

Codice Etico Suominen Corporation

Indice

| | |
|---|---|
| Prefazione | 3 |
| 1 Finalità | 4 |
| 2 Visione e modalità di lavoro | 4 |
| 3 Rispetto delle leggi e delle normative vigenti..... | 4 |
| 4 Relazioni con i clienti, i partner e la concorrenza..... | 4 |
| 5 Conflitti di interesse | 5 |
| 6 Lavorare in Suominen..... | 5 |
| 7 Ambiente | 6 |
| 8 Innovazioni e protezione delle informazioni riservate | 6 |
| 9 Un'azienda quotata in borsa..... | 7 |
| 10 Come stabilire cosa è giusto e cosa è sbagliato? | 7 |
| 11 Come utilizzare questo Codice di autodisciplina..... | 8 |
| 12 Come comportarsi in presenza di una violazione del Codice?..... | 8 |
| 13 Maggiori informazioni e assistenza nell'applicazione del Codice..... | 9 |

Prefazione

Da sempre, la missione di Suominen è quella di "rendere la vita delle persone più facile e più sana". Fortemente convinta di questa sua "mission", Suominen intende mettere in campo tutti gli sforzi per farla diventare realtà attraverso ogni sua azione.

Le esigenze dei nostri clienti e dei nostri utenti finali guidano tutte le nostre operazioni. Parallelamente, Suominen guarda con profondo rispetto all'indispensabile contributo dei suoi dipendenti, finanziatori, fornitori e delle comunità in cui opera.

Ogni volta che riusciamo ad aggiungere valore alle attività dei nostri clienti e a migliorare la qualità di vita dei nostri dipendenti, soddisfiamo anche le nostre responsabilità verso i nostri azionisti.

Chi lavora in Suominen lavora con "mente lucida, cuore caldo e mani pulite". Questo Codice Etico (qui di seguito "il Codice") è stato redatto per chiarire meglio cosa significhi questa affermazione nella pratica quotidiana. Il Codice intende fornire una descrizione esauriente ma concisa dei principi etici a cui attenersi lavorando per la nostra azienda. Rappresenta inoltre un valido aiuto per individuare il comportamento più indicato laddove si sospetti qualsiasi tipo di azione eticamente inaccettabile all'interno dell'azienda o da parte di chi vi lavora.

I nostri ambiziosi obiettivi aziendali dovranno essere conseguiti nella piena osservanza di questi principi etici.

Il Codice è basato sulle Politiche operative di Suominen. Tuttavia si tratta di un documento più dettagliato ed esauriente che andrà a sostituire quello operativo. È stato redatto per offrire un valido aiuto in tutte le nostre attività quotidiane ed è coadiuvato dalle politiche espresse dal Consiglio di Amministrazione di Suominen e dalle linee guida redatte a cura del team esecutivo di Suominen.

In caso di domande o dubbi sul Codice o sulla sua applicazione nel nostro lavoro di tutti i giorni, vi invitiamo a consultare il vostro responsabile o l'Ufficio delle risorse umane della vostra sede.

Helsinki, Finlandia
26 marzo 2014

Jorma Eloranta
Presidente del Consiglio di amministrazione

Nina Kopola
Presidente e CEO

1 Finalità

Il Codice etico definisce il modo di operare di ogni dipendente (di qualsiasi livello, mansione e funzione) presso tutte le aziende e le divisioni del Gruppo Suominen, ovvero Suominen Corporation e le sue sussidiarie (definite per questi scopi come "Suominen" o "l'azienda"). I dipendenti che coprono ruoli di responsabilità devono comportarsi in modo esemplare.

2 Visione e modalità di lavoro

La nostra visione è essere "ai vertici" del mercato, essere percepiti dai nostri clienti come innovatori e promotori di nuove tendenze del settore. Comprendere le esigenze degli utenti finali dei nostri prodotti è un fattore fondamentale per il nostro successo futuro. Attraverso queste attività possiamo quindi contribuire al nostro successo e al successo dei nostri clienti.

Suominen promuove un ambiente di lavoro in cui siano favoriti empowerment, responsabilità e passione.

In tutte le nostre attività ci conformiamo ai principi etici descritti in questo documento, mantenendo le nostre promesse, instaurando con i nostri partner rapporti all'insegna dell'equità e della responsabilità.

3 Rispetto delle leggi e delle normative applicabili

Ci impegnamo a rispettare tutte le leggi e i regolamenti nazionali e internazionali previsti per le nostre attività, oltre che le pratiche industriali generalmente condivise.

4 Relazioni con i clienti, i partner e la concorrenza

Rifiutiamo qualsiasi prassi commerciale scorretta come frode, corruzione e concussione.

Non accettiamo od offriamo vantaggi che possano influire in modo inopportuno su decisioni commerciali. Dai nostri dipendenti ci aspettiamo un comportamento rispettoso delle normative in tema di "concorrenza", in particolare quando partecipano a occasioni in cui siano presenti competitor, esistenti o potenziali.

5 Conflitti di interesse

Talvolta può capitare di trovarsi in situazioni di conflitto di interesse fra interessi personali e quelli aziendali. L'azienda pretende dai propri dipendenti la massima trasparenza.

Chiunque lavori in Suominen ha la responsabilità di fare in modo che i propri interessi personali non interferiscano mai sui comportamenti e le decisioni prese in azienda. Riportiamo alcuni esempi di possibili situazioni di conflitto, solo a titolo esemplificativo e da non considerarsi come casistica esaustiva:

- trattative di acquisto, in cui vengano offerti doni, viaggi o altro a titolo personale, per facilitare la conclusione dell'accordo. Sono accettabili gli omaggi o le offerte di intrattenimento di poco valore, occasionali, e purché non creino situazioni di conflitto di interessi (consultare l'Ufficio risorse umane della propria sede per ulteriori chiarimenti);
- relazioni commerciali con propri familiari, parenti o amici (anche per conto di società in cui queste persone lavorano);
- rapporto diretto manager-dipendente con un familiare o un parente;
- assunzioni di propri familiari, parenti o amici.

In caso di dubbi, è bene consultare il proprio responsabile o l'Ufficio delle risorse umane della propria sede.

6 Lavorare in Suominen

I dipendenti rappresentano il vantaggio competitivo più importante per la nostra azienda. Ecco perché Suominen promuove un ambiente di lavoro in cui siano favoriti empowerment, responsabilità e passione.

Chiunque lavori in azienda gioca un ruolo fondamentale nella realizzazione di un ambiente **equo** e **sicuro**.

Quando parliamo di luogo di lavoro **equo**, intendiamo dire che Suominen rispetta i diritti umani e del lavoratori, trattando tutti i dipendenti alla pari. L'azienda non fa alcun tipo di discriminazione in base all'età, al sesso, alla religione, alla provenienza etnica, alla razza, alle disabilità, all'orientamento sessuale, alle opinioni politiche o al ruolo all'interno dell'azienda. Suominen tutela i diritti umani secondo quanto definito nella Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo delle

Nazioni Unite. A nessun dipendente è consentito agire in violazione a questi principi, sia direttamente sia indirettamente.

Suominen accoglie e promuove i diritti di base dei lavoratori secondo quanto definito dalla dell'Organizzazione internazionale del lavoro.

L'azienda difende la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva.

Non tollera inoltre nessuna forma di lavoro forzato, né tanto meno il ricorso al lavoro minorile.

Creare un luogo di lavoro **sicuro** per l'azienda significa impegnarsi a offrire ai suoi dipendenti, appaltatori e collaboratori un ambiente sicuro e sano.

L'azienda è fermamente convinta che tutti gli infortuni possano essere evitati promuovendo gli interventi necessari e richiedendo ai propri dipendenti un comportamento nel pieno rispetto delle norme di sicurezza.

Ogni dipendente è inoltre chiamato a contribuire al miglioramento continuo della sicurezza sul posto di lavoro comunicando rapidamente casi/comportamenti/situazioni che mettano a rischio la sicurezza propria e dei propri colleghi.

7 Ambiente

Suominen si impegna a tenere conto delle conseguenze ambientali delle sue attività, in conformità con i principi redatti dalla Camera di Commercio Internazionale (CCI) per uno sviluppo sostenibile.

Oltre ad attuare un miglioramento e un perfezionamento costante dei propri impianti, Suominen concentra i suoi sforzi nel ridurre l'impatto ambientale causato dal processo produttivo e dal ciclo di vita dei prodotti, minimizzando la produzione di rifiuti e promuovendo il riutilizzo dei materiali.

8 Innovazioni e protezione delle informazioni riservate

Offrire prodotti innovativi è un prerequisito essenziale per il successo pertanto, Suominen promuove e favorisce idee innovative provenienti dai propri dipendenti.

La proprietà intellettuale dell'azienda rappresenta uno dei suoi beni di maggior valore e pertanto i suoi brevetti, marchi, diritti di proprietà intellettuale, segreti commerciali e altre informazioni riservate meritano un'adeguata protezione. Al contempo, i dipendenti dell'azienda sono chiamati a

rispettare i diritti di proprietà intellettuale dei terzi, astenendosi dall'abuso intenzionale di opere di proprietà intellettuale che non appartengono a Suominen.

9 Un'azienda quotata in borsa

Le azioni di Suominen sono quotate alla Borsa di Helsinki NASDAQ OMX. Essendo una società quotata in borsa, Suominen ha l'obbligo di conformarsi con tutte le regole e i regolamenti applicabili ai mercati dei capitali e a una buona "corporate governance"; inoltre, è tenuta a fornire informazioni accurate sul suo andamento finanziario ai mercati, a cadenza regolare e in maniera costante.

Suominen promuove la comunicazione con i propri azionisti, investitori ed enti esterni. Tuttavia, il suo status di società quotata le impone alcune limitazioni alle comunicazioni. Per esempio, l'azienda segue il principio del "periodo di silenzio" e pertanto non divulga né commenta i suoi risultati finanziari (anche parziali) nel periodo intercorrente fra la fine del periodo fiscale e la pubblicazione dei risultati trimestrali.

Suominen è iscritta alla Finnish Securities Market Association e aderisce al Codice di Corporate Governance finlandese 2010 previsto dall'associazione per le aziende quotate in borsa.

10 Come stabilire cosa è giusto e cosa è sbagliato?

Realizzare il "Suominen Way" significa fare la cosa giusta.

Nella pratica, per esempio, stabilire se un omaggio che ci è stato offerto sia "esagerato" può risultare difficile. Inoltre, il concetto può variare da paese a paese e da cultura a cultura; ecco perché è impossibile fornire indicazioni chiare, valide per ogni situazione.

Un buon criterio è che, se sorge il dubbio, allora è bene non accettare. Ciò significa che se l'omaggio offerto fa suonare un campanello d'allarme, potrebbe essere un segno della sua inaccettabilità. Un altro criterio di valutazione viene dall'immaginare cosa succederebbe se l'accettazione dell'omaggio diventasse di dominio pubblico. Ci farebbe sentire a nostro agio?

Il vostro responsabile e l'Ufficio delle risorse umane aiuteranno la valutazione delle situazioni che si potranno presentare e sono sempre disponibili per chiarimenti.

Il buon senso è sempre l'alleato migliore. Inoltre, anche se i conflitti di interesse sembrano solo potenziali, è essenziale portarli sempre all'attenzione del proprio responsabile e della direzione delle risorse umane.

11 Come utilizzare questo Codice di autodisciplina

L'Ufficio delle risorse umane supportato dai responsabili dei reparti avrà il compito di comunicare il contenuto del codice etico ai tutti i dipendenti e di informare i nuovi assunti.

In caso di domande o dubbi sul Codice o sulla sua applicazione nel nostro lavoro di tutti i giorni, vi invitiamo a consultare il vostro responsabile o l'Ufficio delle risorse umane.

12 Come comportarsi in presenza di una violazione del Codice ?

Qualora un dipendente si accorgesse di una violazione del Codice da parte di qualsiasi persona legata a Suominen (sia essa interna o esterna) dovrà segnalare immediatamente la presunta violazione.

Ciò può essere fatto rivolgendosi al vostro responsabile o al responsabile dell'ufficio delle risorse umane.

Successivamente, si potrà contattare il Responsabile delle Risorse Umane di Suominen oppure l'Addetto alla Compliance, l'Avvocato Olli Nikitin ai seguenti contatti:

e-mail: olli.nikitin@merilampi.com

telefono: +358 9 6864 8447

indirizzo: Merilampi Avvocati Ltd, ATT: Sig. Olli Nikitin, Lönnrotinkatu 5, FI-00120 Helsinki

Il Signor Nikitin rappresenta lo studio legale indipendente Merilampi Avvocati Ltd, di Helsinki, (Finlandia). Egli agisce anche come il Segretario del Consiglio di Amministrazione di Suominen Corporation.

Le segnalazioni ricevute dall'Addetto alla Compliance saranno comunicate al Presidente del Comitato di Audit del Consiglio di Amministrazione, nonché al Presidente e CEO di Suominen Corporation, laddove la segnalazione non lo riguardi direttamente.

Qualsiasi segnalazione sarà sempre trattata con la massima riservatezza.

Qualora un ordine ricevuto dal proprio responsabile costituisca una palese violazione del Codice, la cosa giusta da fare è rifiutare l'ordine segnalandolo al responsabile dell'ufficio delle risorse umane, successivamente è possibile contattare il Responsabile delle Risorse Umane di Suominen, oppure l'“Addetto alla Compliance”, ai recapiti riportati sopra.

In conformità con gli obblighi normativi e di legge, Suominen non ammetterà alcun tipo di azione contro chi segnali una presunta violazione del Codice in buona fede, né contro chi partecipi o assista nelle indagini successive a tali segnalazioni. Ogni azione a tale riguardo sarà considerata un'infrazione al Codice.

13 Maggiori informazioni e assistenza nell'applicazione del Codice

L'Ufficio delle Risorse Umane o il tuo responsabile rappresenta il primo punto di contatto per richiedere chiarimenti sulla corretta applicazione del Codice Etico.

Maggiori spiegazioni e indicazioni sull'adozione del Codice saranno fornite dal nostro Presidente e CEO, Nina Kopola, o da altri suoi incaricati.

APPENDIX al punto 11 (posizioni a rischio):

I dipendenti che per la loro attività sono più esposti ai rischi identificati (acquisti, amministrazione...) devono assicurarsi di avere ricevuto, letto e compreso i contenuti del Codice di autodisciplina. L'Ufficio delle risorse umane e il datore di lavoro definiranno la lista di queste persone per fornire ulteriori spiegazioni, ove necessarie, e per la raccolta del documento firmato.

APPENDIX al punto 12 (contatti)

Responsabile dell'ufficio delle risorse umane:

Diego Travaglino, e-mail: diego.travaglino@suominencorp.com, Telefono +331 83 60 440.

Responsabile delle Risorse Umane di Suominen:

Hannu Sivula e-mail: hannu.sivula@suominencorp.com, Telefono: +358 505680856

"Addetto alla Compliance":

Avvocato Olli Nikitin e-mail: olli.nikitin@merilampi.com, Telefono: +358 968648447.