppo Illva garantisce che le bevande alcoliche non vengano presentate in modo da costituire un richiamo per i minori.

5. REGISTRAZIONE, AUTORIZZAZIONE, VERIFICABILITA', LEGITTIMITA' COERENZA E CONGRUITA' DELLE OPERAZIONI

Tutte le azioni e le operazioni devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere un supporto documentale idoneo a consentire, in ogni momento, l'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

6. SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

Nell'ambito delle proprie attività il Gruppo Illva è impegnata a contribuire allo sviluppo e al benessere delle comunità in cui opera perseguendo l'obiettivo di garantire la sicurezza dei servizi e la salute dei dipendenti, dei collaboratori esterni, dei clienti e delle comunità interessate dalle attività stesse e di ridurre l'impatto ambientale e di promuovere uno sviluppo sostenibile.

Il Gruppo Illva contribuisce attivamente alla promozione dello sviluppo tecnologico volto alla garanzia della qualità e sicurezza dei propri servizi e dei beni venduti. In particolare, il Gruppo Illva

opera esclusivamente nei limiti delle autorizzazioni ricevute e con l'attenzione richiesta dall'attività esercitata.

Il Gruppo Illva rispetta tutta la legislazione (comunitaria, nazionale e locale) in materia di salute, sicurezza e tutela dell'ambiente vigente nei paesi in cui hanno sede le società. Il Gruppo Illva, inoltre, presta costante attenzione all'evoluzione normativa in materia al fine di adeguarsi tempestivamente alle prescrizioni che via via sopravvivono.

La gestione operativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica perseguendo il miglioramento delle condizioni di salute, di sicurezza sul lavoro, di prevenzione e protezione nel luogo di lavoro, al fine di salvaguardare la salute e la sicurezza di tutti coloro che lavorano nel Gruppo Illva o collaborano con la stessa.

Si riportano di seguito i principi e i criteri fondamentali in base ai quali nel Gruppo Illva vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a. eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico;
- b. valutare tutti i rischi che non possono essere eliminati;
- c. ridurre i rischi alla fonte;
- d. rispettare i principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro, nella definizione dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- e. sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- f. programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buone prassi;
- g. dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- h. impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dall'impresa per adottare 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'allestimento di un'organizzazione e delle risorse necessarie.

La ricerca e l'innovazione tecnologica devono essere dedicate in particolare alla promozione di servizi e processi sempre più compatibili con l'ambiente e caratterizzati da una sempre maggiore attenzione alla sicurezza e alla salute degli operatori e dei clienti finali.

I dipendenti, i responsabili di funzione e i dirigenti del Gruppo Illva si impegnano a collaborare per il mantenimento e il miglioramento della sicurezza e della qualità dei servizi e degli ambienti di lavoro.

In relazione alle attività a possibile impatto ambientale, il Gruppo Illva ha concentrato il proprio impegno al rispetto della legislazione in materia ambientale e ad attuare misure preventive per evitare o quantomeno minimizzare, per quanto possibile, l'impatto ambientale, e a tale scopo richiede anche tale *commitment* ad altri soggetti estranei al Gruppo Illva, legati all'impresa da rapporti negoziali e commerciali.

In particolare, il Gruppo Illva si impegna a:

- a. adottare le misure atte a limitare e - se possibile - annullare l'impatto negativo dell'attività economica sull'ambiente non solo quando il rischio di eventi dannosi o pericolosi sia

- dimostrato (principio dell'azione preventiva), ma anche quando non sia certo se e in quale misura l'attività di impresa esponga l'ambiente a rischi (principio di precauzione);
- b. privilegiare l'adozione di misure atte a prevenire eventuali pregiudizi all'ambiente, piuttosto che attendere il momento della riparazione di un danno ormai realizzato;
 - c. programmare un accurato e costante monitoraggio dei progressi scientifici e dell'evoluzione normativa in materia ambientale;
 - d. promuovere i valori della formazione e della condivisione dei principi del Codice tra tutti i soggetti operanti nelle imprese del Gruppo Illva, apicali o sottoposti, affinché si attengano ai principi etici stabiliti, in particolare quando devono essere prese delle decisioni e, in seguito, quando le stesse vanno attuate.

7. RISERVATEZZA E DISCREZIONE

È fatto obbligo a ciascun dipendente, responsabile di funzione, dirigente, o collaboratore di assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

Il Gruppo Illva si impegna a proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni. Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati da dipendenti, responsabili di funzione o dirigenti durante il proprio lavoro o attraverso le proprie mansioni appartengono alla Società e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione.

Fermo restando il divieto di divulgare notizie attinenti all'organizzazione ed ai metodi di produzione dell'impresa ovvero di farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio, ogni dipendente, responsabile di funzione o dirigente della Società dovrà comportarsi secondo quanto previsto dalla legge/normativa applicabile in tema di protezione dei dati e di riservatezza.

8. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO, RELATIVE SEGNALAZIONI E SISTEMA DISCIPLINARE

La violazione delle previsioni del presente Codice costituisce inadempimento contrattuale e, nel caso di dipendenti, anche violazione disciplinare, con conseguente applicazione di sanzioni in conformità alla normativa applicabile nonché risarcimento dei danni eventualmente derivanti alla Società da tali comportamenti.

L'inosservanza da parte dei dipendenti del Gruppo Illva delle disposizioni contenute nel presente Codice può dar luogo all'applicazione di provvedimenti disciplinari secondo quanto disposto dalla legge, dalla sezione disciplinare prevista nel contratto collettivo nazionale del lavoro applicato, il cui testo è a disposizione nelle bacheche aziendali oltre che dal sistema disciplinare previsto nel Modello, da intendersi qui integralmente richiamato e trascritto.

I Destinatari possono segnalare violazioni o sospette violazioni del Codice.

Le segnalazioni devono essere trasmesse per iscritto secondo le seguenti modalità:

- per posta ordinaria a Illva Saronno Holding, Via Archimede, 243, 21047 Saronno VA all'attenzione dell'OdV o della funzione *internal audit*;
- al seguente indirizzo di posta elettronica: odv@disaronno.it; oppure

- mediante il servizio di *whistleblowing*, messo a disposizione attraverso il portale di Gruppo.

Verranno prese in considerazione segnalazioni firmate e circostanziate di violazioni del Codice fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. Potranno essere, altresì, prese in considerazione segnalazioni anonime, purché abbiamo i requisiti sopra indicati.

Il Gruppo Illva assicura la massima protezione dei dati del segnalante e contrasta qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Eventuali ritorsioni o discriminazioni nei confronti del segnalante saranno punite con l'applicazione di sanzioni disciplinari. Egualmente saranno punite con l'applicazione di sanzioni disciplinari segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelino infondate.

Ai fini dell'espletamento delle necessarie verifiche, l'OdV si avvale della collaborazione della funzione *internal audit*, nonché di qualsiasi altra funzione che l'OdV ritenga abbia la professionalità e/o le conoscenze necessarie.

L'OdV provvede all'analisi della segnalazione, valuta se informare il soggetto segnalato e/o il segnalante prima di procedere all'istruttoria e, se del caso, informa, a seconda del ruolo/funzione ricoperta dal presunto destinatario del provvedimento disciplinare, la relativa funzione aziendale o organo sociale affinché sia avviata l'istruttoria.

All'esito dell'istruttoria, la funzione aziendale o l'organo sociale competente valuta se provvedere all'assunzione del provvedimento disciplinare ritenuto più opportuno.

In ogni caso, l'OdV provvede al monitoraggio della fase istruttoria e dell'applicazione dei provvedimenti disciplinari.