

CODICE DI CONDOTTA COMMERCIALE



Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 aprile 2019

Indice

1. AMBITO APPLICATIVO	2
Introduzione	2
Legislazioni e standard etici	2
2. DIRITTI UMANI E PRASSI LAVORATIVE EQUÉ.....	3
Lavoro minorile	3
Lavoro forzato.....	3
Compenso e ore lavorative	3
Diversità	3
Libertà di associazione e contrattazione collettiva	4
3. COMMISSIONI.....	4
4. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	5
5. REGOLAMENTO COMMERCIALE.....	5
Dogane, agenti doganali e dichiarazioni	5
Restrizioni commerciali.....	5
Prodotti “dual use”	5
6. APPROVIGIONAMENTO RESPONSABILE	5
7. DILIGENZA E OBBLIGO DI FEDELTA’.....	6
Assegnazione di incarichi ai fornitori per scopi privati	6
8. CONCORRENZA	7
9. RICICLAGGIO ED AUTORICICLAGGIO.....	8
10. TUTELA DELL’AMBIENTE	8
11. CONFORMITÀ AL CODICE	8
12. VIOLAZIONI DEL CODICE.....	8
13. SEGNALAZIONE DI UNA VIOLAZIONE AL CODICE	8
14. DIFFUSIONE E CONSENSO	9

1. AMBITO APPLICATIVO

Introduzione

SAES Getters S.p.A. (di seguito anche “SAES” o “Società”), capogruppo del Gruppo SAES (di seguito “Gruppo”), è pioniera nello sviluppo della tecnologia *getter* e *leader* mondiale in una molteplicità di applicazioni scientifiche e industriali.

La Società, pienamente consapevole delle responsabilità nei confronti dei suoi clienti e le comunità in cui opera, si è dotata di una serie di *standard* etici che la guidano nell’esercizio delle sue attività e si aspetta che tutti i suoi partner - ossia ogni azienda che abbia rapporti commerciali o di fornitura di beni e servizi con qualsiasi società del Gruppo - rispettino gli stessi *standard* etici a cui il Gruppo si ispira.

A tale fine, SAES ha deciso di adottare il presente codice di condotta commerciale (di seguito “Codice”) volto a regolare i comportamenti dei dipendenti, amministratori, collaboratori e partner della Società e delle società del Gruppo nella gestione degli affari e delineare gli *standard* minimi cui i partner del Gruppo sono chiamati a conformarsi nella conduzione delle trattative e nella gestione dei contratti con le società del Gruppo.

Sono da intendersi partner del Gruppo:

- Fornitori di beni e servizi;
- Consulenti;
- Agenti;
- Università;
- Enti di ricerca.

Sono, altresì, partner tutti i soggetti che collaborano con le società del Gruppo affiancandole nello svolgimento delle attività di impresa. I Destinatari del presente documento sono quindi:

- Dipendenti;
- Amministratori;
- Collaboratori;
- Partner.

Legislazioni e standard etici

SAES opera unicamente con partner che rispettano tutte le leggi applicabili per lo svolgimento corretto delle proprie attività nella propria giurisdizione nonché i principi contenuti nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani stabiliti dall’Organizzazione delle Nazioni Unite e quelli indicati nella Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro emanata nel 1998 dall’Organizzazione Internazionale del Lavoro, come attuate dalla legislazione e dalle pratiche legali in uso nelle varie nazioni.

SAES, inoltre, assicura e garantisce il principio del rigoroso rispetto della legalità per qualsiasi atto, provvedimento, contratto o diverso procedimento (a titolo meramente esemplificativo, ciò comprende il pagamento delle tasse dovute, l’ottenimento dei necessari permessi per l’esercizio di talune attività e l’osservanza dei diritti di terzi), indipendentemente dai vantaggi che il Gruppo potrà trarne.

SAES ritiene che ciascun dipendente, amministratore, collaboratore o partner sia personalmente responsabile per l'osservanza delle leggi nel proprio settore lavorativo. Pertanto, è vietato indurre terzi a commettere atti illegali o prendervi consapevolmente parte; eventuali comportamenti irregolari potranno comportare, nel caso di dipendenti, l'applicazione di sanzioni disciplinari indipendentemente dalle sanzioni previste per legge e, nel caso di partner, l'interruzione e/o risoluzione del rapporto contrattuale tra le parti.

2. DIRITTI UMANI E PRASSI LAVORATIVE EQUE

Lavoro minorile

SAES opera con partner che non si avvalgono di collaboratori di età inferiore a quella minima di impiego stabilita dalla legge in vigore. Salvo che non sia diversamente stabilito, l'età minima di ammissione al lavoro è fissata al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque non inferiore ai 16 anni compiuti.

Lavoro forzato

SAES prevede che ogni forma di lavoro debba sempre essere volontaria. Per tale ragione, vieta espressamente ai partner di usufruire del lavoro forzato, vincolato o involontario.

I partner dovranno assicurare che i dipendenti non versino compensi né eseguano pagamenti in relazione all'ottenimento dell'impiego nel corso del processo di assunzione e nel periodo di impiego. I dipendenti, infatti, devono essere scelti esclusivamente su base concorrenziale ed a fronte della comparazione di prezzo, qualità prestazione ed adeguatezza dei prodotti e dei servizi offerti.

Nei casi previsti dalla legge, i partner dovranno provvedere al pagamento delle commissioni e delle spese relative ai lavoratori.

In osservanza a quanto previsto dalla legge, qualsiasi pena e/o coercizione mentale e/o corporale è vietata. Le politiche e le procedure disciplinari dovranno essere definite chiaramente e prontamente comunicate ai lavoratori.

Compenso e ore lavorative

Per quel che concerne il numero di ore lavorative giornaliere, quelle di lavoro straordinario, il compenso spettante a ciascun lavoratore ed il versamento dei contributi, i partner dovranno rispettare le leggi applicabili e le norme di settore obbligatorie. Più precisamente, i partner dovranno eseguire in modo puntuale i pagamenti dovuti ai suoi lavoratori e comunicare in modo chiaro e preciso le basi per il calcolo della rispettiva retribuzione.

SAES non consente detrazioni dallo stipendio come sanzione disciplinare, salvo i casi espressamente consentiti dalla legge.

Diversità

I partner devono promuovere un ambiente lavorativo solidale che valorizzi la diversità dei dipendenti; non potranno tenere comportamenti discriminatori nei confronti dei propri dipendenti e, allo stesso modo, non potranno tollerare alcuna discriminazione per ragioni di sesso, razza, lingua, religione, età, disabilità, orientamento sessuale, origine nazionale o qualsiasi altra caratteristica prevista e tutelata dalla legge.

Libertà di associazione e contrattazione collettiva

Il Gruppo riconosce e rispetta il diritto al lavoro e la libertà di associazione, nel quadro delle normative locali di riferimento in cui le società del Gruppo operano.

I partner garantiscono analoghi diritti ai propri lavoratori.

3. COMMISSIONI

SAES prevede che le provvigioni e compensi pagati a concessionari, rappresentanti o consulenti siano ragionevolmente commisurati all'attività svolta. Il pagamento di qualsiasi commissione a terzi deve essere giustificato in maniera chiara e dimostrabile in relazione ai servizi resi a SAES. Pertanto, non possono essere pattuite prestazioni che si ritiene possano essere determinate - in tutto o in parte - dal pagamento di denaro allo scopo di corruzione. Inoltre, SAES impone che i rappresentanti o gli altri intermediari impiegati per ottenere nuovi incarichi o conseguire le autorizzazioni necessarie, devono impegnarsi contrattualmente a non porre in essere condotte idonee a corrompere e a non lasciarsi a loro volta corrompere. Qualora SAES venga a conoscenza di condotte corruttive, avrà il diritto di risolvere il contratto senza preavviso.

Anche in osservanza di quanto indicato nel codice anti-corruzione, SAES nei rapporti professionali e commerciali, vieta qualsiasi comportamento fraudolento, atti di corruzione e favoritismi.

La Società, inoltre, vieta ogni forma di accordo o l'apposizione di clausole accessorie che possano consentire a singole persone di ottenere vantaggi o altre agevolazioni attraverso procacciamento, assegnazione, fornitura, esecuzione e pagamento di incarichi.

Coloro che si lasciano influenzare da clienti o partner o tentino a loro volta di influenzare clienti e partner a compiere attività illegali, verranno – indipendentemente dalle conseguenze penali – ritenuti responsabili e sanzionati disciplinarmente.

Inoltre, SAES impone a chiunque venga a conoscenza di eventuali tentativi da parte dei partner di influenzare i collaboratori nelle loro decisioni di denunciarlo alla Società. La sanzione sarà adeguata al caso concreto (ad esempio sospensione dall'incarico o risoluzione del contratto).

Qualsiasi pagamento per un prodotto o servizio dovrà essere fatto all'azienda fornitrice e non al singolo individuo. Tutti i pagamenti dovranno essere debitamente registrati negli appositi libri contabili.

Nessun pagamento potrà essere effettuato per il tramite di un agente. Qualsiasi pagamento fatto direttamente ad un agente si intenderà fatto a favore dell'Agente stesso.

I pagamenti in contanti non sono permessi; tutti i pagamenti dovranno essere fatti tramite conto corrente i cui estremi siano indicati per iscritto.

SAES effettua pagamenti solo al diretto fornitore dei beni o dei servizi. La richiesta di effettuare il pagamento a un'entità o persona residente nei cosiddetti "paradisi fiscali" (off-shore) sarà sempre rigettata.

4. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

SAES impone a tutti i suoi collaboratori di evitare qualsiasi fonte di potenziale pericolo sia per le persone sia per l'ambiente, di ridurre al minimo gli effetti sull'ambiente ed attuare un accorto e ragionevole utilizzo delle risorse. A tal proposito, i processi, i locali ed i mezzi produttivi devono corrispondere alle disposizioni interne ed a quelle previste dalla legge in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, prevenzione antincendio e tutela dell'ambiente.

Pertanto, SAES richiede anche a tutti i suoi partner di fare quanto possibile per implementare un elevato livello di tutela in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, adottando adeguate procedure in accordo alle normative locali vigenti.

In particolare, il partner dovrà attivarsi per procedere alle necessarie analisi e verifiche dei rischi sul lavoro ed attuare idonee misure migliorative e preventive e di controllo dei pericoli.

I dipendenti dovranno essere opportunamente istruiti e formati in materia di salute e sicurezza.

5. REGOLAMENTO COMMERCIALE

Dogane, agenti doganali e dichiarazioni

I partner ed i clienti di SAES dovranno assicurare che siano osservate rigorosamente tutte le disposizioni di legge in materia di adempimenti di natura fiscale e doganale applicabili.

SAES assicura che i rapporti con gli spedizionieri siano sempre formalizzati per iscritto e siano sottoscritti da soggetti muniti di idonei poteri.

Restrizioni commerciali

SAES osserva e pretende il rispetto da parte dei clienti e dei partner di tutte le disposizioni normative in materia di restrizioni commerciali eventualmente applicabili all'esportazione dei prodotti di SAES stessa.

A tal proposito, SAES assicura che si proceda sempre ad una verifica sul Paese di destinazione – sia questo transitorio o finale – del prodotto al fine di accertare che questo non rientri tra quelli sottoposti a embargo o restrizioni commerciali, nonché sulle controparti contrattuali al fine di escludere che le stesse siano presenti in liste di riferimento di soggetti con i quali siano vietate transazioni commerciali da parte di determinati paesi od organizzazioni.

Prodotti "dual use"

La Società presta attenzione alle implicazioni della normativa in materia di prodotti "dual use" e garantisce che vengano svolte le opportune verifiche relativamente alla corretta classificazione dei prodotti, pretendendo la stessa attenzione da parte delle proprie controparti contrattuali e richiedendo che l'eventuale fornitura, a qualsiasi titolo, di prodotti "dual use" sia tempestivamente segnalata.

6. APPROVIGIONAMENTO RESPONSABILE

Il Gruppo richiede ai fornitori che trattano specifiche categorie di minerali (Oro, Stagno, Tantalio, Tungsteno) la sottoscrizione della policy sui Conflict Minerals atta a garantire che tali materiali non provengano da aree dove è presente

un altro rischio di violazione di diritti umani e degrado ambientale, e la comunicazione dei dati richiesti dagli standard internazionali.

7. DILIGENZA E OBBLIGO DI FEDELTA'

Nel rispetto di quanto previsto dal Codice Etico e dal codice anti-corruzione adottato da SAES, i dipendenti della Società, nelle mansioni assegnate, useranno tutta la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta nell'interesse della Società con continuità, diligenza e a tempo pieno, astenendosi da qualsiasi situazione, personale o finanziaria, diretta o indiretta, che possa creare un (anche solo potenziale) pregiudizio agli interessi della stessa.

Il dipendente non tratterà, per conto proprio o di terzi, affari in concorrenza o in conflitto con la Società, né farà uso o divulgherà notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione della Società, in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Qualsiasi incarico assunto all'esterno della Società ed anche qualsiasi interesse finanziario (diretto o anche indiretto, cioè attraverso un familiare o un conoscente) che possa dare origine ad un conflitto di interesse deve sempre essere comunicato al proprio capo diretto.

Al dipendente è fatto espresso divieto – salvo previa autorizzazione scritta della Società – di prestare, in qualunque forma e modo, anche a titolo gratuito, qualsivoglia prestazione lavorativa che sia riconducibile ad alcuno dei settori di attività della Società, in favore di soggetti terzi, siano essi enti, associazioni, persone giuridiche e/o persone fisiche.

Qualora in ragione della natura dell'attività e/o dell'incarico ricevuto venga svolta una attività collegata con l'attività professionale svolta per conto della Società ma a favore di terzi (es. docenze, testimonianze a corsi, incarichi accademici), il dipendente si impegna ad informare preventivamente il management. In ogni caso eventuali corrispettivi per tali attività non potranno essere trattenuti dal dipendente e dovranno essere riversati alla Società. Tuttavia, se l'attività è svolta per lo più durante il tempo libero del dipendente, il management potrà concedere al dipendente il permesso di trattenere in tutto o in parte il compenso ricevuto.

Questa disposizione non si applica, invece, a compensi per attività comunque svolte nel tempo libero ma che non siano collegate con l'attività professionale svolta per la Società.

Fatti salvi gli interessi di natura finanziaria in società quotate in borsa, i dipendenti SAES, i coniugi e i parenti di primo grado degli stessi non possono partecipare e/o avere nessun interesse di natura finanziaria diretto o indiretto in società che siano utilizzate da SAES come fornitori.

Assegnazione di incarichi ai fornitori per scopi privati

I collaboratori non possono assegnare incarichi per scopi privati a fornitori di SAES laddove siano coinvolti con l'assegnazione o lo svolgimento di incarichi agli stessi per SAES e sussista quindi un conflitto di interessi. Sono escluse da tale disposizione le merci o le prestazioni generalmente disponibili.

8. CONCORRENZA

SAES impronta la conduzione dei propri affari al principio della libera concorrenza nel mercato e rispetta le leggi ed i regolamenti applicabili in materia di concorrenza e antitrust.

Lo scopo delle norme antitrust è quello di promuovere la concorrenza per assicurare ai clienti la più ampia possibilità di scelta di prodotti e servizi a prezzi competitivi. È importante che i dipendenti SAES comprendano queste norme e siano in grado di individuare quali condotte nel business possano avere implicazioni di natura antitrust. La violazione di queste norme può comportare conseguenze molto serie quali: sanzioni pecuniarie elevate, esposizione ad azioni di risarcimento del danno, interdizione dalle gare pubbliche, danno d'immagine, sanzioni penali per l'individuo, ecc.

La legislazione antitrust contiene, tra le altre, disposizioni che si applicano sia agli accordi con i concorrenti che agli accordi con i partner. Ogni tipo di accordo, formale o informale, scritto o verbale, può ricadere nell'ambito di applicazione della normativa antitrust.

Il principio della concorrenza nel libero mercato significa che SAES si prefigge di competere e non colludere con i propri concorrenti.

I dipendenti SAES debbono evitare contatti con i concorrenti, a meno che ci sia una chiara giustificazione per tali contatti e che la stessa – previa verifica dell'Ufficio legale - sia in linea con la normativa antitrust.

Anche laddove ci sia una motivazione legittima a supporto di un contatto con un concorrente, comunque i seguenti argomenti non possono essere oggetto di alcuno scambio di informazione, discussione o accordo fra SAES e i suoi concorrenti:

- prezzi, *range* di prezzi, aggiustamenti dei prezzi, previsioni sui prezzi o trend dei prezzi;
- sconti, margini, sovrapprezzi o altre componenti del prezzo;
- termini e condizioni di un'offerta di SAES per una gara in risposta a un invito a offrire nell'ambito di una gara;
- l'intenzione di SAES di partecipare o di non partecipare a gare;
- allocazione dei clienti;
- identità dei clienti;
- scambio di informazioni confidenziali e "*market intelligence*" di termini e condizioni offerte ai clienti o di dati relativi ai profitti di clienti.

N.B. Questi argomenti non devono essere discussi, né concordati, con i concorrenti, neanche nell'ambito di associazioni di categoria o di altri contesti a queste assimilabili.

Negli accordi con distributori e rivenditori, SAES dovrà astenersi dall'imporre i prezzi di rivendita e condotte assimilabili (ad es. intimidire, ritardare o sospendere le consegne o risolvere i contratti con il fine di assicurare che sia mantenuto un determinato livello di prezzo di rivendita).

Queste sono solo alcune delle possibili violazioni della normativa antitrust. Altre transazioni e condotte di business potrebbero, in presenza di determinate condizioni, far emergere questioni rilevanti ai fini antitrust, per cui i dipendenti sono tenuti a verificare contratti e affini, scritti e non, con l'Ufficio Legale.

9. RICICLAGGIO ED AUTORICICLAGGIO

SAES assicura il pieno rispetto della normativa prevista in materia di lotta alle attività di riciclaggio di ed autoriciclaggio.

10. TUTELA DELL'AMBIENTE

SAES assicura il rispetto di tutte le leggi, le normative e gli *standard* ambientali in vigore e, a tale fine, ha implementato un efficace sistema volto ad identificare, gestire e ridurre i potenziali rischi per l'ambiente.

La Società richiede anche ai suoi partner di fare quanto possibile per dare supporto agli obiettivi di protezione del clima e dell'ambiente attraverso i prodotti e i servizi da essi offerti (ad esempio, fornendo dati importanti sulla protezione dell'ambiente) e considerare anche la protezione del clima e, in generale dell'ambiente, nell'esercizio delle loro attività (ad esempio stabilendo propri obiettivi per la protezione del clima e raggiungendoli).

Il Gruppo incoraggia i propri partner a migliorare le proprie politiche ambientali, al fine di ridurre l'utilizzo di risorse e mitigare le emissioni.

11. CONFORMITÀ AL CODICE

SAES si riserva il diritto di verificare la conformità dei propri partner ai requisiti prescritti dal presente Codice. La Società incoraggia i propri partner a implementare proprie linee guida vincolanti che regolamentino il loro comportamento etico.

La violazione da parte del partner di quanto prescritto nel Codice comporterà il diritto di SAES di risolvere il contratto con effetto immediato, laddove non sia possibile concordare un piano di adeguamento accettabile per SAES.

12. VIOLAZIONI DEL CODICE

SAES intende applicare con massimo impegno il presente Codice.

Qualsiasi dipendente o collaboratore che non agisca conformemente al presente Codice o non denunci azioni illecite note o sospette sarà soggetto a un'azione disciplinare commisurata alla gravità della violazione effettuate (tra cui le sanzioni previste dai relativi contratti di lavoro, il licenziamento o il sollevamento dall'incarico oltre all'eventuale avvio di azioni nelle sedi giudiziarie competenti). Qualora un partner violi uno dei principi di cui al presente documento, SAES interromperà e/o cesserà ogni tipo di rapporto contrattuale con la controparte.

13. SEGNALAZIONE DI UNA VIOLAZIONE AL CODICE

SAES consente a tutti i Destinatari che dovessero avere un dubbio in merito all'applicazione del presente Codice o dovessero avere bisogno di assistenza nell'adozione di qualsiasi decisione difficile di:

- parlare con il proprio responsabile gerarchico, nel caso di dipendente del Gruppo;
- contattare l'Organismo di Vigilanza 231 della Società via email all'indirizzo: OdV_lai@saes-group.com;
- contattare l'Ufficio Legale;

Codice di Condotta Commerciale

- effettuare una segnalazione tramite il portale *whistleblowing* o inviando un'email a: segnalazioni@saes-group.com

SAES impone che tutti i segnalanti siano garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e che in ogni caso venga assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Solo se espressamente richiesto dalla legge, i dati riguardanti l'identità del segnalante potranno essere trasmessi alle autorità pubbliche coinvolte nell'indagine o nei procedimenti giudiziari che ne potranno conseguire.

14. DIFFUSIONE E CONSENSO

Il Gruppo si impegna a garantire la massima diffusione del presente Codice a tutti i Destinatari, rendendola disponibile sull'intranet e sito web aziendale.