

	Codice Etico Snem Spa	Rev. 07 del 14.01.2026
		Pag. 1 / 24

Sommario

1	INTRODUZIONE	4
1.1	FINALITÀ	4
1.2	DESTINATARI	4
1.3	COMPORTAMENTI.....	4
1.4	CODICE ETICO E MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	4
2	PROFILO DELLA SOCIETÀ.....	5
2.1	SETTORI DI APPARTENENZA E SERVIZI	5
2.2	CERTIFICAZIONI	6
3	MISSION	6
3.1	STAKEHOLDERS	6
3.2	COMUNITÀ DI PERSONE	6
3.3	LEGGI, NORME INTERNE E ASSOCIATIVE.....	6
4	I PRINCIPI ETICI GENERALI.....	7
4.1	LEGALITÀ	7
4.2	CORRETTEZZA.....	7
4.3	TRASPARENZA	7
4.4	RISERVATEZZA	7
4.5	IMPARZIALITÀ E RIPUDIO DI OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE TRA CUI RAZZISMO E XENOFOBIA	7
4.6	TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELL'INFORMAZIONE	7
4.7	RISPETTO DELLA DIGNITÀ E DELL'INTEGRITÀ DELLA PERSONA.....	7
4.8	VALORIZZAZIONE DELL'INVESTIMENTO AZIONARIO E SVILUPPO DELL'IMPRESA	8
4.9	TUTELA DELLA PERSONALITÀ INDIVIDUALE	8
5	CRITERI DI CONDOTTA NELL'OTTEMPERANZA ALLE NORMATIVE	8
5.1	RISPETTO DELLA NORMATIVA	8
5.2	RISPETTO DELLA NORMATIVA D. LGS. 231/01	8
6	CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE.....	8
6.1	POLITICA DEL PERSONALE	8
6.2	RAPPORTI GERARCHICI.....	9
6.3	BANDO AI COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI	9
6.4	BANDO ALLE MOLESTIE SESSUALI	9
6.5	BANDO AL LAVORO IRREGOLARE.....	9
6.6	APPLICAZIONE AI DIPENDENTI DELLA NORMATIVA PRIVACY	9
6.7	CHIAREZZA DEI RUOLI DEI DIPENDENTI	9

6.8	CONFLITTI DI INTERESSE.....	9
7	CRITERI DI CONDOTTA CON FORNITORI E TERZI.....	9
7.1	CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I FORNITORI.....	9
7.2	RELAZIONI CON CONSULENTI ESTERNI, AGENTI E ALTRI COLLABORATORI	10
8	CRITERI DI CONDOTTA CON CLIENTI E VERSO IL MERCATO	11
8.1	CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I CLIENTI.....	11
8.2	CRITERI DI CONDOTTA A TUTELA DELL'INDUSTRIA E DEL COMMERCIO.....	11
9	CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	11
10	ALTRI CRITERI DI CONDOTTA INTERNA.....	12
10.1	CRITERI DI CONDOTTA RELATIVI AD ATTIVITÀ DI NATURA SOCIETARIA, AMMINISTRATIVA O FINANZIARIA	12
10.2	CRITERI DI CONDOTTA NELL'UTILIZZO DEL PATRIMONIO AZIENDALE E DEI SISTEMI INFORMATICI.....	13
10.3	DIVIETO DI OPERAZIONI FINALIZZATE ALLA RICETTAZIONE, AL RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA.....	14
11	COMPORTAMENTI IN TEMA DI ANTICORRUZIONE.....	15
12	COMPORTAMENTI CON L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	15
13	TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	15
14	TUTELA DELL'AMBIENTE	16
16	RIPUDIO DI OGNI FORMA DI TERRORISMO	17
17	RAPPORTI CON LA COMUNITÀ	17
17.1	SINDACATI E PARTITI.....	17
17.2	STAMPA E ALTRI MEZZI DI COMUNICAZIONE DI MASSA	17
18	PRINCIPI DI CORPORATE GOVERNANCE DI SNEM	18
19	ORGANISMO DI VIGILANZA	18
19.1	RICHIESTE DI INFORMAZIONI ALL' ORGANISMO DI VIGILANZA.....	18
19.2	SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	18
19.3	RAPPORTI E RICHIESTE D'INFORMAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA	19
19.4	SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE	19
20	SISTEMA SANZIONATORIO.....	20
20.1	VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO.....	20
20.2	APPLICAZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO	20
20.3	FINALITÀ DEL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....	20
20.4	MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI.....	20
20.5	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI	22
20.6	MISURE NEI CONFRONTI DI ALTRI DESTINATARI	22
20.7	MISURE A TUTELA E A SANZIONE DEL SEGNALANTE	23

	Codice Etico Snem Spa	Rev. 07 del 14.01.2026
		Pag. 3 / 24

21 APPROVAZIONE E DIVULGAZIONE DEL CODICE ETICO 23

21.1 APPROVAZIONE DEL CODICE ETICO 23

21.2 DIFFUSIONE E FORMAZIONE SUL CODICE ETICO 23

21.3 MODIFICA DEL CODICE ETICO 23

21.4 IMPEGNO PER IL CODICE ETICO 23

21.5 POLITICHE E PROCEDURE DELLA SOCIETÀ 24

22 GLOSSARIO..... 24

	Codice Etico Snem Spa	Rev. 07 del 14.01.2026
		Pag. 4 / 24

1 Introduzione

1.1 Finalità

Il Consiglio di Gestione della SNEM S.p.A. (da qui “SNEM”) ha adottato il presente Codice Etico - deontologico, che riflette l’impegno della società stessa a:

- mantenere l’attenzione sulle modalità di gestione delle aree a rischio deontologico;
- fornire delle linee guida al personale per contribuire a riconoscere e ad affrontare i problemi etici;
- contribuire a mantenere una cultura d’integrità, onestà e responsabilità all’interno dell’azienda.

Il presente documento, che costituisce parte integrante del Modello organizzativo ex D. Lgs 231/01, definisce i valori ed i principi di condotta rilevanti ai fini del buon funzionamento, dell'affidabilità, del rispetto di leggi e regolamenti nonché della immagine della SNEM.

Esso contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità delle parti interessate interne ed esterne alla Società, al di là e indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.

1.2 Destinatari

Tutti i soggetti che operano per il conseguimento degli obiettivi aziendali, siano essi soggetti in posizione apicale oppure dipendenti, sono tenuti all'osservanza del presente Codice Etico nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

Il presente Codice si applica, nei punti di interesse, anche a collaboratori, consulenti esterni che agiscano in nome e per conto della SNEM.

1.3 Comportamenti

I destinatari devono tenere un comportamento improntato al rispetto dei principi fondamentali di onestà, integrità morale, correttezza, trasparenza, obiettività e rispetto della personalità individuale, nel perseguimento degli obiettivi aziendali e in tutti i rapporti con persone ed enti interni ed esterni alla Società.

In nessun caso il perseguimento dell’interesse della SNEM può giustificare un operato non conforme ad una linea di condotta onesta. Pertanto SNEM si riserva la possibilità di non intraprendere o proseguire alcun tipo di rapporto con chiunque adotti comportamenti difforni da quanto stabilito nel Codice Etico.

1.4 Codice etico e Modello organizzativo ex d.lgs. 231/01

Il Codice etico è parte integrante del Modello organizzativo e di gestione adottato da SNEM ai fini del D. Lgs. 231/01, contenendo, tra l’altro, i principi generali e le regole comportamentali cui la Società riconosce valore etico positivo, orientando i destinatari del Codice sulle linee di condotta da seguire e su quelle da evitare, individuando le responsabilità e le eventuali conseguenze in termini di sanzioni.

Il Modello organizzativo e le procedure interne adottate da SNEM per lo svolgimento delle sue attività in genere, e, in particolare, di quelle di cui si fa menzione nei successivi capitoli, si conformano alle regole contenute nel presente Codice.

	Codice Etico Snem Spa	Rev. 07 del 14.01.2026
		Pag. 5 / 24

2 Profilo della società

2.1 Settori di appartenenza e servizi

Dall'entusiasmo di un gruppo di imprenditori nasce Snem, un'azienda che opera a livello nazionale nel ramo prevalentemente bancario e finanziario. Da trenta anni Snem si occupa di coordinamento ed ottimizzazione delle attività di gestione e di back office. Le principali attività svolte sono:

Document Management

La Snem è uno dei principali operatori italiani nell'ambito del Document Management.

- Data recognition
- Data entry
- Elaborazione e trasformazione in formato elettronico
- Creazione e restyling di database personalizzati
- Storage fisica ed elettronica
- Sviluppo e progettazione piattaforme web e desktop di gestione e consultazione
- Archiviazione ottica sostitutiva o conservazione sostitutiva

Outsourcing

Le soluzioni Outsourcing proposte ai Clienti vengono attuate mediante processi di analisi, supervisione e controllo.

- Analisi delle esigenze
- Studio delle problematiche legate alle attività da ottimizzare
- Determinazione degli obiettivi
- Identificazione delle strutture e degli strumenti
- Formazione e affiancamento del personale
- Simulazione del processo produttivo
- Controllo della produttività in fase di start-up
- Assistenza dedicata

Back Office integrato

Contestualmente ai servizi di Document Management e Outsourcing la Snem offre prodotti e servizi di backoffice personalizzato.

- Studio delle esigenze
- Individuazione degli obiettivi
- Ottimizzazione delle attività produttive
- Formazione e affiancamento del personale

	Codice Etico Snem Spa	Rev. 07 del 14.01.2026
		Pag. 6 / 24

- Sviluppo e progettazione di piattaforme web e desktop di gestione
- Contact Center dedicato

Document production e mailing

La Snem è in grado di effettuare la stampa e la postalizzazione di ingenti quantità di dati mediante l'utilizzo delle più moderne attrezzature.

2.2 Certificazioni

SNEM ha nel tempo ricevuto e mantiene tutt'ora attive le seguenti certificazioni di Sistema:

EN ISO 9001:2015

EN ISO 14001:2015

ISO 27001:2022

ISO 45001:2018

SA 8000:2014

UNI/PdR 125

FSC-STD-40-004 v3.1

3 Mission

3.1 Stakeholders

La creazione di valore per gli azionisti, la soddisfazione dei bisogni espliciti e impliciti di clienti, di dipendenti, di fornitori e delle comunità di riferimento costituiscono la missione principale di SNEM, nel dovuto rispetto degli interessi e delle attese di tutte le categorie dei soggetti interessati.

3.2 Comunità di persone

SNEM con le proprie tecnologie e procedure interne pone al centro della propria attenzione la sicurezza delle informazioni che i suoi Clienti le affidano, a tutela degli impegni contrattuali ed anche della riservatezza dovuta ai cittadini cui dette informazioni si riferiscono.

3.3 Leggi, norme interne e associative

Tutte le attività di SNEM sono sviluppate nella rigorosa attenzione al rispetto delle leggi, della normativa e del sistema procedurale interno e del Codice Deontologico delle Associazioni di appartenenza.

	Codice Etico Snem Spa	Rev. 07 del 14.01.2026
		Pag. 7 / 24

4 I principi etici generali

4.1 Legalità

I destinatari del presente Codice Deontologico sono tenuti al rispetto delle leggi e, in generale, delle normative vigenti nel paese in cui operano.

I destinatari sono inoltre tenuti al rispetto della normativa aziendale in quanto attuazione di obblighi normativi.

4.2 Correttezza

I destinatari sono tenuti al rispetto delle regole deontologiche e professionali, con particolare riferimento ai doveri di diligenza e perizia, applicabili alle operazioni compiute per conto della Società.

I destinatari sono inoltre tenuti al rispetto della normativa aziendale, la quale esprime in dettaglio le modalità di perseguimento degli obiettivi nel rispetto dei principi deontologici e di comportamento adottati in quanto attuazione di obblighi deontologici, peritali o professionali.

4.3 Trasparenza

I destinatari sono tenuti a rispettare il dovere di trasparenza intesa come chiarezza, completezza e pertinenza delle informazioni, evitando situazioni ingannevoli nelle operazioni compiute per conto della Società.

I destinatari sono tenuti al rispetto della normativa aziendale, in quanto attuazione del principio di trasparenza.

4.4 Riservatezza

Per la specificità dei settori in cui opera e dell'attività svolta, i dati e le informazioni sono parte integrante del patrimonio aziendale.

Nessuna informazione riservata, acquisita o elaborata dai Destinatari nello svolgimento o in occasione della loro attività, può essere utilizzata, comunicata a terzi o diffusa per fini diversi da quelli istituzionali.

4.5 Imparzialità e ripudio di ogni forma di discriminazione tra cui razzismo e xenofobia

Tutti coloro che collaborano con SNEM o per diversi motivi ne entrano in contatto hanno il diritto di essere trattati egualmente e con rispetto. SNEM non discrimina le persone in base a: razza, luogo di nascita e origine etnica, colore della pelle, disabilità, età, sesso, identità sessuale, credo religioso, stato di salute e orientamenti sessuali, o in base a qualunque altra discriminazione, in conformità con le leggi.

A tutti è fornito un ambiente di lavoro libero da razzismo e discriminazioni. Le decisioni aziendali sono prese in base alle qualifiche, esperienze e criteri professionali.

4.6 Trasparenza e completezza dell'informazione

Le informazioni che vengono diffuse da SNEM sono complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo da permettere ai destinatari di assumere decisioni consapevoli in merito alle relazioni da intrattenere con l'esterno.

4.7 Rispetto della dignità e dell'integrità della persona

Ai Dipendenti e Collaboratori, la cui integrità fisica e morale è considerata valore primario di SNEM, vengono garantite condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, in ambienti di lavoro sicuri e salubri.

	Codice Etico Snem Spa	Rev. 07 del 14.01.2026
		Pag. 8 / 24

4.8 Valorizzazione dell'investimento azionario e sviluppo dell'impresa

SNEM si adopera costantemente affinché le performance economico/finanziarie siano tali da salvaguardare ed accrescere il valore dell'impresa, al fine di remunerare adeguatamente il rischio che gli azionisti assumono con l'investimento dei propri capitali e si possano parimenti creare disponibilità finanziarie per lo sviluppo dell'impresa.

4.9 Tutela della personalità individuale

SNEM riconosce l'esigenza di tutelare la libertà individuale in tutte le sue forme e ripudia ogni manifestazione di violenza e di sfruttamento, soprattutto se volto a limitare la libertà personale e compromettente la dignità umana, con particolare riferimento a ogni fenomeno di prostituzione e/o pornografia minorile.

5 Criteri di condotta nell'ottemperanza alle normative

5.1 Rispetto della normativa

I Destinatari del Codice etico, nello svolgimento delle rispettive attività, si attengono alle:

- a) disposizioni legislative e regolamentari, italiane o straniere, applicabili alla fattispecie;
- b) previsioni dello Statuto sociale;
- c) disposizioni del presente Codice etico;
- d) disposizioni generali emanate ai fini del D. Lgs. 231/01;
- e) altre deliberazioni del Consiglio di Gestione e del suo Presidente;
- f) disposizioni di servizio emanate dalle unità organizzative competenti e dai superiori gerarchici.

5.2 Rispetto della normativa D. Lgs. 231/01

Tutti i Destinatari si astengono dal:

- a) porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato considerate dal D. Lgs. 231/01 e riportate nel Modello organizzativo – Parte generale - Allegato A;
- b) porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato, possano potenzialmente diventarlo.

6 Criteri di condotta nelle relazioni con il personale

6.1 Politica del personale

La SNEM tutela e promuove il valore e lo sviluppo delle risorse umane, anche in quanto importante fattore di successo per l'Azienda, in modo da favorirne, sulla base di criteri di merito, la piena realizzazione professionale.

Le pratiche di assunzione, trasferimento o promozione non devono essere in alcun modo influenzate da offerte o promesse di somme di denaro, beni, benefici, facilitazioni o prestazioni di ogni genere.

	Codice Etico Snem Spa	Rev. 07 del 14.01.2026
		Pag. 9 / 24

6.2 Rapporti gerarchici

Nella gestione dei rapporti che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, SNEM richiede che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza, vietando ogni comportamento che possa essere ritenuto lesivo della dignità ed autonomia del dipendente.

6.3 Bando ai comportamenti discriminatori

Va evitata ogni forma di discriminazione e in particolare qualsiasi discriminazione basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità, orientamenti sessuali, opinioni politiche o sindacali, indirizzi filosofici o convinzioni religiose verso qualunque soggetto interno ed esterno alla SNEM stessa.

6.4 Bando alle molestie sessuali

Non sono tollerate molestie sessuali o atti di violenza fisica o psicologica. SNEM si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

6.5 Bando al lavoro irregolare

Non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare, con ciò intendendosi, oltre alla mera assenza di alcuna regolarizzazione di un rapporto, qualsivoglia tipologia di utilizzo di prestazioni lavorative non coerenti con l'assetto contrattuale e normativo presente nel nostro paese.

6.6 Applicazione ai dipendenti della normativa Privacy

La privacy del dipendente è tutelata a norma del Regolamento UE 679/16.

6.7 Chiarezza dei ruoli dei dipendenti

Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni dipendente deve ricevere accurate informazioni relative a: caratteristiche della funzione di appartenenza, responsabilità del proprio ruolo e mansioni da svolgere; norme disciplinari di fonte legale, contrattuale o regolamentare; elementi normativi e retributivi, in generale norme e procedure da adottare al fine di evitare comportamenti contrari a norme di legge e politiche aziendali.

6.8 Conflitti di interesse

Il personale deve evitare di porre in essere o agevolare operazioni in conflitto di interesse – effettivo o potenziale – con la Società, nonché attività che possano interferire con la capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel miglior interesse della Società e nel pieno rispetto dei principi del presente codice.

Il personale in particolare non deve avere interessi finanziari o personali nella scelta del fornitore, in un'azienda concorrente o cliente e non può svolgere attività lavorative che possano comportare l'insorgenza di un conflitto d'interesse.

7 Criteri di condotta con fornitori e terzi

7.1 Criteri di condotta nelle relazioni con i fornitori

Il rapporto con i fornitori è improntato a principi di trasparenza, lealtà, integrità, riservatezza, diligenza, professionalità e obiettività di giudizio.

	Codice Etico Snem Spa	Rev. 07 del 14.01.2026
		Pag. 10 / 24

La scelta dei fornitori e l'acquisto di beni e servizi sono effettuati dalle apposite funzioni aziendali in base a valutazioni obiettive circa legalità, competenze, competitività, qualità, correttezza, rispettabilità, reputazione e prezzo.

I fornitori della SNEM non devono essere implicati in attività illecite e devono assicurare ai propri dipendenti condizioni di lavoro basate sul rispetto dei diritti umani fondamentali, delle Convenzioni internazionali, delle leggi vigenti.

In particolare:

- ☐ l'utilizzo del lavoro minorile è assolutamente vietato e considerato inaccettabile. L'età dei lavoratori addetti alla produzione non può essere inferiore all'età minima legale ammessa in ciascuno Stato;
- ☐ lo sfruttamento del lavoro minorile e non, l'utilizzo di lavoro forzato, di abusi fisici o psichici o di punizioni corporali sono considerati assolutamente inaccettabili e comporteranno l'interruzione immediata di ogni e qualsivoglia rapporto tra il fornitore e la SNEM;
- ☐ la retribuzione ed i benefici dei Dipendenti devono essere conformi alle normative locali, alla legge ed allineati a quanto previsto dalla Convenzioni internazionali in materia;
- ☐ i fornitori devono garantire che ogni forma di produzione venga effettuata mediante processi di lavorazione che tutelano comunque la salute e la sicurezza dei lavoratori in modo appropriato ed adeguato ai processi produttivi effettivamente utilizzati;
- ☐ i fornitori devono garantire il rispetto delle leggi in materia ambientale; qualora commettano reati ambientali, in funzione della gravità rilevata si valuterà l'immediata interruzione del rapporto di collaborazione.

La SNEM raccomanda ai propri fornitori di astenersi da offrire beni o servizi, in particolare sotto forma di regali, a dipendenti e rappresentanti legali della società che eccedano le normali pratiche di cortesia e vieta ai propri dipendenti di offrire beni o servizi a personale di altre società o enti per ottenere informazioni riservate o benefici diretti o indiretti rilevanti, per sé o per l'azienda.

In caso di violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona, SNEM è legittimata a prendere opportuni provvedimenti fino alla risoluzione del rapporto con il fornitore.

7.2 Relazioni con consulenti esterni, agenti e altri collaboratori

Nell'ambito delle relazioni con i Consulenti esterni e altri collaboratori, gli Amministratori e i Dipendenti sono tenuti a:

- ☐ valutare attentamente l'opportunità di ricorrere alle prestazioni dei Consulenti esterni e collaboratori e selezionare controparti di adeguata qualifica professionale e reputazione;
- ☐ instaurare relazioni efficienti, trasparenti e collaborative, mantenendo un dialogo aperto e franco in linea con le migliori consuetudini commerciali;
- ☐ assicurare costantemente il più conveniente rapporto tra qualità della prestazione e costo;
- ☐ esigere l'applicazione delle condizioni contrattualmente previste;
- ☐ operare nell'ambito della normativa vigente e richiederne il puntuale rispetto.

	Codice Etico Snem Spa	Rev. 07 del 14.01.2026
		Pag. 11 / 24

Non è ammesso effettuare prestazioni o pagamenti in favore di collaboratori, consulenti o altri soggetti terzi che operino per conto della Società, che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi, ovvero in relazione al tipo di incarico da svolgere.

La violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona sono giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali.

8 Criteri di condotta con clienti e verso il mercato

8.1 Criteri di condotta nelle relazioni con i clienti

La professionalità, la competenza, la disponibilità, il rispetto e la correttezza rappresentano i principi guida e lo stile di comportamento da seguire nei rapporti con i clienti.

È indispensabile dunque che i rapporti con i clienti siano improntati alla piena trasparenza e correttezza, al rispetto della legge e all'indipendenza nei confronti di ogni forma di condizionamento, sia interno sia esterno.

I contratti e le comunicazioni alla clientela devono essere:

- ☐ chiari e semplici;
- ☐ conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette;
- ☐ conformi alle politiche commerciali aziendali ed ai parametri in esse definiti;
- ☐ completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente;
- ☐ orientati alla sostenibilità di impresa, includendo il rispetto sia dei principi etici e sociali che la necessaria capacità di produrre reddito e utili per Snem.

Nell'ambito dei rapporti commerciali con i clienti è vietato tenere condotte che possano ledere la fiducia di tutte le parti interessate rilevanti, recando al contempo pregiudizio alla trasparenza e sicurezza del mercato.

8.2 Criteri di condotta a tutela dell'industria e del commercio

La SNEM intende tutelare il valore della concorrenza leale astenendosi da comportamenti collusivi.

L'Azienda e i suoi collaboratori devono rispettare i principi e le regole della libera concorrenza e non devono violare le leggi vigenti in materia di concorrenza, antitrust e tutela dei consumatori.

È fatto dunque divieto di porre in essere qualsiasi condotta che violi l'esercizio abituale e libero del commercio e dell'industria e che in quanto tale leda la fiducia commerciale e la buona fede delle parti interessate.

Nell'ambito della concorrenza leale, Snem si impegna a non violare diritti di terzi relativi alla proprietà intellettuale e a rispettare le norme poste a tutela dei segni distintivi di opere dell'ingegno o dei prodotti industriali (marchi, brevetti) ponendo in essere controlli sul pieno rispetto della normativa posta a tutela dei titoli di proprietà intellettuale e industriale.

9 Criteri di condotta nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Pubbliche Istituzioni (p. es., Ministeri e loro uffici periferici, Enti pubblici, Enti ed Aziende che operano nel settore dei servizi pubblici, Enti territoriali, Enti locali, Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali) sono tenuti dagli Esponenti Aziendali o dai Responsabili a ciò autorizzati ovvero dalle persone da essi preventivamente e formalmente delegate, nel rispetto dei contenuti del presente Codice, nonché dello Statuto Sociale, avendo particolare riguardo ai principi di correttezza, trasparenza ed efficienza.

	Codice Etico Snem Spa	Rev. 07 del 14.01.2026
		Pag. 12 / 24

In particolare, a mero titolo esemplificativo:

- ☐ Non è ammesso, né direttamente, né indirettamente, né per il tramite di interposta persona, offrire o promettere denaro, doni o compensi, sotto qualsiasi forma, né esercitare illecite pressioni, né promettere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione ovvero a soggetti incaricati di pubblico servizio, ovvero a loro parenti o conviventi allo scopo di indurre al compimento di un atto d'ufficio per ottenere in modo illegittimo un beneficio a favore di Snem.
- ☐ Non è consentito tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Pubblica Amministrazione in errore, in particolare non è consentito utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omettere informazioni per conseguire, a vantaggio o nell'interesse dell'azienda, contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea.
- ☐ E' vietato utilizzare contributi, finanziamenti, o altre erogazioni comunque denominate, concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea, per scopi diversi da quelli per i quali gli stessi sono stati ricevuti.
- ☐ In caso di rapporti commerciali con la Pubblica Amministrazione, compresa la partecipazione a gare pubbliche, è necessario operare sempre nel rispetto della legge e della corretta prassi commerciale.
- ☐ E' vietato alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico di un Ente pubblico o intervenire illegalmente con qualsiasi modalità sui dati, informazioni e programmi in esso contenuti o ad esso pertinenti, al fine di conseguire un ingiusto profitto con altrui danno.

Il corretto funzionamento della Funzione Pubblica, in particolare della Funzione Giudiziaria, viene garantito anche attraverso il divieto, imposto a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del presente Codice Etico, di intraprendere, direttamente o indirettamente, alcuna azione illecita che possa favorire o danneggiare una delle parti in causa nel corso dei processi civili, penali o amministrativi.

In particolare è fatto divieto di porre in essere indebite pressioni (offerte o promesse di denaro o altri benefici) o illecite coercizioni (violenze o minacce) al fine di indurre a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci la persona chiamata a testimoniare davanti alla autorità giudiziaria in un procedimento penale.

10 Altri criteri di condotta interna

10.1 Criteri di condotta relativi ad attività di natura societaria, amministrativa o finanziaria

In via generale, è fatto obbligo di tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci e al pubblico un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica patrimoniale e finanziaria della Società.

Ogni operazione o transazione deve essere precisa, verificabile, legittima.

Ciò significa che ciascuna azione ed operazione deve avere una registrazione contabile adeguata e deve essere supportata da idonea documentazione, al fine di consentire l'effettuazione di controlli, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e l'accurata ricostruzione dell'operazione.

	Codice Etico Snem Spa	Rev. 07 del 14.01.2026
		Pag. 13 / 24

A tutti i soggetti che a qualunque titolo, anche quali meri fornitori di dati, siano coinvolti nella formazione del bilancio e di documenti similari, o comunque di documenti che rappresentino la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società, nonché in particolare agli amministratori, ai revisori e a chi ricopre posizioni apicali:

- ☐ E' fatto obbligo di fornire la massima collaborazione per gli aspetti specifici e di garantire la completezza e la chiarezza delle informazioni fornite nonché l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni;
- ☐ E' vietato esporre fatti non rispondenti al vero, anche se oggetto di valutazione, ovvero omettere informazioni od occultare dati in violazione diretta o indiretta dei principi normativi e delle regole procedurali interne, in modo da indurre in errore di valutazione i destinatari dei sopra menzionati documenti.
- ☐ E' vietato simulare operazioni o diffondere notizie false sulla Società nonché sulla sua attività.
- ☐ E' vietato impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo legalmente attribuite ai soci o ad altri organi sociali, incluso la vigilanza condotta dall'ODV costituito ai sensi del D. Lgs. 231/01.

La SNEM intende garantire la diffusione e l'osservanza di principi di comportamento mirati alla salvaguardia del capitale sociale, la tutela dei creditori e dei terzi che instaurano rapporti con l'azienda nel pieno rispetto delle norme di legge.

In particolare è previsto l'espresso divieto di:

- ☐ restituire conferimenti al socio o liberare lo stesso dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- ☐ ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, o distribuire riserve indisponibili;
- ☐ acquistare o sottoscrivere azioni della Società fuori dai casi previsti dalla legge, con lesione all'integrità del capitale sociale;
- ☐ effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, provocando ad essi un danno;
- ☐ procedere a formazione o aumento fittizio del capitale sociale, mediante attribuzione di azioni o quote per un valore inferiore al loro valore nominale in sede di aumento del capitale sociale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura, di crediti, o del Patrimonio della Società in caso di trasformazione;
- ☐ effettuare ogni genere di operazione illecita su azioni o quote della Società (o della Società controllante) o porre in essere ogni genere di operazione che possa cagionare danno ai creditori;
- ☐ determinare, con atti simulati o fraudolenti, maggioranze fittizie nelle assemblee della Società.

10.2 Criteri di condotta nell'utilizzo del patrimonio aziendale e dei sistemi informatici

I documenti, gli strumenti di lavoro, gli impianti e le dotazioni ed ogni altro bene, materiale ed immateriale (comprese le privative intellettuali ed i marchi) di proprietà della SNEM sono utilizzati esclusivamente per la

	Codice Etico Snem Spa	Rev. 07 del 14.01.2026
		Pag. 14 / 24

realizzazione dei fini aziendali, con le modalità dalla stessa fissate; non possono essere utilizzati per usi non legittimi, e devono essere utilizzati e custoditi con la medesima diligenza di un bene proprio. Eventuali impieghi illeciti sono sanzionabili, anche in via disciplinare, sia che costituiscano o meno condotte penalmente perseguibili ai sensi di legge.

L'azienda tutela i dati personali di tutti i soggetti che vengono in rapporto con essa, secondo le norme vigenti in materia di Privacy.

Le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni, che sono anch'esse bene dell'Azienda, sono soggette alle prescrizioni di legge e al dovere di riservatezza. Tali doveri vanno osservati anche dopo la cessazione del rapporto con l'azienda, secondo le prescrizioni della suddetta normativa.

Gli strumenti informatici e telematici (quali telefoni, fax, posta elettronica, internet, intranet ed in genere l'hardware e software forniti) resi disponibili al personale sono strumenti di lavoro e, di conseguenza, devono essere impiegati per finalità esclusivamente aziendali: ciò vale tanto per l'utilizzo dei personal computer che di altri strumenti, programmi e servizi.

Ogni dipendente è tenuto altresì a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso di strumenti informatici.

In particolare, al personale è vietato:

- ☐ l'accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico;
- ☐ la detenzione non autorizzata e la diffusione abusiva di codici d'accesso a sistemi informatici o telematici;
- ☐ diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;
- ☐ l'intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazione informatiche o telematiche;
- ☐ il danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici e sistemi informatici e telematici;
- ☐ attività di pirateria informatica;
- ☐ utilizzo del web per azioni illegittime perseguibili a norma di legge (esempio: ricettazione, pedofilia, ecc.)

Il personale non può caricare sui sistemi aziendali software presi a prestito, non autorizzati o privi delle necessarie licenze, così come è proibito fare copie non autorizzate di programmi concessi su licenza, per uso personale, aziendale o per terzi.

10.3 Divieto di operazioni finalizzate alla ricettazione, al riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

La SNEM esercita la propria attività nel pieno rispetto delle norme vigenti in materia di Antiriciclaggio e delle disposizioni emanate dalle Autorità competenti.

La SNEM ha come principio quello della massima trasparenza nelle transazioni commerciali e predispone gli strumenti più opportuni al fine di contrastare i fenomeni della ricettazione, del riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

Il personale non deve mai svolgere o essere coinvolto in attività tali da implicare il riciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento) di introiti da attività criminali in qualsivoglia forma o modo.

	Codice Etico Snem Spa	Rev. 07 del 14.01.2026
		Pag. 15 / 24

L'amministratore, i dipendenti ed i collaboratori devono verificare in via preventiva le informazioni disponibili (incluse informazioni finanziarie) su controparti commerciali, consulenti e fornitori, al fine di appurare la loro integrità morale, la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari; essi sono tenuti ad osservare rigorosamente le leggi, le policies e le procedure aziendali in qualsiasi transazione economica che li veda coinvolti, assicurando la piena tracciabilità dei flussi finanziari in entrata ed in uscita e la piena conformità alle leggi in materia di antiriciclaggio ove applicabili.

11 Comportamenti in tema di Anticorruzione

SNEM stabilisce che i Destinatari del presente Codice Etico si debbano astenere dall'erogare o promettere a terzi, somme di denaro o altre utilità in qualunque forma e modo, anche indiretto, per promuovere o favorire gli interessi della società, anche se sottoposti a illecite pressioni.

Essi non possono accettare per sé o per altri tali somme e/o utilità per promuovere o favorire interessi di terzi nei rapporti con SNEM. Non sono consentiti omaggi di valore significativo; se di modico valore, gli stessi devono essere ascrivibili unicamente ad atti di reciproca cortesia nell'ambito di corretti rapporti commerciali e di quanto prescritto dalla normativa di settore e da quella interna. Inoltre, agli stessi è vietato esporre e diffondere fatti non rispondenti al vero oppure omettere informazioni od occultare dati in violazione diretta o indiretta dei principi normativi e delle regole procedurali interne, in modo da indurre in errore i terzi destinatari delle suddette informazioni. Eventuali azioni rilevate in contrasto con i principi etici e di comportamento definiti dal presente Codice devono essere tempestivamente segnalate all'Organismo di Vigilanza.

12 Comportamenti con l'Organismo di Vigilanza

Il Personale e i Destinatari del Codice etico, nei rapporti con l'Organismo di Vigilanza devono:

- a) collaborare con l'Organismo di Vigilanza (da qui anche "OdV") nel corso delle attività di verifica e vigilanza da questi espletate, fornendo le informazioni, i dati e le notizie da esso richieste;
- b) effettuare nei confronti dell'OdV le comunicazioni previste dal Capitolo 8 del presente Codice;
- c) segnalare all'OdV eventuali disfunzioni o violazioni del Modello e/o del Codice Etico, nel rispetto di quanto previsto al paragrafo "*Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza*";
- d) evitare di porre in essere, di dare causa o di collaborare alla realizzazione di comportamenti idonei ad integrare alcuna delle fattispecie di reato richiamate nel Decreto 231 (si veda Modello – Parte Generale).

13 Tutela della salute e sicurezza sul lavoro

La SNEM si impegna a perseguire gli obiettivi di miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori come parte integrante della propria attività e come impegno strategico rispetto alle finalità più generali dell'Azienda.

A tal fine la Società:

- ☐ Si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza e salute sul lavoro sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori;
- ☐ Svolge una formazione istituzionale, erogata in determinati momenti della vita aziendale del dipendente e una formazione ricorrente rivolta al personale;

	Codice Etico Snem Spa	Rev. 07 del 14.01.2026
		Pag. 16 / 24

- ☐ Promuove e attua ogni iniziativa diretta a minimizzare i rischi e a rimuovere le cause che possano mettere a repentaglio la sicurezza e la salute dei dipendenti, realizzando interventi di natura tecnica e organizzativa, anche attraverso l'introduzione di un sistema di gestione e valutazione dei rischi, della sicurezza, delle risorse da proteggere nonché mediante l'attuazione di un sistema concretamente efficace di monitoraggio delle misure di prevenzione, presidiato da sanzioni che possono giungere sino a quella espulsiva dal rapporto di lavoro.

Il Personale deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

Per tale ragione non saranno tollerati sul posto di lavoro l'uso di attrezzature per le quali non è stata fatta preventivamente la valutazione dei rischi e l'uso di droghe, l'abuso di alcolici o l'assunzione di farmaci illegali.

14 Tutela dell'ambiente

La SNEM intende assicurare la piena compatibilità delle proprie attività con il territorio e con l'ambiente circostante.

A tal fine si impegna a svolgere le attività aziendali nel totale rispetto dell'ambiente, inteso nel senso più ampio, in particolare:

- ☐ considerando l'impatto ambientale delle nuove attività e dei nuovi processi produttivi;
- ☐ utilizzando in maniera responsabile e consapevole le risorse naturali;
- ☐ sviluppando un rapporto di costruttiva collaborazione, improntata alla massima trasparenza e fiducia, sia al proprio interno che con la collettività esterna e le istituzioni nella gestione delle problematiche ambientali;
- ☐ mantenendo elevati indici di sicurezza e di tutela dell'ambiente attraverso l'implementazione di sistemi efficaci di gestione.

15 Informazioni riservate

Per informazioni riservate s'intende ogni tipo d'informazione appartenente a SNEM da non divulgare al pubblico e a terzi non autorizzati anche in conformità a un sistema interno di classificazione della loro riservatezza.

Le informazioni riservate comprendono qualsivoglia informazione prodotta da SNEM o ottenuta in modo riservato da terzi e vincolata da un accordo di non divulgazione. Alcuni esempi d'informazioni riservate sono i dati finanziari, i piani strategici, la proprietà intellettuale, informazioni su offerte, informazioni relative ai dipendenti, documenti legali e informazioni relative a clienti e fornitori.

È fatto divieto ai dipendenti di divulgare informazioni riservate alla/e persona/e che non ne sia/siano destinataria/e in quanto incaricata/e al trattamento, salvo autorizzazione o richiesta legale emessa da parte interessata che ha titolo per poterla fare. Tale disposizione comprende le informazioni riservate trasmesse da fornitori e clienti. I dipendenti si impegnano a mantenere la massima riservatezza anche dopo l'interruzione del rapporto di lavoro con SNEM.

	Codice Etico Snem Spa	Rev. 07 del 14.01.2026
		Pag. 17 / 24

I Dipendenti e i Destinatari devono prestare la massima attenzione a evitare l'uso improprio delle informazioni riservate o a rivelarle involontariamente a terzi non autorizzati.

Occorre quindi:

- ☐ conservare in un luogo sicuro documenti (cartacei o su supporto informatico) contenenti informazioni riservate;
- ☐ non discutere di questioni riservate in luoghi dove la conversazione potrebbe essere ascoltata, per esempio in luoghi pubblici quali ascensori, corridoi, ristoranti, aerei e taxi;
- ☐ prestare attenzione nel parlare di questioni riservate al cellulare o utilizzando altri dispositivi per comunicare;
- ☐ trasmettere documenti riservati per mezzo di dispositivi elettronici, quali fax o e-mail, solo quando è ragionevole credere che possa essere fatto nella massima sicurezza;
- ☐ evitare la riproduzione inutile di documenti riservati.

16 Ripudio di ogni forma di terrorismo

SNEM ripudia ogni forma di terrorismo e ogni forma antidemocratica e violenta di prevaricazione politica. Intende adottare, nell'ambito della propria attività, le misure idonee a prevenire il pericolo di un coinvolgimento in fatti di terrorismo, così da contribuire all'affermazione della democrazia e della pace tra i popoli.

A tal fine, la Società si impegna a non instaurare alcun rapporto di natura lavorativa o commerciale con soggetti, siano essi persone fisiche o giuridiche, coinvolti in fatti di terrorismo; a non finanziare o comunque agevolare alcuna attività di questi ed a denunciare alle Autorità Competenti, qualora al corrente, ogni evento riconducibile alle fattispecie riportate all'inizio di questo paragrafo.

17 Rapporti con la comunità

17.1 Sindacati e partiti

La SNEM non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, a partiti politici, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali ed a loro rappresentanti e candidati se non nelle forme e nei modi previsti dalla normativa vigente.

17.2 Stampa e altri mezzi di comunicazione di massa

SNEM intrattiene eventuali rapporti con gli organi di stampa e di comunicazione di massa, unicamente attraverso gli organi societari e le funzioni aziendali a ciò delegate. Tali rapporti devono essere improntati a principi di correttezza, disponibilità e trasparenza nel rispetto della politica di comunicazione definita dalla società.

I dipendenti e collaboratori non possono fornire informazioni riservate ad organi di informazione di massa senza la preventiva e specifica autorizzazione delle funzioni competenti.

Le informazioni e comunicazioni relative alla Società devono essere accurate, complete, veritiere, trasparenti e tra loro omogenee.

	Codice Etico Snem Spa	Rev. 07 del 14.01.2026
		Pag. 18 / 24

18 Principi di corporate governance di SNEM

La strategia aziendale di sviluppo del business si orienta verso il consolidamento e l'ampliamento della gamma dei servizi attraverso una ricerca a questo finalizzata e attraverso programmi di sviluppo tecnologico rafforzando la propria posizione nel comparto dei servizi tramite la partecipazione a gare e trattative commerciali. Nel lungo termine, questo assicurerà all'azienda un equilibrio ottimale tra opportunità e rischi per gli stakeholders.

Alla luce di questo, SNEM valuta il governo dell'azienda (*corporate governance*), la gestione dei rischi e delle opportunità, il controllo dei rischi (*risk management*) e l'ottemperanza alla normativa (*compliance*) come un'area di assoluto rilievo e soggetta ad approcci integrati.

Questo assicura, in tutte le circostanze, l'ottemperanza con i requisiti provenienti dalle regolamentazioni e le richieste di trasparenza dei mercati finanziari. SNEM persegue i propri obiettivi aziendali con responsabilità ed efficienza e fornisce certezze che l'azienda non sia esposta a rischi incontrollabili.

Un management responsabile concentrato sui successi di lungo termine e lo stretto monitoraggio del management da parte del Consiglio di Gestione, sono parte integrante della cultura aziendale di SNEM. Le funzioni aziendali operano strettamente e sono guidate da prassi di buona gestione aziendale (*best practice*).

19 Organismo di Vigilanza

SNEM, nell'ambito delle attività di adeguamento del proprio modello organizzativo alle esigenze espresse dal D. Lgs. 231/01, ha istituito un Organismo di Vigilanza ("OdV"), che ha la funzione di verificare il corretto funzionamento del Modello organizzativo e il rispetto da parte dei destinatari delle norme contenute nel Codice, proponendone l'eventuale aggiornamento. Tale Organismo s'impegna a riferire periodicamente al Consiglio di Gestione ed al Consiglio di Sorveglianza sulle attività svolte.

19.1 Richieste di informazioni all' Organismo di Vigilanza

Il Personale e i Destinatari possono rivolgersi in qualsiasi momento all'Organismo di Vigilanza, sia per iscritto (a mezzo mail all'indirizzo: odv@snem.it) e sia verbalmente, anche al fine di richiedere delucidazioni e/o informazioni in merito, ad esempio:

- all'interpretazione del Codice Etico e/o degli altri protocolli connessi al Modello Organizzativo 231;
- opportunità o conformità rispetto al Modello Organizzativo 231 o al Codice Etico.

19.2 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

Devono essere obbligatoriamente e immediatamente segnalate al Presidente dell'OdV le informazioni che possono far sospettare violazioni, anche potenziali, del Modello quali, per esempio:

- eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna o il Modello;
- notizie rilevanti e relative a violazioni del modello o alla consumazione di reati;
- eventuali richieste od offerte di doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- eventuali scostamenti significativi dal budget o anomalie di spesa;

	Codice Etico Snem Spa	Rev. 07 del 14.01.2026
		Pag. 19 / 24

- eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione, su cui si fondano le registrazioni contabili;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, la Società, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dai dipendenti ai sensi del CCNL, in caso dell'avvio di un procedimento penale a carico degli stessi;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione,
- le notizie relative a infortuni sul lavoro e le malattie professionali con prognosi superiori ai 40 giorni e a incidenti ambientali la cui gravità può implicare sanzioni penali o amministrative.

Devono essere altresì obbligatoriamente e immediatamente trasmesse le informazioni relative all'attività di SNEM all'OdV, qualora possano assumere rilevanza per le attività svolte da parte dell'OdV e relative alle proprie competenze, quali per esempio, ma non a titolo esaustivo:

- il reporting ed i rapporti preparati, nell'ambito della loro attività, dai Responsabili e quali verbalizzazioni delle riunioni direzionali;
- le notizie relative ai cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici.

19.3 Rapporti e richieste d'informazioni all'Organismo di Vigilanza

I Destinatari possono rivolgersi in qualsiasi momento all'Organismo di Vigilanza, sia per iscritto all'indirizzo:

Organismo di Vigilanza di SNEM S.p.A.
Via della Bufalotta, 378
00139 Roma

oppure a mezzo mail all'indirizzo:

odv@snem.it

e sia verbalmente, anche al fine di richiedere delucidazioni e/o informazioni in merito, ad esempio:

- all'interpretazione del Codice Etico e/o degli altri protocolli connessi al Modello;
- alla legittimità di un determinato comportamento o condotta rilevati, così come alla loro opportunità o conformità rispetto al Modello o al Codice Etico.

19.4 Segnalazioni di condotte illecite

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 nelle modalità definite dalla *Procedura per le Segnalazioni Interne (Whistleblowing)*.

	Codice Etico Snem Spa	Rev. 07 del 14.01.2026
		Pag. 20 / 24

20 Sistema sanzionatorio

20.1 Violazione del Codice Etico

L'osservanza del presente Codice da parte dei dipendenti e collaboratori ed il loro impegno a rispettare i doveri generali di lealtà, di correttezza e di esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede devono considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali anche in base e per gli effetti di cui all'art. 2104 c.c.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti, in violazione delle regole comportamentali o procedurali contenute nel presente codice etico, debbono essere intesi come illeciti disciplinari sanzionabili nel rispetto della normativa applicabile.

L'osservanza del codice etico da parte dei soggetti terzi (fornitori, consulenti, etc) integra l'obbligo di adempiere ai doveri di diligenza e buona fede nelle trattative e nell'esecuzione dei contratti in essere con la Società.

Le violazioni commesse da soggetti terzi saranno sanzionabili in conformità a quanto previsto nei relativi incarichi e contratti.

La SNEM provvederà a recepire i contenuti del presente codice Etico-Deontologico predisponendo norme per la sua diffusione fra i propri dipendenti.

Il presente Codice Etico troverà applicazione anche nei Paesi diversi dall'Italia dove, qualora contrastante, sarà adeguato a leggi, regolamenti e valori del Paese dove opera la Società di volta in volta interessata, nel rispetto dei diritti umani fondamentali e delle Convenzioni internazionali.

20.2 Applicazione del sistema sanzionatorio

La grave violazione delle norme del Codice etico da parte dei Destinatari lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, il risarcimento del danno e nei casi di grave inadempimento la risoluzione del rapporto di lavoro.

Con il termine "gravi inadempimenti" s'individuano, ai fini del presente Codice, tutti quei comportamenti di violazione dai quali derivano danni a carico dell'azienda. Un riferimento è costituito dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

20.3 Finalità del sistema disciplinare e sanzionatorio

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/01 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione e gestione, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso. La definizione di un efficace sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del Modello.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate a ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello, a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato, rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/01.

20.4 Misure nei confronti dei Dipendenti

SNEM ha adottato il presente Sistema Disciplinare precipuamente volto a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Modello e dei relativi Protocolli, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, e delle norme di legge o di regolamento vigenti.

	Codice Etico Snem Spa	Rev. 07 del 14.01.2026
		Pag. 21 / 24

Sulla scorta di tale Sistema Disciplinare, sono passibili di sanzione le violazioni del Modello e dei relativi Protocolli:

- commesse dai soggetti posti in posizione “apicale”, in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo;
- commesse dai soggetti “sottoposti” all’altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di SNEM.

Costituisce sempre illecito disciplinare la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di SNEM soggetti al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro in corso di applicazione di SNEM.

Le procedure contenute nel Modello, il cui mancato rispetto s’intende sanzionare, sono comunicate a tutti i dipendenti mediante gli strumenti previsti nella Parte Generale del Modello organizzativo di SNEM.

A ogni violazione del Modello, messa in evidenza dall’Organismo di Vigilanza, sarà promossa un’azione disciplinare finalizzata all’accertamento della responsabilità della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento sarà anticipatamente contestato al dipendente l’addebito e sarà, altresì, garantito un congruo termine per presentare le sue difese e giustificazioni alla contestazione. Una volta accertata tale responsabilità sarà irrogata all’autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Per i lavoratori dipendenti l’osservanza delle norme del Codice etico di comportamento è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104, 2105 e 2106 del codice civile.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti, conformemente a quanto previsto dall’articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelle previste dalla legge nonché dall’apparato sanzionatorio dei Contratti di lavoro, e precisamente:

- a) rimprovero verbale
- b) rimprovero scritto;
- c) multa in misura non superiore a 4 ore di retribuzione individuale,
- d) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo fino a 5 giorni;
- e) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un per un periodo da 6 fino a 10 giorni;
- f) licenziamento disciplinare con preavviso,
- g) licenziamento disciplinare senza preavviso.

Il tipo e l’entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell’intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell’evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;

	Codice Etico Snem Spa	Rev. 07 del 14.01.2026
		Pag. 22 / 24

- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge e dai Contratti di lavoro in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetterà:

- l'obbligo - in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo - salvo che per l'ammonizione verbale - che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non siano decorsi i giorni specificatamente indicati per ciascuna sanzione nei Contratti di lavoro dalla contestazione dell'addebito.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la irrogazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, ai dirigenti e ai responsabili gerarchici.

SNEM intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, e le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

20.5 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

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 Gestione e al Consiglio di Vigilanza.

È 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, perpetrare 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 Gestione sentito il parere del Consiglio di Vigilanza 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 Gestione 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 Consiglio di Vigilanza o il Consiglio di Gestione 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.

20.6 Misure nei confronti di altri Destinatari

Ogni violazione da parte di Fornitori, Professionisti o Collaboratori esterni delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/01 da parte degli stessi, sarà, per quanto possibile, sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole dei relativi contratti. Tali clausole potranno prevedere, a titolo meramente esemplificativo, la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali (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.

	Codice Etico Snem Spa	Rev. 07 del 14.01.2026
		Pag. 23 / 24

20.7 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 10.

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.

21 Approvazione e divulgazione del Codice etico

21.1 Approvazione del Codice etico

Il presente Codice Etico è oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Gestione di SNEM, il quale s'impegna a far conoscere il presente Codice ai sensi del D. Lgs. 231/01 a tutti i Destinatari. Eventuali modifiche e integrazioni del Codice Etico sono rimesse alla competenza del Consiglio di Gestione di SNEM.

21.2 Diffusione e formazione sul Codice etico

SNEM s'impegna a garantire una puntuale diffusione interna ed esterna del Codice mediante:

- distribuzione del documento a tutti i componenti degli Organi sociali e a tutti i dipendenti e disponibilità sulla bacheca digitale aziendale;
- messa a disposizione dei fornitori e dei Terzi Destinatari e di altre parti interessate.

Nei contratti con i Terzi Destinatari (anche solo "Terzi"), 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.

21.3 Modifica del Codice Etico

Il Consiglio di Gestione è competente per ogni modifica e/o integrazione del presente Codice Etico.

In particolare, integrazioni e modifiche potrebbero rendersi necessarie per mutamenti del quadro normativo di riferimento o dell'organizzazione interna della Società.

21.4 Impegno per il Codice etico

Periodicamente e a propria discrezione e, sentito il Consiglio di Gestione, 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 dello stesso.

	Codice Etico Snem Spa	Rev. 07 del 14.01.2026
		Pag. 24 / 24

21.5 Politiche e procedure della Società

In accordo con le politiche generali aziendali, SNEM adotta proprie o comuni politiche e procedure. I dipendenti sono tenuti a rispettare le politiche e le procedure di cui sopra, oltre a quelle riportate nel presente Codice.

22 Glossario

Nel presente documento s'intendono per:

Attività Sensibili: Attività svolte da una Società nel cui ambito sussiste il rischio potenziale di commissione di Reati.

Codice Etico: Codice di comportamento che una Società adotta nello svolgimento delle sue attività e del proprio business, assumendo come principi ispiratori, leggi, normative dei paesi di riferimento e norme interne, in un quadro di valori etici di correttezza, riservatezza e nel rispetto delle normative sulla concorrenza, per la tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza dei lavoratori.

D. Lgs. 231/01: Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni

Destinatari: Devono intendersi i membri degli organi societari di SNEM, i dipendenti sia essi siano soggetti "Apicali" o "Sottoposti", i collaboratori esterni, sia che essi siano lavoratori autonomi che soggetti giuridici e che siano a qualsiasi titolo a rappresentare o ad operare per conto di SNEM. I destinatari devono applicare le norme previste dal presente Codice Etico nei loro comportamenti professionali. Inoltre i membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, le persone legate da rapporti di lavoro subordinato con SNEM, i Fornitori e i Partner di SNEM, i collaboratori esterni. Tutti questi soggetti sono tenuti a osservare il Codice quando trattano con o agiscono in nome e per conto di SNEM.

Linee Guida: Linee Guida definite da Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01 approvate in data 7 marzo 2002 ed aggiornate il 31Marzo 2008.

Modello: Ovvero il Modello di Organizzazione e Gestione nella sua interezza (Parte Generale, Parte Speciale, mappatura Aree a rischio, mappatura Processi Strumentali, Codice Etico).

Organismo di Vigilanza: Struttura preposta alla valutazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato e delle relative procedure/protocolli, al controllo dell'efficace funzionamento e dell'osservanza nonché dell'aggiornamento e della diffusione a tutti gli interessati delle norme aziendali.

Procedura o Protocollo: Documento di attuazione del Modello di Organizzazione e Gestione approvato dall'Organismo di Vigilanza. Può sancire regole e principi di carattere generale (norme di comportamento, sanzioni disciplinari, principi di controllo interno, formazione del Personale) oppure riguardare specifiche aree a rischio (descrizione del processo, reati potenziali associabili, elementi di controllo applicabili, regole specifiche di comportamento, flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza).

Sistema Disciplinare: Sistema che regola le condotte legate ai possibili casi di violazione del Modello, le sanzioni astrattamente comminabili, il procedimento di irrogazione ed applicazione della sanzione

Soggetti Apicali: Soggetti che rivestono funzione di rappresentanza, di amministrazione e di direzione di una Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto la gestione ed il controllo della stessa.