

Gruppo MITTEL

Codice Etico di Gruppo

Indice**1 Premessa**

- 1.1 Il Codice Etico del Gruppo Mittel
- 1.2 Uso del Codice Etico
- 1.3 Definizione di società controllata
- 1.4 Interpretazione e violazioni del Codice

2 Indirizzi generali di Gruppo

- 2.1 Conflitto di interesse
- 2.2 Obbligo di confidenzialità e riservatezza
- 2.3 Insider trading
- 2.4 Concorrenza
- 2.5 Corruzione, pagamenti illeciti e prevenzione del riciclaggio di denaro
- 2.6 Leggi su embargo e controllo delle esportazioni

3 Board e Dipendenti

- 3.1 Ambiente di lavoro e pari opportunità
- 3.2 Molestie
- 3.3 Beni aziendali

4 Clienti e fornitori

- 4.1 Clienti
- 4.2 Fornitori

5 Rapporti con l'esterno

- 5.1 Istituzioni pubbliche
- 5.2 Organizzazioni sindacali e partiti politici
- 5.3 Comunicazioni, informazioni societarie e rapporti con i mezzi di informazione

6 Salute, sicurezza e ambiente**7 Sistema di Controllo Interno e Organismo di Vigilanza**

1 Premessa

Mittel, fra le più antiche società quotate alla Borsa Valori di Milano, fu costituita nel 1885 con la denominazione “Società Italiana per le Strade Ferrate del Mediterraneo” da un gruppo di investitori italiani ed esteri, collegato ai fondatori della Banca Commerciale Italiana, con lo scopo di progettare, costruire e gestire linee ferroviarie.

Questa attività, alla quale si aggiunse in data successiva una rilevante operatività nel campo edilizio – immobiliare, fu progressivamente ridotta in relazione al processo di nazionalizzazione delle ferrovie italiane.

Alla fine degli anni '70 del secolo scorso Mittel, con la cessione delle Ferrovie Nord Milano, uscì definitivamente dal settore ferroviario e, adottata l'attuale denominazione, divenne una holding di partecipazioni finanziarie.

Negli anni '80 gli investimenti comprendevano partecipazioni di rilievo oltre che in Gemina S.p.A. - allora importante holding fra i cui soci spiccavano Fiat, Mediobanca e i Gruppi Italmobiliare e Pirelli - in imprese industriali (tra le quali Rizzoli - Corriere della Sera S.p.A., Necchi S.p.A., SMA – Segnalamento Marittimo ed Aereo S.p.A.), proprietà immobiliari e in una grande azienda agricola nella zona di Montalcino (Siena).

Alla fine degli anni '80 il controllo di Mittel passò in mano ad Intesa Finanziaria S.p.A, holding di partecipazioni di proprietà di numerose famiglie bresciane, con interessi nell'industria e nell'azionariato di Banca S. Paolo di Brescia.

In seguito al cambio di controllo fu completamente rinnovato il management della società e vennero adottate nuove linee strategiche ed operative.

In tale contesto, fra la fine degli anni '80 e il primo quinquennio degli anni '90, oltre alla azienda agricola e agli immobili, fu ceduta la maggior parte delle partecipazioni industriali per investire nel settore bancario, iniziando nello stesso tempo l'attività nel settore dei servizi finanziari.

In questo periodo Mittel, in qualità di azionista e membro del Patto di Sindacato del nuovo Banco Ambrosiano, contribuì attivamente all'evoluzione di tale istituto, divenuto prima Banco Ambrosiano Veneto e poi Banca Intesa, con l'aggregazione nel 1997 delle attività bancarie di Cariplo.

Nello stesso periodo Mittel aveva avviato e sviluppato una serie di attività di carattere operativo in campo finanziario, fra cui l'intermediazione creditizia legata ad operazioni di finanza straordinaria per imprese ed imprenditori di medie dimensioni, il *capital markets* e la finanza d'impresa.

Nel 1997 Mittel S.p.A. incorporò la controllante Intesa Finanziaria S.p.A. con una operazione di *reverse merger*. Da allora la società è sempre stata una *public company* con nessun soggetto esercitante il controllo ai sensi dell'art. 93 del D. Lgs. 58/1998. Alla fine degli anni '90 il Gruppo Mittel iniziò a ridurre la propria presenza nel settore bancario, per intensificare l'attività di banca di affari e per riprendere ad investire nel settore immobiliare.

Nello stesso periodo vennero mantenute alcune partecipazioni in Banca Intesa S.p.A., (oggi IntesaSanPaolo S.p.A.) Banca Lombarda e Piemontese S.p.A. (ora Ubi Banca) e RCS Mediagroup S.p.A.

Il primo decennio degli anni 2000 fu caratterizzato dalla promozione di Progressio SGR e di Castello SGR, attive nella gestione di fondi di PE e immobiliari, nei quali Mittel inizia a investire, e dall'acquisizione di E. Capital Partners (ora Mittel Advisory Debt and Grant S.p.A., in sigla MADG) e di Hopa S.p.A. (holding con rilevante portafoglio di partecipazioni tra cui Sorin S.p.A. (ora Livanova Plc)), incorporata in Mittel nel 2011. Tale fusione comportò peraltro un incremento della partecipazione indiretta nella società di gestione di outlet FD Group S.p.A. (al 66,7%). Nell'ambito del processo di semplificazione, venne ceduto il controllo di Mittel Generale Investimenti S.p.A. (2012) e, a fine 2014, si completò il processo di uscita dal settore outlet mediante la cessione dei complessi immobiliari di Mantova e Molfetta e del 100% del capitale sociale di due delle società responsabili della loro gestione commerciale e mediante, altresì, la cessione del ramo d'azienda dell'outlet di Roma Valmontone.

Con il cambio di management e la presentazione del nuovo piano industriale (marzo 2016), inizia la trasformazione di Mittel in una Investment/Merchant Bank con focalizzazione su investimenti di maggioranza in piccole/medie imprese italiane a elevata generazione di cassa. In tale ottica, tra il 2016 e il 2017 si sono concluse tre acquisizioni nei settori RSA (Gruppo Zaffiro Srl), ceramiche sanitarie di design (Ceramica Cielo S.p.A.) e componentistica automotive (Industria Metallurgica Carmagnolese – IMC Srl). Mittel effettua anche un'operazione di integrazione tra le attività di *debt advisory* di MADG e di Ethica Corporate Finance S.p.A., dando origine a Ethica & Mittel Debt Advisory Srl (EMDA).

Il Gruppo Mittel opera nei seguenti settori: (i) Partecipazioni e Investimenti; (ii) Real Estate; (iii) Servizi di Advisory e Finanza Agevolata. In particolare:

- (i) Partecipazioni e Investimenti: l'attività del Gruppo nel presente settore si sostanzia nella realizzazione di investimenti nel capitale di rischio di imprese, anche quotate, in ottica *permanent capital*, effettuati direttamente dall'Emittente o indirettamente per il tramite di subholding di partecipazioni oppure, in via residuale, mediante la sottoscrizione di fondi chiusi specializzati gestiti da società di gestione del risparmio di diritto italiano (SGR) o di diritto estero.
- (ii) Real Estate: nel settore *Real Estate* il Gruppo svolge operazioni di sviluppo immobiliare di natura prevalentemente residenziale/terziaria. Gli investimenti del Gruppo nelle predette operazioni immobiliari vengono effettuati per il tramite di società che possono essere partecipate in via minoritaria da imprenditori esterni al Gruppo di provata capacità e serietà. L'Emittente detiene inoltre quote di fondi immobiliari.
- (iii) Servizi di Advisory e Finanza Agevolata: il Gruppo svolge attività rivolta alla clientela corporate, a fondi di *private equity* e alle istituzioni italiane, consistente in: servizi di assistenza in operazioni di M&A di società o rami di azienda in Italia o all'estero e in eventuali processi di privatizzazione; assistenza nell'attività di ristrutturazione del debito, di *debt raising* o di intervento sul capitale azionario tramite ricerca di soci per aumenti di capitale o di offerta di strumenti finanziari di nuova emissione mediante collocamento privato (*private placement*) e assistenza al reperimento di finanziamenti agevolati per la ricerca, lo sviluppo o altre iniziative."

1.1 Il Codice Etico del Gruppo Mittel

Il Codice Etico definisce i principi generali nella gestione delle diverse attività del Gruppo nonché gli obblighi e le responsabilità in capo ai dipendenti e in generale a tutti coloro che direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti e relazioni, od operano in nome e per conto di Mittel S.p.A. o di una Entità del Gruppo.

Il Codice Etico deve essere inteso quale Linea Guida nell'azione quotidiana di tutti i destinatari e costituisce la base del rapporto fiduciario che lega Il Gruppo ai dipendenti e in generale a tutti i soggetti con i quali intrattiene, a qualche titolo, una relazione.

1.2 Uso del Codice Etico

Il Codice Etico è formalmente approvato dal Consiglio di Amministrazione di Mittel S.p.A. ed è recepito dalle Controllate.

Si sottolinea che nel caso in cui le norme di legge vigenti in un Paese interessato dall'operatività del Gruppo fossero più permissive di quelle del Codice Etico, devono essere adottate quale riferimento quelle del Codice.

1.3 Definizione di società controllata

Art. 2359 Codice Civile.

Società controllate e società collegate.

Sono considerate società controllate:

- 1) le società in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria;
- 2) le società in cui un'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria;
- 3) le società che sono sotto influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa.

Ai fini dell'applicazione dei numeri 1) e 2) del primo comma si computano anche i voti spettanti a società controllate, a società fiduciarie e a persona interposta; non si computano i voti spettanti per conto di terzi.

Sono considerate società collegate:

Sono considerate collegate le società sulle quali un'altra società esercita un'influenza notevole. L'influenza si presume quando nell'assemblea ordinaria può essere esercitato almeno un quinto dei voti ovvero un decimo se la società ha azioni quotate in borsa.

Articolo 26 del Decreto Legislativo 127 del 9 aprile 1991:

(...) sono in ogni caso considerate controllate:

- a) le imprese su cui un'altra ha il diritto, in virtù di un contratto o di una clausola statutaria, di esercitare un'influenza dominante, quando la legge applicabile consenta tali contratti o clausole;
- b) le imprese in cui un'altra, in base ad accordi con altri soci, controlla da sola la maggioranza dei diritti di voto.

Ai fini dell'applicazione del comma precedente si considerano anche i diritti spettanti a società controllate, a società fiduciarie e a persone interposte; non si considerano quelli spettanti per conto di terzi.

1.4 Interpretazione e violazioni del Codice

Per qualsiasi quesito relativo al Codice Etico i dipendenti e le parti terze sono invitati a contattare l'Ufficio Legale e Societario di Gruppo. Ogni violazione al Codice, o presunta violazione, deve essere notificata all'Organismo di Vigilanza.

2 Indirizzi generali di Gruppo

Mittel S.p.A. e le Società del Gruppo che hanno adottato il presente Codice Etico, nell'ambito delle loro attività e nella conduzione dei loro affari, devono improntare la propria azione rispettando i principi di: legalità, onestà, correttezza, integrità, trasparenza, e reciproco rispetto.

Integrità & legalità

- Operiamo nel rispetto della persona e della Collettività;
- Comunichiamo in modo aperto, onesto e leale;
- Conduciamo le nostre attività nel rispetto della Legge e delle normative dei Paesi in cui operiamo.

Rispetto & responsabilità

- Trattiamo gli altri con lealtà e rispetto;
- Ci comportiamo responsabilmente all'interno delle comunità e degli ambienti in cui viviamo e lavoriamo;
- Siamo responsabili dell'uso delle risorse a noi affidate e del riconoscimento di un giusto ritorno finanziario per i nostri azionisti;
- Crediamo che la crescita e il miglioramento professionale dei nostri dipendenti siano una chiave per il successo dell'azienda.

2.1 Conflitto di interesse

Le decisioni e le scelte imprenditoriali assunte per conto del Gruppo devono perseguire il migliore interesse per il Gruppo stesso.

I dipendenti, a tutti i livelli, e gli altri soggetti destinatari del Codice devono evitare ogni situazione che possa pregiudicare l'imparzialità del loro giudizio riguardo a responsabilità nei confronti del Gruppo, di altri dipendenti, di clienti, di fornitori.

Ogni dipendente o collaboratore che ritenga di essere in una situazione di potenziale conflitto di interesse deve prontamente riferirla alla propria Direzione.

A titolo di esempio si segnala che una situazione di conflitto di interesse può insorgere:

- quando un dipendente o un membro della sua famiglia ha un interesse di natura finanziaria che può influire sul suo giudizio;
- quando un dipendente o un membro della sua famiglia ricava profitti personali mediante l'accesso ad informazioni riservate;
- quando il dipendente o un membro della sua famiglia ha un interesse personale, diretto od indiretto, in un qualsiasi fornitore o cliente del Gruppo;
- quando un dipendente o membro della sua famiglia ha instaurato un'attività lavorativa su base stabile, o qualsiasi relazione di tipo finanziario, commerciale, professionale, familiare o amichevole con una Società non appartenente al Gruppo, tale da poter influire sull'imparzialità della sua condotta.

2.2 Obbligo di confidenzialità e riservatezza

L'azienda mantiene un rapporto di fiducia e di fedeltà reciproca con ciascuno dei suoi dipendenti.

L'obbligo di fedeltà comporta il divieto di svolgere attività contrarie agli interessi della Società o incompatibili con i propri doveri d'ufficio.

I dipendenti, a tutti i livelli, devono considerare il rispetto del Codice Etico come parte essenziale delle obbligazioni assunte nell'ambito del rapporto di fiducia e di fedeltà lavorativa.

Le informazioni che hanno carattere di riservatezza, relative a dati o conoscenze che appartengono alla Società, non devono essere acquisite, usate o comunicate se non dalle persone autorizzate: tra le informazioni riservate assumono particolare rilievo quelle "price sensitive".

Un'informazione price sensitive è un'informazione su fatti non di dominio pubblico e idonea, se resa pubblica, a influenzare il prezzo degli strumenti finanziari. Tali informazioni non devono in nessun modo essere utilizzate per trarre vantaggi di alcun genere, siano essi diretti o indiretti, immediati o futuri, personali o patrimoniali.

2.3 Insider trading

Tutti i dipendenti devono rispettare le leggi in materia di abuso di informazioni privilegiate vigenti nella giurisdizione interessata. Nessun destinatario del Codice deve utilizzare informazioni non di pubblico dominio acquisite in funzione del proprio rapporto con il Gruppo per negoziare, direttamente o indirettamente, azioni di una Società del Gruppo o di altre Società o comunque per trarne un vantaggio personale, così come per favorire terzi.

Le informazioni riservate e price sensitive devono sempre essere trattate nel rispetto delle specifiche procedure emesse dal Gruppo.

2.4 Concorrenza

Il Gruppo riconosce l'importanza di un libero mercato e si impegna a rispettare le norme di legge sulla concorrenza applicabili dalla giurisdizione di riferimento.

Il Gruppo e i suoi dipendenti evitano pratiche quali la creazione di cartelli, spartizioni di mercati, accordi condizionati, tali da rappresentare una violazione delle leggi sulla concorrenza.

2.5 Corruzione, pagamenti illeciti e prevenzione del riciclaggio di denaro

Il Gruppo i suoi dipendenti e gli altri destinatari del Codice si impegnano ad operare con integrità morale, onestà e correttezza in tutti i rapporti all'interno e all'esterno del Gruppo.

Nessun dipendente deve direttamente o indirettamente accettare, sollecitare, offrire o pagare somme di danaro o altre utilità anche a seguito di pressioni illecite.

È vietata qualsiasi tipo di pressione nei confronti di pubblici ufficiali, o qualsivoglia altra parte connessa o collegata con pubblici ufficiali, in qualsiasi forma o modo, in qualsiasi giurisdizione interessata comprese quelle dove tali attività siano nella pratica ammesse o non perseguite.

È vietato ai dipendenti del Gruppo offrire omaggi, regali o altre utilità che possano costituire violazioni di leggi o regolamenti, o siano in contrasto con il Codice, o possano costituire un pregiudizio anche solo di immagine al Gruppo.

Il Gruppo e i suoi dipendenti, per quanto possibile, devono verificare in via preventiva le informazioni disponibili su controparti commerciali e fornitori al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari.

2.6 Leggi su embargo e controllo delle esportazioni

Il Gruppo si impegna a garantire che le sue attività d'affari vengano svolte in modo tale da non violare in alcuna circostanza le leggi internazionali di embargo e controllo delle esportazioni vigenti nei Paesi nei quali il Gruppo opera.

3 Board e dipendenti

Il Codice deve essere considerato parte integrante di ogni incarico assegnato a livello societario (Board) e del contratto di lavoro di ogni dipendente.

Board e dipendenti sono tenuti ad una rigorosa osservanza delle disposizioni indicate. In particolare devono:

- adeguare il proprio comportamento a quanto previsto dal Codice;
- astenersi da ogni condotta che possa ledere l'immagine del Gruppo;
- segnalare prontamente eventuali violazioni al Codice e cooperare alle indagini svolte in relazione alla segnalazione;
- rispettare le procedure interne emanate dal Gruppo o dalla Società di appartenenza.

3.1 Ambiente di lavoro e pari opportunità

I dipendenti, a tutti i livelli, devono adottare un comportamento tale da garantire un ambiente di lavoro decoroso, dove la libertà e la dignità di ciascuno è rispettata. In particolare:

- devono evitare comportamenti che possano creare un clima intimidatorio o offensivo nei confronti di colleghi e/o sottoposti;
- devono evitare comportamenti diretti a screditare colleghi e/o sottoposti;
- non devono prestare servizio sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti;
- devono rispettare il divieto di fumare nei luoghi di lavoro.

Il Gruppo riconosce pari opportunità per tutti i dipendenti sia dal punto di vista economico che professionale, senza discriminazioni di razza, ceti, origine, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica, stato civile.

3.2 Molestie

E' vietata qualsiasi tipo di molestia fisica e/o verbale diretta a ledere la dignità della persona, sia all'interno che all'esterno del posto di lavoro.

Ogni dipendente, collaboratore e destinatario del Codice che sia in possesso di un'informazione che possa evidenziare una situazione di molestia verso qualcuno, è tenuto a riferirla prontamente all'Organismo di Vigilanza.

3.3 Beni aziendali

Tutti i destinatari del Codice sono responsabili della protezione e della conservazione dei beni e delle risorse, materiali ed immateriali, affidategli per espletare i propri compiti.

Le risorse affidate devono essere utilizzate ai solo fini dell'operatività dell'ufficio e nel rispetto delle procedure di Gruppo.

4 Clienti e fornitori

Nei rapporti con terze parti ogni rapporto deve essere condotto e gestito senza ricorrere a comportamenti illeciti; ogni azione deve essere basata nel pieno rispetto della legge e dei valori etici espressi nel presente documento.

Sono espressamente vietate pratiche di corruzione, comportamenti collusivi, favori personali diretti a creare un vantaggio per sé o per altri.

E' garantito ad ogni cliente o fornitore l'accesso all'Organismo di Vigilanza al fine di riferire qualsiasi comportamento non conforme a quanto sopra indicato.

4.1 Clienti

Il Gruppo riconosce l'importanza strategica dei propri clienti e chiede che la loro gestione avvenga sulla base dei principi di onestà, correttezza, professionalità e trasparenza.

Nelle trattative con i Clienti le Società del Gruppo non devono adottare comportamenti discriminatori né fare un uso improprio del loro potere contrattuale.

4.2 Fornitori

Il Gruppo riconosce l'importanza strategica nella creazione di un rapporto di Partnership con i proprio Fornitori e quindi chiede che la loro gestione avvenga sulla base dei principi di onestà, correttezza, professionalità e trasparenza.

Nelle trattative con i Fornitori le Società del Gruppo non devono adottare comportamenti discriminatori né fare un uso improprio del loro potere contrattuale né esercitare pressioni di qualsiasi natura affinché siano adottati comportamenti illeciti da parte dei fornitori.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto devono essere effettuate sulla base di una valutazione obiettiva e trasparente che non tenga solo conto del prezzo ma anche e soprattutto della capacità di fornire e garantire servizi di livello adeguato, dell'onestà e dell'integrità del fornitore.

5 Rapporti con l'esterno

Il Gruppo e i suoi dipendenti sono impegnati a sviluppare e mantenere un comportamento socialmente responsabile.

Il Gruppo non impiega lavoro minorile, ovvero non impiega persone di età inferiore a quella stabilita per l'avviamento al lavoro dalle normative del luogo in cui la prestazione lavorativa è eseguita e, in ogni caso, di età inferiore a quindici anni.

Il Gruppo si impegna inoltre a non instaurare rapporti d'affari con fornitori che impieghino lavoro minorile, come sopra definito.

5.1 Istituzioni pubbliche

L'assunzione di impegni con la Pubblica Amministrazione e con le Istituzioni è riservata esclusivamente alle funzioni aziendali preposte ed autorizzate.

I Destinatari non devono promettere od offrire a Pubblici Ufficiali o a dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di Pubbliche Istituzioni pagamenti o beni per promuovere o favorire gli interessi della Società.

5.2 Organizzazioni sindacali e partiti politici

Qualsiasi rapporto del Gruppo con organizzazioni sindacali, partiti politici e loro rappresentanti deve essere improntato ai più elevati principi di trasparenza e correttezza.

Sono ammessi contributi economici solo se permessi dalla legge e in ogni caso devono essere espressamente autorizzati dagli Organi Societari di ogni Società.

5.3 Comunicazioni, informazioni societarie e rapporti con i mezzi di informazione

La comunicazione ai mezzi di informazione svolge un ruolo importante ai fini della creazione dell'immagine del Gruppo e pertanto tutte le informazioni riguardanti il Gruppo devono essere fornite in maniera veritiera e omogenea e soltanto dai massimi vertici aziendali e dal responsabile relazioni esterne.

Tutti gli altri dipendenti, a qualsiasi livello, devono astenersi dal fornire informazioni non di dominio pubblico relative al Gruppo a rappresentanti dei media.

6 Salute, sicurezza e ambiente

Il Gruppo si impegna a tutelare la salute e l'integrità dei propri dipendenti nel rispetto della normativa di legge in vigore.

Ogni dipendente non deve porre "altri" di fronte a rischi inutili che possano provocare danni alla loro salute o incolumità fisica.

7 Sistema di Controllo Interno e Organismo di Vigilanza

E responsabilità dei massimi vertici aziendali diffondere la consapevolezza dell'importanza che le procedure di controllo danno al raggiungimento degli obiettivi aziendali, mentre la responsabilità di favorire un sistema di controllo interno efficace è comune ad ogni livello della Società.

Tutti i dipendenti e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti e relazioni, od operano in nome e per conto della Società, nell'ambito delle funzioni svolte e degli incarichi ricevuti, sono responsabili dell'attuazione e del corretto funzionamento dei controlli inerenti le aree operative a loro affidate e in linea con le procedure aziendali.

Chiunque venisse a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze della informativa e della documentazione di supporto ai controlli è tenuto a riferire i fatti all'Organismo di Vigilanza.