



SICAMB S.p.A.

Sede e stabilimento: Via Eschido, 1 - 04100 LATINA
Tel. 0773.654.1 - Fax 0773.654200 - C. P. 87

SICAMB S.p.A.

**CODICE ETICO
CODE OF ETHICS**

Aggiornato al 21/03/2023



SICAMB S.p.A.

Sede e stabilimento: Via Eschido, 1 - 04100 LATINA
Tel. 0773.654.1 - Fax 0773.654200 - C. P. 87

Indice

1. Premessa.....	4
1.1. Finalità del Codice Etico.....	4
1.2. Ambito di applicazione	4
1.3. I destinatari.....	5
1.4. Aggiornamento e revisione.....	5
2. I principi etici generali.....	6
2.1. Premessa	6
2.2. I principi di lealtà e trasparenza.....	7
2.3. Conformità a leggi e regolamenti	7
3. I rapporti interni ed esterni.....	8
3.1. Rapporti con i dipendenti	8
3.2. Rapporti con autorità e pubbliche amministrazioni	9
3.3. Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali	10
3.4. Rapporti con i terzi	10
3.5. Regali, benefici e promesse di favori	11
3.6. Rapporti con i mass media e gestione delle informazioni	12
4. Altre norme di comportamento.....	13
4.1. Utilizzo e tutela dei beni della Società	13
4.2. Utilizzo delle dotazioni informatiche	13
4.3. Conflitto di interessi	14
4.4. Trasparenza nella contabilità.....	15
4.5. La concorrenza.....	16
4.6. Razzismo e xenofobia	16
5. Salute, sicurezza sul lavoro e tutela dell'ambiente	16
5.1. La politica aziendale	16
5.2. Salute e sicurezza sul lavoro	17
5.3. Tutela dell'ambiente.....	19
6. Area Risorse Umane.....	20
6.1. Selezione del personale	20



SIGAMB S.p.A.

Sede e stabilimento: Via Eschido, 1 - 04100 LATINA
Tel. 0773.654.1 - Fax 0773.654200 - C. P. 87

6.2. Costituzione del rapporto di lavoro	21
6.3. Gestione del personale	21
6.4. Valorizzazione e formazione delle risorse	21
6.5. Equità dell'autorità	22
6.6. La <i>privacy</i> del personale	22
6.7. La tutela dell'integrità della persona	22
7. I meccanismi di attuazione	23
7.1. Conformità alle leggi e obblighi delle funzioni.....	23
7.1.1. Obblighi dei Responsabili di funzione.....	24
7.1.2. Obblighi dei soggetti sottoposti	24
8. La violazione del Codice Etico	25
8.1. Il Codice Etico e il sistema di controllo	25
8.2. Le segnalazioni delle violazioni all'OdV	26
9. Il sistema sanzionatorio	26



SICAMB S.p.A.

Sede e stabilimento: Via Eschido, 1 - 04100 LATINA
Tel. 0773.654.1 - Fax 0773.654200 - C. P. 87

1. Premessa.

Introduction

1.1. Finalità del Codice Etico

Il Codice Etico è un documento ufficiale, approvato dal Consiglio di Amministrazione (di seguito anche "CdA") della società SICAMB S.p.A. (d'ora in avanti "SICAMB" o "la Società"), nonché parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito "il Decreto" o "D.lgs. n. 231/2001").

Esso rappresenta un fondamentale strumento di *governance*: esplicita, infatti, i valori ispiratori e i principi di comportamento che devono guidare il personale di SICAMB nello svolgimento delle proprie attività. In particolare, il Codice Etico evidenzia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano in SICAMB, esplicitando tutte le regole comportamentali che devono essere rispettate nei rapporti verso l'esterno e verso l'interno.

Il presente Codice Etico si pone l'obiettivo di combinare i principi della gestione economica con i valori dell'etica, considerati la base della cultura aziendale. Ed infatti, assicurando condizioni di correttezza e trasparenza all'interno della propria struttura, la Società si propone di raggiungere i più elevati *standard* di sensibilizzazione morale, sociale e di *business* nella conduzione delle attività e degli affari aziendali.

Purpose of the Code of Ethics

The Code of Ethics is an official document, approved by the Board of Directors (hereinafter also the "BoD") of the company SICAMB S.p.A. (hereinafter "SICAMB" or "the Company"), as well as an integral part of the Organisation, Management and Control Model pursuant to Legislative Decree 8 June 2001, n. 231 (hereinafter "the Decree" or "Legislative Decree no. 231/2001").

It represents a fundamental governance tool: in fact, it expresses the inspiring values and principles of behavior that must guide SICAMB personnel in carrying out their activities. In particular, the Code of Ethics highlights the set of rights, duties and responsibilities of all those who, for whatever reason, work in SICAMB, making explicit all the behavioral rules that must be respected in relations with the outside world and towards the internal.

This Code of Ethics aims to combine the principles of economic management with the values of ethics, considered the basis of corporate culture. And in fact, by ensuring conditions of correctness and transparency within its structure, the Company aims to achieve the highest standards of moral, social and business awareness in the conduct of corporate activities and affairs.

1.2. Ambito di applicazione

Il presente Codice Etico è vincolante per i destinatari, i quali sono tenuti a conoscere e ad osservare il Codice Etico ed ogni suo aggiornamento.

Al fine di assicurare una corretta comprensione dei valori e dei principi contenuti nel presente Codice Etico nonché il loro pieno rispetto, la Società si impegna a divulgare il medesimo a tutti i suoi destinatari mediante apposite attività di informazione, garantendo l'approfondimento e l'aggiornamento del Codice Etico al fine di adeguarlo ad ogni eventuale modifica normativa.

Il compito di vigilare sul puntuale rispetto del presente Codice Etico spetta all'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV") al quale potranno essere indirizzate, oralmente o in forma scritta, segnalazioni di condotte ritenute lesive dei principi e valori dettati dal presente Codice Etico.

La Società assicura, nell'ipotesi di segnalazioni di condotte ritenute lesive del Codice Etico, una effettiva ed adeguata valutazione dei fatti e, ove necessario e/o opportuno, l'adozione di misure sanzionatorie e/o correttive garantendo la necessaria riservatezza dell'identità di colui che effettua la segnalazione, salvi gli obblighi di legge.

Scope of applicability

This Code of Ethics is binding on the recipients, who are required to know and observe the Code of Ethics and any updates thereof. In order to ensure a correct understanding of the values and principles contained in this Code of Ethics as well as their full compliance, the Company undertakes to disclose the same to all its recipients through specific information activities, ensuring in-depth analysis and updating of the Code of Ethics in order to adapt it to any regulatory change.

The task of supervising the punctual compliance with this Code of Ethics belongs to the Supervisory Body (hereinafter "SB") to which reports of conduct deemed harmful to the principles and values dictated by this Code of Ethics may be addressed, orally or in writing.

The Company ensures, in the event of reports of conduct deemed harmful to the Code of Ethics, an effective and adequate assessment of the facts and, where necessary and/or appropriate, the adoption of sanctions and/or corrective measures guaranteeing the necessary confidentiality of the identity of the person who makes the report, without prejudice to legal obligations.



SICAMB S.p.A.

Sede e stabilimento: Via Eschido, 1 - 04100 LATINA
Tel. 0773.654.1 - Fax 0773.654200 - C. P. 87

1.3. I destinatari

Con riferimento ai soggetti che operano all'interno della Società, il Codice Etico trova applicazione nei confronti di tutti coloro che rivestono funzioni di responsabilità, nonché dei dipendenti (inclusi i dirigenti) e dei collaboratori legati a SICAMB da rapporti contrattuali di qualsiasi natura.

Il Codice Etico viene inoltre integralmente diffuso tra tutti i soggetti terzi con i quali la Società intrattiene rapporti nel corso delle proprie attività, che dovranno uniformarsi alle regole di condotta in esso contenute per tutta la durata del rapporto.

Tutti i destinatari hanno, dunque, il diritto e l'obbligo di conoscere il Codice Etico, di applicarlo, di richiedere spiegazioni sulle modalità di applicazione, di segnalare eventuali lacune, di proporre l'aggiornamento e l'adeguamento, nonché di riferire tempestivamente ad un diretto superiore o all'Organismo di Vigilanza qualsiasi notizia su presunte violazioni dello stesso, collaborando con le strutture preposte alla verifica delle condotte segnalate.

In relazione a quanto sino ad ora enunciato, la Società si impegna a:

- favorire la massima diffusione del Codice Etico, anche tramite programmi di formazione e sensibilizzazione del personale;
- svolgere le opportune verifiche in ordine alle notizie inerenti le violazioni (effettive o presunte) del Codice Etico e applicare, in caso di accertamento delle stesse, le sanzioni previste dal sistema disciplinare di cui al Modello ex D.lgs. n. 231/2001 adottato dalla Società;
- tutelare da qualunque genere di ritorsione chiunque fornisca in buona fede notizie di possibili violazioni del Codice Etico, garantendo altresì il diritto alla riservatezza del segnalante.

Il Codice Etico deve essere letto ed applicato unitamente alle norme di comportamento già definite dalla Società per specifiche attività o categorie di soggetti, tra le quali si annovera, in particolare, il Modello ex D.lgs. n. 231/2001 adottato dalla Società.

The recipients

With reference to the subjects who operate within the Company, the Code of Ethics applies to all those who hold positions of responsibility, as well as employees (including managers) and collaborators linked to SICAMB by contractual relationships of any kind.

The Code of Ethics is also fully disseminated among all third parties with whom the Company maintains relationships in the course of its activities, who must comply with the rules of conduct contained therein for the entire duration of the relationship.

Therefore, all recipients have the right and the obligation to know the Code of Ethics, to apply it, to request explanations on the methods of application, to report any gaps, to propose its updating and adaptation, as well as to promptly report to a direct superior or to the Supervisory Body any information on alleged violations of the same, collaborating with the structures in charge of verifying the reported conduct.

In relation to what has been stated up to now, the Company undertakes to:

- promote the maximum dissemination of the Code of Ethics, also through staff training and awareness programmes;*
- carry out the appropriate checks on the information concerning the violations (actual or presumed) of the Code of Ethics and apply, in the event of verification of the same, the sanctions envisaged by the disciplinary system pursuant to the Model pursuant to Legislative Decree no. 231/2001 adopted by the Company;*
- protect from any kind of retaliation anyone who provides news of possible violations of the Code of Ethics in good faith, also guaranteeing the whistleblower's right to privacy.*

The Code of Ethics must be read and applied together with the rules of conduct already defined by the Company for specific activities or categories of subjects, which include, in particular, the Model pursuant to Legislative Decree no. 231/2001 adopted by the Company.

1.4. Aggiornamento e revisione

Gli aggiornamenti e le revisioni del Codice Etico vengono definiti ed approvati dal CdA della Società, il quale tiene conto dei contributi ricevuti da dipendenti e da terzi, delle evoluzioni normative e delle *best practices* internazionali, nonché dell'esperienza acquisita nell'applicazione del Codice stesso.

Il Codice Etico nella versione attualmente in vigore è portato a conoscenza, con le modalità ritenute più appropriate, di tutti i coloro che, a qualsiasi titolo, sono inseriti nell'organico di SICAMB. Tutto il personale ha diritto di ottenerne copia dal Responsabile dell'Area Risorse Umane e dall'Organismo di Vigilanza.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico, la Società predispone e realizza un piano di formazione, con iniziative differenziate (anche attraverso l'utilizzo di strumenti multimediali e formazione a distanza) secondo la funzione, il ruolo e le responsabilità dei collaboratori e/o dipendenti. La responsabilità dell'applicazione del presente Codice è affidata al Consiglio di Amministrazione. Inoltre, nell'ambito del sistema previsto dal D.lgs. n. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza è chiamato a vigilare sul rispetto, da parte di tutti i Destinatari, dei principi etici e di comportamento sanciti nel presente documento.

La presente versione del Codice Etico viene adottata con apposito atto del CdA, con efficacia immediata.



SICAMB S.p.A.

Sede e stabilimento: Via Eschido, 1 - 04100 LATINA
Tel. 0773.654.1 - Fax 0773.654200 - C. P. 87

Updates and revisions

The updates and revisions of the Code of Ethics are defined and approved by the Company's Board of Directors, which takes into account the contributions received from employees and third parties, regulatory developments and international best practices, as well as the experience acquired in applying the Code itself.

The Code of Ethics in the version currently in force is brought to the attention, with the methods deemed most appropriate, of all those who, for whatever reason, are included in the SICAMB staff. All personnel have the right to obtain a copy from the Head of the Human Resources Area and from the Supervisory Body.

In order to ensure correct understanding of the Code of Ethics, the Company prepares and implements a training plan, with differentiated initiatives (also through the use of multimedia tools and remote training) according to the function, role and responsibilities of the collaborators and /or employees. The responsibility for the application of this Code is entrusted to the Board of Directors. Furthermore, within the framework of the system envisaged by Legislative Decree no. 231/2001, the Supervisory Body is called to supervise compliance, by all Recipients, with the ethical and behavioral principles set out in this document.

This version of the Code of Ethics is adopted with a specific deed of the BoD, with immediate effect.

2. I principi etici generali

The general ethical principles

2.1. Premessa

Il Codice Etico trova fondamento nei seguenti principi etici generali, il cui significato è estremamente ampio e trasversale:

- **Legalità**: i Destinatari sono tenuti al rispetto delle leggi e, in generale, delle normative vigenti nei paesi nei quali operano. Sono inoltre obbligati a rispettare la normativa aziendale, comprensiva di tutte le linee guida, procedure e note operative emesse in attuazione di obblighi normativi;
- **Imparzialità**: da intendersi come rifiuto di ogni discriminazione basata su età, sesso, stato di salute, razza, nazionalità, condizioni personali e sociali, credo religioso o opinioni politiche e sindacali;
- **Onestà**: da intendersi come fedeltà alla parola data, alle promesse fatte ed ai patti conclusi, con un'attitudine costante alla completa buona fede in ogni attività o decisione, per instaurare rapporti di fiducia con tutti gli interlocutori;
- **Correttezza**: i destinatari sono tenuti al rispetto delle regole deontologiche, peritali e professionali applicabili alle operazioni compiute per la Società. Tale principio rappresenta, inoltre, la volontà di non approfittarsi di lacune contrattuali o di eventi imprevisti per sfruttare la posizione di debolezza nella quale la controparte si è venuta a trovare, nonché di mettere in atto tutte le misure necessarie per contrastare la corruzione;
- **Uguaglianza**: da intendersi come volontà di garantire pari opportunità senza alcuna discriminazione basata sulle opinioni politiche, sindacali, religiose ovvero in base alla razza, nazionalità, età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute e in genere qualsiasi caratteristica intima della persona umana;
- **Riservatezza**: i destinatari assicurano la riservatezza delle informazioni conosciute in occasione delle operazioni compiute per la Società, trattando adeguatamente ogni informazione ottenuta in relazione alla prestazione lavorativa. Non possono inoltre divulgare, comunicare o diffondere dati "particolari" senza l'esplicito consenso degli interessati o, nel caso di informazioni riservate, senza l'autorizzazione della Società;
- **Equità**: da intendersi come capacità di mantenere un bilanciamento costante tra interessi particolari e generali, del singolo e dell'azienda; in caso di rapporti gerarchici, in special modo con i collaboratori, si estrinseca come volontà di evitare che l'autorità sfoci in abuso di potere, lesivo della dignità e dell'autonomia degli stessi. Anche le scelte di organizzazione del lavoro devono garantire la salvaguardia del valore dei collaboratori;
- **Integrità della persona**: i destinatari rispettano i diritti fondamentali delle persone, tutelandone l'integrità morale e fisica;
- **Trasparenza**: i destinatari devono garantire, in ogni rapporto, la stessa uniformità, chiarezza, pertinenza, completezza e tempestività di informazione, evitando situazioni ingannevoli e permettendo a tutti gli *stakeholders* di prendere le proprie decisioni dopo aver ponderato correttamente le alternative e le conseguenze rilevanti.
- **Responsabilità**: da intendersi come volontà di considerare tutte le possibili conseguenze dirette ed indirette delle proprie azioni, prestando sempre la massima attenzione al loro impatto sulla collettività e sull'ambiente;
- **Sostenibilità**: da intendersi come capacità di conciliare le attività d'impresa con le esigenze di tutela dell'ambiente, protezione della salute e della sicurezza. Più nel dettaglio, significa operare ogni giorno con responsabilità, facendosi carico delle conseguenze delle proprie azioni a salvaguardia delle generazioni future e ricercando le opportunità per la creazione e condivisione di valori a vantaggio dell'azienda, dei lavoratori e, in generale, della collettività.



SICAMB S.p.A.

Sede e stabilimento: Via Eschido, 1 - 04100 LATINA
Tel. 0773.654.1 - Fax 0773.654200 - C. P. 87

Assumption

The Code of Ethics is based on the following general ethical principles, the meaning of which is extremely broad and transversal:

- **Legality:** Recipients are required to comply with the laws and, in general, with the regulations in force in the countries in which they operate. They are also obliged to comply with company regulations, including all guidelines, procedures and operational notes issued in implementation of regulatory obligations;
- **Impartiality:** to be understood as the refusal of any discrimination based on age, gender, state of health, race, nationality, personal and social conditions, religious beliefs or political and trade union opinions;
- **Honesty:** to be understood as fidelity to the word given, to the promises made and to the agreements concluded, with a constant attitude of complete good faith in every activity or decision, to establish relationships of trust with all interlocutors;
- **Correctness:** the recipients are required to comply with the ethical, expert and professional rules applicable to the transactions carried out for the Company. This principle also represents the will not to take advantage of contractual gaps or unforeseen events to exploit the position of weakness in which the counterparty has found itself, as well as to implement all the necessary measures to fight corruption;
- **Equality:** to be understood as the will to guarantee equal opportunities without any discrimination based on political, trade union, religious opinions or on the basis of race, nationality, age, sex, sexual orientation, state of health and in general any intimate characteristic of the human person;
- **Confidentiality:** the recipients ensure the confidentiality of the information known during the operations carried out for the Company, adequately treating any information obtained in relation to the work performance. Furthermore, they cannot divulge, communicate or disseminate "particular" data without the explicit consent of the interested parties or, in the case of confidential information, without the authorization of the Company;
- **Equity:** to be understood as the ability to maintain a constant balance between particular and general interests, of the individual and of the company; in the case of hierarchical relationships, especially with collaborators, it is expressed as a desire to prevent authority from leading to abuse of power, detrimental to the dignity and autonomy of the same. Work organization choices must also guarantee the safeguarding of the value of collaborators;
- **Integrity of the person:** the recipients respect the fundamental rights of people, protecting their moral and physical integrity;
- **Transparency:** the recipients must guarantee, in each relationship, the same uniformity, clarity, pertinence, completeness and timeliness of information, avoiding misleading situations and allowing all stakeholders to make their own decisions after having correctly weighed the relevant alternatives and consequences.
- **Responsibility:** to be understood as the will to consider all the possible direct and indirect consequences of one's actions, always paying the utmost attention to their impact on the community and on the environment;
- **Sustainability:** to be understood as the ability to reconcile business activities with the needs of environmental protection, health and safety protection. More specifically, it means operating responsibly every day, taking responsibility for the consequences of one's actions to safeguard future generations and seeking opportunities to create and share values for the benefit of the company, workers and, in general, the community.

2.2. I principi di lealtà e trasparenza

L'attività dei Destinatari del Codice Etico deve essere finalizzata esclusivamente al perseguimento degli obiettivi dell'azienda.

Il rapporto fra SICAMB e i Destinatari del Codice Etico è improntato a lealtà, rispetto e fiducia reciproca garantiti anche dall'impegno alla puntuale osservanza degli obblighi assunti da ciascuna parte con il contratto di lavoro e con ogni altra forma di rapporto contrattuale, nonché del contenuto del presente Codice Etico.

The principles of loyalty and transparency

The activity of the Recipients of the Code of Ethics must be aimed exclusively at pursuing the company's objectives.

The relationship between SICAMB and the Recipients of the Code of Ethics is based on loyalty, respect and mutual trust also guaranteed by the commitment to punctual observance of the obligations assumed by each party with the employment contract and with any other form of contractual relationship, as well as the content of the this Code of Ethics.

2.3. Conformità a leggi e regolamenti

La Società e i destinatari ispirano il proprio comportamento al pieno rispetto delle leggi, dei regolamenti e di ogni altra norma giuridica in vigore nell'ambito territoriale in cui operano, nonché di ogni autorizzazione e/o provvedimento dell'Autorità di cui la Società risulta destinataria, in conformità ai principi fissati nel Codice Etico ed alle procedure/misure previste dai protocolli interni.



SICAMB S.p.A.

Sede e stabilimento: Via Eschido, 1 - 04100 LATINA
Tel. 0773.654.1 - Fax 0773.654200 - C. P. 87

Compliance with laws and regulations

The Company and the recipients base their behavior on full compliance with the laws, regulations and any other legal rule in force in the territorial area in which they operate, as well as any authorization and/or provision of the Authority of which the Company is the recipient, in compliance with the principles established in the Code of Ethics and with the procedures/measures envisaged by the internal protocols.

3. I rapporti interni ed esterni

Il comportamento dei destinatari, diretto al perseguimento degli obiettivi e alla migliore conclusione di ogni operazione, deve essere ispirato ai principi sopra richiamati, nel rispetto delle politiche e delle strategie aziendali, nonché delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i settori di attività della Società.

Come anticipato, la convinzione di agire nell'interesse o a vantaggio di SICAMB non può in alcun modo giustificare condotte in contrasto con i principi dettati dal presente Codice Etico.

Tutte le decisioni prese dai destinatari per conto della Società devono essere assunte tenendo in costante riferimento l'obiettivo di tutela della Società.

Internal and external relationships

The behavior of the recipients, aimed at pursuing the objectives and at the best conclusion of each transaction, must be inspired by the principles referred to above, in compliance with company policies and strategies, as well as with the laws and regulations in force in all sectors of the Company's activity.

As anticipated, the conviction of acting in the interest or to the advantage of SICAMB cannot in any way justify conduct in contrast with the principles dictated by this Code of Ethics.

All decisions taken by recipients on behalf of the Company must be taken with constant reference to the Company's objective of protection.

3.1. Rapporti con i dipendenti

Le persone sono il fattore indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo e il successo di ogni attività. La Società, pertanto, pone particolare attenzione alla valorizzazione, alla tutela ed allo sviluppo delle capacità e delle competenze di tutto il proprio personale, affinché ciascun soggetto possa esprimere al massimo livello il proprio potenziale e la propria professionalità, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi di responsabilità sociale e ambientale definiti dalla Società.

SICAMB offre a tutte le persone pari opportunità di lavoro, in funzione delle rispettive caratteristiche professionali e delle capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione. Condanna ogni comportamento delittuoso contro la personalità individuale, impegnandosi inoltre ad adottare le misure di vigilanza più opportune a tal proposito.

Pertanto la Società, nel rispetto di tutta la normativa in vigore e delle politiche aziendali adottate, si impegna a:

- selezionare, assumere, retribuire, formare e valutare le persone in base a criteri di merito, di competenza e professionalità, senza alcuna discriminazione politica, sindacale, religiosa, razziale, di lingua e di sesso;
- assicurare un ambiente di lavoro in cui i rapporti tra colleghi siano improntati alla lealtà, correttezza, collaborazione, rispetto reciproco e fiducia;
- formalizzare con regolare contratto i rapporti di lavoro, rifiutando ogni tipo di attività irregolare;
- offrire condizioni e luoghi di lavoro adeguati dal punto di vista della sicurezza e della salute, nonché rispettose dell'integrità psico-fisica di ciascun soggetto;
- contrastare qualsiasi forma d'intimidazione, ostilità, isolamento, indebita interferenza, condizionamento, molestia sessuale o di qualunque altro tipo o genere;
- garantire che, in una cornice di reciproci diritti e doveri, siano assicurate al lavoratore la possibilità di esprimere la propria personalità ed una ragionevole protezione della sua sfera di riservatezza nelle relazioni personali e professionali;
- promuovere la crescita professionale dei collaboratori con gli opportuni strumenti e piani formativi;
- intervenire in caso di atteggiamenti non conformi ai principi sopra esposti.

Ai fini dell'attuazione di quanto sopra esposto, la Società si impegna a rendere disponibili, attraverso i canali della comunicazione interna e le funzioni competenti, le informazioni relative alle politiche di gestione del personale, compatibilmente con i vincoli di riservatezza dettati dai criteri di buona gestione aziendale.

Ogni responsabile di funzione è tenuto a coinvolgere i propri collaboratori nello svolgimento del lavoro e nel raggiungimento degli obiettivi assegnati. A loro volta, questi ultimi dovranno partecipare con adeguato spirito di collaborazione e di iniziativa, concorrendo attivamente all'attuazione delle attività stabilite.



SICAMB S.p.A.

Sede e stabilimento: Via Eschido, 1 - 04100 LATINA
Tel. 0773.654.1 - Fax 0773.654200 - C. P. 87

Relations with employees

People are the indispensable factor for the existence, development and success of any business. Therefore, the Company pays particular attention to the enhancement, protection and development of the skills and competences of all its personnel, so that each subject can express their potential and professionalism to the maximum level, contributing to the achievement of the objectives of responsibility social and environmental criteria defined by the Company.

SICAMB offers all people equal job opportunities, based on their respective professional characteristics and performance capabilities, without any discrimination. It condemns any criminal behavior against the individual personality, also undertaking to adopt the most appropriate supervisory measures in this regard.

Therefore, the Company, in compliance with all the legislation in force and the company policies adopted, undertakes to:

- *select, hire, pay, train and evaluate people based on criteria of merit, competence and professionalism, without any political, trade union, religious, racial, language or gender discrimination;*
- *ensure a work environment in which relations between colleagues are based on loyalty, correctness, collaboration, mutual respect and trust;*
- *formalize employment relationships with a regular contract, refusing any type of irregular activity;*
- *offer suitable conditions and workplaces from the point of view of safety and health, as well as respectful of the psycho-physical integrity of each individual;*
- *oppose any form of intimidation, hostility, isolation, undue interference, conditioning, sexual harassment or of any other type or kind;*
- *guarantee that, within a framework of reciprocal rights and duties, the worker is guaranteed the possibility of expressing his personality and a reasonable protection of his sphere of confidentiality in personal and professional relationships;*
- *promote the professional growth of collaborators with the appropriate tools and training plans;*
- *intervene in the event of behaviors that do not comply with the principles set out above.*

For the purposes of implementing the above, the Company undertakes to make available, through internal communication channels and the competent functions, information relating to personnel management policies, compatibly with the confidentiality constraints dictated by the criteria of good business management.

Each function manager is required to involve his collaborators in carrying out the work and in achieving the assigned objectives. In turn, the latter must participate with an adequate spirit of collaboration and initiative, actively contributing to the implementation of the established activities.

3.2. Rapporti con autorità e pubbliche amministrazioni

SICAMB si adopera affinché i rapporti con le Autorità pubbliche e le pubbliche amministrazioni siano improntati a criteri di trasparenza, professionalità, lealtà, correttezza e massima collaborazione.

Le relazioni collegate all'attuazione di programmi che comportino impegni nei confronti delle Istituzioni pubbliche sono riservate esclusivamente alle funzioni e ai responsabili aziendali a ciò espressamente preposti.

SICAMB contrasta ogni condotta avente natura corruttiva realizzata nei confronti di pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o, comunque, di qualsivoglia soggetto legato a pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio.

In caso di trattative, richieste o rapporti con la Pubblica Amministrazione, i destinatari non devono tentare di influenzare in modo diretto o indiretto le decisioni della controparte.

Qualora i destinatari ricevano richieste o proposte di benefici da pubblici funzionari, hanno l'obbligo di sospendere immediatamente il rapporto e segnalare quanto avvenuto all'Organismo di Vigilanza.

Il rispetto dell'imprescindibile principio dell'integrità deriva direttamente dal rispetto delle norme legislative e dall'integrità morale dei soggetti, interni ed esterni alla Società. Non è tollerata alcuna forma di violazione di tale principio ed è categoricamente vietato eludere le regole di condotta appena indicate.

La Società favorisce le attività di vigilanza provenienti da Autorità pubbliche e richiede che i propri collaboratori forniscano ad esse ogni tipo di collaborazione.

I rapporti intercorrenti tra SICAMB e l'autorità giudiziaria, le autorità di vigilanza, le forze dell'ordine e qualunque pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio che sia titolare di poteri ispettivi e/o investigativi sono improntati a principi di leale collaborazione, correttezza, trasparenza e completezza, veridicità e verificabilità delle informazioni fornite; è vietato ostacolare in alcun modo, anche mediante l'omissione delle comunicazioni dovute, l'esercizio delle funzioni della Pubblica Autorità e la amministrazione della giustizia.



SICAMB S.p.A.

Sede e stabilimento: Via Eschido, 1 - 04100 LATINA
Tel. 0773.654.1 - Fax 0773.654200 - C. P. 87

Relations with authorities and public administrations

SICAMB strives to ensure that relations with public authorities and public administrations are based on criteria of transparency, professionalism, loyalty, correctness and maximum collaboration.

Relations connected with the implementation of programs involving commitments to public institutions are reserved exclusively for the company functions and managers expressly appointed to do so.

SICAMB opposes any conduct of a corruptive nature towards public officials, public service appointees or, in any case, any person linked to public officials and/or public service appointees.

In the event of negotiations, requests or relations with the Public Administration, the recipients must not attempt to directly or indirectly influence the decisions of the other party.

If the recipients receive requests or offers of benefits from public officials, they are obliged to immediately suspend the relationship and report what has happened to the Supervisory Body.

Respect for the essential principle of integrity derives directly from compliance with legislative provisions and the moral integrity of individuals, internal and external to the Company. No form of violation of this principle is tolerated and it is categorically forbidden to circumvent the rules of conduct indicated above.

The Company favors the supervisory activities coming from public Authorities and requires its collaborators to provide them with any type of collaboration.

Relations between SICAMB and judicial authorities, supervisory authorities, law enforcement agencies and any public official or public service employee who holds inspection and/or investigative powers are based on principles of loyal collaboration, correctness, transparency and completeness, truthfulness and verifiability of the information provided; it is forbidden to hinder in any way, even though the omission of due communications, the exercise of the functions of the Public Authority and the administration of justice.

3.3. Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

La Società, nei rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali, si ispira a criteri di imparzialità e trasparenza.

La Società si astiene dal fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a specifiche disposizioni di legge.

Relations with political organizations and trade unions

The Company, in relations with political organizations and trade unions, is inspired by criteria of impartiality and transparency.

The Company refrains from providing any direct or indirect contribution, in any form, to parties, movements, committees and political and trade union organizations, to their representatives and candidates, except those due on the basis of specific provisions of the law.

3.4. Rapporti con i terzi

Il rapporto con clienti, fornitori e consulenti, e, più in generale, con tutti coloro con cui la Società intrattiene rapporti commerciali di qualsiasi natura, è improntato a principi di imparzialità, trasparenza, rispetto reciproco, professionalità, serietà e cortesia, al fine di garantire il pieno raggiungimento degli obiettivi dell'azienda in conformità alle norme ed alle prassi applicabili.

La Società evita di intrattenere rapporti, di qualsiasi natura essi siano, sia direttamente che indirettamente, con soggetti (siano essi persone fisiche o giuridiche) in relazione ai quali si abbia anche solo ragione di sospettare facciano parte o svolgano attività di supporto, in qualsiasi forma, a favore di organizzazioni criminose di qualsiasi natura, comprese quelle di stampo mafioso, quelle dedite al traffico di esseri umani o allo sfruttamento del lavoro minorile, nonché con soggetti o gruppi che operino con finalità di terrorismo o svolgano attività di supporto ad organizzazioni aventi finalità terroristiche.

La società si impegna a non stabilire rapporti di qualsiasi natura con soggetti di cui si abbia anche solo ragione di sospettare che si avvalgano del lavoro di minori o di personale assunto in maniera irregolare o che comunque operino in violazione delle leggi e delle normative in materia di tutela dei diritti dei lavoratori.

La selezione dei *partners* commerciali, dei consulenti, dei fornitori ed in genere gli acquisti di beni, merci e servizi devono avvenire sulla base di criteri di valutazione oggettivi, trasparenti e documentabili, in conformità ai principi del presente Codice Etico e delle procedure interne.

Amministratori, dirigenti, membri degli organi sociali, dipendenti, consulenti e collaboratori esterni non possono ricevere alcun corrispettivo per il compimento di un atto di loro competenza né cedere ad alcuna forma di condizionamento esterno nell'espletamento dei loro incarichi aziendali.



SICAMB S.p.A.

Sede e stabilimento: Via Eschido, 1 - 04100 LATINA
Tel. 0773.654.1 - Fax 0773.654200 - C. P. 87

Relations with third parties

The relationship with customers, suppliers and consultants, and, more generally, with all those with whom the Company has business relationships of any kind, is based on principles of impartiality, transparency, mutual respect, professionalism, seriousness and courtesy, in order to guarantee the full achievement of the company's objectives in compliance with the applicable rules and practices.

The Company avoids having relationships of any nature, both directly and indirectly, with subjects (whether natural or legal persons) in relation to which there is even reason to suspect they are part of or carry out support activities, in any form, in favor of criminal organizations of any nature, including those of the mafia type, those involved in human trafficking or the exploitation of child labour, as well as with subjects or groups that operate for terrorist purposes or carry out support activities for organizations with terrorists.

The company undertakes not to establish relationships of any kind with subjects of which there is even reason to suspect that they make use of the work of minors or personnel hired in an irregular manner or that in any case operate in violation of the laws and regulations on protection of workers' rights.

The selection of commercial partners, consultants, suppliers and the purchases of goods, goods and services in general must take place on the basis of objective, transparent and documentable evaluation criteria, in compliance with the principles of this Code of Ethics and internal procedures.

Administrators, executives, members of the corporate bodies, employees, consultants and external collaborators cannot receive any consideration for the performance of an act of their competence nor give in to any form of external conditioning in the performance of their corporate duties.

3.5. Regali, benefici e promesse di favori

La Società vieta a tutti coloro che operano nel proprio interesse, in proprio nome o per proprio conto di accettare, offrire o promettere, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o soggetti privati, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità.

Nei rapporti di affari con clienti e fornitori sono vietate dazioni, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, salvo che siano di natura e valore tali da non compromettere l'immagine dell'azienda e da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore che non sia determinato dalle regole di mercato.

Il dipendente che riceva doni o trattamenti di favore da clienti o fornitori, che travalichino gli ordinari rapporti di cortesia, deve immediatamente avvertirne il superiore il quale ne darà immediata notizia agli specifici organi e/o alla competente funzione aziendale che, dopo le opportune verifiche, provvederanno, tramite le funzioni preposte, a gestire la comunicazione verso l'esterno e ad informare l'autore del regalo, omaggio etc. sulla politica aziendale in materia.

In generale, è vietato promettere offrire o consegnare direttamente o indirettamente, denaro, beni o qualsiasi altra utilità, sia a pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio sia a soggetti privati (ed in particolare ad amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori, di società o enti privati nonché a chi nell'ambito organizzativo della società o dell'ente privato eserciti funzioni direttive diverse da quelle proprie dei soggetti suindicati ovvero ancora a chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza dei soggetti sinora elencati) anche per interposta persona, così come ricercare o instaurare nei loro confronti relazioni personali di favore, influenza o ingerenza. Allo stesso modo, è vietato ricevere denaro, beni o qualsiasi altra utilità dai suddetti soggetti, ovvero sollecitarli; più in generale, è fatto divieto assoluto di interferire in qualsivoglia modo e con qualsivoglia mezzo nelle libere e autonome decisioni dei pubblici ufficiali o degli incaricati di pubblico servizio o, in ogni caso, dei pubblici dipendenti, ovvero dei soggetti privati individuati nel presente paragrafo.

Gli atti di cortesia commerciale sono consentiti purché di modico valore e, comunque, solo se tali da non compromettere l'integrità e la reputazione o da non influenzare l'autonomia di giudizio del beneficiario.

In conclusione, i destinatari del Codice Etico sono tenuti a non porre in essere alcun comportamento che un osservatore imparziale possa giudicare come teso ad influenzare impropriamente l'autonomia, l'indipendenza e l'imparzialità di pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio (italiani ed esteri), ovvero dei soggetti privati con i quali si relazionano. È pertanto vietato:

- qualsiasi dono o trattamento di favore a tali soggetti o ai rispettivi familiari, salvo che di modico valore;
- proporre a tali soggetti, in qualsiasi modo, opportunità lavorative e/o commerciali;
- rivolgere a suddetti soggetti atti di cortesia o di ospitalità che possano essere tali da compromettere l'integrità di una o di entrambe le parti;

- compiere nei confronti di tali soggetti qualsiasi atto volto ad indurli a porre in essere (od omettere) qualsiasi azione in violazione dei doveri e degli obblighi che sono tenuti a rispettare.

Le appena enunciate norme del Codice Etico trovano applicazione nei confronti di tutti i destinatari, senza eccezione alcuna.

Devono inoltre essere osservate da tutti coloro che, a vario titolo, entrano in contatto con la Società. Anche tali soggetti contribuiscono, infatti, al consolidamento dell'immagine di SICAMB. È fatto divieto ai destinatari di intraprendere o proseguire rapporti con coloro i quali non intendano allinearsi ai principi appena enunciati.



SICAMB S.p.A.

Sede e stabilimento: Via Eschido, 1 - 04100 LATINA
Tel. 0773.654.1 - Fax 0773.654200 - C. P. 87

Gifts, benefits and promises of favours

The Company prohibits all those who operate in its own interest, in its own name or on its own behalf from accepting, offering or promising, even indirectly, money, gifts, goods, services, benefits or favours that are not due in relation to relations with public officials, entrusted with a public service or private subjects, to influence their decisions, in view of more favorable treatments or undue services or for any other purpose.

In business relationships with customers and suppliers, donations, benefits (both direct and indirect), gifts, acts of courtesy and hospitality are prohibited, unless they are of a nature and value such as not to compromise the company's image and cannot be interpreted as aimed at obtaining favorable treatment that is not determined by market rules.

Employees who receive gifts or preferential treatment from customers or suppliers that go beyond ordinary courtesy must immediately notify their superior who will immediately notify the specific bodies and/or the competent company function who, after the appropriate checks, they will, through the functions in charge, manage external communication and inform the author of the gift, homage, etc. on the company policy on the matter.

In general, it is forbidden to promise to offer or deliver, directly or indirectly, money, goods or any other benefit, both to public officials, public service appointees and to private subjects (and in particular to directors, general managers, executives in charge of drafting documents corporate accountants, statutory auditors and liquidators, of companies or private entities as well as to anyone within the organizational sphere of the company or private entity exercising directive functions other than those proper to the aforementioned subjects or still to anyone subject to the management or supervision of the subjects hitherto listed) also through third parties, as well as seeking or establishing personal relations of favour, influence or interference with them. Likewise, it is forbidden to receive money, goods or any other benefit from the aforementioned subjects, or solicit them; more generally, it is absolutely forbidden to interfere in any way and by any means in the free and autonomous decisions of public officials or public service officers or, in any case, public employees, or private entities identified in this paragraph.

Acts of commercial courtesy are permitted provided they are of modest value and, in any case, only if such as not to compromise the integrity and reputation or not to influence the independence of judgment of the beneficiary.

In conclusion, the addressees of the Code of Ethics are required not to engage in any behavior that an impartial observer could judge as aimed at improperly influencing the autonomy, independence and impartiality of public officials and public service personnel (Italian and foreigners), or of the private subjects with whom they relate. It is therefore forbidden:

- any gift or favorable treatment to these subjects or their respective family members, unless of modest value;
- propose to these subjects, in any way, job and/or commercial opportunities;
- address to the aforementioned subjects acts of courtesy or hospitality that may be such as to compromise the integrity of one or both parties;
- carry out any act against these subjects aimed at inducing them to take (or omit) any action in violation of the duties and obligations they are required to comply with.

The just stated rules of the Code of Ethics apply to all recipients, without exception. They must also be observed by all those who, for various reasons, come into contact with the Company. In fact, also these subjects contribute to consolidating the image of SICAMB. It is forbidden for recipients to enter into or continue relationships with those who do not intend to align themselves with the principles set out above.

3.6. Rapporti con i mass media e gestione delle informazioni

Gli eventuali rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione e di informazione sono improntati al rispetto del diritto all'informazione e alla tutela del mercato.

La diffusione di notizie relative alla Società compete in via esclusiva ai soggetti espressamente a ciò delegati, in conformità alle procedure o regolamentazioni adottate dalla Società.

Qualsiasi richiesta di notizie da parte della stampa o dei mezzi di comunicazione e informazione ricevuta dal personale della Società deve essere comunicata ai soggetti responsabili della comunicazione verso l'esterno, prima che la richiesta possa venire evasa. Le comunicazioni verso l'esterno sono improntate a principi di verità, correttezza, trasparenza, prudenza.

Relations with the mass media and information management

Any relations with the press, the means of communication and information are based on respect for the right to information and the protection of the market.

The dissemination of news relating to the Company is the exclusive responsibility of the subjects expressly delegated for this, in compliance with the procedures or regulations adopted by the Company.

Any request for news from the press or the means of communication and information received by Company personnel must be communicated to the subjects responsible for external communication, before the request can be processed.

External communications are based on principles of truth, fairness, transparency and prudence.



SICAMB S.p.A.

Sede e stabilimento: Via Eschido, 1 - 04100 LATINA
Tel. 0773.654.1 - Fax 0773.654200 - C. P. 87

4. Altre norme di comportamento

Other rules of conduct

4.1. Utilizzo e tutela dei beni della Società

Ciascun destinatario è responsabile dell'utilizzo e della custodia dei beni forniti dalla Società per lo svolgimento della propria attività ed è tenuto ad agire con la dovuta diligenza per tutelarli, attuando comportamenti responsabili e coerenti con le procedure in vigore.

In particolare, i destinatari:

- non possono svolgere, durante il proprio orario lavorativo, altre attività non inerenti o non congruenti con le proprie mansioni e responsabilità organizzative. Devono inoltre utilizzare le risorse aziendali esclusivamente per scopi connessi e strumentali all'esercizio dell'attività lavorativa;
- devono operare con il massimo scrupolo ed in modo appropriato, anche per evitare danni a persone o cose e per ridurre il rischio di furti o danneggiamenti alle risorse della Società;
- per quanto possibile, devono evitare sprechi, manomissioni o impieghi delle risorse aziendali che possano comprometterne lo stato di efficienza o accelerarne il normale deterioramento.

Utilizzo e tutela dei beni della Società

Each recipient is responsible for the use and custody of the goods supplied by the Company for the performance of their business and is required to act with due diligence to protect them, implementing responsible behavior consistent with the procedures in force.

In particular, the recipients:

- cannot carry out, during their working hours, other activities not related to or inconsistent with their duties and organizational responsibilities. They must also use company resources exclusively for purposes connected and instrumental to the exercise of the work activity;*
- must operate with the utmost care and in an appropriate manner, also to avoid damage to people or things and to reduce the risk of theft or damage to Company resources;*
- as far as possible, they must avoid waste, tampering or use of corporate resources that could compromise their efficiency or accelerate their normal deterioration.*

4.2. Utilizzo delle dotazioni informatiche

La Società considera i sistemi informativi e le applicazioni informatiche elementi fondamentali per il raggiungimento dei propri obiettivi. Pertanto, investe considerevoli risorse per il loro sviluppo e miglioramento, per il trattamento e la corretta comunicazione delle informazioni.

Aspirando al massimo livello di sicurezza dei sistemi informatici e ad una completa protezione di utenti interni e soggetti terzi, nel rispetto delle normative di legge vigenti SICAMB adotta regolarmente le opportune metodologie e pratiche di controllo, attuando le misure ritenute più idonee anche al fine di impedire (ed eventualmente individuare e sanzionare) comportamenti non in linea con i propri principi di condotta. Poiché le iniziative di SICAMB possono essere efficaci solo con il consapevole coinvolgimento degli utenti destinatari, a questi ultimi è richiesto di:

- fare un uso appropriato delle risorse informatiche e di comunicazione a propria disposizione;
- conoscere e rispettare le procedure, i manuali e gli altri documenti che la Società produce per assicurare una buona gestione e la sicurezza delle risorse informatiche e di comunicazione;
- osservare tutte le leggi e regolamenti applicabili in materia;
- utilizzare gli strumenti informatici e di comunicazione in modo tale da preservare la riservatezza dei dati memorizzati o trasmessi con gli stessi.

Use of IT equipment

The Company considers information systems and computer applications to be fundamental elements for the achievement of its objectives. Therefore, it invests considerable resources in their development and improvement, in the treatment and correct communication of information.

Aspiring to the highest level of security of IT systems and to complete protection of internal users and third parties, in compliance with the laws in force, SICAMB regularly adopts the appropriate control methodologies and practices, implementing the measures deemed most suitable also in order to prevent (and possibly identify and sanction) behaviors that are not in line with its own principles of conduct. Since SICAMB's initiatives can only be effective with the conscious involvement of the target users, the latter are required to:



SICAMB S.p.A.

Sede e stabilimento: Via Eschido, 1 - 04100 LATINA
Tel. 0773.654.1 - Fax 0773.654200 - C. P. 87

- *make appropriate use of the IT and communication resources at one's disposal;*
- *know and comply with the procedures, manuals and other documents that the Company produces to ensure good management and security of IT and communication resources;*
- *comply with all applicable laws and regulations;*
- *use IT and communication tools in such a way as to preserve the confidentiality of the data stored or transmitted with them.*

4.3. Conflitto di interessi

Nello svolgimento di ogni attività è fatto obbligo di operare con l'attenzione necessaria ad evitare di incorrere in situazioni di conflitto di interesse, reale o anche soltanto potenziale.

Tutte le decisioni assunte e le scelte effettuate per conto della Società devono corrispondere al migliore interesse di SICAMB, nell'ovvio rispetto della disciplina vigente.

I destinatari, anche al di fuori dell'attività svolta per la Società, non devono porre in essere comportamenti e operazioni che possano rivelarsi in conflitto di interesse e/o in concorrenza con quelle della Società. Non devono inoltre essere assunti atteggiamenti che possano interferire con la capacità del soggetto di svolgere le proprie mansioni in modo corretto.

I destinatari sono tenuti ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente, in modo diretto o tramite familiari e soggetti terzi (persone fisiche o giuridiche), di opportunità di affari di cui siano venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Pertanto i destinatari devono evitare:

- di acquisire partecipazioni finanziarie (dirette e indirette) o altri interessi economici in imprese clienti, fornitrici o in concorrenza con la Società, salvo che si tratti di azioni e strumenti finanziari quotati su mercati regolamentati;
- di svolgere attività (remunerate e non) presso imprese fornitrici o in concorrenza con la Società.

Ogni dipendente deve immediatamente riferire al proprio superiore gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza qualsiasi situazione che costituisca o possa generare un conflitto di interessi. In particolare, è fatto obbligo di comunicare per iscritto l'esistenza di un rapporto lavorativo su base stabile con una società non legata a SICAMB, nonché di qualsiasi altra relazione di tipo finanziario, commerciale, professionale, familiare o amichevole tale da poter influire sull'imparzialità della condotta del destinatario.

In ogni caso, qualora un soggetto ritenga di trovarsi in una posizione di conflitto di interessi, deve astenersi dall'adottare qualsiasi decisione e/o svolgere attività i cui effetti ricadano, direttamente o indirettamente, sulla Società.

Ciascun soggetto, a qualsiasi titolo inserito nell'organico, deve adoperarsi per svolgere le attività che gli sono state affidate in modo onesto e nel pieno rispetto di principi di integrità e trasparenza.

Nel perseguimento di questo obiettivo, è necessario operare assumendosi le seguenti responsabilità:

- agire sempre con integrità, evitando qualsiasi conflitto d'interessi reale o apparente nei propri rapporti personali e professionali, nel rispetto dei più rigorosi principi etici;
- informare immediatamente il proprio superiore gerarchico, il CdA o, in via diretta, l'OdV in tutti i casi in cui si verificano situazioni di conflitto di interesse;
- astenersi dal compiere operazioni nell'ambito delle quali si ravvisi una situazione di conflitto di interesse, portando tale circostanza all'attenzione degli organi già indicati, motivando per iscritto tale decisione.

Conflict of interest

In carrying out each activity, it is mandatory to operate with the necessary attention to avoid running into situations of real or even potential conflict of interest.

All decisions taken and choices made on behalf of the Company must correspond to the best interests of SICAMB, in obvious compliance with current regulations.

Recipients, even outside the activity carried out for the Company, must not engage in conduct and operations that may prove to be in conflict of interest and/or in competition with those of the Company. In addition, attitudes that could interfere with the subject's ability to perform their duties correctly must not be adopted.

The recipients are required to refrain from taking advantage personally, directly or through family members and third parties (natural or legal persons), of business opportunities of which they have become aware in the course of carrying out their duties.

Therefore, recipients should avoid:

- *to acquire financial holdings (direct and indirect) or other economic interests in client, supplier or competitor companies with the Company, except in the case of shares and financial instruments listed on regulated markets;*
- *to carry out activities (whether remunerated or not) for supplier companies or companies in competition with the Company.*

Every employee must immediately report to their immediate superior and/or to the Supervisory Body any situation that constitutes or could generate a conflict of interest. In particular, it is mandatory to communicate in writing the existence of a working relationship on a stable basis with a company not linked to SICAMB, as well as any other relationship of a financial, commercial, professional, family or friendly nature that could influence the impartiality of the recipient's conduct.

In any case, if a person believes he is in a position of conflict of interest, he must refrain from adopting any decision and/or carrying out activities whose effects directly or indirectly affect the Company.



SIGAMB S.p.A.

Sede e stabilimento: Via Eschido, 1 - 04100 LATINA
Tel. 0773.654.1 - Fax 0773.654200 - C. P. 87

Each subject, in whatever capacity included in the workforce, must do their utmost to carry out the activities entrusted to them honestly and in full compliance with the principles of integrity and transparency.

In pursuing this objective, it is necessary to operate assuming the following responsibilities:

- *always act with integrity, avoiding any real or apparent conflict of interest in one's personal and professional relationships, in compliance with the strictest ethical principles;*
- *immediately inform their hierarchical superior, the Board of Directors or, directly, the SB in all cases in which situations of conflict of interest arise;*
- *refrain from carrying out operations in which a situation of conflict of interest is recognized, bringing this circumstance to the attention of the aforementioned bodies, giving reasons in writing for this decision.*

4.4. Trasparenza nella contabilità

Nella tenuta della documentazione contabile e delle relative registrazioni deve essere assolutamente rispettato il principio della trasparenza, intesa come insieme inscindibile di verità, correttezza, chiarezza e completezza dell'informazione.

Pertanto, nell'ambito delle proprie rispettive competenze, i destinatari sono tenuti a:

- rappresentare i fatti gestionali in modo completo, trasparente, veritiero, accurato e tempestivo, nel rispetto delle procedure previste dalla Società;
- registrare correttamente e senza alcuna omissione ogni operazione economica e transazione finanziaria;
- conservare adeguata documentazione di ogni operazione e transazione, in modo tale da rendere agevole la verifica e/o la ricostruzione del processo decisionale e di autorizzazione che deve avvenire secondo i livelli di responsabilità definiti dalla Società;
- archiviare tutta la documentazione contabile e a supporto in modo logicamente organizzato e tale da consentirne la facile reperibilità, verifica e comprensione;
- consentire agli Organi competenti lo svolgimento dei controlli tesi a verificare le caratteristiche e le motivazioni delle operazioni contabilizzate;
- fornire in modo veritiero e completo a tutti gli organi di controllo le informazioni richieste.

Tutti i soggetti a qualsiasi titolo inseriti nell'organico della Società sono tenuti a dare comunicazione all'OdV di eventuali omissioni, falsificazioni o trascuratezze riguardanti la contabilità o la documentazione relativa alle registrazioni contabili.

La società condanna e vieta ogni forma di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; è fatto divieto ai destinatari di sostituire o trasferire denaro, beni o altre utilità provenienti da attività illecita, ovvero compiere in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza e, in ogni caso, di porre in essere qualunque operazione in violazione della normativa antiriciclaggio ovvero atta a favorire la formazione, l'acquisizione ed il riutilizzo di risorse economiche frutto di attività illegali.

La Società, al fine di prevenire il rischio di compiere – ancorché in modo involontario o inconsapevole – operazioni di qualsiasi natura aventi ad oggetto denaro, beni o altre utilità che siano frutto della commissione di reati, si astiene dal percepire a qualsiasi titolo pagamenti in denaro contante, titoli al portatore ovvero per tramite di intermediari non abilitati o attraverso l'interposizione di soggetti terzi in modo da rendere impossibile l'individuazione del soggetto erogante e, più in generale, dal compiere operazioni tali da impedire la ricostruzione del flusso finanziario.

È fatto obbligo, prima di instaurare rapporti d'affari con controparti commerciali a qualsiasi titolo, di procedere alla verifica delle informazioni disponibili al fine di appurare la rispettabilità e la legittimità della loro attività.

Transparency in accounting

In keeping the accounting documentation and related records, the principle of transparency must be absolutely respected, understood as an inseparable set of truth, correctness, clarity and completeness of information.

Therefore, within the scope of their respective competences, the recipients are required to:

- *represent management facts in a complete, transparent, truthful, accurate and timely manner, in compliance with the procedures established by the Company;*
- *record correctly and without any omissions any economic operation and financial transaction;*
- *keep adequate documentation of each operation and transaction, so as to facilitate the verification and/or reconstruction of the decision-making and authorization process which must take place according to the levels of responsibility defined by the Company;*
- *archive all the accounting and supporting documentation in a logically organized way and such as to allow easy access, verification and understanding;*
- *allow the competent Bodies to carry out checks aimed at verifying the characteristics and reasons for the transactions accounted for;*
- *truthfully and completely provide all the supervisory bodies with the information requested.*

All persons included in the Company's workforce for any reason are required to notify the SB of any omissions, falsifications or negligence concerning the accounting or the documentation relating to the accounting records.

The company condemns and prohibits any form of receiving, laundering and using money, goods or utilities of illicit origin; the recipients are prohibited from replacing or transferring money, goods or other utilities deriving from illegal activities, or from



SICAMB S.p.A.

Sede e stabilimento: Via Eschido, 1 - 04100 LATINA
Tel. 0773.654.1 - Fax 0773.654200 - C. P. 87

carrying out other operations in relation to them, in order to hinder the identification of their origin and, in any case, from carrying out any operation in violation of the anti-money laundering legislation or aimed at promoting the formation, acquisition and re-use of economic resources resulting from illegal activities.

The Company, in order to prevent the risk of carrying out - even if involuntarily or unknowingly - operations of any kind involving money, goods or other benefits that are the result of the commission of crimes, refrains from receiving cash payments for any reason cash, bearer securities or through unauthorized intermediaries or through the interposition of third parties so as to make it impossible to identify the lender and, more generally, to carry out operations such as to prevent the reconstruction of the financial flow.

Before establishing business relationships with commercial counterparts in any capacity, it is mandatory to proceed with the verification of the information available in order to ascertain the respectability and legitimacy of their activity.

4.5. La concorrenza

SICAMB si impegna a rispettare le norme di legge sulla concorrenza applicabili nella consapevolezza della rilevanza fondamentale di un mercato competitivo. Pertanto, i destinatari del Codice Etico sono tenuti ad evitare pratiche tali da rappresentare una violazione a dette leggi.

Nel partecipare a procedure di confronto concorrenziale, la Società valuta attentamente la congruità e l'eseguitività delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni normative, tecniche ed economiche, facendo tempestivamente rilevare, ove possibile, le eventuali anomalie ed in nessun caso assumendo impegni contrattuali che possano mettere l'impresa nelle condizioni di dover ricorrere ad inammissibili risparmi sulla qualità della prestazione, sui costi del personale o sulla sicurezza sul lavoro.

The competition

SICAMB undertakes to comply with applicable competition laws in awareness of the fundamental importance of a competitive market. Therefore, the recipients of the Code of Ethics are required to avoid practices that could represent a violation of said laws. When participating in competitive comparison procedures, the Company carefully evaluates the adequacy and feasibility of the services requested, with particular regard to the regulatory, technical and economic conditions, promptly detecting, where possible, any anomalies and in no case assuming contractual commitments which may put the company in the position of having to resort to unacceptable savings on the quality of the service, personnel costs or occupational safety.

4.6. Razzismo e xenofobia

La Società condanna e sanziona qualsiasi comportamento che possa configurare attività di istigazione o incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, anche quando tali comportamenti si manifestino o si fondino sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra.

Racism and xenophobia

The Company condemns and sanctions any behavior that may constitute incitement or incitement to discrimination or violence for racial, ethnic, national or religious reasons, even when such behavior manifests itself or is based on the denial, serious minimization or apology for the Holocaust or for crimes of genocide, crimes against humanity and war crimes.

5. Salute, sicurezza sul lavoro e tutela dell'ambiente

Health and safety of workplace and environmental protection

5.1. La politica aziendale

SICAMB si impegna ad operare nel totale rispetto della salute, della sicurezza sui luoghi di lavoro e dell'ambiente, inteso nel senso più ampio.

Per tale ragione, la Società definisce una politica aziendale unitaria, attuando una gestione finalizzata a:

- individuare gli indicatori dell'andamento delle attività, garantendone il monitoraggio e il controllo;
- seguire l'evoluzione della legislazione nazionale e dell'Unione Europea;
- curare i rapporti con gli enti, gli istituti e le agenzie pubbliche che operano nel campo della tutela dell'ambientale ed in materia di salute e sicurezza.

La menzionata politica aziendale viene formalizzata e diffusa a tutto il personale, ai collaboratori ed è resa nota a tutti soggetti terzi (fornitori, consulenti, ecc.) che a qualsiasi titolo interagiscono con la Società.

Di conseguenza SICAMB, contando anche sul contributo di tutti i destinatari, si impegna a:

- porre al primo posto tra le proprie priorità la sicurezza, la tutela della salute delle persone, il rispetto dell'ambiente e delle risorse



SICAMB S.p.A.

Sede e stabilimento: Via Eschido, 1 - 04100 LATINA
Tel. 0773.654.1 - Fax 0773.654200 - C. P. 87

- naturali ed avere su questi argomenti un dialogo continuo e costruttivo con i propri interlocutori;
- rispettare la legislazione vigente, eventualmente integrandola anche con proprie normative interne ove necessario e/o opportuno;
 - impegnarsi perché tutto il personale sviluppi la cultura della sicurezza tramite la formazione, l'informazione, il dialogo ed un impegno responsabile e continuo;
 - promuovere ed attuare ogni ragionevole iniziativa finalizzata a minimizzare i rischi e a rimuovere le cause che possano mettere a repentaglio la sicurezza e la salute di tutte le persone presenti nel territorio ove sono situate le proprie realtà operative;
 - assicurare attenzione ed impegno continui per migliorare la *performance* in campo ambientale, monitorando e riducendo i propri consumi di energia ovvero minimizzando la produzione di rifiuti;
 - valutare gli impatti di carattere ambientale e sociale prima di intraprendere nuove attività o di introdurre modifiche e innovazioni ai processi e ai prodotti;
 - instaurare un rapporto di dialogo e costruttiva collaborazione con le Istituzioni pubbliche e con tutti i propri interlocutori, improntandoli alla massima trasparenza e fiducia;
 - mantenere elevati indici di sicurezza e di tutela dell'ambiente, attraverso l'implementazione di sistemi di gestione sviluppati, periodicamente verificati e certificati secondo *standard* riconosciuti a livello internazionale. A tal proposito, introdurre mezzi e procedure di gestione e di intervento, basati su un'attenta analisi e valutazione dei rischi, destinati a far fronte ad ogni eventuale emergenza;
 - sviluppare una continua opera di informazione, sensibilizzazione e formazione affinché i principi di tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente si consolidino a tutti i livelli della Società quale patrimonio condiviso.

Company policy

SICAMB undertakes to operate in full respect of health and safety in the workplace and the environment, understood in the broadest sense.

For this reason, the Company defines a unitary company policy, implementing a management aimed at:

- *identify the performance indicators of the activities, ensuring their monitoring and control;*
- *follow the evolution of national and European Union legislation;*
- *handle relations with bodies, institutes and public agencies operating in the field of environmental protection and in matters of health and safety.*

The aforementioned company policy is formalized and disseminated to all personnel, collaborators and is made known to all third parties (suppliers, consultants, etc.) who interact with the Company in any capacity.

Consequently, SICAMB, also counting on the contribution of all recipients, undertakes to:

- *put safety, the protection of people's health, respect for the environment and natural resources first among its priorities and have a continuous and constructive dialogue on these topics with its interlocutors;*
- *comply with current legislation, possibly integrating it with its own internal regulations where necessary and/or appropriate;*
- *commit to ensuring that all personnel develop a culture of safety through training, information, dialogue and a responsible and continuous commitment;*
- *promote and implement any reasonable initiative aimed at minimizing the risks and removing the causes that could jeopardize the safety and health of all the people present in the territory where their operating realities are located;*
- *ensure continuous attention and commitment to improve performance in the environmental field, monitoring and reducing its energy consumption or minimizing the production of waste;*
- *evaluate the environmental and social impacts before undertaking new activities or introducing changes and innovations to processes and products;*
- *establish a relationship of dialogue and constructive collaboration with public institutions and with all its interlocutors, basing them on maximum transparency and trust;*
- *maintain high levels of safety and environmental protection, through the implementation of developed management systems, periodically verified and certified according to internationally recognized standards. In this regard, introduce means and procedures for management and intervention, based on a careful analysis and assessment of the risks, intended to deal with any emergency;*
- *develop a continuous work of information, awareness and training so that the principles of protection of health, safety and the environment are consolidated at all levels of the Company as a shared heritage.*

5.2. Salute e sicurezza sul lavoro

Al personale della Società vengono garantite condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, in ambienti di lavoro sicuri, salubri e conformi a quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

SICAMB si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori, diretti e indiretti; opera inoltre per preservare, soprattutto con attività preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché l'interesse degli altri *stakeholders*.

A tal fine, una capillare struttura interna realizza interventi di natura tecnica ed organizzativa, attraverso:



SICAMB S.p.A.

Sede e stabilimento: Via Eschido, 1 - 04100 LATINA
Tel. 0773.654.1 - Fax 0773.654200 - C. P. 87

- l'introduzione di un sistema integrato di gestione dei rischi e della sicurezza;
- una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- l'adozione delle migliori tecnologie;
- il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- l'apporto di interventi formativi e di comunicazione.

Consapevole che per raggiungere gli obiettivi prefissati è determinante il contributo attivo di tutti i soggetti a vario titolo coinvolti, la Società richiede ai destinatari del Codice Etico di adoperarsi per creare un ambiente di lavoro attento ai temi della salute e della sicurezza, imponendo il divieto di fumare in tutti i luoghi di lavoro al chiuso e di prestare servizio sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti.

Ogni lavoratore, dunque, ha l'obbligo di "prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro" (art. 20 D.lgs. n. 81/2008).

In particolare, ogni lavoratore deve:

- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a disposizione, conformemente alle istruzioni fornite;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza, conformemente alle istruzioni fornite;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le eventuali anomalie e la mancanza di adeguatezza dei mezzi e dispositivi di protezione, dei macchinari, delle apparecchiature, dei mezzi di trasporto, delle attrezzature di lavoro;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le eventuali pericolosità riscontrate conseguenti all'impiego delle sostanze pericolose;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto ogni situazione di pericolo di cui venga a conoscenza;
- nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, adoperarsi direttamente, in caso di urgenza, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli;
- dare notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di ogni situazione di pericolo riscontrata al fine di consentirne il coinvolgimento nel processo di miglioramento;
- evitare di rimuovere o modificare senza autorizzazione, i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- evitare di compiere di propria iniziativa, operazioni o manovre che non siano di sua competenza ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei suoi confronti;
- contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

Inoltre, ogni lavoratore deve:

- impegnarsi a comprendere le informazioni di natura tecnica, comportamentale, gestionale fornite dalla Società ed osservare puntualmente le disposizioni aziendali, riconoscendo le posizioni assunte nell'organigramma aziendale anche nel rispetto dei rapporti gerarchici;
- impegnarsi a seguire con la dovuta partecipazione gli interventi di formazione attuati dall'azienda;
- astenersi dall'assumere atteggiamenti non collaborativi.

Per lo svolgimento dell'attività lavorativa la Società mette a disposizione locali, impianti, macchine e attrezzature in genere per i quali tutti sono tenuti ad un utilizzo conforme alla destinazione d'uso.

L'impiego delle dotazioni dell'azienda deve essere effettuato esclusivamente per l'espletamento delle mansioni lavorative previste dall'azienda e ne è quindi vietato l'uso per scopi personali o diversi da quelli aziendali.

Health and safety of the workplace

The Company's personnel are guaranteed working conditions that respect individual dignity, in safe, healthy work environments that comply with the provisions of current legislation on the subject.

SICAMB undertakes to disseminate and consolidate a culture of safety, developing risk awareness and promoting responsible behavior by all direct and indirect collaborators; it also works to preserve, especially with preventive activities, the health and safety of workers, as well as the interest of the other stakeholders.

To this end, a capillary internal structure carries out interventions of a technical and organizational nature, through:

- *the introduction of an integrated risk and safety management system;*
- *a continuous analysis of the risk and criticality of the processes and resources to be protected;*
- *the adoption of the best technologies;*
- *checking and updating working methodologies;*
- *the contribution of training and communication interventions.*



SICAMB S.p.A.

Sede e stabilimento: Via Eschido, 1 - 04100 LATINA
Tel. 0773.654.1 - Fax 0773.654200 - C. P. 87

Aware that the active contribution of all the subjects involved for various reasons is decisive in order to achieve the set objectives, the Company requires the recipients of the Code of Ethics to take steps to create a work environment that is attentive to health and safety issues, imposing the prohibition of smoke in all indoor workplaces and to work under the influence of alcohol or drugs. Therefore, every worker has the obligation to "take care of his own health and safety and that of the other people present in the workplace, who are affected by his actions or omissions, in accordance with his training, instructions and means provided by the employer" (art. 20 Legislative Decree no. 81/2008).

In particular, each worker must:

- *observe the provisions and instructions given by the employer, managers and supervisors, for the purposes of collective and individual protection;*
- *use the protective devices made available appropriately, in accordance with the instructions provided;*
- *correctly use machinery, equipment, tools, dangerous substances and preparations, means of transport and other work equipment, as well as safety devices, in accordance with the instructions provided;*
- *immediately notify the employer, manager or person in charge of any anomalies and lack of adequacy of the protective means and devices, machinery, equipment, means of transport, work equipment;*
- *immediately notify the employer, manager or person in charge of any dangers encountered resulting from the use of dangerous substances;*
- *immediately notify the employer, manager or person in charge of any dangerous situation of which they become aware;*
- *within the scope of one's competences and possibilities, take steps directly, in case of urgency, to eliminate or reduce such deficiencies or dangers;*
- *notify the workers' safety representative of any dangerous situation encountered in order to allow him to be involved in the improvement process;*
- *avoid removing or modifying the safety, signaling or control devices without authorisation;*
- *avoid carrying out operations or maneuvers on his own initiative that are not his responsibility or that could compromise his own safety or that of other workers;*
- *submit to the health checks provided for him;*
- *contribute, together with the employer, managers and supervisors, to the fulfillment of all the obligations imposed by the competent authority or in any case necessary to protect the safety and health of workers at work.*

Furthermore, each worker must:

- *undertake to understand the information of a technical, behavioural, managerial nature provided by the Company and punctually comply with the company provisions, recognizing the positions assumed in the company organization chart also in compliance with hierarchical relationships;*
- *undertake to follow the training interventions implemented by the company with due participation;*
- *refrain from adopting uncooperative attitudes.*

For the performance of the work activity, the Company makes available premises, systems, machines and equipment in general for which all are required to use them in accordance with their intended use.

The use of the company's equipment must be made exclusively for the performance of the work duties envisaged by the company and its use for personal purposes or purposes other than those of the company is therefore prohibited.

5.3. Tutela dell'ambiente

La Società riconosce l'ambiente come bene primario da salvaguardare e a tal fine programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche ed imprescindibili esigenze di tutela dell'ambiente. Lo svolgimento e la gestione di tutte le attività di SICAMB avvengono nel pieno rispetto della normativa vigente in materia ambientale ed ecologica.

In particolare la Società persegue la propria strategia in materia ambientale sulla base dei seguenti principi:

- *ottimizzare l'utilizzo delle fonti energetiche e delle risorse naturali;*
- *minimizzare gli impatti ambientali negativi e massimizzare quelli positivi;*
- *favorire la diffusione della cultura di un corretto approccio alle tematiche ambientali;*
- *garantire l'impegno verso un continuo miglioramento delle prestazioni ambientali.*

In conformità ai principi su esposti, SICAMB si impegna affinché la politica ambientale della Società venga adeguatamente diffusa sia al personale sociale sia ad eventuali appaltatori/subappaltatori, e si impegna a promuovere un'adeguata sensibilità ambientale.

La Società, infine, adotta un sistema di gestione ambientale contenente procedure volte a prevenire, scongiurare e/o contenere, nel rispetto della normativa di settore, ogni forma di inquinamento nonché ad assicurare la corretta gestione dei rifiuti (deposito, trasporto, smaltimento e/o recupero) anche al fine di garantire il rispetto del sistema di tracciabilità dei rifiuti stessi, adoperandosi affinché tutti coloro che intrattengono un qualsivoglia rapporto contrattuale, anche temporaneo, con SICAMB operino nel rispetto di *standard* qualitativi conformi al dettato normativo.

La Società, nell'esercizio della propria attività, si impegna a valutare le possibili ripercussioni dell'operatività sulle matrici ambientali e sulla salute delle persone, adottando i necessari provvedimenti preventivi e correttivi.

È fatto divieto ai destinatari del presente Codice di porre in essere o dare causa a comportamenti che, individualmente o collettivamente, siano suscettibili di arrecare un danno all'ambiente ovvero alla salute delle persone.



SICAMB S.p.A.

Sede e stabilimento: Via Eschido, 1 - 04100 LATINA
Tel. 0773.654.1 - Fax 0773.654200 - C. P. 87

Environmental Protection

The Company recognizes the environment as a primary asset to be safeguarded and plans its activities to this end by seeking a balance between economic initiatives and the essential needs of environmental protection. All SICAMB activities are carried out and managed in full compliance with current legislation on environmental and ecological matters.

In particular, the Company pursues its environmental strategy based on the following principles:

- *optimizing the use of energy sources and natural resources;*
- *minimize negative environmental impacts and maximize positive ones;*
- *promote the dissemination of the culture of a correct approach to environmental issues;*
- *ensure the commitment to continuous improvement of environmental performance.*

In accordance with the principles set out above, SICAMB undertakes to ensure that the Company's environmental policy is adequately widespread both to company personnel and to any contractors/subcontractors, and undertakes to promote adequate environmental awareness.

Finally, the Company adopts an environmental management system containing procedures aimed at preventing, avoiding and/or containing, in compliance with sector legislation, all forms of pollution as well as ensuring the correct management of waste (storage, transport, disposal and/or or recovery) also in order to ensure compliance with the waste traceability system, making every effort to ensure that all those who have any contractual relationship, even temporary, with SICAMB operate in compliance with quality standards that comply with the regulatory provisions.

In carrying out its business, the Company undertakes to evaluate the possible repercussions of operations on the environment and on people's health, adopting the necessary preventive and corrective measures.

The addressees of this Code are prohibited from engaging in or causing conduct which, individually or collectively, is likely to cause damage to the environment or to people's health.

6. Area Risorse Umane

È di fondamentale importanza che il personale dimostri un adeguato grado di professionalità nell'esecuzione dei compiti assegnati. Di conseguenza, SICAMB valorizza ed accresce le competenze delle proprie risorse umane, mettendo a disposizione dei medesimi idonei strumenti di formazione, di aggiornamento professionale e di sviluppo personale.

Come già sottolineato, vengono inoltre garantite ai collaboratori della Società condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, in ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Human Resources Area

It is of paramount importance that personnel demonstrate an adequate degree of professionalism in carrying out their assigned tasks. Consequently, SICAMB enhances and increases the skills of its human resources, providing them with suitable training, professional updating and personal development tools.

As already underlined, the Company's collaborators are also guaranteed working conditions that respect individual dignity, in safe and healthy workplaces.

6.1. Selezione del personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze della Società, nel rispetto del principio di pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni demandate ai candidati ai fini dell'assunzione, comunque rispettose della sfera privata e delle opinioni del candidato, sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti professionali e psicoattitudinali richiesti dalla posizione da assegnare.

Il Responsabile dell'Area Risorse Umane, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta le opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, infiltrazione di organizzazioni criminali, situazioni di conflitto di interesse tra selezionatore e candidati o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e di assunzione.

Personnel selection

The evaluation of the personnel to be hired is carried out on the basis of the correspondence of the candidates' profiles with those expected and with the needs of the Company, in compliance with the principle of equal opportunities for all interested parties.

The information delegated to candidates for recruitment purposes, in any case respectful of the candidate's private sphere and opinions, are strictly connected to the verification of the professional and psycho-aptitude aspects required by the position to be assigned.



SIGAMB S.p.A.

Sede e stabilimento: Via Eschido, 1 - 04100 LATINA
Tel. 0773.654.1 - Fax 0773.654200 - C. P. 87

The Head of the Human Resources Area, within the limits of the information available, adopts the appropriate measures to avoid favoritism, nepotism, infiltration of criminal organizations, situations of conflict of interest between the recruiter and candidates or forms of clientelism in the selection and hiring phases.

6.2. Costituzione del rapporto di lavoro

Il personale della Società è assunto con regolare contratto di lavoro. Non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare o di c.d. "lavoro nero".

All'atto di costituzione del rapporto di lavoro, ogni collaboratore riceve accurate informazioni relative:

- alle caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- agli elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento;
- alle norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa da svolgere.

Tali informazioni sono presentate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva e completa comprensione delle stesse.

Establishment of the employment relationship

The Company's staff is hired with a regular employment contract. No form of irregular work or c.d. work is tolerated. "black work". Upon establishing the employment relationship, each collaborator receives accurate information relating to:

- *the characteristics of the function and duties to be performed;*
- *the regulatory and salary elements, as regulated by the reference national collective labor agreement;*
- *the rules and procedures to be adopted in order to avoid possible health risks associated with the work to be performed.*

This information is presented to the collaborator so that acceptance of the assignment is based on an effective and complete understanding of the same.

6.3. Gestione del personale

La Società vieta qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori. Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori, nonché su giustificate considerazioni di merito.

L'accesso ai ruoli e agli incarichi aziendali è stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità individuali.

Compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite quelle flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione dello stato di maternità e in generale della cura della prole.

Personnel Management

The Company prohibits any form of discrimination against its collaborators. In the context of personnel management and development processes, as well as in the selection phase, the decisions taken are based on the correspondence between the profiles expected and the profiles possessed by the collaborators, as well as on justified considerations of merit.

Access to corporate roles and assignments is established in consideration of individual skills and abilities. Compatibly with the general efficiency of the work, those flexibility in the organization of work are favored which facilitate the management of the state of maternity and in general of the care of the offspring

6.4. Valorizzazione e formazione delle risorse

I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura, favorendo lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori mediante affiancamenti a personale esperto ed esperienze finalizzate alla copertura di incarichi di maggiore responsabilità. In quest'ambito riveste particolare importanza la comunicazione, da parte dei responsabili, dei punti di forza e di debolezza del soggetto, in modo che quest'ultimo possa tendere al miglioramento delle proprie competenze anche attraverso una formazione mirata.

La Società mette a disposizione di tutti i collaboratori strumenti informativi e formativi con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e conservare il valore professionale del personale. In particolare, viene effettuata una specifica formazione sull'applicazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001 adottato dalla Società, sui contenuti del presente Codice Etico e sulle procedure e istruzioni operative da essi richiamate.

Nel caso di riorganizzazione del lavoro, è salvaguardato il valore delle risorse umane prevedendo, ove necessario, azioni di formazione e/o di riqualificazione professionale.

Enhancement and training of resources

The managers use and fully exploit all the professionalism present in the structure, promoting the development and growth of their



SICAMB S.p.A.

Sede e stabilimento: Via Eschido, 1 - 04100 LATINA
Tel. 0773.654.1 - Fax 0773.654200 - C. P. 87

collaborators through coaching with expert personnel and experiences aimed at covering positions of greater responsibility. In this context, communication by managers of the individual's strengths and weaknesses is of particular importance, so that the latter can tend to improve their skills, including through targeted training.

The Company makes information and training tools available to all collaborators with the aim of enhancing the specific skills and maintaining the professional value of the personnel. In particular, specific training is carried out on the application of the organizational, management and control model pursuant to Legislative Decree no. 231/2001 adopted by the Company, on the contents of this Code of Ethics and on the procedures and operating instructions referred to by them.

In the event of work reorganization, the value of human resources is safeguarded by providing, where necessary, training and/or professional requalification actions.

6.5. Equità dell'autorità

Nell'ambito delle relazioni gerarchiche presenti al proprio interno, la Società si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza, in assenza di qualsiasi forma di abuso. In particolare, è obbligatorio evitare che l'autorità si manifesti come esercizio del potere lesivo della dignità e dell'autonomia del collaboratore.

A tal proposito, costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni o favori personali, nonché assumere qualsiasi comportamento che configuri una violazione del presente Codice Etico. Qualora i collaboratori vengano chiamati a rendere dichiarazioni in un procedimento riguardante direttamente o indirettamente la Società, non sarà tollerata nessuna forma di induzione e/o ingerenza.

Fairness of authority

Within the hierarchical relationships present within it, the Company undertakes to ensure that authority is exercised fairly and correctly, in the absence of any form of abuse. In particular, it is mandatory to avoid that authority manifests itself as an exercise of power harmful to the dignity and autonomy of the collaborator.

In this regard, it constitutes an abuse of the position of authority to request, as an act due to the hierarchical superior, personal services or favors, as well as to engage in any behavior that constitutes a violation of this Code of Ethics. If collaborators are called to make statements in a proceeding directly or indirectly concerning the Company, no form of induction and/or interference will be tolerated.

6.6. La privacy del personale

La *privacy* di tutto il personale della Società è tutelata adottando *standard* che garantiscono adeguate modalità di trattamento e conservazione delle informazioni e dei dati personali.

È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei collaboratori.

Tali *standard* prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare e/o diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato, stabilendo inoltre le regole per il controllo, da parte di ciascun collaboratore, delle norme a protezione della *privacy*.

Personnel privacy

The privacy of all Company personnel is protected by adopting standards that guarantee adequate methods of processing and storing information and personal data.

Any investigation into the ideas, preferences, personal tastes and, in general, the private life of the collaborators is excluded.

These standards also provide for the prohibition, except in the cases provided for by law, to communicate and/or disseminate personal data without the prior consent of the interested party, also establishing the rules for the control, by each collaborator, of the rules for the protection of privacy.

6.7. La tutela dell'integrità della persona

La Società si impegna a tutelare l'integrità fisica e morale dei collaboratori, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo, SICAMB salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona.

Qualora un collaboratore ritenga di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, ecc., potrà segnalare l'accaduto alla Società che valuterà l'effettiva violazione del presente Codice Etico ed, eventualmente, del Modello ex D.lgs. n. 231/2001. Le disparità non sono tuttavia considerate discriminazione se giustificate o giustificabili sulla base di criteri di tipo oggettivo.



SICAMB S.p.A.

Sede e stabilimento: Via Eschido, 1 - 04100 LATINA
Tel. 0773.654.1 - Fax 0773.654200 - C. P. 87

The protection of the integrity of the person

The Company undertakes to protect the physical and moral integrity of its collaborators, guaranteeing the right to working conditions that respect the dignity of the person. For this reason, SICAMB protects workers from acts of psychological violence and opposes any discriminatory or harmful behavior towards the person, his beliefs and preferences.

Sexual harassment is not permitted and behaviors or speeches that may disturb the sensitivity of the person must be avoided. If a collaborator believes that they have been subjected to harassment or that they have been discriminated against for reasons related to age, gender, sexuality, race, state of health, nationality, political opinions and religious beliefs, etc., may report the incident to the Company which will assess the effective violation of this Code of Ethics and, possibly, of the Model pursuant to Legislative Decree no. 231/2001. However, disparities are not considered discrimination if justified or justifiable on the basis of objective criteria.

7. I meccanismi di attuazione

Il doveroso rispetto del presente Codice Etico è legato alla condivisione, da parte dei destinatari, dei valori fondamentali che vi sono enunciati.

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale degli obblighi a qualunque titolo (e ad ogni effetto di legge) assunti dai destinatari nei confronti della Società e, con particolare riferimento ai dipendenti, deve intendersi quale parte essenziale dei doveri contrattuali assunti ai sensi e per gli effetti degli artt. 2104 e 2105 c.c. e del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.).

La Società ha il diritto e il dovere di vigilare sull'osservanza del Codice Etico, ponendo in essere tutte le azioni di prevenzione e di controllo ritenute a tal fine necessarie o opportune. L'eventuale violazione di norme di legge o dei principi indicati nel Codice Etico non potrà che comportare, nei confronti dei destinatari, l'applicazione delle procedure sanzionatorie previste dalle norme stesse o da leggi *ad hoc* (inclusi, per fattispecie particolarmente gravi di violazione, provvedimenti risolutivi del rapporto di lavoro), nonché delle sanzioni disciplinari indicate dal Modello ex D.lgs. n. 231/2001 adottato da SICAMB.

Il controllo sull'applicazione del Codice Etico è demandato all'Organismo di Vigilanza, che segnalerà alla funzione competente i risultati delle verifiche effettuate per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori nei confronti di coloro che ne abbiano violato le norme.

Conformemente alla normativa vigente, SICAMB considera le segnalazioni ricevute in buona fede come un gesto di lealtà. Chiunque può effettuare segnalazioni in forma orale o scritta attraverso le caselle di posta tradizionale ed elettronica appositamente create, con la garanzia della massima riservatezza da parte dell'Organo di Vigilanza. In ogni caso, quest'ultimo non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime.

The implementation mechanisms

Dutiful compliance with this Code of Ethics is linked to the sharing, by the recipients, of the fundamental values set out therein. Compliance with the rules of the Code of Ethics must be considered an essential part of the obligations in any capacity (and for all legal purposes) assumed by the recipients towards the Company and, with particular reference to the employees, must be understood as an essential part of the contractual duties assumed pursuant to and for the purposes of articles 2104 and 2105 of the civil code and of the current National Collective Bargaining Agreement (C.C.N.L.).

The Company has the right and the duty to supervise compliance with the Code of Ethics, implementing all the prevention and control actions deemed necessary or appropriate for this purpose. Any violation of the law or of the principles indicated in the Code of Ethics can only lead to the application of the sanctioning procedures established by the regulations themselves or by ad hoc laws (including, for particularly serious cases of violation, termination measures of the employment relationship), as well as the disciplinary sanctions indicated by the Model pursuant to Legislative Decree no. 231/2001 adopted by SICAMB.

The control over the application of the Code of Ethics is entrusted to the Supervisory Body, which will report to the competent function the results of the checks carried out for the adoption of any sanctions against those who have violated the rules.

In accordance with current legislation, SICAMB considers reports received in good faith as a gesture of loyalty. Anyone can make reports in oral or written form through the specially created traditional and electronic mailboxes, with the guarantee of maximum confidentiality by the Supervisory Body. In any case, the latter is not required to take anonymous reports into consideration.

7.1. Conformità alle leggi e obblighi delle funzioni

La conformità dei comportamenti alla legge è un requisito inderogabile per la Società e per tutti i suoi collaboratori. Ogni destinatario deve essere a conoscenza delle implicazioni di legge relative all'attività svolta. Il comportamento dei collaboratori, oltre che essere in sintonia con le politiche aziendali, deve fondarsi su principi di collaborazione, responsabilità, professionalità e



SIGAMB S.p.A.

Sede e stabilimento: Via Eschido, 1 - 04100 LATINA
Tel. 0773.654.1 - Fax 0773.654200 - C. P. 87

diligenza. Qualora un soggetto ritenga il comportamento di altro collaboratore come non conforme a norme di legge, dovrà al più presto informarne il proprio superiore o l'Organismo di Vigilanza.

Laddove la coerenza tra le norme della diligenza professionale e di legge non sia di immediata comprensione, verranno in rilievo capacità di giudizio e buon senso del diretto interessato. Ove necessario, ogni collaboratore si consulterà e riceverà consigli e indicazioni dal proprio responsabile.

Compliance with Laws and Functional Duties

Conformity of conduct with the law is an indispensable requirement for the Company and for all its collaborators. Each recipient must be aware of the legal implications relating to the activity carried out. The behavior of collaborators, as well as being in line with company policies, must be based on principles of collaboration, responsibility, professionalism and diligence. If a person deems the behavior of another collaborator as not compliant with the law, he must inform his superior or the Supervisory Body as soon as possible.

Where the coherence between the rules of professional diligence and the law is not immediately understandable, the ability of judgment and common sense of the person concerned will come to the fore. Where necessary, each employee will consult and receive advice and guidance from their manager.

7.1.1. Obblighi dei Responsabili di funzione

Ogni Responsabile di funzione ha l'obbligo di:

- fornire un giusto esempio ai propri collaboratori;
- svolgere opera di sensibilizzazione ed orientamento del personale dipendente all'osservanza del Codice Etico e dell'utilità del medesimo quale momento essenziale della propria attività;
- svolgere con la massima cura e diligenza l'attività di direzione e vigilanza dei propri collaboratori connessa alla propria funzione;
- divulgare l'obbligo di attenersi ai principi del Codice Etico;
- selezionare, nell'ambito delle proprie responsabilità, soggetti qualificati e con buona reputazione al fine di impedire che vengano affidati incarichi ad individui che non diano pieno affidamento nel rispetto delle norme del Codice;
- riferire all'Organismo di Vigilanza qualunque notizia relativa ad eventuali violazioni del Codice Etico;
- implementare, se del caso, adeguate misure correttive;
- impedire qualunque tipo di ritorsione tra il personale.

7.1.1. Obligations of function managers

Each Department Manager has the obligation to:

- *set a good example for one's collaborators;*
- *carry out work of awareness and orientation of employees to comply with the Code of Ethics and the usefulness of the same as an essential moment of their activity;*
- *perform with the utmost care and diligence the activity of management and supervision of its collaborators connected to its function;*
- *disclose the obligation to comply with the principles of the Code of Ethics;*
- *select, within the scope of their responsibilities, qualified individuals with a good reputation in order to prevent tasks from being entrusted to individuals who do not fully rely on compliance with the provisions of the Code;*
- *report to the Supervisory Body any news relating to possible violations of the Code of Ethics;*
- *implement, if necessary, adequate corrective measures;*
- *prevent any type of retaliation among personnel.*

7.1.2. Obblighi dei soggetti sottoposti

Ogni collaboratore sottoposto alla direzione e vigilanza dei responsabili di funzione (c.d. "Sottoposto" ai sensi del Decreto) ha l'obbligo di:

- conoscere e rispettare le norme di comportamento del Codice Etico e delle altre norme di riferimento, interne ed esterne, che regolano l'attività svolta nell'ambito della funzione di competenza, astenendosi dal porre in essere comportamenti contrari a tali disposizioni;
- rivolgersi ai propri responsabili per chiarimenti sull'interpretazione e sull'attuazione delle norme del Codice Etico;
- informare tempestivamente il proprio responsabile circa notizie direttamente acquisite o fornite dal personale dipendente su possibili casi di violazione delle norme anzidette;
- offrire la massima collaborazione per accertare le possibili violazioni al Codice Etico;
- informare i terzi che hanno rapporti con la Società circa gli obblighi posti dal presente Codice Etico ed esigerne l'osservanza;
- agire con professionalità, trasparenza, correttezza ed onestà, contribuendo al perseguimento degli obiettivi comuni in un clima di civile convivenza e di piena collaborazione e cooperazione;



SICAMB S.p.A.

Sede e stabilimento: Via Eschido, 1 - 04100 LATINA
Tel. 0773.654.1 - Fax 0773.654200 - C. P. 87

- improntare la propria attività al più elevato livello di efficienza ed efficacia, nel rispetto delle disposizioni ricevute dai livelli gerarchici superiori;
- riferire all'Organismo di Vigilanza qualunque notizia relativa ad eventuali violazioni del Codice;
- considerare la riservatezza quale principio fondamentale della propria attività.

7.1.2. Obligations of subordinate subjects

Each collaborator subject to the management and supervision of the function managers (so-called "Subordinate" pursuant to the Decree) has the obligation to:

- *know and comply with the rules of conduct of the Code of Ethics and other reference standards, internal and external, which regulate the activity carried out within the function of competence, refraining from engaging in behavior contrary to these provisions;*
- *contact their managers for clarification on the interpretation and implementation of the rules of the Code of Ethics;*
- *promptly inform their manager of information directly acquired or provided by employees on possible cases of violation of the aforementioned rules;*
- *offer maximum collaboration to ascertain possible violations of the Code of Ethics;*
- *inform third parties who have relations with the Company about the obligations imposed by this Code of Ethics and demand compliance with it;*
- *act with professionalism, transparency, correctness and honesty, contributing to the pursuit of common objectives in a climate of civil coexistence and full collaboration and cooperation;*
- *base its activity on the highest level of efficiency and effectiveness, in compliance with the provisions received from higher hierarchical levels;*
- *report to the Supervisory Body any news relating to possible violations of the Code;*
- *consider confidentiality as a fundamental principle of its activity.*

8. La violazione del Codice Etico

Violation of the Code of Ethics

8.1. Il Codice Etico e il sistema di controllo

Il Codice Etico costituisce uno degli elementi fondanti del sistema preventivo e di controllo, in quanto parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società in ottemperanza al D.lgs. n. 231/2001.

Come noto, il sistema preventivo e dei controlli approntato dal Decreto deve essere orientato all'adozione di strumenti e metodologie volte a contrastare i potenziali rischi connessi all'attività dell'ente, al fine di determinare una ragionevole garanzia circa il rispetto delle leggi vigenti, delle disposizioni e procedure interne. Gli apicali devono curare costantemente la conformità dei comportamenti a quanto indicato nel Codice Etico e, se necessario, realizzare specifici programmi di verifica. SICAMB ha nominato un Organismo di Vigilanza, investito di compiti consultivi e di indirizzo. Tra di essi, si annoverano:

- chiarire il significato e l'applicazione del Codice Etico, del Modello e delle procedure apprestate dalla Società;
- verificare l'applicazione ed il rispetto del Codice e del Modello;
- ricevere ed esaminare le segnalazioni di eventuali violazioni del Codice e del Modello;
- esprimere pareri sulle problematiche etiche che potrebbero insorgere in ambito decisionale;
- intraprendere le iniziative più opportune in materia di violazione alle norme del Codice e del Modello;
- segnalare al CdA l'opportunità di apportare integrazioni e revisioni al Codice ed al Modello.

The Code of Ethics and the control system

The Code of Ethics constitutes one of the founding elements of the preventive and control system, as it is an integral part of the organisation, management and control model adopted by the Company in compliance with Legislative Decree no. 231/2001.

As known, the preventive and control system set up by the Decree must be oriented towards the adoption of tools and methodologies aimed at countering the potential risks associated with the entity's activity, in order to determine a reasonable guarantee regarding compliance with the laws in force, internal provisions and procedures. The top managers must constantly ensure that their behavior complies with the provisions of the Code of Ethics and, if necessary, carry out specific verification programmes. SICAMB has appointed a Supervisory Body, vested with advisory and guidance duties. Among them are:

- *clarify the meaning and application of the Code of Ethics, the Model and the procedures prepared by the Company;*
- *verify the application and compliance with the Code and the Model;*
- *receive and examine reports of any violations of the Code and the Model;*
- *express opinions on ethical issues that could arise in the decision-making field;*
- *undertake the most appropriate initiatives regarding violations of the provisions of the Code and of the Model;*



SICAMB S.p.A.

Sede e stabilimento: Via Eschido, 1 - 04100 LATINA
Tel. 0773.654.1 - Fax 0773.654200 - C. P. 87

- notify the BoD of the opportunity to make additions and revisions to the Code and the Model.

8.2. Le segnalazioni delle violazioni all'OdV

Allo scopo di garantire l'effettiva applicazione del Codice Etico, la Società, nel rispetto della *privacy* e dei diritti individuali, predispone appositi canali di informazione. Grazie ad essi, chiunque venga a conoscenza di eventuali casi di inosservanza del Codice Etico all'interno di SICAMB può segnalarlo liberamente, direttamente ed in maniera riservata, all'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni, in ogni caso, vanno effettuate per iscritto e in forma non anonima. Non è consentito condurre indagini personali o riportare notizie ad altri soggetti diversi da quelli specificamente preposti.

Nessun soggetto potrà subire ritorsioni o discriminazioni di qualunque tipo per aver segnalato all'Organismo di Vigilanza la violazione dei contenuti del Codice Etico o delle procedure interne. Peraltro, a seguito della segnalazione, i vertici della Società potranno in essere senza ritardo le opportune verifiche e adotteranno adeguate misure sanzionatorie.

Reporting of violations to the SB

In order to guarantee the effective application of the Code of Ethics, the Company, in compliance with privacy and individual rights, prepares specific information channels. Thanks to them, anyone who becomes aware of any cases of non-compliance with the Code of Ethics within SICAMB can report it freely, directly and confidentially, to the Supervisory Body.

Reports, in any case, must be made in writing and in non-anonymous form. It is not permitted to conduct personal investigations or report news to other subjects other than those specifically in charge.

No person may suffer retaliation or discrimination of any kind for reporting to the Supervisory Body the violation of the contents of the Code of Ethics or internal procedures. Moreover, following the report, the top management of the Company will carry out the appropriate checks without delay and will adopt adequate sanctions.

9. Il sistema sanzionatorio

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni compromette il rapporto fiduciario tra la Società ed il proprio personale.

Tutte le violazioni del presente Codice saranno perseguite incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso l'adozione - nei confronti dei responsabili delle violazioni stesse, laddove ritenuto necessario per la tutela degli interessi aziendali e compatibilmente con quanto previsto dal quadro normativo vigente - di provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali condotte e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui le stesse costituiscano reato.

Costituisce violazione del Codice Etico anche qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi abbia effettuato in buona fede segnalazioni di possibili violazioni del Codice stesso ovvero richieste di chiarimento sulle modalità applicative dello stesso. Inoltre, va considerato violazione del Codice Etico accusare altri dipendenti di una violazione, qualora tale denuncia sia sporta con la consapevolezza dell'insussistenza della violazione.

La Società, a tutela della propria immagine e a salvaguardia delle proprie risorse, non intratterrà rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendano operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente, che rifiutino di comportarsi secondo i valori ed i principi previsti dal Codice Etico ed attenersi a quanto in esso previsto.

SICAMB si impegna ad irrogare con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni disciplinari proporzionate alle violazioni del Codice nel rispetto di quanto disposto dalla normativa vigente, dal CCNL applicato ovvero dal contratto individuale di lavoro e dalle procedure aziendali in materia di rapporti di lavoro.

Si rinvia, per ciò che concerne il sistema sanzionatorio, a quanto disposto dal Modello ex D.lgs. n. 231/2001 adottato dalla Società.

The sanctionary system

Violation of the principles established in the Code of Ethics and in the procedures set out in the internal protocols compromises the relationship of trust between the Company and its personnel.

All violations of this Code will be prosecuted incisively, promptly and immediately, through the adoption - against those responsible for the violations themselves, where deemed necessary for the protection of corporate interests and compatibly with the provisions of the current regulatory framework - of disciplinary measures adequate and proportionate, regardless of the possible criminal relevance of such conduct and of the establishment of a criminal proceeding in cases in which they constitute a crime.

A violation of the Code of Ethics also constitutes any form of retaliation against anyone who has made reports in good faith of possible violations of the Code itself or requests for clarification on its application methods. Furthermore, it is considered a violation of the Code of Ethics to accuse other employees of a violation, if such a complaint is filed with the knowledge that the violation does not exist.



SICAMB S.p.A.

Sede e stabilimento: Via Eschido, 1 - 04100 LATINA
Tel. 0773.654.1 - Fax 0773.654200 - C. P. 87

The Company, to protect its image and to safeguard its resources, will not enter into relations of any kind with subjects who do not intend to operate in strict compliance with current legislation, who refuse to behave according to the values and principles established by the Code of Ethics and abide by as provided therein.

SICAMB undertakes to apply with consistency, impartiality and uniformity, disciplinary sanctions proportionate to violations of the Code in compliance with the provisions of current legislation, the CCNL applied or the individual employment contract and company procedures on employment relations.

As regards the sanction system, please refer to the provisions of the Model pursuant to Legislative Decree no. 231/2001 adopted by the Company.



Marco Klinger
Chief Executive Officer
Sicamb S.p.A.