



**SABRY**®  
MAGLIERIA

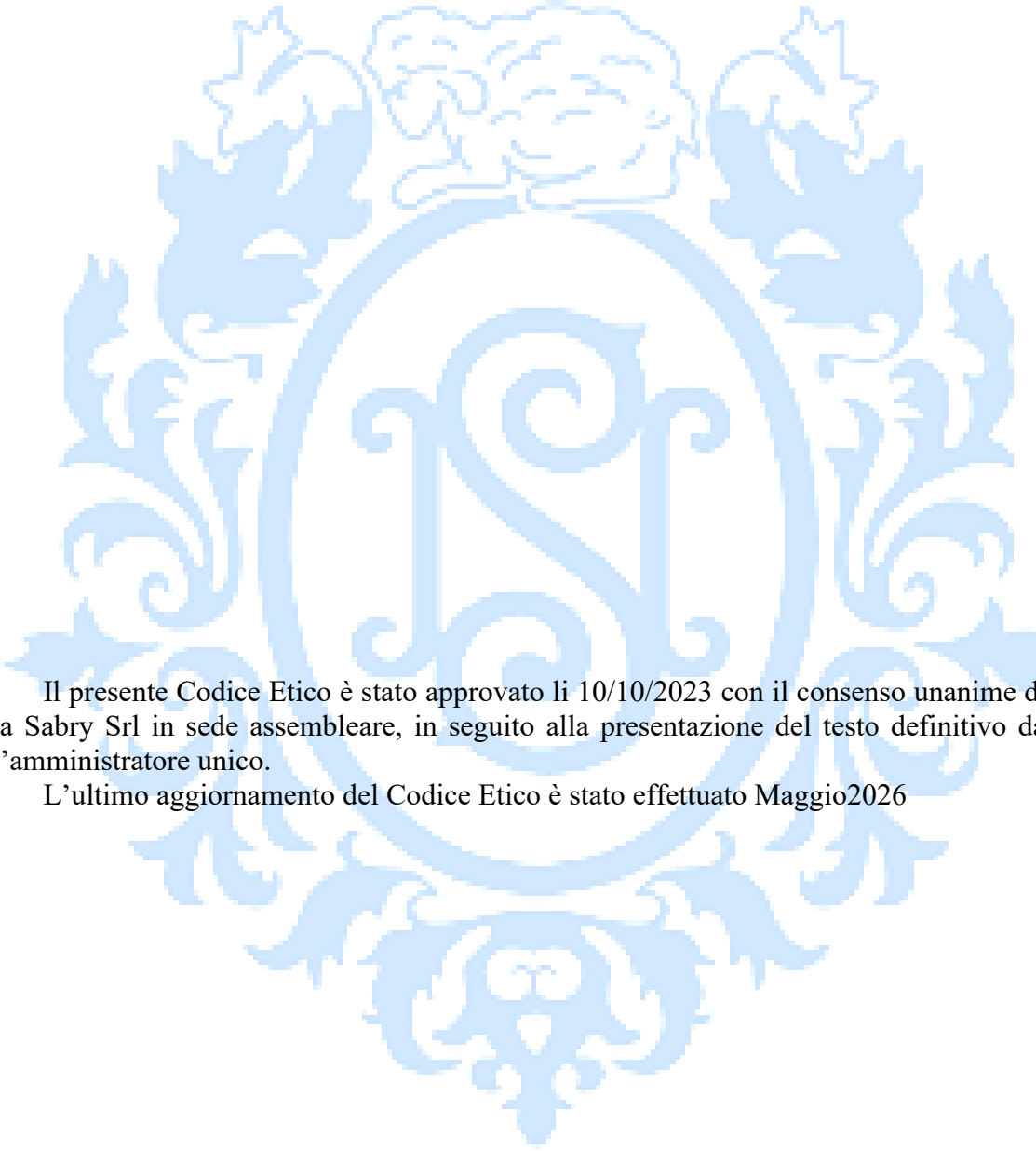
---

**Codice Etico**

---

CODICE ETICO – SABRY MAGLIERIA S.R.L.

---



Il presente Codice Etico è stato approvato li 10/10/2023 con il consenso unanime dei soci della Sabry Srl in sede assembleare, in seguito alla presentazione del testo definitivo da parte dell'amministratore unico.

L'ultimo aggiornamento del Codice Etico è stato effettuato Maggio2026

---

## INDICE

Introduzione	Pag.
.....	6
1 Ambito di applicazione	Pag.
.....	7
2 Obblighi dei dipendenti e dei collaboratori	Pag.
.....	8
2.1 Policy contro l'uso/abuso di alcolici e stupefacenti	Pag.
	10
2.2 Policy lavorativa generale e lavoro minorile	Pag.
	11
3 Principi e disposizioni generali	Pag.
.....	12
3.1 Principi etici	Pag.
.....	12
3.2 Rispetto delle leggi	Pag.
.....	12
3.3 Eguaglianza ed imparzialità	Pag.
.....	13
3.4 Onestà, correttezza, buona fede	Pag.
.....	13
3.5 Riservatezza	Pag.
.....	14
3.6 Trasparenza nelle informazioni	Pag.
.....	15

---

3.7	Tutela e valorizzazione IP	Pag.
	.....	16
3.8	Sostenibilità	Pag.
	.....	17
4	Rapporti interni	Pag.
	.....	18
4.1	Comportamenti vietati	Pag.
	.....	19
4.2	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	Pag.
	.....	20
4.3	Comportamenti discriminatori e violenze sul luogo di lavoro	Pag.
	.....	21
5	Rapporti con i terzi	Pag.
	.....	21
5.1	Rapporti con i fornitori	Pag.
	.....	22
5.2	Rapporti con i clienti	Pag.
	.....	23
5.3	Rapporti con le rappresentanze sindacali	Pag.
	.....	24
5.4	Rapporti con la pubblica amministrazione	Pag.
	.....	24
5.5	Rapporti con le istituzioni pubbliche	Pag.
	.....	25
5.6	Rapporti con partiti ed organizzazioni sociali	Pag.
	.....	25
6	Antiriciclaggio	Pag.
	.....	26

---

6.1	Contrasto all'indebito utilizzo e alla falsificazione degli strumenti di pagamento diversi dai contanti	Pag. 27
.....		
7	Segnalazione di illecito di violazione del modello – CD WHISTEBLOWING	Pag. 27
.....		
8	Violazione del CODICE ETICO	Pag. 28-29
.....		



---

## INTRODUZIONE

La storia della società inizia nel 1970, quando il Cav. Nello Storani, attuale Amministratore unico apriva, insieme alla moglie Antonietta, un piccolo laboratorio per la lavorazione di maglie e tessuti che si ispirava al nome della figlia Sabrina, nata nello stesso anno. Da allora la Sabry Maglieria è cresciuta anno dopo anno, grazie anche all'ingresso della figlia del fondatore, Sabrina Storani, alla crescita delle maestranze coinvolte e ad investimenti mirati e lungimiranti, che le hanno permesso di crescere anno dopo anno e diventare un'azienda con oltre sessanta dipendenti, autentico punto di riferimento per la lavorazione sartoriale e di qualità di filati e tessuti destinati alla realizzazione di articoli di maglieria. Oggi Sabry Maglieria Srl ("SABRY") è una realtà produttiva riconosciuta ed apprezzata dai maggiori brand del lusso nel mercato dell'abbigliamento, per la qualità delle lavorazioni, tutte rigorosamente Made in Italy, per il rapporto virtuoso con il territorio e per la solidità dei valori che la caratterizzano. Proprio quei valori sono alla base dell'approccio imprenditoriale di SABRY che, proprio per questa ragione, ha voluto declinarli nel presente Codice Etico. SABRY è consapevole che l'adozione di un Codice Etico, che enunci in modo chiaro e trasparente l'insieme dei valori ai quali lo stesso si ispira nel raggiungimento degli obiettivi di business, è di importanza centrale per il corretto svolgimento delle proprie attività imprenditoriali. Pertanto l'osservanza del presente documento (di seguito il "Codice Etico") è considerata condizione imprescindibile per un corretto funzionamento della SABRY e delle sue partecipate e controllate, per la tutela della sua affidabilità, della sua reputazione ed immagine, per la valorizzazione del suo marchio registrato, come anche

---

per una sempre maggiore soddisfazione della clientela; fattori questi che concorrono al successo ed allo sviluppo attuale e futuro della SABRY. Tutti i dipendenti e coloro che cooperano nello svolgimento delle attività delle Società collegate a SABRY sono tenuti a conoscere il presente Codice Etico, contribuendo, per quanto di spettanza di ciascuno, alla sua osservanza. A tal fine SABRY, per quanto di sua competenza, si impegna a garantire la massima diffusione del Codice Etico, assicurando un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione in ordine ai suoi contenuti.

## **1 – AMBITO DI APPLICAZIONE**

Nella propria attività di impresa tutte le azioni, operazioni, rapporti e transazioni poste in essere nella gestione delle diverse attività sociali della SABRY si conformano alle regole ed ai principi contenuti nel presente Codice Etico.

Il Codice Etico vincola: i) tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione; ii) coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle società controllate/partecipate, o che cooperano e collaborano con esse, a qualunque titolo, nel perseguimento degli obiettivi di business delle stesse; iii) tutti i dipendenti senza eccezione alcuna, i collaboratori (tra cui, a mero titolo di esempio, consulenti, agenti, rappresentanti, intermediari, etc.) ed infine iv) chiunque intrattenga con SABRY rapporti di affari (di seguito i “Destinatari”).

I Destinatari devono conoscere le disposizioni del presente Codice Etico e i dipendenti SABRY sono, inoltre ancor più tenuti a contribuire alla sua scrupolosa osservanza. In particolare, gli Amministratori della SABRY e delle società controllate/partecipate sono tenuti ad ispirarsi ai principi del Codice Etico, nel fissare gli obiettivi dell’impresa, nel proporre gli investimenti e realizzare i progetti, ed in qualsiasi decisione o azione relativa alla gestione delle stesse. Allo stesso modo i dirigenti, i quadri direttivi ed i responsabili delle funzioni aziendali, nell’esecuzione

---

delle attività di direzione della SABRY, dovranno ispirarsi ai medesimi principi, sia all'interno dell'impresa medesima, sia all'esterno nei confronti dei terzi con cui entrerà in rapporto. A tal fine SABRY si impegna a tenere a disposizione, diffondere e portare a conoscenza il presente Codice Etico presso i propri collaboratori, i partner commerciali e produttivi ed in generale presso chiunque avrà rapporti d'affari, o istituzionali, o di altro genere con SABRY medesima.

## **2 – OBBLIGHI DEI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI**

I dipendenti SABRY sono tenuti a svolgere le loro mansioni secondo i principi di diligenza, onestà, correttezza, buona fede, impegno e rigore professionale, sempre nel rigoroso rispetto delle disposizioni legislative vigenti e delle procedure aziendali predisposte per ogni dipartimento o unità aziendale. In particolar modo i dipendenti ed i collaboratori SABRY sono tenuti, al fine di tutelare l'onore ed il buon nome proprio e dell'azienda medesima, a rispettare sul luogo di lavoro e nei rapporti con fornitori e soggetti terzi (coinvolti a qualsiasi titolo in rapporti con SABRY) le leggi e le buone prassi in materia di decoro, buona condotta, civile convivenza, rispetto e tutela della persona. A tale proposito SABRY stigmatizza, condanna e vieta fermamente in particolar modo l'uso e l'abuso di alcolici e stupefacenti da parte dei dipendenti e collaboratori, ogni forma di violenza fisica e/o verbale, molestie e discriminazioni (siano esse indifferentemente collegate a motivazioni collegate a sesso, razza, provenienza geografica, appartenenza religiosa, opinioni politiche e quant'altro), lo sfruttamento del lavoro (minorile e non) da parte di fornitori e/o collaboratori che a qualsiasi titolo operano all'interno e/o all'esterno dell'azienda, come anche in generale l'adozione di comportamenti che, seppur non sanzionati giuridicamente, risultino eticamente riprovevoli e/o inopportuni ai sensi del rispetto della persona e della morale comune. I dipendenti e collaboratori SABRY sono per questo invitati a denunciare senza indugio

---

eventuali condotte illecite legate alle predette condotte di cui sopra, anche al fine di permettere a coloro che le commetteranno di intraprendere, laddove possibile ed eventualmente in accordo con SABRY, percorsi condivisi di riabilitazione e reinserimento.

I rapporti tra dipendenti, come anche quelli tra dipendenti e terzi coinvolti nelle attività riconducibili a SABRY devono sempre essere improntati a criteri di collaborazione, lealtà e rispetto reciproco, conformemente alle rispettive attività lavorative svolte.

I dipendenti sono tenuti a:

- informare l'amministratore o i propri superiori di presunte violazioni del Codice Etico;
- osservare le disposizioni del Codice Etico, astenendosi da ogni comportamento ad esse contrario;
- offrire la massima collaborazione nell'accertamento delle possibili e/o presunte violazioni del Codice Etico;
- informare i terzi che entrino in rapporto con SABRY circa le prescrizioni del Codice Etico e richiederne l'osservanza.

Il rispetto del Codice Etico e dei suoi principi fondamentali è richiesto anche a dipendenti delle società controllate o partecipate da SABRY ed ai suoi collaboratori (tra cui, a mero titolo di esempio, consulenti, agenti, rappresentanti, intermediari, etc.) come anche a coloro che intrattengono con SABRY rapporti di affari.

SABRY si impegna ad agevolare la diffusione del Codice Etico anche attraverso esposizione in bacheche accessibili a tutto il personale e pubblicazione sul proprio sito internet aziendale, come anche a prevedere ed irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, eventuali sanzioni per il mancato rispetto del Codice Etico, che siano sempre e comunque rispettose delle leggi vigenti e delle disposizioni in materia di rapporti di lavoro.

---

## 2.1 – POLICY CONTRO L’USO/ABUSO DI ALCOL E STUPEFACENTI

SABRY è consapevole che l’uso/abuso di alcool, stupefacenti e sostanze simili da parte di dipendenti e collaboratori condiziona negativamente l’efficacia delle loro prestazioni di lavoro con serie conseguenze dannose per loro stessi e, di converso, anche per la sicurezza, efficienza e produttività di tutta l’azienda. Per tale ragione SABRY e tutti i dipendenti e collaboratori devono impegnarsi nel realizzare e mantenere un ambiente di lavoro sicuro, sano e produttivo. L’uso e/o l’abuso di alcol, stupefacenti e sostanze simili come medicinali ad effetto psicotropo, l’utilizzo ed il relativo possesso improprio, la loro distribuzione o la vendita all’interno dei locali aziendali è vietato e strettamente proibito, pertanto costituisce motivo per un’azione disciplinare che può condurre alla sanzione disciplinare prevista del contratto applicabile.

SABRY è consapevole che la dipendenza da alcool e stupefacenti è una condizione curabile e, pertanto, invita ed incentiva i soggetti a vario titolo coinvolti in tali dinamiche a ricorrere a presidi sanitari al fine di valutare l’eventuale necessità di intraprendere un trattamento terapeutico appropriato, prima che tale stato possa influire negativamente sulla propria capacità lavorativa o rappresentare un pericolo per l’incolumità propria, di altri colleghi, di terzi o di asset aziendali e/o esterni.

Nell’ambito della sorveglianza sanitaria del Datore di Lavoro prevista dal D.Lgs. 81/08, il lavoratore può effettuare una visita medica su richiesta, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, che siano suscettibili di peggioramento a causa dell’attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica, nel rispetto di tutte le garanzie previste dalla vigente normativa legale e contrattuale nonché della riservatezza della persona.

Oltre a quanto previsto al punto precedente, qualora lo stato di soggezione del dipendente a sostanze alcoliche o stupefacenti sia tale da costituire un potenziale pericolo -

---

nell'espletamento di particolari compiti oggetto della prestazione dovuta - all'incolumità propria ovvero a quella dei colleghi di lavoro, di terzi o alla sicurezza nei luoghi di lavoro, il Datore di Lavoro si riserva la facoltà di mutare le mansioni assegnate nel rispetto dei limiti previsti dalla legge e previo giudizio di idoneità alla nuova mansione del medico competente ai sensi del D.Lgs. 81/2008.

Durante l'attività lavorativa è proibita l'assunzione di bevande alcoliche, stupefacenti o sostanze similari. Si raccomanda altresì che i dipendenti evitino eventuali abusi o l'assunzione (nel caso di sostanze stupefacenti) anche al di fuori del periodo lavorativo in quanto gli effetti ad esse conseguenti potrebbero perdurare ed inficiare la successiva prestazione lavorativa. SABRY si riserva di effettuare, nei termini e nei limiti previsti dalla legge, controlli sull'eventuale esistenza nei locali e/o uffici aziendali di sostanze stupefacenti od alcool richiedendo, qualora necessario l'intervento delle autorità competenti per i conseguenti provvedimenti.

SABRY richiede ai fornitori ed appaltatori di lavori e servizi il rispetto della presente politica.

## **2.2 – POLICY LAVORATIVA GENERALE E LAVORO MINORILE**

SABRY rifiuta qualsiasi forma di lavoro forzato, di lavoro obbligatorio o di lavoro minorile. A tal fine ritiene fondamentale e pertanto pretende che, sul lavoro, sia garantito il rispetto delle leggi e buone prassi in materia di tutela e rispetto della persona, a partire dai diritti umani fondamentali, quali presidi per la tutela della dignità individuale. A tale titolo vieta a tutti i dipendenti, collaboratori interni ed esterni, includendovi anche i fornitori qualsivoglia forma di sfruttamento del lavoro ed, in particolare, del lavoro minorile. SABRY si impegna, pertanto, con riguardo al lavoro minorile, a non assumere e/o intraprendere percorsi di inserimento lavorativo con soggetti di età inferiore a 16 anni. Il rispetto di queste garanzie e dei divieti sopra citati è vincolante e richiesto da SABRY anche a tutti i propri fornitori. Pertanto, SABRY rifiuta di intrattenere rapporti con

---

fornitori e/o appaltatori che sfruttino e utilizzino direttamente o indirettamente lavoro minorile

### **3 – PRINCIPI E DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **3.1 – PRINCIPI ETICI**

Per il raggiungimento dei propri scopi, la SABRY si conforma ai seguenti principi etici (“i Principi”):

- rispetto delle leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi nei quali SABRY opera;
- osservanza delle più rigorose regole comportamentali in particolare nei rapporti con l’Amministrazione Pubblica e le istituzioni pubbliche e private;
- eguaglianza, imparzialità e trasparenza nel trattamento dei dipendenti, dei collaboratori e dei clienti, rispetto delle associazioni sindacali;
- onestà, correttezza e buona fede;
- riservatezza nella gestione dei dati sensibili ed espressamente indicati come riservati;
- valorizzazione delle risorse umane

#### **3.2 – RISPETTO DELLE LEGGI**

I comportamenti dei Destinatari, nelle mansioni ed attività svolte in nome e per conto della SABRY devono sempre essere improntati ai principi di onestà e legalità. Per

---

perseguire tale obiettivo è necessario improntare le proprie condotte al rispetto delle leggi vigenti nei paesi in cui i Destinatari medesimi operano.

### **3.3 – EGUAGLIANZA ED IMPARZIALITÀ**

I Destinatari devono operare con imparzialità nell'interesse di SABRY conformando in modo trasparente e verificabile i propri comportamenti e condotte ai principi di imparzialità, secondo criteri di valutazione oggettivi. Questo tipo di approccio deve caratterizzare in particolar modo le attività nevralgiche aziendali, collegate alla gestione del personale, all'organizzazione del lavoro, alla selezione e gestione dei fornitori, ai rapporti con la collettività e le istituzioni. Settori in cui è fondamentale un comportamento uniforme ed ispirato a criteri uguali per tutti, senza favoritismi.

### **3.4 ONESTÀ, CORRETTEZZA, BUONA FEDE**

I Destinatari devono essere consapevoli che il perseguimento dell'interesse della SABRY non potrà giustificare in alcun modo condotte contrarie ai Principi del Codice Etico. Nella conduzione delle attività dovranno assolutamente essere evitate situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano o possano essere in conflitto di interessi, intendendosi per conflitto di interessi la situazione nella quale il Destinatario persegua un interesse diverso da quello di SABRY o compia attività che possano, comunque, interferire con la sua capacità di assumere decisioni nell'esclusivo interesse di SABRY, o si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari in qualche modo collegate o riconducibili a SABRY.

In ipotesi di conflitto di interesse, i Destinatari dovranno informare senza indugio il proprio responsabile o referente aziendale, conformandosi alle decisioni che saranno

---

assunte in proposito dalla dirigenza. SABRY e, con essa, i Destinatari, rispettano scrupolosamente le norme vigenti in materia di concorrenza e si astengono dal porre in essere e/o dall'incentivare comportamenti che possano integrare forme di concorrenza sleale o condotte illecite ai sensi delle normative vigenti in ambito civile e penale. Tutte le attività della SABRY devono essere condotte con il massimo impegno, diligenza e professionalità in uno spirito di rispetto e collaborazione reciproca. I Destinatari sono chiamati a svolgere le attività di loro spettanza con un impegno adeguato alle responsabilità ad essi affidate, tutelando l'immagine e la reputazione della SABRY.

### **3.5 RISERVATEZZA**

Il rispetto della riservatezza nei rapporti infra-aziendali ed extra-aziendali rappresenta una regola fondamentale ed imprescindibile, a cui è vincolato ogni singolo dipendente e collaboratore. I Destinatari devono assicurare di mantenere la riservatezza su tutte le informazioni in loro possesso e si impegnano ad astenersi dall'utilizzare dati riservati, a meno che ciò non sia dovuto ad un'esplicita autorizzazione deliberata dal legale rappresentante, dai soci, o da soggetti abilitati da questi, comunque, sempre nella più rigorosa osservanza della legislazione vigente in materia di Privacy. I Destinatari devono astenersi dall'utilizzare informazioni riservate e non di dominio pubblico, delle quali siano venuti a conoscenza in ragione del loro ufficio e/o professione, per scopi personali e non connessi con l'esercizio dell'attività lavorativa o professionale loro affidata o svolta nell'interesse della SABRY.

Nessun dipendente o collaboratore può trarre vantaggi di alcun genere, diretti o indiretti, personali o patrimoniali, dall'utilizzo di informazioni riservate, né comunicare dette informazioni ad altri o raccomandare o indurre altri all'utilizzo delle stesse. La comunicazione a terzi delle informazioni deve avvenire esclusivamente da parte di soggetti autorizzati ed in ogni caso in conformità alle disposizioni aziendali.

---

### 3.6 - TRASPARENZA NELLE INFORMAZIONI

Ogni operazione o transazione deve essere correttamente registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge e i principi contabili applicabili, e dovrà essere inoltre debitamente autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. Affinché la contabilità risponda ai requisiti di verità, completezza e trasparenza del dato registrato, per ogni operazione, deve essere conservata agli atti della SABRY un'adeguata e completa documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'accurata registrazione contabile;
- l'immediata individuazione delle caratteristiche e delle motivazioni sottostanti l'operazione medesima;
- la ricostruzione cronologica dell'operazione;
- la verifica del processo di decisione, di autorizzazione e di realizzazione;
- l'individuazione dei vari livelli di responsabilità.

Ciascuna registrazione contabile deve riflettere esattamente le risultanze della documentazione di supporto. Pertanto, sarà compito di ciascun dipendente e collaboratore a ciò deputato fare in modo che la documentazione di supporto sia facilmente reperibile e ordinata secondo criteri logici. SABRY promuove e diffonde, ad ogni livello aziendale, la cultura del controllo, sensibilizzando i propri dipendenti sulla rilevanza del sistema di vigilanza, in special modo interna, e del rispetto delle normative vigenti e delle procedure aziendali.

---

I sistemi di vigilanza comprendono l'insieme delle attività di controllo interne che le singole funzioni aziendali svolgono sui propri processi, al fine di proteggere i beni aziendali, gestire efficacemente le attività sociali e fornire con chiarezza informazioni sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria della SABRY, nonché tutte quelle attività finalizzate all'identificazione ed al contenimento dei rischi aziendali.

I Destinatari sono infine tenuti a collaborare al corretto ed efficace funzionamento del sistema dei controlli interni e ad operare con diligenza, al fine di usare in modo congruo e lecito i beni aziendali, come anche a custodirli nel migliore dei modi. A tale proposito è fatto esplicito divieto di modificare il sistema informatico o telematico aziendale, alterando, corrompendo o trafugando dati, informazioni o programmi. I Destinatari si impegnano a rispettare le leggi relative alla tutela dei diritti d'autore che proteggono i diritti di proprietà intellettuale. I software e le banche dati protette da copyright e utilizzate dai dipendenti per le attività della SABRY non possono essere riprodotti, ad eccezione delle copie effettuate ai fini della funzione di back-up, né possono essere riprodotte ad uso personale del dipendente. Non si può mai fare uso di software o banche dati non autorizzate sui computer della SABRY, a meno che non vi sia un'esplicita autorizzazione in tal senso.

### **3.7 – TUTELA E VALORIZZAZIONE IP**

Il rispetto del proprio bagaglio di proprietà industriale ed intellettuale (c.d. Intellectual Property o IP) e di quello altrui è un paradigma fondante della SABRY, titolare del proprio marchio "SABRY MAGLIERIA", registrato in Italia ed in Unione Europea da molti anni ed in uso da oltre cinquant'anni, sin dalla sua costituzione, rappresentando in tal senso un marchio storico di interesse nazionale ai sensi delle leggi vigenti. Allo stesso modo la SABRY incentiva presso i propri dipendenti e collaboratori

---

la tutela ed il rispetto dei diritti IP di terze parti, in special modo dei suoi clienti, di norma società di fama internazionale, titolari di marchi, brevetti e altri diritti IP di elevato valore. SABRY si impegna a vigilare sul rispetto delle norme in materia di proprietà industriale ex D.Lgs. n. 30/2005 e successive modifiche, come anche alla legge in materia di diritto d'autore ex Lg. n. 633/1941 e successive modifiche. Come anche a tutte le leggi e regolamenti vigenti in materia IP, in ambito civile, penale, amministrativo e doganale. A tal proposito è fatto divieto di realizzare qualunque condotta finalizzata, in generale, alla contraffazione, alterazione, duplicazione, riproduzione o diffusione, in qualunque forma e senza diritto di beni immateriali e materiali collegati a diritti IP.

### **3.8 - SOSTENIBILITÀ**

La tutela dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile del territorio in cui opera sono linee guida fondanti, alla base delle attività aziendali della SABRY e, con essa, dei Destinatari. SABRY si impegna al pieno rispetto delle normative vigenti in materia ambientale e si adopera con particolare abnegazione per la promozione di attività e processi il più possibile compatibili con l'ambiente, attraverso l'utilizzo di criteri e tecnologie avanzate in materia di salvaguardia ambientale, di efficienza energetica e di uso sostenibile delle risorse. SABRY, inoltre, si impegna a valutare l'impatto ambientale di tutte le attività e i processi aziendali al fine di individuare misure compensative e ristorative per migliorare ed ottimizzare la gestione delle problematiche ambientali, perseguendo elevati standard di tutela dell'ambiente basati su sistemi avanzati di gestione e monitoraggio.

---

#### **4 – RAPPORTI INTERNI**

SABRY rifiuta ogni discriminazione basata su razza, sesso, orientamento sessuale, fede religiosa, provenienza geografica, opinioni politiche e sindacali, disabilità. SABRY riconosce la centralità e l'importanza dell'individuo e della persona, autentica ed imprescindibile risorsa nel contesto aziendale e base del suo successo, che può essere garantito e consolidato solamente dal contributo professionale delle persone che vi operano, in un ambiente di lealtà e reciproca fiducia. SABRY garantisce al suo interno il rispetto delle minoranze ed il riconoscimento di pari opportunità e diritti per ognuno dei suoi dipendenti e collaboratori, in particolar modo per le donne, verso cui non sono previste disparità di trattamento, salariale e non. SABRY rispetta e si impegna a valorizzare il contributo professionale e l'impegno di ciascuno, il rispetto delle diverse opinioni, indipendentemente dall'anzianità ed esperienza, e la forza delle idee.

SABRY si impegna, altresì, a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza, evitandone ogni abuso. In particolare, l'autorità non dovrà mai trasformarsi in esercizio del potere lesivo della dignità ed autonomia dei dipendenti e collaboratori in senso lato. Le scelte di organizzazione del lavoro dovranno salvaguardare il valore dei dipendenti e dei collaboratori. SABRY si impegna a garantire l'integrità fisica e morale dei suoi dipendenti e collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri. Non sono in alcun modo tollerate richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la legge e il Codice Etico, o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno. SABRY infine promuove la formazione dei

---

propri dipendenti, al fine della loro crescita sia individuale, sia di gruppo, favorendo in tal senso la collaborazione tra dipendenti e la trasmissione di know-how e conoscenze.

#### **4.1 – COMPORTAMENTI VIETATI**

Come già premesso nella sezione relativa ai dipendenti e collaboratori, SABRY stigmatizza, condanna e vieta fermamente per tutti coloro che in qualsiasi modo lavoreranno o agiranno per o in collaborazione con SABRY, in particolare presso i propri stabilimenti ma anche all'esterno, l'uso e l'abuso di alcolici e stupefacenti, l'uso di violenza fisica e/o verbale, molestie e discriminazioni di qualsiasi tipo (siano esse indifferentemente collegate a sesso, razza, provenienza geografica, appartenenza religiosa, opinioni politiche e quant'altro), lo sfruttamento del lavoro (minorile e non) ed in generale l'adozione di comportamenti che, seppur non sanzionati giuridicamente, risultino eticamente riprovevoli e/o inopportuni ai sensi del rispetto della persona e della morale comune. SABRY perseguirà in ogni sede comportamenti e condotte improntati al mancato rispetto del Codice Etico, come anche di qualsiasi condotta intollerante o discriminatoria. SABRY si impegna a vigilare su eventuali forme di molestia e/o di offesa personale o sessuale che si dovessero verificare sul luogo di lavoro. Sul luogo di lavoro è tassativamente vietata qualsiasi condotta illegale o qualsivoglia forma di abuso, minaccia o aggressione a persone o beni aziendali.

I dipendenti ed i collaboratori devono riferire in merito a comportamenti di tale natura e, comunque, ad ogni presunta violazione di norme, direttive o procedure, al proprio responsabile, il quale riferirà, con le opportune garanzie di riservatezza, all'amministratore.

---

## **4.2 – SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO**

SABRY promuove e garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, predisponendo tutte le misure necessarie a predisporre e mantenere ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel rispetto delle leggi vigenti in materia antinfortunistica e di salute e di igiene sul lavoro. SABRY promuove la diffusione di una cultura della sicurezza e della consapevolezza dei rischi connessi alle attività lavorative svolte, richiedendo a tutti, ad ogni livello, comportamenti responsabili e rispettosi del sistema di sicurezza predisposto e di tutte le procedure aziendali che ne formano parte integrante.

Chiunque svolga a vario titolo attività lavorative presso gli uffici e gli stabilimenti della SABRY è chiamato a concorrere personalmente al mantenimento della sicurezza e della qualità dell'ambiente di lavoro in cui opera, attenendosi scrupolosamente al sistema di sicurezza predisposto ed a tutte le procedure aziendali che ne formano parte. SABRY si adopererà per proteggere in ogni luogo e momento la salute dei dipendenti e della comunità che circonda la sua sede, rispettando tutte le leggi in materia di sicurezza, salute e ambiente. Inoltre SABRY formerà ed informerà tutti coloro che prestano la propria attività lavorativa presso i propri uffici e stabilimenti, sui rischi connessi alla sicurezza cui gli stessi si trovino di volta in volta esposti, assicurando loro i mezzi e i Dispositivi di Protezione Individuale richiesti dalla normativa vigente in relazione alla tipologia di attività svolta. Infine, SABRY si impegna a vigilare sul rispetto delle norme in materia antinfortunistica ed a riesaminare periodicamente l'efficienza del proprio sistema posto a presidio dei rischi connessi alla sicurezza, per mantenere luoghi di lavoro sicuri a tutela dell'integrità del proprio personale, e per raggiungere gli obiettivi di continuo miglioramento prefissati in materia di sicurezza, salute e ambiente.

---

### **4.3 – COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI E VIOLENZE SUL LUOGO DI LAVORO**

SABRY non tollera alcuna condotta discriminatoria, né alcuna forma di molestia e/o di offesa personale o sessuale, per questo si impegna a garantire la pluralità delle opinioni e degli orientamenti nell'ambiente di lavoro, escludendo e perseguendo, laddove necessario, qualsiasi forma di discriminazione e di molestia relativa alla razza, al sesso, alla religione, alla nazionalità, all'età, alle tendenze sessuali, alle opinioni politiche, all'invalidità o ad altre caratteristiche personali non attinenti il lavoro.

Sul luogo di lavoro è tassativamente vietata qualsiasi condotta illegale o qualsivoglia forma di abuso, minaccia o aggressione a persone o beni aziendali e di terzi. Il personale è tenuto a riferire in merito a comportamenti di tale natura e, comunque, ad ogni presunta violazione di norme, direttive o procedure, al responsabile del personale che riferirà, con le opportune garanzie di riservatezza, direttamente all'amministratore o al presidente della SABRY.

### **5 – RAPPORTI CON I TERZI**

SABRY persegue, anche attraverso quanto stabilito nel Codice Etico, l'obiettivo di riuscire a creare un rapporto di fiducia con tutti i suoi possibili interlocutori, siano essi individui, gruppi o istituzioni il cui apporto è necessario per perseguire la propria missione aziendale, nonché con i collaboratori, i clienti, i fornitori, i partner in affari, le Istituzioni Pubbliche, il mercato, le organizzazioni politiche, sindacali e sociali, i cui interessi possono essere, direttamente o indirettamente, influenzati dalle attività della SABRY.

---

Nello svolgimento delle proprie attività SABRY si uniforma ai principi di lealtà e correttezza, richiedendo a tutti coloro che operano per suo conto comportamenti onesti, trasparenti e conformi alle leggi in ogni rapporto che essi intrattengano, non tollerando condotte corruttive e/o collusive, né favoritismi non dovuti. SABRY, nella consapevolezza della rilevanza dei servizi resi, assicura la trasparenza della propria azione e dei propri comportamenti.

È fatto divieto ai dipendenti e collaboratori di dare, offrire, accettare o ricevere omaggi, benefici e/o qualsiasi altra utilità, personale e non, nell'ambito delle attività svolte per la SABRY fatta eccezione per gli omaggi di modico valore riconducibili alle normali relazioni di cortesia o pratiche commerciali. Nessuna pratica corruttiva è giustificata o tollerata da SABRY, né deve essere implementata dai suoi dipendenti e collaboratori per perseguire scopi ritenuti di natura aziendale, né tanto meno per finalità speculative personali.

Si riportano di seguito le principali aree aziendali attraverso le quali la SABRY intrattiene rapporti con terzi.

## **5.1 - RAPPORTI CON I FORNITORI**

SABRY imposta i propri rapporti con tutti i suoi fornitori all'insegna dei principi di lealtà, correttezza, professionalità, incoraggiando collaborazioni continuative e rapporti di lunga durata. La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto di beni e servizi avvengono sulla base di valutazioni obiettive e imparziali, fondate sulla qualità, sul prezzo e sulle garanzie fornite.

Nei rapporti con i propri fornitori SABRY osserva i seguenti principi:

- 
- i beni/servizi che SABRY ricerca, vengono prescelti ed acquistati esclusivamente sulla base del loro valore in termini di prezzo e qualità o delle richieste dei clienti per cui la SABRY medesima presta servizi e/o fornisce prodotti;
  - qualsiasi trattativa con un fornitore deve riguardare esclusivamente i beni e i servizi oggetto di negoziazione con il fornitore;
  - il personale preposto all'acquisto di beni e servizi, non deve subire alcuna forma di pressione, da parte dei fornitori, per la donazione di materiali, prodotti e/o somme di denaro in favore di sé stessi, associazioni di carità/solidarietà o simili.

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti con i fornitori deve svolgersi in totale assenza di conflitto di interessi.

SABRY si impegna richiedere ai propri fornitori di agire nel rispetto di leggi, usi e consuetudini in materia di lavoro vigenti nel proprio paese, di operare evitando ogni forma di discriminazione in base ad età, sesso, orientamento sessuale, razza, lingua, nazionalità, opinioni politiche e sindacali, credenze religiose e quant'altro. A tale titolo SABRY si impegna a non intrattenere direttamente o indirettamente, laddove possibile, rapporti di qualsiasi natura con soggetti che violino in qualsiasi modo le norme in materia di salvaguardia del lavoro, in primo luogo ma non solo minorile, come anche l'utilizzo illegale di lavoro derivante da immigrazione irregolare e/o non contrattualizzata.

## **5.2 – RAPPORTI CON I CLIENTI**

I rapporti con i clienti SABRY devono conformarsi ai principi di integrità, onestà, correttezza, rispetto e fiducia reciproca, oltre che professionalità, indipendenza ed equità. A parità di servizio o prodotto richiesto, non possono esistere favoritismi né condizioni di favore per determinati clienti.

---

### **5.3 - RAPPORTI CON LE RAPPRESENTANZE SINDACALI**

SABRY rispetta il lavoro delle rappresentanze sindacali, prefiggendosi di collaborare in maniera costruttiva con esse, al fine di innalzare il benessere del dipendente e, contemporaneamente, il livello delle performance lavorative. SABRY rispetta fermamente le prerogative riconosciute ai dipendenti, siano essi delegati sindacali e non, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, a cui SABRY stessa si conforma rigidamente, lasciando ampia disponibilità ad interventi integrativi e migliorativi, da concordare e discutere insieme alle sigle sindacali presenti in azienda. SABRY si impegna a garantire sempre il regolare e sereno svolgimento delle riunioni sindacali.

### **5.4 – RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

I rapporti con la pubblica amministrazione devono sempre ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge applicabili, ai principi di trasparenza, onestà e correttezza, e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione di SABRY.

I rapporti con la Pubblica Amministrazione sono riservati esclusivamente all'amministratore ed al presidente.

Nel corso di una trattativa o di un rapporto d'affari, anche commerciale, con la Pubblica Amministrazione, la SABRY si impegna ad astenersi dal tenere comportamenti contrari ai principi basilari di cui al presente Codice Etico, tra cui a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- 
- offrire o concedere opportunità di lavoro e/o vantaggi commerciali al personale della Pubblica Amministrazione, coinvolto nella trattativa o nel rapporto, o ai relativi familiari;
  - offrire o ricevere omaggi o altre utilità anche in denaro;
  - fornire informazioni non veritiere od omettere di comunicare fatti rilevanti, laddove richiesti dalla Pubblica Amministrazione.

La SABRY proibisce la corruzione senza alcuna eccezione.

### **5.5 – RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI PUBBLICHE**

I rapporti con le Istituzioni Pubbliche, nazionali, comunitarie e/o internazionali, nonché con autorità giudiziarie, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, ovvero organi, rappresentanti, mandatari, esponenti, membri, dipendenti, consulenti, incaricati di pubbliche funzioni, di Pubbliche Istituzioni, di Autorità di Vigilanza e/o di altre Autorità Amministrative Indipendenti, devono improntarsi al più rigoroso rispetto delle disposizioni legislative vigenti; tali rapporti sono rimessi esclusivamente ai rappresentanti legali, riconducibili alle figure dell'amministratore e del presidente. SABRY si impegna a mantenere nei confronti dei soggetti sopra indicati, con cui si relaziona a qualsiasi titolo, un atteggiamento di massima collaborazione, improntato a trasparenza e correttezza

### **5.6 – RAPPORTI CON PARTITI ED ORGANIZZAZIONI SOCIALI**

La SABRY si impegna fortemente a contribuire al benessere economico ed alla crescita della comunità in cui opera, ispirando i propri comportamenti al rispetto delle comunità locali e nazionali e favorendo il dialogo con tutte le associazioni coinvolte nel

---

territorio e nell'azienda, siano esse sindacali e non. In tale ottica la SABRY rispetta primariamente il ruolo e l'autorità dei partiti politici o loro rappresentanti o candidati, interagendo con essi secondo modalità rispettose delle leggi vigenti.

La SABRY favorisce e sostiene iniziative sociali, sportive, umanitarie e culturali, eventualmente anche per il tramite di erogazione di contributi a favore di fondazioni, istituzioni, organizzazioni o enti dediti allo svolgimento di attività sociali, culturali e, più in generale, orientate al miglioramento delle condizioni di vita e alla diffusione di una cultura di pace e di solidarietà. Il processo di erogazione di tali contributi deve avvenire nel rispetto delle disposizioni normative vigenti ed essere correttamente e adeguatamente documentato.

La SABRY condanna qualunque forma di partecipazione dei Destinatari ad associazioni o partiti i cui fini siano vietati dalla legge e contrari ai principi di solidarietà, inclusione e rispetto del prossimo perseguito dal presente Codice Etico.

## **6 – ANTIRICICLAGGIO**

I destinatari del presente Codice non dovranno in alcun modo e in alcuna circostanza essere implicati in vicende connesse al riciclaggio di denaro proveniente da attività criminali o alla ricettazione di beni o altre utilità di provenienza illecita, comprese le ipotesi di reato presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/07 e del D.Lgs. 90/2017 in attuazione della IV Direttiva UE 2015/849 e s.m.i. Infine, si precisa che nell'ambito dell'argomento antiriciclaggio sono comprese e vietate ogni tipo di accordo od operazione connesso alla lotta al terrorismo ed al suo finanziamento.

---

## **6.1 Contrasto all'indebito utilizzo e alla falsificazione degli strumenti di pagamento diversi dai contanti**

La SABRY condanna la falsificazione e/o l'utilizzo indebito di strumenti di pagamento diversi dai contanti, nonché la produzione, lo sviluppo, la diffusione e l'utilizzo di dispositivi o software diretti a commettere reati relativi a strumenti di pagamento diversi dai contanti.

## **7- SEGNALAZIONI DI ILLECITI O DI VIOLAZIONI DEL MODELLO – CD WHISTBLOWING**

### **-Modalità di segnalazione**

I soggetti apicali o sottoposti sono inoltre tenuti, a tutela dell'integrità della SABRY a trasmettere all'Organismo di Vigilanza segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Occorre sottolineare che, per quanto concerne i dipendenti, l'obbligo di segnalare eventuali comportamenti contrari al Modello organizzativo, rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli articoli 2104 e 2105 del codice civile. Di conseguenza, rientrando in tali doveri, il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. In ogni caso viene garantita la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione e sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fermo quanto previsto nel sistema disciplinare per sanzionare segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelino infondate. Non saranno, infine, prese in considerazione dall'Organismo di Vigilanza segnalazioni per atti o fatti diversi da quelli rilevanti ai sensi del Decreto o del Modello.

---

In seguito all'entrata in vigore del D.lgs. 24/2023 attuativo della Direttiva Whistleblowing, il sistema delle segnalazioni viene integrato con la specifica procedura predisposta dall'azienda e destinata ai lavoratori (compresi gli ex lavoratori, tirocinanti; lavoratori somministrati), collaboratori, consulenti, liberi professionisti ed eventuali facilitatori del soggetto segnalante.

## **8 – VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO**

La SABRY, per tramite dell'amministratore, del presidente e dei soggetti espressamente delegati, si impegna a far rispettare ai Destinatari le prescrizioni contenute nel presente Codice Etico. Tutti i dipendenti e collaboratori, nel caso in cui vengano a conoscenza di presunte violazioni del presente Codice Etico o di comportamenti non conformi alle regole di condotta in esso stabilite, devono informarne senza indugio l'amministratore, il presidente ed i soggetti e/o organismi interni a ciò delegati. Detti organismi procederanno alla verifica della fondatezza delle presunte violazioni, sentendo, se del caso, la persona che ha effettuato la segnalazione e/o il presunto autore dell'illecito. L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i dipendenti SABRY. L'eventuale violazione delle disposizioni del Codice Etico potrà costituire inadempimento delle obbligazioni del rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche con riguardo alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

\* \* \* \* \*

---

Il presente Codice Etico è stato approvato dall'assemblea dei soci, riunitisi a tal fine in Montefano (Mc) li                      Eventuali modifiche e/o aggiornamenti dello stesso saranno approvati dal medesimo organo, con analoghe modalità e prontamente comunicati ai Destinatari.

