

BOSCH SECURITY SYSTEMS S.p.A.

CODICE ETICO E RELATIVO MODELLO ORGANIZZATIVO

**Decreto Legislativo
8 giugno 2001 n.231**

Disciplina della responsabilità
Amministrativa

PREFAZIONE

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n.231 è stato adottato dal Governo sulla base dell'art. 11 della Legge delega 29 settembre 2000, n.300, a sua volta adottata in ratifica ed in esecuzione delle Convenzioni OCSE e dell'Unione Europea contro la corruzione nel commercio estero e contro la frode ai danni della Comunità Europea.

Il citato art.11, in particolare, delegava il Governo a disciplinare le responsabilità connesse alle predette fattispecie. Di ciò si occupa, pertanto, il D.Lgs. 231/2001 che, disciplinando la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, ha introdotto la responsabilità in sede penale di Enti/ e Società, unitamente a quella del materiale esecutore della condotta costituente reato.

A tal fine, si è ritenuto opportuno operare un'attenta analisi delle fattispecie da cui origina la responsabilità amministrativa della Società (di seguito STIT), allo scopo di individuare i settori e le aree cui fornire, attraverso il Codice Etico, il necessario supporto.

L'articolato del presente elaborato si svilupperà secondo il seguente schema logico:

- I) I valori Bosch;
- II) I principi di responsabilità sociale in Bosch;
- III) Code of Business Conduct, Principi di comportamento secondo legalità;
- IV) Aree di competenza;
- V) Strumenti aziendali di prevenzione;
- VI) Il sistema sanzionatorio e tabella riepilogativa con descrizione del reato, condotta, sanzioni;
- VII) Tabella riepilogativa con funzione coinvolta per tipologia di reato e attività di prevenzione;
- VIII) L'organismo di vigilanza (di seguito OdV)

Pur dovendosi prendere atto che non esiste un modello ideale di codice etico cui STIT debba ispirarsi si è reso necessario procedere ad una analitica mappatura delle aree di rischio presenti nella struttura aziendale, vale a dire delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati.

Del tutto rilevante e prioritario, al suindicato fine, è il debito riscontro a quanto, in merito, espressamente stabilito dal legislatore relativamente all'esigenza che il Modello preveda meccanismi interni di controllo, tali che l'elusione delle norme ivi previste a prevenzione dei reati, non possa che avvenire con mezzi fraudolenti.

Pertanto a tal scopo si è provveduto a predisporre i propri modelli organizzativi in maniera adeguata a prevenire la commissione dei reati al proprio interno ed elaborare ed attuare, al contempo, misure idonee a prevenire l'elusione delle norme in questione, facendo in modo che qualsiasi infrazione non possa che essere ragionevolmente addebitabile ad atti fraudolenti.

I) I VALORI BOSCH

1. Orientamento al futuro e alla redditività

Per poter garantire alla nostra azienda forte sviluppo e successo imprenditoriale a lungo termine, partecipiamo attivamente alle evoluzioni tecnologiche e di mercato, assicurando con ciò anche per il futuro ai nostri clienti soluzioni innovative ed ai nostri collaboratori opportunità lavorative attraenti. Agiamo e decidiamo orientandoci alla redditività per garantirci crescita ed autonomia finanziaria. Con i nostri dividendi la fondazione Robert Bosch finanzia iniziative di pubblica utilità.

2. Responsabilità

Siamo consapevoli che il nostro agire imprenditoriale debba essere in linea con gli interessi della società. I nostri prodotti e servizi sono finalizzati soprattutto alla sicurezza delle persone, alla gestione oculata delle risorse ed al rispetto dell'ambiente.

3. Iniziativa e coerenza

Agiamo in modo proattivo, con responsabilità imprenditoriale e siamo coerenti nel perseguire i nostri obiettivi.

4. Trasparenza e fiducia

Informiamo con tempestività e chiarezza i nostri collaboratori, partner di affari e finanziatori in merito ad importanti sviluppi aziendali, creando le basi per una collaborazione di piena fiducia.

5. Correttezza

La correttezza reciproca nella collaborazione fra di noi e con i nostri partner d'affari è per noi premessa fondamentale per il nostro successo.

6. Affidabilità, credibilità e legalità

Promettiamo solo ciò che possiamo mantenere, le promesse sono per noi un impegno e rispettiamo il diritto e le leggi.

7. Pluralità culturale

Ci riconosciamo nelle nostre origini regionali e culturali ed apprezziamo al tempo stesso la pluralità delle culture quale patrimonio addizionale e premessa per il nostro successo nel mondo.

II) I PRINCIPI DI RESPONSABILITA' SOCIALE IN BOSCH

Premessa

In Bosch, l'assunzione di responsabilità nei confronti della società e delle generazioni future ha una lunga tradizione. Già ai suoi tempi Robert Bosch, da vero pioniere, introdusse programmi sociali per i propri collaboratori e le loro famiglie e si impegnò molto nel sociale, anche al di fuori delle sue attività imprenditoriali. Oggi, la Fondazione Robert Bosch sostiene la tutela della salute, la comprensione tra i popoli, il benessere sociale, la formazione e l'educazione, l'arte e la cultura nonché le scienze.

Perseguire i propri obiettivi economici tenendo nella giusta considerazione i fattori sociali e la difesa dell'ambiente è una priorità per il Gruppo Bosch. Siamo consapevoli che il nostro agire imprenditoriale debba essere in linea con gli interessi della società. I nostri prodotti ed i nostri servizi sono finalizzati soprattutto alla sicurezza delle persone, alla gestione oculata delle risorse e al rispetto dell'ambiente.

Nella seguente dichiarazione, il Board of Management della Robert Bosch GmbH ed i rappresentanti dei dipendenti affermano la loro adesione a principi comuni di responsabilità sociale.

I principi sotto riportati derivano dalle convenzioni base dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL).

1. Diritti umani

Rispettiamo e supportiamo l'osservanza dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale, in particolare quelli dei nostri collaboratori nonché dei nostri partner d'affari.

2. Pari opportunità

Tuteliamo le pari opportunità dei nostri collaboratori, indipendentemente dal colore della pelle, dalla razza, dal sesso, dall'età, dalla cittadinanza, dalle origini sociali, da handicap o dal costume sessuale. Rispettiamo le convinzioni politiche e religiose dei nostri collaboratori purché si basino su principi democratici e sulla tolleranza nei confronti di opinioni diverse.

3. Integrazione di persone disabili

Nella nostra visione, le persone disabili godono degli stessi diritti quali membri della società e della vita professionale. Sostenerli nell'integrazione in azienda e lavorare con loro in un clima di cooperazione sono principi essenziali della nostra cultura imprenditoriale.

4. Libera scelta di lavoro

Rifiutiamo ogni genere di lavoro forzato e rispettiamo il principio del lavoro scelto liberamente.

5. Diritti dei bambini

Condanniamo il lavoro minorile e rispettiamo i diritti dei bambini. Tutte le società del Gruppo Bosch rispettano le convenzioni dell'OIL n° 138 e n° 182.

6. Rapporti con i sindacati

Riconosciamo il diritto fondamentale di tutti i collaboratori ad associarsi in sindacati, ai quali aderire secondo la propria e libera volontà. I collaboratori non verranno né avvantaggiati né svantaggiati a causa della loro appartenenza a sindacati dei lavoratori.

Rispettiamo il diritto a negoziati collettivi per la regolamentazione delle condizioni di lavoro secondo le rispettive norme legali vigenti purché in linea con la convenzione dell'OIL n° 98 e cerchiamo insieme ai nostri partner di collaborare in modo costruttivo e improntato a reciproca fiducia e rispetto.

7. Correttezza delle condizioni di lavoro

La retribuzione e i benefits sociali riservati ai nostri collaboratori corrispondono almeno agli standard legali nazionali o locali, alle disposizioni o ai rispettivi accordi. Rispettiamo quanto previsto dalla convenzione dell'OIL n° 100 relativamente al principio di "pari retribuzione per un lavoro di pari valore". Osserviamo i regolamenti nazionali relativi all'orario di lavoro ed alle ferie.

Ogni collaboratore può fare le proprie rimostranze al suo superiore o alla relativa direzione se dovesse sentirsi trattato in modo ingiusto o impari per quanto riguarda le proprie condizioni di lavoro. I collaboratori non subiranno alcuno svantaggio a causa delle proprie rimostranze.

8. Tutela del lavoro e della salute

La sicurezza sul luogo di lavoro e l'incolumità fisica dei nostri collaboratori rivestono per noi un'alta priorità. Bosch rispetta almeno gli standard nazionali per un ambiente di lavoro sicuro e igienico e prende in questo ambito le misure adatte per assicurare ai propri collaboratori la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, in modo da garantire condizioni di lavoro non nocive alla salute.

9. Qualificazione

Incoraggiamo i nostri collaboratori alla formazione volta ad sviluppare capacità e conoscenze e ad ampliare e approfondire le loro specifiche professionalità.

10. Ambiente

Vantiamo una lunga tradizione di impegno per la salvaguardia e la protezione dell'ambiente. Inoltre ci adoperiamo per ulteriori miglioramenti delle condizioni di vita nei nostri stabilimenti. I nostri principi rispecchiano la responsabilità verso l'ambiente e sono alla base di numerose iniziative che vengono realizzate in tutto il Gruppo.

11. Realizzazione

Il nostro obiettivo è la realizzazione di questi principi in tutto il Gruppo Bosch. Questi principi verranno inseriti nel "Manuale Management System per la qualità, l'ambiente e la

sicurezza nel Gruppo Bosch". Le Direzioni delle Divisioni, delle Filiali e delle Consociate e delle Unità Produttive sono responsabili della loro realizzazione concreta.

Bosch non si avvarrà della collaborazione di fornitori che hanno dimostrato che ripetutamente non rispettano le convenzioni base di lavoro dell'OIL.

Dopo la consultazione dei rispettivi rappresentanti dei lavoratori, si informeranno i collaboratori in modo appropriato del contenuto dei suddetti principi.

Si esamineranno eventuali reclami relativi a possibili violazioni dei suddetti principi; le misure necessarie verranno discusse e messe in atto dalle rispettive Direzioni e dai rappresentanti dei lavoratori. Il Comitato Esecutivo dell'Europa Committee del Gruppo Bosch verrà informato dei reclami che non possono essere risolti in modo soddisfacente a livello nazionale. Se necessario, la concreta realizzazione della presente dichiarazione sarà discussa in occasione degli incontri tra Board of Management e l'Europa Committee.

III) CODE OF BUSINESS CONDUCT, Principi di comportamento secondo legalità



italienisch_Broschue
re_Bosch C...

IV) AREE DI COMPETENZA

Organigramma aziendale (allegato A)

V) STRUMENTI AZIENDALI DI PREVENZIONE

- a. Principio della doppia firma
- b. Procure
- c. Principio dei 4 occhi
- d. Direttive Centrali, in particolare: Guidelines for Proper Business Conduct (Funzione centrale C/AU)
- e. Procedure aziendali interne
- f. Controlli interni
- g. Controlli da parte di soggetti esterni
- h. Funzione DSO (Data Security Officer)
- i. DPS – Documento Programmatico sulla Sicurezza
- j. Security Concept
- k. Informazione/formazione dei collaboratori

Premesso che tutti gli strumenti di prevenzione, sono strumenti dinamici e quindi in continua evoluzione e sempre perfezionabili, di seguito il dettaglio:

a. Principio della doppia firma

Qualunque atto impegnativo per la società deve essere firmato da due procuratori, aventi adeguati poteri.

b. Procure

Le procure vengono conferite dal Consiglio di Amministrazione in funzione del ruolo ricoperto in azienda. I procuratori possono sottoscrivere atti vincolanti per l'azienda solo a firma congiunta con altro Procuratore, in base alle aree di attività e per determinati limiti di importo.

c. Principio dei 4 occhi

Sulla base di tale principio la funzione controllante deve essere diversa dalla funzione che predispone il documento o che svolge l'attività per verificarne la correttezza. Questo principio è alla base delle Direttive Centrali e delle Procedure aziendali interne.

d. Direttive Centrali

Le procedure interne vengono predisposte sulla base delle Direttive Centrali emesse da Casa Madre. Per le materie più significative e di comune interesse si applicano direttamente le Direttive Centrali.

e. Procedure aziendali interne

Le procedure aziendali interne regolamentano le attività in STIT ed in quanto strumenti dinamici, sono in continua evoluzione.

Tali procedure sono sottoscritte da un Amministratore e sono disponibili in versione completa e aggiornata sulla rete intranet aziendale.

Tutti i dipendenti sono tenuti a leggere e ad applicare, nello svolgimento delle proprie attività, le procedure interne aziendali predisposte.

f. Controlli interni

L'obiettivo dei CI è l'esclusione di rischi che possono nascere da errori umani e/o interventi non corretti/accidentali causando danno al patrimonio aziendale. L'efficacia dei CI dipende in gran parte dal fatto che il controllo venga effettuato da una persona estranea al processo controllato ("principio dei 4 occhi"). I controlli stabiliti dalle procedure interne come necessari e i controlli che normalmente accompagnano ogni processo non vengono sostituiti dai CI ma solamente completati.

Tali controlli sono attivi ad ogni livello della struttura organizzativa.

g. Controlli da parte di soggetti esterni

Il Collegio Sindacale svolge la propria funzione di controllo vigilando sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato da STIT e sul suo concreto funzionamento.

L'organo di controllo contabile, nominato dall'Assemblea Ordinaria di STIT a seguito della riforma di diritto societario (attualmente PriceWaterhouseCoopers), svolge oltre all'attività di controllo contabile ai sensi dell'art. 2409 ter anche l'attività di revisione volontaria del bilancio interno redatto secondo i principi IFRS.

h. Funzione DSO (Data Security Officer)

La funzione DSO è responsabile della Protezione Dati e della Sicurezza delle Informazioni.

Gli obiettivi sono:

- Protezione legale dei dati e rispetto della legge sulla Privacy
- Esigenze di Sicurezza dei locali contenenti installazioni IT
- Procedure di emergenza per Centri di Elaborazione Dati
- Sicurezza dei servers
- Sicurezza delle reti e impianti di telecomunicazione
- Sicurezza delle Workstation
- Esigenze di Sicurezza per le applicazioni
- Informare, sensibilizzare ed istruire lo staff esecutivo e la direzione circa la Sicurezza dei Dati e le eventuali misure da adottare
- Rappresentare gli interessi di STIT per la Protezione dei Dati e la Sicurezza delle Informazioni qualora siano coinvolte Terze parti

i. DPS – Documento Programmatico sulla Sicurezza

Il documento è redatto in conformità al Decreto Legislativo 196/2003. Si applica al trattamento elettronico e non elettronico di dati personali effettuato da STIT ed è redatto allo scopo di definire criteri e modalità per garantire la sicurezza dei dati personali e del loro trattamento come richiesto dalla Legge.

Parte integrante del documento sono i Security Concepts.

j. Security Concept

Il documento è redatto da ogni funzione aziendale e finalizzato alla sicurezza IT e al rispetto delle esigenze minime per la protezione dei dati e la sicurezza delle informazioni, in conformità a quanto stabilito dalle Direttive Centrali.

Il documento comprende anche l'analisi dei rischi potenziali a cui ogni funzione aziendale è soggetta e le relative attività di prevenzione.

k. Informazione/formazione dei collaboratori

I collaboratori vengono informati/formati periodicamente sulle nuove linee guida adottate in azienda mediante incontri, distribuzione materiale cartaceo o pubblicazione sull'intranet aziendale.

VI) IL SISTEMA SANZIONATORIO e tabella riepilogativa con descrizione del reato, condotta, sanzioni

STIT prevede un sistema volto a sanzionare ogni eventuale violazione del codice etico e delle procedure previste, a prescindere dal considerare se tali violazioni integrino l'effettiva commissione del reato.

Questo sistema sanzionatorio risponde all'esigenza di scoraggiare e prevenire la commissione dei reati.

Connaturata a questo obiettivo appare altresì l'opportunità di prevedere l'immediata applicabilità delle misure medesime.

Le procedure per l'irrogazione delle sanzioni previste nel modello adottato da STIT, riscontrano, quanto ai lavoratori dipendenti, le garanzie all'uopo previste nello Statuto dei Lavoratori (art. 7), così come, per la tipologia di sanzioni da applicare, si rende necessaria un'adeguata valutazione di quanto previsto nei relativi contratti collettivi.

Sotto tale ultimo profilo, ed a titolo meramente indicativo, si riportano, qui di seguito, le cinque classiche tipologie di sanzioni previste dai contratti collettivi, perfettamente riferibili all'intero sistema sanzionatorio disciplinare, rappresentate da:

- 1) rimproveri verbali;
- 2) rimproveri scritti;
- 3) multe non superiori alle quattro ore di retribuzione;
- 4) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- 5) licenziamento disciplinare.

L'entità delle sanzioni irrogate al lavoratore, nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni medesime e avuto riguardo alla gravità della mancanza, in conformità con quanto previsto nell'art. 7 della legge n. 300 del 1970, sarà determinata in relazione:

- alla eventuale reiterazione nel compimento del medesimo fatto nell'ambito del biennio precedente;
- alla intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al concorso, nella mancanza, di più lavoratori in accordo.

Al lavoratore che commetta mancanze della stessa natura, già sanzionate nel corso del biennio, potrà essere irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, la sanzione di livello più elevato a quella già inflitta.

I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, nel corso del quale il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni.

I provvedimenti disciplinari di cui ai numeri 2, 3 e 4 possono essere impugnati secondo la procedura di cui all'art. 7 della legge n. 300 del 1970.

Il licenziamento disciplinare può essere impugnato secondo le procedure previste dalla legge n. 604 del 15 luglio 1966, dall'art. 18 della legge n. 300 del 1970 e dalle leggi che regolano la materia.

Le norme disciplinari che riguardano le sanzioni devono essere portate a conoscenza del lavoratore tramite affissione in luogo accessibile a tutti delle medesime, a pena di nullità della sanzione medesima.

In particolare, poi, nel caso specifico dei dirigenti, dei soggetti posti in posizione apicale o, comunque, dei consulenti di STIT che commettano infrazioni alle norme previste nel modello organizzativo di STIT, potrà prevedersi la sanzione della risoluzione immediata del rapporto che lega tali soggetti a STIT. La menzionata sanzione potrà essere oggetto di una specifica clausola contenuta nel contratto che regola il rapporto di lavoro tra tali soggetti e STIT, ovvero potrà essere oggetto di un atto integrativo del contratto di lavoro medesimo, qualora già esistente. In caso di reato commesso da un amministratore l'OdV riferirà alla assemblea per gli opportuni provvedimenti.

Omissis