



CODICE ETICO

0. PREMESSA

CIP4 Srl, impiega personale con ruoli e mansioni estremamente diversificati; tutto il personale affronta ogni giorno situazioni anche molto complesse per poter garantire ai clienti ed alle altre parti interessate un servizio efficiente e prodotti di qualità. Risulta quindi importante adottare comportamenti omogenei e politiche aziendali ispirate alla condivisione ed al rispetto di valori culturali, etici e sociali con l'impegno di operare per il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

Gli impegni assunti da CIP4 nel presente Codice Etico sono un segnale forte della correttezza professionale e dell'impostazione etica su cui l'Azienda ha costruito il proprio successo.

1. SCOPO

Definire un insieme di principi generali e direttive la cui osservanza è di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l'affidabilità della gestione e l'immagine di CIP4 assicurando nel contempo massima correttezza, integrità morale e rispetto delle leggi, in piena sintonia con i Valori aziendali.

A tali principi si ispirano le operazioni, i comportamenti e i rapporti sia interni che esterni di CIP4.

CIP4 assicura un programma di informazione e sensibilizzazione sulle disposizioni del presente Codice Etico e sull'applicazione dello stesso ai soggetti cui si riferisce, in modo che i Dipendenti e tutti coloro che operano per l'azienda svolgano la propria attività e/o il proprio incarico secondo una costante e stretta osservanza dei principi contenuti in tale Codice.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

I principi e le disposizioni del presente Codice Etico costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi generali di diligenza, correttezza e lealtà, che qualificano l'adempimento delle prestazioni lavorative e il comportamento nell'ambiente di lavoro.

I principi e le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti per tutti i dipendenti della CIP4 e per tutti coloro che operano per CIP4, quale che sia la natura del rapporto, anche temporaneo, che li lega alla stessa (es.: consulenti, collaboratori esterni, fornitori, lavoratori temporanei, etc.).

In particolare, per i soggetti "Terzi", CIP4 ha stabilito le seguenti direttive:

- Tutti i soggetti legati a CIP4 da rapporti di natura contrattuale devono conoscere i principi a cui si ispira il presente Codice Etico e sono tenuti a rispettarli ed attuarli.
- Tutti i contratti stipulati da CIP4 con i Terzi devono contemplare clausole risolutive che impongano il rispetto da parte dei contraenti dei principi cui si ispira il presente Codice Etico e che stabiliscano l'immediata risoluzione del contratto in caso di violazione di tale obbligo.
- Nessun Soggetto esterno a CIP4 può compiere atti o azioni che impegnino la CIP4 nei confronti di Terzi, salvo che tale potere sia stato ad esso attribuito con procura speciale conferita dal Consiglio di Amministrazione o dai responsabili delle funzioni aziendali, debitamente muniti di apposita procura, per conto o nell'interesse dei quali quegli atti devono essere compiuti; questi ultimi, di conseguenza, saranno considerati responsabili dell'attività compiuta dal Soggetto esterno cui hanno conferito potere.
- Il Codice Etico è portato a conoscenza dei Terzi che ricevono incarichi da CIP4 o che abbiano con essa rapporti stabili o temporanei.

I Dipendenti e i soggetti Terzi di cui sopra, sono di seguito definiti congiuntamente "Destinatari".



3. RISPETTO DI LEGGI E DIRETTIVE DI COMPORTAMENTO SUL LAVORO

DOVERI DEL DIPENDENTE

Tutti i Dipendenti di CIP4, nello svolgimento delle loro mansioni, sono tenuti a rispettare le Leggi vigenti, le procedure di comportamento e di lavoro definite, nonché le istruzioni impartite dal datore di lavoro, eventualmente per il tramite dei diretti superiori.

VIOLAZIONI DI LEGGI, NORME E PROCEDURE

Tutti i dipendenti che violino le disposizioni di legge, le procedure aziendali o le istruzioni impartite dal datore di lavoro, sono passibili, oltre che delle eventuali conseguenze di Legge, anche dei provvedimenti disciplinari previsti dai contratti collettivi applicabili, ivi compreso il licenziamento.

Ogni Dipendente ha il dovere di proteggere la reputazione e l'integrità di CIP4.

Se un Dipendente ha motivo di ritenere che qualunque attività lavorativa venga espletata in modo contrario alla legge, ai Valori, ai principi o alle direttive di CIP4, deve informarne il superiore diretto: la segnalazione può essere inoltrata direttamente alla Direzione Generale.

COMPORTAMENTO ETICO

Ciascun Destinatario è tenuto a conoscere le Leggi e le direttive di riferimento per lo svolgimento delle proprie attività.

Ove non esistano chiari riferimenti in tal senso, tutti hanno il dovere di agire con onestà, evitando di intraprendere qualsiasi azione per la quale si possa arrecare un danno diretto o indiretto all'immagine di CIP4.

4. CONFLITTO DI INTERESSI

I Destinatari perseguono, nello svolgimento della propria attività e/o incarico, gli obiettivi e gli interessi generali di CIP4, senza lasciarsi influenzare da considerazioni personali o familiari che possano influire, consapevolmente o inconsapevolmente, sulla loro valutazione circa i reali interessi della CIP4 stessa.

Un conflitto di interessi può verificarsi ove un Destinatario abbia un interesse personale, familiare, finanziario o di altra natura in altre organizzazioni che potrebbero beneficiare: a) di decisioni prese dal Destinatario nello svolgimento delle sue funzioni, b) del fatto che il Destinatario è a conoscenza delle attività o dei programmi futuri di CIP4.

I Destinatari informano senza ritardo, tenuto conto delle circostanze, i propri superiori o referenti delle situazioni o attività che generano un conflitto di interesse con CIP4 (anche nel caso in cui i diretti interessati siano congiunti prossimi dei Destinatari) ed in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza.

I Destinatari rispettano le decisioni che in proposito sono assunte da CIP4.

5. INFORMAZIONI RISERVATE/ DI PROPRIETÀ ESCLUSIVA DELLA SOCIETÀ

Nel corso del suo rapporto con CIP4, ciascun Destinatario gestisce materiali ed informazioni riservate, molte delle quali costituiscono veri e propri segreti industriali.

La loro protezione, pertanto, è vitale per il futuro successo e per la futura stabilità di CIP4 e dei suoi Dipendenti e chiunque lavori per CIP4 assume concretamente l'impegno morale e legale di non divulgare tali informazioni.

Le normative vigenti, infatti, riconoscono al datore di lavoro il diritto di proprietà su queste informazioni sanzionandone la diffusione.

Analogamente, se un Dipendente ha lavorato presso un'altra organizzazione, è tenuto a non divulgare informazioni riservate appartenenti al precedente datore di lavoro.



6. ACQUISIZIONE DELLE INFORMAZIONI SULLA CONCORRENZA

CIP4 ritiene che le attività di raccolta ed analisi delle informazioni relative alla Concorrenza, debbano svolgersi nel rispetto dei dettami di legge e della massima correttezza.

7. COMPORTAMENTO PERSONALE SUL POSTO DI LAVORO

Obiettivo di CIP4 è garantire un ambiente di lavoro che sia sicuro, sano e produttivo.

Ogni Dipendente è personalmente responsabile verso i colleghi e verso CIP4 ed è tenuto a contribuire affinché non si verifichino situazioni che possano deteriorare la qualità di tale ambiente.

CIP4 si impegna ad osservare tutte le leggi e le normative che riferiscono alla parità nel diritto al lavoro ad ogni livello della organizzazione ed alla non discriminazione, sostenendo e incoraggiando con tutti i mezzi possibili le iniziative rivolte a conseguire tale obiettivo.

CIP4 si aspetta che ciascun Destinatario rispetti tali principi.

NORME SULLE MOLESTIE/DISCRIMINAZIONI

CIP4 è impegnata a fornire un ambiente di lavoro che escluda qualsiasi forma di molestia/discriminazione relativa alla razza, al genere, alla religione, alla nazionalità di origine, all'età, all'invalidità, allo stato di maternità, alle convinzioni politiche o ad altre caratteristiche personali non attinenti al lavoro.

Non sono pertanto tollerate le azioni volte ad arrecare molestia/discriminazione ad un Dipendente CIP4, siano esse effettuate da un altro Dipendente, da un cliente o da un fornitore.

Se un Dipendente ritiene di subire o di aver subito qualche forma di molestia/discriminazione può parlarne, a sua scelta, o con un diretto superiore o con un responsabile della Direzione.

CIP4 si impegna ad avviare immediatamente indagini accurate, ad adottare i provvedimenti necessari e proteggerà il Dipendente da eventuali tentativi di ritorsione o da altre conseguenze negative per aver riferito la cosa in buona fede.

COMPORTAMENTI ILLEGALI/ABUSI SUL LUOGO DI LAVORO

Ogni Dipendente è tenuto a far presente situazioni effettive o potenziali di comportamenti illegali/abusi sul luogo di lavoro, quali minacce o aggressioni nei confronti dei Dipendenti o delle proprietà dell'azienda, o comunque presunta violazione di norme, leggi, direttive e procedure.

I superiori devono prestare attenzione e ascolto ai fatti riferiti o alle preoccupazioni dei Dipendenti in merito a possibili reati e devono prendere le precauzioni necessarie per eliminare o minimizzare i rischi, mantenendo in ogni caso la propria professionalità ed il massimo rispetto per gli individui, nonché evitando situazioni che possano peggiorare la situazione piuttosto che risolverla.

Inoltre, ogni qual volta si verifichino situazioni effettive o potenziali di comportamenti illegali/abusi sul luogo di lavoro, deve essere avvertita immediatamente la Direzione affinché questi casi vengano gestiti nella maniera più efficace possibile.

Chiunque minacci di commettere o commetta un atto illegale o un abuso nello svolgimento del proprio lavoro, verrà assoggettato alle procedure disciplinari previste dai contratti collettivi applicabili, oltre ad eventuali azioni legali.

CIP4 si impegna a conformarsi alla legislazione vigente in materia di:

- ✓ Sicurezza sul lavoro;
- ✓ Lavoro infantile;
- ✓ Salute e sicurezza;
- ✓ Libertà di associazione e diritto alla contrattazione;
- ✓ Discriminazione;
- ✓ Pratiche disciplinari;
- ✓ Orario di lavoro;



- ✓ Protezione della maternità;
- ✓ Retribuzione;
- ✓ Riservatezza e trattamento dei dati personali

CIP4 si impegna a non scegliere fornitori che non seguano analoghi principi. Pertanto l'ambiente di lavoro interno che la catena di fornitura devono garantire il rispetto dei seguenti requisiti fondamentali:

➤ **CONDIZIONI DI LAVORO**

✓ Rispetto della libertà ed ella dignità dei dipendenti

- È proibito il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, ad offese, verbali o di ogni altra forma, contro la dignità personale qualsiasi dipendente o collaboratore.

➤ **LAVORO INFANTILE E MINORILE**

✓ Rifiuto dell'impiego di lavoro infantile e minorile in genere nel ciclo produttivo

- È proibito l'impiego di lavoro infantile e comunque di persone di età inferiore a 18 anni;
- Qualora CIP4 dovesse riscontrare situazioni lavorative che coinvolgono bambini o minori, si impegna ad attivare opportune azioni di rimedio, fornendo adeguato sostegno per garantire le frequenza e la permanenza a scuola per tutto il periodo previsto dalle normative vigenti;
- L'impiego di manodopera minorile non deve comunque rappresentare un mezzo di sfruttamento economico, non deve esporre a rischi relativi a salute e sicurezza, né pregiudicare lo sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale e sociale.

➤ **LAVORO COATTO**

✓ Rifiuto dell'impiego di lavoro forzato o coatto

- È proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni.

➤ **SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI**

✓ Diritto alla sicurezza e alla salute sul posto di lavoro

- CIP4 mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad una attenta valutazione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato;
- CIP4 ha nominato un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione per la gestione di tutti gli aspetti correlati alla salute e sicurezza dei lavoratori.

➤ **LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE**

✓ Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva

- CIP4 non ostacola l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati;



- I rappresentanti sindacali non sono discriminati e viene promossa la contrattazione collettiva.

➤ **ORARIO DI LAVORO E SALARIO**

- ✓ Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto
 - CIP4 garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, verificando che sia più che sufficiente ad assicurare una vita dignitosa a tutta la famiglia;
 - Il lavoro non deve superare le 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, che deve essere effettuato solo in casi eccezionali. In ogni caso viene garantito almeno un giorno libero alla settimana.

➤ **PARITÀ DI SALARIO E DISCRIMINAZIONE**

- ✓ Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione
 - È vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissione e in caso di promozione e formazione;
 - È vietata qualsiasi forma di discriminazione, ivi compresa l'esclusione o la preferenza basata su razza, genere, orientamento sessuale, età, religione, opinione politica, nazionalità o classe sociale.

SCHIAVITÀ MODERNA (MODERN SLAVERY) E TRATTA DEGLI ESSERI UMANI

Nel 2015 il Regno Unito ha promulgato il Modern Slavery Act sul modello adottato nel 2010 dalla California (Transparency in Supply Chains Act).

Il Modern Slavery Act 2015 è un ampio testo normativo, articolato su diversi piani di disciplina che affrontano organicamente il fenomeno sul presupposto che esso non si riduca a episodiche violazioni di legge che la cronaca segnala ma sia espressione di logiche di criminalità economica di ampia portata, pervasive anche del tessuto produttivo e del commercio.

Lo scopo principale dell'Atto è far sì che nel business e nella catena di fornitura non trovi spazio alcuna forma di schiavitù moderna affinché i consumatori non solo non debbano subire acquisti inconsapevoli di beni prodotti con sfruttamento di lavoro forzato ma possano concorrere a determinare il successo di quelle imprese che adottano politiche di responsabilità sociale.

La schiavitù contemporanea assume molte forme e riguarda persone di tutte le età, sesso e razza.

Alcune caratteristiche diffuse distinguono la schiavitù da altre violazioni dei diritti umani.

Uno schiavo è:

- obbligato a lavorare sotto minacce fisiche o psicologiche;
- posseduto o controllato da un "datore di lavoro", di solito per mezzo di maltrattamenti fisici o psicologici o la minaccia di tali maltrattamenti;
- privato della sua dignità umana, trattato come un oggetto o comprato e venduto come una proprietà privata;
- fisicamente limitato o con una libertà di movimento limitata.



La schiavitù moderna comprende, tra l'altro, la schiavitù classica, la schiavitù per debito, la servitù, la tratta di esseri umani, il lavoro forzato e le forme estreme di lavoro minorile.

CIP4 ha un approccio di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di schiavitù moderna.

CIP4, nonostante creda che la sua esposizione alla schiavitù moderna sia limitata, ha definito una specifica politica ed adottato misure per assicurarsi di non essere coinvolta in tali pratiche nell'ambito della sua attività o nell'attività di qualsiasi organizzazione che le fornisca beni e/o servizi.

Il nostro business

CIP4 produce salviettine umidificate e asciutte ad uso cosmetico e per la pulizia di superfici nonché maschere in tessuto ad uso cosmetico, anche a marchio di terzi, esclusivamente presso i propri stabilimenti siti in Assago (MI), Italia.

La nostra politica

CIP4:

- ha definito la propria posizione nei confronti della schiavitù moderna;
- si astiene dall'entrare in affari e/o interromperà qualsiasi attività in corso con qualsiasi altra organizzazione che consapevolmente sostiene o si trova coinvolta in schiavitù, servitù e manodopera forzata o obbligatoria;
- si impegna a prevenire la schiavitù e la tratta di esseri umani all'interno dell'azienda e nelle catene di approvvigionamento e ad agire eticamente, con integrità e trasparenza in tutti i rapporti commerciali;
- informerà prontamente le autorità competenti nel caso in cui si evidenziasse qualsiasi violazione reale o presunta dei suddetti principi;
- ammetterà all'elenco dei fornitori approvati solo quelle organizzazioni che abbiano confermato la loro adesione ai principi del presente Codice Etico;
- si assicura che tutti i dipendenti siano protetti contro la tratta di esseri umani o che siano costretti a lavorare contro la loro volontà;
- garantisce che tutti i dipendenti possano riferire anonimamente eventuali casi di mancato rispetto dei suddetti principi senza timore di ritorsioni.

8. RELAZIONI D'AFFARI

Nello svolgimento delle relazioni d'affari, CIP4 si ispira ai principi di legalità, lealtà e correttezza.

INVITI / REGALI

Il Destinatario non deve mai fornire né accettare viaggi, vacanze, oggetti e altri vantaggi personali che in qualche modo si colleghino alla sua attività per CIP4; infatti questo comportamento potrebbe ingenerare il convincimento di una qualche forma di obbligazione assunta a nome e per conto di CIP4, o comunque porrebbe il Destinatario in una situazione di potenziale conflitto di interessi.

Naturalmente non si configura la fattispecie in questione, qualora ci si trovi di fronte ad effetti di valore modico (ad es.: penne, calendari) o ci si riferisca a pasti scambievolmente offerti e ricevuti in occasione di visite di lavoro.



DONAZIONI

CIP4 non dispone di un programma di beneficenza su larga scala ma dispone saltuariamente erogazioni liberali purchè:

- non violino la legge
- siano di modesta entità rispetto alle dimensioni dell'Azienda
- siano destinate ad Organizzazioni ONLUS o comunque note per le loro attività a favore di larga parte della popolazione
- siano successive a eventi naturali particolarmente gravi
- non abbiano la finalità di ottenere vantaggi

Sono vietati i contributi politici di qualsiasi tipo ad a qualunque titolo.

Tutte le erogazioni devono essere autorizzate dalla Direzione Generale.

CORRUZIONE

La corruzione, definita come l'offerta, promessa o elargizione di un vantaggio economico o di altro tipo con l'intento di indurre o ricompensare l'adempimento irregolare di una funzione o attività, è un reato e pertanto assolutamente rigettata in ogni sua forma da CIP4.

I Destinatari:

- non accettano tangenti
- non cercano mai di influenzare le azioni di soggetti terzi offrendo o versando tangenti
- non chiedono a soggetti terzi di offrire o versare tangenti per proprio conto o per conto di CIP4

9. SICUREZZA, SALUTE ED AMBIENTE

CIP4, sensibile alla salvaguardia della salute dei propri Dipendenti ed alla tutela dell'ambiente, svolge le attività pertinenti questi ambiti, in accordo con le vigenti normative di settore.

In particolare, CIP4:

- Si impegna a porre in essere attività sicure al fine di proteggere la salute dei propri Dipendenti, delle comunità che circondano le proprie sedi e dell'ambiente.
- Garantisce che le regole di Sicurezza, Salute e Ambiente, non verranno messe in discussione dalle strategie operative.
- Richiede a ciascun Dipendente di comprendere e mantenere nel lavoro quotidiano un modo di operare sicuro, rispettoso dell'ambiente e della salute propria e di altri.

CIP4 ha introdotto dei sistemi per la gestione della Sicurezza e della Salute e, in particolare, ha:

- Identificato i rischi per la sicurezza e gli aspetti ambientali significativi e non, connessi alle sue attività, per determinarne l'impatto sulla salute delle persone e sull'ambiente.
- Identificato le prescrizioni legali ed i regolamenti pertinenti.
- Creato un'adeguata struttura, all'interno dell'organizzazione.
- Realizzato le condizioni per essere in grado di adattarsi ai cambiamenti che le circostanze richiedano.

Con riguardo alle tematiche di Sicurezza e Igiene, si fa riferimento e si rinvia il Dipendente alle procedure aziendali vigenti che tutti i Dipendenti sono tenuti a conoscere ed osservare, per quanto di propria pertinenza.



10. SICUREZZA DEL PRODOTTO

CIP4 osserva tutte le leggi e le norme applicabili relativamente ai prodotti fabbricati presso le proprie sedi. Violazioni della legge comportano sanzioni per le persone e per l'azienda e possono esporre CIP4 al rischio di responsabilità per danni verso terzi.

È responsabilità di CIP4 istruire i propri Dipendenti i quali sono, a loro volta, tenuti ad osservare le leggi e le procedure interne che regolano le attività in cui sono coinvolti, avvalendosi di tutte le risorse disponibili in azienda.

I principi su cui è basata la sicurezza del prodotto sono:

- Innocuità per gli esseri umani e per l'ambiente nelle condizioni d'uso per cui sono stati formulati e in quelle ragionevolmente prevedibili.
- Rispetto delle norme di legge che riferiscono allo sviluppo e all'etichettatura del prodotto.

11. CORRETTEZZA NEI RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI

RAPPORTI CON I CLIENTI

CIP4, in coerenza con la propria Missione, si impegna a fornire prodotti di qualità ottima che meglio soddisfino le aspettative dei Clienti.

Il successo di CIP4 dipende dai proficui rapporti che vengono stabiliti con i clienti ognuno dei quali ha esigenze e aspettative proprie che rappresentano opportunità uniche per il successo di entrambi.

I rapporti con tutti i clienti sono basati sui valori fondamentali dell'integrità, dell'onestà, della correttezza, del rispetto e della fiducia reciproci e della non discriminazione.

RAPPORTI CON I FORNITORI

Anche nei suoi rapporti con i fornitori, CIP4 si basa sui valori fondamentali dell'integrità, dell'onestà, della correttezza, del rispetto reciproco e della non discriminazione.

CIP4 incoraggia una continua ed ampia collaborazione con i fornitori con l'obiettivo di costruire rapporti solidi e duraturi.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto sono basate su una valutazione obiettiva della qualità e del prezzo del bene o servizio, nonché delle garanzie di assistenza e di tempestività.

L'Azienda, nei rapporti con i propri fornitori, osserva i seguenti principi:

- L'acquisto di materiali e servizi si fonda sull'effettivo valore del bene/servizio offerto dai fornitori in competizione.
- L'Azienda non pratica né approva alcuna forma di "reciprocità" con i fornitori: i materiali/servizi che CIP4 ricerca vengono prescelti ed acquistati solo sulla base del loro valore.
- Tutte le trattative con un fornitore, reale o potenziale, sono ristrette esclusivamente ai beni e servizi offerti dal fornitore o ricercati presso il medesimo, senza alcun riferimento alle attività attuali o potenziali con altri fornitori.
- I Dipendenti che assumono decisioni in merito agli acquisti di beni e servizi non devono subire alcuna forma di pressione da parte di fornitori, reali o potenziali.

12. RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI

I rapporti di CIP4 nei confronti delle istituzioni pubbliche nazionali, comunitarie e internazionali, nonché nei confronti di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, ovvero organi, rappresentanti, mandatari, esponenti, membri, Dipendenti, consulenti, incaricati di pubbliche funzioni o servizi, di pubbliche istituzioni, di pubbliche amministrazioni, di enti pubblici, anche economici, di enti o società pubbliche di carattere locale, nazionale o internazionale, sono intrattenuti da ciascun Dipendente, quale che sia la funzione o l'incarico o, se del caso, dai soggetti Terzi di cui al



paragrafo 2 del presente Codice, nel rispetto della normativa vigente e sulla base dei principi generali di correttezza e di lealtà.

CIP4, qualora lo ritenga opportuno, può sostenere programmi di enti pubblici intesi a realizzare utilità e benefici per la collettività, nonché le attività di fondazioni e associazioni, sempre nel rispetto delle normative vigenti e dei principi del Codice.

13. PUBBLICITÀ E PROMOZIONE DELLE ATTIVITÀ AZIENDALI

CIP4 realizza eventuali pubblicità e attività promozionali veritiere, di buon gusto ed in sintonia con tutte le normative vigenti.

CIP4 non ammette e non giustifica nessuna forma di pubblicità ingannevole e neppure attività promozionali che siano legalmente o eticamente discutibili, riservando particolare tutela ai minori, in qualunque modo coinvolti nei messaggi pubblicitari.

Dichiarazioni circa le proprie attività o quelle della concorrenza devono essere sempre avvalorate riscontri obiettivi, basati su solidi principi statistici e scientifici.

14. ACCURATEZZA DEI DOCUMENTI UFFICIALI

Tutti i documenti ufficiali relativi alla gestione di CIP4 devono essere accurati, veritieri, completi e conformi alle normative vigenti senza alcuna eccezione.

Chi prepara, valuta e aggiorna i documenti aventi carattere di ufficialità per CIP4 è conscio che l'azienda considera di massima importanza l'accuratezza, veridicità e completezza di tali documenti.

CIP4 non ha né autorizza per nessuna ragione, alcun "fondo irregolare". Tutti i fondi di CIP4 devono, senza eccezione, essere registrati, in maniera accurata e completa, nei documenti.

CIP4 non ammette pagamenti dissimulati attraverso Terzi quali, ad esempio, agenti o consulenti.

Devono essere osservate le leggi attinenti alla tenuta accurata e completa dei libri contabili e dei registri alla redazione di bilanci e di ogni comunicazione sociale.

Poiché quanto enunciato esclude la partecipazione cosciente a qualsiasi attività illegale o contraria all'etica, nessuno sarà mai giustificato per la deliberata falsificazione di documenti ufficiali.

15. RACCOMANDAZIONI CIRCA LA STESURA DI DOCUMENTI

Qualunque documento che coinvolga CIP4, anche se prodotto ad esclusivo uso interno, potrebbe essere utilizzato per motivi legali. Di conseguenza, la sua redazione deve seguire principi di eticità e basarsi su dati di fatto che non possano essere fraintesi, in modo tale che, nel caso in cui questa documentazione diventasse di pubblico dominio, non ne possano derivare conseguenze negative, ancorché per la sola immagine dell'Azienda.

16. INOSSERVANZA DEL CODICE ETICO

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Dipendenti.

La violazione delle norme del Codice Etico potrà costituire inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dello Statuto dei Lavoratori, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.



L'osservanza del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale degli obblighi contrattuali assunte dai soggetti Terzi aventi relazioni d'affari con l'impresa.

17. NOTE CONCLUSIVE

È ovviamente impossibile, in un documento di questo tipo, predeterminare ogni possibile situazione avente risvolti legali e/o morali, nella quale un Dipendente o un Terzo si possano venire a trovare.

Nel caso in cui né questo Codice Etico né altre procedure più dettagliate esistenti in azienda fossero sufficienti a coprire una particolare situazione, il Destinatario dovrà consultare il proprio superiore o il proprio referente all'interno di CIP4, in modo da ricevere opportune direttive.

Nell'adottare e pubblicare in via ufficiale questo Codice Etico, CIP4. dichiara esplicitamente che:

- ✓ In alcuni casi, principi e direttive contenute nel presente Codice Etico, sono più restrittivi delle disposizioni legali e delle pratiche in uso nell'industria.
- ✓ Il contenuto del Codice Etico non può essere considerato o applicato come una vincolante interpretazione o definizione della legge o degli usi dell'industria.
- ✓ Lo stesso contenuto non intende sostituire guide e procedure di lavoro di area, ove queste non siano con esso in contrasto.
- ✓ Il Codice Etico non intende costituire diritti a favore dei Destinatari.
- ✓ Atti illegali di un Dipendente, di un Procuratore o di un Terzo, vanno al di là delle responsabilità professionali dello stesso e non si possono considerare in alcun modo azioni di CIP4 o per conto di CIP4.

<i>Motivo della revisione</i>	
<i>Rev. 1</i>	<i>Prima stesura</i>
<i>Rev. 2</i>	<i>Aggiornamento del campo d'applicazione</i>
<i>Rev. 3</i>	<i>Introduzione, al paragrafo 7, di una sezione relativa alla schiavitù moderna</i>

Assago, Maggio 2019

Maurizio Lenzo

Direzione Generale