



CODICE ETICO

SOMMARIO

1. Prefazione del CEO Bedeschi Denis
2. I nostri principi etici nella conduzione degli affari
3. I nostri principi di conduzione degli affari e di comportamento nei confronti dei principali stakeholder
4. Carta Fornitori del Gruppo
5. Monitoraggio e ambito di applicazione del Codice
6. Regole di condotta generali
 - 6.1. Lotta ai comportamenti illeciti
 - 6.2. Selezione del personale
 - 6.3. Costituzione del rapporto di lavoro
 - 6.4. Gestione del personale
 - 6.5. Lavoro Minorile e lavoro forzato
 - 6.6. Pari opportunità
 - 6.7. Salute e sicurezza
 - 6.8. Integrità e tutela della persona
 - 6.9. Molestie sul luogo di lavoro
 - 6.10. Abuso di sostanze alcoliche e stupefacenti
 - 6.11. Fumo
 - 6.12. Utilizzo dei beni aziendali
 - 6.13. Divieto di detenzione di materiale pedopornografico
 - 6.14. Tutela della proprietà industriale e intellettuale
 - 6.15. Informazioni riservate, tutela della privacy e cyber crime
7. Criteri di condotta nella conduzione degli affari
 - 7.1. Rapporti con i fornitori, distributori, consulenti e partner d'affari
 - 7.2. Rapporti con i clienti
 - 7.3. Rapporti con le istituzioni e con la Pubblica Amministrazione
 - 7.4. Rapporti con la concorrenza
 - 7.5. Rapporti economici con i partiti e le Organizzazioni sindacali
 - 7.6. Sovvenzioni e finanziamenti
 - 7.7. Mass Media
 - 7.8. Regali, omaggi e benefici
 - 7.9. Gestione del patrimonio e della contabilità
 - 7.10. Gestione dei flussi finanziari
 - 7.11. Antiriciclaggio e Autoriciclaggio
 - 7.12. Gestione dei sistemi informatici
8. Organismo di vigilanza
 - 8.1. Compiti dell'Organismo di Vigilanza in materia di attuazione controllo del Codice Etico
 - 8.2. Segnalazioni e politica di Whistleblowing
9. Sanzioni

Domande ed esempi utili nell'applicazione del Codice



1. PREFAZIONE DEL CEO BEDESCHI DENIS

L'etica e lo sviluppo sostenibile sono al centro delle nostre attività e del modo in cui gestiamo gli affari della Società. Non esistono aziende sostenibili senza fiducia, e questa fiducia si basa in primo luogo sulla nostra capacità di dimostrare quotidianamente il nostro impegno nella conduzione responsabile degli affari. Il rafforzamento della governance in tema di sviluppo sostenibile e l'adozione di obiettivi ambiziosi per gli anni a venire rappresentano un'ulteriore dimostrazione della volontà e della serietà del nostro comportamento.

Questo Codice Etico consente di riaffermare le nostre convinzioni e i principi etici che devono prevalere ovunque operiamo. Strutturato in funzione dei diversi stakeholder, il Codice etico definisce i punti di riferimento che devono guidare ciascuno nelle proprie azioni:

- rispetto dei collaboratori,
- parità uomo/donna in tutti gli aspetti della vita professionale,
- contrasto a qualunque forma di corruzione o frode, lotta contro il lavoro dei bambini, applicazione delle principali convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, rispetto dell'ambiente,
- ascolto delle parti civili e mobilitazione delle nostre forze vive per affiancare le comunità locali.

Questo Codice contiene la nostra Carta fornitori e l'adozione del principio di precauzione, in particolare in tema di protezione dell'ambiente.

Infine, questo documento presenta i progressi in tema di organizzazione dell'etica all'interno della Società e i canali percorribili per i collaboratori che, da vittime o testimoni, sospettino l'inosservanza degli impegni fondamentali da noi assunti. In tema di etica, non è mai inutile ripetere incessantemente ciò in cui crediamo e ciò che non accettiamo. A fronte di nuove prospettive e sfide, tenacia, vigilanza e miglioramento continuo rappresentano i pilastri del nostro approccio pragmatico. È essenziale ricordare a tutti che nulla può né deve essere compiuto al di fuori di un quadro etico preciso e ferreo, unica garanzia possibile di longevità e di sviluppo.

Auspico che ognuno di noi possa far proprio questo Codice etico nell'esercizio quotidiano delle sue missioni.



2. I NOSTRI PRINCIPI ETICI NELLA CONDUZIONE DEGLI AFFARI

CRISDEN È ATTENTA A COMPORTARSI IN MODO INTEGRO E RESPONSABILE

Adottare, in ogni circostanza, un approccio etico rispetto agli affari rappresenta una garanzia di longevità. Il successo e lo sviluppo sostenibile dei nostri mercati dipendono dalla fiducia di clienti, collaboratori, partner commerciali e parti sociali.

Tale fiducia si costruisce nel tempo, e va meritata ogni giorno.

I PRINCIPI ETICI CONDIVISI DA TUTTI I COLLABORATORI SONO:

- Agire con lealtà, trasparenza, onestà e correttezza

La Società nei rapporti di affari si ispira e osserva i principi di lealtà, trasparenza, onestà, correttezza senza distinzione di importanza dell'affare.

Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in generale, i comportamenti posti in essere sono ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili secondo le norme vigenti e procedure interne.

- Legalità

La Società, nello svolgimento delle proprie attività, agisce nel rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti nei territori nei quali si trova ad operare nonché del Codice Etico e delle procedure aziendali, applicandole con rettitudine ed equità.

- Rispettare la dignità e i diritti di ciascuno.

La Società s'impegna a promuovere il rispetto dell'integrità fisica e culturale della persona e il rispetto della dimensione di relazione con gli altri. Garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, tutela e promuove il valore delle risorse umane, le capacità e competenze, le diversità, i tempi di vita e di lavoro.

- Non discriminazione.

Nell'ambito dei propri rapporti interni e nelle relazioni con i soggetti terzi, la Società riconosce e rispetta i principi di uguaglianza e non pone in essere discriminazioni basate sull'età, l'origine razziale ed etnica, la nazionalità, le opinioni politiche e sindacali, le credenze religiose, l'orientamento sessuale, l'identità di genere, le invalidità fisiche e psichiche e qualsiasi altra caratteristica personale non attinente alla sfera lavorativa.

- Qualità



La Società s’impegna a essere attenta alle mutevoli esigenze del mercato e a migliorare costantemente la qualità dei propri prodotti.

- Tutela della salute e dell’ambiente

La Società si adopera per assicurare ai propri dipendenti e collaboratori ambienti di lavoro sicuri, salubri e conformi alle previsioni di legge vigenti. La Società promuove il radicamento di una cultura della sicurezza e della salute dei lavoratori all’interno del luogo di lavoro.

La Società promuove il rispetto dell’ambiente, inteso come risorsa comune da salvaguardare a beneficio della collettività e delle generazioni future in un’ottica di sviluppo sostenibile.

- Responsabilità verso la collettività

La Società opera tenendo conto delle esigenze della comunità nel cui ambito svolge la propria attività e contribuendo alla promozione della qualità della vita, allo sviluppo economico, sociale, culturale e civile partecipando attivamente con iniziative sia a scopo benefico che di accrescimento delle risorse presenti sul territorio.

- Riservatezza

La Società assicura la riservatezza delle informazioni e dei dati personali oggetto di trattamento e la protezione delle informazioni acquisite in relazione all’attività lavorativa prestata.

L’attuazione dei principi etici deve innanzitutto basarsi sull’adozione da parte di tutti di un atteggiamento giusto, onesto, positivo e creativo.

LE REGOLE DI CONDUZIONE DEGLI AFFARI DELLA SOCIETA’ RISPECCHIANO ALCUNI RIFERIMENTI INTERNAZIONALI, TRA CUI:

- La Dichiarazione universale dei diritti dell’uomo delle Nazioni Unite e la Convenzione europea dei diritti dell’uomo;
- Diverse convenzioni dell’Organizzazione internazionale del lavoro, in particolare le convenzioni 29, 105, 138, 182 (lavoro dei bambini e lavoro forzato), 155 (sicurezza e salute dei lavoratori), 111 (discriminazione), 100 (remunerazione), 87 et 98 (libertà sindacale, diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva);
- La convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dell’infanzia;
- I 10 principi del Patto Mondiale delle Nazioni Unite.



3. I NOSTRI PRINCIPI DI CONDUZIONE DEGLI AFFARI E DI COMPORTAMENTO NEI CONFRONTI DEI PRINCIPALI STAKEHOLDERS

Oltre ai riferimenti enunciati precedentemente, è essenziale precisare i principi di condotta e di comportamento condivisi da tutti, a livello personale ma anche nei confronti delle diverse platee con cui siamo in contatto in modo regolare o occasionale.

Siamo consapevoli dei nostri doveri e responsabilità nei confronti di:

NOI STESSI

Dobbiamo agire con integrità, lealtà e senso di responsabilità, attenti in particolare a non trovarci coinvolti in situazioni che potrebbero rivelarsi fraudolente (corruzione, conflitto d'interessi, appropriazione indebita, comunicazione fraudolenta di informazioni, etc.). In termini più generali, nelle nostre azioni quotidiane correlate alle attività professionali, nella nostra abituale sede di lavoro o in occasione delle trasferte professionali, rispettiamo i principi etici della Società e preserviamo l'interesse della stessa.

I NOSTRI COLLEGHI E COLLABORATORI

Rispetto dei diritti dell'uomo e delle leggi

Dobbiamo garantire a colleghi e collaboratori rispetto ed equità, e il nostro impegno nel creare un universo di lavoro motivante, atto a favorirne lo sviluppo. Intendiamo promuovere una politica di risorse umane che contribuisca alla professionalità, alla motivazione e alla realizzazione personale di ciascuno, offrendo opportunità di formazione, di mobilità e promozione interna, e sviluppando l'impiegabilità di ciascuno. Offriamo un ambiente di lavoro rispettoso dei diritti dell'uomo e della legislazione sociale, in linea con le leggi e le normative in tema di ambiente, igiene e sicurezza. Lottiamo contro il lavoro dei bambini e il lavoro forzato. Favoriamo la libera espressione dei collaboratori della Società. Favoriamo il dialogo e rispettiamo l'esercizio delle libertà sindacali nell'ambito della legislazione nazionale in vigore.

Non-discriminazione, diversità e pari opportunità

Non tolleriamo discriminazioni, né intimidazioni, né mobbing, né molestie. Convinti che un'azienda che integra nelle proprie équipes tutte le diversità della società in cui opera (in termini di genere, età, origine, orientamento sessuale o handicap, fra le altre cose) dispone di un autentico vantaggio economico e competitivo, intendiamo promuovere le pari opportunità e l'uguaglianza di trattamento. In tale ambito, affermiamo in particolare il nostro impegno a favore di una maggiore diversità e di una più profonda uguaglianza. Ci adoperiamo a favore di un miglior equilibrio donne / uomini a tutti i livelli gerarchici, per porre un termine alla dispersione dei talenti femminili lungo la linea gerarchica.

I NOSTRI CLIENTI

Integrità, sicurezza e qualità

Dedichiamo ai clienti la parte migliore della nostra attività professionale, per soddisfarli e meritarne la fiducia. La Società progetta e commercializza prodotti che rispettano le normative e regole vigenti



in materia di qualità, sicurezza e proprietà industriale e intellettuale e fornisce un'informazione affidabile, leale e di qualità. La nostra comunicazione commerciale è fondata sull'integrità, la lealtà e la ricerca della sicurezza.

Protezione dei dati personali e riservati

I nostri clienti decidono liberamente quali informazioni personali comunicarci; da parte nostra, ci accertiamo che venga preservata la confidenzialità dei loro dati personali, nel rispetto degli impegni da noi presi nei loro confronti, e in conformità alla legge applicabile.

IL NOSTRO AMBIENTE

Siamo sensibili al rispetto dell'ambiente e alle esigenze di uno sviluppo sostenibile delle nostre attività. Portiamo avanti un progetto ambizioso, volto a ridurre l'impatto delle nostre attività sull'ambiente e la società, adottando misure volontarie basate sulle migliori prassi aziendali e, oltre a questo, sull'innovazione.

Misurare il nostro impatto trascendendo le nostre operazioni

Gli interventi realizzati dalla Società sono volti non soltanto a ridurre e attenuarne gli impatti ambientali, ma anche a sviluppare nelle proprie sfere di attività dei progetti caratterizzati da un impatto positivo a favore delle popolazioni e del loro ambiente.

In tale prospettiva, la Società s'impegna a misurare gli impatti delle proprie attività, non soltanto nelle sfere di operatività diretta, ma anche oltre, lungo le diverse catene di approvvigionamento.

Priorità d'azione

La politica ambientale di Crisden è attenta in particolare a:

- le emissioni di CO₂ e la compensazione delle emissioni residue, tramite programmi che contribuiscono al benessere delle comunità locali e alla preservazione della biodiversità;
- l'utilizzo dell'acqua;
- la riduzione dei rifiuti;
- la progressiva eliminazione dei prodotti chimici pericolosi dai processi produttivi;
- l'approvvigionamento responsabile dei principali materiali che entrano nella composizione dei prodotti offerti, e in particolar modo: cuoio, pelli pregiate, pellicce, carta e imballaggi. Favoriamo gli scambi e l'applicazione delle migliori pratiche, che consideriamo un elemento positivo della nostra gestione (risparmio energetico, riduzione dei costi di smaltimento e di riciclo). Definiamo gli indicatori che consentono di valutare le nostre azioni relative ai principali impatti ambientali e di avviare iniziative migliorative nel breve e medio periodo. Infine, intendiamo mettere in pratica il principio di precauzione in tema di protezione dell'ambiente.

LA SOCIETÀ CIVILE

Dialogo con gli stakeholder e sviluppo economico e sociale

Dichiariamo la nostra piena adesione ai diritti dell'uomo e intendiamo comportarci come un'azienda socialmente responsabile ovunque ci troviamo ad operare. Siamo attenti alle preoccupazioni espresse dalle organizzazioni internazionali, le organizzazioni non governative e i rappresentanti della società civile, e favoriamo il dialogo con tutti loro.



I NOSTRI PARTNER COMMERCIALI E CONCORRENTI

Ci adoperiamo, in ogni circostanza, per intrattenere relazioni commerciali eque e leali. Crisden comunica i principi etici che devono guidare la conduzione degli affari dei suoi collaboratori, in particolare per quanto concerne il rispetto di leggi e regolamenti, i doni e le richieste e i conflitti d'interesse.

Conflitti d'interesse

Ciascuno deve evitare di trovarsi in una situazione in cui i propri interessi o quelli di familiari e amici possano trovarsi in conflitto con quelli della società, o rischino di nuocere alla propria indipendenza di giudizio o integrità professionale, nonché all'immagine o alla reputazione di Crisden. In particolare, questo concetto si applica, ad esempio, quando un collaboratore o uno dei suoi familiari o amici può trarre vantaggio personale da una transazione realizzata per conto dell'azienda, in particolare con clienti o fornitori. Lo stesso principio è applicabile nel caso in cui un dipendente tenti di selezionare o far selezionare, in particolare come fornitore, un'azienda in cui lui stesso, un suo familiare o amico, possiedono, direttamente o indirettamente, un interesse materiale o morale. Nel caso in cui un collaboratore si trovi di fronte ad un rischio di conflitto d'interessi, deve immediatamente informarne la gerarchia diretta o indiretta, o qualunque altro organo o direzione pertinente (direzione delle risorse umane, controllo interno) e astenersi dall'intromettersi in qualunque modo nelle relazioni che Crisden intrattiene con il terzo in questione, fino a quando non sarà trovata una soluzione.

Corruzione

Nelle sue relazioni con gli stakeholder, Crisden rifiuta ogni tipo di corruzione, che consista nell'offrire o nel ricevere un vantaggio ingiustificato. Proibiamo i finanziamenti politici, sindacali, culturali o caritatevoli compiuti nella prospettiva di procurarsi vantaggi materiali, commerciali o personali, diretti o indiretti. Rispettiamo le normative nazionali in materia di corruzione diretta e indiretta. Ogni collaboratore dovrà chiedersi se il dono, il favore o l'invito, ricevuto o offerto, non crei un obbligo per il ricevente nei confronti dell'offerente. In caso di doni o inviti ricevuti, in particolare a titolo personale e oltrepassando soglie precisate a livello locale, il principio da applicare è la trasparenza totale, con immediata informazione ai propri superiori.

Impegni dei fornitori e subfornitori

Esigiamo dai nostri fornitori che si conformino ai principi definiti dal presente Codice Etico, con particolare riferimento alla Carta dei Fornitori di Crisden riportata al successivo punto 4. Lottiamo contro il lavoro dei bambini e il lavoro forzato. Crisden applica programmi di verifiche e sceglie consapevolmente di non lavorare con partner che non condividono detti principi essenziali. In tale prospettiva, Crisden si è impegnata a valutare periodicamente i suoi principali fornitori e ad aiutarli ad adottare le migliori prassi e a conformarsi al codice etico.

Oltre ai programmi di audit e verifiche, operiamo per istituire partenariati duraturi con i nostri fornitori e subfornitori, affiancandoli con programmi di formazione, sviluppo delle competenze e condivisione delle buone prassi.

Infine, crediamo in una concorrenza libera, aperta e leale, fattore di progresso economico e sociale, esercitata sia sui prezzi che sulla qualità e l'estensione dell'offerta, nell'interesse del consumatore e del cliente finale. Intendiamo conformarci strettamente alle normative applicabili in tema di concorrenza nell'Unione europea e in ciascuno dei mercati in cui operiamo.



4. CARTA FORNITORI DI CRISDEN

1. Crisden dichiara il proprio impegno a rispettare le disposizioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), e in particolare le convenzioni tese all'eliminazione del lavoro dei bambini e all'abolizione della schiavitù e del lavoro forzato e obbligatorio.
2. In tal senso, Crisden esige che i propri fornitori si impegnino a loro volta sul rispetto dei seguenti principi fondamentali, che costituiscono, nel loro insieme, la Carta Fornitori di Crisden:
 - Proibire il lavoro dei minori di età inferiore a 15 anni, salvo clausola derogatoria dell'ILO che autorizzi il lavoro dei minori a partire da 14 anni;
 - Proibire il ricorso, qualunque ne sia la forma, alla schiavitù, alla servitù per debiti e all'utilizzo del lavoro forzato o obbligatorio, nonché a prodotti o servizi creati con tali mezzi. Il termine «lavoro forzato o obbligatorio» indica qualsiasi lavoro o servizio imposto un individuo con la minaccia di una qualunque pena o senza ricevere una retribuzione e per il quale la persona non si sia offerta di propria iniziativa;
 - Proibire qualunque tipo di lavoro che, per propria natura o per le condizioni in cui lo si esercita, possa compromettere la salute, la sicurezza o la moralità;
 - Proibire qualunque comportamento contrario alla dignità al lavoro, in particolare qualunque pratica contraria alle normative sociali, riguardante in particolare la retribuzione, gli orari e le condizioni di lavoro;
 - Rispettare il diritto direttamente applicabile di rappresentanza ed espressione dei lavoratori;
 - Proibire la discriminazione, in particolare razziale, etnica e di genere;
 - Proibire qualunque comportamento che dia luogo a molestie sessuali o mobbing;
 - Procedere ad un'appropriata diffusione dei principi della Carta tra i propri collaboratori;
 - Adottare misure appropriate per l'effettiva applicazione dei principi della Carta ai propri fornitori;
 - Informare lealmente Crisden di qualunque seria difficoltà di applicazione della Carta.
 - Rispettare la normativa ambientale direttamente applicabile e adoperarsi altresì per l'attuazione dei 3 principi del Global Compact in materia di protezione dell'ambiente:
 - Applicare un principio precauzionale a fronte di problemi che riguardano l'ambiente,
 - Prendere iniziative tese a promuovere una maggiore responsabilizzazione in tema ambientale,
 - Incoraggiare la messa a punto e la diffusione di tecnologie rispettose dell'ambiente.
3. La pratica illecita del lavoro dei bambini o del lavoro forzato o obbligatorio costituisce un elemento contrario a qualsiasi relazione commerciale di Crisden con un fornitore. In linea generale, Crisden si adopera per aiutare qualunque fornitore a migliorare i propri standard, in modo da rispettare gli obiettivi previsti dalla presente Carta.
4. Prima di qualunque relazione contrattuale in materia di approvvigionamento di beni e servizi di qualsiasi entità di Crisden, dei rappresentanti di Crisden, eventualmente accompagnati da osservatori esterni, avranno libero accesso ai documenti amministrativi, al personale e ai siti produttivi, di confezionamento e di trasporto dei prodotti e servizi oggetto di contrattazione, in modo da poter valutare le condizioni di corretta esecuzione della Carta. Tali visite



potranno essere rinnovate ogni qualvolta sarà considerato pertinente. Le visite saranno oggetto di rapporti di valutazione, redatti secondo precisi criteri. Crisden si riserva il diritto di divulgare tali rapporti in modo adeguato.

5. Durante lo svolgimento del contratto, rappresentanti di Crisden o un partner esterno incaricato da Crisden potranno controllare, senza preventiva notifica, il rispetto da parte dei fornitori degli impegni sanciti nella presente Carta. Il fornitore dovrà facilitare l'accesso ai locali di lavoro e fornire la documentazione amministrativa e/o fiscale che Crisden all'occorrenza richiederà.
6. Per qualunque contraente di Crisden, il rispetto della Carta costituisce, indipendentemente da qualsiasi clausola contrattuale, una condizione essenziale della relazione commerciale. In caso di significativa inosservanza della Carta, Crisden definirà le misure correttive da applicare per permettere, se del caso, la continuazione delle relazioni commerciali.



5. MONITORAGGIO E AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE

L'insieme dei principi etici, dei valori e delle regole comportamentali enunciati nei paragrafi precedenti del presente Codice Etico devono ispirare l'attività di tutti coloro che operano, dall'interno o dall'esterno, nella sfera di azione della Società.

Il Codice Etico è pubblicato sul sito internet della Società e quest'ultima provvede alla sua più ampia diffusione.

In particolare, la Società si impegna a garantire una puntuale attività di comunicazione e formazione mediante:

- distribuzione a tutti i componenti degli organi sociali
- distribuzione a tutti i dipendenti allegando il documento al contratto di lavoro;
- distribuzione alle terze parti allegando il documento al contratto di riferimento
- affissione in luogo accessibile a tutti;
- messa a disposizione sul portale interno/ sito internet;
- attività di formazione per i destinatari interni.

È richiesto a tutti i Destinatari di osservare e, per quanto di propria competenza, di far osservare i principi contenuti nel Codice Etico. In particolare l'organo amministrativo e l'alta dirigenza hanno inoltre il dovere di fornire per primi l'esempio di coerenza tra i principi del Codice e i comportamenti quotidiani.

In nessuna circostanza, il perseguimento dell'interesse della Società giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con quelli qui enunciati.

La Società si accerta che non sia adottato alcun tipo di provvedimento nei confronti di un collaboratore che ha segnalato in buona fede un caso di inosservanza di un principio etico del Codice, a causa della suddetta segnalazione.



6. CRITERI DI CONDOTTA GENERALI

6.1. RISPETTO DELLE LEGGI E LOTTA AI COMPORTAMENTI ILLECITI

La Società si impegna al rispetto delle leggi vigenti.

La Società in coerenza con i valori di legalità, onestà e trasparenza, si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare la commissione di illeciti. In particolare, è vietato corrispondere somme di denaro o esercitare altre forme di corruzione allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti alla Società stessa, come meglio specificato al successivo paragrafo 5.8.

6.2. SELEZIONE DEL PERSONALE

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psico-attitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

L'Ufficio Risorse Umane, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione (per esempio, evitando che il selezionatore sia legato da vincoli di parentela con il candidato), nonché conflitti di interesse.

Crisden si impegna inoltre a non favorire in alcun modo candidati segnalati da soggetti terzi, ed in particolar modo facenti parte delle Pubbliche Amministrazioni, ovvero clienti della Società. In caso di segnalazioni di candidati ai responsabili di funzioni, ovvero ai dipendenti da parte di soggetti membri delle Pubbliche Amministrazioni, sarà data immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza, il quale procederà agli accertamenti che riterrà opportuni.

6.3. COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

- Codice Etico;
- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa.

Tali informazioni sono presentate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione.



6.4. GESTIONE DEL PERSONALE

I dirigenti e i responsabili delle funzioni aziendali hanno il compito di assicurare il rispetto delle pari opportunità anche nella gestione del rapporto di lavoro, nel mantenere i luoghi di lavoro privi di discriminazioni, assicurando trattamenti equi basati su criteri di merito e identificando e risolvendo tempestivamente qualsiasi problema al riguardo.

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro dei collaboratori richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro.

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni o favori personali ovvero qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice.

Il collaboratore, da parte sua, deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal Codice Etico ed è tenuto a segnalare tramite gli appositi canali, qualsiasi violazione delle regole di condotta stabilite dalle procedure interne.

Il collaboratore è, inoltre, tenuto a partecipare attivamente alla creazione di un clima sereno e collaborativo all'interno dell'ambiente di lavoro.

6.5. LAVORO MINORILE E LAVORO FORZATO

Crisden non impiega alcuna forma di lavoro forzato, lavoro obbligatorio o lavoro minorile. Crisden non ha in corso contratti con fornitori o subappaltatori che se ne servono e si impegna a non instaurare o mantenere rapporti d'affari con fornitori che impieghino lavoro minorile o lavoro forzato.

Crisden riconosce infatti l'importanza primaria della tutela dei minori e della repressione di qualsiasi forma di sfruttamento del lavoro.

6.6. PARI OPPORTUNITÀ

Crisden si impegna a offrire pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale a tutti i dipendenti. Il responsabile di ciascun reparto deve garantire che per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, quali l'assunzione, la formazione, la retribuzione, le promozioni, i trasferimenti e la cessazione del rapporto stesso, i dipendenti siano trattati in modo conforme alle loro capacità di soddisfare i requisiti della mansione, evitando ogni forma di discriminazione e, in particolare, discriminazione per razza, genere, orientamento sessuale, posizione sociale e personale, condizione fisica e di salute, disabilità, età, nazionalità, religione o convinzioni personali.

Ai collaboratori di Crisden è offerta pari opportunità di lavoro sulla base delle capacità professionali e di rendimento, senza alcuna discriminazione, nel pieno rispetto dei diritti della persona. Le eventuali disparità non sono, tuttavia, considerate discriminazione se giustificate o giustificabili sulla base di criteri oggettivi.



6.7. SALUTE E SICUREZZA

Crisden si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi, del rispetto della normativa vigente, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori; inoltre opera per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché l'interesse degli altri stakeholder.

Obiettivo di Crisden è proteggere le risorse umane, patrimoniali e finanziarie della Società, ricercando costantemente le sinergie necessarie, non solo all'interno della Società, ma anche con i fornitori, le imprese e i clienti coinvolti.

A tal fine Crisden realizza interventi di natura tecnica e organizzativa attraverso:

- una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- un continuo miglioramento dell'attività di prevenzione;
- il tempestivo approntamento/aggiornamento delle misure e dei mezzi necessari;
- l'adozione delle migliori tecnologie;
- il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- l'apporto di interventi formativi e di comunicazione.

Crisden, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa in materia di sicurezza applicabile, ai fini di cui sopra, ispira la propria condotta ai seguenti principi:

- eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, loro riduzione al minimo;
- valutazione rischi che non possono essere evitati;
- riduzione dei rischi alla fonte;
- sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- considerazione del grado di evoluzione della tecnica;
- programmazione della prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- istruzioni adeguate ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dall'impresa per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari. Tutta l'azienda, sia ai livelli apicali che a quelli operativi, in particolare quando devono essere prese



delle decisioni o fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate, si attiene a tali principi.

6.8. INTEGRITÀ E TUTELA DELLA PERSONA

Crisden si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica, e contrasta qualsiasi comportamento discriminatorio o lesivo della persona, (per esempio, nel caso di ingiurie, minacce, isolamento o eccessiva invadenza, limitazioni professionali).

Il collaboratore di Crisden che ritiene di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato, a titolo esemplificativo, per motivi legati all'età, al sesso, alla lingua, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche, all'appartenenza politica e sindacale nonché alle credenze religiose, ecc., può segnalare l'accaduto all'azienda che valuterà l'effettiva violazione del Codice Etico.

La privacy del collaboratore è, inoltre, tutelata adottando standard che specificano le informazioni che l'impresa richiede al collaboratore e le relative modalità di trattamento e conservazione. Il tutto ai sensi e per gli effetti di cui al Regolamento EU 2016/679

6.9. MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

Crisden richiamandosi alla raccomandazione 92/131 CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, garantisce a tutti coloro che lavorano in azienda un ambiente sereno e rapporti interpersonali improntati alla correttezza, all'eguaglianza e al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona. Garantisce altresì il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole o che discrimini, anche in via indiretta, le lavoratrici o i lavoratori. In particolare, Crisden non tollera alcun genere di molestie sessuali, intendendo come tali: la subordinazione di prospettive retributive o di carriera all'accettazione di favori sessuali; le proposte di relazioni interpersonali private, condotte nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento, che abbiano la capacità, in relazione alla specificità della situazione, di turbare la serenità del destinatario.

6.10. ABUSO DI SOSTANZE ALCOLICHE E STUPEFACENTI

L'Azienda richiede che ciascun collaboratore di Crisden contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro sicuro e rispettoso della sensibilità altrui. Pertanto, nel corso dell'attività lavorativa è fatto divieto:

- prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti, o di sostanze di analogo effetto;
- consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.



Ogni dipendente e/o collaboratore di Crisden a qualsiasi titolo si impegna ad astenersi dal consumo di suddette sostanze, e sarà, pertanto, considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudizio di una ottimale situazione ambientale, prestare la propria attività lavorativa sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto.

6.11. FUMO

Nel rispetto della vigente normativa è vietato fumare nei luoghi di lavoro e secondo quanto stabilito dalle norme vigenti, l'Azienda individua i soggetti responsabili per il controllo e la richiesta di applicazione di sanzioni amministrative.

6.12. UTILIZZO DEI BENI AZIENDALI

La Società mette a disposizione locali, impianti, macchine e attrezzature in genere per i quali tutti sono tenuti a un utilizzo conforme alla destinazione d'uso. È compito di ogni dipendente custodire con cura e rispetto i beni aziendali evitando usi impropri dei beni di cui dispone per ragioni d'ufficio. Non è ammesso l'uso difforme dei beni e delle risorse di proprietà dell'azienda e fornite in dotazione al personale o ai collaboratori in ragione delle proprie mansioni. È vietato introdurre in azienda attrezzature personali nonché prodotti chimici o di altra natura, anche se previste per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

6.13. DIVIETO DI DETENZIONE DI MATERIALE PORNOGRAFICO E/O PEDOPORNOGRAFICO

È fatto divieto assoluto di distribuire, divulgare, diffondere, pubblicizzare e visionare, detenere su supporti informatici o cartacei, utilizzare, archiviare e riprodurre all'interno dei locali di Crisden, e comunque anche al di fuori degli stessi, dei magazzini, delle pertinenze di essa, o in qualsiasi altro luogo che comunque sia alla stessa riconducibile, materiale pornografico e/o pedopornografico od immagini virtuali pornografiche e/o pedopornografiche realizzate utilizzando immagini di minori, anche con qualsiasi mezzo elettronico messo a disposizione dalla Società.

6.14. TUTELA DELLA PROPRIETÀ INDUSTRIALE E INTELLETTUALE

I Destinatari agiscono nel pieno rispetto dei diritti di proprietà industriale ed intellettuale legittimamente facenti capo a terzi, nonché in conformità alle prescrizioni contenute in leggi, regolamenti e convenzioni poste a tutela di tali diritti.

La Società favorisce e promuove l'inventiva e l'evoluzione tecnologica del prodotto e dei processi realizzate dai propri dipendenti e da terzi che prestano la propria attività a favore della Società.

A tal fine, tutti i Destinatari devono astenersi:

- da qualsivoglia condotta che possa costituire usurpazione di titoli di proprietà industriale, alterazione o contraffazione di segni distintivi di prodotti industriali, ovvero di brevetti, disegni o



modelli industriali, sia nazionali sia esteri, nonché dall'importare, commercializzare comunque utilizzare o mettere altrimenti in circolazione prodotti industriali con segni distintivi contraffatti o alterati ovvero realizzati usurpando titoli di proprietà industriale;

- dall'utilizzare in modo illecito e/o improprio, nell'interesse aziendale o di terzi, opere dell'ingegno, o parti di esse, protette dalla normativa in materia di violazione del diritto d'autore.

6.15. INFORMAZIONI RISERVATE, TUTELA DELLA PRIVACY E CYBER CRIME

La società si impegna a tutelare, nel pieno rispetto delle disposizioni di cui al D.lgs. n. 196/2003 - "Codice in materia di protezione dei dati personali", da quanto sancito dalla L. 48/2008 in materia di reati di criminalità informatica, i dati personali acquisiti, custoditi e trattati nell'ambito della propria attività al fine di evitare ogni accesso o utilizzo illecito, o anche solo improprio, di tali informazioni nonché nel rispetto del Regolamento UE n. 679 del 2016 (General Data Protection Regulation o GDPR) il quale, a partire dal 26/05/2018, sostituirà il D.lgs. 196/2003 sopra richiamato. Le attività della Società richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di dati, documenti e informazioni attinenti a negoziazioni, operazioni e contratti.

Le banche dati della Società possono contenere, inoltre, dati personali protetti dalla normativa a tutela della privacy, dati che non possono essere resi noti all'esterno e infine dati la cui divulgazione potrebbe produrre danni alla Società stessa.

Ciascun destinatario è quindi tenuto a tutelare la riservatezza e confidenzialità delle informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa.

Tutte le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati dai destinatari attraverso le proprie mansioni non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate.

Ciascun destinatario dovrà:

- acquisire e trattare solamente i dati necessari e direttamente connessi alle sue funzioni;
- conservare detti dati in modo tale da impedire a terzi estranei di prenderne conoscenza;
- comunicare e divulgare i dati nell'ambito delle procedure prefissate da parte della Società ovvero previa autorizzazione della persona a ciò delegata;
- determinare la natura confidenziale e riservata delle informazioni ai sensi di quanto prescritto dalle procedure prefissate da parte della Società.

La Società dal canto suo si impegna a proteggere le informazioni e i dati relativi ai propri destinatari e ai terzi, e a evitare ogni uso improprio degli stessi.

6.16. RAZZISMO E XENOFOBIA

Crisden ripudia qualunque attività che possa comportare la propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, l'istigazione a commettere o la commissione di atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, l'istigazione a commettere o la commissione di violenza o atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, anche quando tali comportamenti si manifestino con la negazione, la minimizzazione in



modo grave o l'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra.

Ogni dipendente che, nello svolgimento della propria attività lavorativa, venga a conoscenza della commissione di atti o comportamenti razzisti e xenofobi, così come sopra individuati, deve, salvi gli obblighi di legge, darne immediata notizia ai propri superiori ed all'Organismo di Vigilanza.



7. CRITERI DI CONDOTTA NELLA CONDUZIONE DEGLI AFFARI

Crisden rispetta i principi e le leggi poste a tutela della concorrenza nei mercati in cui opera e si astiene da ogni comportamento che possa determinare un effetto distorsivo sulla concorrenza. Nei rapporti e relazioni commerciali e promozionali, sono proibite pratiche e comportamenti illegali, collusivi, pagamenti illeciti, tentativi di corruzione e favoritismi, al fine di ottenere vantaggi personali e di carriera per sé o per gli altri, contrari alle leggi, regolamenti e standard oggettivi del presente Codice Etico.

In particolare, amministratori, dirigenti, dipendenti, consulenti e collaboratori esterni non possono ricevere alcun corrispettivo da parte di chicchessia per il compimento di un atto di loro competenza né cedere ad alcuna forma di condizionamento esterno nell'espletamento dei loro incarichi aziendali.

Qualora i collaboratori si trovassero nelle condizioni di ricevere informazioni riservate, essi si impegnano a gestirle nel rispetto dei principi di riservatezza al fine di evitare che Crisden possa essere accusata di appropriazione ed utilizzo indebito di tali informazioni.

7.1. RAPPORTI CON FORNITORI, CONSULENTI E PARTNER D'AFFARI

Amministratori, dipendenti, consulenti e collaboratori esterni si impegnano a garantire che il rapporto di Crisden con i propri fornitori sia ispirato sempre ai principi di imparzialità, trasparenza, disponibilità, rispetto, professionalità, serietà e cortesia; gli stessi si impegnano altresì ad evitare qualsivoglia forma di discriminazione. In particolare, i rapporti con i fornitori sono improntati a garantire il pieno raggiungimento degli obiettivi dell'azienda nel rispetto dei principi di lealtà e imparzialità cui si informa tutta l'attività della Società. A tal fine la società adotta processi di acquisto orientati alla ricerca del miglior rapporto qualità/prezzo in funzione delle esigenze espresse dagli utenti dei beni e servizi oggetto di fornitura, sulla base di requisiti di economicità, qualità e affidabilità tecnica, commerciale e finanziaria e della periodica valutazione dei livelli di servizio. A parità di requisiti, Crisden dà la preferenza a quei fornitori che dimostrano l'attuazione di buone prassi di responsabilità sociale e/o il possesso di certificazioni sociali o ambientali. Crisden si atterra alle proprie procedure interne di selezione dei fornitori ogniqualvolta non si tratti di fornitore monopolista, ovvero di unico fornitore altamente specializzato nell'approvvigionamento di un prodotto che richieda specifiche qualità. Nella scelta dei fornitori non sono ammesse ed accettate pressioni indebite, tali da favorire un fornitore piuttosto che un altro e minare la credibilità e la fiducia che il mercato ripone nella Società per quanto riguarda la trasparenza ed il rigore nell'applicazione della legge e delle procedure aziendali.

In ogni caso, nell'ipotesi in cui il fornitore, il subappaltatore, il consulente o il partner d'affari, nello svolgimento delle proprie attività, adotti comportamenti non in linea con i principi generali del presente Codice, tale condotta deve essere immediatamente segnalata all'ODV secondo le procedure vigenti e Crisden è legittimata a prendere opportuni provvedimenti fino a precludere eventuali altre occasioni di collaborazione.



In linea con tali principi, infatti, Crisden provvede a impegnare contrattualmente i propri fornitori, consulenti e partner d'affari, al rispetto delle leggi, oltre che a prendere conoscenza e ad aderire ai principi sanciti dal presente Codice Etico.

Crisden provvede, inoltre, a riservarsi contrattualmente la facoltà di adottare ogni idonea misura (ivi compresa la risoluzione del contratto) nel caso in cui il soggetto terzo, nello svolgere attività in nome e per conto di Crisden, violi le norme di legge e del presente Codice.

7.2. RAPPORTI CON I CLIENTI

Crisden aspira a soddisfare le migliori e legittime aspettative dei propri clienti fornendo loro prodotti di qualità e nel rispetto degli impegni e degli obblighi assunti nei loro confronti nonché delle norme poste a tutela della concorrenza e del mercato.

A tal fine la Società si impegna a garantire alti standard di qualità della propria produzione, consapevole che la fedeltà e la fiducia della clientela si attua attraverso un rapporto fondato su criteri di lealtà, disponibilità, trasparenza, affidabilità e professionalità.

7.3. RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI E LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Qualora, nell'esercizio della propria attività, Crisden intrattenga rapporti con la Pubblica Amministrazione, è fatto divieto assoluto di interferire in qualsivoglia modo e con qualsivoglia mezzo nelle libere e autonome decisioni dei Pubblici Ufficiali o degli Incaricati di Pubblico Servizio: a tal fine è assolutamente vietato promettere, offrire o consegnare loro, direttamente o indirettamente, denaro, beni o qualsiasi altra utilità.

A tale riguardo, i rapporti con le Istituzioni Pubbliche devono essere improntati alla massima trasparenza, chiarezza, correttezza, imparzialità ed indipendenza e tali da non indurre a interpretazioni parziali, falsate, ambigue o fuorvianti da parte dei soggetti istituzionali, privati e pubblici, con i quali si intrattengono relazioni a vario titolo.

In particolare, devono essere intrattenute le necessarie relazioni nel rispetto dei ruoli e delle funzioni attribuite in base alla legge, nonché in spirito di massima collaborazione con le amministrazioni dello Stato.

A tal fine, la Società si impegna a:

- operare, senza alcun tipo di discriminazione, attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti con gli interlocutori della Pubblica Amministrazione a livello nazionale e internazionale, comunitario e territoriale;
- rappresentare gli interessi e le posizioni della Società in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- attuare la più ampia collaborazione con i Pubblici Funzionari, in occasione delle possibili attività ispettive, fornendo prontamente informazioni chiare, trasparenti e veritiere;



- non offrire né promettere, direttamente o attraverso intermediari, somme di denaro o altri mezzi di pagamento a Pubblici Funzionari;
- a non ricorrere a forme diverse di contribuzioni, che, sotto forma di affidamento di incarichi professionali, consulenze, pubblicità o altro, abbiano le stesse finalità di influenzare la loro attività nell'espletamento dei propri doveri;

È, inoltre, vietato falsificare, alterare od omettere dati e/o informazioni al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per la Società.

7.4. RAPPORTI CON LA CONCORRENZA

L'Azienda riconosce l'importanza fondamentale di un mercato competitivo e rispetta rigorosamente le disposizioni di legge in materia di concorrenza e si astiene dal porre in essere comportamenti ingannevoli, collusivi e, più in generale, qualunque comportamento che possa integrare una forma di concorrenza sleale.

È espressamente vietato a tutti i dipendenti e collaboratori di Crisden a qualsiasi titolo, di:

- utilizzare segreti aziendali altrui;
- adottare condotte finalizzate ad intralciare il normale funzionamento delle attività economiche e commerciali di società concorrenti;
- riprodurre abusivamente, imitare, manomettere marchi, segni distintivi, brevetti, disegni industriali o modelli in titolarità di terzi;
- introdurre nel territorio dello Stato per farne commercio, detenere per vendere o mettere in qualunque modo in circolazione prodotti industriali con marchi o segni distintivi contraffatti o alterati da soggetti terzi;

7.5. RAPPORTI ECONOMICI CON PARTITI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Crisden non finanzia partiti sia in Italia sia all'estero, loro rappresentanti o candidati, né effettua sponsorizzazioni di congressi o feste che abbiano un fine di propaganda politica. Si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta ad esponenti politici (per esempio tramite accettazione di segnalazioni per le assunzioni, contratti di consulenza ecc.).

Crisden non eroga contributi ad organizzazioni con le quali può ravvisarsi un conflitto di interessi (per esempio sindacati).

7.6. SOVVENZIONI E FINANZIAMENTI

Contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dall'Unione Europea, dallo Stato o da altro Ente Pubblico, anche se di modico valore e/o importo, devono essere impiegati per le finalità per cui sono stati richiesti e concessi.



Analogamente, in caso di partecipazione a procedure ad evidenza pubblica, i destinatari del presente Codice sono tenuti ad operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale, evitando in particolare di indurre le Pubbliche Amministrazioni ad operare indebitamente in favore della Società.

7.7. MASS MEDIA

I rapporti con i mass-media sono improntati al rispetto del diritto all'informazione.

La comunicazione all'esterno di dati o di informazioni deve essere veritiera, accurata, corretta, chiara, trasparente, rispettosa dell'onore e della riservatezza delle persone, coordinata e coerente con le politiche di Crisden. Le informazioni afferenti a Crisden e dirette ai mass media potranno essere divulgate solamente dalle funzioni aziendali a ciò delegate, o con l'autorizzazione di queste, nel rispetto delle procedure definite.

7.8. REGALI, OMAGGI, BENEFICI

Non è consentito offrire/ricevere direttamente o indirettamente denaro, regali, benefici o regalie di qualsiasi natura a titolo personale a/da dirigenti, funzionari o impiegati di clienti, fornitori, enti della Pubblica Amministrazione, Istituzioni Pubbliche o altre Organizzazioni allo scopo di trarre indebiti vantaggi o influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario.

In particolare, è vietato a tutti i collaboratori di Crisden:

- effettuare prestazioni a favore di partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto;
- riconoscere compensi a consulenti e fornitori che non trovino giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e ai prezzi di mercato;
- distribuire omaggi e regali, o promettere benefici al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale;
- avvantaggiarsi personalmente di opportunità d'affari di cui si è venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni;
- adottare nei rapporti di affari con i terzi pratiche e comportamenti illegali, collusivi, disporre pagamenti illeciti, o effettuare tentativi di corruzione o favoritismi al fine di ottenere vantaggi personali o di carriera per sé o per altri;
- utilizzare lo strumento dell'assunzione o il sistema retributivo per accordare vantaggi diretti o indiretti, e/o favorire candidati segnalati da terzi;
- favorire un fornitore piuttosto che l'altro nella selezione dei fornitori, in modo tale da minare la credibilità e la fiducia che il mercato ripone nella Società per quanto riguarda la trasparenza e il rigore nell'applicazione della legge e delle procedure aziendali;

7.9. GESTIONE DEL PATRIMONIO E DELLA CONTABILITÀ



La Società si attiene a criteri di correttezza, trasparenza, completezza e verificabilità nella gestione del proprio patrimonio e della contabilità, garantendo il pieno rispetto della normativa vigente in materia.

Tutti i dati riguardanti le transazioni commerciali devono essere tenuti all'insegna della correttezza, trasparenza, e rintracciabilità.

I pagamenti si riferiranno esclusivamente alle forniture e/o servizi effettivamente ricevuti. Non è consentita la tenuta di contabilità sussidiarie.

In particolare, per ciò che riguarda il pagamento di commissioni, è richiesta particolare cura nel garantire che il servizio sia stato veramente fornito.

La correttezza e la regolarità della contabilità è regolarmente certificata, così come tutti i dati relativi alle transazioni contabili e commerciali sono registrati e archiviati secondo le disposizioni di legge.

7.10. GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI

È fatto divieto di ricevere o effettuare pagamenti in denaro, sostituire o trasferire denaro, beni o altre utilità provenienti da attività illecita, o di dubbia provenienza, ovvero compiere in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro origine.

L'utilizzo di denaro contante è limitato nei termini previsti dalla disciplina vigente in materia di antiriciclaggio.

È vietato mettere in circolazione banconote, monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e carta filigranata false o contraffatte.

Chiunque riceve in pagamento banconote, o monete o carte di pubblico credito false, per rapporti imputabili a Crisden ha l'obbligo di informare il proprio superiore o l'Organismo di Vigilanza. Il dipendente che abbia il sospetto che sia in corso un'operazione di riciclaggio di danaro deve informare l'Organismo di Vigilanza.

7.11. ANTIRICICLAGGIO E AUTORICICLAGGIO

La politica di Crisden impone l'applicazione di programmi efficaci contro il riciclaggio di denaro sia per conformarsi alle leggi vigenti e sia per tutelare la Società dall'essere utilizzata come strumento per svolgere questo tipo di pratiche illecite.

Pertanto, tutti i collaboratori di Crisden a qualsiasi titolo non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare ricettazione, riciclaggio (vale a dire l'accettazione o il trattamento) di introiti di attività delittuose in qualsiasi forma o modo, ovvero in operazioni di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

In particolare, i destinatari del Codice Etico sono tenuti al rispetto di tutte le disposizioni nazionali e internazionali in tema di riciclaggio ed è fatto loro espresso divieto di svolgere, ovvero di consentire ad altri di svolgere, attività criminali o comunque illecite.

In relazione al reato di auto-riciclaggio, Crisden vieta a tutti i suoi collaboratori a qualsiasi titolo, il trasferimento, la sostituzione, o l'impiego in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, di somme di denaro derivanti dalla commissione di un delitto non colposo ovvero provenienti da attività illecite quali ad esempio, l'evasione fiscale, la corruzione e l'appropriazione



di beni sociali, in modo tale da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

I destinatari del Codice Etico, ciascuno in ragione del proprio ruolo, devono:

- collaborare attivamente alla prevenzione ed al contrasto dei fenomeni di riciclaggio, utilizzando la necessaria diligenza nell'identificazione di situazioni di potenziali anomalie;
- garantire il rispetto dei principi di correttezza e trasparenza nell'adozione della procedura di scelta delle controparti commerciali, che deve fondarsi su criteri oggettivi e documentabili, e negli adempimenti finalizzati alla sottoscrizione dei relativi contratti;
- richiedere alle controparti commerciali ogni informazione necessaria al fine di valutarne affidabilità, solidità economica ed attendibilità professionale;
- osservare tutte le norme di legge che disciplinano i rapporti giuridici ed economici tra società appartenenti al medesimo gruppo, in particolare verificando che i contratti con società collegate siano stipulati a fronte di effettive reciproche esigenze ed a condizioni economiche di mercato;
- assicurare l'adeguata tracciabilità dei flussi di denaro provenienti da e destinati verso Paesi a normativa antiriciclaggio non equivalente;
- segnalare eventuali irregolarità riscontrate nella gestione dei flussi finanziari ricevuti da Paesi a normativa antiriciclaggio non equivalente;
- garantire correttezza, trasparenza, collaborazione nelle attività finalizzate alla predisposizione di dichiarazioni fiscali ed all'adempimento di obblighi tributari/fiscali;

7.12. GESTIONE DEI SISTEMI INFORMATICI

La Società individua e adotta sistemi idonei ad impedire la commissione di reati informatici ed a garantire il corretto utilizzo delle apparecchiature informatiche fornite ai propri dipendenti e collaboratori.

L'utilizzo dei sistemi informatici deve avvenire nel pieno rispetto delle normative vigenti in materia (e in particolare in materia di illeciti informatici, sicurezza informatica, privacy e diritto d'autore) e delle procedure e regolamenti interni esistenti.

In ogni caso è vietato a chiunque accedere senza autorizzazione e in violazione della legge, a sistemi informatici o telematici altrui, nonché violare i relativi limiti di accesso.

Ogni dipendente è tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso dei sistemi informatici.

7.13. GESTIONE DELLA FISCALITA'

Crisden, attraverso meccanismi di controllo contabile, garantisce il rispetto scrupoloso delle leggi che regolamentano il pagamento di tasse, imposte e contributi.

Tali attività di controllo si estendono anche con lo scopo di prevenire fenomeni di autoriciclaggio e fattispecie di atti/fatti che procurino danni all'Erario o al sistema contributivo nazionale.



7.14. DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA E TERRORISMO

Crisden condanna fermamente e combatte con tutti gli strumenti a sua disposizione qualsiasi forma di criminalità organizzata, anche a carattere mafioso.

Particolare impegno sarà profuso da Crisden nella verifica dei doverosi requisiti di onorabilità ed affidabilità in capo alle controparti commerciali (quali ad esempio fornitori, clienti, consulenti, appaltatori, associati in partecipazione, ecc.).

Nessun rapporto commerciale verrà intrapreso o proseguito con controparti commerciali di cui sia anche solo ragionevolmente sospettata l'appartenenza o la contiguità ad organizzazioni criminali, o che siano sospettati di agevolare in qualsiasi forma, anche occasionale, l'attività di organizzazioni criminali.

L'assunzione o l'inserimento di personale in azienda così come la scelta di eventuali *subcontractors* dovrà avvenire solo in conseguenza ad una diligente analisi dei dati individuali da parte degli uffici preposti, con l'ausilio delle procedure adottate dalla società sulla qualifica dei fornitori.

Crisden è, infine, fermamente contraria a qualsiasi forma di terrorismo o eversione dell'ordine democratico e di ogni altra negazione della libertà collettiva e individuale. È dovere di tutti, quindi, adoperarsi per prevenire atti terroristici o denunciare qualsiasi forma di sostegno ad essi.



8. ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

È istituito inoltre presso Crisden un Organo, dotato di autonomi poteri di iniziativa, con funzioni di vigilanza e controllo (di seguito Organismo di Vigilanza o OdV) in ordine al funzionamento, all'efficacia, all'adeguatezza ed all'osservanza del Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/ 2001 nonché alla cura dell'aggiornamento del medesimo.

8.1 COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA IN MATERIA DI ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO

Il controllo circa il rispetto del Codice Etico è affidato all'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del d.lgs. 231/01.

Quanto al Codice Etico, competono all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- controllare il rispetto del Codice Etico anche nell'ottica di prevenzione il pericolo della commissione dei reati previsti dal d.lgs.231/01;
- formulare le proprie osservazioni in merito alle problematiche di natura etica che dovessero insorgere nell'ambito delle decisioni aziendali ed alle presunte violazioni del Codice Etico ad esso riferite;
- supportare operativamente nella interpretazione e attuazione del Codice Etico, quale strumento di riferimento costante del corretto comportamento da tenere durante lo svolgimento della propria attività;
- seguire e coordinare la revisione periodica del Codice Etico, anche attraverso proprie proposte di adeguamento /o aggiornamento; al fine di tener conto dei cambiamenti di corporate governance e/o organizzativi
- predisporre ed approvare il piano di comunicazione e formazione etica;
- segnalare agli organi aziendali competenti le eventuali violazioni del Codice Etico, suggerendo la sanzione da irrogare e verificando l'effettiva applicazione delle misure eventualmente irrogate.

8.2 SEGNALAZIONI ALL'ODV E POLITICA DI WHISTLEBLOWING

L'ODV ha tra i propri compiti anche quello di ricevere e valutare le segnalazioni in merito a comportamenti in contrasto con questo Codice Etico ed effettuare le investigazioni del caso, mantenendo la massima segretezza e riservatezza nel condurre le indagini.

È obbligo di ciascun destinatario, segnalare, senza ritardo, ogni comportamento non conforme ai principi e alle regole comportamentali di cui al presente Codice.

A tal fine Crisden garantisce un'efficace struttura di difesa per consentire ai dipendenti di sollevare dubbi senza timori di ritorsione o di essere sanzionato.

Infatti, tutte le informazioni ricevute saranno gestite nel più assoluto riserbo, in conformità alle norme di legge applicabili. Sarà, pertanto, cura della Società assicurare la riservatezza circa l'identità del segnalante, salve le esigenze connesse all'espletamento dei doveri dell'Organismo di Vigilanza,



nonché garantire il segnalante da ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo in ambito lavorativo, per aver segnalato la violazione dei contenuti del Codice.

Vengono a tal fine creati dei canali di comunicazione “dedicati”, per riportare informazioni o notizie relative ad operazioni o processi sensibili non in linea con il Modello e/o il Codice Etico.

In canali di comunicazione predisposti per favorire l’inoltro delle segnalazioni sono i seguenti:

- Mediante invio all’attenzione dell’ODV all’indirizzo di posta elettronica: recapiti e indirizzo e-mail dedicato _____;
- A mezzo servizio postale (Spett.le Organismo di Vigilanza- ODV, c/o Crisden s.r.l. – Via Raffaello Sanzio, 32 – Zona Ind. Mancasale – Reggio Emilia); in tal caso, per poter godere della garanzia di riservatezza è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa recante all’esterno la dicitura “riservata/personale”.



9. SANZIONI

L'osservanza del Codice deve considerarsi inoltre parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti, dai dirigenti, dai collaboratori, dagli amministratori e dai soggetti aventi relazioni d'affari con l'impresa.

L'osservanza del Codice Etico e di Condotta da parte dei dipendenti e dei dirigenti si aggiunge all'obbligo di adempiere ai doveri generali di lealtà, di correttezza, di esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede, ed è richiesta anche ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile.

La violazione delle norme del Codice Etico lede il rapporto di fiducia instaurato con l'azienda e costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro con ogni conseguenza contrattuale e di legge, anche con riferimento alla rilevanza della stessa quale illecito disciplinare e/o alla conservazione del rapporto di lavoro.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL e riportati nel Codice Disciplinare aziendale, le cui previsioni si intendono qui interamente richiamate.

Nei confronti dei collaboratori, degli amministratori e dei soggetti terzi (consulenti, fornitori o partner commerciali), la violazione delle norme del Codice Etico costituisce inadempimento grave delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 1453 del Codice Civile, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.



DOMANDE ED ESEMPI UTILI PER L'APPLICAZIONE DEL CODICE

È legale?

Posso prendere una decisione o agire soltanto se la risposta è SI, in considerazione della normativa applicabile. Non devo agire se la risposta è NO o se esistono forti probabilità che sia NO. In caso di dubbio, posso parlarne con i miei superiori, con la direzione o posso direttamente rivolgermi all'ODV.

Le mie azioni, il mio comportamento o un comportamento di cui sono informato possono nuocere agli interessi della Società nel breve, medio o lungo periodo?

Può trattarsi, ad esempio, di pratiche ambientali che possono avere conseguenze sanitarie o finanziarie gravi entro alcuni anni. In tal caso, applico un principio precauzionale, sospendendo tali pratiche e chiedendo consiglio ai miei superiori o all'ODV.

Sono certo/a di rispettare la riservatezza degli affari?

Se non sono certo/a che quello di cui sto parlando sia riservato, devo astenermi dal parlarne, anche se si tratta, a prima vista, di informazioni banali. In particolare, in qualunque situazione all'esterno dell'azienda, quando mi trovo in trasferta, in riunione presso clienti, per strada, al ristorante, devo gestire con la massima precauzione qualunque conversazione che riguardi gli affari della Società, in modo da essere certo di non divulgare né commentare informazioni riservate, che rischiano di essere ascoltate da terzi.

Posso parlarne liberamente?

Se mi è difficile parlare liberamente di quello che sto facendo o di ciò di cui sono a conoscenza, al di fuori degli obblighi di riserva, ciò significa che tale azione non è in linea con i principi del Codice.

Che cosa devo fare se non posso parlarne liberamente con i miei superiori?

Indipendentemente dal fatto che l'azione sia realizzata o no, sono invitato/a a parlarne con l'ODV, che mi consiglierà sul da farsi. Qualunque problema sottoposto all'ODV sarà affrontato in modo confidenziale, nel legittimo interesse del lavoratore.

Come comportarmi nei confronti di azioni che disapprovo?

Esistono varie possibilità. Posso parlarne direttamente alle persone in questione o al mio superiore. Posso anche rivolgermi al mio responsabile delle risorse umane, ai rappresentanti del personale o ai diversi organi rappresentativi della mia azienda. Posso altresì rivolgermi alla direzione di Crisden. In termini più generali, posso rivolgere qualunque richiesta o denuncia all'ODV, che si impegna a trattare la mia domanda in modo confidenziale e a non comunicare che ne sono l'autore se non a seguito della mia autorizzazione. Nel caso in cui non desideri che il mio nome compaia nell'inchiesta aperta per accertare la veridicità dei fatti allegati, sarà preservata la riservatezza sulla mia identità. In ogni caso, sarò tenuto/a informato/a dell'esito della mia richiesta.



CODICE ETICO

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Timbro del Fornitore:

Data: ___/___/_____.

Cognome e Nome leggibili:

Qualifica: Legale Rappresentante

Firma:

Pagina da restituire debitamente compilata e firmata. Grazie