

# Codice Etico



---

## Sommario

|   |    |
|---|----|
| 1. Introduzione – Cos'è un Codice Etico .....   | 3  |
| 2. Presentazione dell'Azienda .....   | 4  |
| 3. Standard di comportamento .....  | 5  |
| 3a. Salute e sicurezza dei lavoratori.....  | 5  |
| 3b. Assenza di discriminazioni, molestie, violenze illecite nell'ambito di lavoro ..... | 5  |
| 3c. Impiego del tempo e dei beni aziendali .....  | 6  |
| 3d. Diligenza, accuratezza, qualità.....  | 6  |
| 4. Norme per la conduzione degli affari .....   | 8  |
| 4a. Correttezza ed osservanza delle leggi.....  | 8  |
| 4b. Integrità, anticorruzione, rappresentanza .....                                     | 8  |
| 4c. Antitrust e concorrenza .....   | 9  |
| 4d. Riservatezza e Data Privacy .....   | 10 |
| 4e. Sostenibilità.....  | 10 |
| 5. Modalità di attuazione e controllo del Codice Etico .....                            | 11 |
| 5a. Ambito di applicazione del Codice Etico .....                                       | 11 |
| 5b. Diffusione e comunicazione del Codice Etico.....                                    | 11 |
| 5c. Segnalazioni di criticità .....   | 11 |
| 5d. Misure disciplinari e sanzioni.....   | 11 |

---

# 1. Introduzione – Cos'è un Codice Etico

Il documento che segue non serve ad accrescere il grado di conformità alla legge o la reputazione di Sapre, perché responsabilità legale, osservanza delle leggi e correttezza sono una condizione imprescindibile per l'esistere stesso dell'Azienda.

Obiettivo primario del Codice Etico è rendere comuni e diffusi l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Azienda nei confronti dei "portatori di interesse" o stakeholders (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, ecc.), oltre ai valori in cui l'Azienda si riconosce, a tutti i livelli, facendo sì che chiunque, ogniqualvolta è chiamato a prendere una decisione, si ricordi con chiarezza che a essere in gioco non sono soltanto gli interessi, i diritti e i doveri propri, ma anche quelli degli altri. In altre parole il benessere e il rispetto di tutti devono essere sempre ed esplicitamente presi in considerazione in ogni fase dell'agire quotidiano.

In ambito di business, l'assenza di una considerazione etica del proprio agire potrebbe portare a comportamenti potenzialmente opportunistici, dettati dall'errata convinzione di stare facendo il bene dell'Azienda. Perciò appare evidente il valore di un Codice Etico volto a ribadire che in nessun modo la convinzione di agire a vantaggio dell'Azienda può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con principi e valori condivisi.

Questo documento contiene indicazioni valide per tutti gli esponenti aziendali, i collaboratori esterni e fornitori del Gruppo. Non rafforzerà direttamente la posizione competitiva, ma lo farà indirettamente se permetterà a tutti di adottare una visione etica e una cultura condivisa.

---

## 2. Presentazione dell'Azienda

Sapre nasce nel 1988 come realtà artigiana occupandosi di trattamenti di finitura di metalli ferrosi e non. Nel corso della propria storia l'azienda subisce varie evoluzioni; nel 1998 la società, guidata dal Geom. Gianfranco Bollini, segue una politica di sviluppo orientata alla fornitura diretta riducendo il lavoro di terzista. Per far ciò, sviluppa la produzione di tutto il ciclo produttivo partendo dallo stampaggio del getto pressofuso sino alla fornitura del pezzo finito di eventuali lavorazioni e trattamenti richiesti dal cliente.

Il successo della politica aziendale sul mercato consente lo sviluppo e l'ampliamento dell'azienda, nel frattempo diventata società a responsabilità limitata, trasferendosi successivamente nella nuova sede di Gorla Minore (VA) su un'area produttiva di circa 4000 mq, con l'implementazione di nuovi macchinari, impianti ed attrezzature.

Nel luglio 2023 Sapre viene acquisita da Bruschi S.p.A, azienda operante da oltre 75 anni nel settore della pressofusione di leghe di zinco. Tale acquisizione si configura come attuazione della strategia di differenziazione tecnologica di Bruschi, tramite l'ingresso nel mercato della pressofusione di leghe di alluminio.

Questa diversificazione tecnologica segue la diversificazione in termini di mercato geografico materializzata nel 2020, con l'acquisizione dell'unità produttiva di Milwaukee, WI negli Stati Uniti dal gruppo tedesco HUF, ed è coerente con la strategia di crescita impostata dall'azienda: strategia che ha visto la Bruschi S.p.A. passare da 16.5 mln di euro di fatturato nel 2013 a 43 mln di euro di fatturato nel 2022, con forecast per il 2023 di 55 mln di euro.

Bruschi S.p.A., insieme a Sapre S.r.l. e alle altre società, si posiziona quindi oggi come un partner di tecnologia verticale e integrata per i suoi clienti, in Europa e in Nord America, passando da un organico di 220 dipendenti a una squadra post acquisizione di 270 dipendenti in tre differenti stabilimenti produttivi tra l'Italia e gli Stati Uniti.

---

## **3. Standard di comportamento**

### **3a. Salute e sicurezza dei lavoratori**

Sapre assicura a tutti i suoi collaboratori un ambiente di lavoro aderente alle norme di salute e sicurezza e alla prevenzione degli infortuni.

L'Azienda si adegua alle vigenti normative in materia di sicurezza ed igiene del lavoro e si impegna a diffondere e consolidare a tutti i livelli una cultura della sicurezza.

Sapre e tutti i suoi collaboratori si impegnano a mettere la sicurezza al primo posto, assumendo un atteggiamento responsabile e orientandosi alla prevenzione di incidenti ed eventuali problemi di salute, proteggendo sé stessi, i propri collaboratori ed eventuali visitatori presenti.

Si è tenuti a indossare sempre i dispositivi di protezione personale obbligatori per la propria attività. È obbligatorio segnalare immediatamente al proprio preposto qualunque incidente sul posto di lavoro, infortunio, malattia o pratica non sicura. Siamo tutti chiamati ad affrontare proattivamente le problematiche di sicurezza prima che causino un incidente o un infortunio, portandole all'attenzione del preposto alla sicurezza, all'RLS o alla funzione HSE. I suggerimenti per il miglioramento della sicurezza sul posto di lavoro sono benvenuti, e possono essere segnalati alla funzione HSE, al proprio responsabile, all'RLS o al preposto alla sicurezza oppure inseriti nella cassetta delle idee, affinché siano esaminati e valutati.

### **3b. Assenza di discriminazioni, molestie, violenze illecite nell'ambito di lavoro**

Sapre condanna qualsiasi forma di discriminazione e/o abuso. Essa pertanto ripudia qualunque attività che possa comportare la propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico o religioso e la commissione di atti di discriminazione e di violenza, o anche solo l'istigazione o l'incitamento a tali atti, per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi. Fenomeni quali il razzismo, la xenofobia, la negazione di crimini contro l'umanità, in qualsiasi forma essi vengano manifestati, ivi compresa la diffusione mediante stampa o social media, vengono condannati nel modo più assoluto.

---

L'Azienda contrasta ogni comportamento o atteggiamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze (per esempio, nel caso di ingiurie, minacce, isolamento o eccessiva invadenza, limitazioni professionali).

Sapre considera assolutamente inaccettabile e, pertanto, vieta qualsiasi tipo di molestia o comportamento indesiderato, come quelli connessi alla razza, al sesso o ad altre caratteristiche personali, che abbiano lo scopo e l'effetto di violare la dignità della persona cui tali molestie o comportamenti sono rivolti, sia all'interno sia all'esterno del posto di lavoro.

La violenza o la minaccia di violenze sul posto di lavoro sono inaccettabili. I comportamenti violenti e le minacce devono essere denunciati al supervisore o al personale delle risorse umane, che si occuperanno delle verifiche. I dipendenti che esercitano violenza o minacce di violenza possono incorrere in azioni disciplinari o nel licenziamento, oltre che al perseguimento penale.

### **3c. Impiego del tempo e dei beni aziendali**

I Collaboratori non possono svolgere, durante il loro orario lavorativo, altre attività non congruenti con le loro mansioni e responsabilità organizzative.

I Collaboratori sono direttamente e personalmente responsabili della protezione e della conservazione dei beni fisici e immateriali e delle risorse, siano esse umane, materiali o immateriali, loro affidati per l'espletamento delle mansioni, nonché dell'utilizzo delle stesse in modo proprio e conforme alle leggi nazionali ed internazionali vigenti, all'interesse sociale e secondo la diligenza del "buon padre di famiglia".

### **3d. Diligenza, accuratezza, qualità**

Sapre e tutti i suoi Collaboratori si impegnano ad adempiere le proprie mansioni con la diligenza e l'accuratezza necessarie, nel rispetto delle direttive impartite dai superiori gerarchici e/o responsabili, ed, in generale, degli standard qualitativi aziendali.

La produzione di dati e reportistica, con particolare attenzione riservata alla documentazione finanziaria, deve essere basata sui principi della trasparenza, della completezza e della precisione.

---

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Tutte le azioni e le operazioni dell'Azienda devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere un supporto documentale idoneo a consentire, in ogni momento, l'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

---

## **4. Norme per la conduzione degli affari**

### **4a. Correttezza ed osservanza delle leggi**

Sapre e tutti i suoi Collaboratori agiscono nel pieno rispetto delle leggi, delle norme e dei regolamenti vigenti nei Paesi in cui opera. L'Azienda vigila affinché tutti i soggetti operanti al suo interno si uniformino ai principi di correttezza e di lealtà nell'espletamento delle proprie funzioni, interne ed esterne, anche ai fini del mantenimento dell'immagine di Sapre e del rapporto di fiducia instaurato con i Clienti e, più in generale, con i terzi.

Sapre, nello svolgimento delle proprie attività, agisce nella piena osservanza delle leggi e dei regolamenti nazionali ed internazionali ad esso applicabili, ivi comprese le leggi in materia fiscale e tributaria, di tutela della proprietà intellettuale ed industriale e del diritto d'autore, di disciplina della concorrenza ed antitrust.

I seguenti regolamenti, in particolare, sono alla base del presente Codice: i 10 principi fondamentali dell'UN Global Compact, la Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro, il codice di Condotta Responsible Business Alliance (RBA).

Tale impegno dovrà valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con Sapre, la quale non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio.

### **4b. Integrità, anticorruzione, rappresentanza**

In tutte le sue interazioni commerciali, l'Azienda deve sempre operare in conformità dei più rigorosi standard di integrità e nel rispetto di tutte le regolamentazioni vigenti nell'ambito della lotta alla corruzione.

Gli omaggi e la rappresentanza rientrano nel normale svolgimento delle attività. E' consentito accettare o dare omaggi da fornitori o clienti attuali e potenziali, così come è consentito invitare o accettare inviti da questi ultimi ad eventi di rappresentanza, nell'ambito delle normali regole di ospitalità e cortesia.

In nessun caso è consentito dare o accettare regali in denaro o prestiti.



---

E' vietato concedere omaggi, prestiti o benefici di rappresentanza a dipendenti pubblici. Si proibisce di offrire o di accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione.

In caso di utilizzo da parte dell'Azienda un consulente o un soggetto "terzo" per essere rappresentata nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, si dovrà prevedere che nei confronti del consulente e del suo personale o nei confronti del soggetto terzo siano applicate le stesse direttive valide anche per i dipendenti dell'Azienda.

Non è mai consentito accettare o dare omaggi aziendali, di rappresentanza o di cortesia se compromettono o sembrano compromettere la propria capacità di prendere una decisione aziendale corretta ed oggettiva.

#### **4c. Antitrust e concorrenza**

Sapre riconosce l'importanza fondamentale di un mercato competitivo e, nel rispetto delle normative nazionali e internazionali in materia di antitrust, nonché delle linee guida e delle direttive dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, non assume comportamenti, né sottoscrive accordi con altre società che possano influenzare negativamente il regime di concorrenza tra i vari operatori del mercato di riferimento.

In modo particolare Sapre e gli Stakeholders evitano pratiche (creazione di cartelli, spartizioni di mercati, limitazioni alla produzione o alla vendita, accordi condizionati, ecc.) tali da rappresentare una violazione delle leggi sulla concorrenza, così come evitano di porre in essere altre condotte che possano comportare una distorsione della concorrenza nell'acquisizione di beni e servizi, ad esempio mediante la corruzione di controparti contrattuali private.

Sapre e tutti gli Stakeholders dovranno inoltre astenersi dal porre in essere indebite pressioni, minacce, atti di violenza, artifici, mezzi fraudolenti o comunque condotte che possano impedire o turbare, in qualsiasi modo, lo svolgimento dell'attività commerciale ed imprenditoriale altrui ovvero il libero esercizio della concorrenza sul mercato. Nell'ambito della leale concorrenza, l'Azienda si impegna a non violare consapevolmente diritti di proprietà intellettuale di terzi.

---

#### **4d. Riservatezza e Data Privacy**

Sapre si impegna a proteggere i propri sistemi informativi dall'accesso illegittimo e dalla divulgazione non autorizzata delle informazioni trattate, garantendo al contempo la piena conformità alle applicabili normative in materia di protezione dei dati personali e agli standard di sicurezza delle informazioni.

#### **4e. Sostenibilità**

Sapre ritiene che il futuro delle aziende sia rivolto al perseguimento della massima soddisfazione del Cliente, al miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro e alla riduzione degli impatti ambientali e dei consumi energetici lungo tutto il ciclo di vita dei prodotti.

Sapre si impegna per questo a implementare un sistema di gestione aziendale integrato e conforme ai requisiti della norma ISO 9001:2015 e di allinearsi ai requisiti specifici dei clienti, tra cui i codici di condotta, le buone prassi internazionali e i requisiti specificati nella linea guida ISO 26001 sulla responsabilità sociale.

Per far questo la Direzione ha definito risorse, strumenti e responsabilità di gestione ben definite che possono essere ritrovate nella Politica di Sostenibilità Sapre, allegata a questo documento.

---

## **5. Modalità di attuazione e controllo del Codice Etico**

### **5a. Ambito di applicazione del Codice Etico**

Il Codice Etico di Sapre si applica a tutti i Collaboratori del gruppo, in ogni sede, a qualunque livello e ruolo. Ogni Collaboratore è tenuto ad esaminare il presente Codice e ad utilizzarlo come riferimento in caso di problematiche o di dubbi su come comportarsi. Il codice si applica inoltre a tutti i propri stakeholders, quali gli amministratori, i consulenti, i revisori ed altri partners commerciali, i clienti ed i fornitori.

### **5b. Diffusione e comunicazione del Codice Etico**

Sapre si impegna a favorire e garantire adeguata conoscenza del Codice Etico divulgandolo presso i soggetti cointeressati mediante apposite ed adeguate attività di comunicazione.

### **5c. Segnalazioni di criticità**

Qualora si venga a conoscenza di una situazione che potrebbe costituire violazione del presente Codice è necessario darne tempestiva segnalazione.

Molti problemi e molti rischi possono essere completamente risolti, o il loro impatto ridotto, se affrontati tempestivamente.

Sapre, in conformità al D.Lgs 24/2023 ha attivato la procedura di segnalazione Whistleblowing, parte integrante del presente codice etico, cui si rinvia per le modalità operative di segnalazione.

### **5d. Misure disciplinari e sanzioni**

I comportamenti non in linea con il modo di fare business di Sapre - dettagliatamente descritti nel presente Codice - comprometteranno i rapporti tra l'Azienda e i trasgressori e potranno comportare sanzioni di vario genere.

In relazione alla gravità delle violazioni, al tipo di norma violata, al tipo di rapporto di lavoro, alle modalità dei fatti, agli eventuali precedenti e a ogni altra

---

circostanza, saranno applicate - in conformità alla legge e al C.C.N.L. vigente - specifiche sanzioni (ad esempio, richiamo verbale, richiamo scritto, ammenda, sospensione, ecc.). Inoltre, qualsiasi responsabile che diriga, approvi o ignori qualsiasi comportamento che violi il Codice, o che sia a conoscenza di tale comportamento e non lo riferisca immediatamente, sarà soggetto ad azioni disciplinari.

Per i Destinatari che non siano Collaboratori, l'osservanza del Codice Etico costituisce presupposto per la prosecuzione del rapporto professionale / collaborativo in essere con Sapre.