



Sommario

1.	Scopo e campo di applicazione	2
2.	Riferimenti, termini e definizioni	3
3.	Responsabilità e aggiornamento	3
4.	Modalità operative	3
5.	Diffusione	11
6.	Documentazione	11

REVISIONI				
N.	Data	Descrizione	Paragrafo	Pagina
00	31.01.2024	Prima emissione	tutti	tutte

VERIFICA: RSG Firma _____ Data 31.01.2024

APPROVAZIONE: Direzione Firma _____ Data 31.01.2024

DISTRIBUZIONE				
Copia n.	Ricevente	Revisione n.	Data	Firma ricevente
1*	Barbara Garofoli	00	31.01.2024	Distribuzione su file su rete intranet

1. Scopo e campo di applicazione

Le aziende del Gruppo SGB Holding: Humangest Spa, Humansolution Srl, Humanform Srl e SGB Humangest Holding Srl (di seguito anche la “Gruppo SGB”) hanno implementato un Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, conforme allo Standard UNI ISO 37001:2016 (Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione) (di seguito anche “ISO 37001”) e la Politica per la Prevenzione della Corruzione.

Il presente documento, “Sistema Disciplinare ISO 37001” (di seguito anche “Sistema Disciplinare”), è stato elaborato con l’obiettivo di consentire di sanzionare eventuali comportamenti posti in essere in violazione dei principi, delle regole di comportamento, delle procedure operative, delle istruzioni, della Politica per la Prevenzione della Corruzione, al fine di garantire l’efficace attuazione del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione di Gruppo SGB Holding.

La previsione, invero, di sanzioni debitamente commisurate alla trasgressione rilevata, e funzionali ad una finalità deterrente, ha lo scopo di contribuire, da un lato, a rendere effettiva l’applicazione del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione di Gruppo SGB e, dall’altro, a consentire un’efficace attività di controllo da parte della Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione.

Le sanzioni riportate nel presente Sistema Disciplinare sono da considerarsi come un ulteriore elemento di integrazione, senza sostituire, nella maniera più assoluta, le norme di legge applicate in materia di corruzione e trovano attuazione a prescindere dall’esito di eventuali procedimenti iniziati per l’applicazione di sanzioni penali. Ai sensi del presente Sistema Disciplinare, pertanto, il Gruppo SGB applica le sanzioni riportate qualora siano riscontrate violazioni:

- alla Politica per la Prevenzione della Corruzione;
- alle procedure operative e alle istruzioni operative riferibili al Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione;
- al Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione nel suo complesso;
- a tutte le leggi anticorruzione.

Il presente Sistema Disciplinare si applica:

- agli Amministratori;
- all’Amministratore Delegato;
- ai sindaci;
- ai revisori della società di Revisione;
- al personale di Gruppo SGB (dipendenti, quadri, staff o lavoratori temporanei e volontari dell’organizzazione);
- ai dirigenti;
- ai Dipendenti;

- ai soci in affari (ossia parte esterna con cui Gruppo SGB instaura un rapporto commerciale, quali a titolo esemplificativo, clienti, partner in “joint venture”, partner in consorzi o in ATI, fornitori, appaltatori e subappaltatori, consulenti, agenti, intermediari, ecc.), di seguito anche “Soci in affari”;
- alle organizzazioni controllate da Gruppo SGB (di seguito anche “Organizzazioni controllate”);
- ad agenti, fornitori, partner o altri soggetti esterni che operano in nome e per conto di Gruppo SGB (di seguito anche “Soggetti terzi che operano per in nome e per conto di Gruppo SGB ”);
- all’Organismo di Vigilanza;
- alla Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione.

Il presente Sistema Disciplinare viene approvato dalla direzione aziendale del Gruppo SGB Holding.

1. Riferimenti, termini e definizioni

Norma ISO 37001

Si fa riferimento al glossario del manuale del sistema di gestione aziendale

Procedura P13 "Gestione anticorruzione"

2. Responsabilità e aggiornamento

Responsabilità primaria applicazione procedura: direzione aziendale (DIR)

Responsabilità secondaria applicazione procedura: resp. anticorruzione (RPC)

L'aggiornamento della presente procedura è competenza della direzione aziendale (DIR).

3. Modalità operative

3.1. Criteri per l'applicazione delle sanzioni

A norma del presente Sistema Disciplinare costituiscono condotte passibili di sanzione, non solamente le azioni ed i comportamenti (commisivi e/o omissivi) posti in essere in violazione della Politica per la Prevenzione della Corruzione, del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, ovvero delle procedure operative e delle istruzioni operative a questo riferibili, o ancoradelle leggi anticorruzione, bensì anche quelle condotte, finanche omissive, contrarie alle indicazioni e/o prescrizioni provenienti dalla Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione.

Le sanzioni sono altresì applicabili non solo agli autori materiali delle violazioni ma anche a coloro i quali, con la loro azione od omissione, con piena consapevolezza e volontà ovvero per negligenza, imprudenza ed imperizia, hanno concorso alla violazione stessa.

La gravità della violazione commessa andrà valutata, ai fini dell'applicazione della sanzione, sulla base dei seguenti criteri:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione della violazione;
- l'entità del danno o la serietà del pericolo corso dal Gruppo SGB e da tutti i dipendenti o portatori di interessi della stessa;
- l'intensità del dolo, laddove si tratti di infrazione volontaria;
- il grado della colpa, laddove si tratti di infrazioni causate da negligenza, imprudenza o imperizia;
- il grado di infedeltà nei confronti del Gruppo SGB dimostrato dall'agente nella realizzazione dell'illecito;
- il comportamento tenuto dall'autore della violazione precedentemente e successivamente al realizzarsi della stessa;
- le condizioni economiche dell'autore dell'infrazione;
- l'essere o meno l'autore della violazione recidivo.

L'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tenere conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

Nessuna sanzione può comunque essere irrogata senza prima aver sentito l'interessato, avergli contestato con precisione, per iscritto, l'addebito, ed avergli fornito un congruo termine entro il quale esporre per iscritto le proprie ragioni.

Nessuna sanzione può essere irrogata nei confronti di chi si sia rifiutato di prendere parte a qualsivoglia attività o aver declinato qualsivoglia attività in relazione alla quale sia stato valuta la presenza di un rischio di corruzione a fronte del quale il Gruppo SGB non ha adottato le opportune precauzioni.

Nessuna sanzione può essere irrogata nei confronti di chi abbia espresso sospetti o abbia effettuato in buona fede, o sulla base di una convinzione ragionevole, atti di corruzione tentati, effettivi o presunti, violazioni della Politica per la Prevenzione della Corruzione, del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, ovvero di procedure operative e di istruzioni operative a questo riferibili.

Nessuna sanzione può essere irrogata nei confronti di chi abbia segnalato pericoli, incidenti, rischi e opportunità.

3.2. Generalità del documento

La Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione comunica al Collegio Sindacale ed al Consiglio di Amministrazione di Gruppo SGB la notizia di una eventuale violazione della Politica per la Prevenzione della Corruzione, del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, ovvero delle procedure operative o delle istruzioni operative a questo riferibili o delle leggi anticorruzione, commessa da parte di uno o più

componenti del Consiglio di Amministrazione, incluso l'Amministratore delegato.

Il Consiglio di amministrazione, con l'astensione del/dei soggetto/i coinvolto/i, procede agli accertamenti necessari ed assume, sentito il Collegio Sindacale, tutti i provvedimenti opportuni per l'irrogazione delle seguenti sanzioni disciplinari, da commisurare e proporzionare secondo la gravità dei fatti contestati:

- sanzione pecuniaria (2-5 volte una mensilità);
- revoca delle procure/deleghe eventualmente conferite;
- revoca della carica per i casi più gravi.

Peraltro, qualora la violazione sia contestata ad un Amministratore legato di una delle società del Gruppo SGB da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i dirigenti o per i dipendenti. In tal caso, qualora sia comminata la sanzione del licenziamento, per giustificato motivo o giusta causa, dovrà disporsi anche la revoca dall'incarico di amministratore.

3.3. Sanzioni applicabili ai dipendenti (impiegati e quadri)

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nella Politica per la Prevenzione della Corruzione, del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, ovvero delle procedure operative o delle istruzioni operative a questo riferibili o delle leggi anticorruzione sono definiti come illeciti disciplinari.

Ostacolare l'attività della Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione (ad es. non fornendo le informazioni richieste, occultando documenti, e così via) costituisce grave illecito disciplinare. Le sanzioni applicabili ai dipendenti e ai quadri sono definite all'interno della contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili. In particolare, dal CCNL di riferimento delle società: "Terziario Confcommercio".

È soggetto a richiamo verbale o scritto, nonché alla multa nella misura e secondo le modalità previste dal CCNL applicato al rapporto di lavoro, il lavoratore che commetta, anche con condotte omissive, per la prima volta e senza determinare conseguenze apprezzabili, le seguenti violazioni:

- Inosservanza della Politica per la Prevenzione della Corruzione;
- inosservanza del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, ovvero delle procedure operative e delle istruzioni operative a questo riferibili;
- omissione ingiustificata dei presidi di controllo implementati per la gestione dei processi a rischio;
- inosservanza delle disposizioni concernenti gli obblighi di archiviazione della documentazione attestante l'attività svolta;
- omessa vigilanza sul comportamento dei lavoratori assegnati all'area di cui si ha la responsabilità circa la

corretta ed effettiva applicazione dei principi contenuti nella Politica per la Prevenzione della Corruzione, nel Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, ovvero nelle procedure operative o nelle istruzioni operative a questo riferibili;

- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
- mancata trasmissione di informazioni rilevanti alla Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione;
- rivelazione indebita dell'identità di colui che segnala un illecito, senza aver provocato apprezzabili ripercussioni nei suoi confronti sul piano personale e/o professionale;
- segnalazione infondata, resa con dolo o colpa grave, di illeciti o violazioni della Politica per la Prevenzione della Corruzione, del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, ovvero delle procedure operative o delle istruzioni operative a questo riferibili.

È soggetto a sospensione dal servizio e dal trattamento economico nella misura e secondo le modalità previste dal CCNL applicabile al rapporto di lavoro, il lavoratore che violi consapevolmente i principi previsti dalla Politica per la Prevenzione della Corruzione, dalle procedure interne previste dal Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione ovvero adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione ovvero della Politica per la Prevenzione della Corruzione, ed in particolare nei casi in cui abbia commesso nel tempo reiterate violazioni disciplinari, e se:

- nei precedenti due anni, gli siano state più volte contestate, con rimprovero verbale o scritto, le medesime violazioni tra quelle indicate sopra, seppur di lieve entità;
- abbia posto in essere, nello svolgimento dell'attività nei processi considerati a rischio, ripetuti comportamenti non conformi alle prescrizioni riferibili alla Politica per la Prevenzione della Corruzione, al Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, ovvero alle procedure operative e istruzioni operative a questo riferibili, prima ancora che gli stessi siano stati accertati e contestati.

Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dal Gruppo SGB, costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

È soggetto a licenziamento per giustificato motivo ovvero giusta causa il lavoratore al quale:

- adottati comportamenti gravemente difformi da quanto stabilito nella Politica per la Prevenzione della Corruzione, nel Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, ovvero nelle procedure operative e nelle istruzioni operative a questo riferibili;
- ponga in essere condotte gravi già censurate in precedenza;
- violi e/o eluda il sistema di controllo interno anche mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista nelle procedure operative o nelle istruzioni operative;
- adottati gravi atti discriminatori nei confronti di un dipendente che abbia segnalato illeciti;

- segnali in modo infondato, con dolo o colpa grave, illeciti o violazioni della Politica per la Prevenzione della Corruzione, del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, ovvero di procedure operative o di istruzioni operative a questo riferibili, da parte di terzi determinando nei loro confronti l'applicazione di una misura cautelare od una condanna;
- metta in atto azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato corruttivo;
- tenti o metta in atto azioni dirette ad attuare atti di corruzione o di violazione della Politica per la Prevenzione della Corruzione, del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, ovvero di procedure operative o di istruzioni operative a questo riferibili.

Tali mancanze sono di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso (in tal caso è possibile applicare eventuali sospensioni cautelari previste dal CCNL).

I comportamenti descritti devono essere tali da determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione nei confronti del Gruppo SGB delle misure previste dalla norma ISO 37001, con conseguente grave nocumento patrimoniale e di immagine per Gruppo SGB.

Le sanzioni appena descritte sono applicate tenendo conto dei criteri indicati all'articolo 2 "Criteri per l'applicazione delle sanzioni".

La Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione monitorerà l'applicazione e l'efficacia del sistema disciplinare qui descritto.

3.4. Sanzioni applicabili ai dirigenti

I comportamenti tenuti da un Dirigente in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nella Politica per la Prevenzione della Corruzione, del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, ovvero delle procedure operative o delle istruzioni operative a questo riferibili o delle leggi anticorruzione sono definiti come illeciti disciplinari.

I comportamenti tenuti da un Dirigente in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nella Politica per la Prevenzione della Corruzione, del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, ovvero delle procedure operative o delle istruzioni operative a questo riferibili o delle leggi anticorruzione sono definiti come illeciti disciplinari.

Ostacolare l'attività della Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione (ad es. non fornendo le informazioni richieste, occultando documenti, e così via) costituisce grave illecito disciplinare. Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di Dirigenti, poiché i diversi contratti collettivi nazionali del lavoro, applicati al rapporto di lavoro con il dirigente da parte della Società, non prevedono sanzioni disciplinari esse potranno essere applicate nel rispetto di quanto previsto dal Codice civile.

Rimprovero verbale in caso di:

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalla Politica per la Prevenzione della Corruzione, dal Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, ovvero dalle procedure operative o delle istruzioni operative a questo riferibili commesse dai propri sottoposti;

Ammonizione scritta (con richiamo a conformarsi alla regola violata) in caso di:

- recidiva nelle mancanze punite con il rimprovero verbale;
- inosservanza di quanto stabilito dalla Politica per la Prevenzione della Corruzione, dal Sistemadi Gestione per la Prevenzione della Corruzione, ovvero dalle procedure operative o delle istruzioni operative a questo riferibili;
- tolleranza o omessa segnalazione delle violazioni di cui al punto precedente commesse da propri sottoposti;
- infrazione di altre procedure interne previste dal Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione (violazione del flusso autorizzativo del processo, mancata partecipazione ingiustificata alle attività formative in materia di prevenzione della corruzione, omissione di controlli affidati alla propria responsabilità, etc.);
- comportamenti di mancata collaborazione con la Funzione di Conformità per la Prevenzionedella Corruzione (omissione invio flussi informativi, impedimento ingiustificato all'accesso dei componenti della Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione alle informazioni e/o documentazione aziendale etc.).

Revoca dei poteri eventualmente conferiti con procura in caso di:

- recidiva oltre la seconda volta in una qualsiasi delle mancanze di cui ai punti precedenti;
- inosservanza consapevole di quanto stabilito dalla Politica per la Prevenzione della Corruzione, dal Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, ovvero dalle procedure operativeo delle istruzioni operative a questo riferibili
- violazione consapevole di una procedura ed istruzione di cui al Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione che comporti anche l'infrazione di un obbligo normativo;
- violazione consapevole di altre procedure e istruzioni interne previste dal Sistema di Gestioneper la Prevenzione della Corruzione - nell'espletamento di attività nelle aree sensibili - di un comportamento non conforme alle prescrizioni della Politica per la Prevenzione della Corruzione e del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione;
- omessa segnalazione o tolleranza delle irregolarità di cui al presente punto commesse da propri sottoposti.

Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dal Gruppo SGB, costituiscono atti contrari agli interessi della stessa e comportano la revoca del potere collegato alla violazione.

Licenziamento (per giusta causa / giustificato motivo) in caso di:

- accertata violazione del divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante, commessa dal dirigente per motivi collegati - direttamente o indirettamente - alla segnalazione;
- accertata infondatezza della segnalazione effettuata dal dirigente con dolo o colpa grave;
- comportamenti di ostacolo o elusione dei controlli della Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione (mancata ostensione della documentazione richiesta ovvero falsità nelle informazioni / dati forniti etc.);
- elusione fraudolenta delle procedure di controllo del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione o comunque adozione di un comportamento in grave violazione delle prescrizioni tale da configurare - anche in via potenziale - un reato presupposto di cui al D. Lgs. 231/01;
- adozione di un comportamento assolutamente contrario ai principi etici aziendali che violi le procedure interne previste dal Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione realizzando una condotta diretta in modo univoco al compimento di un qualsiasi reato;
- omessa segnalazione o tolleranza delle irregolarità commesse di cui al presente punto commesse da propri sottoposti.

Si precisa che per i dirigenti costituisce altresì grave violazione delle prescrizioni della Politica per la Prevenzione della Corruzione, del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, ovvero delle procedure operative o delle istruzioni operative a questo riferibili, ai fini dell'individuazione della sanzione:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione della Politica per la Prevenzione della Corruzione, del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, ovvero delle procedure operative o delle istruzioni operative a questo riferibili
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza su soggetti terzi che, sebbene non legati al Gruppo SGB da un vincolo di subordinazione (ad es., consulenti, collaboratori esterni, etc.), sono comunque sottoposti alla direzione e vigilanza del dirigente.

Tali mancanze sono di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

3.5. Sanzioni applicabili ai sindaci e ai revisori contabili

In caso di realizzazione di una violazione della Politica per la Prevenzione della Corruzione, del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, ovvero delle procedure operative o delle istruzioni operative a questo riferibili nonché delle leggi anticorruzione da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale, o di uno o più componenti della società di Revisione di Gruppo SGB, la Funzione di Conformità per la Prevenzione

della Corruzione informa il Consiglio di Amministrazione del Gruppo SGB che provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee, fra cui anche la convocazione dell'Assemblea ove ritenuto necessario, per gli opportuni provvedimenti. Si richiamano in proposito le norme applicabili del Codice civile ed in particolare l'articolo 2400, 2° comma, c.c.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, non ottemperando ai loro doveri con la professionalità e la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico, i componenti del Collegio Sindacale o i componenti della società di Revisione abbiano impedito o non agevolato la scoperta delle violazioni di cui al punto (1.5), o nei casi più gravi, la commissione di reati corruttivi.

3.6. Sanzioni applicabili alla Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione

La realizzazione di una violazione della Politica per la Prevenzione della Corruzione, del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, ovvero delle procedure operative o delle istruzioni operative a questo riferibili nonché delle leggi anticorruzione da parte di uno o più componenti la Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione di Gruppo SGB Holding costituisce una giusta causa di revoca dell'incarico da parte del Consiglio di amministrazione della Società.

3.7. Sanzioni applicabili ai soci in affari, alle organizzazioni controllate e ai soggetti terzi che operano per conto del Gruppo SGB

Qualsiasi comportamento che violi la Politica per la Prevenzione della Corruzione, il Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, le procedure operative e delle istruzioni operative a questo riferibili, o le leggi anticorruzione poste in essere da parte dei Soci in affari, delle Organizzazioni controllate e dei Soggetti terzi che operano per conto di Gruppo SGB, costituisce inadempimento ai sensi degli articoli 1453 e ss. del Codice Civile, delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge, ed in particolare:

- la sospensione temporanea della fornitura, dell'incarico o della collaborazione, del servizio infragruppo, della partnership commerciale, con attivazione di procedure investigative volte ad accertare la fondatezza della violazione;
- il risarcimento dei danni eventualmente subiti da Gruppo SGB ;
- la risoluzione del contratto e/o la revoca dell'incarico, in caso di violazioni accertate.

3.8. Sanzioni per la violazione delle prescrizioni a tutela del segnalante

Nell'ipotesi in cui siano violate le misure a tutela del segnalante di violazioni e/o nel caso in cui siano effettuate segnalazioni, con dolo o colpa grave, infondate da parte:

- del personale dipendente: si applicano le sanzioni previste al paragrafo 4.3;
- dei Dirigenti: si applicano le sanzioni previste al paragrafo 4.4;
- degli Amministratori e dell'Amministratore delegato: si applicano le sanzioni previste al paragrafo 4.2;

- del Collegio Sindacale e dei revisori della società di Revisione: si applicano le sanzioni previste al paragrafo 4.5;
- della Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione: si applicano le sanzioni previste al paragrafo 4.6;
- di Soci in affari, Organizzazioni controllate e Soggetti terzi che operano per conto di Gruppo SGB : si applicano le sanzioni previste al paragrafo 4.7;

4. Diffusione

Il presente Sistema Disciplinare deve essere portato a conoscenza dei lavoratori delle aziende del Gruppo SGB mediante pubblicazione sulla intranet aziendale della Società.

Il presente Sistema Disciplinare deve essere portato a conoscenza dei dirigenti di Gruppo SGB mediante la pubblicazione sulla intranet aziendale della Società.

Il presente Sistema Disciplinare deve essere altresì portato a conoscenza degli amministratori, dei Sindaci e dei revisori della società di Revisione.

Il presente Sistema Disciplinare deve essere altresì portato a conoscenza ed eventualmente richiamato negli atti o contratti che daranno origine ai rapporti contrattuali con i Soci in affari, con le Organizzazioni Controllate e con i Soggetti terzi che operano per conto di Gruppo SGB.

Il presente Sistema Disciplinare deve essere altresì portato a conoscenza ed eventualmente richiamato negli incarichi a Organismo di Vigilanza (laddove presente) e Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione.

5. Documentazione

Politica per la Prevenzione della Corruzione

Procedure, istruzioni operative e documenti del Sistema di gestione anticorruzione