

**SAINT-GOBAIN AUTOVER ITALIA s.r.l.**  
**Sede legale in Milano – Via G. Bensi 8**  
**Iscritta al Registro delle Imprese di Milano,**  
**Monza Brianza e Lodi**  
**con codice fiscale 13383930156**

**CODICE ETICO**  
**Allegato al Modello di organizzazione e di gestione**

**Adottato con deliberazione del Consiglio di amministrazione del 17 FEBBRAIO 2023**

## INDICE

<b>1. Premessa</b> .....	<b>1</b>
<b>2. I Principi di Comportamento e di Azione</b> .....	<b>2</b>
2.1. <i>Principi Di Comportamento</i> .....	2
2.2. <i>Principi di azione</i> .....	3
2.3. <i>Declinazione dei Principi</i> .....	7
<b>3. Comportamento dei Destinatari</b> .....	<b>16</b>
<b>4. La Politica Ambientale ed in Materia di Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro</b> .....	<b>17</b>
4.1. <i>Documenti programmatici e complementari ai Principi di Comportamento e di Azione</i> .....	17

## 1. Premessa

Il presente Codice Etico, parte del più ampio Modello di organizzazione e di gestione della Società (il Modello), costituisce l'insieme delle regole che la Società intende applicare in ogni proprio comportamento e azione, chiedendo alle persone che collaborano a qualsiasi titolo di applicarle, così attuando i Principi che essa si è data: in breve, si tratta dell'insieme dei diritti, dei doveri e dei compiti nei confronti degli "stakeholders" (ad esempio, dipendenti, fornitori, clienti, azionisti, ecc).

Destinatari del presente Codice Etico sono:

- a) i "soggetti in posizione apicale" ai sensi della lettera a) dell'art. 5 del Decreto, cioè le persone che rivestono, o svolgono anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di gestione, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché alle persone che, anche solo di fatto, esercitano funzioni di controllo e gestione, ivi compresi i componenti dell'Organo di Vigilanza (Odv);
- b) i "soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza" (art. 5 lettera b) del Decreto) cioè le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a): quindi i lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività;
- c) le persone che, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o nell'interesse della medesima; coloro che sono a qualunque titolo collaboratori o controparti contrattuali della Società.

Pertanto, il Codice Etico contiene l'indicazione di una serie di principi che devono costituire riferimento indispensabile e ispirare la condotta di tutti i soggetti sia interni che esterni alla Società e alla sua organizzazione aziendale, ma che, tuttavia, abbiano rapporti con la Società stessa e con i soggetti per essa operanti in ragione della propria attività professionale o di collaborazione a qualsiasi titolo, quali, a titolo meramente esemplificativo, fornitori di materiali, servizi e attività, consulenti.

Tutti i soggetti sopra indicati costituiscono i "Destinatari".

Con riferimento alle violazioni del Codice Etico, si intende:

- a) per violazione colposa, quella che, anche se preveduta, non è voluta e si è verificata per negligenza, imprudenza, imperizia e per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini, discipline e degli *standard* e procedure aziendali e del Codice Etico e del Modello;
- b) per violazione dolosa, quella prevista e voluta, nonché quella attuata per eludere fraudolentemente i principi, le linee guida e le procedure del Modello, gli *standard* e procedure aziendali, del Codice Etico e del Modello.

I Destinatari hanno l'obbligo di astenersi da comportamenti contrari al Codice Etico, di osservarlo rigorosamente e, nel caso di Dipendente, anche qualora il comportamento contrario fosse loro richiesto da parte di un superiore gerarchico, di astenersi dal comportamento anti doveroso e di chiedere chiarimenti allo stesso, ad

un altro superiore e/o all'Organismo di Vigilanza, ovvero di segnalare l'inosservanza, anche avvalendosi dei canali dedicati; mentre nel caso degli altri soggetti Destinatari, di segnalare all'Odv le eventuali violazioni delle quali venissero a conoscenza, direttamente o indirettamente, da parte di uno o più Destinatari; e comunque di contribuire alla diffusione del Codice Etico presso i Destinatari.

Il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello e, pertanto, la Società provvede alla relativa diffusione presso tutti i soggetti interessati e alla messa a disposizione di strumenti per la sua conoscenza e applicazione e attuazione, prevedendo l'applicazione di sanzioni in caso di inosservanza.

In particolare, il rispetto rigoroso del Codice Etico è obbligazione contrattuale del Dipendente ai sensi dell'art. 2104 del codice civile; parimenti costituisce fonte di obbligazione per ogni altro soggetto che intrattenga rapporti con la Società.

Le violazioni al Codice Etico saranno sanzionate secondo quanto previsto nel Sistema sanzionatorio.

## **2. I Principi di Comportamento e di Azione**

Con specifico riferimento alle pratiche già vigenti da tempo nella Società alla data di prima adozione del Modello e del Codice Etico, preme evidenziare preliminarmente che la stessa ha condiviso, adottato, fatto propri e applicato i Principi del Gruppo di appartenenza – il Gruppo Saint-Gobain – esigendone il rigoroso rispetto da parte dei Destinatari; principi che costituiscono quindi la base fondamentale del Codice Etico della Società.

Il Gruppo Saint-Gobain, nel corso degli anni, si è costruito e sviluppato sulla base di alcuni principi condivisi ed applicati dall'insieme dei suoi dirigenti e dipendenti e che hanno guidato l'azione del Gruppo stesso nel corso del tempo.

Nel 2003, Saint-Gobain ha ritenuto opportuno dare forma scritta a detti principi al fine di facilitarne la diffusione e di consolidarne la pratica nell'ambito del Gruppo, in tutti i Paesi del mondo nei quali esso opera.

L'applicazione di questi principi è una condizione d'appartenenza alla Società e al Gruppo Saint-Gobain.

Si riportano qui di seguito i predetti Principi di Comportamento e di Azione di Saint-Gobain, che, come detto, da tempo sono stati adottati e fatti propri dalla Società.

### **2.1. Principi Di Comportamento**

La Società ritiene che i valori fondamentali che accomunano i propri amministratori e dipendenti sono: l'impegno professionale, il rispetto delle persone, l'integrità, la lealtà e la solidarietà. Questi valori costituiscono i principi di comportamento di ciascuno di loro.

**L'impegno professionale** consiste nella permanente messa in opera al miglior livello possibile delle competenze e dei know-how acquisiti e comporta necessariamente il relativo aggiornamento. Esige impegno personale e disponibilità nella realizzazione dei compiti affidati e nell'acquisizione delle conoscenze richieste. Implica il contributo effettivo di ciascuno nel rispetto, in particolare, dell'ambiente, della salute e della sicurezza del lavoro.

**Il rispetto delle persone** è un requisito assoluto dello sviluppo individuale e professionale di ciascuno. Trova applicazione a livello mondiale nell'ambito della Società e del Gruppo di appartenenza ed implica il rispetto dei pluralismi e delle culture, nonché apertura a tutte le origini.

Si manifesta tramite l'ascolto, l'informazione, la spiegazione e il dialogo.

**L'integrità** impone a ciascuno il rispetto rigoroso dell'onestà nella propria attività professionale. Non ammette alcun compromesso tra gli interessi personali e gli interessi che si è chiamati a curare in virtù della propria attività professionale, sia all'interno della Società e/o Gruppo di appartenenza che nei rapporti con i terzi, quali che siano le pratiche locali. Per alcune categorie di dipendenti sono definite regole di comportamento specifiche quando la natura delle loro responsabilità le rende necessarie.

**La lealtà** esige rettitudine e correttezza nei rapporti con i superiori, i colleghi, i subordinati e i collaboratori esterni. In particolare, essa vieta la ricerca di fini personali che siano in contraddizione con gli obiettivi perseguiti dalla Società e dal Gruppo di appartenenza.

Implica il rispetto delle disposizioni e delle regole interne della Società e del Gruppo di appartenenza.

**La solidarietà** si basa sul senso di responsabilità di ciascuno, nel proprio ambito professionale, nell'escludere i comportamenti individualisti e favorire la valorizzazione sia del lavoro di squadra che dei contributi reciproci. Rifiuta le modalità gestionali od operative che privilegino la soddisfazione personale rispetto all'interesse della Società e del Gruppo di appartenenza.

## **2.2. Principi di azione**

I Principi di Azione governano l'attività di tutti gli amministratori e dipendenti della Società nell'esercizio delle loro funzioni, quale che sia il Paese nel quale essi le svolgono.

Questi Principi di Azione<sup>1</sup> contribuiscono alla realizzazione di uno sviluppo responsabile e sostenibile, in coerenza con la strategia a lungo termine condotta dalla Società e dal Gruppo di appartenenza.

---

<sup>1</sup> In particolare, essi fanno riferimento ai «Principi direttivi dell'OCSE nei confronti delle imprese multinazionali».

### ***i. Rispetto della legalità.***

La Società applica, in ogni campo, le leggi ed i regolamenti in vigore nel o nei Paesi in cui esercita la propria attività.

In particolare, essa:

- proibisce le azioni suscettibili di contravvenire alle regole del diritto della concorrenza;
- rifiuta di partecipare a ogni forma di finanziamento di partiti o di attività politiche, anche se consentite dalla legislazione locale;
- respinge ogni forma di corruzione, attiva o passiva, nelle operazioni nazionali come in quelle internazionali<sup>2</sup>.

Nell'ambito dei Principi di Azione enunciati più oltre, essa vieta altresì di trarre deliberatamente vantaggio da eventuali lacune o carenze di leggi e norme qualora ne derivi una mancanza di rispetto delle regole della Società e del Gruppo di appartenenza.

### ***ii. Rispetto dell'ambiente***

La Società promuove attivamente la protezione dell'ambiente.

Indipendentemente dal luogo nel quale essa è situata, mette in opera modalità di gestione dei propri impianti che permettono di fissare obiettivi misurabili delle proprie prestazioni ambientali e di valutare e controllare regolarmente tali prestazioni.

In materia ambientale, essa si adopera per portare i principali indicatori dei propri siti produttivi ai livelli di altri, tra quelli comparabili del Gruppo di appartenenza, che siano particolarmente efficaci in tale ambito, andando anche oltre rispetto a quanto previsto dalla legislazione locale applicabile.

La Società si impegna a rispettare la legislazione in materia ambientale e ad attuare misure preventive per evitare o quantomeno minimizzare l'impatto ambientale.

In particolare, essa:

- adotta le misure atte a limitare e – se possibile – annullare l'impatto negativo dell'attività economica sull'ambiente, non solo quando il rischio di eventi dannosi o pericolosi sia dimostrato (principio dell'azione preventiva), ma anche quando non sia certo se e in quale misura l'attività di impresa esponga l'ambiente a rischi (principio di precauzione);
- privilegia l'adozione di misure atte a prevenire eventuali pregiudizi all'ambiente, piuttosto che attendere il momento della riparazione di un danno ormai realizzato;
- programma un accurato e costante monitoraggio dei progressi scientifici e dell'evoluzione normativa in materia ambientale;

---

<sup>2</sup> Oggetto della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri.

- promuove i valori della formazione e della condivisione dei principi del codice tra tutti i soggetti operanti nell'impresa, apicali o sottoposti, affinché si attengano ai principi etici stabiliti, in particolare quando devono essere prese delle decisioni e, in seguito, quando le stesse vanno attuate.

### **iii. *Rispetto della salute e della sicurezza sul lavoro***

La Società cura in particolare l'adozione delle misure necessarie per assicurare la migliore protezione possibile della salute e della sicurezza nell'ambiente di lavoro.

Essa definisce una politica di prevenzione dei rischi e vigila sulla sua applicazione e sul suo controllo.

Applica questa politica indifferentemente sia ai propri dipendenti che ai dipendenti di imprese esterne nell'ambito degli interventi di queste ultime presso i siti della Società.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, essa si adopera per portare i principali indicatori dei propri siti produttivi ai livelli di altri, tra quelli comparabili del Gruppo di appartenenza, che siano particolarmente efficaci in tale ambito, andando anche oltre rispetto a quanto previsto dalla legislazione locale applicabile.

Al fine di adottare le misure necessarie per la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori – ivi comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, di informazione e formazione, nonché l'allestimento di un'organizzazione e delle risorse necessarie –, le decisioni della Società, di ogni tipo e livello, si attengono ai principi e criteri fondamentali di seguito individuati:

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

### **iv. *Rispetto dei diritti dei dipendenti***

La Società vigila scrupolosamente sul rispetto dei diritti dei dipendenti.

Essa assicura un dialogo sociale attivo.

Inoltre, senza alcuna limitazione, e anche qualora la legislazione locale applicabile lo consenta:

- vieta il ricorso al lavoro forzato, al lavoro obbligatorio e al lavoro minorile, e ciò sia in modo diretto che indiretto, che tramite imprese esterne nell'ambito degli interventi di queste nei siti della Società;
- vieta di praticare qualsiasi discriminazione nei confronti dei propri dipendenti, sia in fase di selezione che di assunzione, nonché durante l'esecuzione o al termine del contratto di lavoro.

#### ***v. Rispetto verso la collettività***

La Saint-Gobain Autover Italia s.r.l., consapevole dell'influenza, anche indiretta, che lo svolgimento della propria attività può avere sul contesto in cui opera, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, intende condurre i suoi investimenti ed il proprio sviluppo in maniera sostenibile da un punto di vista ambientale e nel rispetto delle comunità locali.

#### ***vi. Tutela della libertà sindacale***

La Saint-Gobain Autover Italia s.r.l. garantisce ai propri dipendenti e collaboratori piena libertà di associazione a sindacati senza alcuna ingerenza o interferenza.

I rappresentanti sindacali aziendali non devono subire, in ragione del ruolo svolto, alcuna forma di discriminazione ed è garantito loro il tempo e l'utilizzo dei luoghi aziendali per lo svolgimento dell'attività sindacale in ragione di quanto previsto dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva.

#### ***vii. Rispetto del principio di non discriminazione***

La Saint-Gobain Autover Italia s.r.l. respinge ogni forma di discriminazione basata su età, sesso, razza, religione, lingua, credo politico, disabilità, appartenenza sindacale.

Ogni lavoratore deve essere impiegato, formato, promosso e pagato esclusivamente sulla base delle prestazioni lavorative.

In particolare, a tutela del principio di non discriminazione delle donne, nessuna disparità di trattamento può essere applicata in ragione del sesso della persona, garantendo anche alle donne lavoratrici parità di condizioni per l'accesso alle posizioni apicali.

### **2.3. Declinazione dei Principi**

I Principi di Comportamento e di Azione del Gruppo Saint-Gobain che la Società ha adottato, condivide ed applica quotidianamente, esigendone il rigoroso rispetto da parte di tutti i Destinatari, non intendono essere esaustivi, bensì essenziali.

In funzione delle situazioni locali o delle posizioni di responsabilità, a essi si aggiungono, o possono aggiungersi, regole complementari o specifiche, le quali tuttavia non possono in alcun caso limitare i Principi medesimi.

La messa in atto dei Principi di Comportamento e di Azione si traduce inoltre in criteri guida per tutti i Destinatari, che vengono sommariamente esplicitati qui di seguito.

#### ***i. Conformità alle leggi vigenti in ogni Paese del mondo***

Il Principio del **Rispetto della Legalità** consiste nell'impegno a conformare i propri comportamenti al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in ogni Paese del mondo in cui la Società svolge la propria attività o si trova occasionalmente ad operare; è un requisito inderogabile per la Società ed un impegno per tutti i Destinatari.

La Società s'impegna a non iniziare e/o non proseguire rapporti contrattuali con coloro che non rispettino o non intendano allinearsi a tale Principio.

Ogni Destinatario, quale che sia la sua qualifica, è tenuto a conoscere le implicazioni di legge relative alla sua attività. A tal fine, la Società assicura un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al codice etico e si impegna a fornire una adeguata informazione ai Destinatari in caso di incertezze.

#### ***ii. Trasparenza della contabilità, documentazione e rendicontazione***

L'impegno della Società è indirizzato a massimizzare il valore a lungo termine per gli azionisti. Per tenere fede a questo impegno, la Società adotta adeguati *standard* di pianificazione finanziaria e di controllo e sistemi di contabilità coerenti e adeguati ai principi contabili applicabili alla Società stessa.

Nell'espletare tale prassi, la Società opera con la massima trasparenza contabile. Tale trasparenza si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, tale da consentire l'agevole registrazione contabile, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e la ricostruzione accurata dell'operazione. Ciascuna registrazione contabile, a sua volta, deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto.

È compito di ciascun Destinatario collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità, nonché far sì che la relativa documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici. Pertanto, i Dipendenti che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o gravi trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si basano, sono tenuti a riferire i fatti al proprio superiore gerarchico e al Responsabile della funzione Amministrazione e Finanza.

La Società cura la tempestiva elaborazione di rendiconti finanziari periodici completi, accurati, attendibili, chiari e comprensibili.

Ai Destinatari è vietato esporre alle autorità pubbliche di vigilanza, nelle comunicazioni previste in base alla legge ed al fine di ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza, fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazione, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società e/o del Gruppo Saint-Gobain nel suo insieme, ovvero occultare con altri mezzi fraudolenti fatti che avrebbero dovuto comunicare.

***iii. Rapporti con le Istituzioni Pubbliche, la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali e i dipendenti pubblici e persone, fisiche e giuridiche, private, in genere***

I rapporti con i soggetti in questione, volti al presidio degli interessi complessivi della Società e collegati all'attuazione dei suoi programmi, sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità a ciò delegate.

Fermo il **Principio del Rispetto della Legalità** sopra enunciato, la Società non tollera alcun tipo di comportamento corruttivo nei confronti dei soggetti in questione, o di qualsivoglia soggetto connesso o collegato con essi, in qualsiasi forma o modo, in qualsiasi Paese o giurisdizione interessati.

Non è ammessa alcuna forma di dazione o di offerta di denaro, in qualsiasi modo o forma.

Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali consuetudini e le disposizioni di legge a riguardo, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alla Società o al Gruppo di appartenenza. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo o beneficio ai soggetti in questione, italiani ed esteri, o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

Qualsiasi Destinatario che dovesse ricevere, direttamente o indirettamente, o venire a conoscenza di richieste di benefici formulate da uno dei soggetti in questione che configurino simili fattispecie, deve respingere ogni offerta illecita e immediatamente riferire all'Organismo di Vigilanza.

Coloro che ricevono omaggi o benefici superiori alle regole del buon senso e alle regole della Società, sono tenuti, secondo le procedure stabilite, a darne

comunicazione al proprio diretto superiore, che ne valuta l'appropriatezza e provvede, qualora opportuno, a far notificare al mittente le regole della Società.

La Società può esaminare i documenti adottati dagli Enti Pubblici con cui entra in contatto, al fine di sensibilizzare i propri dipendenti al rispetto di eventuali regole più stringenti e/o diverse, di cui l'Ente Pubblico si sia dotato.

Nel corso di una trattativa, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione non sono ammesse (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

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

Non è infine ammessa l'assunzione, alle dipendenze della Società, di personale che sia stato impiegato della Pubblica Amministrazione (o loro parenti) e che abbia partecipato personalmente e attivamente a trattative o rapporti commerciali con la Pubblica Amministrazione.

#### ***iv. Rispetto della libera concorrenza***

La Società dà piena e scrupolosa osservanza ai principi e alle regole della libera concorrenza e alla normativa esistente a tutela della stessa sia a livello nazionale che dell'Unione Europea che in ogni altro Paese nel quale essa si trovi ad operare ("**Normativa Antitrust**").

I Dipendenti sono tenuti a comunicare ai propri responsabili tutte le iniziative da loro intraprese che possano avere rilevanza a tale riguardo.

Le intese tra imprese e comunque tutte le situazioni che possano avere effetto distorsivo sulla concorrenza, in particolare gli accordi che contengano clausole di esclusività, vincoli alla determinazione del prezzo, restrizioni territoriali, sono soggette alla Normativa Antitrust.

Una verifica di esperti legali deve essere richiesta preventivamente in ogni caso di potenziale conflitto con la Normativa Antitrust.

La Società non nega, occulta o ritarda alcuna informazione richiesta dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato e dagli altri organi di regolazione nelle loro funzioni ispettive e collabora attivamente nel corso delle procedure istruttorie.

#### ***v. Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali***

La Società non eroga, in nessuna forma, né direttamente né indirettamente, sotto qualsiasi forma, contributi o finanziamenti a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli ai quali la Società sia tenuta sulla base di normative specifiche.

#### **vi. *Conflitto di interessi***

Il **Principio di integrità** richiede che ogni Destinatario, quale che sia il suo livello gerarchico, rifiuti o eviti qualsiasi compromesso tra il proprio interesse personale e gli interessi che egli stesso è incaricato di curare nell'ambito della propria attività.

Del pari, il **Principio della Lealtà**, del quale la Società si attende il rispetto, vieta la ricerca di fini personali che possano essere in contrasto con gli obiettivi perseguiti dalla Società.

L'applicazione effettiva di questi due Principi di Comportamento deve, quindi, portare ciascuno a prestare particolare attenzione a evitare ogni situazione di conflitto d'interessi.

Il conflitto d'interessi si presenta quando interessi personali, diretti o indiretti, attinenti alla sfera personale privata, siano o possano essere in contrasto con gli interessi della Società o del Gruppo e mettano la persona, di conseguenza, nella situazione di poter non agire nel miglior interesse della Società o del Gruppo.

Ciascuno deve fare tutto il possibile per prevenire le situazioni di conflitto d'interesse che comportino rischi, anche solo potenziali, per la Società, astenendosi da comportamenti in conflitto di interessi e comunque evitare ogni situazione che crei o che sia suscettibile di creare, al di fuori dell'ambito delle relazioni professionali derivanti dall'esercizio dell'attività, un legame di natura pecuniaria o di interesse, diretto o indiretto, con clienti, fornitori o concorrenti della Società e del Gruppo.

Le regole sopra riportate non possono essere eluse neppure per il tramite di terzi che agiscono per conto della Società o del Gruppo, né in Italia né all'estero, e trovano applicazione nei confronti di tutti i Destinatari.

La Società s'impegna a non iniziare e/o proseguire rapporti contrattuali con chi, tra coloro con i quali essa ha rapporti, non intenda uniformarsi al rispetto di dette regole.

Ciascun Dipendente è tenuto altresì a uniformarsi alle ulteriori regole specifiche della Società adottate in tale ambito.

#### **vii. *Rapporti con fornitori e partner commerciali***

Le relazioni con i fornitori sono regolate dai principi esposti nel presente Codice e improntate alla ricerca di un giusto vantaggio competitivo, alla concessione di pari opportunità, alla lealtà, all'imparzialità, alla competenza e al riconoscimento della professionalità.

La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, evitando forme di qualsivoglia dipendenza.

La scelta dei fornitori e l'acquisto di beni e servizi sono effettuati in base a valutazioni obiettive circa competitività, qualità, economicità, prezzo, integrità, affidabilità.

La Società si impegna a richiedere ai propri fornitori e *partner* commerciali il rispetto dei principi e dei comportamenti del Codice Etico, valutandone la reale corrispondenza ai propri, ritenendo tale aspetto di fondamentale importanza per instaurare o proseguire un rapporto.

La Società ha, inoltre, fatte proprie e adottato le regole specifiche che i propri addetti al settore degli Acquisti e i propri fornitori e imprese appaltatrici devono impegnarsi ad osservare.

### ***viii. Rapporti con i clienti***

La Società fonda l'eccellenza dei servizi offerti sull'attenzione alla clientela e sulla disponibilità a soddisfarne le richieste. L'obiettivo perseguito è quello di consentire una risposta immediata, qualificata e competente alle esigenze della clientela informando i propri comportamenti a correttezza, cortesia e collaborazione.

Nell'ambito delle relazioni con i clienti, l'organo amministrativo, i Dipendenti e i Collaboratori della Società sono tenuti a:

- sviluppare e mantenere favorevoli e durature relazioni;
- non discriminare i clienti né cercare di sfruttare indebitamente posizioni di forza a loro svantaggio;
- operare nel rispetto delle normative vigenti;
- rispettare sempre gli impegni e gli obblighi assunti nei confronti dei clienti;
- fornire informazioni accurate, veritiere e complete in modo da consentire al cliente una decisione consapevole;
- attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie e di altra natura;
- non denigrare i concorrenti.

### ***ix. Rapporti con le Istituzioni e i mezzi di comunicazione***

Ogni rapporto con le Istituzioni (nazionali o internazionali) e i mass media è riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a rappresentare le attività della Società e/o del Gruppo Saint-Gobain, a rispondere a richieste, a rendere nota la posizione su temi rilevanti per il Gruppo Saint-Gobain.

A tal fine, la Società s'impegna a:

- instaurare, senza alcun tipo di discriminazione, canali stabili di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali e i mass media a livello internazionale, comunitario e territoriale;
- rappresentare gli interessi e le posizioni della Società e/o del Gruppo in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con gli interlocutori istituzionali e i mass media avvengono esclusivamente tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dal vertice della Società.

#### **x. *Rapporti economici con associazioni, contributi e sponsorizzazioni***

La Società può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi, che siano di elevato valore culturale e scientifico o benefico e che abbiano respiro nazionale.

In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, la Società presta particolare attenzione verso ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

Per garantire coerenza ai contributi e alle sponsorizzazioni, la gestione deve essere sempre improntata ai seguenti criteri:

- finalità riconducibile alla missione della Società e/o del Gruppo Saint-Gobain;
- destinazione chiara e documentabile delle risorse;
- espressa autorizzazione da parte delle funzioni aziendali preposte alla gestione di tali rapporti nell'ambito della Società unitamente alla autorizzazione finale da parte del Direttore Generale;
- rispetto dei principi etici e deontologici applicabili, nonché delle prescrizioni di legge applicabili.

#### **xi. *Assunzione regolare, retribuzione e orario di lavoro***

Tutti i lavoratori devono essere assunti in base ad un regolare contratto di lavoro in adempimento delle forme messe a disposizione dalla normativa nazionale.

E' vietato l'utilizzo di forme di lavoro irregolare o in nero.

La Saint-Gobain Autover Italia s.r.l., riconoscendo il valore della contrattazione collettiva, garantisce ai propri dipendenti e collaboratori una retribuzione conforme a quanto previsto nel CCNL vigente e applicato in azienda.

In relazione all'orario lavorativo la Società garantisce il rispetto dei limiti normativi e di quelli della contrattazione collettiva vigente e applicata.

## ***xii. Lavoro infantile e minorile***

La Saint-Gobain Autover Italia s.r.l. non utilizza e ripudia il lavoro infantile.

Inoltre, come regola generale non impiega lavoratori minorenni; qualora, nel pieno rispetto della normativa internazionale e di quella nazionale, decidesse di provvedere all'assunzione di lavoratori minorenni di età non inferiore ai sedici anni (limite d'età stabilito dalla normativa nazionale) provvederà a garantire particolari condizioni di tutela della loro salute e sicurezza, un percorso dedicato di crescita e formazione professionale e ne vieterà altresì l'impiego durante turni in orario notturno.

## ***xiii. Tutela delle informazioni aziendali***

Ciascun Destinatario deve conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni, comprese quelle in forma elettronica, per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità. Ogni informazione ottenuta da un Esponente Aziendale e da un Dipendente in relazione alla propria attività è di proprietà della Società.

Le informazioni sono trattate dalla Società nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati. In particolare, la Società:

- ha posto in essere un piano di intervento in continuo aggiornamento, teso ad assicurare la corretta separazione dei ruoli e delle responsabilità;
- sottopone i soggetti terzi che intervengono nel trattamento delle informazioni alla sottoscrizione di patti di riservatezza.

Tutti coloro che vengono a conoscenza di informazioni non di pubblico dominio devono usare la massima cautela e cura nell'utilizzare tali informazioni, evitandone la divulgazione a persone non autorizzate, sia all'interno sia all'esterno dell'azienda. Tale obbligo rimarrà in vigore anche dopo la conclusione, per qualsiasi motivo, del rapporto con la Società.

I Dipendenti che nutrano dubbi sul grado di riservatezza di un'informazione o sulla facoltà di comunicare a terzi determinate informazioni dovranno rivolgersi per chiarimenti al proprio diretto superiore.

Per informazioni riservate s'intendono, a mero titolo esemplificativo: le informazioni tecniche relative a prodotti e procedure; i programmi d'acquisto; i programmi di ricerca e sviluppo ed i relativi risultati anche parziali conseguiti, gli accordi ed i contratti con terze parti ed i contenziosi eventualmente pendenti, le strategie di costi, dei prezzi, di marketing o di servizi; relazioni sulle entrate e altre relazioni finanziarie non pubbliche; informazioni relative a vendite, fusioni ed acquisizioni, procedure interne, codici d'accesso o password riservate.

Le informazioni riguardanti le attività di ricerca in ambito scientifico e tecnologico possono essere scambiate, dopo che siano stati approntati gli strumenti di tutela della proprietà industriale, in conformità alle procedure aziendali e apprestando gli

opportuni mezzi di tutela della confidenzialità, con università, istituti di ricerca pubblici e privati, enti ospedalieri.

In tale contesto la Società rispetta le prerogative accademiche e le tradizioni dei suoi *partner*, così come l'esigenza dei ricercatori di veder pubblicati i risultati dei loro studi, fatta salva la tutela della proprietà industriale.

Il trattamento informatico delle informazioni è sottoposto ai controlli di sicurezza necessari a salvaguardare la Società da indebite intrusioni od usi illeciti.

La distruzione dei supporti materiali od elettronici delle informazioni deve avvenire nel rispetto delle procedure che regolano la materia e nei limiti previsti dalla legge.

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle regole specifiche adottate dalla Società e delle procedure specifiche previste per la funzione svolta o in relazione alle risorse messe loro a disposizione per lo svolgimento dell'attività.

#### **xiv. Tutela dei beni aziendali**

Ciascun Destinatario è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni della Società, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.

In particolare, egli deve:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni affidatigli;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda.

La Società si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti dei propri beni ed infrastrutture attraverso l'impiego di sistemi contabili, di reporting di controllo finanziario e di analisi e prevenzione dei rischi, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti (Legge sulla Privacy, Statuto dei Lavoratori, ecc.).

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ciascuno è tenuto a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non navigare su siti internet con contenuti vietati, indecorosi o offensivi e su quelli ai quali comunque l'accesso non è consentito dalla Società;
- uniformarsi alle regole e procedure previste dalla Società.

#### **xv. Gestione delle risorse umane**

La Società ispira le proprie politiche di selezione, retribuzione e formazione dei Dipendenti a criteri di professionalità, competenza e merito. La Società rifiuta ogni

forma di discriminazione o favoritismo volto ad agevolare l'assunzione o l'affidamento di incarichi.

Allo stesso modo, l'organo amministrativo, i Dipendenti e i Collaboratori devono agire e comportarsi con imparzialità, evitando qualsiasi disparità di trattamento e adoperandosi per il mantenimento di un clima interno rispettoso della dignità e della personalità dell'individuo.

La società tutela le pari opportunità nella selezione del personale, attribuita alla responsabilità della Direzione Risorse Umane, tramite il ricorso a valutazioni oggettive dei profili professionali e psico - attitudinali dei candidati.

#### ***xvi. Salute e Sicurezza sul Lavoro***

I Destinatari devono 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 formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In aggiunta, i Destinatari devono:

- a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto ed i dispositivi di sicurezza;
- d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a sua disposizione;
- e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lett. c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui venga a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e imminente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- g) provvedere alla cura dei mezzi di protezione individuale messi a sua disposizione, senza apportarvi alcuna modifica di propria iniziativa e segnalandone eventuali difetti o inconvenienti al datore di lavoro o al dirigente o al preposto;

- h) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di sua competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- i) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- j) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal medico competente.

### **xvii. Corruzione tra privati**

Ai Destinatari è strettamente vietata qualsiasi forma di istigazione, promessa, dazione, offerta, di denaro o altra utilità, diretta o indiretta, di qualsiasi genere ad un privato (fornitori, clienti, agenzie, *partner* commerciali, consulenti ecc.) per il compimento (o anche l'omissione) di un atto del proprio ufficio, in violazione dei propri obblighi professionali e di fedeltà, con lo scopo di ricevere un vantaggio di qualsiasi natura per la società e/o per se stesso e/o per terzi, a prescindere dal fatto che tale atto venga poi compiuto.

Allo stesso modo, è fatto divieto di accettare denaro o altra utilità, sia economica che di qualsiasi altra natura, per la società e/o per se stessi e/o terzi, qualora ciò sia volto ad influenzare il compimento di un atto del proprio ufficio.

Regali di modico valore possono essere elargiti/accettati nel rispetto delle procedure aziendali e se non finalizzati a influenzare il ricevente.

### **3. Comportamento dei Destinatari**

Il comportamento dei Destinatari, oltre ad essere nel rispetto delle leggi vigenti e in sintonia con le politiche aziendali e con il Codice Etico sopra riportato, il cui rispetto è condizione di appartenenza alla Società, deve fondarsi in ogni caso su principi di responsabilità, professionalità, solidarietà, diligenza e collaborazione.

Laddove la coerenza tra le norme della diligenza professionale e quelle di legge non sia di immediata comprensione, verranno in rilievo capacità di giudizio e buon senso; ogni Dipendente dovrà avere quindi cura di consultarsi con i propri superiori e ricevere consigli e indicazioni dai rispettivi responsabili, ove necessario.

Ogni Destinatario è tenuto

- ad applicare le regole e procedure specifiche della Società ulteriori al Codice Etico o a parti di esso;
- a partecipare alle formazioni organizzate dalla Società e dal Gruppo di appartenenza al fine di agevolare la sua conoscenza del Codice Etico o di parti di esso e, ove richiesto, dimostrare l'evidenza formale del relativo superamento.

## **4. La Politica Ambientale ed in Materia di Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro**

Nei settori specifici della Salute e Sicurezza sul Lavoro e dell'Ambiente la Società ha da tempo adottato e fatto propri numerosi documenti programmatici e complementari oltre che iniziative di formazione del Gruppo di appartenenza.

### ***4.1. Documenti programmatici e complementari ai Principi di Comportamento e di Azione***

Si evidenziano i seguenti:

- Documento contenente la politica in materia di Igiene e Sicurezza del Gruppo Saint-Gobain dettate dal Presidente del Gruppo fin dal 2002;
- Documento contenente la politica in materia di Igiene e Sicurezza di Saint-Gobain Autover Italia s.r.l.;
- Documento rappresentato dalla Carta EHS che viene esposta in ogni unità della società Saint-Gobain Autover Italia s.r.l.;
- Documento rappresentato dai Manuali EHS nella versione vigente al momento dell'adozione del presente Modello;
- Documenti rappresentativi del Modello Organizzativo di Riferimento del Gruppo Saint-Gobain, che si intendono qui integralmente richiamati, e cioè:
- Frame of reference EHS Gruppo Saint-Gobain

Questi concorrono, tutti, alla messa in opera di una progressiva strategia di crescita durevole.

Senza cercare di coprire l'intera gamma delle possibili soluzioni essi si propongono di ricordare, a ciascuno, quali sono le principali obbligazioni contenute nei Principi di Comportamento e di Azione oltre che le direttive lungo le quali si muove la politica dell'Igiene e Sicurezza nel Gruppo Saint-Gobain.

Tali documenti hanno, quali destinatari, tutti coloro i quali abbiano delle responsabilità operative e, in particolar modo, i Direttori e Responsabili delle varie Unità della società, siano esse produttive o distributive, che assumono, in prima persona, la responsabilità della corretta applicazione e gestione della politica dell'Igiene e Sicurezza nella quotidianità dell'attività di ciascuna società del Gruppo Saint-Gobain.

L'obiettivo ambizioso cui il Gruppo Saint-Gobain mira in materia di Igiene e Sicurezza nei luoghi di lavoro è quello dei cosiddetti due zero:

- Zero infortuni sul lavoro
- Zero malattie professionali

Per assicurare il costante rispetto delle prescrizioni in materia di Igiene e Sicurezza il Gruppo Saint-Gobain, attraverso ciascuna società, pone in essere una serie di attività che hanno il duplice scopo, da un lato, di sensibilizzare ciascun dipendente circa l'importanza delle tematiche in tema di Igiene e Sicurezza, dall'altro di formare correttamente ciascuno di essi a tale riguardo.