



CODICE ETICO



approvato dall'Assemblea Soci con verbale del 7 dicembre 2023

INDICE

1	PREMESSA	3
2	INTRODUZIONE	4
2.1	Ambito di applicazione	4
2.2	Riferimenti Normativi	6
3	MISSION, VISION E VALORI AZIENDALI	6
3.1	Mission	6
3.2	Vision	6
3.3	Valori aziendali	7
3.3.1	Cura delle persone.....	7
3.3.2	Integrità	8
3.3.3	Passione e libertà di intraprendere	9
3.3.4	Valore aggiunto agli stakeholder	9
3.3.5	Ricerca dell'eccellenza.....	9
4	CODICE DI CONDOTTA	11
4.1	Norme di comportamento trasversali	11
4.1.1	Conflitto di interessi	11
4.1.2	Riservatezza dei dati personali	11
4.1.3	Riservatezza dei dati aziendali.....	12
4.1.4	La tutela del patrimonio aziendale	12
4.1.5	L'uso corretto delle risorse informatiche e di telecomunicazione aziendali.....	13
4.1.6	Omaggi, regali e benefici	13
4.1.7	Controllo e trasparenza contabile	14
4.2	Norme di comportamento per gli stakeholder	14
4.2.1	Le Persone	14
4.2.2	L'ambiente.....	18
4.2.3	Il mercato e i partner commerciali	19
4.2.4	I Clienti	20
4.2.5	I fornitori.....	21
4.2.6	La pubblica amministrazione.....	21
4.2.7	La comunità	21
5	MODALITÀ DI ATTUAZIONE E CONTROLLO	22
5.1	Comunicazione e diffusione	22

5.2	Segnalazioni	23
5.3	Misure disciplinari	23

1 PREMESSA

Il Gruppo SIT nasce dalla società SIT s.a. (società anonima) costituita nel 1971 ma le radici affondano ancora più indietro nel tempo, nel 1967, quando nella Repubblica di San Marino apre i battenti il laboratorio artigianale 'Rotostampa', nato da un'idea di Romano Michelotti che ben presto coinvolge nell'avventura la figlia Simona, allora giovane studentessa, e di fatto le lascia la guida e la responsabilità dell'azienda.



Scorcio dello stabilimento SIT a Ca' Chiavello (1990)

Il Gruppo opera nel mercato del packaging flessibile alimentare (dolciario, snack, cioccolato, prodotti da forno, pasta, caffè e bevande, prodotti freschi, surgelati e gelati) e non alimentare (detersivi, personal care), e fornisce ai propri clienti le soluzioni di packaging più idonee, tecnologicamente avanzate, sicure e rispettose dell'ambiente, in grado di garantire il successo dei loro prodotti.

Il Gruppo conta cinque stabilimenti di produzione che lavorano con tecnologia rotocalco, flessografica e digitale e si rivolge ai mercati internazionali con flessibilità e affidabilità per soddisfare le molteplici esigenze dei clienti, multinazionali e non, offrendo a tutti loro un servizio personalizzato. "Il Gruppo SIT è ... questione di persone." Ecco il motto che meglio esprime il tratto distintivo della cultura aziendale e che interpreta fedelmente le attese, le consapevolezze, la motivazione professionale, la sostanza etica di tutti coloro che vi operano.

Perché i valori su cui il Gruppo è nato sono quelli che tuttora uniscono le persone che oggi ne fanno parte, un gruppo di persone che cresce nel tempo, che si evolve, con passione e con stile, con professionalità.

Un gruppo di persone unito da un forte senso di appartenenza al Gruppo stesso, sempre alla ricerca dell'eccellenza e risolutamente orientato alla soddisfazione del Cliente.

2 INTRODUZIONE

Lo spirito di squadra, la collaborazione onesta e appassionata, la tensione all'eccellenza e il rispetto per gli altri sono aspetti essenziali per il raggiungimento degli obiettivi aziendali e devono coinvolgere tutti i partner del Gruppo, dalle persone del Gruppo stesso ai suoi principali interlocutori, dai clienti, ai fornitori, ai consulenti e a tutti gli stakeholder.

In tal senso il Codice Etico rappresenta una alleanza tra l'azienda, le sue persone e, più in generale, i suoi interlocutori; alleanza in cui le linee guida di condotta aziendale sono essenziali per creare e mantenere la reciproca fiducia.

Obiettivo primario del Codice Etico è rendere comuni e diffusi i valori in cui l'azienda si riconosce, a tutti i livelli, facendo sì che chiunque, ogniqualevolta sia chiamato a prendere una decisione, si ricordi con chiarezza che a essere in gioco non sono soltanto gli interessi, i diritti e i doveri propri, ma anche quelli degli altri. In altre parole, bisogna essere consapevoli che il benessere e il rispetto di tutti devono essere sempre ed esplicitamente presi in considerazione in ogni fase dell'agire quotidiano. Il presente Codice è stato realizzato proprio per fornire un corretto orientamento sugli standard di comportamento da seguire, per chiarire eventuali dubbi sull'adeguatezza della condotta del Gruppo e per illustrare come segnalare all'azienda stessa eventuali violazioni legislative e/o dei principi etici. Ogni giorno ciascuno vive situazioni e problematiche diverse tra loro e spesso molto complesse e articolate. Nell'affrontarle si è chiamati ad agire rispettando con diligenza e buon senso (il buon senso del padre, e della madre, di famiglia!) le regole - previste dalla legge e dalle procedure e regolamenti interni, e i valori a cui si ispira il Gruppo, qui esplicitati, chiedendo consiglio in caso di dubbi o perplessità.

Tutti i collaboratori che agiscono per conto del Gruppo sono dunque responsabili del suo buon nome. Sono le azioni intraprese all'interno e all'esterno dell'azienda che ne dimostrano l'impegno ad assicurare che le pratiche e le procedure aziendali siano rispettose dei valori etici e delle norme vigenti. Pertanto, ogni collaboratore è tenuto a rispettare i principi e le linee guida di condotta aziendale espressi nel Codice Etico.

Come Gruppo socialmente responsabile, viene sostenuta la tutela della dignità umana e il totale e incondizionato rispetto dei diritti umani.

L'impegno a tutelare la salute delle risorse umane e il rispetto dell'ambiente, attraverso processi lavorativi e procedure di sicurezza e di tutela ambientale appropriati e sicuri, confermano il convinto sostegno ai principi internazionali in materia.

2.1 Ambito di applicazione

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto per la prima volta la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti collettivi, coniugando aspetti del sistema sanzionatorio penale e amministrativo. Presupposto fondamentale per il riconoscimento della responsabilità di un ente derivante dalla commissione di un reato è il riconoscimento di una sua soggettività etica, per questo motivo fondamento essenziale per essere compliance con quanto disciplinato dal Decreto, è

l'adozione di un Modello Organizzativo (MOGC) e del Codice Etico, che formalizza i principi etici e i valori cui il Gruppo si ispira nella conduzione della propria attività.

Il Codice Etico è parte integrante ed essenziale del Modello e riconosce rilevanza giuridica ed efficacia obbligatoria ai principi etici e agli standard comportamentali ivi descritti, anche in un'ottica di prevenzione dei reati d'impresa, e pone a proprio fondamento il rispetto della normativa vigente. Destinatari del presente Codice Etico sono tutti i collaboratori (il personale, ma anche i fornitori, i consulenti e tutti i soggetti che si interfacciano con il Gruppo) e a tutti è richiesto di apprenderne i contenuti e di conoscerne e osservarne diligentemente le norme.

In particolare, chiunque rivesta il ruolo di responsabile o dirigente deve a maggior ragione rappresentare un esempio svolgendo la propria attività secondo le regole di comportamento e i principi contenuti nel Codice, e dimostrare la loro inderogabilità nel raggiungimento degli obiettivi di business che mai possono essere disgiunti dal senso morale che il Codice stesso richiama in tutte le sue parti. Eventuali dubbi o necessità di chiarimento circa l'interpretazione e l'attuazione di tali norme debbono essere affrontati con il proprio responsabile diretto o con la funzione Risorse Umane. Così come deve essere tempestivamente riferita al responsabile diretto o alla funzione Risorse Umane qualsiasi notizia relativa a possibili violazioni del Codice.

Il Gruppo SIT richiede inoltre ai principali partner una condotta in linea con i principi generali del presente Codice.



Neni Rossini con la madre Simona Michelotti

2.2 Riferimenti Normativi

Il presente Codice Etico si ispira alle principali linee guida a livello nazionale e internazionale in tema di diritti umani, di responsabilità sociale d'impresa e di *corporate governance*:

- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite;
- la Convenzione sui diritti dell'infanzia delle Nazioni Unite;
- la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne delle Nazioni Unite;
- i Principi dell'UN Global Compact;
- le 8 Convenzioni fondamentali dell'ILO (Organizzazione Internazionale dei Lavoratori);
- la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea;
- la Carta dei Valori d'Impresa dell'Istituto Europeo per il Bilancio Sociale.

3 MISSION, VISION E VALORI AZIENDALI

“Se riusciamo ad abbandonarci al sentimento di fiducia tra di noi e partecipare a questo percorso di crescita, che è bellissimo

- soprattutto se visto da fuori, perché da dentro è più tormentato – con la nostra forza determineremo il nostro stesso benessere, perché i risultati sono di tutti noi.

Croce e delizia di questo nostro cammino è il dover essere tutti insieme, e non uno di meno, a partecipare, perché non ci può essere spazio per chi ci marcia ma SOLO PER CHI CI CREDE !!!”

(Simona Michelotti, Il Giornalino di marzo 2014, articolo ...SOLO PER CHI CI CREDE)

3.1 Mission

SIT Group è un leader solido e riconosciuto nel settore dell'imballaggio flessibile, in particolare nei segmenti alimentari e simili, in cui è più alto il valore aggiunto e premiata l'expertise.

Produce valore tangibile per i clienti, contribuendo al successo dei loro packaging e prodotti, offrendo soluzioni innovative attraverso un operare di eccellenza basato sull'alto livello di professionalità, adattabilità, spirito di squadra, qualità e agilità, sia nei prodotti che nei servizi correlati.

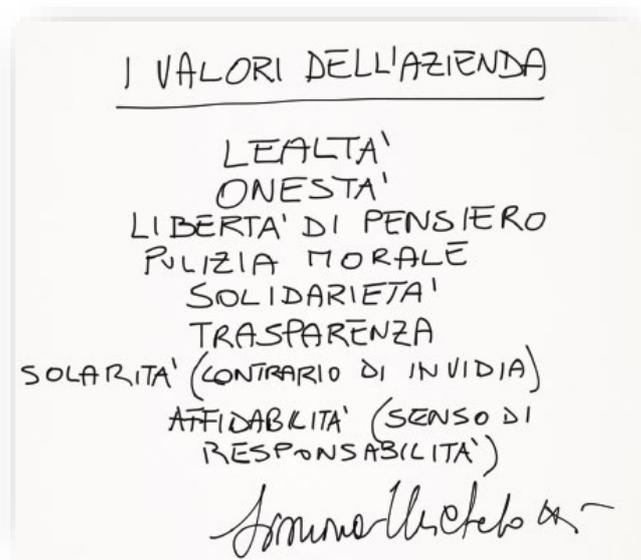
I suoi valori – cura delle persone, integrità, passione e libertà di intraprendere, valore aggiunto agli stakeholder, ricerca dell'eccellenza – sono i pilastri e il motore di sviluppo.

3.2 Vision

Rendere migliore la vita delle persone e colorare il loro mondo... proteggendo il cibo e ciò che è più importante per te, sempre mantenendo un approccio profondamente umano nel nostro lavoro e nella cura dell'ambiente in cui viviamo

3.3 Valori aziendali

La prima responsabilità dell'impresa è verso sé stessa ed è connaturata alle ragioni della sua stessa esistenza: l'impresa deve funzionare e generare profitto altrimenti si esaurisce il suo orizzonte di senso. Tuttavia, un orizzonte che conosca solo i valori del mercato e del profitto è destinato a desertificarsi se non viene riempito di contenuti etici qualificanti.



(Una prima bozza dei valori, dagli appunti di Simona Michelotti)



3.3.1 Cura delle persone

Guidati dal desiderio di prenderci cura delle persone, facilitarne il percorso di sviluppo professionale e personale, celebrare i successi e imparare dalle sconfitte per crescere insieme.

Proprio come in una famiglia, i colleghi vengono accolti, protetti e supportati con la positività dei valori e sentimenti che sono condivisi.

L'obiettivo è stabilire relazioni solide di lungo termine e di reciproca soddisfazione, in cui trovare continue motivazioni per stare insieme nel lungo periodo, beneficiando e godendo del grande patrimonio di conoscenza e saggezza maturato negli anni.

Si può contare gli uni sugli altri nei momenti difficili del lavoro e della vita e, in questo modo, viene garantita a tutti l'indispensabile fiducia nel futuro anche per le famiglie e i figli.

La volontà è di costruire legami forti con le comunità con cui si opera, portando un contributo tangibile in termini di benessere e attività sociali.

Questo è il vero significato e l'essenza di "CASA SIT".



3.3.2 Integrità

È garantita onestà e sincerità nelle relazioni e azioni e vengono messi costantemente in pratica i valori dell'azienda, in un ambiente che incoraggia l'autenticità e supporta il miglioramento continuo della cultura organizzativa.



Agire con integrità significa condividere concretamente i valori ed essere coerenti, attraverso l'affermazione degli stessi nell'adattarsi a ciò che accade rimanendo sempre fedeli a questi principi, gestendo l'azienda con responsabilità sociale e ambientale. La coerenza si sostanzia nella piena corrispondenza tra ciò in cui si crede e ciò che si fa, poiché ogni azione è una scelta guidata dai valori che si decide di seguire.

I leader dell'azienda sono chiamati ad essere un esempio della cultura aziendale e la sua stella polare. Rappresentano modelli di ispirazione per tutti i collaboratori, ai quali assicurano sviluppo, motivazione e crescita attraverso un coinvolgimento attivo e un feedback onesto, costruttivo e continuo.

La Direzione del Gruppo richiede la massima attenzione al rispetto delle normative applicabili e alla centralità della legalità, ovvero la non tolleranza di alcun comportamento di corruzione.

3.3.3 Passione e libertà di intraprendere

È ferma convinzione di poter influenzare il futuro attraverso il comportamento, sia individuale che come azienda.

Da questo deriva la passione con cui si vuole dare forma al percorso aziendale e creare un ambiente che incoraggi le persone e i partner a fare la propria parte nella costruzione del futuro.



3.3.4 Valore aggiunto agli stakeholder



È ferma convinzione che il lavoro delle aziende sia un contributo fondamentale alla libertà, alla pace e alla prosperità in ogni società, se condotto con senso di responsabilità, nel generare benefici per tutte le parti coinvolte o interessate, direttamente e indirettamente.

Il senso di responsabilità con cui viene dato un valore aggiunto a tutti gli stakeholder si riflette nei comportamenti quotidiani e nelle azioni verso gli interlocutori.

3.3.5 Ricerca dell'eccellenza

La "ricerca dell'eccellenza" è un viaggio continuo nel quale si incontrano sempre nuove sfide ed errori.



Accogliere le sfide e gli errori con la passione di imparare, trasformandoli in percorsi di miglioramento e quindi risultati eccellenti. Avere il coraggio e la fiducia reciproca per misurare i risultati raggiunti, essere responsabili e affrontare i fatti per come sono.

Non accontentarsi mai della situazione "così com'è" perché in un mondo tanto dinamico ogni fermata è un passo indietro.

Il sistema valoriale che ispira l'azione del Gruppo SIT investe l'azienda e il suo 'fare impresa' al suo interno, sul mercato e nel sistema economico e sociale di riferimento. Per ognuno dei suoi addetti, dai ruoli apicali a quelli ausiliari, implica la dimensione personale, sociale e professionale ed esige un vero e proprio "percorso di crescita", giorno dopo giorno, con il

coinvolgimento di tutti i collaboratori, fino ai clienti e ai fornitori i quali, nell'evoluzione continua dell'impresa, sono considerati partner a tutti gli effetti.

È una questione di spirito, di passione, di entusiasmo, che si esplicita nella quotidianità e genera un travolgente impulso a guardare sempre avanti, a innovare e competere.

Competere incoraggiando lo spirito di gruppo e la creatività individuale. Competere nel rispetto - sempre e senza deroghe - dei valori non negoziabili dell'etica e della trasparenza, con la massima attenzione alla sostenibilità ambientale e alla realtà sociale in cui il Gruppo vive.

*“Ambienti di lavoro eccellenti
(ovvero luoghi dove si concretizzano etica e valori)
arricchiscono la vita delle persone che ci lavorano.”
(Simona Michelotti)*



SIT – Incisoria, particolare delle macchine di incisione.

4 CODICE DI CONDOTTA

“Il Gruppo SIT è ... questione di persone”

Questo semplice motto già citato in premessa, sintetizza efficacemente l'indole di un gruppo che continua a crescere con valori, obiettivi e metodi condivisi. E che, crescendo, non vuole snaturarsi, non vuole perdere la propria identità, l'unione e lo spirito di squadra che lega tutti in un approccio proattivo ai problemi e alle sfide dei mercati ma, nel contempo, capace di ascolto e sensibile alle esigenze delle persone.

È grazie alla passione e all'impegno costante delle persone, che il Gruppo SIT ha intrapreso un percorso di sviluppo importante, che persegue l'eccellenza attraverso la condivisione delle scelte strategiche e degli obiettivi comuni.



*Claudio Carattoni,
amministratore delegato
del Gruppo*

4.1 Norme di comportamento trasversali

4.1.1 Conflitto di interessi

Nessun dipendente può utilizzare la posizione ricoperta all'interno del Gruppo SIT o le informazioni acquisite nell'esercizio del proprio incarico per ottenere guadagni o vantaggi personali o per terzi (compresi i propri familiari). È richiesto che ognuno conduca le proprie attività lavorative in maniera conforme ai principi etici più elevati, libero da ogni interesse economico personale che potrebbe influire negativamente sulla propria capacità di valutazione e di scelta.

Ognuno deve evitare situazioni in cui possa esistere anche solo il sospetto di un conflitto di interessi, poiché anche il solo sospetto potrebbe indebolire il senso di fiducia tra i colleghi e costare all'azienda il rispetto dei clienti. L'azienda si aspetta che tutti rispettino tali regole con grande attenzione e sensibilità e che chiariscano eventuali dubbi al riguardo chiedendo informazioni al proprio responsabile o alla funzione Risorse Umane.

Anche in chiara assenza di un conflitto di interessi, prima di accettare un incarico esterno o di partecipare ad attività politiche o sociali che potrebbero impegnare nelle normali ore lavorative, limitando la possibilità di adempiere in modo efficace i propri compiti lavorativi, è necessario informare e accordarsi con la direzione aziendale.

4.1.2 Riservatezza dei dati personali

All'interno delle aziende del Gruppo vengono raccolti numerosi dati e informazioni personali che riguardano ad esempio dipendenti, clienti, collaboratori a vario titolo. Nello svolgimento delle attività che richiedono l'acquisizione e il trattamento di tali dati, viene garantita la tutela e la protezione nonché il rispetto delle leggi in materia di riservatezza vigenti.

In particolare, è fatto obbligo a ogni collaboratore di:

- raccogliere i dati personali solo se espressamente autorizzato;
- usare la massima attenzione e diligenza nella raccolta dei dati personali e nella loro conservazione, assicurandosi preventivamente il consenso dell'interessato;
- non comunicare né diffondere i dati personali a terzi non autorizzati (inclusi amici e familiari).

4.1.3 Riservatezza dei dati aziendali

Le informazioni relative ai dati aziendali più sensibili, confidenziali, di cui ognuno, in funzione del proprio ruolo, viene in possesso, devono essere trattate con riservatezza e nel rispetto del segreto professionale.

Sono da ritenersi confidenziali, ad esempio, le informazioni relative al know-how specifico dell'azienda, quali i processi e l'organizzazione del lavoro, i dati industriali (produzione, efficienza), commerciali (prezzi, ecc.), finanziari, nonché le informazioni riguardanti i clienti e i loro prodotti, a cui il Gruppo garantisce massima riservatezza.



In qualità di fornitori di packaging si viene spesso a conoscenza e a contatto con i nuovi prodotti dei clienti prima del lancio sul mercato e dei nuovi packaging con le relative strategie pubblicitarie e di comunicazione. Una seppur minima lacuna in questa capacità di proteggere tale patrimonio fondamentale dei clienti potrebbe minare il rapporto di fiducia che li lega al Gruppo e, di conseguenza, la possibilità stessa di continuare a esserne i fornitori.

4.1.4 La tutela del patrimonio aziendale

Ogni collaboratore è tenuto a operare con diligenza per tutelare il patrimonio e i beni del Gruppo, utilizzando con scrupolo e responsabilità le risorse allo stesso affidate, evitandone utilizzi impropri che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda.

Ognuno è responsabile della protezione dei beni aziendali a lui affidati e qualora venga a conoscenza di situazioni o comportamenti anomali e potenzialmente dannosi ha il dovere di informare tempestivamente le funzioni preposte.

4.1.5 L'uso corretto delle risorse informatiche e di telecomunicazione aziendali

Le risorse informatiche affidate ai vari collaboratori (sistemi di telefonia, posta elettronica, computer, accesso a Internet, dischi esterni, ecc.) sono strumenti di lavoro di proprietà dell'azienda assegnati per l'uso professionale. Ogni utilizzo non inerente all'attività lavorativa può contribuire ad innescare disservizi, costi di manutenzione e, soprattutto, minacce alla sicurezza.

Il loro utilizzo deve quindi sempre ispirarsi ai principi di diligenza e correttezza.

Tali risorse informatiche devono essere custodite in modo appropriato e utilizzate per legittimi fini professionali. Ogni collaboratore è chiamato ad adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici.

In caso di furto, danneggiamento o smarrimento di tali strumenti va segnalato immediatamente il fatto al responsabile dell'Information & Communication Technology e al proprio responsabile diretto.

In particolare:

- è necessario mantenere riservate le password di accesso a computer, posta elettronica e altri sistemi che le richiedono, per evitare rischi di accesso ai dati aziendali incontrollato e non autorizzato;
- tutte le informazioni immesse nel sistema informatico sono di proprietà del Gruppo SIT;
- è vietata la riproduzione o duplicazione di programmi e materiali software;
- è fatto divieto di accesso ai sistemi informativi di terzi non pertinenti alle attività svolte.

Nell'ambito di utilizzo dei sistemi informatici rientrano anche i messaggi di posta elettronica (e-mail) che meritano uno specifico riferimento in quanto diffuso e potente strumento di comunicazione da utilizzare con attenzione e buon senso. Nessun appartenente al Gruppo SIT può permettersi di inviare messaggi minatori e ingiuriosi, sia sotto forma scritta che verbale, né esprimere commenti inappropriati che possano offendere le persone o l'immagine aziendale.

4.1.6 Omaggi, regali e benefici

Regali e omaggi di valore superiore ai limiti di ragionevolezza creano situazioni di condizionamento che possono compromettere la correttezza e l'imparzialità del proprio operato nonché la fiducia dei collaboratori.

Pertanto, è vietato accettare regali o altri benefici da persone con cui si intrattengono rapporti di lavoro, che possano interferire con l'indipendenza di pensiero e l'obiettività delle proprie scelte o che possano anche soltanto indurre negli altri il sospetto che tale indipendenza sia venuta meno.

Rientrano invece nelle normali cortesie d'affari, ad esempio, piccoli omaggi quali fiori, gadget, libri, dolciumi, altri prodotti alimentari, ecc.

Allo stesso modo non è consentito offrire benefici o regali che vadano oltre la normale cortesia d'affari sopra esplicitata, e che possano essere percepiti e interpretati come tentativi di influenzare le scelte e le azioni dell'interlocutore.

4.1.7 Controllo e trasparenza contabile

Le attività contabili vengono svolte nel più completo rispetto dei principi dettati dalle normative contabili e fiscali, nonché da quelle in tema di contrasto al riciclaggio.

La trasparenza contabile in particolare si caratterizza per verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base relativa alle registrazioni contabili. Tutti i collaboratori e le funzioni aziendali sono tenuti ad agire, nell'ambito delle proprie competenze, affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nelle scritture contabili, e sono responsabili della veridicità, autenticità e originalità della documentazione e delle informazioni trattate.

Ogni operazione e transazione effettuata deve essere correttamente registrata e supportata da adeguata documentazione al fine di poter procedere all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione, sia ai fini di controllo interno che esterno.

Al fine di assicurare la regolare tenuta delle scritture contabili obbligatorie, la corretta predisposizione del bilancio di esercizio, delle relazioni, dei prospetti e delle comunicazioni sociali in genere, nonché una regolare attività di controllo degli organi interni, esterni e delle Autorità Pubbliche, tutti gli amministratori, collaboratori e soggetti terzi che agiscono in rappresentanza delle aziende del Gruppo SIT sono chiamati a:

- redigere con chiarezza i bilanci e le comunicazioni sociali previsti dalla legge e rappresentare in modo corretto e veritiero la situazione patrimoniale e finanziaria;
- mantenere un atteggiamento di massima disponibilità e di collaborazione nei confronti degli organi ispettivi e di controllo;
- non ostacolare, in qualunque modo, le funzioni delle Autorità Pubbliche di vigilanza che entrino in contatto con le aziende del Gruppo per via delle loro funzioni istituzionali.

Chiunque venga a conoscenza di omissioni, manomissioni, falsificazioni o trascuratezza nell'adempimento di tali obblighi è tenuto a riferire i fatti al diretto responsabile o ai preposti organismi di controllo (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale).

Tutte le persone del Gruppo, in funzione dei rispettivi ruoli e competenze, sono responsabili del buon funzionamento del sistema di controllo interno e si impegnano a collaborare affinché tutti i fatti di gestione siano correttamente rappresentati e documentati.

4.2 Norme di comportamento per gli stakeholder

4.2.1 Le Persone

Selezione e inserimento

La selezione dei nuovi collaboratori del Gruppo avviene in modo strutturato attraverso specifici e molteplici colloqui e secondo logiche di pari opportunità, trasparenza e imparzialità nella scelta da parte della funzione preposta alla ricerca e all'inserimento del personale (Risorse Umane) e dei relativi responsabili di area coinvolti.

Ciascun candidato viene valutato in base alle sue caratteristiche personali (soft skill), alle competenze tecniche (hard skill), all'esperienza maturata e alla relativa rispondenza di tali elementi al profilo di ruolo ricercato. Non è facile né scontato riuscire a individuare in poche ore di colloquio i valori delle persone, ma certamente all'interno del processo di selezione si cerca di comprendere, dal racconto del loro percorso e dalle risposte ai quesiti, se i candidati hanno un approccio positivo, solare e affine ai principi aziendali.

Integrazione, formazione e sviluppo

Il Gruppo SIT crede fermamente nella crescita delle persone e promuove con determinazione il potenziamento dei processi che concorrono ad avere autostima e fiducia nelle proprie possibilità, per liberare un giacimento di potenzialità individuali alle quali non deve essere permesso di rimanere inesplorate e inattive.

Facendo proprie le direttive di divieto di lavoro forzato; lavoro irregolare; assunzione/impiego di personale straniero in condizioni di illegalità e assunzione di personale di età inferiore a quella consentita; Si impegna quindi ad offrire a tutte le persone delle aziende del Gruppo un lavoro regolare, scelto in modo libero, giustamente retribuito secondo le politiche aziendali e le normative cogenti, svolto secondo le tempistiche previste in modo tale da non intaccare il corretto bilancio tra lavoro e vita personale e familiare, mettendo a disposizione di tutte le persone gli strumenti conoscitivi, formativi, di miglioramento e aggiornamento professionale necessari per svolgimento del proprio ruolo.

questione di persone

Allo stesso modo tutti i collaboratori vengono chiamati a concorrere a tale impegno con la loro partecipazione attiva alle iniziative di formazione, la condivisione degli obiettivi di crescita e l'applicazione dei contenuti appresi.

È infatti una costante la necessità di aggiornare le proprie conoscenze e competenze, mantenendo alta la motivazione e salde ed efficaci le relazioni. La formazione diventa uno strumento fondamentale per governare il cambiamento e la crescita.

Nell'ambito della formazione, per tararne al meglio i contenuti e gli obiettivi, la funzione Risorse Umane recepisce i fabbisogni formativi dai responsabili delle varie aree aziendali, individua e condivide gli interventi più rispondenti alle necessità e ne monitora successivamente l'efficacia e il gradimento.

Un metodo, un approccio, questo, che mette a disposizione di tutti i collaboratori la certezza di poter condividere le problematiche quotidiane e giungere a soluzioni partecipate.

La formazione viene poi utilizzata anche come strumento d'integrazione.

Poiché sono le persone a fare la differenza, l'azienda vuole valorizzare il contributo di ciascuno ai risultati aziendali, garantendo pari opportunità di crescita in funzione della valutazione dei rispettivi risultati e attribuendo responsabilità coerenti con ruolo, competenze maturate e percorsi dei singoli. Per salvaguardare equità, imparzialità e trasparenza, tale valutazione è effettuata in maniera allargata coinvolgendo i responsabili, la funzione Risorse Umane e, per quanto possibile, altri soggetti coinvolti di cui si ritenga utile e significativo il feedback, attraverso sistemi il più possibile oggettivi e trasparenti.

Nel processo di valutazione fondamentale è l'approccio partecipativo e propositivo da parte di tutti gli attori coinvolti.



Reparto Produzione del nuovo stabilimento SIT a Faetano

In quest'ottica, il sistema incentivante è uno strumento fondamentale di partecipazione nonché eloquente riprova delle volontà e della filosofia aziendale.

Nel quadro degli incentivi rientra dunque anche la redistribuzione di una quota dell'utile di bilancio annuale consolidato del Gruppo ai collaboratori, in funzione del raggiungimento degli obiettivi prefissati aziendali e personali.

La cultura della sicurezza e la tutela della salute.

Il Gruppo SIT crede fortemente nell'importanza di proteggere la salute e la sicurezza di tutti coloro che vi lavorano e di salvaguardare l'ambiente e continuerà pertanto a impegnarsi per migliorare le sue performance in materia di tutela ambientale e in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro (Environment Health & Safety).

Da sempre vengono investite energie e risorse, umane ed economiche, per preservare la salute e la sicurezza dei lavoratori. Il tutto attraverso una continua analisi dei rischi presenti in azienda e delle criticità insite nei vari processi, e attuando di conseguenza gli interventi tecnologici e formativi specifici.

Ognuno è chiamato al rispetto delle norme e delle procedure per la tutela della propria sicurezza e di quella dei propri colleghi, all'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale che vengono assegnati a seconda del ruolo coperto e alla necessità di segnalare al superiore diretto ogni anomalia o trasgressione riscontrata.

Anche in questo ambito è fondamentale la condivisione e la collaborazione con tutte le persone coinvolte nei vari ruoli aziendali, sia nella fase di analisi e individuazione dei potenziali rischi sia in quella di studio e implementazione delle azioni preventive e correttive.

Vengono pertanto organizzati incontri ad hoc con il personale interessato, spesso di produzione essendo questa l'area più soggetta a rischi, per discutere varie tematiche di sicurezza e lavorare insieme all'elaborazione di soluzioni e procedure di lavoro sempre più tutelanti.

Queste soluzioni, che divengono oggetto di formazione, sono a loro volta condivise e discusse in riunioni più ampie che coinvolgono tutti coloro che operano in produzione. A tale scopo è appositamente prevista un'ora di formazione ogni settimana dedicata di volta in volta alla sicurezza, alla qualità o ad altri temi di interesse generale.

Quale impresa responsabile, il Gruppo SIT si impegna a svolgere le sue attività in modo sicuro e rispettoso dell'ambiente e fa del suo meglio per soddisfare le esigenze odierne senza compromettere la capacità delle generazioni future di soddisfare le proprie.

Alcol e stupefacenti

Nel Gruppo SIT si collabora per contribuire a mantenere un ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità altrui, con particolare attenzione al rispetto della sicurezza propria e dei colleghi.

È quindi assolutamente vietato:

- prestare servizio sotto gli effetti di sostanze alcoliche, stupefacenti o di analogo effetto;
- consumare alcol o sostanze stupefacenti prima dell'inizio dell'attività operativa;
- detenere, consumare, offrire o cedere, a qualsiasi titolo, sostanze alcoliche, stupefacenti o di analogo effetto nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro.

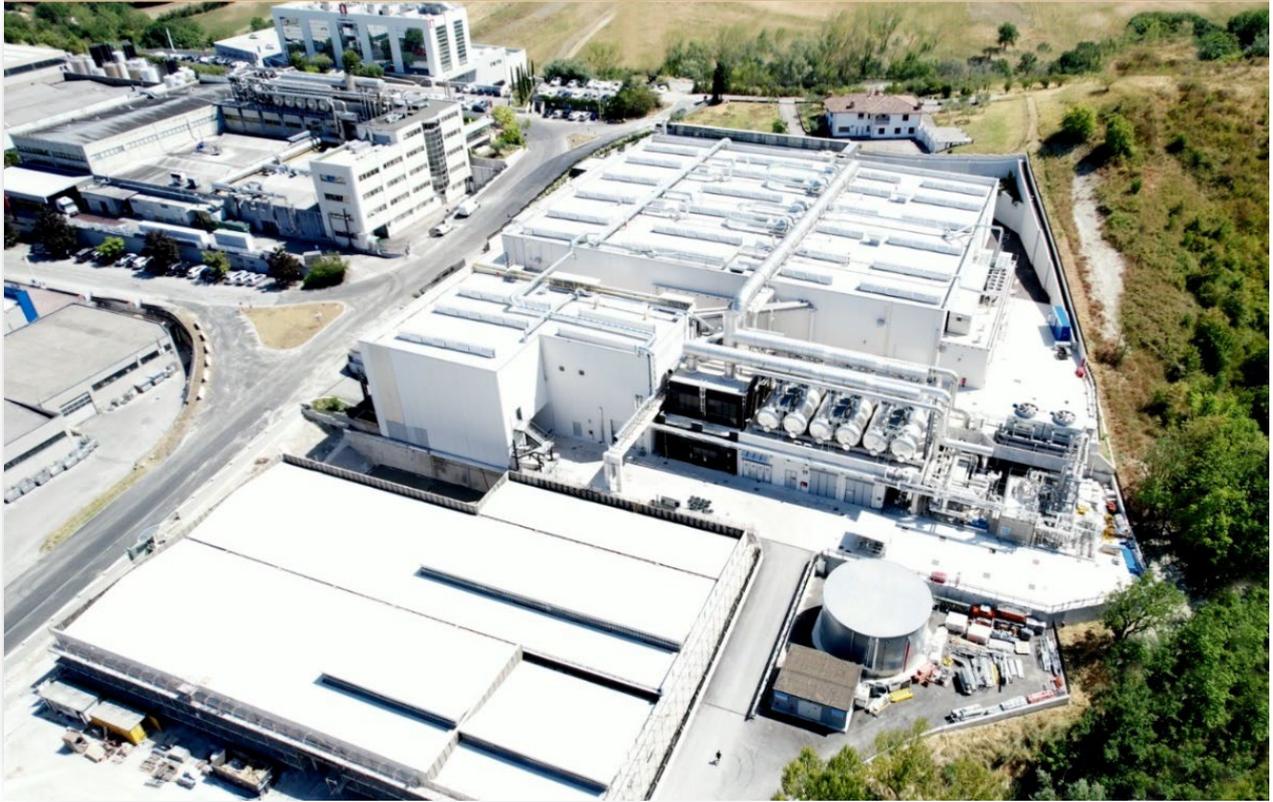
Integrità e pari opportunità

Tutte le persone che lavorano per il Gruppo SIT hanno pari dignità e opportunità e hanno il diritto di essere trattate con dignità e rispetto dai propri manager, responsabili, collaboratori e colleghi.

Non viene tollerata alcuna forma di discriminazione o violenza, minaccia o intimidazione, ed è pertanto vietato attuare comportamenti che possano creare un clima intimidatorio o offensivo verso i colleghi.

La contrattazione e le rappresentanze dei lavoratori

I comportamenti e le decisioni verso i collaboratori sono ispirati alla rigorosa osservanza delle normative e dei contratti collettivi, nel rispetto e in collaborazione con le rappresentanze sindacali liberamente elette e in un approccio costruttivo e positivo delle relazioni industriali.



Faetano – SIT, SIT2 e la sede SIT Group in alto a sinistra

4.2.2 L'ambiente

Da sempre il Gruppo SIT tende a valorizzare la propria presenza sul territorio con una grande attenzione al contesto sociale e al potenziale impatto della propria attività industriale sull'ambiente. Tale attenzione è comprovata dall'aver adottato già da tempo gli standard ISO 14001 e dalla costante formazione e sensibilizzazione dei collaboratori alla gestione delle attività in modo efficiente e ottimizzato per la riduzione degli sprechi e dell'impatto ambientale.

Ad esempio, in tutti gli stabilimenti del Gruppo è massima l'attenzione alla gestione delle sostanze pericolose (inchiostri, solventi, ecc.) che fanno parte dei processi di lavorazione.

Mentre negli stabilimenti con tecnologia rotocalco sono attivi moderni impianti di recupero solventi che consentono di restituire ogni giorno migliaia di chili di acetato di etile, rendendo minime le emissioni aeriformi, ben al di sotto di quanto previsto nelle legislazioni in materia ambientale vigenti in Italia e a San Marino.

In diversi stabilimenti del Gruppo sono inoltre stati installati impianti fotovoltaici per la generazione di energia elettrica e nel plant di Pesaro è attivo un impianto di trigenerazione.



Infine, proprio dal senso di responsabilità che discende da un'appartenenza significativa al tessuto sociale e dal proprio inserimento in un territorio profondamente antropizzato, l'attenzione per l'ambiente circostante si manifesta anche con scelte interne di minor impatto ma non certo di minor rilievo. Si tratta di trattamento e gestione differenziata dei propri rifiuti, di raccolta dell'acqua piovana per l'irrigazione, di piantumazione di alberi.

In generale tutti i collaboratori sono chiamati ad un corretto uso delle risorse energetiche ed evitarne lo spreco anche attraverso semplici comportamenti quotidiani quali:

- spegnere la luce e le apparecchiature elettriche quando si lascia il posto di lavoro;
- controllare la chiusura dei rubinetti dell'acqua;
- stampare i documenti solo quando strettamente necessario;
- separare adeguatamente i materiali di rifiuto come previsto dalle procedure interne per consentirne il corretto smaltimento e riciclo.

4.2.3 Il mercato e i partner commerciali

Concorrenza leale

Il Gruppo SIT opera sul mercato altamente competitivo del packaging flessibile e si impegna a farlo in modo determinato e leale, nel pieno rispetto delle leggi vigenti e riconoscendo appieno il valore della concorrenza.

Tutte le persone del Gruppo si impegnano a rispettare i principi e le regole in materia e a non violare le leggi o le norme antitrust e a rispettare i diritti di proprietà industriale in capo ai terzi. Tali leggi e norme proibiscono accordi tra concorrenti che determinino una restrizione della libertà di concorrenza, e si applicano a tutti gli accordi commerciali indipendentemente dalla loro forma nonché alle condotte aziendali in generale.

4.2.4 I Clienti

Il cliente rappresenta la risorsa più importante di un'azienda, così come l'azienda rappresenta una risorsa per il cliente. Ciò è sempre vero e diventa più evidente quando gli si forniscono componenti preziose per garantire o accrescere il valore del suo prodotto finale.

La prima garanzia verso il cliente e verso il consumatore è indirizzata a proteggere il prodotto contenuto nella confezione, in particolare se è un prodotto alimentare (sicurezza alimentare).

In tal senso si evidenzia come all'interno del Gruppo opera una funzione ad hoc di gestione della sicurezza ambientale per validare ogni singolo prodotto, confermandone il rispetto ai requisiti e regolamenti vigenti nel settore.

Il cliente deve poter contare su una condivisione di responsabilità per assicurare al consumatore finale l'integrità del prodotto che acquista, insieme alle qualità organolettiche, alla fragranza, alla presentazione.

In un'ottica di partnership sinergica e proficua, il Gruppo SIT partecipa attivamente dalla fase di ideazione e progettazione del packaging fino a quella di realizzazione e utilizzo sulle macchine confezionatrici, con l'obiettivo di costruire valore crescente per il packaging dei propri clienti.

Viene quindi fornito un servizio "tailor-made" per soddisfare pienamente le esigenze del cliente, in termini di prodotto e di servizi, con risposte e soluzioni personalizzate, a condizioni competitive e nel rispetto delle norme poste a tutela della concorrenza leale.

Il Gruppo SIT si impegna pertanto a:

- osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti;
- fornire, con efficienza e cortesia, prodotti e servizi di alta qualità che soddisfino le aspettative del cliente;
- assistere il cliente con accurate ed esaurienti informazioni circa i prodotti e i servizi affinché possa assumere decisioni consapevoli;
- garantire lealtà e correttezza nei rapporti commerciali.



4.2.5 I fornitori

La scelta dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto di beni e servizi sono effettuati dalle competenti funzioni aziendali nel rispetto dei principi di imparzialità e indipendenza e sulla base di una valutazione obiettiva dei requisiti di integrità, qualità, efficienza ed economicità.

Il fornitore, infatti, è parte integrante e imprescindibile della catena di creazione del valore e il Gruppo SIT vuole costruire per sé e per i propri partner i presupposti per un futuro prospero e duraturo, in un rapporto di partnership vera, efficace, consolidata all'interno della supply chain.

Nei rapporti con i fornitori il Gruppo SIT si impegna a osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti mantenendo un dialogo franco e aperto in linea con le buone consuetudini commerciali, senza precludere ad alcun soggetto, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura.

Tutti i collaboratori coinvolti nel processo di acquisto devono:

- mantenersi liberi da obblighi personali verso i fornitori;
- segnalare immediatamente al proprio responsabile diretto qualsiasi tentativo di alterazione dei normali rapporti commerciali;
- lavorare per ottenere la collaborazione dei fornitori nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze dei clienti in termini di qualità, costo e tempi di consegna, in maniera adeguata alle loro legittime aspettative.

4.2.6 La pubblica amministrazione

I rapporti istituzionali

Nella storia dello sviluppo aziendale del Gruppo SIT, il supporto degli uffici e delle istituzioni pubbliche, svolto nell'ambito delle reciproche competenze, nel rispetto delle normative in vigore e della più assoluta trasparenza, è sempre stato apprezzabile.

Tali relazioni sono improntate ai principi di lealtà, correttezza e integrità, oltre che al rispetto della normativa vigente.

Viene svolto un lavoro continuo per instaurare, senza alcun tipo di discriminazione, canali stabili di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali a livello internazionale, nazionale e locale e rappresentare gli interessi e le posizioni delle aziende del Gruppo in modo rigoroso, coerente e trasparente.

Tutti i collaboratori del Gruppo che agiscono per conto del Gruppo nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e/o con l'Autorità Giudiziaria devono conformare la propria condotta ai principi sopra esposti e astenersi da qualunque comportamento consistente nell'esercitare pressioni illecite o nel promettere o nell'offrire denaro o analoghe utilità a pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio da cui possa conseguire per la società qualsiasi vantaggio.

4.2.7 La comunità

La vocazione del Gruppo SIT, la sua autentica volontà di generare benessere con il proprio lavoro, trova la sua manifestazione più concreta nei benefici che può portare alla collettività, nel senso più

profondo del termine. Non significa solo pagare le tasse e dare occupazione, ma anche essere di supporto a una serie di iniziative, spesso silenziose ma non per questo meno importanti.

Sono infatti numerosi gli interventi operati in favore e a fianco di tutta una serie di realtà sociali, solidali, artistiche e culturali, a dimostrazione dell'impegno costante del Gruppo a contribuire fattivamente alla crescita socio-economica e alla creazione di opportunità di sviluppo per le comunità in cui opera.



Atleti e staff Special Olympics San Marino

5 MODALITÀ DI ATTUAZIONE E CONTROLLO

5.1 Comunicazione e diffusione

Il Gruppo SIT si impegna a favorire e garantire adeguata conoscenza del Codice Etico diffondendo tra i collaboratori il contenuto e i principi che lo ispirano. Affinché tutti possano comprendere correttamente il Codice e uniformare i propri comportamenti a quelli descritti nello stesso, il Gruppo SIT effettuerà specifici interventi di comunicazione e una continua sensibilizzazione. Il Codice Etico, dal momento della sua prima pubblicazione, rientra nella documentazione fornita al momento dell'assunzione, ed è pubblicato sul sito web aziendale www.sitgroup.sm

5.2 Segnalazioni

Nell'ambito del proprio impegno per un comportamento aziendale sempre rispettoso delle leggi e dei valori etici, ogni persona del Gruppo SIT si impegna a segnalare al proprio responsabile diretto o, anche in forma anonima, alla funzione Risorse Umane o tramite apposito portale internet, eventuali violazioni delle leggi e dei principi etici, tempestivamente in maniera tale che sia possibile verificarle e trattarle in modo appropriato. Questo obbligo è da intendersi esteso a ogni circostanza in cui si abbiano fondati sospetti, pur senza averne la certezza, di una violazione.

A tale scopo, ma anche per ricevere le segnalazioni da tutti gli stakeholder è attivo un portale segnalazioni, il cui indirizzo è comunicato a tutti i dipendenti e messo a disposizione sul sito web aziendale.

Il Gruppo SIT invita alla massima apertura e trasparenza in merito alle questioni etiche e legali, ha nominato un Organismo di Vigilanza indipendente che garantisce la massima attenzione alle segnalazioni ricevute. Nessun collaboratore sarà sottoposto a procedimento disciplinare in caso di segnalazioni errate effettuate in buona fede e sarà mantenuta in tutti i casi la massima riservatezza, compatibilmente con le previsioni di legge e la necessità di investigare. Anche se informare l'azienda delle violazioni intervenute non esimerà i responsabili dalla conseguenza della loro cattiva condotta, sarà sempre salvaguardata la buona fede di ciascuno.

5.3 Misure disciplinari

I comportamenti non in linea con il presente Codice Etico potranno comportare sanzioni di vario genere. In relazione alla gravità e al tipo di norma violata saranno applicate specifiche sanzioni (richiamo verbale, richiamo scritto, sospensione, etc.).