

The background is an abstract composition of various shades of green, ranging from light lime to dark forest green. It features several overlapping, wavy, horizontal bands that create a sense of movement and depth. A vertical line divides the image roughly in half, with the left side showing more complex, layered patterns and the right side being more uniform in color.

SILVAL

Codice Etico

CODICE ETICO

2[^] Edizione

Aggiornamento Giugno 2026

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 24/06/2026

Codice Etico

1	NATURA E OBIETTIVI DEL CODICE ETICO	pag. 5
2	DESTINATARI DEL CODICE ETICO, AMBITO DI APPLICAZIONE ED AGGIORNAMENTO	pag. 6
3	LEADERSHIP E RESPONSABILITÀ DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	pag. 7
4	RISPETTO E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE	pag. 8
4.1	Rispetto per le diversità, non discriminazione e pari opportunità	pag. 10
5	TUTELA DELLA PRIVACY	pag. 11
6	GESTIONE DEGLI AFFARI E RELAZIONI CON GLI STAKEHOLDER	pag. 12
6.1	Conformità a leggi e regolamenti	pag. 12
6.2	Correttezza della gestione e prevenzione della corruzione	pag. 12
6.3	Formazione e informazione anticorruzione	pag. 13
6.4	Trasparenza e accessibilità	pag. 14
6.5	Prevenire il conflitto di interessi	pag. 14
6.6	Prevenire la ricettazione, il riciclaggio e l'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita	pag. 14
6.7	Violazione delle misure restrittive UE	pag. 15
6.8	Rapporti con i clienti	pag. 15
6.9	Rapporti con i fornitori	pag. 16
6.10	Rapporti con collaboratori esterni, consulenti e agenti	pag. 17
6.11	Gestione ed utilizzo dei sistemi informatici e controlli dell'organizzazione	pag. 18
6.12	Gestione della proprietà intellettuale e industriale	pag. 19
6.13	Regali, benefici e promesse di favori	pag. 20
6.14	Utilizzo di attrezzature e strutture aziendali	pag. 20
7	USO E DIVULGAZIONE DELLE INFORMAZIONI	pag. 20
7.1	Riservatezza e protezione delle informazioni	pag. 20
8	TRASPARENZA NELLA CONTABILITÀ	pag. 22
8.1	Le informazioni societarie	pag. 23
9	TUTELA DELLA SALUTE, DELLA SICUREZZA E DELL'AMBIENTE	pag. 24
10	RELAZIONI CON ISTITUZIONI, ASSOCIAZIONI E COMUNITÀ LOCALI	pag. 25
10.1	Sviluppo delle comunità locali	pag. 26
10.2	Promozione delle attività "non profit" e sostegno al tessuto sociale locale	pag. 27
11	ATTUAZIONE, CONTROLLO E VIOLAZIONE DEL CODICE	pag. 27
11.1	Controllo e sanzioni per i dipendenti	pag. 27
11.2	Segnalazioni degli stakeholder	pag. 28
11.3	Comunicazione e formazione sui principi del Codice Etico	pag. 28

1. NATURA E OBIETTIVI DEL CODICE ETICO

Silval Special Alloys Plant S.p.A., in brevità Silval S.p.A, è una realtà aziendale costituita nel 2024 specializzata nella lavorazione e produzione di leghe di alluminio di qualità primaria ad alta percentuale di riciclo.

Controllata e detenuta interamente da Silval S.p.A., fa parte del Silmar Group condividendone **pienamente i principi e i valori che guidano l'operato dell'intero gruppo.**

Il Codice Etico si rivolge a Silval S.p.A. e a tutti coloro che intrattengono rapporti, diretti o indiretti, con Silval S.p.A. (di seguito anche "Silval" o "la Società"), con l'obiettivo di rendere espliciti e facilmente comprensibili i principi etici che ne guidano l'operato. Rappresenta il documento ufficiale in cui sono sanciti i valori fondamentali cui devono attenersi, in coerenza, tutti i soggetti che collaborano con la Società. Il Codice definisce gli impegni e le responsabilità etiche assunti da tutti i collaboratori, inclusi Amministratori e dipendenti in ogni loro qualifica, nell'ambito delle attività aziendali. Il suo valore è ulteriormente rafforzato dalla previsione di responsabilità degli Enti in caso di reati o illeciti amministrativi, secondo quanto stabilito dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

L'adozione del Codice Etico risponde a precisi obiettivi:

- Definire uno standard di comportamento improntato alla correttezza, anche come strumento di prevenzione di reati legati all'attività della Società o commessi nel suo interesse o vantaggio;
- Introdurre adeguate misure di controllo interno per garantire l'effettiva osservanza dei suoi contenuti;
- Promuovere la creazione di valore, sia all'interno dell'organizzazione sia nel contesto esterno.

Le esigenze analizzate dal presente Codice Etico non sono solo di ordine legale ed economico ma sono dettate da un preciso impegno sociale e morale che Silval assume.

Nel perseguimento della propria missione Silval mira alla crescita sostenibile mediante la produzione e lo sviluppo di prodotti di qualità, ricercando l'armonia tra la tecnologia, gli individui e la natura.

Silval si ispira ad un principio base, espressione dell'identità aziendale, originariamente esplicitato nelle dichiarazioni del Fondatore di Silmar Group Silvestro Niboli "I numeri sono importanti, ma sono i valori che contano".

Il Codice, da considerare parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Silval, costituisce la base del sistema di controllo preventivo ai fini del Decreto. Il governo ed il controllo circa il rispetto del Codice è affidato all'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del Decreto.

2. DESTINATARI DEL CODICE ETICO, AMBITO DI APPLICAZIONE ED AGGIORNAMENTO

Il Codice Etico si applica sia ai soggetti apicali sia ai dipendenti per gli aspetti compatibili, sia a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, forniscono il proprio contributo nello svolgimento delle attività di impresa di Silval.

Il Codice Etico viene adottato dal Consiglio di Amministrazione di Silval e viene altresì diffuso ai soggetti terzi con i quali Silval intrattiene rapporti nel corso delle proprie attività di impresa. Sono pertanto destinatari obbligati del Codice i consulenti, i fornitori, i partner delle iniziative commerciali, gli agenti di Silval e chiunque svolga attività in nome e per conto di Silval sotto il controllo della stessa.

La Società richiede dunque a tutti i propri stakeholder il rispetto dei principi e delle norme contenuti nel presente documento nelle parti agli stessi applicabili dichiarando espressamente di non essere intenzionata a intraprendere o proseguire qualsivoglia tipologia di rapporto con chiunque dimostri o dichiari di non condividerne il contenuto e lo spirito o ponga in essere comportamenti contrari ai principi e alle regole illustrati.

Tutti i destinatari hanno il diritto e l'obbligo di conoscerlo, applicarlo, richiedere spiegazioni in caso di dubbi, segnalare eventuali lacune riscontrate ovvero la necessità di procedere ad un suo aggiornamento ed adeguamento.

In particolare, il management di Silval è tenuto ad applicare il Codice Etico, attuando le necessarie attività di informazione ai propri collaboratori:

- Nella determinazione degli obiettivi d'impresa e degli impegni di responsabilità ambientale, sociale e di governance;
- Nella valutazione dei progetti e degli investimenti necessari allo sviluppo dell'impresa;
- Nella gestione di tutte le attività operative.

I soggetti apicali e i dipendenti, in relazione alle loro specifiche competenze, devono:

- Informare i terzi in ordine ai contenuti del Codice Etico ed in particolare agli obblighi che ne derivano per quanti agiscono per nome e/o per conto di Silval;
- Fare in modo che i terzi rispettino le prescrizioni del Codice Etico riferibili al rapporto degli stessi con Silval;
- Segnalare ai propri superiori o all'Organismo di Vigilanza la violazione da parte dei terzi dell'obbligo, come sopra espresso, di rispettare le prescrizioni del Codice Etico ad essi riferibili.

È diritto/dovere di ciascuno rivolgersi ai propri superiori o all'Organismo di Vigilanza in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle norme del Codice Etico, nonché riferire tempestivamente a costoro qualsiasi notizia inerente a possibili violazioni dello stesso, collaborando con le strutture deputate alla loro verifica.

Il mancato rispetto delle regole di comportamento indicate nel presente Codice costituisce inadempimento agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro e dà luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

La Società, attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede ad accertare le infrazioni e ad irrogare, con coerenza, imparzialità, ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Codice e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

L'Organismo di Vigilanza darà impulso alle necessarie attività di diffusione, formazione, sensibilizzazione ed aggiornamento del Codice Etico nell'ambito di Silval, garantendone la revisione almeno ogni 5 anni nonché eventuali aggiornamenti in coerenza con l'evoluzione della normativa vigente.

Silval da parte sua si impegna a:

- Favorire la massima diffusione del Codice Etico, provvedendo al suo aggiornamento, anche rendendo disponibile la conoscenza del Modello Organizzativo;
- Assicurare un programma di formazione e sensibilizzazione continua circa le problematiche attinenti al Codice Etico;
- Svolgere le necessarie verifiche in ordine ad ogni notizia inerente a possibili violazioni, applicando, in caso di accertamento delle stesse, adeguate sanzioni;
- Assicurare che nessuno possa subire ritorsioni di qualunque genere per aver fornito, in buona fede, notizie di possibili violazioni del Codice Etico, garantendo, comunque, il diritto alla riservatezza dell'identità del segnalante.

Per garantire la più ampia diffusione interna ed esterna, il presente Codice Etico, nonché eventuali aggiornamenti, è disponibile sul sito internet aziendale www.silval.it

La Società cura la massima diffusione del Codice Etico adottato non solo all'interno della propria realtà aziendale ma anche all'esterno, fornendo il necessario supporto interpretativo delle disposizioni in esso contenute, al fine di informare compiutamente i committenti, fornitori, clienti e più in generale chiunque a qualsiasi titolo collabori con la Società, sia privati che istituzionali, circa i valori che la stessa intende promuovere, attuare e perseguire.

3. LEADERSHIP E RESPONSABILITÀ DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione ha il compito di promuovere e incarnare i valori aziendali, assicurando che ogni decisione e comportamento siano guidati da principi di integrità, trasparenza e responsabilità. I

membri del Consiglio devono agire come modello di riferimento per tutti i collaboratori, favorendo un ambiente di lavoro inclusivo, etico e orientato alla sostenibilità.

È loro dovere adottare pratiche di gestione che rispettino le normative vigenti, garantendo equità nei processi decisionali e perseguendo gli obiettivi aziendali con un approccio responsabile e consapevole dell'impatto economico, sociale e ambientale. In particolare, devono promuovere politiche efficaci di prevenzione della corruzione e adottare misure di sicurezza volte a garantire la protezione delle informazioni aziendali e il rispetto dei principi di legalità e trasparenza.

Devono inoltre assicurare l'implementazione e il monitoraggio di sistemi di controllo interni per prevenire il rischio di frodi, conflitti di interesse e pratiche illecite, adottando misure disciplinari adeguate in caso di violazioni. Il Consiglio di Amministrazione è chiamato a incentivare una cultura della comunicazione aperta, promuovendo il dialogo, la segnalazione di eventuali irregolarità e l'ascolto attivo per migliorare continuamente le performance aziendali e il benessere organizzativo, garantendo sempre un ambiente sicuro e conforme alle migliori pratiche anticorruzione.

4. RISPETTO E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

Le risorse umane sono elemento indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo di ogni impresa. Le procedure di selezione del personale adottano criteri universali, nel rispetto delle pari opportunità della sfera privata e delle opinioni del candidato. Silval non fa in alcun modo ricorso a forme di lavoro irregolari o minorili.

Al momento dell'assunzione ogni collaboratore riceve chiare informazioni inerenti la gestione e lo sviluppo dello stesso rapporto lavorativo. Silval in questo contesto, pone particolare attenzione alla valorizzazione, alla tutela ed allo sviluppo delle capacità e delle competenze di tutti i propri dipendenti e collaboratori, affinché essi possano esprimere al massimo livello il proprio potenziale e la propria professionalità e, conseguentemente, contribuire al raggiungimento degli obiettivi d'impresa nel rispetto degli impegni di responsabilità sociale e ambientale definiti dal management.

Silval rifiuta la diffusione di ideologie, nonché il perpetrarsi di atteggiamenti di carattere discriminatorio o violento fondati su qualsiasi motivo, in particolare su sesso, genere, età, origine etnica o sociale, razza, colore della pelle, nazionalità, caratteristiche genetiche, lingua, religione o convinzioni personali, opinioni politiche o di altra natura, appartenenza a minoranze, orientamento sessuale, disabilità, stato di salute, gravidanza, nascita o condizione economica.

A tutti i dipendenti e collaboratori sono garantite pari opportunità di lavoro, in funzione delle rispettive caratteristiche professionali e delle capacità di rendimento, promuovendo attivamente la parità di genere e contrastando ogni forma di discriminazione.

L'ambiente di lavoro è improntato a criteri di equità, inclusione e rispetto, vietando favoritismi, pregiudizi e trattamenti differenziati ingiustificati e valorizzando la diversità e le pari opportunità tra uomini e donne, nonché tra persone con background e condizioni differenti.

Le politiche e i processi adottati sono orientati al rispetto dei diritti e degli interessi delle donne, in linea con gli standard internazionali, inclusa la Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (CEDAW).

Silval, nel rispetto di tutte le leggi, regolamenti e politiche aziendali in vigore e tramite le funzioni competenti, si impegna a:

- Selezionare, assumere, retribuire, formare e valutare i dipendenti in base a criteri di merito, di competenza e professionalità, senza alcuna discriminazione di sesso, genere, età, origine etnica o sociale, razza, colore della pelle, nazionalità, caratteristiche genetiche, lingua, religione o convinzioni personali, opinioni politiche o di altra natura, appartenenza a minoranze, orientamento sessuale, disabilità, stato di salute, gravidanza, nascita o condizione economica;
- Garantire che il lavoro minorile illegale (intendendo l'impiego di manovalanza al di sotto dell'età minima legale), la tratta di essere umani e il lavoro forzato non siano utilizzati nello svolgimento delle attività dirette e indirette;
- Corrispondere pari retribuzione per un lavoro di pari valore, indipendentemente dal genere;
- Assicurare un ambiente di lavoro in cui i rapporti tra colleghi siano improntati alla lealtà, correttezza, collaborazione, rispetto reciproco e fiducia;
- Offrire condizioni di lavoro adeguate dal punto di vista della sicurezza e della salute, nonché rispettose della personalità di tutti, in modo tale da favorire rapporti interpersonali liberi da pregiudizi;
- Intervenire in caso di atteggiamenti non conformi ai principi sopra esposti;
- Combattere, in particolare, qualsiasi forma di intimidazione, ostilità, isolamento, indebita interferenza o condizionamento e molestia sessuale;
- Assicurare che gli orari di lavoro rispettino le leggi applicabili nel territorio di competenza;
- Riconoscere il diritto dei propri dipendenti di formare organismi rappresentativi e partecipare alla contrattazione collettiva sulle condizioni di lavoro. Ai dipendenti non viene mostrata alcuna preferenza o svantaggio per l'appartenenza o la scelta di non appartenere a un sindacato o organo di rappresentanza dei lavoratori.

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

Inoltre, i destinatari coinvolti nel processo di selezione ed assunzione di personale devono garantire l'inserimento nell'organico aziendale, sia per contratti a tempo determinato che indeterminato, di lavoratori stranieri con valido permesso di soggiorno e monitorarne l'effettivo rinnovo, secondo i termini di legge.

La formazione è lo strumento con cui Silval provvede a valorizzare le professionalità presenti in azienda, attraverso programmi di crescita e di sviluppo.

Silval assicura ai propri dipendenti condizioni di lavoro sicure, salubri a tutela dell'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori.

L'Azienda si impegna a promuovere e diffondere la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza della gestione dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili e preservando, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza di tutti i dipendenti e collaboratori e assicura un ambiente di lavoro corretto e professionale a tutte le collaboratrici e collaboratori, indipendentemente dalla tipologia di rapporto instaurato e il ruolo ricoperto.

La Società condanna con fermezza ogni forma di molestia, intimidazione, bullismo o comportamento lesivo della dignità della persona, in qualsiasi modalità si manifesti nei luoghi di lavoro. È garantita un'attenta vigilanza affinché siano prevenuti e contrastati atteggiamenti violenti, offensivi o discriminatori, nonché qualsiasi condotta che possa generare un clima ostile o di esclusione. È altresì vietato ogni comportamento riconducibile, anche indirettamente, a pratiche di mobbing o isolamento nei rapporti professionali.

Silval si impegna proficuamente nello sviluppo e mantenimento di un ambiente di lavoro positivo, equo e collaborativo che consenta di migliorare non solo la vita personale di ciascun collaboratore ma, in particolar modo, quella professionale consentendo così il miglioramento e la crescita aziendale.

4.1 Rispetto per le diversità, non discriminazione e pari opportunità

Abbracciando i principi sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, Silval riconosce l'importanza della diversità in tutte le sue forme – comprese, tra le altre, le differenze di genere, età, origine etnica o sociale, caratteristiche fisiche o genetiche, lingua, religione o convinzioni personali, opinioni politiche, appartenenza a minoranze, orientamento sessuale, disabilità, stato di salute e condizione economica – promuovendo all'interno della propria struttura i valori di diversità, equità e inclusione, al fine di diffonderne una solida cultura e garantire che ogni individuo si senta valorizzato, rispettato e trattato equamente, senza pregiudizi né discriminazioni.

La Società ritiene infatti che le diversità costituiscano un'opportunità e una preziosa ricchezza e risorsa sul piano culturale, umano e professionale da valorizzare e tutelare.

Silval prosegue il proprio impegno nel rispetto della diversità, inclusione e pari opportunità durante le proprie attività di reclutamento, selezione, formazione, remunerazione, e valorizzazione del proprio personale, ritenendo la promozione della parità di genere un elemento chiave per il continuo miglioramento aziendale e la creazione di un ambiente di lavoro più equo, innovativo e performante, favorendo la valorizzazione delle competenze e del talento senza alcuna discriminazione.

In questo contesto, vengono adottate misure per garantire pari opportunità di crescita professionale, valorizzando il merito e le competenze come criteri fondamentali per le progressioni di carriera e le decisioni strategiche.

Silval promuove inoltre un ambiente di lavoro basato sul rispetto reciproco, contrastando ogni forma di discriminazione. La Società incoraggia il dialogo aperto e il coinvolgimento attivo di tutti i collaboratori nel raggiungimento di una cultura aziendale sempre più equa e inclusiva, in linea con i principi di sostenibilità e responsabilità sociale.

In particolare, è prerogativa della Società la creazione di contesti lavorativi sicuri non solo dal punto di vista fisico ma anche psicologico e sociale, in cui ciascuno possa essere e sentirsi ascoltato, rispettato, supportato, considerato eliminando, ove necessario, eventuali condotte scorrette.

Silval, operando in un quadro di lealtà e fiducia reciproca tra datore di lavoro e dipendente, riconosce e protegge il diritto a ciascun collaboratore, che ritenga di essere stato discriminato a segnalare quanto lamentato all'Organismo di Vigilanza che si farà carico di verificare la sussistenza della violazione denunciata. Simili segnalazioni sono altresì possibili, in forma totalmente anonima, mediante il canale di segnalazione attivato dalla Società in linea con la normativa Whistleblowing.

5. TUTELA DELLA PRIVACY

Nel rispetto della legislazione vigente, Silval si impegna alla tutela della privacy e riservatezza in merito alle informazioni attinenti la sfera privata e le opinioni di ciascuno dei propri dipendenti e collaboratori e, più in generale, di quanti interagiscono con l'azienda.

In particolare, il rispetto della dignità del lavoratore dovrà essere assicurato anche attraverso il rispetto della privacy e riservatezza nella corrispondenza e nelle relazioni interpersonali tra dipendenti e collaboratori, tramite il divieto di interferenze in conferenze o dialoghi e attraverso il divieto di intromissioni o forme di controllo che possano ledere la personalità.

Il trattamento delle informazioni avviene nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati. Nel trattamento delle informazioni vengono assicurati la separazione dei ruoli e delle responsabilità; eventuali soggetti terzi che intervengono nel trattamento delle informazioni sono vincolati da accordi di riservatezza. Ogni informazione ed altro materiale ottenuto dai destinatari del presente Codice Etico, in relazione al proprio rapporto di lavoro o professionale, è strettamente riservato e rimane di proprietà del soggetto divulgatore.

6. GESTIONE DEGLI AFFARI E RELAZIONI CON GLI STAKEHOLDER

Il termine *stakeholder* indica quei soggetti coinvolti direttamente o indirettamente nell'attività di Silval che hanno qualche interesse in relazione alle decisioni, alle iniziative strategiche ed alle possibili azioni svolte da Silval stessa.

Rientrano tra gli stakeholder i dipendenti, i clienti, gli azionisti, i cittadini, i procuratori, i collaboratori, i fornitori, le istituzioni, le associazioni e, in generale, chiunque sia portatore di un interesse nei confronti dell'attività di Silval.

La correttezza nei rapporti con tali soggetti è obiettivo irrinunciabile di Silval.

6.1 Conformità a leggi e regolamenti

Le leggi vigenti, le norme e le direttive dell'attuale sistema giuridico sono alla base di tutte le attività commerciali e produttive intraprese da Silval.

Rapide evoluzioni o cambiamenti normativi possono richiedere notevoli sforzi di adattamento all'organizzazione aziendale: in ogni caso, ai soggetti apicali ed ai collaboratori è richiesto di accettare i cambiamenti con responsabilità, professionalità e integrità. Sono tassativamente da evitare le azioni, le affermazioni e i comportamenti personali che possano influire negativamente sull'immagine di Silval agli occhi dell'opinione pubblica.

6.2 Correttezza della gestione e prevenzione della corruzione

Silval, quale entità italiana, è soggetta alla normativa nazionale, nonché alle previsioni del Decreto Legislativo n. 231/2001 che disciplina la responsabilità amministrativa delle società e degli enti per la commissione di alcuni reati presupposti, tra i quali rientra il reato di corruzione.

Un atto di corruzione è definito come l'offerta, la promessa o la consegna intenzionali di qualunque somma di denaro, prodotti o servizi indebiti o di qualsiasi altra utilità o vantaggio a un soggetto terzo pubblico o privato, al fine di fare sì che lo stesso agisca o si astenga dall'agire in relazione all'assolvimento dei propri o compia un atto contrario ad essi.

Silval condanna ogni comportamento che possa costituire un atto di corruzione in tutte le sue forme, compresa l'estorsione e la concussione/appropriazione indebita. I soggetti apicali, i dipendenti e i collaboratori devono segnalare al proprio preposto gerarchico, ove esistente, nonché all'Organismo di Vigilanza, qualunque tentativo di corruzione sia in forma attiva che passiva.

A conferma dell'impegno verso i valori richiamati, in aggiunta e a integrazione del Codice Etico Silval ha adottato una "Politica Anticorruzione" volta a definire un chiaro riferimento per il contrasto alla corruzione

e a promuovere, all'interno dell'organizzazione, comportamenti conformi ai principi di integrità e trasparenza.

Fatti salvi i limiti definiti dal modico valore, Silval vieta di:

- Offrire, promettere, dare, pagare direttamente o anche per interposta persona, un vantaggio economico o altra utilità, ad un pubblico ufficiale o ad un privato;
- Accettare, anche per interposta persona, un vantaggio economico o altra utilità da chiunque;
 - I. Omaggi, sponsorizzazioni e liberalità;
 - II. Spese di ospitalità verso terzi, pasti e trasporti;
 - III. Forniture, incarichi professionali, opportunità di impiego;
 - IV. Condizioni commerciali di maggior favore;
 - V. Altri vantaggi o utilità, se finalizzati ad un atto corruttivo.

Al fine di garantire un controllo interno, Silval stabilisce che:

- L'autorizzazione di un'operazione deve provenire da un soggetto diverso da chi la esegue operativamente o da chi la controlla;
- I poteri di firma e autorizzativi devono essere chiaramente definiti dai ruoli aziendali;
- Ogni attività deve essere eseguita in maniera trasparente, deve essere verificabile, documentata e archiviata.

6.3 Formazione e informazione anticorruzione

La Società si impegna a diffondere e rafforzare la conoscenza dei principi di integrità, trasparenza e responsabilità, promuovendo una cultura aziendale orientata alla prevenzione della corruzione e di ogni forma di indebita influenza negli affari.

A tal fine, Silval adotta strumenti e iniziative volte a garantire la piena comprensione e applicazione di suddetti principi attraverso le seguenti azioni:

- Diffusione di un'apposita politica sui principi anticorruzione ai componenti degli organi sociali, dipendenti e collaboratori, al fine di sensibilizzarli sulle condotte eticamente corrette e sui comportamenti vietati;
- Organizzazione di interventi formativi mirati, calibrati in base al livello di esposizione al rischio di corruzione, per garantire la piena comprensione delle normative di riferimento e delle misure di prevenzione adottate;
- Divulgazione interna di detta documentazione consentendo a tutti i dipendenti e collaboratori di consultare i principi etici e le buone pratiche aziendali in qualsiasi momento.

Attraverso queste iniziative, la Società assicura un impegno concreto nella lotta alla corruzione, favorendo comportamenti etici e responsabili in tutte le attività aziendali e nelle relazioni commerciali.

6.4 Trasparenza e accessibilità

Silval è amministrata e gestita secondo i principi di trasparenza, correttezza e assolvendo a tutti gli obblighi di comunicazione che la legge prescrive.

Inoltre, Silval è gestita in modo che si realizzi la massima salvaguardia del suo patrimonio sociale, a tutela degli azionisti, dei creditori, degli investitori, dei finanziatori e di tutti i portatori di interessi.

Silval proibisce la gestione e l'amministrazione di fatto (da parte di qualsiasi soggetto, compresi gli azionisti) nonché l'esercizio di qualsiasi potere di rappresentanza, direzione o spesa non formalmente autorizzato dagli organi dalla stessa preposti.

6.5 Prevenire il conflitto di interessi

Un conflitto di interessi si verifica quando un soggetto apicale, un dipendente o un collaboratore impegnato a svolgere un incarico per conto di Silval, ha un interesse privato, effettivo o potenziale, che è:

- Contrario al miglior interesse di Silval;
- Tale da influenzare il giudizio o il comportamento imparziale che deve essere sempre garantito.

Solo a titolo di esempio, sono da ritenersi casi da "conflitto di interesse":

- Il coinvolgimento del soggetto apicale, dipendente o del collaboratore o di loro familiari in attività di fornitori, clienti, concorrenti;
- L'utilizzo di informazioni acquisite nello svolgimento di attività professionali e/o istituzionali e/o lavorative, a vantaggio proprio, di Società o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi di Silval;
- L'accettazione di denaro, favori o altri benefici da parte di soggetti che hanno, o vorrebbero avere, rapporti d'affari con Silval.

I soggetti apicali, dipendenti e i collaboratori devono agire esclusivamente nell'interesse di Silval ed evitare situazioni o relazioni che creino contrasto tra il loro interesse e quello di Silval.

6.6 Prevenire la ricettazione, il riciclaggio e l'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

Per ricettazione si intende acquistare, ricevere od occultare denaro o cose provenienti da un qualsiasi delitto al fine di procurare a sé o ad altri un profitto.

Per riciclaggio si intende l'impiego, attraverso operazioni finanziarie o contabili apparentemente lecite, di risorse provenienti da attività illegali.

L'autoriciclaggio si verifica invece quando tali proventi, beni o utilità derivano da un reato non colposo commesso dalla stessa persona che li reimpiega.

Silval si impegna a contrastare attivamente ogni forma di riciclaggio di denaro legato ad attività illecite o criminali, operando nel pieno rispetto della normativa vigente e delle indicazioni fornite dalle Autorità competenti.

Particolare attenzione è rivolta alle attività condotte nei mercati emergenti, in considerazione dei maggiori rischi connessi.

Silval vieta espressamente al proprio personale di compiere, in qualsiasi forma, operazioni che comportino:

- L'acquisto, la sostituzione o il trasferimento di denaro, beni o altre utilità, qualora si sia a conoscenza della loro origine illecita, con l'intento o l'effetto di ostacolare l'identificazione della relativa provenienza;
- L'impiego degli stessi in attività economiche o finanziarie, consapevolmente derivanti da reati;
- Qualsiasi altra azione idonea a mascherare, occultare o rendere difficoltosa la tracciabilità dell'origine delittuosa di tali risorse.

La Società si impegna ad effettuare un'adeguata verifica dell'attendibilità commerciale e professionale di fornitori, clienti e partner commerciali/finanziari, al fine di verificare la rispettabilità e la legittimità della loro attività.

6.7 Violazioni delle misure restrittive UE

La Società riconosce in particolare la fondamentale importanza del pieno rispetto delle misure restrittive adottate dall'Unione europea (cd. sanzioni UE), ivi comprese quelle in materia di embargo di beni, restrizioni all'export/import, divieti di messa a disposizione di fondi e risorse economiche, nonché limitazioni all'erogazione di servizi e attività finanziarie verso soggetti, entità o Paesi designati.

Silval vieta espressamente a tutti i destinatari del presente Codice qualsiasi comportamento idoneo a costituire violazione o elusione di tali misure (ad esempio attraverso esportazioni o importazioni vietate, triangolazioni fittizie, operazioni con soggetti inseriti nelle liste sanzionatorie, prestazione di servizi o pagamenti a loro beneficio). I destinatari sono tenuti a collaborare ai controlli interni (due diligence, screening delle controparti, verifiche su operazioni e pagamenti), a partecipare alle iniziative di formazione organizzate dalla Società in materia di sanzioni UE e a segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza e/o alle funzioni competenti (anche attraverso l'apposito canale Whistleblowing adottato dalla Società) qualsiasi condotta, richiesta o operazione che appaia non conforme alla normativa in materia di misure restrittive o alle procedure aziendali, consapevoli che le violazioni potranno dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari e contrattuali.

6.8 Rapporti con i clienti

Nei rapporti con i clienti, i responsabili, i dipendenti e gli agenti devono:

- Seguire scrupolosamente le procedure interne previste;
- Operare con cortesia, efficienza, nel rispetto di quanto previsto nei contratti ed offrendo esclusivamente prodotti e servizi del migliore standard qualitativo previsto da Silval;
- Fornire ai clienti informazioni accurate, complete, chiare e veritiere circa i prodotti o servizi offerti, tali da permettere alla controparte una scelta consapevole;

- Non diffondere comunicazioni che in qualunque modo possano risultare ingannevoli.

Il comportamento di Silval nei confronti della clientela è improntato ai principi di disponibilità, professionalità e cortesia, con l'obiettivo della completa soddisfazione dei clienti.

Silval imposta la propria attività nel rispetto delle regole di concorrenza, secondo criteri di efficienza, definendo regole contrattuali trasparenti e coerenti.

Nei rapporti formali e informali intrattenuti, la Società assicura una condotta diligente e professionale nelle trattative commerciali e assumendosi i vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento degli stessi.

Nella commercializzazione dei prodotti Silval garantisce l'origine e la provenienza degli stessi e le specifiche dei materiali presenti all'interno dei prodotti.

6.9 Rapporti con i fornitori

Le procedure interne previste da Silval definiscono i requisiti minimi che i fornitori devono rispettare per poter collaborare.

Le procedure di sostenibilità si verranno richieste in tutto il mondo ed a tutti i fornitori, sia di produzione che di servizi, e fanno parte delle nostre condizioni contrattuali.

Si richiede ai fornitori, nel corso del rapporto con Silval, di tendere al miglioramento della sicurezza sul lavoro e ad un approccio proattivo finalizzato anche alla tutela dell'ambiente.

Le modalità di selezione dei fornitori devono essere conformi alle norme vigenti e alle procedure interne previste in Silval.

La scelta del fornitore e l'acquisto dei beni e servizi di qualsiasi tipo devono avvenire nel rispetto dei principi di concorrenza e pariteticità delle condizioni dei presentatori delle offerte e sulla base di valutazioni obiettive relative alla competitività, alla qualità, all'utilità e al prezzo della fornitura.

In fase di selezione Silval adotta criteri oggettivi e trasparenti senza precludere a nessuna azienda fornitrice, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere per aggiudicarsi un contratto.

Nella gestione dei rapporti con i fornitori, i destinatari sono tenuti a:

- Instaurare relazioni efficienti, trasparenti e collaborative, in linea con le migliori consuetudini commerciali;
- Formalizzare adeguatamente tutte le forniture e documentare le motivazioni delle scelte;
- Ottenere la collaborazione dei fornitori nell'assicurare costantemente il più conveniente rapporto tra qualità, costo e tempi di consegna;
- Non perseguire il guadagno personale accettando vantaggi o una convenienza particolare nelle operazioni di approvvigionamento;
- Esigere l'applicazione delle condizioni contrattuali e di legge previste.

In generale, i rapporti di fornitura devono risultare conformi e giustificati da concrete esigenze interne, autorizzate dai responsabili competenti e debitamente autorizzati ad assumere l'impegno di spesa, nei limiti del budget disponibile.

Nella gestione dei rapporti con i fornitori, al fine di garantire integrità e indipendenza, deve essere evitato di indurre il partner a stipulare un contratto a lui sfavorevole lasciandogli intendere la possibilità della stipula di un successivo contratto più vantaggioso.

La stipula di un contratto di fornitura deve essere sempre caratterizzata da estrema chiarezza e deve evitare ogni possibile forma di abuso.

Silval vieta espressamente di approvare fatture passive a fronte di prestazioni simulate o inesistenti in tutto o in parte, e in generale eludere gli adempimenti fiscali.

Silval chiede a tutti i suoi fornitori comportamenti rispettosi delle leggi e conformi ai principi contenuti nel presente Codice, su cui siano stati informati dalla stessa Società, per l'intero periodo in cui forniranno prodotti e/o servizi.

I fornitori, inoltre, devono garantire che tutte le informazioni finanziarie, incluse le tasse, i dazi e le tasse di licenza necessari in relazione alle loro attività commerciali, siano divulgate in conformità con le disposizioni nazionali e internazionali applicabili e le aspettative del settore. Devono altresì apportare tutte le modifiche necessarie per conformarsi agli sviluppi normativi applicabili e adottare le misure necessarie per individuare e correggere eventuali casi o rischi di riciclaggio di denaro derivanti dalle proprie operazioni commerciali e dalle operazioni commerciali dei propri fornitori e deve stabilire misure preventive adeguate a tal fine.

Comportamenti diversi possono essere considerati grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali.

6.10 Rapporti con collaboratori esterni, consulenti e agenti

Silval seleziona i collaboratori esterni, i consulenti e gli agenti con assoluta imparzialità, autonomia e indipendenza, considerando la competenza e la professionalità come unici elementi di giudizio.

Silval si attende dai collaboratori esterni, dai consulenti e dagli agenti comportamenti conformi ai principi contenuti nel presente Codice, su cui siano stati informati dalla stessa Silval. Comportamenti diversi possono essere considerati grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali.

Nell'ambito delle relazioni con i collaboratori esterni, i consulenti e gli agenti, i destinatari sono tenuti a:

- Valutare attentamente l'opportunità di ricorrere alle prestazioni dei collaboratori esterni e selezionare controparti di adeguata qualificazione professionale e reputazione;
- Ottenere la cooperazione dei professionisti, dei consulenti e degli agenti nell'assicurare costantemente il più conveniente rapporto tra qualità della prestazione e costo;

- Esigere l'applicazione delle condizioni contrattualmente previste.

6.11 Gestione ed utilizzo dei sistemi informatici e controlli dell'organizzazione

Silval si impegna ad esercitare la propria attività nel rispetto delle normative vigenti in materia di utilizzo e gestione dei sistemi informatici e a garantirne il corretto utilizzo da parte dei propri dipendenti.

In nessun caso è consentito utilizzare le risorse informatiche e di rete per fini diversi da quelli lavorativi, nonché per commettere o indurre alla commissione di reati, danneggiare o alterare Sistemi Informativi e informazioni di terze parti (persone fisiche ed enti privati o pubblici) od ottenere illegalmente informazioni di carattere riservato.

A nessun destinatario è consentito installare software privi di licenza sui computer della Società ovvero utilizzare e/o copiare documenti e materiale protetto da copyright (registrazioni o riproduzioni audiovisive, elettroniche, cartacee o fotografiche) senza l'autorizzazione espressa del detentore e salvi i casi in cui tali attività rientrino nel normale svolgimento delle funzioni affidategli.

Per Silval la protezione dei sistemi informatici è fondamentale per garantire la continuità operativa, la sicurezza dei dati aziendali e la tutela della proprietà industriale.

Pertanto, la Società si impegna ad adottare un approccio proattivo nella gestione della sicurezza informatica, includendo i seguenti principi:

- Diligenza e responsabilità: ogni soggetto aziendale è responsabile della protezione dei dati e della sicurezza informatica, adottando comportamenti conformi alle politiche interne;
- Protezione dei dati e delle infrastrutture IT: l'azienda tutela l'integrità, la riservatezza e la disponibilità delle informazioni aziendali attraverso misure di sicurezza adeguate;
- Trasparenza e segnalazione degli incidenti: qualsiasi evento che possa compromettere la sicurezza delle informazioni deve essere segnalato immediatamente ai responsabili IT e alle autorità competenti;
- Formazione e sensibilizzazione: la società promuove programmi di formazione continua per dipendenti e collaboratori sulla sicurezza informatica.

Il presente Codice Etico stabilisce doveri specifici per le diverse figure aziendali:

- Dipendenti e Collaboratori:
 - o Devono utilizzare i sistemi IT solo per scopi aziendali autorizzati;
 - o Non devono condividere credenziali o informazioni sensibili;
 - o Sono obbligati a segnalare qualsiasi attività sospetta legata alla sicurezza informatica.
- Dirigenti e Responsabili IT:
 - o Devono garantire l'implementazione di misure di sicurezza adeguate;
 - o Sono tenuti a valutare periodicamente i rischi informatici e adottare piani di mitigazione.
- Fornitori e Partner Commerciali:

- o Devono dimostrare il rispetto delle politiche di sicurezza di Silval;
- o Devono garantire che i propri sistemi non rappresentino un rischio per l'Azienda.

Silval si impegna pertanto nel promuovere una cultura della sicurezza informatica, rafforzando i controlli interni e la formazione dei dipendenti, al fine di prevenire il rischio di attacchi informatici e responsabilità legali.

I protocolli aziendali consentono a Silval di:

- Rafforzare la sicurezza informatica e prevenire attacchi cyber;
- Dimostrare conformità alle normative di settore;
- Ridurre il rischio di sanzioni e responsabilità penali;
- Salvaguardare la reputazione aziendale e la continuità operativa.

Per garantire l'efficacia di tali misure l'azienda aggiorna costantemente le politiche interne ed effettua audit di sicurezza periodici atti a favorire una cultura aziendale orientata alla cyber resilience.

6.12 Gestione della proprietà intellettuale e industriale

Silval adotta adeguate misure ed iniziative volte a tutelare la propria proprietà intellettuale e a non violare quella altrui. In particolare, la Società si impegna a:

- Utilizzare esclusivamente ideazioni o elaborazioni creative (quali, a solo titolo esemplificativo, testi, illustrazioni, disegni, ecc.) di cui ha esclusiva proprietà anche in forza dei compensi e/o rimborsi pattuiti con terzi a mezzo dei documenti contrattuali;
- Utilizzare marchi di esclusiva proprietà e/o il cui utilizzo rientra nella disponibilità della Società attraverso un legittimo titolo all'uso.

Inoltre, nell'ambito dei rapporti con i fornitori, la Società richiede agli stessi di garantire che i beni e la loro destinazione d'uso non violino diritti di terzi concernenti la proprietà industriale (marchi e brevetti).

In tali rapporti, la Società adotta adeguate misure di manleva per qualsiasi rivendicazione, azione legale e richiesta di risarcimento eventualmente avanzata da terzi dovute ad atti di concorrenza sleale, violazione di brevetti o di richieste di brevetto, di marchi o di modelli depositati e di diritti di proprietà industriale e intellettuale relativi a materie prime, semilavorati, prodotti finiti, servizi acquistati da terzi.

In nessun caso è consentito:

- Contraffare o alterare brevetti, marchi e segni distintivi, nazionali o esteri, di prodotti industriali altrui;
- Utilizzare, in qualsiasi forma o modalità, marchi, brevetti, denominazioni e altri segni distintivi di cui la Società non detenga esclusiva proprietà e/o legittimo titolo all'uso;
- Commercializzare opere di ingegno o prodotti industriali, con brevetti, marchi o segni distintivi atti a indurre in inganno il compratore sull'origine, la provenienza o qualità dell'opera o del prodotto.

6.13 Regali, benefici e promesse di favori

Ai soggetti apicali, ai dipendenti e ai collaboratori è vietato:

- Concedere benefici e regali a clienti, fornitori, agenti o altri terzi, sia direttamente che indirettamente, e comunque atti di cortesia e ospitalità, salvo nel caso in cui il modico valore, la natura e lo scopo del regalo siano considerati legali ed eticamente corretti, tali da non compromettere l'immagine di Silval e che il valore e la natura del regalo siano tali da non poter essere interpretati come un mezzo per ottenere trattamenti di favore per Silval;
- Accettare, da clienti, fornitori, agenti o altri, regali eccedenti il modico valore e al di fuori dei modi e dei tempi d'uso, che possano essere percepiti come un modo per influenzare l'imparzialità e l'integrità delle proprie decisioni.

Il soggetto apicale, il dipendente o il collaboratore che riceva un omaggio che esuli da quanto considerato normale prassi commerciale deve comunicarlo agli organi interni preposti, nonché all'Organismo di Vigilanza.

6.14 Utilizzo di attrezzature e strutture aziendali

I beni aziendali di Silval sono utilizzati per ragioni di servizio, ai sensi della normativa vigente. Tutti i destinatari sono tenuti ad utilizzare correttamente le apparecchiature, i dispositivi di sicurezza, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature da lavoro e a segnalare immediatamente al datore di lavoro eventuali condizioni di pericolo, adoperandosi direttamente, in caso d'urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità.

In nessun caso è consentito utilizzare i beni aziendali per finalità contrarie a norme imperative di legge, all'ordine pubblico o al buon costume, o comunque volte all'intolleranza razziale, all'esaltazione della violenza o alla violazione di diritti umani.

7. USO E DIVULGAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Silval considera la diffusione di informazioni corrette, complete e veritiere sui fatti aziendali – ed il mantenimento della dovuta riservatezza sugli stessi, quando necessario – presupposto per creare e conservare un rapporto di trasparenza e di fiducia con i propri portatori di interessi correlati.

Conseguentemente, nella gestione delle informazioni i soggetti apicali, i dipendenti e i collaboratori devono:

- Conservare scrupolosamente e con il massimo riserbo le informazioni aziendali di qualunque tipologia apprese nell'esercizio delle proprie funzioni, secondo quanto prestabilito dalle vigenti leggi in materia

di riservatezza (dati personali dei dipendenti, dati di natura organizzativa, dati attinenti a negoziazioni, operazioni finanziarie, *know-how*, brevetti, piani, strategie ed analisi di mercato);

- Richiedere il consenso al trattamento dei dati personali, per le finalità comunicate.

Silval vieta ogni forma di comunicazione o divulgazione indebita senza specifica autorizzazione della Direzione, nel rispetto delle procedure aziendali, come pure qualsiasi strumentalizzazione e uso diretto e indiretto delle suddette notizie.

La Società tutela con la massima attenzione tutte le informazioni riservate, incluse conoscenze tecnico-industriali, dati commerciali, risultati di prove e ogni altro contenuto aziendale sensibile. È pertanto fatto espresso divieto ai destinatari del presente Codice di divulgarle a terzi, salvo nei casi in cui tali informazioni siano già di pubblico dominio o facilmente accessibili da parte di esperti e operatori del settore nella loro interezza o nella specifica combinazione degli elementi che le caratterizzano.

7.1 Riservatezza e protezione delle informazioni

La Società riconosce l'importanza della riservatezza nella gestione delle informazioni e si impegna a garantire che tutti i destinatari adottino un comportamento responsabile e conforme alle normative vigenti in materia di protezione dei dati e tutela delle informazioni aziendali.

Tutte le informazioni apprese nello svolgimento delle attività lavorative e non di pubblico dominio devono essere trattate con il massimo livello di riservatezza, sia nei rapporti con soggetti esterni alla Società sia nei confronti degli organi di stampa. È espressamente vietata qualsiasi comunicazione o divulgazione non autorizzata senza l'approvazione della Direzione e nel rispetto delle procedure aziendali. Inoltre, è proibita qualsiasi strumentalizzazione o utilizzo diretto o indiretto di tali informazioni per fini personali o terzi, che possa arrecare danno o vantaggi indebiti.

Considerata la rilevanza e la delicatezza delle aree di attività della Società, i destinatari sono tenuti a mantenere la massima discrezione su documenti, *know-how*, operazioni aziendali e, in generale, su tutte le informazioni apprese in ragione del proprio ruolo. In particolare, sono da considerarsi riservate le informazioni soggette a specifiche normative o regolamentazioni, incluse tecnologie protette, dati contrattualmente riservati o informazioni relative a concessioni e progetti strategici. Qualsiasi divulgazione non autorizzata potrebbe comportare rischi significativi per la Società, inclusi danni agli interessi aziendali o indebiti guadagni personali.

La violazione del dovere di riservatezza compromette gravemente il rapporto fiduciario tra la Società e i destinatari e può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari e contrattuali, oltre a possibili conseguenze legali. Per garantire la corretta gestione delle informazioni riservate, Silval richiede ai destinatari di:

- Evitare la divulgazione non autorizzata di notizie, documenti e dati relativi a negoziazioni, operazioni finanziarie, procedimenti amministrativi, contratti, atti, software e altri elementi strategici, nel rispetto degli obblighi contrattuali e a tutela degli interessi aziendali;
- Garantire la protezione e la riservatezza di ogni informazione appresa nello svolgimento delle proprie mansioni, assicurandone un utilizzo conforme alle norme interne, nel rispetto del principio di trasparenza e degli obblighi di comunicazione previsti dalle disposizioni vigenti;
- Adottare le misure di sicurezza richieste per la protezione dei dati aziendali, rispettando le procedure aziendali specifiche in materia di protezione delle informazioni sensibili.

Attraverso queste disposizioni, la Società assicura un impegno costante nella tutela delle informazioni strategiche, garantendo un ambiente lavorativo improntato alla trasparenza, alla protezione dei dati e al rispetto delle normative vigenti.

8. TRASPARENZA NELLA CONTABILITÀ

Nella redazione della documentazione e nelle registrazioni contabili devono essere sempre garantiti i principi di veridicità, correttezza, chiarezza e completezza delle informazioni.

In tal senso, i soggetti apicali, i dipendenti e i collaboratori sono tenuti a:

- Rappresentare in modo trasparente, accurato, esaustivo e tempestivo i fatti gestionali, nel rispetto delle procedure aziendali, agevolando così l'intero processo contabile;
- Registrare ogni operazione economica e finanziaria in modo fedele e senza omissioni;
- Adempiere puntualmente agli obblighi fiscali e doganali, predisponendo le relative dichiarazioni in modo conforme alla normativa e senza alterare o falsificare i dati comunicati alle Autorità Competenti;
- Conservare adeguata documentazione a supporto di ogni transazione, tale da consentire la verifica e la ricostruzione del relativo processo decisionale e autorizzativo, in base ai livelli di responsabilità previsti;
- Organizzare l'archiviazione della documentazione in modo logico e funzionale, così da garantirne l'immediata reperibilità;
- Rendere disponibili tutte le informazioni utili all'effettuazione di controlli che consentano di accertare le caratteristiche e le finalità delle operazioni svolte;
- Collaborare con i revisori e gli organi di controllo fornendo dati veritieri e completi, astenendosi da qualsiasi comportamento idoneo a compromettere l'indipendenza di giudizio o a falsare la rappresentazione della situazione patrimoniale, economica e finanziaria della Società.

I soggetti apicali, i dipendenti e i collaboratori di Silval che venissero a conoscenza diretta di omissioni, falsificazioni o trascuratezze riguardanti la contabilità o la documentazione fiscale e doganale su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire i fatti all'Organismo di Vigilanza o tramite i canali di segnalazione predisposti.

La Società garantisce collaborazione alle legittime verifiche poste in essere dall'Amministrazione Finanziaria e dall'Agenzia delle Dogane, nell'ambito di un contraddittorio leale e trasparente.

8.1 Le informazioni societarie

La completezza e la chiarezza dei dati contabili, delle relazioni e dei bilanci rappresentano un valore fondamentale:

- Nei rapporti con gli azionisti, che devono poter agevolmente accedere ad un'informazione societaria trasparente e attendibile;
- Nei rapporti con le Autorità di Vigilanza;
- Nei rapporti con il mercato in generale.

Affinché tale valore sia rispettato, è necessario che le informazioni di base siano complete, veritiere e accurate. Alla luce di quanto sopra:

- I bilanci, le relazioni e le comunicazioni sociali previsti dalla legge devono essere redatti, in osservanza delle norme codicistiche e dei principi contabili, con chiarezza e trasparenza e rappresentare in modo corretto e veritiero la situazione patrimoniale e finanziaria della Società;
- È fatto divieto di occultare o distruggere, in tutto o in parte, le scritture contabili o i documenti di cui è obbligatoria la conservazione (e relativi supporti di archiviazione);
- Le denunce, le comunicazioni e i depositi presso il Registro delle Imprese che sono obbligatori per la Società devono essere effettuati dai soggetti identificati dalle leggi in modo tempestivo, veritiero e nel rispetto delle normative vigenti.

Gli stessi principi devono essere adoperati nelle valutazioni e nelle altre eventuali operazioni straordinarie (fusioni, scissioni etc.).

È fatto divieto a chiunque di influenzare il regolare svolgimento e le decisioni delle assemblee societarie, traendo in inganno o in errore gli azionisti.

9. TUTELA DELLA SALUTE, DELLA SICUREZZA E DELL'AMBIENTE

Silval considera la piena compatibilità delle proprie attività con il territorio e l'ambiente circostante una condizione essenziale per la legittimazione sociale dei propri impianti e per il conseguimento degli obiettivi di crescita sostenibile.

Nel rispetto dei diritti umani delle comunità locali potenzialmente coinvolte, l'azienda si impegna a ridurre al minimo gli impatti ambientali e sociali connessi alla preparazione dei siti, alla costruzione e alla gestione delle proprie strutture.

L'azienda opera con attenzione alla sostenibilità ambientale, adottando pratiche orientate all'efficienza nell'uso delle risorse e al contenimento degli impatti sul territorio, nel rispetto della normativa vigente e dei principi di miglioramento continuo.

L'attività aziendale si svolge nel pieno rispetto della salute e sicurezza dei lavoratori, dei soggetti terzi e dell'ambiente, inteso nella sua accezione più ampia.

In particolare, anche grazie al contributo attivo dei destinatari, Silval:

- Promuove ed attua ogni ragionevole iniziativa finalizzata a minimizzare i rischi e a rimuovere le cause che possano mettere a repentaglio la sicurezza e la salute dei destinatari, nonché di coloro che sono presenti nel territorio ove sono situate le proprie realtà operative;
- Assicura un'attenzione ed un impegno continuo per migliorare la propria performance in campo ambientale attraverso l'applicazione delle BAT (*Best Available Techniques*) di settore finalizzate alla riduzione delle emissioni nell'aria, nell'acqua e nel suolo ed un utilizzo responsabile e consapevole delle risorse naturali;
- Valuta gli impatti di carattere ambientale e sociale prima di intraprendere nuove attività, o di introdurre modifiche e innovazioni a processi e attività produttive;
- Utilizza l'acqua, le materie prime e le sostanze chimiche in modo consapevole, nel pieno rispetto dell'ambiente e delle normative;
- Sviluppa un rapporto di costruttiva collaborazione, improntata alla massima trasparenza e fiducia, sia al proprio interno che con la collettività esterna e le istituzioni nella gestione delle problematiche della salute, della sicurezza e dell'ambiente;
- Mantiene elevati indici di sicurezza e di tutela dell'ambiente, attraverso l'implementazione di sistemi di gestione sviluppati e certificati secondo standard riconosciuti a livello internazionale;
- Sviluppa una continua opera di informazione, sensibilizzazione e formazione mirata, nella consapevolezza che per il raggiungimento degli obiettivi sopra riportati sia determinante il contributo attivo di tutti i propri stakeholder.

Sempre in coerenza con i principi sopraesposti, Silval applica il divieto del fumo in tutti i luoghi di lavoro al chiuso.

A conferma della grande importanza che Silval riconosce ai valori della tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente, la valutazione delle prestazioni individuali dei soggetti apicali, dei dipendenti e dei collaboratori tiene conto del fatto che i comportamenti tenuti dagli stessi siano o meno coerenti con le linee politiche aziendali, ed in particolare con quanto sopra esposto.

10. RELAZIONI CON ISTITUZIONI, ASSOCIAZIONI E COMUNITÀ LOCALI

Silval promuove il dialogo con le istituzioni e con le espressioni organizzate della società civile in cui opera ed in particolare di Brescia e provincia e coopera attivamente e pienamente con le autorità.

I soggetti apicali ed il personale aziendale, nonché i collaboratori esterni le cui azioni possano essere riferibili a Silval, devono tenere, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, comportamenti caratterizzati da correttezza, trasparenza e tracciabilità. Tali rapporti sono tenuti dal vertice aziendale, ovvero dai soggetti da esso delegati.

In ogni caso è vietato:

- Promettere o effettuare liberalità, sponsorizzazioni ed erogazioni in denaro finalizzati ad ottenere trattamenti di favore;
- Promettere o concedere omaggi o regalie, di valore non modico, ossia eccedente le normali pratiche di cortesia o commerciali o comunque finalizzati ad ottenere trattamenti di favore;
- Promettere o concedere vantaggi di qualsiasi altra natura, al fine di influenzare l'indipendenza di giudizio o di ottenere un qualsiasi vantaggio;
- Omettere o modificare informazioni al fine di indurre la Pubblica Amministrazione a riconoscere agevolazioni o vantaggi di qualsiasi genere a Silval;
- Destinare contributi, sovvenzioni, finanziamenti pubblici a finalità diverse da quelle per i quali sono stati ottenuti;
- Cedere a richieste o pressioni provenienti da Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio;
- Predisporre e inviare dichiarazioni fiscali alle Autorità Competenti, contenenti dati falsi, artefatti, incompleti o comunque non rispondenti al vero;
- Omettere dichiarazioni/comunicazioni di natura fiscale, dovute per legge, al fine di evadere le imposte.

La Società si impegna a provvedere tempestivamente, secondo i termini di legge all'effettuazione delle dichiarazioni e pagamenti di natura fiscale alle Autorità Competenti.

Con riguardo ad eventuali richieste di qualsiasi natura dell'Autorità Giudiziaria ed in genere in ogni contatto con la stessa, Silval si impegna a fornire la massima collaborazione a rendere dichiarazioni veritiere e

rappresentative dei fatti, astenendosi da comportamenti che possano recare intralcio, nell'assoluto rispetto delle leggi ed in conformità ai principi di lealtà, correttezza e trasparenza.

10.1 Sviluppo delle comunità locali

La Società attribuisce un valore fondamentale al territorio in cui opera e allo sviluppo delle comunità locali, riconoscendo che esse rappresentano un elemento essenziale della propria identità e sostenibilità a lungo termine. In particolare, considera di primaria importanza il benessere delle persone che vivono e lavorano nei territori in cui è presente, tra cui numerosi dipendenti che, oltre al loro ruolo aziendale, partecipano attivamente alla vita amministrativa locale.

È impegno della Società contribuire in modo concreto alla promozione della qualità della vita, allo sviluppo socio-economico delle comunità locali e alla formazione di capitale umano e competenze professionali, sostenendo iniziative che favoriscano l'inclusione, la crescita e la coesione sociale. Questo impegno si traduce non solo nel rispetto delle normative vigenti, ma anche nell'adozione di pratiche aziendali orientate alla sostenibilità e al supporto attivo delle comunità locali.

In particolare, la Società rispetta i diritti fondamentali delle popolazioni indigene e delle comunità locali, conformandosi agli standard internazionali, inclusa la Convenzione 169 dell'ILO e la Dichiarazione delle Nazioni Unite sui Diritti dei Popoli Indigeni. Si impegna a garantire che ogni interazione con le comunità locali sia improntata alla trasparenza, al dialogo e alla collaborazione, assicurando un coinvolgimento attivo e rispettoso delle esigenze e delle istanze delle popolazioni interessate.

Ogniqualvolta nuovi progetti o significative modifiche a progetti esistenti possano avere un impatto rilevante sulle comunità locali dei territori coinvolti, la Società si impegna a:

- Consultare e cooperare con le comunità locali in modo leale e trasparente, garantendo il loro coinvolgimento nei processi decisionali che possano influire sul loro ambiente di vita e sulle loro attività economiche;
- Proteggere e valorizzare le risorse naturali del territorio, operando in un'ottica di sviluppo sostenibile e responsabile;
- Ridurre al minimo gli impatti sociali e ambientali derivanti dalle attività aziendali, adottando misure di mitigazione e compensazione per favorire un equilibrio tra crescita economica, tutela ambientale e benessere della popolazione locale.

Attraverso queste azioni, la Società rafforza il proprio legame con il territorio, contribuendo alla creazione di un modello di sviluppo sostenibile che coniughi la crescita dell'impresa con il progresso delle comunità locali, nel rispetto dei principi di equità, inclusione e responsabilità sociale.

10.2 Promozione delle attività “non profit” e sostegno al tessuto sociale locale

L'attività filantropica di Silval è coerente con la propria visione e con l'attenzione per lo sviluppo sostenibile, nella consapevolezza che il successo di un'impresa si misura non solo in termini economici, ma anche attraverso il valore che essa è in grado di generare per le comunità in cui opera.

Per questo motivo, la Società si impegna a destinare risorse a sostegno del tessuto sociale locale, favorendo e promuovendo iniziative e progetti che possano avere un impatto positivo e concreto sul benessere delle persone e sullo sviluppo delle aree in cui è presente. L'azienda sostiene con convinzione attività *non profit*, contribuendo attivamente alla realizzazione di programmi in ambito sociale, culturale, educativo, sanitario e ambientale, in collaborazione con istituzioni, enti del terzo settore e associazioni locali.

Inoltre, Silval si adopera affinché ogni intervento filantropico sia caratterizzato da trasparenza, efficacia e misurabilità, verificando l'impatto delle risorse investite e assicurando che i contributi destinati ai progetti abbiano ricadute tangibili per la collettività.

Attraverso questo approccio, Silval rafforza il proprio legame con il territorio e consolida il suo ruolo di attore responsabile, contribuendo alla costruzione di un futuro più equo, sostenibile e inclusivo per le generazioni locali presenti e future.

11. ATTUAZIONE, CONTROLLO E VIOLAZIONE DEL CODICE

L'organizzazione considera il rispetto del Codice Etico un principio fondamentale per garantire un ambiente di lavoro sano, equo e trasparente. L'adesione ai principi etici e normativi non solo riduce i rischi di non conformità legale, ma rafforza la reputazione aziendale e la fiducia degli stakeholder.

Il presente documento si applica a tutti i livelli dell'organizzazione e costituisce un riferimento essenziale per la condotta di ogni soggetto coinvolto, contribuendo alla creazione di una cultura aziendale basata sull'integrità e sulla responsabilità.

11.1 Controllo e sanzioni per i dipendenti

Già dalle premesse del presente Codice Etico, Silval richiama al rispetto preciso e puntuale di tutte le norme di legge da parte di ogni dipendente nello svolgimento della propria attività lavorativa così come indicato dal codice disciplinare di Silval, nel rispetto dello Statuto dei Lavoratori e del CCNL applicabile.

Il rispetto del Codice Etico deve nascere più che da un obbligo imposto da Silval nei confronti dei propri dipendenti, dalla condivisione da parte degli stessi dei valori fondamentali che in esso sono enunciati.

Ciò non esclude, peraltro, il diritto/dovere di Silval di vigilare sull'osservanza del Codice Etico, ponendo in essere tutte le azioni, di prevenzione e di controllo, ritenute al suddetto fine necessarie od opportune.

La violazione delle norme del Codice Etico costituisce inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro o di collaborazione.

Pertanto, in caso di accertate violazioni, Silval interviene applicando le misure previste dal sistema sanzionatorio.

La Società, attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede ad accertare le infrazioni e ad irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Codice e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

11.2 Segnalazioni degli stakeholder

La violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel Codice Etico ad opera di terze Parti estranee all'organizzazione aziendale costituisce un inadempimento delle obbligazioni contrattuali e può, pertanto, comportare sanzioni contrattuali inclusa la risoluzione nonché il ricorso ai rimedi previsti dalla legge.

Tutti i portatori di interessi, intendendo a tal fine tutti i collaboratori, dipendenti, clienti, consulenti, fornitori e più generalmente ciascun stakeholder sono tenuti a segnalare tempestivamente ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza del presente Codice Etico secondo le modalità previste nella Procedura per la Gestione delle Segnalazioni di Illeciti e la Tutela del Segnalante (Whistleblowing) redatta ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs n 24/2023.

11.3 Comunicazione e formazione sui principi del Codice Etico

La Società si impegna a favorire e garantire un'adeguata conoscenza del presente documento, assicurando che tutti i soggetti destinatari ne comprendano i principi, le finalità e le implicazioni per il loro operato quotidiano. A tal fine, la diffusione del Codice Etico avviene attraverso idonee attività di comunicazione che ne assicurano la piena accessibilità, tra cui la pubblicazione sul sito web aziendale e la condivisione dello stesso all'interno della realtà aziendale.

Oltre alla comunicazione istituzionale, la Società promuove un sistema strutturato di formazione e aggiornamento rivolto a tutti i dipendenti, i collaboratori e le figure apicali. In particolare, vengono organizzati:

- Sessioni di formazione obbligatoria per tutti i nuovi assunti, finalizzate a illustrare i valori aziendali, le norme di comportamento e gli obblighi derivanti dall'adesione ai principi etici della Società;
- Corsi di aggiornamento periodici, differenziati in base al ruolo e al livello di responsabilità, per garantire una conoscenza approfondita delle norme etiche e delle *best practice* applicabili alle diverse funzioni aziendali.

La Società incoraggia inoltre la partecipazione attiva dei destinatari, favorendo momenti di confronto e fornendo strumenti adeguati a segnalare eventuali dubbi o richieste di chiarimento in merito all'applicazione del Codice Etico assicurando l'accesso a strumenti e risorse per una corretta comprensione e attuazione dei suoi principi.

Al fine di garantire il rispetto del Codice e prevenire eventuali violazioni, la Società mette a disposizione canali dedicati per la segnalazione di comportamenti difformi o vietati, assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante e la protezione da qualsiasi forma di ritorsione. Ogni segnalazione verrà gestita con imparzialità, tempestività e nel rispetto delle normative vigenti, garantendo un'adeguata verifica e, se necessario, l'adozione di provvedimenti correttivi.

Attraverso queste azioni, la Società garantisce che il Codice Etico non sia solo un documento formale, ma un vero e proprio strumento guida nella conduzione delle attività quotidiane, contribuendo a consolidare una cultura aziendale fondata su etica, trasparenza e responsabilità.

Per ulteriori informazioni, scrivi a:
info@silval.it

