

Codice etico e di comportamento di B & S italia spa

9 maggio 2018
(rev. 3)

Sommario

1	INTRODUZIONE.....	4
1.1	Principi etici generali.....	4
1.2	Destinatari del Codice Etico	5
2	ATTIVITA' AZIENDALE: CRITERI DI COMPORTAMENTO	7
2.1	Nella gestione delle attività contabili	7
2.2	Nel controllo interno	7
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	8
2.6	Tutela della Privacy	8
2.7	Antiriciclaggio e antiterrorismo	8
3	ATTIVITA' STRUMENTALI E COMPLEMENTARI: CRITERI DI COMPORTAMENTO	9
3.1	Nei rapporti con i dipendenti.....	9
3.2	Nei rapporti con i collaboratori, con i consulenti	10
3.3	Nei rapporti con i fornitori.....	11
3.4	Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con Enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse	11
4	4. CRITERI DI COMPORTAMENTO VERSO I TERZI E LA COLLETTIVITA'	12
4.1	Nelle relazioni con gli azionisti.....	12
4.2	Con la stampa e con altri mezzi di comunicazione di massa	12
5	NORME DI COMPORTAMENTO IN OTTEMPERANZA AL MODELLO ORGANIZZATIVO 231	12
5.1	Premessa e brevi note sul D.Lgs. 231/01.....	12
5.2	Comportamenti generali.....	12
5.3	Comportamenti con la Pubblica Amministrazione e con soggetti privati	13
5.4	Utilizzo dei supporti informatici aziendali	14
5.5	Utilizzo dei supporti informatici aziendali da parte di partner o fornitori	14
5.6	Comportamenti in tema di segni distintivi e opere dell'ingegno	14
5.7	Comportamenti in tema di delitti di criminalità organizzata.....	15
5.8	Comportamenti in tema di reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	15
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...	15
5.12	Comportamenti in tema di reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime	15
5.13	Comportamenti in tema di riciclaggio di denaro	16
5.14	Comportamenti in tema di delitti in materia di violazione del diritto di autore	16
5.15	Comportamenti in tema d'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	16
5.16	Comportamenti in tema di reati ambientali.....	16
5.17	Comportamenti in tema d'impiego di lavoratori "irregolari"	16
6	SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA	17
6.1	Organismo di Vigilanza	17
6.2	Informazioni sulla violazione del Modello organizzativo.....	17
6.3	Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza	17
6.4	Segnalazioni di violazioni all'Organismo di Vigilanza.....	17
6.5	Modalità di inoltro della segnalazione.....	17
7	DISPOSIZIONI DISCIPLINARI E SANZIONATORIE	18
7.1	Principi generali	18
7.2	Principi generali di irrogazione delle sanzioni	19
7.3	Ambito di applicazione	19
7.4	Sanzioni per i lavoratori dipendenti.....	19
7.5	Misure nei confronti degli amministratori e del collegio sindacale	20
7.6	Misure nei confronti di collaboratori esterni e compagnie di assicurazione e fornitori	20
7.7	Misure a tutela e a sanzione del segnalante	21
8	IMPEGNO PER IL CODICE ETICO.....	21
8.1	Dichiarazione di presa visione e accettazione	21
8.2	Dichiarazione di aver agito in conformità dei principi del Codice Etico	21
9	DIFFUSIONE E FORMAZIONE	21
9.1	Diffusione verso i Destinatari.....	21
9.2	Formazione	21
9.3	Diffusione verso i Terzi.....	22

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 approfondire 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 **SEGNALAZIONI ALL'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 del 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 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

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

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, le fattispecie di Reato rientranti nell'art. 24 bis del D. Lgs. 231/01.

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 informativo, 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.

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.

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.

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 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 partners 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 acquisito deve essere puntualmente applicata ai Partners, ai Fornitori e comunque ai Destinatari del presente Codice qualora eseguano attività commissionate o in nome e per conto della Società.

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.

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.

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.

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.

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.

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 SEGNALAZIONI ALL'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 Informazioni sulla violazione del Modello organizzativo

Devono essere obbligatoriamente e immediatamente segnalate all'Organismo di Vigilanza le informazioni che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello organizzativo 231 della Società.

6.3 Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza

Devono essere altresì obbligatoriamente e immediatamente trasmesse le informazioni relative all'attività della Società all'Organismo di Vigilanza, 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 (Allegato B) riportano le informazioni e i dati da trasmettere all'Organismo di Vigilanza sui processi sensibili ("Flussi informativi").

6.4 Segnalazioni di violazioni all'Organismo di Vigilanza

Nell'ambito delle proprie prerogative di controllo, devono essere obbligatoriamente e immediatamente segnalate all'Organismo di Vigilanza le informazioni che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello.

In ragione delle prerogative dell'Organismo di Vigilanza, tutti i Dipendenti e i Collaboratori e i Destinatari del Modello Organizzativo che siano a conoscenza o che sospettino di una qualche violazione di legge, dell'etica, o della prassi societaria, devono riferire all'Organismo di Vigilanza.

6.5 Modalità di inoltro della segnalazione

I Segnalanti possono rivolgersi e segnalare in qualsiasi momento all'Organismo di Vigilanza, eventi circostanziati di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e delle normative cogenti applicabili:

1. **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:

2.

Organismo di Vigilanza di B & S Italia spa

Via Tellini 19

20155 Milano

Oppure

Organismo di Vigilanza di B & S Italia spa

c/o Sernet spa

Piazza Repubblica 30

20124 Milano

3. **per iscritto**, consegnando direttamente la segnalazione e altra documentazione pertinente all'OdV che emetterà ricevuta della consegna.

4. **a mezzo email** all'indirizzo:

odv.bsitalia@gmail.com

L'accesso all'indirizzo email sarà protetto da autenticazione a due fattori ("Strong Authentication").

5. **a mezzo email** all'indirizzo PEC:

odv.bsitalia@pec.it

6. **tramite incontri diretti** con l'Organismo di Vigilanza, la cui disponibilità di incontro (luogo, date e orari) previa richiesta di incontro.

Le modalità 5 non permette di garantisce pienamente la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

7 DISPOSIZIONI DISCIPLINARI E SANZIONATORIE

7.1 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.

7.2 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.

7.3 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 dei collaboratori 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;

7.4 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:

rimprovero verbale, rimprovero scritto, sospensione dal servizio e dal trattamento economico, licenziamento.

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.

7.5 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 dall'Assemblea degli azionisti sentito il parere del Collegio Sindacale.

7.6 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.

7.7 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.

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 IMPEGNO PER IL CODICE ETICO

8.1 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.

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

Periodicamente e a propria discrezione e, sentito il Presidente, 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.

9 DIFFUSIONE E FORMAZIONE

9.1 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;
- la messa a disposizione dei Fornitori e dei Terzi Destinatari;
- la pubblicazione sul sito web aziendale.

9.2 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.

9.3 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.