

Titolo documento:

CODICE ETICO



INDICE

1.	MISSIONE AZIENDALE E PRINCIPI DELLA SA8000.....	1
2.	OBIETTIVI DEL DOCUMENTO.....	2
3.	PREMESSA	2
4.	OBBLIGHI PER TUTTI I DIPENDENTI E COLLABORATORI AZIENDALI	3
5.	OBBLIGHI PER I SOGGETTI POSTI IN POSIZIONI APICALI	3
6.	RISPETTO DELLA LEGGE	4
7.	PRINCIPI ETICI, MORALI E DI RISPETTO	4
8.	TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELLE REGISTRAZIONI CONTABILI	5
9.	RISPETTO DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PRIVACY	6
10.	OBBLIGHI DI RISERVATEZZA	6
11.	RISORSE UMANE	7
12.	RISPETTO DELLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE ALTRUI E DI SEINGIM.....	7
13.	UTILIZZO SOFTWARE ED HARDWARE	7
14.	NAVIGAZIONE IN INTERNET	8
15.	RAPPORTI CON I CLIENTI PRIVATI	8
16.	RAPPORTI CON I FORNITORI - SUB-FORNITORI – COLLABORATORI ESTERNI – CONSULENTI.....	9
17.	CORRUZIONE, CONCUSSIONE, GESTIONE DI DONI ED OMAGGI.....	10
18.	WHISTLEBLOWING	10
19.	RAPPORTI SOCIALI	11
20.	RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	11
21.	SEGNALAZIONI ANONIME SA 8000	12
22.	MODALITÀ DI PUBBLICAZIONE DEL PRESENTE CODICE	12
23.	EFFICACIA DELLE DISPOSIZIONI.....	12



1. MISSIONE AZIENDALE E PRINCIPI DELLA SA8000

Seingim Global Service S.r.l., Seingim Power S.r.l., Seingim Oil & Gas S.r.l., Seingim Education S.r.l., Seingim Life Science S.r.l. (nel seguito, congiuntamente, "SEINGIM"), a mezzo di SEINGIM ITRE S.r.l. che ne è la capogruppo, rappresentano una realtà aziendale che opera nel settore dell'ingegneria impiantistica multidisciplinare e della formazione, con Clienti e commesse sia in Italia che all'estero.

Oltre alle predette Società, "SEINGIM" include anche Seingim Kazakhstan LLP, egal Entity costituita in Kazakhstan; Seingim Switzerland GmbH, costituita in Svizzera; Seingim Deutschland GmbH, costituita in Germania; Seingim Global Services for Projects Engineering LLC, costituita nel Regno dell'Arabia Saudita.

Fin dalla sua fondazione, SEINGIM è sempre stata una realtà imprenditoriale particolarmente attenta ad affrontare le proprie sfide professionali ed imprenditoriali ponendo al centro della propria attività la massima valorizzazione delle proprie risorse umane: risorse considerate, in primis, delle persone da far sviluppare sotto il profilo umano, e, solo conseguentemente, dei collaboratori con i quali instaurare un rapporto di lavoro e professionale all'interno di un ambiente sempre mutevole e di crescita costante.

In un contesto di crescita sia in termini operativi che organizzativi, e con l'ambizione di ampliare progressivamente la propria sfera di attività, SEINGIM riconosce la necessità di un ulteriore salto di qualità, non solo in termini di competenze e professionalità – già fondamentali e imprescindibili – ma anche sotto il profilo culturale e normativo.

Un'organizzazione aziendale complessa richiede un affinamento continuo delle proprie strutture interne, dei processi gestionali, delle norme comportamentali ed etiche: uno spirito di doverosità comune finalizzato alla creazione di una socializzazione dei comportamenti, ed una tensione solidaristica per il raggiungimento dei risultati aziendali in modo conforme alle norme.

Per tutti questi motivi SEINGIM ha implementato un sistema di Gestione conforme alla norma SA8000 lavorando per rendere sempre più "concreti ed effettivi" i principi che questa esprime, cercando di trasporli nelle proprie scelte di politica aziendale.

Al fine di garantire il rispetto del sistema definito, ha sviluppato strumenti specifici, incluso la redazione di questo Codice Etico e l'adozione di un sistema di gestione conforme alla norma SA 8000.

Il modello SA8000 elenca i requisiti per un comportamento socialmente responsabile verso le parti interessate, con particolare riferimento ai lavoratori, disciplinando:

- il lavoro minorile e infantile;
- il lavoro forzato o obbligato;
- le pratiche disciplinari;
- l'orario di lavoro;
- la retribuzione;
- le condizioni per la salute e la sicurezza;
- la libertà d'associazione e il diritto alla contrattazione collettiva;
- la discriminazione.

SEINGIM, allo stesso tempo, si impegna ad aderire e a conformarsi:

- ai requisiti della norma di riferimento SA8000;

- alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- alla Convenzione delle Nazioni Unite dei Diritti del Bambino ed alla Dichiarazione Universale dei diritti umani;
- a tutte le Leggi Nazionali ed Internazionali in materia di sicurezza sul posto di lavoro e tutela della privacy, riservatezza e trattamento dei dati personali;
- alle norme di comportamento definite all'interno del proprio Codice Etico.

Adottare questi standard non è solo un atto dovuto, ma una scelta strategica per promuovere il rispetto dei diritti umani dei lavoratori in ogni processo aziendale, influenzando positivamente fornitori e partner.

Il fine dell'implementazione di questo tipo di sistema di gestione è quello di avviare un processo a catena di adeguamento agli standard anche da parte di partner, fornitori e sub-fornitori, cercando di influenzarne il comportamento e accrescendo la loro attenzione agli aspetti etico sociali.

SEINGIM opera rispettando tutti i principi sui quali si basa il modello SA 8000 e si impegna a garantire:

- il costante monitoraggio e miglioramento del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale definendo, nell'ambito delle riunioni di Riesame della Direzione, obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento;
- l'implementazione, la conservazione di documenti e registrazioni, conformemente alla legge in vigore, e l'efficace comunicazione a tutto il personale dei principi alla base del proprio sistema di gestione per la Responsabilità Sociale e dei risultati conseguiti;
- una costante e adeguata informazione alle parti interessate sui risultati del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

1. OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

Il presente documento, approvato dagli Organi di Amministrazione di SEINGIM (Consigli di Amministrazione e Amministratore Unico), rappresenta un elemento fondamentale del sistema normativo e procedurale interno, sia in considerazione dei propri contenuti rilevanti - per un approccio etico nel contesto lavorativo di SEINGIM - conformi allo standard SA8000, sia perché costituisce un primo documento volto all'allineamento con la disciplina prevista dal d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e s.m.i. in tema di responsabilità amministrativa delle società e con il principio di *societas delinquere non potest*.

Il presente Codice Etico aziendale è un documento che potrà essere oggetto di revisioni, integrazioni, ed altre modifiche in considerazione dell'eventuale miglior formulazione che l'Organo di Amministrazione della Società riterrà idonee per un sempre miglior approccio etico dei propri amministratori, dirigenti, preposti, dipendenti e collaboratori.

Buona parte dei criteri seguiti nella strutturazione di questo Codice fa riferimento alle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001. Il Codice Etico così strutturato vuole costituire un vincolo di natura contrattuale nei confronti di amministratori, dipendenti e collaboratori di tutte le sedi operative di SEINGIM.

2. PREMESSA

L'elaborazione e la diffusione del presente Codice Etico rappresentano un imprescindibile adempimento morale e funzionale che gli Organi di Amministrazione di SEINGIM intendono realizzare al fine di diffondere, alla collettività impegnata all'interno di SEINGIM ed in relazione a SEINGIM, i principi sottesi al funzionamento societario e costituiti da professionalità, buon funzionamento ed



affidabilità, onde garantire la realizzazione di una responsabilità etico-sociale nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, nel rispetto dell'integrità sociale e morale dell'azienda nei confronti di tutti i soggetti rientranti in un rapporto attuale o potenziale con SEINGIM come i soci, gli amministratori, i collaboratori, i Clienti, i fornitori, sub-fornitori e qualsiasi altro partner economico e non.

Il Codice Etico aziendale, a tal fine, illustra lo stile caratterizzante SEINGIM, formalizzandone i valori e gli standard di comportamento richiesti agli organi sociali, ai dirigenti ed ai dipendenti, oltre a tutti coloro che operano sotto la direzione, il controllo e/o nell'interesse di SEINGIM, costituendone gli obblighi e l'impegno ad agire in modo etico e nel rispetto della legge nello svolgimento degli affari.

Finalità ed obiettivo del presente Codice Etico è - assieme ad altre comunicazioni interne che verranno inviate alle risorse umane aziendali ed esposte nei locali aziendali per la loro piena conoscenza - dare evidenza e forma a modelli di comportamento vincolanti per tutti i soggetti sopra menzionati, pur essendo talvolta già in essere all'interno della quotidianità di SEINGIM, realizzando così il miglior bilanciamento tra gli interessi ed i comportamenti di tutti i soggetti direttamente coinvolti, nel rispetto di tutte le disposizioni previste dalla legge ed in ossequio ai principi di affidabilità, buona fede, correttezza, imparzialità, lealtà, onestà e trasparenza.

Esso deve guidare l'emanazione e l'interpretazione di tutte le policy, comunicazioni e procedure adottate o adottande da SEINGIM.

3. OBBLIGHI PER TUTTI I DIPENDENTI E COLLABORATORI AZIENDALI

SEINGIM dispone che tutti i lavoratori aziendali debbano astenersi dal tenere comportamenti che possano, in forma concreta o potenziale, causare delle conseguenze idonee a porsi in contrasto con le disposizioni contenute nel presente Codice.

A tal fine, tutti i lavoratori aziendali dovranno: rispettare tutte le disposizioni derivanti dal presente Codice; comportarsi secondo quanto previsto dal presente Codice in situazioni analoghe anche laddove esse non siano espressamente disciplinate; persuadere i colleghi al rispetto delle norme contenute nel presente Codice; rivolgersi ai propri superiori al fine di chiarire o comprendere le migliori modalità di comportamento nei casi contenuti e previsti nel presente Codice; riferire in modo tempestivo attraverso i canali di comunicazione dedicati il caso in cui qualche collega ponga in essere dei comportamenti idonei a porsi in contrasto, in forma concreta o potenziale, alle disposizioni contenute nel presente Codice o nel caso in cui gli venga richiesta, prospettata o intimata l'opportunità di porre in essere comportamenti contrari a quanto previsto nel presente Codice.

SEINGIM sottolinea ed evidenzia, in occasione del presente Codice, che in ogni caso di denuncia prevista nei casi di cui sopra, al soggetto denunciante sarà garantita la più ampia sfera di riservatezza e che tutte le informazioni che verranno comunicate verranno previamente verificate e successivamente utilizzate, laddove confermate, in modo tale da non arrecare danni o pregiudizi attuali o potenziali al soggetto comunicante e in conformità con la normativa applicabile.

4. OBBLIGHI PER I SOGGETTI POSTI IN POSIZIONI APICALI

SEINGIM ritiene che tutti i soggetti i quali, all'interno della propria realtà aziendale, rivestono delle posizioni che, a livello gerarchico o funzionale, possano essere considerate di tipo apicale, costituiscano dei tasselli fondamentali ed imprescindibili per la diffusione della cultura e delle modalità di rispetto delle disposizioni di cui al presente Codice.



Per questo motivo gli Amministratori, i Dirigenti, i Responsabili di funzione Corporate tutti, i Business Unit Director, i Direttori Operativi, i Team Leader, i Project Manager ed i Responsabili Commerciali, oltre a dover tenere i comportamenti già previsti per la generalità dei lavoratori, avranno anche l'onere ulteriore di: tenere e mantenere un comportamento in linea con le disposizioni emesse e che possa rappresentare a tutti gli effetti un esempio da seguire per tutti i colleghi; adottare dei metodi di comportamento persuasivi al fine di guidare i propri colleghi al rispetto costante delle disposizioni del presente Codice; agire trasmettendo ai propri colleghi la cultura del rispetto delle disposizioni contenute nel presente Codice come elemento costitutivo ed essenziale della qualità della prestazione di lavoro; gestire le eventuali collaborazioni esterne attivate dalla Direzione Generale impedendo che gli incarichi possano essere affidati a persone non reputate idonee al rispetto delle disposizioni contenute nel presente Codice.

5. RISPETTO DELLA LEGGE

SEINGIM pone il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti come principio fondamentale in ogni attività aziendale e in ogni rapporto contrattuale, sia in Italia che nei paesi in cui opera direttamente o indirettamente attraverso il proprio comparto societario.

6. PRINCIPI ETICI, MORALI E DI RISPETTO

Nello svolgimento delle attività derivanti da un qualsiasi rapporto contrattuale con SEINGIM, tutti i soggetti direttamente coinvolti nelle attività dell'azienda sono tenuti a garantire il rispetto dei principi di correttezza, collaborazione, lealtà, reciproco rispetto ed onestà nei confronti della società SEINGIM, di tutte le proprie componenti, e in relazione a tutti i soggetti con i quali si intrattengono rapporti, garantendone al contempo l'integrità fisica della persona e il rispetto della propria dignità, censurando e punendo comportamenti lesivi delle disposizioni del presente Codice e dell'autodeterminazione nelle convinzioni personali di ciascuno. Facendo propri i principi dello standard SA8000, sono considerati essenziali i seguenti aspetti:

- **Rispetto della libertà e della dignità dei lavoratori**
 - Non ricorrere a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi offesa contro la dignità personale di qualsiasi dipendente o collaboratore;
 - Non irrogare provvedimenti disciplinari contrari alla dignità ed al rispetto della persona del lavoratore;
 - Provvedere alla ricerca, selezione e alla formazione delle persone quale risorsa attiva e indispensabile alla crescita aziendale.
- **Rifiuto dell'impiego di lavoro infantile e minorile in genere**
 - Non ricorrere all'impiego di persone di età inferiore a 16 anni, in quanto l'azienda ritiene essenziale, per ciascun futuro lavoratore, il rispetto dell'obbligo scolastico come elemento essenziale per la formazione umana e professionale di ciascuna persona.
- **Rifiuto dell'impiego di lavoro forzato o coatto**
 - Non ricorrere all'impiego di personale contro la propria volontà e non ricorrere a qualsiasi forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni o di altre tipologie di ricatto, compreso quello psicologico.
- **Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro**



- Consiste nella messa a disposizione del lavoratore di un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad un'attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato e di verifica della sua efficacia, perseguendo l'obiettivo di salvaguardare la salute e la sicurezza di ciascun lavoratore secondo una logica di prevenzione degli infortuni, di sensibilizzazione per la gestione dei "quasi infortuni" per ottenere il risultato di "zero infortuni";
 - Viene assicurata la nomina delle "figure" di riferimento in materia di sicurezza così come previste dal D.lgs.81/08 e più in generale l'attuazione di tutti i requisiti previsti in tale documento contestualizzati all'attività svolta dall'azienda; in aggiunta è prevista l'applicazione e la relativa certificazione da parte di un organismo accreditato del sistema di gestione per la salute e sicurezza secondo lo standard UNI EN ISO 45001.
- **Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva**
- Consiste nel non porre ostacoli all'elezione di rappresentanti sindacali o all'iscrizione ai sindacati dei lavoratori ed alla non discriminazione per quanti liberamente decidono di aderire alle associazioni sindacali o ad altre forme di rappresentanza dei lavoratori.
- **Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto**
- Consiste nell'assicurare il riconoscimento dello stipendio in conformità alla legislazione vigente, assicurando che sia sufficiente ad assicurare una vita dignitosa per il lavoratore e la sua famiglia;
 - Comporta l'impegno a che l'orario di lavoro, così come il ricorso allo straordinario e la fruizione di ferie e permessi risultino pienamente conformi a quanto stabilito dal contratto in essere tra lavoratori ed azienda.
- **Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione**
- Consiste nella non applicazione di scorrettezze che pregiudichino il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità sarà rispettato durante l'intera durata del rapporto con ciascun lavoratore, sia in fase di assunzione sia in caso di promozione e formazione;
 - Comporta l'impegno a non attuare qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, sesso, età, religione, opinione politica, nazionalità, classe sociale ed altri possibili elementi discriminatori.

A completamento dei predetti obblighi, rivestendo un ruolo fondamentale di coordinamento tra tutti i principi etici morali e di rispetto, viene posta particolare attenzione alla salvaguardia, nei rapporti con i soggetti rientranti in un rapporto attuale o potenziale con SEINGIM, del principio di non discriminazione, principio tutelato nel modo più ampio ed assoluto in base all'età, al sesso, alle tendenze sessuali, alle condizioni di salute, alla nazionalità e alle tendenze politiche e religiose.

7. TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELLE REGISTRAZIONI CONTABILI

Tutte le operazioni contabili effettuate dai lavoratori di SEINGIM devono trovare diretto riscontro e giustificazione in una chiara, trasparente ed indubbia registrazione contabile.

Tali registrazioni devono corrispondere, costantemente, al principio di correttezza e di completezza, non tollerando SEINGIM alcuna registrazione non conforme ai predetti principi.



Al fine di favorire eventuali controlli della Direzione Generale dell'azienda in relazione ad eventuali attività, registrazioni ed operazioni, gli Organi di Amministrazione di SEINGIM, mediante l'elaborazione del presente Codice Etico, ritengono corretto porre a carico dei lavoratori addetti alla tenuta dei documenti contabili l'onere di favorire tutte quelle attività di completezza e coerenza nell'archiviazione dei documenti contabili mediante un supporto documentale strutturato in modo tale da poter procedere ad una celere effettuazione di controlli volti ad identificare le motivazioni delle operazioni, ed eventuali interventi e responsabilità in materia di autorizzazione, realizzazione, registrazione e verifica di qualsiasi tipo di operazione, dovendo emergere, in relazione alle stesse, il processo di decisione, autorizzazione ed inerenti al loro più completo svolgimento.

8. RISPETTO DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PRIVACY

SEINGIM, nell'ambito delle proprie attività e della propria operatività aziendale interna, garantisce in tema di rispetto delle disposizioni inerenti la tutela della privacy dei dati personali e delle informazioni confidenziali giunte in suo possesso.

A tal fine, a carico di ciascun dipendente e collaboratore, nell'ambito di ogni rapporto e collaborazione attuale e futura, viene richiesto ed eseguito il necessario rispetto della natura confidenziale o riservata delle informazioni gestite, nel rispetto delle disposizioni di legge e di quanto prescritto da eventuali comunicazioni o procedure operative interne aziendali; non acquisire dati o informazioni non strettamente connessi o parimenti non necessari all'espletamento delle proprie attività o delle proprie funzioni all'interno del contesto operativo aziendale; conservare e tutelare i dati in proprio possesso, nella propria disponibilità o per i quali si sia preposti, impedendo che tali dati ed informazioni possano essere acquisiti o visualizzati da parte di soggetti all'uopo non autorizzati; porre in essere qualsiasi misura, lecitamente prevista, al fine di tutelare la privacy contenuta in tutte le informazioni, atti e documenti riguardanti gli stakeholder aziendali, concernenti dati di qualsiasi natura ed in proprio possesso.

A titolo meramente esemplificativo, alcuni dati da tutelare in modo assoluto ed indiscutibile in quanto rientranti nella sfera della privacy sono costituiti da: documenti personali e privati; dati privati riguardanti la situazione familiare; dati relativi alla situazione economica e contributiva di ciascuno.

9. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

Anche nel caso di sussistenza di apposita ed idonea autorizzazione scritta allo svolgimento dell'attività lavorativa o professionale oggetto del rapporto contrattuale con SEINGIM, è fatto divieto a dipendenti e collaboratori tutti di divulgare qualsiasi tipo o genere di informazioni riservate o strategiche sulle attività aziendali, prevedendone, al contrario, l'obbligo di astenersi dal prendere eventuali decisioni che possano riguardare SEINGIM anche in relazione ad una qualsiasi attività che si possa porre in contrasto con l'attività dell'Organizzazione stessa.

Resta inteso che, anche laddove autorizzato, in ogni caso, il lavoro da considerarsi come extra non dovrà essere svolto né nei momenti in cui si è occupati presso SEINGIM, né nello svolgimento di qualsiasi attività per conto di SEINGIM, né utilizzando beni e strumenti di SEINGIM avendo i soggetti coinvolti dalla presente comunicazione, degli specifici obblighi di dipendenza per contratto di lavoro e/o di collaborazione da rispettare.

La violazione del divieto di riservatezza potrebbe infatti comportare la violazione dei doveri derivanti dal rapporto di lavoro e di collaborazione attivato, nonché la violazione dei diritti degli *stakeholders* esterni.



10. RISORSE UMANE

Centrale, nell'ambito dell'attività e dell'operatività di SEINGIM, è il riconoscimento e la tutela del ruolo fondamentale svolto dalle Risorse Umane, attraverso la valorizzazione e il supporto in relazione agli eventi e alle situazioni che si vengono ad instaurare - nell'ambito dei rapporti professionali e privati - nell'espletamento dell'attività lavorativa. Tali rapporti richiedono il rispetto di principi e obiettivi di onestà, lealtà e fiducia reciproca, attraverso l'obbligo di selezione, assunzione, formazione, gestione e retribuzione dei dipendenti e collaboratori in modo imparziale, senza che vi sia alcuna influenza in relazione alle caratteristiche personali degli stessi; tali obblighi vengono rispettati attraverso la promozione e la crescita della figura umana *in primis* e della figura professionale poi, attivando sempre i principi volti a garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro secondo quanto previsto dal d.lgs. 81/2008 per prevenire ed eliminare quelle situazioni di pericolo in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e a evitare quei comportamenti contro la personalità individuale in virtù di quanto espressamente previsto dal codice penale e dall'art. 25 quinquies del d.lgs. 231/2001.

11. RISPETTO DELLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE ALTRUI E DI SEINGIM

SEINGIM prevede, nell'ambito dello svolgimento della propria attività economico-professionale la possibilità di utilizzo di elementi afferenti alla proprietà intellettuale altrui, sempre comunque nei limiti delle disposizioni di legge e contrattuali, laddove ne sia legittimamente autorizzato l'uso, ovvero in senso descrittivo e non distintivo.

Per questo motivo SEINGIM censura tutti gli usi abusivi della proprietà intellettuale altrui, oltre che propria, laddove gli stessi risultino in violazione dei divieti predetti.

Allo stesso modo la Direzione Generale di SEINGIM dispone il necessario rispetto, da parte di tutti i soggetti, della proprietà intellettuale di SEINGIM, in tutte le forme e manifestazioni, col divieto di rivelare qualsiasi informazione non di dominio pubblico, il divieto di utilizzare marchi e riferimenti a SEINGIM per atti ed attività di tipo personale, il divieto di distrarre l'utilizzo di loghi e segni distintivi di SEINGIM per usi non ammessi e non consentiti da SEINGIM stessa, o per finalità aventi natura illecita o fraudolenta.

Nel principio del rispetto della proprietà intellettuale altrui e di SEINGIM rientra quello dei brand, dei loghi, del diritto d'autore, dei brevetti, dei marchi di fabbrica, dei marchi di servizio e di tutto quanto possa essere oggetto di proprietà intellettuale dei soggetti terzi o di SEINGIM.

Per quanto riguarda il rispetto della proprietà intellettuale di SEINGIM, inoltre, l'azienda è titolare della proprietà intellettuali create nel corso del rapporto di lavoro, che rientrano nell'ambito degli interessi aziendali e create laddove si faccia uso delle risorse di SEINGIM.

E, salvo diversi accordi contrattuali delle parti, tutte le opere dell'ingegno create nel corso dello svolgimento dell'attività lavorativa per conto di SEINGIM appartengono esclusivamente all'azienda.

Per tale motivo, in caso di invenzioni sviluppate durante lo svolgimento dell'attività lavorativa presso SEINGIM, dovrà essere tempestivamente informata la Direzione Generale della Società.

12. UTILIZZO SOFTWARE ED HARDWARE

SEINGIM, nella gestione delle proprie attività aziendali, considera fondamentale il rispetto della proprietà intellettuale di terzi. In quest'ottica, tale principio deve essere applicato anche all'utilizzo delle dotazioni software e hardware presenti all'interno dell'azienda.



A tal fine, onde evitare dei comportamenti abusivi compiuti sulla propria rete aziendale da parte di dipendenti e collaboratori, la Direzione Generale ritiene necessario porre dei limiti all'utilizzo di programmi software e strumenti hardware laddove essi non risultino conformi oppure non siano usati conformemente agli standard ed alle policy aziendali e alla normativa di settore vigente.

L'introduzione in azienda di software o hardware privati, infatti, dovrà ricevere autorizzazione espressa e resa in forma scritta da parte del Responsabile ICT (Information and Communication Technology), previo rispetto della procedura aziendale di riferimento.

Ciò al fine di non correre il rischio di veder inseriti, all'interno dei locali aziendali e del sistema informatico aziendale, copie illegali di software o altre situazioni che possano comportare una responsabilità particolare in capo alla società.

13. NAVIGAZIONE IN INTERNET

Nel contesto dell'utilizzo di programmi software o strutture hardware, sia di tipo privato che aziendale, tutti coloro che vi possono usufruire, mediante il contestuale utilizzo della rete informatica aziendale, dovranno aver cura di attuare dei comportamenti che non possano sfociare in situazioni di illegalità in virtù degli accessi effettuati tramite dell'utilizzo della rete informatica aziendale.

SEINGIM, infatti, ritiene ed impone che nessuno possa permettersi, di fare utilizzo di strumenti per compiere azioni vietate e punite dalla normativa vigente, i quali in modo particolare collidono con la tenuta di un comportamento etico e consono al contesto all'interno dei quali sono collocati.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, sono ritenute violazioni della presente norma etica ed idonea a dar luogo a responsabilità disciplinare, contrattuale nonché a tutti i rimedi possibili esperibili da parte dell'azienda, a titolo esemplificativo e non esaustivo: il compimento di abusi sui minori, la visione d'immagini a carattere pedopornografico sul web, il compimento di atti persecutori, lo sfruttamento sessuale dei bambini, il compimento di qualsiasi genere di crimini contro i bambini, l'adescamento online, l'accesso a portali creati per la gestione di pirateria online, l'accesso a siti di associazioni criminali.

14. RAPPORTI CON I CLIENTI PRIVATI

Il Codice Etico di SEINGIM impone, a carico di tutti i soggetti dallo stesso obbligati, l'adozione di particolari cure e cautele nella gestione e nei rapporti con la clientela.

La qualità del servizio offerto da SEINGIM si misura, infatti, anche in relazione ai rapporti che tutti gli *stakeholders* interni riescono ad intrattenere ed a sviluppare nei confronti e nei riguardi degli *stakeholders* esterni, attuali e potenziali fruitori dei servizi offerti da SEINGIM.

Si rammenta, in capo agli amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori tutti l'obbligo di operare, nei confronti della clientela aziendale, nel rispetto dei principi di imparzialità, pari opportunità, correttezza, onestà, efficienza, professionalità e leale concorrenza senza perpetrare alcuna tipologia di discriminazione in base alla natura, dimensione e senza realizzare alcuna tipologia di inganno, scorrettezza o di altro comportamento fraudolento che possa in qualche modo causare danni al cliente e di conseguenza a SEINGIM. Per cui si raccomanda in ogni caso di adeguarsi a comportamenti attinenti ai termini contrattuali previsti negli incarichi, a salvaguardia della riservatezza dei Clienti e delle loro attività nonché offrendo servizi professionali di alta qualità e conformi agli standard professionali.



Allo stesso modo si fa divieto, nel modo più assoluto, a tutti gli *stakeholders* interessati dal Codice Etico di SEINGIM, di elargire qualsiasi tipologia di beneficio e utilità, in denaro o in natura, a qualsiasi soggetto, pubblico e privato, al fine di compiere iniziative promozionali indebite e illecite aventi ad oggetto l'attività di SEINGIM.

I soggetti privati, potenziali beneficiari di utilità dietro regolare documento giustificativo della prestazione svolta, in relazione a investimenti a scopi pubblicitari e promozionali di SEINGIM finalizzati all'ampliamento della propria diffusione all'interno della clientela, possono essere solo ed esclusivamente organismi societari o libero professionali svolgenti attività di marketing e comunicazione a livello professionale, e secondo le direttive e procedure impartite dagli organi interni preposti ad autorizzarle.

Viene tuttavia fatta salva la possibilità di elargire omaggi di modico valore in situazioni eccezionali e residuali, previamente previste ed autorizzate da specifiche procedure interne o in relazione a determinate festività.

Si fa altresì divieto di percepire, in modo occulto e non, alcuna tipologia di corrispettivo in denaro o in natura, in relazione a propri rapporti con Clienti di SEINGIM e nell'ambito dello svolgimento di proprie attività professionali per conto di SEINGIM; per cui vige l'assoluto obbligo di dichiarare sempre tale circostanza all'organo preposto con l'apposita procedura.

15. RAPPORTI CON I FORNITORI - SUB-FORNITORI – COLLABORATORI ESTERNI – CONSULENTI

I fornitori e i sub-fornitori aziendali costituiscono una componente fondamentale dell'operatività di SEINGIM, andando essi ad incidere sulla leva dei costi, unica e vera variabile controllabile a livello interno, rappresentando talvolta il risultato di una valutazione aziendale riguardante la scelta tra *make or buy*.

Per questo motivo il meccanismo volto a realizzare qualsiasi tipo di acquisto, di beni e servizi, di consumo o strumentali al lavoro di commessa, necessitano del rispetto di determinati principi generali volti a garantire alla Direzione Generale dell'azienda la ricerca del massimo vantaggio competitivo, la non discriminazione tra fornitori, la lealtà, l'imparzialità; più in generale è promosso il rispetto del principio di non limitazione del meccanismo selettivo ad un solo potenziale fornitore, ma al contrario con il vincolo di rivolgersi sempre ad una pluralità di fornitori nel rispetto di tutte le leggi di mercato.

Il principio cardine nella selezione dei fornitori, e delle rispettive offerte, risiede infatti nella valutazione e nell'individuazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa, attraverso l'individuazione di parametri determinati in via preventiva ed una valutazione obiettiva del livello quantitativamente e qualitativamente maggiormente adeguato rispetto allo scopo perseguito nell'acquisto per nome e per conto di SEINGIM, accertandosi così che tutti i compensi e/o le somme corrisposte agli stessi vengano adeguatamente e pienamente documentate, risultando proporzionate all'attività svolta.

Questo porta ad escludere l'assoluta impossibilità di ricevere, a titolo di corrispettivo e per il compimento di propri doveri professionalmente necessitati, qualsiasi forma di retribuzione da parte di chiunque, di subire qualsiasi forma di condizionamento da parte di soggetti terzi interni o estranei a SEINGIM e da SEINGIM non autorizzati, per l'individuazione del fornitore o dei fornitori, in violazione dei principi del Codice Etico, compresa la possibilità che vi siano situazioni di incompatibilità o di conflitto di interesse.



Inoltre, l'azienda è impegnata nella diffusione dei principi di Responsabilità Sociale anche nel rapporto con i propri Fornitori richiedendo ad essi, nello specifico, l'impegno ad adottare, i principi caratteristici dello standard SA8000.

SEINGIM, per la continuità di queste collaborazioni, si riserva di verificare secondo modalità commisurate al rapporto di fornitura ed ai potenziali rischi eventualmente valutati.

16. CORRUZIONE, CONCUSSIONE, GESTIONE DI DONI ED OMAGGI

SEINGIM si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie in conformità alla normativa vigente civile, penale e amministrativa per prevenire ed evitare fenomeni di corruzione e concussione. Non è consentito che siano versate somme di denaro, esercitate altre forme di corruzione allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti a SEINGIM stessa.

Nello svolgimento dell'attività professionale per conto di SEINGIM - al fine di ridurre fin dalle origini eventuali possibilità di indebiti condizionamenti e di situazioni che, con il trascorrere del tempo, potrebbero tramutarsi e sfociare in situazioni di illegalità - la Direzione Generale dell'azienda, come previsto in altri punti del presente Codice Etico, vieta ai propri dipendenti e/o collaboratori di dare o ricevere, a e da Clienti, fornitori, sub-fornitori e da tutti gli altri soggetti che in vari ruoli e situazioni potrebbero entrare in rapporti economico-professionali con SEINGIM, doni, omaggi o favori che oltrepassino le normali regole di ospitalità di cortesia e ad eccezione di casi particolari (es. festività natalizie e/o pasquali) ed in ogni caso dietro espressa e specifica autorizzazione da parte della Direzione Generale dell'azienda.

Riassumendo è espressamente vietato offrire, promettere, dare, ricevere o accettare qualsiasi cosa di valore per influenzare impropriamente le azioni di un'altra persona.

È vietato abusare della propria posizione per ottenere vantaggi indebiti o per costringere altri a compiere atti illeciti.

I regali e le forme di ospitalità devono essere di modesto valore e non devono influenzare le decisioni aziendali.

17. WHISTLEBLOWING

SEINGIM considera l'integrità, la trasparenza e l'etica valori fondamentali per il corretto svolgimento delle proprie attività aziendali. Per questo motivo e per il bene aziendale, ritiene essenziale promuovere una cultura che incoraggi tutti i dipendenti, collaboratori, fornitori e qualsiasi altro soggetto in relazione con l'azienda a segnalare eventuali condotte illecite o violazioni di leggi, regolamenti e principi etici.

Il sistema di segnalazione, noto come *whistleblowing*, rappresenta uno strumento di fondamentale importanza per la prevenzione e il contrasto di comportamenti scorretti che possano arrecare danno all'azienda, ai suoi *stakeholders* e all'interesse pubblico. Per questo motivo, SEINGIM si impegna a garantire che ogni segnalazione venga gestita in conformità alle disposizioni normative *privacy* e che il segnalante sia adeguatamente tutelato da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

SEINGIM ha predisposto un canale di segnalazione sicuro ed efficace per garantire che le segnalazioni possano essere effettuate in modo semplice e protetto le cui modalità di utilizzo sono ampiamente descritte sul sito web aziendale.



SEINGIM garantisce la massima riservatezza e assicura che il contenuto della segnalazione verrà trattato con la dovuta discrezione, nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali e delle disposizioni stabilite dal D.Lgs. 24/2023 in attuazione della Direttiva UE 2019/1937 sul *whistleblowing* e dalle linee guida ANAC.

SEINGIM si impegna a garantire che nessun segnalante possa subire ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni a causa di una segnalazione effettuata. Qualsiasi tentativo di intimidazione o di rappresaglia nei confronti del segnalante sarà considerato una grave violazione del presente Codice Etico e potrà comportare sanzioni disciplinari nei confronti dei responsabili.

Le segnalazioni verranno analizzate da un apposito Comitato Etico, che avrà il compito di valutarne la fondatezza e di adottare, se necessario, misure correttive o disciplinari. Qualora la segnalazione riguardi aspetti di particolare rilevanza o sospetti di reati, SEINGIM potrà coinvolgere le autorità competenti e collaborare con esse per l'accertamento dei fatti.

L'azienda incoraggia l'uso responsabile del sistema di *whistleblowing*, sottolineando che le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e con informazioni veritiere. La segnalazione dolosa o effettuata con intento diffamatorio potrà comportare conseguenze disciplinari o legali nei confronti del segnalante. Attraverso il sistema di *whistleblowing*, SEINGIM ribadisce il proprio impegno verso un ambiente di lavoro fondato su principi di correttezza, trasparenza e legalità, nella convinzione che solo un'organizzazione etica e responsabile possa garantire una crescita sostenibile nel lungo periodo.

18. RAPPORTI SOCIALI

SEINGIM si è da sempre contraddistinta, fin dalla propria costituzione, per essere una realtà dinamica, socialmente aperta e disponibile a valutare eventuali forme di collaborazione, di finanziamento e di contributo a realtà sociali, associative e comunque meritevoli di attenzione e di supporto.

Per questo motivo gli Organi di Amministrazione di SEINGIM prevedono la possibilità, nel rispetto delle modalità eventualmente stabilite, delle leggi e regolamenti vigenti, di provvedere al sostegno ed al supporto di enti ed associazioni socialmente meritevoli, sportive, di volontariato e di quanto sia ad esso equiparabile, purché tutto ciò venga adeguatamente e sufficientemente documentato.

Allo stesso modo SEINGIM, per quanto attiene i rapporti con movimenti e partiti politici, loro rappresentanti, candidati, si conforma in modo fermo e rigoroso a quanto è previsto, ammesso e vietato, dalle leggi e dai regolamenti vigenti.

19. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, con i dipendenti incardinati nella stessa e con i suoi collaboratori, la Direzione Generale di SEINGIM detta dei principi etici e di comportamento estremamente rigorosi, finalizzati a garantire la più ferma osservanza delle disposizioni di legge e di tutela dell'interesse pubblico nel compimento degli atti dei dipendenti pubblici.

Per questi motivi qualsiasi atto che possa rivelarsi idoneo ad influire sulla sfera di operatività di una Pubblica Amministrazione, intendendosi per Pubblica Amministrazione tutto l'ambito della stessa derivante da un'interpretazione estensiva di Pubblica Amministrazione, dovrà essere attentamente valutato in via preventiva, dovendosi astenere - qualsiasi dipendente o collaboratore di SEINGIM - dal compimento di atti aventi natura illecita.



In ogni caso, qualsiasi sia il soggetto competente a rapportarsi con la Pubblica Amministrazione, si pone il divieto di tenere dei comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, in particolare per quanto previsto nel codice penale, nel codice dei contratti pubblici, nelle leggi penali speciali ed ai principi di trasparenza, imparzialità e buon andamento; si pone l'assoluto divieto altresì di tenere - nei confronti di pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio e dipendenti della Pubblica Amministrazione o di altre istituzioni - comportamenti volti a disporre in favore di quest'ultimi denaro, beni o altre utilità, per promuovere o favorire interessi propri o di SEINGIM, per onorare il compimento di un atto inerente il proprio ufficio o per ricompensare l'esecuzione di un atto contrario ai doveri del loro ufficio.

Qualsiasi attività rientrante in situazioni illecite deve infatti essere assolutamente evitata, in modo particolare quando ciò possa compromettere l'integrità morale e professionale del funzionario pubblico destinatario dell'attività illecita e quando tali attività possano coinvolgere, in maniera incidentale, SEINGIM, che al contrario vi si dissocia nel modo più assoluto, vietando tali comportamenti anche nel caso di attività elusive perpetrate e messe in atto attraverso il ricorso a soggetti terzi.

20. SEGNALAZIONI ANONIME SA 8000

SEINGIM garantisce la possibilità a tutte le parti interessate di poter indirizzare segnalazioni di miglioramento e/o reclamo in relazione a fatti e accadimenti aventi natura di abuso, offesa o illegalità verificatisi nell'ambito lavorativo ed in contrasto con i principi della Responsabilità Sociale.

Le segnalazioni saranno anonime, e verranno notificate al SPT (Social Performance Team) il quale ne coordinerà la risoluzione.

Per le segnalazioni è stato istituito un indirizzo e-mail apposito: segnalazionisa8000@seingim.it, nonché è disponibile un form sul sito internet della Società al seguente link <https://www.seingim.it/lazienda/?#policy>.

21. MODALITÀ DI PUBBLICAZIONE DEL PRESENTE CODICE

SEINGIM intende adoperarsi affinché il presente Codice venga effettivamente rispettato e seguito da parte di tutti i soggetti ad esso vincolati.

Per questo motivo SEINGIM ritiene che il presente Codice debba essere pubblicizzato in modo adeguato e nelle forme maggiormente consone per essere portato a conoscenza dei dipendenti e dei collaboratori.

Al fine di soddisfare le esigenze sopra descritte, il presente Codice viene diffuso presso tutte le sedi operative dell'azienda; inviato tramite posta elettronica a tutti i dipendenti e/o collaboratori aziendali; messo a disposizione per la presa visione di tutti i collaboratori liberi professionisti o costituiti in forma societaria che sottoscrivano con SEINGIM specifici incarichi di collaborazione, consulenza professionale, appalto o subappalto e pubblicato sul sito web istituzionale dell'azienda.

22. EFFICACIA DELLE DISPOSIZIONI

Il presente Codice Etico aziendale viene portato a conoscenza da parte di SEINGIM a tutti i destinatari del medesimo secondo le modalità previste dall'art. 7 della legge n. 300 del 1970 per quanto riguarda coloro per i quali è stato instaurato un rapporto di lavoro dipendente, e mediante richiamo espresso in eventuali incarichi professionali, nonché con la pubblicazione presso i locali aziendali per eventuali collaboratori occasionali, con la possibilità per quanti, vincolati da un qualsiasi rapporto di tipo contrattuale o d'affari con SEINGIM, volessero prenderne visione, accederne o riceverne copia.



Il presente Codice Etico aziendale deve intendersi integrativo al sistema disciplinare contenuto negli articoli 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226 e 227 del vigente CCNL per i dipendenti delle aziende del terziario: distribuzione e servizi e nell'art. 19 del CCNL per i dipendenti RINA.

Il presente Codice Etico aziendale troverà applicazione in relazione a tutte le sedi operative e più in generale troverà applicazione necessaria e vincolante per amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori, partner e per tutti coloro che instaurano con SEINGIM un qualsiasi rapporto di natura contrattuale.

Il presente Codice Etico, in relazione ai soggetti per i quali sia instaurato un rapporto di lavoro di natura subordinata, costituisce parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del codice civile comportando, la loro eventuale violazione, inadempimento delle obbligazioni inerenti il rapporto di lavoro instaurato ed andando a costituire violazione delle disposizioni di tipo disciplinare, costituendo il comportamento illecito l'applicazione delle procedure previste e richiamate dall'art. 7 della legge n. 300 del 1970, andando ad applicarsi alle predette violazioni tutte le disposizioni di legge anche relativamente alla conservazione del rapporto di lavoro ed il risarcimento di eventuali danni dalle predette illecite violazioni derivanti, secondo quanto previsto nell'apposito codice disciplinare aziendale di SEINGIM.

Nello stesso modo previsto per i dipendenti, il rispetto necessario delle disposizioni del presente Codice Etico costituisce, anche tramite espresso richiamo negli specifici atti di collaborazione con soggetti non aventi con SEINGIM un rapporto di lavoro dipendente, un espresso obbligo di conformazione di questi ultimi alle disposizioni in esso previste comportando, la loro eventuale violazione, l'inadempimento delle obbligazioni contrattuali con applicazione di ogni conseguenza di legge anche in relazione all'eventuale risoluzione del contratto o incarico, salva la facoltà di SEINGIM di poter chiedere il risarcimento degli eventuali danni alla stessa derivanti.

Nel caso di eventuali revisioni e modifiche del presente Codice Etico aziendale, operate da parte degli Organi di Amministrazione di SEINGIM, esse verranno portate immediatamente a conoscenza dei destinatari dello stesso, mediante comunicazione personale, mediante le forme di comunicazione previste dall'articolo 7 della legge 300/1970 ed entreranno a far parte della sfera giuridica di applicazione in capo agli stessi dal momento delle sopra citate comunicazioni e pubblicazioni.

