



CODICE ETICO E DI CONDOTTA

SANTONI SRL



PARTE PRIMA

A. PREMESSA

Santoni S.r.l. (di seguito detta anche “Santoni”, la “Società” o l’“Azienda”) è una società attiva nella progettazione, sviluppo, produzione e commercializzazione di accessori di moda.

La Santoni S.r.l. nasce nel 1985 da una idea di Renzo Santoni e Vita Luciana. In seguito, nel 2004, si unisce al progetto imprenditoriale il giovane Claudio Santoni. Il gusto ricercato e l'esperienza consolidata nel settore sono i tratti distintivi degli accessori prodotti dall'azienda. L'altissima qualità e la lavorazione all' avanguardia (in particolare su ottone e zama) hanno contribuito a rendere prestigioso il marchio Santoni.

La gamma articoli spazia dal sandalo gioiello, alle fibbie per cinture e calzature, ma anche ogni tipo di guarnizione metallica per abbigliamento, calzature e pelletteria: ricerca e innovazione stilistico costanti delle proprie proposte sono la garanzia di un prodotto unico nel suo genere.

Dal 2005 l'azienda espande la sua produzione anche al settore della bigiotteria. Spille, collane, bracciali e anelli vengono realizzati con materiali pregiati espressione della creatività, del gusto e dell'eleganza che da sempre la contraddistinguono.

Le creazioni originali Santoni sono lavorate artigianalmente con i migliori materiali e componenti sul mercato: preziosi strass Swarovski, pietre dure, smalti modellati su ottone ECO e zama, trattati con galvaniche free e a spessore.

Importanti nomi della moda italiana ed internazionali hanno scelto e continuano a scegliere Santoni come partner di fiducia per le proprie realizzazioni.

Grazie alle scelte della proprietà che hanno privilegiato il lusso e la selezione, sono nate le partnership con marchi che condividono la filosofia votata all'eccellenza di Santoni.

MODELLO ORGANIZZATIVO “231” – CODICE ETICO E DI CONDOTTA



La produzione industriale della Società è svolta interamente in Italia, all'interno di uno stabilimento di circa 2500 mq.

In un'ottica tesa a rendere Santoni un punto di riferimento importante per la comunità e territoriale e tra le aziende operanti nel settore, è obiettivo dell'Azienda continuare nello sforzo di miglioramento dell'efficacia aziendale, senza dimenticare l'attenzione all'uomo, alle sue energie ed al rispetto e salvaguardia dell'ambiente in cui vive e lavora.

La Società ha una particolare consapevolezza dell'importanza di ottemperare alle richieste di qualità dei propri clienti con prodotti sempre più rispondenti a standard qualitativi elevati ed è sua missione sviluppare i propri prodotti nel diligente e costante rispetto dell'ambiente e della società circostante.

A tal fine, la Società attua il proprio oggetto sociale ed informa la propria attività interna ed esterna al rispetto dei principi contenuti nel proprio Codice Etico (di seguito detto anche il "Codice"), elemento essenziale e funzionale del Modello Organizzativo che la Società adotta ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, anche "Decreto").

Il Codice è sviluppato tenendo ferme le prescrizioni dei Regolamenti Aziendali (CCNL Industria Metalmeccanica entrato in vigore nel giugno 2021) e del complessivo sistema di controllo interno, nel convincimento che l'etica nella conduzione degli affari costituisca una condizione di successo dell'attività di impresa.

Il Codice si ispira ai principi di evoluzione nella tradizione, correttezza, rispetto delle regole nello svolgimento degli affari, consapevolezza sociale ed ambientale, rispondenza ai criteri

MODELLO ORGANIZZATIVO "231" – CODICE ETICO E DI CONDOTTA



di qualità e corretta gestione e valorizzazione delle risorse umane aziendali, asset imprescindibile per ogni iniziativa imprenditoriale che voglia continuamente eccellere nel proprio campo.

Nel proprio Codice, Santoni intende individuare quei valori e principi etici condivisi e fatti propri dal personale operante in Azienda, nei quali la Società si riconosce da sempre, ed idonei a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Al rispetto delle finalità ed obiettivi aziendali nonché del presente Codice sono tenuti – nei limiti delle rispettive competenze, funzioni e responsabilità – i componenti degli organi sociali, il management, i dipendenti e collaboratori di Santoni, sia nei rapporti interni che in ogni fase delle relazioni con terzi.

Il Codice Etico trova applicazione in relazione alle attività svolte da Santoni in Italia e all'estero, tenuto conto delle peculiarità culturali, politiche, sociali, economiche e commerciali dei Paesi in cui la Società talvolta si trova ad operare e dei principi normativi ed etici vigenti in ciascuno di essi.

Santoni raccomanda alle proprie società l'adozione di un Codice Etico conforme al presente Codice. In ragione della sua portata applicativa e del suo livello di incisività sull'organizzazione e sulle modalità di svolgimento delle attività aziendali, il Codice Etico è adottato da Santoni mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

La Società si riserva di modificare ed integrare il Codice Etico sulla scorta delle indicazioni provenienti dall'Organo di Vigilanza di cui alla Parte Quinta del presente Codice, nonché da tutti i soggetti coinvolti ed in coerenza con l'evoluzione della normativa rilevante, oltretutto sulla base di eventuali indicazioni provenienti dalle Associazioni di Categoria alle quali Santoni aderisce.

MODELLO ORGANIZZATIVO “231” – CODICE ETICO E DI CONDOTTA



ARTICOLO 1 - FINALITÀ E CONTENUTI DEL CODICE ETICO

Conformemente alle indicazioni fornite da Confindustria, Associazione di Categoria alla quale Santoni aderisce, il presente Codice fornisce regole comportamentali e principi di deontologia aziendale diretti a prevenire, secondo l'ordinamento giuridico italiano, la commissione dei reati previsti dal Decreto e la realizzazione di comportamenti in contrasto con i valori che la Società intende promuovere. A tali regole e principi viene riconosciuto valore etico positivo ed il rispetto delle stesse costituisce condizione imprescindibile per il conseguimento, da parte di Santoni, della propria missione aziendale.

I principi contenuti nel presente Codice integrano le disposizioni legislative, statutarie, regolamentari e contrattuali che disciplinano il funzionamento degli organi sociali ed i diritti e doveri dei destinatari del Codice medesimo.

Il Codice disciplina le condotte rilevanti sotto il profilo etico, con lo scopo di rendere trasparente, sia nei rapporti interni che con i terzi, l'attività della Società e di contribuire a diffondere un'immagine di affidabilità, trasparenza, lealtà e correttezza delle attività poste in essere nel perseguimento dei propri obiettivi, con specifico riguardo alle finalità espresse dal Decreto.

ARTICOLO 2 - DESTINATARI E DIFFUSIONE DEL CODICE

Le disposizioni del Codice sono vincolanti per i comportamenti dei componenti degli organi sociali, dei dirigenti, dipendenti e collaboratori della Società (di seguito, detti congiuntamente i "Destinatari").

MODELLO ORGANIZZATIVO "231" – CODICE ETICO E DI CONDOTTA



La Società richiede anche ai propri fornitori, appaltatori, subappaltatori, committenti, clienti, consulenti, mediatori ed intermediari di agire, nei rapporti con la Società medesima, in coerenza con quanto previsto nel presente Codice Etico.

I Destinatari delle norme del Codice sono tenuti ad osservare le prescrizioni in esso contenute e ad adeguare i propri comportamenti e le proprie azioni ai principi espressi.

A tal fine, la Società si impegna affinché i Destinatari del Codice, oltre che il personale degli altri soggetti direttamente coinvolti nelle sue attività aziendali, rispettino i predetti principi, il presente Codice Etico ed i regolamenti interni della Società.

I membri degli organi sociali, i dirigenti, i dipendenti ed i collaboratori rispettano il presente Codice Etico anche nei rapporti verso l'esterno. In particolare, essi devono informare i terzi circa il contenuto delle disposizioni del Codice, al fine di esigere il rispetto delle proprie scelte e del proprio comportamento.

Ogni esponente aziendale ha l'obbligo di riferire ai propri superiori o all'Organo di Vigilanza qualsiasi notizia, direttamente rilevata o riportata da terzi, in merito a potenziali violazioni delle norme del Codice e qualsiasi richiesta gli sia stata rivolta di violarle.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza, anche sulla base delle indicazioni fornite dalle funzioni aziendali, organizza appositi programmi di formazione al fine di assicurare una diffusione generalizzata del Codice e una corretta comprensione dello stesso all'interno dell'azienda. Per gli stessi motivi, il Codice è messo a disposizione di qualunque interlocutore della Società e copia dello stesso è consegnata a tutti i suoi Destinatari come sopra definiti.

La Società si impegna a richiamare l'osservanza delle disposizioni del presente Codice e ad assicurarne la maggiore diffusione possibile anche all'esterno in tutti i rapporti

MODELLO ORGANIZZATIVO "231" – CODICE ETICO E DI CONDOTTA



economici da essa instaurati. Il personale Santoni, pertanto, è chiamato in ogni tempo a fornire l'eventuale necessario supporto interpretativo relativamente alle disposizioni in esso contenute, al fine di informare i propri fornitori, committenti ed interlocutori privati ed istituzionali in merito alla propria politica aziendale ed ai valori che essa intende promuovere.

Copia del Codice è consegnata ad ogni dipendente all'inizio dell'attività lavorativa con la Società ed a quelli già in servizio, perché sia fornita prova di conoscenza preventiva con attestazione corrispondente. Esso è inoltre consultabile in formato elettronico sul sito Internet di Santoni.

ARTICOLO 3 - EFFICACIA ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE

I comportamenti prescritti dal presente Codice integrano, sotto il profilo etico, la condotta rilevante dei componenti degli organi sociali, con particolare riferimento agli amministratori ai fini del corretto l'assolvimento dell'obbligo di diligenza richiesto dalla natura del loro incarico nell'adempimento dei doveri loro imposti dalla legge e dallo statuto; integrano, inoltre, la condotta rilevante ai fini del corretto assolvimento degli obblighi di fedeltà e diligenza attesi da dirigenti e dipendenti, nonché del generale obbligo di buona fede esigibile dai collaboratori a qualunque titolo (ad integrazione di quanto previsto in materia dai Regolamenti Aziendali – CCNL Industria Metalmeccanica entrato in vigore nel giugno 2021) e dai fornitori di prestazioni di servizi.

Nell'ambito del sistema di controllo interno, il Codice Etico costituisce strumento preventivo e di riferimento per la condotta etica negli affari aziendali ed elemento effettivo della strategia e dell'organizzazione aziendale ed è parte integrante sia del Modello che del Sistema Disciplinare per la violazione delle norme in esso stabilite, adottati dalla Società

MODELLO ORGANIZZATIVO “231” – CODICE ETICO E DI CONDOTTA



secondo quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del Decreto e sulla base del codice di comportamento redatto da Confindustria ai sensi dell'art. 6, comma 3, del citato Decreto. La responsabilità dell'attuazione del Codice Etico e della sua applicazione deve ritenersi conosciuta ed in capo anche a tutti coloro che intrattengono rapporti di qualsiasi natura con la Società.

L'inosservanza dei comportamenti cui la Società attribuisce esplicitamente valore etico è proporzionalmente sanzionata, ricorrendone gli estremi, sotto il profilo civile, penale e disciplinare.

ARTICOLO 4 - APPROVAZIONE, AGGIORNAMENTI E ATTUAZIONE DEL CODICE

Il Codice è adottato dalla Società mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, il quale, anche su proposta dell'Organo di Vigilanza o su segnalazione dei soggetti coinvolti e/o sulla scorta di indicazioni provenienti dalle Associazioni di Categoria, provvederà ad effettuare successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale. A tal fine sono da intendersi modifiche di carattere sostanziale quelle che si rendono necessarie a seguito dell'evoluzione della normativa di riferimento o che riguardino un cambiamento dei poteri dell'Organo di Vigilanza e nel sistema sanzionatorio.

Per le modifiche diverse da quelle sostanziali, procede l'Amministratore il quale dovrà riferire all'Assemblea circa le modifiche adottate a fini di approvazione ed ulteriore eventuale modifica/integrazione.

La vigilanza sull'adeguatezza, efficienza ed attuazione del Codice è garantita dall'Organo di Vigilanza, il quale riporta il suo operato allo stesso Amministratore.

C. PRINCIPI GENERALI

MODELLO ORGANIZZATIVO "231" – CODICE ETICO E DI CONDOTTA



ARTICOLO 5 - PRINCIPI ETICI: DEFINIZIONE

Nell'attuazione del proprio oggetto sociale e nello svolgimento della propria attività, Santoni si conforma ai principi etici generali di onestà e legalità, trasparenza, correttezza, efficienza, spirito di servizio, collaborazione tra colleghi, valorizzazione professionale e leale concorrenza, con specifica attenzione alle finalità di cui al Decreto.

I principi etici generali informano l'operato di tutti i Destinatari delle disposizioni del Codice, ovvero i membri degli organi sociali, i dirigenti, i dipendenti ed i collaboratori della Società, sia con attenzione ai rapporti interni che ai rapporti con i terzi.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse sociale o individuale può giustificare una condotta in violazione dei principi espressi dal presente Codice.

Articolo 5.1 - Onestà e Legalità

L'onestà rappresenta il principio etico di riferimento per tutte le attività poste in essere dalla Società per il compimento della propria missione.

I Destinatari del Codice sono tenuti:

- al rispetto delle leggi vigenti nazionali e comunitarie, in conformità alle procedure previste da specifici protocolli ed ai principi espressi dal presente Codice;
- ad acquisire con diligenza la necessaria conoscenza delle norme di legge applicabili allo svolgimento della propria funzione. Ciascun dipendente è tenuto, inoltre, ad osservare oltre ai principi generali di diligenza e fedeltà di cui agli articoli 2104 e 2105 del cod. civ., anche le prescrizioni comportamentali contenute nei contratti collettivi applicabili e nel regolamento disciplinare aziendale Santoni. Nei

MODELLO ORGANIZZATIVO “231” – CODICE ETICO E DI CONDOTTA



rapporti con Autorità ed Istituzioni pubbliche i Destinatari devono attenersi alla massima correttezza, trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto delle leggi e delle normative vigenti nonché delle loro funzioni istituzionali.

Articolo 5.2 - Trasparenza

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, chiarezza e completezza dell'informazione. L'osservanza di tale principio implica l'impegno dei componenti degli organi sociali, dei dirigenti, dipendenti e collaboratori della Società, a fornire le dovute informazioni circa il contenuto del Codice, sia all'esterno che all'interno della Società, in modo chiaro e completo, adottando una comunicazione verbale o scritta di facile e immediata comprensione, previa verifica dei requisiti dell'informazione stessa. Nelle informazioni rese nei confronti dei terzi, così come nella formulazione dei contratti, la Società comunica in modo chiaro e comprensibile, assicurando sempre il mantenimento di condizioni paritetiche. I Destinatari devono adoperarsi affinché ogni operazione, transazione e azione sia registrata, verificabile e, pertanto, documentata nonché autorizzata, legittima, coerente e congrua. A tal fine, per ogni operazione deve sussistere un adeguato e completo supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa. ^[L]_{SEP}

Nello svolgimento delle attività aziendali, il principio della trasparenza si riflette altresì sulla gestione delle risorse finanziarie, che sarà improntata a criteri di verificabilità, coerenza e congruità, con particolare attenzione alle finalità espresse dal Decreto. In particolare, la Società individua specifiche procedure di gestione delle risorse finanziarie, anche al fine di impedire la commissione di reati.

MODELLO ORGANIZZATIVO “231” – CODICE ETICO E DI CONDOTTA



Articolo 5.3 - Correttezza

Il principio di correttezza implica il rispetto da parte di tutti i Destinatari, nell'espletamento della propria attività lavorativa e professionale, dei diritti di ciascun soggetto coinvolto, al di là della mera osservanza delle norme di legge e del Contratto di Lavoro. Tale rispetto si sostanzia anche nel rifiuto di qualsiasi situazione idonea a creare discriminazione ed è da intendersi, anche sotto il profilo della **privacy** di ciascun soggetto coinvolto, tutelata mediante l'adozione di regole specifiche e di specifiche modalità di trattamento dei dati personali.

Articolo 5.4 - Efficienza

Il principio dell'efficienza richiede che in ciascuna attività lavorativa sia posta la migliore qualità professionale secondo gli **standard** più avanzati di ciascun settore e profilo di attività.

Nella progettazione e realizzazione dei prodotti dovrà sempre essere garantito l'impegno necessario ad assicurare un livello di qualità adeguato alle esigenze del cliente e gli **standard** più avanzati di economicità nella gestione delle risorse impiegate.

Sul principio dell'efficienza Santoni fonda la propria missione di eccellenza professionale e di qualità, avendo nel tempo confermato tale vocazione tramite il sistema di gestione della Santoni, con riferimento alle attività di progettazione, fabbricazione e commercializzazione di calzature civili e di progettazione e fabbricazione di calzature.

Articolo 5.5 - Spirito di servizio

Lo spirito di servizio implica la fondamentale condivisione, da parte di ciascuno, della

MODELLO ORGANIZZATIVO "231" – CODICE ETICO E DI CONDOTTA



missione aziendale.

Ciò comporta che ciascun Destinatario delle disposizioni del Codice si ispiri costantemente, nei propri comportamenti, all'obiettivo ultimo di fornire un prodotto di elevata utilità alla collettività, la quale deve beneficiare dei migliori standard di qualità, alle più eque condizioni economiche e normative, senza alcuna arbitraria discriminazione.

Articolo 5.6 - Valorizzazione professionale e collaborazione tra colleghi

Le risorse umane costituiscono il fattore fondamentale per lo sviluppo e la crescita delle attività e skills aziendali. Conseguentemente, la Società:

- tutela e promuove la crescita professionale delle proprie risorse umane, intesa anche come intelligenza relazionale, collaborazione tra colleghi, coinvolgimento delle figure apicali societarie e/o dei dipendenti nella dimensione umana aziendale, allo scopo di accrescere il patrimonio di competenze aziendali;

- si propone l'obiettivo di promuovere ed incentivare fattivamente la collaborazione tra colleghi attraverso l'adozione di specifiche politiche aziendali che prevedano, nei confronti delle figure apicali di responsabilità, la corresponsione di una parte di remunerazione variabile, collegata al raggiungimento di obiettivi di qualità relativi anche a rapporti/relazioni tra colleghi. I comportamenti tra i dipendenti, a tutti i livelli e gradi di responsabilità, e tra questi ultimi e i collaboratori, devono essere costantemente e reciprocamente mirati ad agevolare la migliore prestazione professionale possibile (come anche previsto nei Regolamenti Aziendali - CCNL Industria Metalmeccanica entrato in vigore nel giugno 2021).

Articolo 5.6.1 Condizioni di lavoro e diritti umani

MODELLO ORGANIZZATIVO “231” – CODICE ETICO E DI CONDOTTA



5.6.2 Lavoro minorile e giovani lavoratori

La Santoni non impiega bambini e ragazzi minorenni e rifiuta l'utilizzo di prodotti e attrezzature realizzati da aziende che sfruttano il lavoro minorile (bambini e ragazzi minorenni). La Santoni applica il Contratto di Lavoro Nazionale che, nella tutela dei minori, rispecchia totalmente quanto previsto dalla Convenzione n. 138 dell'ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro).

5.6.3. Salari e benefit

Il rispetto e la competenza del personale è fattore irrinunciabile per il raggiungimento degli obiettivi e lo sviluppo dell'azienda, per tale motivo la Società attua una politica di valutazione del personale basata su criteri oggettivi e trasparenti, considerando primariamente, per gli avanzamenti di carriera e retributivi, il riconoscimento dei risultati raggiunti, delle competenze e delle capacità professionali espresse nel tempo.

5.6.4 Orario di lavoro

Santoni applica il Contratto di Lavoro Nazionale che prevede un massimo di 40 ore lavorative a settimana. Gli straordinari sono limitati alle 8 ore settimanali, max 2 ore giornaliere, e non sono previste turnazioni né lavoro notturno.

5.6.5 Schiavitù moderna

La Santoni non impone o obbliga il personale ad eseguire lavori o mansioni diverse da quelle per le quali è stato assunto, non impone orari diversi e peggiorativi rispetto a quelli del Contratto Nazionale di Lavoro. In nessun caso trattiene per sé i documenti di riconoscimento del personale.

MODELLO ORGANIZZATIVO “231” – CODICE ETICO E DI CONDOTTA



Santoni rifiuta l'utilizzo di prodotti e attrezzature realizzati da aziende che impiegano adulti in condizioni sopra indicate e assimilabili a schiavitù moderna.

5.6.6 Maltrattamento e non discriminazione

La Santoni favorisce e mantiene un ambiente di lavoro basato sul rispetto reciproco, la collaborazione e la correttezza nei rapporti interni e con l'esterno. La direzione incoraggia un codice di comportamento equo, contrastando qualsiasi forma di sfruttamento e in particolare quello del lavoro minorile e qualsiasi forma di discriminazione di genere, origine geografica, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali, facendo proprio l'art. 3 della Costituzione italiana.

La Santoni vieta la commissione di atti di violenza e molestie sul lavoro di qualsiasi tipo e si impegna a garantire un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione o abuso. Anche a tale scopo, Santoni ha adottato il Codice di comportamento per la prevenzione della violenza e molestie sul lavoro ed il loro contrasto.

5.6.7. Parità di genere e Inclusione

La Santoni si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo di tutte le forme di diversità. La Parità di genere è parte integrante dell'approccio di Santoni all'Inclusione. All'interno dell'azienda Santoni persegue la Parità di genere, nonché l'integrazione e bilanciamento del lavoro con le istanze personali e familiari.

Articolo 5.7 - Concorrenza

La Società, consapevole che una libera concorrenza rappresenta un fattore irrinunciabile per la propria crescita tecnica, professionale ed economica, intende sviluppare il valore della concorrenza operando secondo principi di correttezza, leale competizione e MODELLO ORGANIZZATIVO "231" – CODICE ETICO E DI CONDOTTA



trasparenza nei confronti di tutte le industrie di settore presenti sul mercato.

Non sono pertanto ammessi comportamenti contrari alla correttezza professionale, collusivi, predatori, di abuso di posizione dominante e/o tendenti alla creazione di dipendenza economica così come ogni altra condotta diretta ad alterare la lealtà e l'equilibrio concorrenziale del mercato fondato sul libero incontro tra domanda potenziale ed offerta.

Articolo 5.8 - I conflitti di interessi

Tra la Società, i propri amministratori e dipendenti sussiste un rapporto di piena fiducia, nell'ambito del quale è dovere primario dell'amministratore e del dipendente utilizzare i beni dell'impresa e le proprie capacità lavorative per la realizzazione dell'interesse aziendale in conformità ai principi fissati nel Codice Etico, che rappresentano i valori cui la Società si ispira.

Nello svolgimento della propria attività, i componenti degli organi sociali, i dirigenti, i dipendenti ed i collaboratori della Società evitano ogni tipo di situazioni nelle quali potrebbero trovarsi, anche potenzialmente, in conflitto di interessi con Santoni e/o con i valori che la stessa tutela e promuove. I Destinatari si astengono categoricamente dal procurarsi vantaggi personali in ragione di incarichi svolti dalla Società.

Possono costituire ipotesi di conflitto di interessi, a scopo esemplificativo e non esaustivo e fatte sempre salve le prescrizioni legislative vigenti in materia, le seguenti situazioni:

- svolgere una funzione di vertice (Presidente del CdA, consigliere di Amministrazione, responsabile di funzione) ed avere interessi economici diretti o indiretti, ovvero relativi a se stessi o ai propri familiari ed affini, in attività di fornitori

MODELLO ORGANIZZATIVO “231” – CODICE ETICO E DI CONDOTTA



o concorrenti (ad esempio possesso di azioni, incarichi professionali);

- curare i rapporti con i fornitori e con i committenti per conto della Società e svolgere attività lavorativa presso gli stessi, anche in via indiretta tramite parenti e affini, in contrasto con gli interessi di Santoni;

- realizzare un guadagno finanziario o evitare una perdita finanziaria a discapito degli interessi della Società;

- essere portatori di un interesse nel risultato del prodotto fornito al cliente, distinto da quello del cliente medesimo;

- avere un incentivo a privilegiare gli interessi di clienti diversi da quello a cui il prodotto è fornito;

- utilizzare le informazioni riservate acquisite durante e in ragione della propria attività lavorativa in contrasto con gli interessi di Santoni e a vantaggio proprio e/o di terzi;

- ricevere, anche in via indiretta, qualunque incentivo, sotto forma di denaro, beni, servizi, favori o benefici da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con Santoni, diverso dalla retribuzione o dalle competenze normalmente percepite per lo svolgimento delle proprie mansioni. Nel caso in cui si manifesti, anche solo all'apparenza, un caso di conflitto di interessi, i componenti degli organi sociali, i dirigenti, i dipendenti ed i collaboratori della società, fatte salve naturalmente le eventuali prescrizioni legislative o contrattuali in materia, sono tenuti a darne tempestiva comunicazione al proprio responsabile o, nel caso di



componenti degli organi sociali, all'Organismo di Vigilanza, i quali ne informano il Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore che ne valuta, caso per caso, l'effettiva esistenza. Il dipendente è tenuto a fornire informazioni circa le attività svolte anche al di fuori dell'orario di lavoro nel caso in cui queste possano apparire in conflitto di interessi con Santoni.

In particolare, il dipendente, fermo restando quanto dettato dalle norme contrattuali, non può assumere incarichi esterni in società i cui interessi siano direttamente o anche solo potenzialmente contrastanti o interferenti con quelli di Santoni.

Il dipendente non può inoltre accettare da soggetti diversi dalla Società retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento delle proprie mansioni.

Articolo 5.9 - La riservatezza

Santoni garantisce il principio di riservatezza delle informazioni e delle notizie attinenti l'attività di impresa, anche al fine di assicurare la salvaguardia del bagaglio di conoscenze aziendali nei diversi settori societari.

I componenti degli organi sociali, nonché i dipendenti e collaboratori della Società, sono pertanto tenuti, anche al di fuori dell'orario di lavoro e durante la sospensione del contratto, a non divulgare in alcun modo le informazioni privilegiate di cui siano venuti a conoscenza anche accidentalmente nell'esercizio delle proprie funzioni (vedi anche Regolamenti Aziendali - CCNL Industria Metalmeccanica entrato in vigore nel giugno 2021), quali:

- informazioni di qualsiasi natura di qualsivoglia terzo in rapporto con la Società, relativamente a dati o informazioni da questi rese in qualsiasi forma alla

MODELLO ORGANIZZATIVO “231” – CODICE ETICO E DI CONDOTTA



Società in ragione dei suoi incarichi, (quali ad esempio documenti descrittivi di progetti da implementare, soluzioni tecniche o operative e/o prospettazioni finanziarie ed offerte);

- dati o informazioni finanziarie o economiche della Società che non siano di pubblico dominio;
- dati economici e finanziari, progetti, acquisizioni, fusioni e strategie commerciali dell'azienda. I soggetti sopra indicati sono tenuti:
 - a comunicare tali informazioni ad altri soltanto qualora sia strettamente richiesto dal normale esercizio del proprio lavoro, ufficio o funzione;
 - a non abusare del proprio privilegio informativo nell'interesse proprio e/o di terzi né ad indurre altri a farlo;
 - a farne uso per scopi esclusivamente connessi alle proprie funzioni aziendali.

Le informazioni privilegiate ed ogni altra informazione fornita all'esterno anche in occasione di convegni, interviste o pubblicazioni, viene comunicata, nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dalle funzioni a ciò preposte, o previa autorizzazione delle stesse, in modo da garantirne sempre la chiarezza, la correttezza, la tempestività e la parità di accesso al pubblico. E' fatto altresì assoluto divieto ai componenti degli organi sociali, ai dipendenti e collaboratori di Santoni di diffondere, intenzionalmente e a qualsiasi titolo, notizie false sulla Società e/o sui suoi collaboratori.



Articolo 5.10 - La Sostenibilità e l'Ambiente

Santoni ha intrapreso la strada della sostenibilità, che consiste nella progressiva integrazione della cura degli aspetti sociali e ambientali delle attività svolte con le strategie aziendali al fine precipuo di bilanciare i propri interessi economico-finanziari con i principi di equità sociale ed il rispetto dell'ambiente circostante.

La Santoni opera per garantire uno sviluppo responsabile di lungo periodo, nella piena consapevolezza dei legami e delle interazioni esistenti tra le dimensioni economica, sociale e ambientale.

Le attività della Società (ed in particolare le attività teoricamente più invasive quali l'utilizzo e lo smaltimento delle tinture e delle sostanze tossiche necessarie alla conciatura del pellame) sono svolte con costante attenzione al rispetto dell'ambiente e dell'ecosistema naturale. È impegno continuo e costante della Società minimizzare in ogni contesto l'impatto delle proprie attività di sviluppo e contemperare sempre ogni esigenza aziendale con il rispetto dei valori ambientali e di sviluppo sostenibile.

A tal fine Santoni si impegna:

- ad operare nel pieno rispetto delle norme e dei principi che regolano il vivere comune, nonché della legislazione e dei regolamenti vigenti in materia di gestione dei rifiuti, tutela dell'ambiente, salvaguardia e uso razionale delle risorse del territorio;
- a conformarsi a quanto stabilito dall'art. 3 quater del D. Lgs. n. 152 del 2006 in materia ambientale con riferimento al principio dello sviluppo sostenibile attribuendo considerazione primaria alla tutela degli interessi dell'ambiente e del

MODELLO ORGANIZZATIVO “231” – CODICE ETICO E DI CONDOTTA



patrimonio culturale, anche con riguardo al futuro, mediante l'utilizzo consapevole e responsabile delle risorse;

- a ricercare ed attuare, nella fase di ideazione di ogni progetto innovativo e di sviluppo aziendale, il miglioramento continuo delle prestazioni ambientali mediante strategie volte a garantire i più alti risultati nel campo della protezione dell'ambiente stesso e applicando soluzioni tecnologiche d'avanguardia allo scopo principale di prevenire l'inquinamento e minimizzare i rischi ambientali.

Con riguardo specifico all'attività svolta ed al proprio oggetto sociale, Santoni concentra la propria attenzione ed i propri sforzi anche nelle attività di trattamento e smaltimento dei rifiuti, approfondendo il massimo impegno nella gestione responsabile degli stessi e garantendo un'attenzione ancora maggiore rispetto a quella richiesta in materia dalla legislazione vigente, al fine di evitare incidenti ambientali e garantire interventi immediati nel caso di malfunzionamenti di apparecchiature tecnologiche per la lavorazione dei metalli. In particolare, Santoni assicura nella propria sede di Montegiorgio nonché nelle proprie sedi operative distribuite nel territorio la raccolta separata, lo smistamento, lo smaltimento e, laddove possibile, il riciclaggio dei rifiuti, nella duplice ottica di salvaguardare l'ambiente ed evitare lo spreco di risorse. In generale, nello svolgimento della propria attività, Santoni ha sempre dimostrato una costante attenzione al sociale, partecipando fattivamente a progetti inerenti l'attività sportiva, culturale e folcloristica di Montegiorgio e dintorni, nonché a progetti di bonifica del territorio urbano, da sempre attenta alla salvaguardia dell'ambiente in cui essa è accolta ed opera ed alle esigenze della popolazione giovanile e, più in generale, della collettività locale.

L'azienda privilegia un uso responsabile della carta, dei consumabili d'ufficio aderendo al programma locale e nazionale di raccolta differenziata con una efficienza del 85 %. Nella
MODELLO ORGANIZZATIVO "231" – CODICE ETICO E DI CONDOTTA



scelta delle forniture vengono privilegiati quei prodotti per i quali viene garantita una provenienza che rispetti gli standard di sostenibilità ambientale.

La Società adotta ed applica per tempo e con ogni diligenza necessaria il sistema di tracciamento e rilevamento dei rifiuti e degli scarti industriali.

5.10.1 Qualità e consumo acqua

L'azienda privilegia un uso responsabile dell'acqua, per queste ragioni ha installato un distributore di acqua regolarmente filtrata per limitare l'uso delle bottiglie in PVC e lo spreco.

Le operazioni di pulizia e sanificazione dei locali sono eseguite da aziende esterne che garantiscono l'impiego di prodotti a basso impatto ambientale e basso inquinamento delle acque.

Articolo 5.11 - La criminalità organizzata ed il riciclaggio

Santoni considera di fondamentale rilievo prevenire ed evitare l'infiltrazione della criminalità organizzata nell'economia nazionale. A tal fine, i membri degli organi sociali, i dirigenti, i dipendenti e collaboratori non dovranno, in alcun modo e per nessuna circostanza, essere implicati in vicende relative ad associazioni per delinquere o nel riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali, neanche sotto forma di agevolazione (anche economica) dell'attività delle predette associazioni. I medesimi, prima di entrare in rapporti giuridici con fornitori o altri partner commerciali, saranno tenuti ad assicurarsi circa l'integrità morale, la reputazione ed il buon nome della controparte. ^[1]_[SEP]La Società garantisce il rispetto di tutte le norme e disposizioni nazionali e internazionali vigenti in materia di criminalità organizzata e di antiriciclaggio.

Articolo 5.12 - La Corruzione

MODELLO ORGANIZZATIVO "231" – CODICE ETICO E DI CONDOTTA



Nella conduzione della propria attività, Santoni vieta qualunque azione nei confronti di terzi e rigetta qualunque azione eventualmente proveniente da essi, tesa a promuovere o favorire indebitamente i propri interessi allo scopo di trarne illegittimamente vantaggio e/o in grado di minare l'imparzialità e l'autonomia di giudizio del terzo.

A tal riguardo, la Società non consente ai membri degli organi sociali, dirigenti, dipendenti e collaboratori di promettere o corrispondere a terzi o accettare somme di denaro, doni, beni o altre utilità a/da parte di terzi, in via diretta o indiretta, allo scopo di procurare indebiti vantaggi alla Società.

In nessun caso è consentito ai membri degli organi sociali, dirigenti, dipendenti e collaboratori di chiedere per sé od altri, ovvero di accettare beni, doni, od altre utilità da soggetti con i quali si intrattengono o potrebbero intrattenersi rapporti connessi all'attività lavorativa, salvo doni e/o favori di carattere simbolico e di modico valore a scopo di ospitalità, cortesia o attività promozionale.

Articolo 5.13 - Il capitale sociale ed i creditori

La Società impronta la propria attività al rispetto delle prescrizioni di legge previste a tutela dei creditori ed orienta le proprie strategie di mercato effettuando investimenti ponderati. La Santoni riconosce infatti che la tutela dell'integrità del capitale sociale, degli interessi dei creditori e dei terzi in genere sono un valore etico di riferimento.

Articolo 5.14 - Privacy

Santoni adotta tutte le cautele opportune in materia di **privacy**, ed applica al proprio interno le politiche volte ad assicurare il rispetto degli obblighi di tenuta dei dati e di riservatezza. Il trattamento e la gestione dei dati dei Clienti e/o dei fornitori e/o di altri

MODELLO ORGANIZZATIVO “231” – CODICE ETICO E DI CONDOTTA



terzi di cui la Società venga a conoscenza in ragione dell'attività svolta o che vengano raccolti nel corso di attività ordinarie e/o straordinarie (ad esempio operazioni promozionali) legate alla commercializzazione dei prodotti, avviene in conformità alla normativa vigente in materia e per le sole finalità giustificate dalle esigenze di esecuzione del contratto.

A tal fine, sono applicate e costantemente aggiornate le politiche e le procedure specifiche per la protezione dei dati personali.

Santoni vigila affinché le cautele adottate vengano fatte proprie dal personale preposto alle singole attività di gestione e trattamento dati e a tal fine si impegna a:

- mettere a punto un'organizzazione per il trattamento dei dati che assicuri la corretta separazione di ruoli e responsabilità e l'ordinato svolgimento delle relative funzioni;
- sottoporre eventuali soggetti terzi che intervengano nel trattamento a patti di riservatezza. Con riferimento specifico agli aspetti più propriamente interni, Santoni tutela la **privacy** di ciascun dipendente e collaboratore:
- ammettendone il trattamento dei dati personali soltanto in conformità di quanto previsto dalla legge;
- fornendo sempre agli stessi la più ampia informativa ed assistenza in materia;
- mediante l'adozione di specifiche regole, sia con riferimento alle informazioni da richiedere sia con riferimento alle modalità di trattamento e

MODELLO ORGANIZZATIVO “231” – CODICE ETICO E DI CONDOTTA



conservazione dei dati personali raccolti.



PARTE SECONDA

D. CRITERI DI CONDOTTA NELLA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

ARTICOLO 6 - POLITICHE DEL PERSONALE

Le risorse umane costituiscono il fattore determinante di successo di Santoni ed elemento indispensabile per l'esistenza ed il progresso della Società. L'Azienda considera con molta attenzione e cura la crescita della professionalità dei propri dipendenti e collaboratori, elemento imprescindibile e valore essenziale per il perseguimento della propria missione aziendale e per il raggiungimento dei propri obiettivi.

Nella gestione dei rapporti con i dipendenti e collaboratori Santoni riconosce e tutela i diritti di cui essi godono, anche in considerazione della loro subordinazione al potere organizzativo, gerarchico e direttivo, mantenendo un riferimento costante alle rappresentanze sindacali, salvaguardando e valorizzando il dialogo con queste ultime in un'ottica di costante valorizzazione delle risorse umane.

Articolo 6.1 - Doveri dei dipendenti e collaboratori

Il comportamento di ciascun dipendente e collaboratore deve attenersi ai principi di lealtà, trasparenza, correttezza e professionalità espressi dal nostro ordinamento, dalla normativa vigente, dai Regolamenti Aziendali (CCNL Industria Metalmeccanica entrato in vigore nel giugno 2021), dal Sistema Disciplinare (attinente in particolare alla violazione delle prescrizioni contenute nel Modello) e dal presente Codice. Ogni Destinatario è tenuto al rispetto delle regole e delle norme di riferimento contenute nel presente Codice volte a

MODELLO ORGANIZZATIVO “231” – CODICE ETICO E DI CONDOTTA



regolare l'attività aziendale, delle quali, a ciascun dipendente e collaboratore nell'ambito della propria funzione viene richiesta la conoscenza.

I dipendenti della Santoni hanno l'obbligo di astenersi dai comportamenti contrari a tali norme e di rivolgersi ai propri superiori in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse.

Essi hanno altresì l'obbligo, qualora venissero a conoscenza di violazioni o di tentate violazioni delle disposizioni contenute nel presente Codice e di fronte a qualsiasi richiesta sia loro rivolta di agire in violazione delle norme suddette, di riferirne tempestivamente ai propri superiori, i quali saranno obbligati a mantenere la riservatezza circa l'identità del denunciante. Laddove le segnalazioni risultino essere palesemente infondate saranno applicabili le sanzioni di cui alla Parte Quarta, Articolo 20 del presente Codice.

Ai dipendenti e collaboratori è richiesto, altresì, di conoscere e attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di riservatezza delle informazioni, di cui alla precedente Parte Prima Articolo 5.9, al fine di garantirne l'integrità, la sicurezza e la disponibilità, nonché di elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta.

I dipendenti e collaboratori devono inoltre conoscere ed applicare quanto previsto dalla Società in materia di conflitto di interessi, di cui alla precedente Parte Prima Articolo 5.8. Essi devono evitare di svolgere attività che siano anche potenzialmente in conflitto con gli interessi di Santoni ed astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui siano venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

E' compito di ciascun Responsabile di Area aziendale rappresentare con il proprio MODELLO ORGANIZZATIVO "231" – CODICE ETICO E DI CONDOTTA



comportamento un esempio per i propri dipendenti.

Articolo 6.2 - Doveri dei dirigenti e Responsabili di Area

Nel proprio comportamento il dirigente è tenuto ad osservare, come tutti i dipendenti e collaboratori, i principi di lealtà, trasparenza, correttezza e professionalità espressi dal nostro ordinamento, dalla normativa vigente, dal regolamento disciplinare aziendale e dal presente Codice.

Egli è tenuto, altresì, a vigilare sull'osservanza della normativa e del Codice da parte dei dipendenti e collaboratori, adottando a tal fine tutti i provvedimenti necessari. Sarà cura del dirigente verificare, anche con cadenza temporale, che i dipendenti e i collaboratori operino in sintonia con le politiche aziendali e con i valori espressi dal Codice e si comportino con correttezza, disponibilità e cortesia nei confronti dei colleghi e delle persone con le quali entrano in contatto nell'espletamento delle proprie mansioni.

E' fatto divieto assoluto al dirigente di richiedere ai propri dipendenti e collaboratori, come atto dovuto al proprio superiore, comportamenti in contrasto con quanto prescritto dal presente Codice.

Articolo 6.3 - Selezione del personale ed assunzione

Procedendo alla selezione di dipendenti e collaboratori, la Società si astiene da comportamenti discriminatori valutando i profili dei candidati sulla base di criteri di merito, di competenza e professionalità, tenendo conto della corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle specifiche esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

L'Area Risorse Umane, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure

MODELLO ORGANIZZATIVO "231" – CODICE ETICO E DI CONDOTTA



per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione, evitando, in particolare, che il selezionatore sia legato da vincoli di parentela o consanguineità con il candidato; il personale addetto alle selezioni è tenuto a dichiarare la presenza, tra i candidati, di propri parenti o consanguinei e in tal caso astenersi dall'attività.

I dipendenti e collaboratori sono assunti con regolare contratto, conformemente a quanto stabilito di volta in volta dalla normativa applicabile e dalla contrattazione collettiva. Non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare né alcuno sfruttamento di forme di collaborazione particolari.

Alla costituzione del rapporto di lavoro ciascun dipendente o collaboratore sottoscrive l'impegno al rispetto di quanto previsto dal Codice e riceve accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro e dai contratti aziendali;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute, associati all'attività lavorativa. Tali informazioni sono presentate al dipendente o collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione. Nell'ambito dei processi di gestione del personale, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra le esigenze della Società e i profili dei dipendenti/collaboratori nonché su considerazioni di merito. ^[L. 191/2012] Nel caso di riorganizzazioni aziendali, la Società salvaguarda il valore delle risorse umane

MODELLO ORGANIZZATIVO “231” – CODICE ETICO E DI CONDOTTA



prevedendo, se del caso, azioni di formazione e/o riqualificazione professionale.

Articolo 6.4 - Valorizzazione e formazione delle risorse

Santoni tutela e promuove la formazione delle proprie risorse umane al fine di arricchirne l'esperienza ed assicurarne la crescita professionale e culturale. Santoni investe nella formazione costante del proprio personale, sia tecnico che gestionale, mediante l'organizzazione di corsi di formazione ed aggiornamento per l'affinamento delle competenze necessarie allo svolgimento della propria attività.

I responsabili delle Aree aziendali sono tenuti a valorizzare pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori, anche mediante la comunicazione e il dialogo nonché fornendo loro specifiche direttive comportamentali e professionali.

Articolo 6.5 - Sicurezza e salute

Santoni considera il rispetto dell'integrità psico-fisica dei propri lavoratori un valore etico di riferimento a cui ispirare la propria attività in ogni momento. Per tale motivo, la Società si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro sviluppando la consapevolezza dei rischi – anche avvalendosi a tal fine di strumenti quali la formazione del personale e l'attuazione periodica di verifiche ispettive – e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e collaboratori volti ad identificare ed accertare, prevenire, istruire, informare e diffondere ogni informazione utile, necessaria o obbligatoria al fine di scongiurare l'accadimento di sinistri ed incidenti sul lavoro (ad integrazione e conformemente a quanto già previsto nei Regolamenti Aziendali – CCNL Industria Metalmeccanica entrato in vigore nel giugno

MODELLO ORGANIZZATIVO “231” – CODICE ETICO E DI CONDOTTA



2021).

Essa si impegna ed opera per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori, soprattutto con azioni preventive volte ad evitare, quando possibile, i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori e a valutarne la portata quando tali rischi non possano essere completamente evitati. Santoni si impegna a svolgere tutte le attività nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di tutela ambientale, delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, con particolare riguardo alle finalità di cui al Decreto.

A tal fine, la Società impartisce costantemente adeguate istruzioni ai lavoratori e nel programmare la prevenzione terrà sempre in debito conto il grado di evoluzione della tecnica, approntando i mezzi necessari per ridurre il più possibile l'impatto delle condizioni di lavoro e dei fattori sociali ed ambientali sulla salute e sicurezza dei lavoratori, dando inoltre sempre la priorità a misure di prevenzione collettiva rispetto a misure di prevenzione individuali.

Obiettivo della Santoni è proteggere le proprie risorse umane, ricercando costantemente le sinergie necessarie non solo all'interno della Società, ma anche con i fornitori e le altre imprese coinvolte nelle proprie attività, sollecitando in ogni contesto la massima cura e controllo del rispetto delle procedure di sicurezza, protezione e tutela.

Articolo 6.6 - Tutela della persona

Santoni rispetta e tutela la salute, la sicurezza e l'integrità fisica e morale dei propri dipendenti e collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona, ed assicura un ambiente di lavoro sicuro e salubre nel rispetto della normativa vigente, dei contratti di lavoro collettivi e individuali e dello Statuto dei Lavoratori (Legge 20 maggio 1970, n. 300).

MODELLO ORGANIZZATIVO "231" – CODICE ETICO E DI CONDOTTA



La Società vigila affinché non siano posti in essere atti di violenza o di coercizione psicologica e contrasta ogni atteggiamento lesivo della dignità della persona. Essa vigila altresì per impedire che sia tollerata alcuna forma di molestia sessuale e di discriminazione legata all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle convinzioni religiose e affinché non siano attuati comportamenti che possano indurre o costringere dipendenti e collaboratori ad adottare condotte in violazione del presente Codice.

Articolo 6.7 - Utilizzo dei beni, mezzi e risorse aziendali nonché degli strumenti informatici

Ciascun dipendente o collaboratore è tenuto ad operare con diligenza per tutelare la conservazione e la funzionalità di beni, mezzi e risorse aziendali a lui affidati, attraverso comportamenti responsabili che ne rispettino la destinazione d'uso e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego (vedi anche Regolamenti Aziendali – CCNL Industria Metalmeccanica entrato in vigore nel giugno 2021).

Ciascun dipendente o collaboratore è tenuto, altresì, ad informare tempestivamente il proprio responsabile circa l'utilizzo distorto e/o improprio degli stessi a danno della Società, di cui sia eventualmente venuto a conoscenza.

PARTE TERZA

E. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER

MODELLO ORGANIZZATIVO “231” – CODICE ETICO E DI CONDOTTA



ARTICOLO 7 - PRINCIPI GENERALI NEI RAPPORTI CON I TERZI

Sono **stakeholders** quei soggetti terzi, siano essi individui, gruppi, organizzazioni o istituzioni, il cui contributo è richiesto per la realizzazione della missione sociale di Santoni o che comunque hanno interesse al perseguimento di tale interesse o al raggiungimento dell'oggetto sociale di Santoni. In senso generale, sono da intendersi tutti coloro i cui interessi sono influenzati dagli effetti diretti o indiretti dell'attività della Società.

La Società esige dai propri organi sociali, dirigenti, dipendenti, collaboratori, e in genere da chiunque svolga a qualsiasi titolo funzioni di rappresentanza, anche di fatto:

- il rispetto delle norme vigenti, nonché dei principi e delle procedure a tale scopo preordinate;

- comportamenti corretti, tali da non pregiudicarne l'affidabilità morale e professionale. In particolare, è fatto divieto ai componenti degli organi sociali, ai **manager**, ai dipendenti e collaboratori della Società, di fare o promettere a terzi, in via diretta e indiretta, dazioni di denaro o di altra utilità con l'intento di favorire indebitamente l'interesse della Società o di accettare per sé o per altri denaro o utilità per favorire indebitamente l'interesse di terzi. E' ammessa esclusivamente l'elargizione di omaggi di carattere simbolico e di modico valore a scopo di cortesia o di attività promozionale. Santoni, pertanto, adotta le misure necessarie affinché il vincolo del rispetto della normativa vigente, nonché dei principi e delle procedure a tale scopo preordinate, sia fatto proprio e praticato dai componenti degli organi sociali, dirigenti, dipendenti e collaboratori, nonché da **partner**, fornitori e da ogni altro soggetto nell'ambito dei rapporti intrattenuti. Qualora dovessero insorgere nell'ambito delle attività aziendali divergenze con qualsivoglia **stakeholder**, Santoni

MODELLO ORGANIZZATIVO "231" – CODICE ETICO E DI CONDOTTA



si impegna a cercare soluzioni conciliative che possano consentire di superare nel miglior modo possibile le eventuali contrapposizioni.

ARTICOLO 8 - RAPPORTI CON I CLIENTI E COMMITTENTI

Santoni si impegna a soddisfare le esigenze dei propri clienti e committenti in adempimento agli obblighi fissati dalla normativa vigente, dal Contratto e dagli standard di qualità prefissati ed a monitorare periodicamente la qualità dei propri prodotti commercializzati, sia di quelli con marchio di proprietà, sia di quelli oggetto di distribuzione su licenza di marchi non di proprietà. Con particolare riferimento alla commercializzazione di prodotti di marchi non di proprietà, Santoni si impegna a soddisfare le esigenze dei propri committenti e nei rapporti con gli stessi valuta attentamente la congruità e la fattibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni normative, tecniche ed economiche, in modo da rilevare tempestivamente le anomalie e in nessun caso assumendo impegni contrattuali che possano mettere la Società nelle condizioni di dover ricorrere ad inammissibili risparmi sulla qualità dei prodotti, sui costi del personale o sulla sicurezza del lavoro. Nei rapporti con la committenza, Santoni assicura inoltre correttezza, serietà e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento degli stessi.

ARTICOLO 9 - RAPPORTI CON I FORNITORI

La scelta dei fornitori si basa su criteri oggettivi, concernenti il rapporto tra qualità e prezzo dei servizi/prodotti offerti, i tempi di consegna nonché la capacità tecnico/economica dei propri contraenti, la loro affidabilità, con riferimento alla specifica prestazione da rendere ed alle prestazioni rese nel passato.

MODELLO ORGANIZZATIVO “231” – CODICE ETICO E DI CONDOTTA



La scelta del fornitore e l'acquisto di beni e servizi materiali e immateriali devono avvenire nel rispetto dei principi di trasparenza, concorrenza, parità delle condizioni dei presentatori delle offerte e sulla base di valutazioni obiettive in merito alla competitività, qualità, utilità e prezzo della fornitura.

Santoni adotta criteri di selezione oggettivi e trasparenti previsti dalla normativa vigente e non preclude a nessun fornitore, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere per l'aggiudicazione di un contratto.

Nella selezione del fornitore, Santoni dovrà tenere conto della capacità di garantire l'attuazione di sistemi di qualità aziendali adeguati, della disponibilità di mezzi e strutture organizzative e della capacità di far fronte agli obblighi di riservatezza.

Ciascuna procedura di selezione deve essere espletata nel rispetto delle più ampie condizioni di concorrenza ed ogni eventuale deroga a tale principio deve essere autorizzata e motivata, nel rispetto della normativa vigente.

Santoni adotta ed aggiorna il proprio albo dei fornitori con criteri di qualificazione che non costituiscano barriere all'entrata. Le trattative ed i rapporti negoziali con i fornitori sono improntate alla massima correttezza e serietà e condotte nel rispetto della normativa vigente. I contratti e le comunicazioni con gli stessi sono caratterizzati dalla massima chiarezza, completezza e comprensibilità.

ARTICOLO 10 - RAPPORTI CON CONSULENTI E INTERMEDIARI (PRESTATORI D'OPERA E DI SERVIZI)

Le modalità di scelta dei propri consulenti ed intermediari sono regolate da principi di imparzialità e non discriminazione, nel pieno rispetto della più ampia concorrenzialità ed

MODELLO ORGANIZZATIVO "231" – CODICE ETICO E DI CONDOTTA



in base a criteri di merito, professionalità, capacità tecniche ed efficienza. I rapporti con gli stessi sono regolati da accordi specifici improntati a criteri di chiarezza, completezza e comprensibilità nel rispetto della normativa vigente.

ARTICOLO 11 - RAPPORTI CON PARTITI POLITICI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI E ASSOCIAZIONI

Santoni non elargisce contributi, in via diretta o indiretta, a partiti politici o ai loro rappresentanti o candidati, né ad organizzazioni sindacali o ad associazioni a tutela dell'ambiente e si astiene da qualsiasi forma di pressione diretta ad ottenere favori o trattamenti privilegiati e ad influenzarne la condotta in merito alle proprie iniziative ed attività.

E' ammesso contribuire all'attività di partiti politici, sindacati o associazioni soltanto nei modi e nelle forme previste dalla legge nell'ambito di specifici progetti ed iniziative e secondo regole di condotta precise quali la destinazione documentabile delle risorse e l'espressa autorizzazione degli organi sociali o dei responsabili preposti alla gestione di tali rapporti.

ARTICOLO 12 - RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, Santoni si ispira ai valori di lealtà, correttezza e trasparenza espressi dal nostro ordinamento, con specifico riguardo alle finalità espresse dal Decreto e nella conduzione dell'attività aziendale pone in essere ogni misura necessaria ad impedire fenomeni di corruzione o l'adozione di condotte strumentali idonee a favorire il pericolo di commissione di suddetto reato.

In particolare, è fatto divieto assoluto ai membri degli organi sociali, ai dirigenti, ai

MODELLO ORGANIZZATIVO "231" – CODICE ETICO E DI CONDOTTA



dipendenti e collaboratori della società di fare o promettere a funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione, nonché a dipendenti dell'Autorità Giudiziaria, in via diretta o indiretta, somme di denaro o altre utilità. E' ammessa esclusivamente l'elargizione di omaggi di carattere simbolico e di modico valore a scopo di cortesia o di attività promozionale.

E' fatto assoluto divieto di tenere una condotta contrastante con quanto previsto dal presente Codice e dal Protocollo di Comportamento Generale e nei Rapporti con la Pubblica Amministrazione, contenuto nella Parte Speciale del Modello al fine di favorire gli interessi della società.

ARTICOLO 13 - RAPPORTI ISTITUZIONALI E CON AUTORITÀ DI VIGILANZA, REGOLAMENTAZIONE E GARANZIA

Santoni si impegna ad intrattenere con tutti gli interlocutori istituzionali dello Stato, delle Regioni e degli Enti Locali, nonché con quelli internazionali e con le Autorità di Vigilanza, Regolamentazione e Garanzia, rapporti di fattiva collaborazione, improntati a criteri di integrità, correttezza e trasparenza, mettendo a disposizione degli stessi qualsiasi informazione richiesta nell'espletamento delle attività istruttorie e conformandosi ai provvedimenti emanati.

Santoni si impegna, inoltre:

- ad instaurare, senza alcun tipo di discriminazione, canali stabili di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali a livello nazionale, internazionale e territoriale;

MODELLO ORGANIZZATIVO “231” – CODICE ETICO E DI CONDOTTA



- ad astenersi dal trarre qualsiasi vantaggio indebito da eventuali rapporti personali o di parentela con funzionari degli organi istituzionali ed evitando di influenzare le loro decisioni o di richiedere trattamenti di favore mediante la promessa o l'offerta di denaro o di altri benefici e utilità;
- a rappresentare i propri interessi e posizioni nei confronti degli organi istituzionali in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva o coercitiva.

Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con gli interlocutori istituzionali e con le Autorità avvengono esclusivamente tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dal vertice della Santoni.

ARTICOLO 14 - CONTRIBUTI E SPONSORIZZAZIONI

Santoni può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi, che siano di elevato valore culturale, sociale o benefico e, in ogni caso, che coinvolgano un significativo numero di cittadini. Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte, sono destinate solo ad eventi che offrano garanzia di qualità o per i quali Santoni può collaborare alla progettazione, in modo da garantirne originalità ed efficacia. In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, Santoni presta particolare attenzione verso ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale (ad esempio, rapporti di parentela con i soggetti interessati o legami con organismi che possano, per i compiti che svolgono, favorire in qualche modo l'attività della società) e nella stipula dei contratti mantiene una condotta corretta e trasparente evitando ogni forma di pressione sui soggetti interessati.

MODELLO ORGANIZZATIVO “231” – CODICE ETICO E DI CONDOTTA



ARTICOLO 15 - RAPPORTI CON LA STAMPA E I MASS-MEDIA

Nei rapporti con la stampa e i mass media, la Società vigila affinché le informazioni oggetto di diffusione siano veritiere, trasparenti e coerenti con le politiche aziendali. A tal fine, i rapporti con la stampa ed i mass media, come la partecipazione a convegni o ad altre manifestazioni di cui al precedente art. 5.9, sono gestiti unicamente dalle funzioni aziendali competenti o previa autorizzazione delle stesse.

ARTICOLO 16 - RAPPORTI CON GLI AZIONISTI

Santoni svolge servizi strumentali agli interessi degli azionisti e si impegna a garantire il pieno rispetto di tali interessi e dei relativi diritti patrimoniali ed amministrativi assicurando la migliore ottemperanza a piani strategici, di investimento e di sviluppo approvati, anche assicurando agli stessi un'informazione accurata, veritiera e tempestiva, idonea a rendere migliore e consapevole la loro partecipazione alle decisioni societarie.

A fronte dell'impegno posto dagli azionisti con i loro investimenti, Santoni si impegna a massimizzare il valore della propria attività attraverso la valorizzazione della gestione societaria, il perseguimento di elevati standard negli impegni produttivi e la salvaguardia dell'integrità del patrimonio sociale.



PARTE QUARTA

F. GLI ORGANI SOCIALI: ATTIVITA'

ARTICOLO 17 - ASSEMBLEA

Santoni promuove la più ampia partecipazione alle proprie assemblee sociali ed assicura l'ordinato svolgimento delle adunanze e la possibilità degli intervenuti di esercitare consapevolmente i propri diritti di controllo, informazione, proposta e voto, al fine di garantire la corretta formazione della volontà assembleare.

A tal fine, Santoni assicura la dovuta informativa in vista delle adunanze e nello svolgimento delle stesse, anche mediante la partecipazione dei componenti degli organi sociali alle riunioni.

ARTICOLO 18 - CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE O AMMINISTRATORE

Il Consiglio di Amministrazione, se nominato, esercita con serietà, correttezza e diligenza le proprie funzioni, vigila sull'operato dei consiglieri delegati e sul loro dovere di riferire al Consiglio in merito all'esercizio delle funzioni delegate ed assicura a tutti i suoi componenti un'adeguata informazione circa gli argomenti all'ordine del giorno.

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito al Modello Organizzativo della Società di cui al Decreto nel rispetto delle disposizioni legislative e statutarie vigenti e tenendo conto delle linee guida fornite dalle Associazioni di Categoria cui fa riferimento. Esso assicura, altresì, all'Organismo di Vigilanza sul Modello stesso, la necessaria autonomia, indipendenza, continuità e libertà di azione proponendo anche, se necessarie, eventuali modifiche statutarie.

MODELLO ORGANIZZATIVO "231" – CODICE ETICO E DI CONDOTTA



Le medesime considerazioni valgono anche per l'Amministratore della società nel caso di mancata nomina di un Consiglio di Amministrazione da parte dell'Assemblea.

ARTICOLO 19 - INFORMATIVA CONTABILE E SOCIETARIA

Gli organi sociali e i dirigenti, dipendenti e collaboratori delle funzioni aziendali coinvolte assicurano che la predisposizione e il procedimento di approvazione del bilancio e più in generale l'informativa in materia contabile avvenga nel rispetto delle disposizioni legislative e statutarie, si attenga al principio della trasparenza e rispetti i canoni della verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili.

Gli organi sociali e i dirigenti, dipendenti e collaboratori delle aree aziendali coinvolte sono tenuti, altresì, a fornire la massima collaborazione affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità.

Nello svolgimento di operazioni aventi ad oggetto conferimenti, utili o riserve e nelle operazioni di aumento o riduzione del capitale sociale, fusioni o scissioni, gli organi sociali e le aree aziendali coinvolte agiscono con particolare riguardo alla salvaguardia dell'integrità del patrimonio sociale e alla tutela degli interessi dei creditori sociali, attenendosi a criteri di correttezza e trasparenza con particolare attenzione alla completezza e veridicità dei dati e delle informazioni utilizzate.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;

MODELLO ORGANIZZATIVO "231" – CODICE ETICO E DI CONDOTTA



- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. È compito di ogni dipendente o collaboratore far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici.

Nei rapporti con i soggetti che esercitano il controllo contabile e con gli altri soggetti tenuti a rendere, per legge o in virtù di una decisione della Società, pareri, relazioni o stime in ordine a documenti, atti o operazioni della Società stessa, gli organi sociali e i dirigenti, dipendenti e collaboratori delle aree aziendali coinvolte sono tenuti ad una condotta corretta e trasparente improntata ad una fattiva collaborazione ed idonea a consentire la predisposizione di relazioni e documenti veritieri e corretti.

G. VIGENZA E CONTROLLO DEL RISPETTO CODICE ETICO

ARTICOLO 20 - CONTROLLO E SANZIONI

Al fine di garantire il rispetto del presente Codice, Santoni adotta tutti gli strumenti e le procedure all'uopo necessarie.

La Società si avvale, a tal fine, di un organismo professionale di vigilanza denominato Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo (di seguito, anche "OdV") il quale ha il compito specifico di vigilare sul rispetto, l'adeguatezza e l'aggiornamento del Modello adottato in ossequio alle previsioni del Decreto nonché sul rispetto dei principi enunciati nel presente Codice Etico, che del Modello costituisce parte integrante e presupposto deontologico. L'OdV è tenuto ad effettuare i controlli sul funzionamento, efficacia ed osservanza del Modello ed è libero di accedere a tutte le informazioni della Società. Ha

MODELLO ORGANIZZATIVO "231" – CODICE ETICO E DI CONDOTTA



inoltre facoltà di prendere visione di documenti e consultare dati e proporre al Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore eventuali aggiornamenti al Modello e dei protocolli interni che ne fanno parte.

All'OdV non competono, in ogni caso, poteri decisionali o impeditivi dello svolgimento delle attività dei destinatari del Modello stesso e del Codice.

La violazione dei principi contenuti nel presente Codice, ove configuri illecito disciplinare, dà luogo al procedimento disciplinare immediato, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio civile o penale nei casi in cui il comportamento stesso costituisca anche reato.

Nell'ambito dei contratti di collaborazione professionale e fornitura di beni, servizi e lavoro, saranno inserite clausole specifiche che vincolino all'osservanza dei principi etico-comportamentali adottati da Santoni.

Tutti i dipendenti hanno il dovere di rispettare il Modello Organizzativo e il presente Codice Etico e di segnalare le violazioni del medesimo di cui vengono a conoscenza attraverso l'utilizzo dell'indirizzo e-mail appositamente istituito Odv231@santonisrl.com o attraverso la piattaforma per il *Whistleblowing* accessibile dal sito: <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/santoni>.

ARTICOLO 21 - VIGENZA

Il presente Codice è stato adottato da Santoni con delibera del Consiglio di Amministrazione del 26 gennaio 2024.

MODELLO ORGANIZZATIVO “231” – CODICE ETICO E DI CONDOTTA