

Codice etico e di comportamento di B & S italia spa

13 marzo 2024
(rev. 4)

Sommario

1	INTRODUZIONE.....	4
1.1	Principi etici generali	4
1.2	Destinatari del Codice Etico.....	5
2	ATTIVITA' AZIENDALE: CRITERI DI COMPORTAMENTO.....	6
2.1	Nella gestione delle attività contabili.....	6
2.2	Nel controllo interno	6
2.3	Nella gestione degli elementi informativi	7
2.4	Nelle relazioni con gli altri operatori del mercato.....	7
2.5	Con le Autorità di vigilanza e di controllo	7
2.6	Tutela della Privacy.....	7
2.7	Antiriciclaggio e antiterrorismo.....	7
3	ATTIVITA' STRUMENTALI E COMPLEMENTARI: CRITERI DI COMPORTAMENTO.....	7
3.1	Nei rapporti con i dipendenti	7
3.2	Nei rapporti con i collaboratori, con i consulenti.....	9
3.3	Nei rapporti con i fornitori	10
3.4	Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con Enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse	10
4	CRITERI DI COMPORTAMENTO VERSO I TERZI E LA COLLETTIVITA'	10
4.1	Nelle relazioni con gli azionisti	10
4.2	Con la stampa e con altri mezzi di comunicazione di massa.....	10
5	NORME DI COMPORTAMENTO IN OTTEMPERANZA AL MODELLO ORGANIZZATIVO 231	11
5.1	Premessa e brevi note sul D.Lgs. 231/01	11
5.2	Comportamenti generali	11
5.3	Comportamenti con la Pubblica Amministrazione e con soggetti privati.....	11
5.4	Utilizzo dei supporti informatici aziendali.....	12
5.5	Utilizzo dei supporti informatici aziendali da parte di partner o fornitori.....	13
5.6	Comportamenti in tema di segni distintivi e opere dell'ingegno	13
5.7	Comportamenti in tema di delitti di criminalità organizzata	14
5.8	Comportamenti in tema di reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico 14	
5.9	Comportamenti in tema di reati societari.....	15
5.10	Comportamenti in tema di delitti contro la personalità individuale.....	15
5.11	Comportamenti da parte di partner o fornitori in tema di delitti contro la personalità individuale	

16

5.12	Comportamenti in tema di reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime	16
5.13	Comportamenti in tema di riciclaggio di denaro.....	18
5.14	Comportamenti in tema di delitti in materia di violazione del diritto di autore.....	18
5.15	Comportamenti in tema d’induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria.....	18
5.16	Comportamenti in tema di reati ambientali	19
5.17	Comportamenti in tema d’impiego di lavoratori “irregolari”	20
6	ORGANISMO DI VIGILANZA.....	20
6.1	Organismo di Vigilanza	20
6.2	Flussi informativi all’Organismo di Vigilanza	20
6.3	Modalità di inoltro dei flussi informativi.....	21
7	SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI / ILLECITI (“whistleblowing”).....	21
7.1	Quadro normativo di riferimento.....	21
7.2	Soggetto incaricato alla gestione delle segnalazioni di illeciti	22
7.3	Canali di segnalazione adottati.....	22
7.4	Azioni, fatti e condotte che possono essere oggetto di segnalazione	22
7.5	Divieto di ritorsione o discriminazione nei confronti del Segnalante	23
8	DISPOSIZIONI DISCIPLINARI E SANZIONATORIE	24
8.1	Principi generali.....	24
8.2	Principi generali di irrogazione delle sanzioni	24
8.3	Ambito di applicazione	24
8.4	Sanzioni per i lavoratori dipendenti	25
8.5	Misure nei confronti degli amministratori e del collegio sindacale	26
8.6	Misure nei confronti di collaboratori esterni e compagnie di assicurazione e fornitori.....	27
8.7	Misure a tutela e a sanzione del segnalante	27
9	IMPEGNO PER IL CODICE ETICO	27
9.1	Dichiarazione di presa visione e accettazione.....	27
9.2	Dichiarazione di aver agito in conformità dei principi del Codice Etico	27
10	DIFFUSIONE E FORMAZIONE	27
10.1	Diffusione verso i Destinatari	27
10.2	Formazione.....	28
10.3	Diffusione verso i Terzi	28

1 INTRODUZIONE

B & S italia SpA (di seguito indicata semplicemente come "B & S" o come la "Società") è una società di brokeraggio assicurativo costituita nel 1985, con sede legale in Milano e con uffici prevalentemente dislocati nel centro Nord Italia.

La Società si avvale della collaborazione di intermediari iscritti al R.U.I. e di altri professionisti integrati nel ciclo produttivo, la professionalità, l'efficienza e la dedizione dei quali da un lato, costituiscono il presupposto del duraturo successo e della qualità dei servizi offerti da B & S e, dall'altro lato, rappresentano i requisiti essenziali costantemente pretesi dalla Società nei propri collaboratori.

Ogni comportamento contrario alle disposizioni del Codice sarà perseguito e sanzionato in quanto contrario ai principi della Società.

B & S vigilerà sull'osservanza delle norme contenute nel Codice Etico, assicurando altresì la trasparenza delle azioni correttive poste in essere in caso di violazione dello stesso.

1.1 Principi etici generali

B & S intende improntare l'esercizio della propria attività al rispetto dei principi etici di seguito enunciati. Il presente Codice Etico è finalizzato a consentire la divulgazione e la condivisione dei principi di cui sopra all'interno della Società nonché a fungere da elemento distintivo e identificativo della Società nei confronti del mercato e dei terzi che intrattengono rapporti con la stessa.

Rispetto della legge, diligenza, correttezza e professionalità

B & S s'impegna a condurre la propria attività nel rispetto delle normative comunitarie, nazionali e internazionali, finalizzate anche alla lotta al riciclaggio e al terrorismo, respingendo la corruzione e ogni pratica illegale.

Nessun comportamento contrario alla legislazione comunitaria, nazionale o internazionale vigente, alla normativa IVASS, al presente Codice Etico o alle normative interne, posto in essere dagli organi di governo societario, dalla direzione aziendale e in generale da tutti i dipendenti e collaboratori nell'esecuzione delle mansioni o degli incarichi affidati, anche se motivato dal perseguimento di un interesse della Società, può considerarsi giustificato e comporta l'adozione di provvedimenti sanzionatori da parte di B & S,

I dipendenti e i collaboratori della Società, nell'esecuzione dei doveri del loro incarico, sono tenuti a rispettare le leggi vigenti, il Codice Etico e le normative aziendali a essi relative.

Gli organi di governo societario, la direzione aziendale, i dipendenti e i collaboratori della Società devono evitare di trovarsi, nel corso dello svolgimento delle rispettive attività professionali, in qualsiasi situazione di conflitto di interessi, reale, potenziale o apparente, con la Società e/o con il Gruppo. Si intende per situazione di conflitto di interesse quella in cui sia perseguito un interesse diverso da quello della Società.

Diligenza e accuratezza nell'esecuzione delle prestazioni professionali

B & S considera di fondamentale importanza fornire ai propri assicurati e ai soggetti con i quali si trova ad avere rapporti derivanti dallo svolgimento dell'attività di intermediazione assicurativa, prestazioni di elevato livello qualitativo.

I dipendenti e i collaboratori della Società devono operare con diligenza, accuratezza e professionalità al fine di fornire servizi di elevato livello qualitativo sia nel caso in cui siano diretti ad assicurati sia nel caso in cui siano diretti a clienti.

Trasparenza e completezza dell'informazione

B & S ritiene proprio interesse fornire ai clienti e ai terzi informazioni precise, chiare e complete, al fine di perseguire la massima consapevolezza nei rapporti inerenti la propria attività di intermediazione assicurativa.

Nei rapporti con gli assicurati e con i terzi, inoltre, i dipendenti e collaboratori della Società sono tenuti a profondere i migliori sforzi per comprendere le reali esigenze degli stessi e per offrire prodotti e servizi rispondenti a tali esigenze,

Imparzialità

B & S considera l'imparzialità di trattamento un valore fondamentale nello svolgimento di ogni relazione sia interna sia esterna alla Società.

B & S respinge, contrasta e sanzionerà qualunque atteggiamento discriminatorio con riguardo a nazionalità, stato di salute, età, sesso, religione, orientamenti religiosi, morali o filosofici, preferenze o attitudini sessuali, opinioni politiche.

I dipendenti e i collaboratori della Società, nello svolgimento dei rispettivi doveri professionali, devono attenersi al criterio dell'imparzialità, evitando di preferire o agevolare persone o soluzioni, se non sulla base e in considerazione di valutazioni tecnico-professionali.

Democraticità e rispetto dell'individuo

B & S considera l'individuo, i suoi valori e i suoi diritti, valori intangibili e da tutelare. I dipendenti e i collaboratori della Società hanno la più ampia libertà di espressione delle proprie idee e convinzioni, nel rispetto delle normative aziendali, dei diritti e della dignità altrui e dell'ordinata convivenza nei luoghi di lavoro.

I dipendenti e i collaboratori della Società sono tenuti, in occasione di qualunque interazione con altre persone nell'ambito dello svolgimento dell'attività professionale, indipendentemente dall'esistenza di eventuali rapporti gerarchici, a tenere comportamenti di massimo rispetto della persona, della sua individualità e dei suoi diritti.

I criteri di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto dovranno improntare anche rapporti con i terzi estranei alla Società.

Concorrenza leale

B & S impronta la propria attività al rispetto delle regole di leale concorrenza, che ritiene essere valore fondamentale per lo sviluppo del mercato e per il soddisfacimento delle esigenze del pubblico.

Immagine della Società

B & S considera la propria immagine e la propria reputazione valori che devono essere, in quanto patrimonio comune, tutelati e sviluppati anche attraverso la piena diffusione, condivisione e osservanza dei principi etici e di comportamento contenuti nel presente codice.

I dipendenti e i collaboratori devono astenersi da qualunque comportamento che possa ledere l'immagine della Società.

Appartenenza ad associazioni di categoria

B & S è ottemperante al codice deontologico di categoria dell'associazione di settore a cui appartiene.

1.2 Destinatari del Codice Etico

Le norme del Codice Etico si applicano ai dipendenti e collaboratori della Società e a tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Società nell'ambito delle relazioni che essi intrattengono con la Società medesima.

Il presente Codice Etico si applica, sempre e senza eccezioni di sorta, a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, alla Società di Revisione e a tutte le persone legate da rapporti di lavoro con di B & S italia, nonché ai terzi produttori, consulenti, rappresentanti e chiunque altro intrattenga rapporti commerciali per conto dell'Azienda.

I fornitori e i partner di B & S, come anche i collaboratori esterni, sono tenuti a osservare questo Codice quando trattano con o agiscono in nome e per conto di B & S.

Tutti questi soggetti, anche se esterni alla Società, operanti, direttamente o indirettamente, per B & S (es. procuratori, terzi produttori, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa), vengono di seguito definiti anche con il termine di "Destinatari".

I membri del Consiglio di Amministrazione di B & S si ispirano ai principi del Codice Etico, così come sopra indicati nonché come di seguito più ampiamente illustrati, in qualsiasi decisione o azione relative alla gestione della Società, e ciò anche qualora siano chiamati a espletare incarichi nell'ambito di B & S.

2 ATTIVITA' AZIENDALE: CRITERI DI COMPORTAMENTO

2.1 Nella gestione delle attività contabili

La Società s'impegna, e ogni dipendente e collaboratore sono tenuti, a osservare le regole di corretta, completa e trasparente contabilizzazione, secondo i criteri indicati dalla legge e dai principi contabili adottati dalla B & S.

Nell'attività di contabilizzazione dei fatti relativi alla gestione della Società, i dipendenti e i collaboratori sono tenuti a rispettare scrupolosamente la normativa vigente e le procedure interne in modo che ogni operazione sia, oltre che correttamente registrata, anche autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

I dipendenti e i collaboratori sono tenuti ad agire con trasparenza verso i Revisori incaricati e il Collegio Sindacale e a prestare a questi la massima collaborazione nello svolgimento delle rispettive attività di verifica e controllo.

2.2 Nel controllo interno

B & S promuove la diffusione della cultura del controllo e sensibilizza i dipendenti sull'importanza del sistema dei controlli e del rispetto, nello svolgimento delle attività aziendali, da parte dei dipendenti e dei collaboratori, delle normative vigenti e delle procedure aziendali.

La Società si impegna a fare in modo che l'organizzazione e l'attività degli addetti al controllo interno si svolga nella più ampia autonomia e sia costantemente rispondente ai più avanzati standard suggeriti o richiesti dalla legge e dalle Autorità di Vigilanza che presidiano il settore assicurativo e finanziario.

I dipendenti e i collaboratori della funzione di controllo interno sono tenuti a improntare la propria condotta al rispetto dei principi di riservatezza, autonomia, indipendenza, correttezza, in assenza di conflitti di interesse e nel rispetto dei diritti della persona. Sono tenuti inoltre a un comportamento leale e rispettoso dello specifico codice etico adottato.

I dipendenti e i collaboratori della Società sono tenuti a collaborare al corretto ed efficiente funzionamento del sistema di controllo interno, rendendosi parte attiva nella segnalazione di situazioni di interesse della funzione di controllo.

La Società, anche attraverso i propri addetti al controllo interno, presta la massima collaborazione nei

confronti dei sindaci e dei revisori contabili per quanto riguarda lo svolgimento dei rispettivi incarichi, e richiede ad ogni dipendente e collaboratore di fare altrettanto.

2.3 Nella gestione degli elementi informativi

Tutti i reparti di B & S hanno la responsabilità diretta di promuovere, verificare e mantenere nel tempo la sensibilità del proprio personale alla corretta gestione delle informazioni e dei documenti.

2.4 Nelle relazioni con gli altri operatori del mercato

B & S intende improntare i rapporti con gli altri operatori del mercato (principalmente ma non esclusivamente compagnie di assicurazione, loro agenti, altri intermediari, periti e consulenti) al rispetto delle regole di concorrenza e di mercato, secondo correttezza e buona fede.

2.5 Con le Autorità di vigilanza e di controllo

B & S s'impegna a improntare i propri rapporti con le Autorità di vigilanza e di controllo alla massima collaborazione nel pieno rispetto del loro ruolo istituzionale, impegnandosi a dare sollecita esecuzione alle loro prescrizioni.

2.6 Tutela della Privacy

B & S, i suoi dipendenti e i collaboratori si impegnano a tutelare la riservatezza e confidenzialità delle informazioni e dei dati, appartenenti a dipendenti, collaboratori o a terzi, raccolti in ragione o in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa.

Gli organi di governo societario, la direzione aziendale, i dipendenti e i collaboratori sono tenuti a non divulgare a terzi tali informazioni salvo che ciò sia stato espressamente autorizzato dall'interessato e dal responsabile aziendale.

Ogni dipendente è tenuto a proteggere e a gestire le informazioni residenti su supporti informatici, magnetici e/o cartacei in conformità alle normative e procedure interne.

2.7 Antiriciclaggio e antiterrorismo

I dipendenti e i collaboratori di B & S sono tenuti a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, nonché le procedure interne in tema di antiriciclaggio e antiterrorismo.

3 ATTIVITA' STRUMENTALI E COMPLEMENTARI: CRITERI DI COMPORTAMENTO

3.1 Nei rapporti con i dipendenti

B & S provvede alla più ampia diffusione del Codice Etico presso i dipendenti.

I dipendenti devono conoscere e osservare, per quanto di loro competenza, le prescrizioni del Codice Etico e devono, compatibilmente con le possibilità individuali, promuoverne la conoscenza presso i dipendenti neo-assunti nonché presso i terzi interessati dall'applicazione del Codice Etico con i quali vengano in contatto per

ragioni del loro ufficio.

I dipendenti sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza di cui al successivo paragrafo ORGANISMO DI VIGILANZA. ogni violazione del Codice Etico da parte di colleghi, collaboratori e consulenti. La Società considererà infrazione disciplinare qualunque segnalazione infondata effettuata in mala fede al fine di arrecare nocumento a colleghi e/o collaboratori.

Selezione e avanzamento

B & S pone la massima e costante attenzione nella valorizzazione delle risorse umane, patrimonio fondamentale per la continuità nel successo e nella qualità della Società. A tal fine considera il criterio meritocratico, della competenza professionale, dell'onestà e della correttezza di comportamento fondamento privilegiato per l'adozione di ogni decisione concernente la carriera e ogni altro aspetto relativo al dipendente.

In tale prospettiva, la selezione del personale deve avvenire in base alla rispondenza dei candidati alle esigenze tecnico-professionali della Società. B & S contrasta e respinge la finalizzazione e la strumentalizzazione della selezione e dell'assunzione del personale per l'ottenimento di favori o per la concessione di privilegi.

B & S contrasta e respinge, tanto in fase di selezione e assunzione del personale, quanto nella gestione del rapporto di lavoro, qualunque forma di discriminazione fondata sul sesso, sulla religione, sull'età, sulla razza, sulla condizione sociale, sulla nazionalità dei candidati o dei dipendenti, garantendo pari opportunità a ogni dipendente e attivandosi al fine della rimozione di eventuali ostacoli all'effettiva realizzazione di tale situazione.

Qualora B & S si avvalga di soggetti esterni per la selezione del personale, ricorre solo a soggetti autorizzati.

B & S non assume, non impiega e non dà sorta di incombenze a cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno nel territorio nazionale sia irregolare.

Formazione e aggiornamento

B & S pone la massima attenzione nella valorizzazione delle competenze professionali dei dipendenti e nella realizzazione di iniziative formative finalizzate all'apprendimento degli elementi essenziali della professionalità e all'aggiornamento delle competenze acquisite.

Il dipendente rappresenta l'immagine della Società e deve costantemente avere consapevolezza dei possibili riflessi dei propri comportamenti su tale valore fondamentale per la Società stessa e per tutti i colleghi.

Ambiente di lavoro e rapporti interpersonali

B & S profonde il più intenso impegno nel garantire la sicurezza e l'adeguatezza dei luoghi di lavoro.

La Società s'impegna a tutelare l'integrità psico-fisica dei dipendenti, nel rispetto della loro personalità. I dipendenti sono tenuti a porre in essere una condotta costantemente rispettosa dei diritti e della personalità dei colleghi, dei collaboratori e dei terzi.

I superiori gerarchici sono tenuti a esercitare il proprio potere con correttezza e imparzialità e sono tenuti ad adottare un comportamento di esemplare osservanza delle normative aziendali e del presente Codice Etico anche al fine di stimolare lo spirito di emulazione nei subalterni.

Utilizzo dei beni aziendali

I dipendenti devono utilizzare correttamente i beni aziendali messi a loro disposizione, prestando la massima cura e attenzione nel rispetto, per quanto di loro competenza, della normativa in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, salvaguardando in generale il valore del patrimonio aziendale.

3.2 Nei rapporti con i collaboratori, con i consulenti

I collaboratori a qualunque titolo e i consulenti di B & S sono tenuti, nell'esecuzione del rapporto contrattuale instaurato con la Società o dell'incarico dalla stessa ricevuto, a comportarsi con correttezza, buona fede e lealtà, rispettando, per quanto loro applicabili, le previsioni del presente Codice Etico, le normative aziendali e le istruzioni e prescrizioni impartite dal personale della Società.

Instaurazione e svolgimento del rapporto

B & S considera condizione imprescindibile per l'instaurazione e per la continuazione del rapporto con i collaboratori e i consulenti, il rispetto da parte di questi, nello svolgimento delle rispettive prestazioni professionali, della normativa vigente nonché dei principi contenuti nel Codice Etico.

B & S procede all'individuazione e alla selezione dei collaboratori e dei consulenti con assoluta imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio, senza accettare alcun condizionamento o compromesso di qualsiasi tipo, diretto a realizzare situazioni di favore o di privilegio verso qualcuno finalizzato all'ottenimento di favori o vantaggi.

Nella individuazione e nella selezione dei collaboratori e dei consulenti, la Società ha cura di considerare la loro competenza professionale, reputazione, indipendenza, capacità organizzativa e idoneità alla corretta e puntuale esecuzione delle obbligazioni contrattuali e degli incarichi affidati.

Rilevanza e conoscenza del Codice Etico

B & S richiede, in ogni accordo individuale con collaboratori o consulenti, l'osservanza, per le parti di competenza, del Codice Etico.

La Società cura anche la diffusione del Codice Etico direttamente presso i segnalatori e presso gli altri collaboratori e consulenti che sono tenuti al rispetto dei principi in esso contenuti.

Comportamenti contrari ai principi espressi nel Codice Etico possono essere, dalla Società, 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.

Condotta nell'esecuzione del rapporto contrattuale

I collaboratori e i consulenti sono tenuti a evitare, nell'esecuzione delle prestazioni professionali, qualunque situazione di conflitto di interessi con la Società e, in caso di conflitto, devono denunciarlo immediatamente ai loro interlocutori aziendali e devono astenersi dall'esecuzione della prestazione salvo diversa indicazione da parte della Società stessa.

Ogni collaboratore o consulente deve, nel modo più assoluto, astenersi dal compiere qualunque atto che sia o consideri essere contrario alla legge, anche nel caso in cui da tale comportamento derivi o possa in astratto derivare un qualunque vantaggio per la Società.

Ogni collaboratore o consulente è tenuto a tutelare l'immagine della Società e a valorizzarla anche attraverso comportamenti costantemente improntati al decoro, alla cura della propria persona, alla civiltà e al rispetto altrui.

I collaboratori e i consulenti sono tenuti a utilizzare correttamente e a salvaguardare l'integrità dei beni eventualmente messi a loro disposizione da parte della Società.

3.3 Nei rapporti con i fornitori

Nei rapporti di fornitura di beni e servizi e nei rapporti con le compagnie di assicurazione B & S si attiene ai principi del presente Codice e alle procedure interne.

In tale contesto e nell'osservanza di tali norme, i dipendenti e collaboratori addetti alle relazioni con i fornitori e con le compagnie di assicurazione devono procedere alla selezione nell'osservanza dei requisiti di qualità, prezzo, convenienza, capacità ed efficienza, o altri purché predefiniti e valutabili in termini oggettivi, imparziali e trasparenti, evitando qualunque logica motivata da favoritismi o dettata dalla certezza o della speranza di ottenere vantaggi, anche con riferimento a situazioni estranee al rapporto di fornitura, per se o per la Società.

I dipendenti e i collaboratori devono evitare qualunque situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, con riguardo a fornitori segnalando alla Società l'esistenza o l'insorgenza di tali situazioni.

B & S si ispira nei rapporti con i fornitori ai principi di correttezza e buona fede nonché al rispetto delle regole sulla concorrenza e sul mercato.

3.4 Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con Enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse

B & S adotta nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione, con Enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse o in ogni caso relative a rapporti di carattere pubblicistico, la più rigorosa osservanza delle normative comunitarie, nazionali, regionali e aziendali applicabili.

La gestione di trattative, l'assunzione d'impegni e l'esecuzione di rapporti, di qualsiasi genere, con la Pubblica Amministrazione, con Enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse o comunque di rapporti aventi carattere pubblicistico sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte e/o autorizzate.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione la Società, e per conto di questa ogni dipendente, collaboratore o consulente, non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni dell'istituzione interessata, al fine di ottenere il compimento di atti non conformi o contrari ai doveri di ufficio, in particolare offrendo o promettendo, direttamente o indirettamente, doni, denaro, favori o utilità di qualunque genere. Il dipendente o il collaboratore che dovesse ricevere indicazioni di operare in tal senso è tenuto a darne immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza. In ogni caso, l'agire di B & S è improntato alla massima prudenza come criterio generale che deve informare tutte le attività.

4 CRITERI DI COMPORTAMENTO VERSO I TERZI E LA COLLETTIVITA'

4.1 Nelle relazioni con gli azionisti

B & S assicura la piena trasparenza nello svolgimento dell'attività e nelle scelte gestionali, affinché le decisioni degli azionisti possano essere basate sulle scelte strategiche aziendali, sull'andamento della gestione e sulla redditività.

B & S pone la chiarezza e la fedeltà dell'informazione quale fondamento delle relazioni con i propri azionisti.

4.2 Con la stampa e con altri mezzi di comunicazione di massa

B & S si rivolge agli organi di stampa e di comunicazione di massa unicamente attraverso gli organi societari

e le funzioni aziendali a ciò delegati, in un atteggiamento di massima correttezza, disponibilità e trasparenza, nel rispetto della politica di comunicazione definita dalla Società.

I dipendenti sono tenuti a non fornire informazioni a organi di comunicazione di massa senza esserne stati specificamente e previamente autorizzati dalle funzioni competenti.

La Società contrasta e respinge ogni forma di disinformazione o di diffusione non accurata e precisa di notizie che riguardano la Società stessa e la sua attività e assume ogni iniziativa diretta a tutelare la propria immagine e a garantire la correttezza dell'informazione riguardante se stessa.

In ogni caso, le informazioni e le comunicazioni relative alla Società e destinate all'esterno dovranno essere accurate, veritiere, complete, trasparenti e tra loro omogenee.

5 NORME DI COMPORTAMENTO IN OTTEMPERANZA AL MODELLO ORGANIZZATIVO 231

5.1 Premessa e brevi note sul D.Lgs. 231/01

Sono qui riportate le norme comportamentali da applicarsi dai Destinatari in modo specifico e obbligatorio per evitare la commissione dei reati previsti dal decreto legislativo 231/01 e sue successive modificazioni.

Il decreto legislativo n. 231/01 prevede sanzioni in capo alle aziende (enti) responsabili di non avere impedito ai propri dipendenti (apicali e sottoposti) di commettere reati nell'interesse della società.

In caso di violazioni, è prevista l'erogazione di ingenti sanzioni pecuniarie e provvedimenti interdittivi quali la chiusura o la sospensione dell'attività e il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione come misura cautelare.

Possono beneficiare dell'esimenza da condanna le aziende che, alla presenza di violazione dei loro dipendenti, dimostrino di avere attuato tutti i controlli obbligatori per prevenire il reato. La norma di fatto introduce nelle aziende la cultura dei controlli interni come strumento di prevenzione dei reati.

5.2 Comportamenti generali

Nell'espletamento delle proprie attività aziendali, i Destinatari del presente Codice sono tenuti alla piena osservanza delle leggi, dei regolamenti di terzi eventualmente applicabili e al rispetto delle procedure aziendali pertinenti.

5.3 Comportamenti con la Pubblica Amministrazione e con soggetti privati

Nell'espletamento delle proprie attività aziendali con la Pubblica Amministrazione, i Destinatari del presente Codice sono tenuti a non realizzare, promuovere, collaborare o dare causa alla commissione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di Reato rientranti nell'art. 24 e nell'art. 25 del D. Lgs. 231/01.

Nell'espletamento delle proprie attività aziendali con altri Soggetti privati, i Destinatari del presente Codice sono tenuti a non realizzare, promuovere, collaborare o dare causa alla commissione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di Reato rientranti nell'art. 25-ter del D. Lgs. 231/01 (art. 2635, comma 3 c.c.).

In generale, nel corso di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione o con Soggetti privati non vanno intraprese, direttamente o indirettamente, le seguenti

azioni:

- promettere, offrire o, in alcun modo, fornire omaggi o altre utilità o accettarne le richieste, se non di modico valore o negli ambiti previsti dalle normative di settore applicabili;
- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare, a titolo personale, i dipendenti della Pubblica Amministrazione o di Soggetti privati,
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti¹.

Nelle fasi di rendicontazione verso la Pubblica Amministrazione o nel caso specifico dell'effettuazione di una gara verso la Pubblica Amministrazione o verso un Soggetto privato si dovrà operare nel rispetto della legge, delle corrette pratiche previste dal Ente Pubblico e delle procedure interne.

La Società vieta ai Dipendenti e ai Destinatari del presente Codice di offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o di Soggetti privati o ai loro parenti, sia italiani che di altri paesi, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore.

Si considerano atti di corruzione sia i pagamenti illeciti fatti direttamente da enti italiani o da loro dipendenti, sia i pagamenti illeciti fatti tramite persone che agiscono per conto di tali enti sia in Italia che all'estero ("interposta persona").

Si proibisce di offrire o di accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole riguardo a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione o con Soggetti privati.

In quei paesi dove è nel costume offrire doni a clienti o altre utilità, è possibile agire in tal senso quando questi doni siano di natura appropriata e di valore modico, ma sempre nel rispetto delle leggi. Ciò non deve comunque mai essere interpretato come una ricerca di favori.

Chiunque riceva richieste esplicite o implicite di benefici di qualsiasi natura da parte della Pubblica Amministrazione o di Soggetti privati, anche con pressioni illecite, deve informare l'Organismo di Vigilanza.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione o con Soggetti privati, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione o di un Soggetto privato.

Le disposizioni indicate non si applicano alle spese di rappresentanza, ordinarie e ragionevoli o agli omaggi di modico valore, che corrispondono alle normali consuetudini, sempre che non violino le disposizioni di legge e le normative interne.

Per tutti i fatti che costituiscono reato, i Destinatari devono segnalare tempestivamente alle funzioni interne competenti (Organismo di Vigilanza e/o Soggetti Apicali).

5.4 Utilizzo dei supporti informatici aziendali

Nell'espletamento delle proprie attività aziendali svolte con supporti informatici i Destinatari del presente Codice sono tenuti a non realizzare, promuovere, collaborare o dare causa alla commissione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente,

¹ Tratto da Confindustria - Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001.

le fattispecie di Reato rientranti nell'art. 24 bis del D. Lgs. 231/01. In generale, i Destinatari:

- debbono effettuare l'accesso ai sistemi informatici in conformità alle relative procedure aziendali e comunque essendone debitamente autorizzati.
- debbono effettuare l'accesso agli applicativi gestionali, finalizzato all'inserimento, alla modifica di dati, ovvero a qualunque intervento sui programmi destinati ad elaborarli, in modo tale da accedervi limitatamente alla fase di propria competenza e in base alle autorizzazioni ricevute e comunque, in modo tale da rendere, sempre possibile, il tracciamento chi ha effettuato l'operazione o la modifica.

In particolare nell'ambito dei suddetti comportamenti, è fatto divieto di:

- violare o accedere illegalmente a un sistema informatico ovvero ad un domicilio informatico;
- violare la riservatezza degli utenti che utilizzano tecnologie informatiche;
- violare norme di sicurezza con l'intenzione di ottenere illegalmente informazioni all'interno di un computer o di altro sistema informatico;
- intercettare senza autorizzazione trasmissioni non pubbliche di dati informatici a, da o all'interno di un sistema informatico;
- danneggiare, cancellare, modificare o sopprimere, senza autorizzazione, dati informatici;
- impedire, interdire o bloccare senza autorizzazione il funzionamento di un sistema informatico.

E' fatto inoltre divieto di accedere in maniera non autorizzata ai sistemi informativi utilizzati dalla Pubblica Amministrazione o di alterarne in qualsiasi modo il funzionamento o intervenire con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o a questo pertinenti per ottenere e/o modificare indebitamente informazioni a vantaggio della Società o di terzi, o comunque al fine di procurare un indebito vantaggio alla Società, alle società di B & S od a soggetti terzi.

5.5 Utilizzo dei supporti informatici aziendali da parte di partner o fornitori

Al fine di prevenire la commissione di Delitti informatici e di un trattamento illecito di dati da parte di partner e soggetti esterni alla Società che operano, a seguito di autorizzazione, sul proprio sistema informatico, si prevede l'inserimento nei contratti eventualmente stipulati dalla Società, in caso di affidamento a terzi dei servizi di progettazione, gestione, manutenzione di hardware, software e reti di comunicazione elettronica di dati, di apposita dichiarazione delle controparti con cui si dichiara di:

- essere a conoscenza del D. Lgs. 231/2001 e delle sue implicazioni per la Società;
- non essere mai stati rinviati a giudizio per i reati nello stesso contemplati (o se lo sono stati, dichiararlo alla Società);
- non porre in essere, nell'ambito dell'espletamento delle proprie attività, tutti quei comportamenti che possono integrare le fattispecie di reati di cui all'art. 24 bis del D.Lgs. 231/2001 a carico di Società, nonché comportamenti che, sebbene non intenzionalmente rivolti a commettere un illecito, siano tali da costituire potenzialmente gli eventi delittuosi di cui alle norme sopra richiamate.

Infine, deve essere contenuta specifica clausola risolutiva espressa come conseguenza delle violazioni da parte degli stessi delle norme di cui al D.Lgs. 231/2001, oltre alla richiesta di eventuale risarcimento danni.

5.6 Comportamenti in tema di segni distintivi e opere dell'ingegno

Nell'utilizzo di marchi e segni distintivi nel corso delle proprie attività aziendali, i Destinatari del presente

Codice devono porre attenzione a non realizzare, promuovere, collaborare o dare causa alla commissione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di Reato rientranti nell'art. 25 bis del D. Lgs. 231/01.

Si prevede, a carico di Dipendenti e Destinatari del presente Codice, l'espresso divieto a:

- utilizzare ogni tipo di segno distintivo o opera dell'ingegno di cui la Società non sia titolare e di cui non possieda alcuna licenza d'uso.
- contraffare o alterare in alcun modo marchi e segni distintivi, la cui titolarità è riconducibile ad altre aziende.
- porre in commercio, a titolo oneroso, a titolo gratuito, prodotti assicurativi recanti segni distintivi contraffatti o alterati.

5.7 Comportamenti in tema di delitti di criminalità organizzata

Nell'espletamento delle attività aziendali, i Destinatari del presente Codice devono porre attenzione a non porre in essere, promuovere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di Reato rientranti nell'art. 24 ter del D. Lgs. 231/01. In generale, i Destinatari devono porre attenzione che:

- tutte le attività svolte per conto della Società, ivi incluso per ciò che attiene i rapporti con società estere, siano improntate al massimo rispetto delle leggi vigenti, nonché dei principi di correttezza, trasparenza, buona fede e tracciabilità della documentazione;
- sia rispettato il principio di separazione dei ruoli e responsabilità nelle fasi dei processi aziendali.
- sia garantito il rispetto della normativa vigente, nonché delle procedure e dei protocolli aziendali, in materia di gestione ed impiego delle risorse e dei beni aziendali, ivi incluso per ciò che attiene l'espletamento dei necessari controlli, anche preventivi, sui beni e le risorse di provenienza estera;
- sia garantito il rispetto della normativa vigente in materia di immigrazione e di lavoro, ivi incluso per ciò che attiene il profilo della costituzione del rapporto lavorativo;
- si eviti qualsiasi comportamento che abbia lo scopo o l'effetto di indurre un soggetto terzo a rilasciare false dichiarazioni nell'ambito di un processo penale;
- sia mantenuto un contegno chiaro, trasparente, diligente e collaborativo con le Pubbliche Autorità, con particolare riguardo alle Autorità Giudiziarie ed Inquirenti, mediante la comunicazione di tutte le informazioni, i dati e le notizie eventualmente richieste.

5.8 Comportamenti in tema di reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico

Nell'espletamento delle attività aziendali, i Destinatari del presente Codice devono porre attenzione a non essere, promuovere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di Reato rientranti nell' art. 25-quater del D. Lgs. 231/01. In particolare, i Destinatari devono procedere alla segnalazione all'Organismo di Vigilanza, di qualunque:

- flusso finanziario in uscita di cui non risulti chiaro scopo e destinazione,
- attività di acquisto, di affidamento di consulenze e di assunzione di personale cui non risulti chiaro finalità e/o la destinazione.

5.9 Comportamenti in tema di reati societari

Nell'espletamento delle attività aziendali, i Destinatari del presente Codice hanno il divieto di porre in essere, promuovere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di Reato rientranti nell'art. 25-ter del D. Lgs. 231/01.

I principi generali di comportamento cui attenersi, nell'ambito della gestione delle risorse finanziarie, sono:

- tenere comportamenti corretti, trasparenti e collaborativi, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, ponendo la massima attenzione ed accuratezza nell'acquisizione, elaborazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni relative alla situazione patrimoniale, economica e finanziaria della Società anche ai fini delle obbligatorie dichiarazioni fiscali;
- assicurare il regolare funzionamento della Società e degli Organi Societari, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- non vi sia identità soggettiva fra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che devono dare evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno;
- siano stabiliti limiti all'autonomo impiego delle risorse finanziarie, mediante la fissazione di soglie quantitative coerenti alle competenze gestionali e alle responsabilità organizzative affidate alle singole persone;
- il superamento dei limiti di cui al punto precedente possa avvenire solo nel rispetto delle vigenti procedure di autorizzazione e previa adeguata motivazione;
- le operazioni che comportano utilizzazione o impiego di risorse economiche o finanziarie debbano avere una causale espressa ed essere documentate e registrate in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile. Il processo decisionale deve essere verificabile;
- l'impiego di risorse finanziarie sia motivato dal soggetto aziendale richiedente, che ne attesta la congruità.

5.10 Comportamenti in tema di delitti contro la personalità individuale

Nell'espletamento delle attività aziendali, i Destinatari del presente Codice sono tenuti alla piena osservanza delle leggi, dei regolamenti di terzi eventualmente applicabili e al rispetto delle procedure aziendali pertinenti. In generale:

- devono essere rispettate le previsioni del Codice Etico dirette a vietare comportamenti tali che siano in contrasto con la prevenzione dei Reati qui contemplati;
- la Società, periodicamente e con i mezzi di comunicazione valutati opportuni, richiama i propri Dipendenti ed eventuali Destinatari ad un corretto utilizzo degli strumenti informatici in proprio possesso;
- la Società, nel rispetto delle normative vigenti, si riserva il diritto di effettuare periodici controlli idonei ad impedire l'abuso dei sistemi informativi aziendali o la commissione di Reati attraverso il loro utilizzo;
- la Società valuta e disciplina l'organizzazione diretta e/o indiretta di viaggi o di periodi di permanenza in località estere con specifico riguardo a località note per il fenomeno del c.d. "turismo sessuale";
- nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza abbia avuto elementi per dubitare della correttezza del

comportamento di Fornitori o Partner, l'Organismo di Vigilanza emetterà una segnalazione destinata al Consiglio di Amministrazione.

In particolare, è posto divieto di connessione, e conseguente consultazione, navigazione, streaming ed estrazione mediante downloading, a siti web che siano da considerarsi illeciti (a titolo esemplificativo: siti che presentino contenuti contrari alla morale, alla libertà di culto e all'ordine pubblico, che consentano violazione della privacy di persone fisiche e giuridiche, che promuovano o appoggino movimenti terroristici o sovversivi, riconducibili ad attività di pirateria informatica, ovvero che violino le norme dettate in materia di copyright e di proprietà intellettuale).

5.11 Comportamenti da parte di partner o fornitori in tema di delitti contro la personalità individuale

Nell'espletamento delle attività aziendali, i Dipendenti della Società ed i Destinatari del presente Codice sono tenuti alla piena osservanza delle leggi, dei regolamenti di terzi eventualmente applicabili e al rispetto delle procedure aziendali pertinenti. In generale:

In fase di definizione contrattuale, la normativa aziendale relativa alle procedure di acquisto deve essere puntualmente applicata ai Partner, ai Fornitori e comunque ai Destinatari del presente Codice qualora eseguano attività commissionate o in nome e per conto della Società. Va posta particolare attenzione ai controlli e alle verifiche sotto riportate e alla richiesta del rispetto contrattuale dei seguenti aspetti:

- la selezione dei Fornitori destinati a fornire particolari servizi (quali ad esempio le imprese con alta incidenza di manodopera non qualificata), deve essere svolta con particolare attenzione e sulla base delle procedure interne applicabili alla tipologia di acquisto. In caso di prima fornitura e di servizi ad alto contenuto di manodopera, l'affidabilità dei Fornitori potrebbe anche essere oggetto di valutazione anche attraverso specifiche richieste di informazioni;
- il rispetto de:
 - gli obblighi di legge in tema di tutela del lavoro minorile e di quello femminile,
 - le condizioni igienico - sanitarie e di sicurezza sul lavoro,
 - i diritti sindacali o comunque di associazione e rappresentanza richiesti dalla normativa del paese in cui essi operano;
- qualora un Fornitore abbia la propria sede all'estero ed ivi venga svolta l'opera a favore della Società, il Fornitore dovrà attenersi alla normativa locale o, se più severa, alle convenzioni ILO (International Labour Organization) sull'età minima per l'accesso al lavoro e sulle forme peggiori di lavoro minorile;
- chiunque rilevi una gestione anomala del personale utilizzato da Partner e Fornitori, è tenuto ad informare immediatamente di tale anomalia l'Organismo di Vigilanza;
- nei contratti deve essere contenuta apposita dichiarazione dei medesimi con cui si affermi di essere a conoscenza della normativa di cui al Decreto oltre che delle sue implicazioni per la Società.
- nei contratti con i Fornitori deve essere contenuta apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al Decreto nonché dei principi contenuti nel Modello.

5.12 Comportamenti in tema di reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime

Nell'espletamento delle proprie attività in ambito della tutela dell'igiene, della salute e della sicurezza sul

lavoro, i Dipendenti della Società ed i Destinatari del presente Codice sono tenuti alla piena osservanza delle leggi, dei regolamenti interni aziendali e delle procedure aziendali applicabili. Per ogni tipo di decisione e ad ogni livello, in tale materia, la Società fa riferimento a i seguenti principi e criteri fondamentali:

- a) evitare i rischi.
- b) valutare i rischi che non possono essere evitati.
- c) combattere i rischi alla fonte.
- d) adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute.
- e) tener conto del grado di evoluzione della tecnica.
- f) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso.
- g) programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro.
- h) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale.
- i) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dalla Società per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché, l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

Tutta l'azienda, sia ai livelli apicali che a quelli operativi, deve attenersi a questi principi.

In particolare i Dipendenti e, per gli eventuali aspetti di loro competenza, anche i Destinatari, sono tenuti a:

- a) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di lavoro, dai Dirigenti, dagli Incaricati e dai Preposti della Società ex D.Lgs.81/08, ai fini della protezione collettiva ed individuale.
- b) utilizzare correttamente le apparecchiature, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza.
- c) utilizzare in modo appropriato i Dispositivi di Protezione messi a loro disposizione.
- d) segnalare immediatamente al Datore di lavoro, al Dirigente o agli Incaricati o ai Preposti ex D.Lgs.81/08 le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
- e) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo.
- f) non compiere, di propria iniziativa, operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori.
- g) sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti.
- h) contribuire, insieme al Datore di Lavoro, ai Dirigenti, agli Incaricati e ai Preposti ex D.Lgs.81/08, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la Sicurezza e la Salute dei lavoratori durante il lavoro.

5.13 Comportamenti in tema di riciclaggio di denaro

Nell'espletamento delle proprie attività aziendali i Destinatari del presente Codice sono tenuti a porre attenzione a non realizzare, promuovere, collaborare o dare causa alla commissione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di Reato rientranti nell'art. 25 octies del D. Lgs. 231/01 e a esercitare le attività della Società nel pieno rispetto della vigente normativa antiriciclaggio e delle disposizioni emanate dalle competenti Autorità, a tal fine impegnandosi a rifiutare l'instaurazione di rapporti d'affari con soggetti di sospetta o non provata integrità morale.

I Destinatari in particolare devono porre attenzione:

- a verificare in via preventiva le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, fornitori, partner e consulenti, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari;
- ad operare in maniera tale da evitare qualsiasi implicazione in operazioni idonee, anche potenzialmente, a favorire il riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali, agendo nel pieno rispetto della normativa antiriciclaggio primaria e secondaria e delle procedure interne.

In caso di fondati sospetti di atti illeciti o casi di dubbio circa l'applicazione e la portata delle disposizioni di legge e relative sanzioni deve essere immediatamente consultato il Responsabile diretto, dando informazione all'Organismo di Vigilanza.

5.14 Comportamenti in tema di delitti in materia di violazione del diritto di autore

Nell'espletamento delle proprie attività aziendali i Destinatari del presente Codice sono tenuti alla piena osservanza delle leggi, dei regolamenti applicabili e delle procedure aziendali pertinenti. In generale è obbligatorio porre attenzione a non realizzare, promuovere, collaborare o dare causa alla commissione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di Reato rientranti nell'art. 25 novies del D. Lgs. 231/01 e ad accedere ai sistemi informatici in conformità alle relative procedure aziendali ed essendone debitamente autorizzati.

In particolare si pone divieto di:

- procedere all'installazione di prodotti software in violazione agli accordi contrattuali di licenza d'uso e, in generale, di tutte le leggi ed i regolamenti che disciplinano e tutelano il diritto d'autore.
- acquisire e/o utilizzare prodotti tutelati da diritto d'autore in violazione delle tutele contrattuali previste per i diritti di proprietà altrui.

5.15 Comportamenti in tema d'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

Nell'espletamento delle proprie attività aziendali i Destinatari del presente Codice sono tenuti a porre attenzione a non realizzare, promuovere, collaborare o dare causa alla commissione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di Reato rientranti nell'art. 25 decies del D. Lgs. 231/01.

In particolare, nell'espletamento delle attività considerate sensibili, i Destinatari dovranno attenersi ai seguenti principi generali di condotta:

- divieto di indurre chiunque, attraverso violenza o minaccia o tramite offerta o promessa di denaro o altra

utilità, a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria o ad avvalersi della facoltà di non rispondere, al fine di favorire gli interessi della Società o per trarne altrimenti un vantaggio per la medesima;

- prestare una fattiva collaborazione e rendere dichiarazioni veritiere ed esaustivamente rappresentative dei fatti nei rapporti con l'Autorità Giudiziaria;
- i Destinatari (indagato/imputato, persona informata sui fatti/testimone o teste assistito/imputato in un procedimento penale connesso) chiamati a rendere dichiarazioni innanzi all'Autorità Giudiziaria in merito all'attività lavorativa prestata, sono tenuti ad esprimere liberamente la propria rappresentazione dei fatti o ad esercitare la facoltà di non rispondere accordata dalla legge; sono altresì tenuti a mantenere il massimo riserbo relativamente alle dichiarazioni rilasciate ed al loro oggetto, ove le medesime siano coperte da segreto investigativo;
- tutti i Destinatari devono tempestivamente avvertire il loro diretto Responsabile e l'Organismo di Vigilanza di ogni atto di citazione a testimoniare e di ogni procedimento penale che li veda coinvolti, sotto qualsiasi profilo, in rapporto all'attività lavorativa prestata o comunque ad essa attinente.

5.16 Comportamenti in tema di reati ambientali

Nell'espletamento delle proprie attività aziendali i Destinatari del presente Codice sono tenuti a non realizzare, promuovere, collaborare o dare causa alla commissione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di Reato rientranti nell'art. 25 undecies del D. Lgs. 231/01;

- il rispetto della legislazione e della normativa nazionale e comunitaria in campo ambientale;
- la prevenzione degli inquinamenti e dell'ambiente;
- un approccio finalizzato a minimizzare gli impatti ambientali che potrebbero essere conseguenza delle attività aziendali;
- trattare i materiali destinati allo smaltimento, perché non più utilizzabili nelle attività aziendali, in modo conforme alle relative procedure aziendali e comunque da personale interno competente e a soggetti esterni autorizzati al trattamento.

In particolare porre attenzione alla corretta classificazione delle principali categorie di rifiuti e al loro corretto e conseguente trattamento, quali:

- Toner, cartucce per stampanti laser, cartucce per stampanti a getto d'inchiostro, nastri per stampanti ad impatto esausti etc., classificati come rifiuti speciali, non pericolosi e pericolosi, a seconda delle loro caratteristiche.
- Tubi catodici (lampade al neon) guasti, lampade a risparmio energetico: classificabili sempre come rifiuti speciali pericolosi.
- Rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche obsolete o RAEE (computer, stampanti, fotocopiatrici, centralini telefonici, monitor, video etc.): classificabili come rifiuti speciali, non pericolosi e pericolosi.
- Filtri provenienti da impianti di condizionamento e *fancoil*: classificabili come rifiuti speciali pericolosi.
- Pile e accumulatori (batterie alcaline, batterie da cellulari, ecc.): classificabili come rifiuti speciali, non pericolosi e pericolosi.
- Carta e archivi cartacei: classificabili come rifiuti speciali non pericolosi.

5.17 Comportamenti in tema d'impiego di lavoratori "irregolari"

Nell'espletamento delle proprie attività aziendali i Destinatari del presente Codice sono tenuti a porre attenzione a non realizzare, promuovere, collaborare o dare causa alla commissione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di Reato rientranti nell'art. 25 duodecies del D. Lgs. 231/01 e in generale non assumere, non impiegare e non dare sorta d'incombenze a cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno nel territorio nazionale sia irregolare.

In particolare i Destinatari devono porre attenzione alla regolarità della provenienza di cittadini di Paesi terzi sia per l'impiego diretto, anche per il tramite d'incarichi assegnati in via temporanea, o indirettamente nel ricorso a fornitori terzi che, per l'espletamento di servizi di cui hanno ricevuto incarico, si avvalgono di personale irregolare.

6 ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 Organismo di Vigilanza

B & S ha costituito al proprio interno un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

A tale Organismo è stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001, e di comunicare gli aggiornamenti da apportare a tale modello.

Inoltre, all'Organismo di Vigilanza è stato affidato il compito di promuovere la diffusione e la conoscenza del Codice Etico e di curarne l'applicazione e l'aggiornamento, attivandosi, di iniziativa o su segnalazione, per prevenire o reprimere, attraverso le funzioni aziendali competenti (es. Risorse Umane, Legale, etc.) le eventuali violazioni dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione e al suo Presidente e all'Amministratore Delegato.

Le informazioni e le segnalazioni acquisite, autonomamente o su segnalazione, che pervengano in forma scritta, all'Organismo di Vigilanza e alle strutture dallo stesso utilizzate sono considerate riservate e non possono essere divulgate salvo i casi previsti dalla normativa vigente.

6.2 Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza

Devono essere trasmesse le informazioni relative all'attività della Società che possono assumere rilevanza per le attività svolte da parte dell'Organismo di Vigilanza e relative alle proprie competenze.

In dettaglio le procedure aziendali connesse al Modello riportano le informazioni e i dati da trasmettere all'Organismo di Vigilanza sui processi sensibili ("Flussi informativi").

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- sono raccolte eventuali segnalazioni relative al ragionevole pericolo di commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/01 o comunque relativi a comportamenti in generale che possono determinare la violazione del Modello;
- il dipendente che intenda segnalare un rischio di violazione del Modello può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza;

- gli altri soggetti che intrattengono con B & S italia rapporti di collaborazione contrattualmente regolati, per quanto riguarda i rapporti e l'attività svolta nei confronti di B & S italia, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà tempestivamente e capillarmente a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità, le segnalazioni ricevute ed i casi in cui è necessario attivarsi.

Oltre ai flussi informativi relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, sono immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D. Lgs. 231/01 e che possano coinvolgere B & S italia;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D. Lgs. 231/01, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- i rapporti preparati dai responsabili di unità organizzative e funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergono fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/01;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni erogate, in relazione a fattispecie previste dal D. Lgs. 231/01 ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

6.3 Modalità di inoltro dei flussi informativi

L'inoltro dei flussi informativi all'Organismo di Vigilanza può avvenire:

- a mezzo email all'indirizzo:

odv.bsitalia@gmail.com

- tramite incontri diretti con l'Organismo di Vigilanza previa richiesta di incontro.

7 SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI / ILLECITI ("whistleblowing")

7.1 Quadro normativo di riferimento

B & S italia si adegua alle previsioni del D.Lgs. 24/2023, che prevede l'Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

7.2 Soggetto incaricato alla gestione delle segnalazioni di illeciti

La gestione dei canali di segnalazione è stata affidata all'Organismo di Vigilanza incaricato da B & S italia. L'Organismo di Vigilanza è dotato di specifica formazione, garantisce il requisito dell'autonomia (ex art. 4, D. Lgs. 24/2023) ed è tenuto alla riservatezza sull'identità del segnalante, degli eventuali soggetti segnalati e citati e della documentazione di prova consegnata.

7.3 Canali di segnalazione adottati

I Segnalanti possono segnalare in qualsiasi momento all'Organismo di Vigilanza, eventi circostanziati di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e delle normative nazionali e comunitarie applicabili. La Società ha adottato due canali dedicati alla segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti, dei componenti degli organi sociali, dei collaboratori esterni e altri soggetti indicati dal D. Lgs. 24/2023.

- tramite **piattaforma informatica di segnalazione**, il cui accesso avviene tramite accesso al sito internet aziendale

<http://www.bsitalia.it/>

nella pagina web che riporta il link di cui sopra, i segnalanti possono scaricare le istruzioni per l'uso della piattaforma, il Regolamento che disciplina le segnalazioni di illecito e l'informativa privacy.

- **per iscritto, a mezzo del servizio postale**, tramite raccomandata con avviso di ricevimento (Raccomandata A.R.); in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "*Riservata / Personale*" all'indirizzo:

Organismo di Vigilanza di B & S Italia spa

c/o Sernet spa

Piazza Repubblica 30

20124 Milano

7.4 Azioni, fatti e condotte che possono essere oggetto di segnalazione

Sono oggetto di segnalazione le informazioni che possono avere attinenza con la commissione di reati e violazioni previsti dall'ordinamento nazionale e comunitario e le violazioni del Modello organizzativo 231 e del sistema procedurale della Società. A titolo indicativo e non esaustivo, è qui riportato un elenco di violazioni e/o condotte rilevanti:

- la violazione o il rilevante rischio di violazione di norme nazionali e comunitarie e di norme comportamentali contenute nel Codice Etico e nelle procedure della Società;
- eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge nazionale e comunitaria, con la normativa interna o con il Modello;
- eventuali richieste od offerte di doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;

- comportamenti volti ad ostacolare le attività della Pubblica Amministrazione (e.g. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- promessa o dazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti;
- accettazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio da fornitori/altri soggetti, in scambio di favori o comportamenti infedeli;
- accordi illeciti con fornitori, consulenti, clienti, concorrenti (e.g. emissione di fatture fittizie, accordi sui prezzi etc.);
- falsificazione, alterazione, distruzione, occultamento di documenti;
- falsificazione di note spese (e.g. rimborsi "gonfiati" o per false trasferte);
- eventuali scostamenti significativi e ingiustificati dal budget o anomalie di spesa;
- eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili.
- falsificazione di note spese (e.g. rimborsi "gonfiati" o per false trasferte);
- furti di denaro, valori, forniture o altri beni appartenenti alla Società o a clienti;
- rivelazione non autorizzata di informazioni confidenziali;
- frodi informatiche;
- comportamenti volti ad ostacolare la parità tra donne e uomini rispetto ai loro diritti, al trattamento, alle responsabilità, alle opportunità e ai risultati economici e sociali;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea in materia di appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell'ambiente;

7.5 Divieto di ritorsione o discriminazione nei confronti del Segnalante

Nei confronti del Segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria collegata, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono, ad esempio, le azioni disciplinari ingiustificate ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Qualora un Destinatario ritenga di essere stato vittima di un comportamento vietato dalla presente Policy, potrà informare i responsabili della gestione delle segnalazioni.

Nel caso in cui venga accertato che un Destinatario è stato vittima di una condotta vietata, verranno adottate le opportune misure correttive per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione o ritorsione e avviare il procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della discriminazione.

8 DISPOSIZIONI DISCIPLINARI E SANZIONATORIE

8.1 Principi generali

Ai sensi degli art. 6, comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lett. b) del Decreto 231 è prevista la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio in caso di violazione delle disposizioni del Modello.

Tali violazioni ledono, infatti, il rapporto improntato in termini di trasparenza, correttezza, lealtà, integrità e credibilità tra la Società ed i "portatori di interessi" e possono determinare quale conseguenza, azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nel caso in cui il comportamento determini o meno una fattispecie di reato. Tale valutazione potrebbe, infatti, non coincidere con l'eventuale giudizio espresso in sede penale.

Le regole di condotta imposte dal presente Modello sono assunte da B & S in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello medesimo possono determinare.

8.2 Principi generali di irrogazione delle sanzioni

Le tipologie e l'entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione rilevato saranno proporzionate alla gravità delle mancanze e, comunque, definite in base ai seguenti criteri generali:

- valutazione soggettiva della condotta a seconda del dolo, colpa, negligenza ed imperizia;
- rilevanza degli obblighi violati;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto coinvolto;
- eventuale condivisione della responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare il reato;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà essere per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza e di equità.

Ai fini dell'irrogazione della sanzione, la commissione del reato, attuata attraverso l'elusione fraudolenta del Modello, ancorché costituisca un esimente della responsabilità della Società, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. c) del D.lgs. 231/2001, verrà considerata di pari gravità alla commissione del reato attuata attraverso la diretta violazione del Modello stesso.

8.3 Ambito di applicazione

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lett. b) e 7 del D. lgs. 231/2001, le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate, a seconda della gravità, nei confronti del personale di B & S, che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione,

di conservazione e controllo degli atti previsti dalle procedure e normative aziendali e dai protocolli in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;

- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni delle procedure aziendali;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, ivi incluso l'Organismo di Vigilanza;
- qualsiasi azione posta in essere col preciso fine di non ottemperare alle procedure aziendali e/o quanto disposto nel Modello;

8.4 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

La violazione delle disposizioni del Codice etico e del Modello di organizzazione potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine all'eventuale risarcimento del danno, nel rispetto, in particolare degli artt. 2104, 2106 e 2118 del Codice Civile, dell'art. 7 della legge n. 300/1970 ("Statuto dei Lavoratori"), della legge n. 604/1966 e successive modifiche ed integrazioni sui licenziamenti individuali nonché dei contratti collettivi di lavoro sino all'applicabilità dell'art. 2119 del codice civile che dispone la possibilità di licenziamento per giusta causa.

Le sanzioni irrogabili saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla società.

Tali sanzioni saranno applicate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e verranno proporzionate in base alla loro gravità.

L'accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

Ciò posto, le sanzioni individuate sono le seguenti:

a) Rimprovero verbale

Riguarda la violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza del personale con ordini di servizio, circolari, istruzioni o altro mezzo idoneo in uso presso B & S".

b) Rimprovero scritto

Riguarda la reiterata violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate.

c) Sospensione dal Servizio e dal Trattamento Economico

Riguarda la violazione di grave entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione,

nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo, nonché il compimento di atti contrari all'interesse di B & S, comporta la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo, comunque, non superiore a 10 giorni.

d) Licenziamento per inadempimento degli obblighi contrattuali di cui al Modello Concerne l'adozione nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto 231, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio per B & S.

e) Licenziamento senza preavviso per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa)

Concerne l'adozione nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Ente di misure previste dal Decreto 231, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei suoi confronti e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro", ovvero verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per la società.

In aggiunta alla sanzione disciplinare rimane il diritto della società al risarcimento del danno.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti dal Consiglio di Amministrazione.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal responsabile della funzione risorse umane.

8.5 Misure nei confronti degli amministratori e del collegio sindacale

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello adottato dalla Società per opera di Amministratori e/o Sindaci devono essere tempestivamente comunicate dall'OdV, all'intero Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

E' anche oggetto di sanzione disciplinare nei confronti degli Amministratori e Sindaci che, per negligenza ovvero imperizia, non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, e perpetrazione di reati.

Il provvedimento sanzionatorio più idoneo nei confronti dell'Amministratore e/o del Sindaco che abbia violato il Modello è assunto dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Collegio Sindacale con delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'Amministratore o gli Amministratori che hanno commesso le infrazioni.

In particolare, in caso di violazioni del Modello di lieve entità da parte di uno o più Amministratori, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere direttamente all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto o della revoca temporanea delle deleghe.

In caso invece di violazioni del Modello da parte di uno o più Amministratori di particolare gravità in quanto dirette in modo univoco ad agevolare ovvero a commettere un reato presupposto, il Collegio Sindacale o il Consiglio di Amministrazione dovranno convocare l'Assemblea dei Soci, che valuterà se provvedere o meno alla revoca dell'Amministratore o del Sindaco e/o deliberare l'azione di responsabilità nei confronti del medesimo.

8.6 Misure nei confronti di collaboratori esterni e compagnie di assicurazione e fornitori

Nei confronti di tutti coloro che operano in qualità di collaboratori esterni e compagnie di assicurazione e fornitori della società valgono le seguenti disposizioni: ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni e dalle compagnie di assicurazione e fornitori in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi contrattuali, la risoluzione del rapporto contrattuale (rispettando le clausole inserite ad hoc nei relativi contratti), fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal citato decreto.

8.7 Misure a tutela e a sanzione del segnalante

Qualora fossero violate le misure di tutela del segnalante e fosse resa pubblica l'identità del segnalante, non ricorrendo le circostanze previste dalla legge oppure fossero adottate delle ritorsioni o atti discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, si applicano, nei confronti dei responsabili delle predette violazioni, sanzioni sulla base dei criteri indicati nei precedenti paragrafi presenti nel corrente capitolo 8.

In pari maniera, a chi esegue, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate, si applica il sistema sanzionatorio indicato nei precedenti paragrafi presenti nel corrente capitolo 8.

9 IMPEGNO PER IL CODICE ETICO

9.1 Dichiarazione di presa visione e accettazione

Inizialmente ai Dipendenti, e successivamente ai nuovi Dipendenti, verrà richiesto di firmare una dichiarazione in cui attestano di aver preso attenta visione del Codice Etico e di Comportamento, di averlo letto, compreso e accettato.

9.2 Dichiarazione di aver agito in conformità dei principi del Codice Etico

Periodicamente e a propria discrezione e, sentito l'Amministrazione Delegato o il Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere ad alcuni Dipendenti di firmare una dichiarazione in cui attestano non solo di aver preso attenta visione del Codice, di averlo letto e compreso, ma anche di agire sempre in conformità ai principi indicati nel presente Codice e di non essere a conoscenza di violazioni.

10 DIFFUSIONE E FORMAZIONE

10.1 Diffusione verso i Destinatari

La pubblicazione del Codice Etico e di Comportamento è in forma cartacea e in formato elettronico. B & S s'impegna alla diffusione dei principi e dei valori che B & S ritiene essenziali per la gestione delle proprie attività.

La puntuale diffusione interna ed esterna del Codice è garantita da:

- la distribuzione a tutti i componenti degli Organi sociali e a tutti i dipendenti e disponibilità sulla intranet aziendale;
- l'affissione in luogo accessibile a tutti;
- la messa a disposizione dei Fornitori e dei Terzi Destinatari;
- la pubblicazione sul sito web aziendale.

10.2 Formazione

La Direzione, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, predispone ed esegue periodiche iniziative di formazione sui principi del presente Codice e sulle materie connesse.

10.3 Diffusione verso i Terzi

In particolare, B & S s'impegna a diffondere il Codice Etico e di Comportamento ai propri Clienti e Fornitori al fine di comunicare i doveri e le regole, a esso connessi, presso le organizzazioni presso cui operano.

Nei contratti con i Terzi Destinatari (anche solo "Terzi" o "Terze parti") è, inoltre, prevista l'introduzione di clausole e/o la sottoscrizione di dichiarazioni volte sia a formalizzare l'impegno al rispetto del Modello e del presente Codice, sia a disciplinare le sanzioni di natura contrattuale, per l'ipotesi di violazione di tale impegno.