

# CIEMME

SINCE 1978



## CODICE ETICO

2024

## **Premessa**

Ciemme si occupa di stampa da cinquant'anni. Nel corso della sua lunga storia, *'innovazione'* è stata la parola chiave dell'azienda. Dalla leadership nel mercato delle buste, alla produzione di stampati commerciali e cartotecnici, l'azienda ha poi sviluppato sistemi integrati di logistica avanzata, creando piattaforme web personalizzate per il digital procurement.

Ciemme intrattiene relazioni e partnership commerciali con le più importanti realtà del settore, proponendo in Italia ed all'estero una vasta gamma di prodotti, con una costante attenzione alle esigenze dei propri clienti.

I Key Points dell'azienda sono quindi:

- l'**innovazione**, motore di crescita della nostra realtà aziendale;
- la costante attenzione alle esigenze del **mercato**, come fonte di ispirazione per nuovi progetti;
- le **persone** che lavorano in Ciemme o con Ciemme.

L'azienda opera seguendo principi di lealtà, correttezza, responsabilità, libertà e rispetto della dignità delle persone. Riconosce tutte le diversità e ripudia qualsiasi forma di discriminazione.

Il presente Codice Etico, elaborato da Ciemme come sintesi dei principi a cui l'attività aziendale si ispira, individua l'insieme dei valori a cui tutti, in Ciemme, devono conformarsi e le condotte che l'azienda pretende che vengano osservate.

I precetti contenuti all'interno del Codice Etico sono rivolti e sono direttamente applicabili, ciascuno secondo i criteri tipici che caratterizzano la categoria di rapporto considerato, a tutti i dipendenti e collaboratori dell'azienda, al management ed ai soci, agli altri organi aziendali, così come ai consulenti esterni ed operatori che, a vario titolo, intrattengono rapporti con Ciemme.

Il presente Codice Etico è, quindi, da considerare patrimonio comune a tutto il mondo Ciemme.

## **Parte Prima**

### **Principi Generali**

#### **La Persona al centro**

L'individuo costituisce l'elemento base su cui si fonda ogni formazione sociale, così che anche Ciemme è il risultato di tutte le persone che, a vario titolo, operano all'interno della sua struttura.

Le donne e gli uomini di Ciemme rappresentano i fattori indispensabili per il funzionamento, la crescita ed il successo dell'azienda. La centralità dell'elemento personale, all'interno di Ciemme, porta a considerare come obiettivo essenziale da raggiungere la piena *integrazione* di ciascun individuo all'interno della realtà aziendale, intesa come possibilità di esprimere, condividere ed accrescere, all'interno della nostra struttura, il proprio patrimonio di competenze.

Tutti devono essere posti nella condizione di operare serenamente, in modo leale e costruttivo, esprimendo le proprie opinioni, professionali e personali, a beneficio dell'azienda e dei suoi operatori.

Ciemme promuove direttamente, ed incentiva le proprie persone a promuovere, forme di inclusione e dialogo e predispone, altresì, strumenti che consentano a tutti di sottoporre alle competenti figure aziendali, al fine della loro positiva risoluzione, casi di disagio personale o dissidi nati all'interno del luogo di lavoro.

Ciemme non tollera alcuna forma di abuso della propria posizione all'interno dell'azienda in danno delle persone, né alcuna condotta discriminatoria, denigratoria, di *mobbing*, di *moral dissuasion*, né qualunque altra condotta che sia posta in violazione dei principi di libertà e dignità umana.

#### **Tutela dell'integrità personale**

Ciemme garantisce l'integrità fisica e morale della persona, l'esistenza di condizioni di lavoro rispettose della dignità personale e delle capacità individuali ed un ambiente di lavoro sicuro e salubre.

#### **Imparzialità e divieto di discriminazione**

Nelle decisioni che influiscono sui rapporti con i clienti, con i fornitori, con i partner, con il personale, e in generale nell'organizzazione del lavoro, Ciemme evita ogni discriminazione basata sul genere, l'età, l'eventuale disabilità, la nazionalità, l'orientamento sessuale, l'etnia, la religione, le opinioni politiche e su ogni altra forma di diversità della persona, che restano dunque libere di coesistere ed esprimersi nel contesto aziendale.

## Tutela dell'ambiente e integrazione

L'ambiente è un bene primario e Ciemme si impegna a salvaguardarlo in ogni sua forma.

A tal fine, programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziativa economica, da un lato, e sostenibilità e rispetto dell'ambiente, dall'altro, tenendo in debita considerazione i diritti e le legittime aspettative di ogni generazione futura. Ciemme si impegna, dunque, a migliorare l'impatto ambientale delle proprie attività produttive.

In particolare, Ciemme dispone della certificazione di catena di custodia FSC (*Forest Stewardship Council*), sulla corretta gestione forestale e sulla tracciabilità dei prodotti derivati dal legno - tra cui la carta rappresenta la principale materia prima aziendale - e promuove la sostenibilità nei processi di pianificazione di stampa che vengono adottati dai suoi clienti.

Inoltre, da diversi anni abbiamo avviato una collaborazione con la cooperativa sociale Alboran, a cui abbiamo affidato la realizzazione dei nostri servizi di logistica all'interno di un percorso in convenzione art.14, che ha permesso ad una persona svantaggiata di entrare e professionalizzarsi nel mondo del lavoro.

Insieme ad Alboran abbiamo anche avviato nel 2022 un percorso di analisi della nostra **CarbonFootPrint** per capire come diminuire il nostro impatto ambientale e pianificare i nostri target di riduzione delle emissioni di CO2.

Il nostro calcolo della CFP ed il nostro rapporto sono eseguiti nel rispetto dello **GHGProtocol/Corporate Standard**.

La sinergia e la contaminazione tra le nostre realtà ha segnato l'inizio di un viaggio incredibile, dove l'innovazione sociale si fonde con l'impegno ambientale.

## Onestà

Nell'ambito della propria attività lavorativa e professionale, le persone di Ciemme sono tenute a rispettare con diligenza tutte le leggi vigenti, il Codice Etico, le Policy ed i Regolamenti Interni.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse dell'azienda può giustificare una condotta disonesta.

### Conflitti di interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività lavorativa, Ciemme evita il formarsi di conflitti di interesse, anche potenziali. Per conflitto di interesse deve intendersi una situazione, reale o apparente, in cui un interesse secondario (sia esso di natura economica, finanziaria, personale, familiare o di altra natura) di un individuo che opera all'interno dell'azienda, interferisca o possa anche solo interferire con la sua capacità di assumere in modo imparziale decisioni ed iniziative nel migliore interesse per Ciemme e con il suo impegno ad adempiere correttamente e compiutamente agli obblighi derivanti dalla posizione e dalla responsabilità ricoperta.

Allo stesso modo, Ciemme opera in modo tale che i clienti, i fornitori e le Pubbliche Istituzioni agiscano, nei loro rapporti con l'azienda, senza contravvenire ai doveri, anche fiduciari, nascenti dalle funzioni da loro esercitate.

### Riservatezza

Ciemme garantisce la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione, e comunque in conformità alle norme giuridiche vigenti.

Inoltre, le persone di Ciemme sono tenute a non utilizzare informazioni riservate per scopi non strettamente connessi con l'esercizio della propria attività.

Ciemme si attiene alle indicazioni previste dalle Policy aziendali proprie delle realtà con cui si interfaccia e rispetta tutte le normative nazionali ed europee di protezione dei dati personali, per garantire il pieno rispetto della privacy di tutte le persone con cui interagisce.

### Qualità dei prodotti e dei servizi Ciemme

Ciemme orienta il proprio agire alla soddisfazione ed alla tutela dei propri clienti, dando ascolto alle richieste che possano favorire un miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi resi.

Anche per questo motivo, Ciemme indirizza le proprie attività di ricerca, sviluppo e commercializzazione verso i più elevati standard qualitativi.

### Mercato e leale concorrenza

A fronte della costante affermazione dei principi del libero mercato e dell'iniziativa privata, anche in rapporto alla sua riconosciuta funzione sociale, Ciemme tutela il valore della concorrenza leale tra imprenditori, astenendosi da comportamenti scorretti, denigratori, appropriativi, imitativi, collusivi e di abuso della propria posizione.

Lo stile di comportamento di Ciemme è così orientato al rispetto della professionalità, del know-how e della proprietà intellettuale ed industriale dei propri partner in affari, nell'ottica di un rapporto collaborativo corretto e di elevata professionalità.

## **Parte Seconda**

### **Criteri di Condotta**

#### **A tutti gli interlocutori del presente Codice Etico**

##### **Riservatezza**

Le informazioni relative a dati personali, anche sensibili, in possesso di Ciemme sono trattate, in applicazione della disciplina di cui al Decreto Legislativo n.196/2003, nei limiti in cui è ancora applicabile, e del Regolamento UE 2016/679, nel pieno rispetto del diritto alla riservatezza dei soggetti interessati ed in conformità alle leggi vigenti.

Ciemme attua le prescrizioni in materia di protezione e tutela dei dati personali adottando adeguate misure organizzative e di controllo sul trattamento dei dati eventualmente acquisiti nell'esercizio della propria attività di impresa.

In particolare, per la tutela delle informazioni così acquisite, sono applicate da Ciemme, e costantemente aggiornate, politiche e procedure specifiche per la protezione delle informazioni, quali la definizione di un'organizzazione per il trattamento delle informazioni che assicuri la corretta separazione dei ruoli e delle responsabilità, la classificazione delle informazioni per livelli di criticità crescenti, la adozione di opportune contromisure e la sottoposizione, ai soggetti terzi che intervengono nel trattamento delle informazioni, di patti di riservatezza.

Le informazioni personali raccolte dai terzi, in occasione di consulenze, partnership, e qualunque altro rapporto commerciale ed aziendale con Ciemme, sono soggette a trattamento nel rispetto della normativa sopra citata.

Qualora si tratti di dati ed informazioni aziendali riservate, segreti industriali e/o commerciali cd. "proprietary", e comunque costituenti know-how di proprietà di Ciemme non potranno in alcun modo essere utilizzati al di fuori delle finalità e degli scopi per cui sono stati acquisiti, ove legittimi, né, in ogni caso, potranno essere divulgate o altrimenti comunicate a terzi.

In particolare, coloro che hanno accesso a dati relativi a Ciemme debbono trattarli in base alle istruzioni ed alle procedure fissate dall'azienda e sono tenuti, a semplice richiesta della stessa, a restituire immediatamente tutti i dati e le informazioni raccolte e trattate.

E' fatto esplicito divieto di registrare e divulgare i dati personali di dipendenti o di terzi, fatte salve, esclusivamente ad opera dei soggetti a ciò appositamente preposti, le legittime finalità di legge e di gestione dei rapporti di lavoro e commerciali.



### Regalie, altri vantaggi ed omaggi d'uso

Fatte salve le normali pratiche commerciali, e solo in caso di modico valore (dovendosi con ciò intendere omaggi o altri vantaggi aventi un valore non eccedente Euro 200), Ciemme non ammette alcuna forma di dazione e di accettazione di regali in occasione dello svolgimento della propria attività aziendale, commerciale e di approvvigionamento, che sia comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività ricollegabile a Ciemme.

In particolare, ma non solo, è vietata qualsiasi regalia a funzionari pubblici italiani ed esteri, revisori, consiglieri, membri degli organi di controllo e di vigilanza, o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

Tale norma non ammette deroghe.

Ove una regalia, un omaggio, o qualunque altra forma di vantaggio economico, debba o possa costituire, anche solo potenzialmente, la contropartita di una prestazione in qualche modo connessa al rapporto di lavoro o commerciale con Ciemme, ovvero qualora vi sia impossibilità di fatto a rifiutare o restituire detta regalia, il ricevente dovrà tempestivamente informare il suo diretto superiore e gli eventuali organismi a tal fine istituiti presso l'azienda. Se il destinatario della regalia fosse un soggetto in posizione di vertice, questi dovrà darne immediata informazione all'organo cui compete l'amministrazione della società, per le sue opportune valutazioni e provvedimenti.

In ogni caso, Ciemme si astiene da pratiche non consentite dalla legge e si attiene agli usi commerciali ed ai codici etici - se noti - delle aziende o degli enti con cui ha rapporti. Gli omaggi ammessi in tali contesti si caratterizzano in quanto volti unicamente a promuovere l'immagine aziendale, i prodotti ed i marchi di Ciemme. I regali così offerti e ricevuti devono essere gestiti e autorizzati secondo le procedure aziendali e devono essere adeguatamente documentati.

### Comunicazione

La comunicazione di Ciemme, anche eventualmente attraverso l'utilizzo di mass media e social media, è improntata al rispetto del diritto alla corretta informazione.

In nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi, tendenziosi o strumentali. Ogni attività di comunicazione rispetta le leggi, le regole, le buone pratiche di condotta professionale ed è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività, salvaguardando, tra l'altro, i segreti industriali e commerciali.

Per garantire la completezza e la coerenza delle informazioni, i rapporti di Ciemme con gli operatori e con i social media possono essere tenuti esclusivamente con il coordinamento delle funzioni aziendali a ciò preposte, secondo le indicazioni interne.

Ciemme partecipa a conferenze, seminari e tavoli di lavoro, di interesse per l'azienda, in base alle seguenti regole generali di condotta:

- i) partecipazione a convegni solo in caso di trattazione di temi di specifica competenza personale e solo ad un numero limitato di persone;
- ii) comunicazione preventiva della partecipazione e degli argomenti trattati alla preposta funzione aziendale.

### Qualità dei prodotti e dei servizi

Ciemme si propone di soddisfare appieno le aspettative dei propri clienti, con ciascuno dei suoi prodotti e dei suoi servizi, verificando costantemente la loro qualità ed individuando possibili miglioramenti per clienti, distributori e fornitori.

Particolare attenzione è data alla possibilità di sviluppare nuove metodologie e prodotti, anche ricercando nuove potenziali applicazioni dei prodotti medesimi.

Ciemme ricerca e sceglie con cura i prodotti che commercializza e rappresenta soltanto realtà produttrici leader di qualità nel loro settore.

Ciemme considera come priorità assoluta il continuo miglioramento dei propri prodotti e dei propri servizi, dei rapporti con i clienti e con i fornitori, nonché l'implementazione di metodi di conduzione aziendale sempre più efficienti. A tal fine, adotta sistemi di qualità oggetto di normazione tecnica standardizzata.

## **Il personale Ciemme**

### Selezione ed assunzione

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati con quelli attesi e con le esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutte le forme di diversità.

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

I funzionari Ciemme che operano nel settore Risorse Umane, nei limiti delle informazioni disponibili, adottano opportune misure per evitare qualsiasi forma di discriminazione, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione.

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



### Gestione delle risorse

Ciemme assicura uguali opportunità nella gestione delle persone, valorizzando il contributo di ciascuna risorsa.

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo delle risorse lavorative (per esempio, in caso di promozione), le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e risultati lavorativi effettivi e/o comunque su valutazioni di merito ed imparziali. L'accesso a specifici incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità.

Compatibilmente con le esigenze organizzative, sono favorite quelle forme di flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolino la gestione dello stato di genitorialità e dei carichi di cura e assistenza familiare.

I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nell'organizzazione aziendale, mediante attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita delle persone. In quest'ambito, riveste particolare importanza lo scambio di feedback tra tutte le persone coinvolte, in modo da favorire il miglioramento continuo delle competenze.

Ciemme mette a disposizione di tutto il personale strumenti di *knowledge sharing* e attività di formazione.

Ciemme incoraggia la capacità del singolo di intraprendere un percorso formativo che rispetti i propri bisogni, le passioni e le attitudini e lo aiuti a sviluppare il proprio potenziale.

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro del proprio personale e dei collaboratori, richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro. Costituisce abuso della propria posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice Etico.

Il coinvolgimento delle persone è essenziale alla realizzazione degli obiettivi aziendali e si concretizza nella partecipazione attiva, collaborativa e fondata su indipendenza di giudizio.

Ciemme favorisce modalità flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa, assicurando pari opportunità di contribuzione ed equità nella valorizzazione delle persone sulla base dei risultati conseguiti, ed indipendentemente dalla modalità di svolgimento del lavoro.

## Riorganizzazione

Nel caso di riorganizzazione del lavoro in ambito aziendale, è salvaguardato il valore delle persone prevedendo, ove necessario, attività di formazione e/o di riqualificazione professionale.

Nelle fasi di riorganizzazione Ciemme si attiene ai seguenti criteri:

- i) gli oneri delle riorganizzazioni del lavoro devono essere distribuiti il più uniformemente possibile tra tutto il personale, coerentemente con l'esercizio efficace ed efficiente dell'attività d'impresa;
- ii) le risorse possono essere assegnate ad incarichi diversi, rispetto a quelli svolti in precedenza, nel rispetto delle previsioni normative, avendo cura di accompagnare la riorganizzazione, ove se ne ravveda l'esigenza, con una adeguata formazione finalizzata all'acquisizione di nuove e diverse competenze.

## Sicurezza e Salute

Ciemme considera la salute, la sicurezza e l'integrità psicofisica delle persone il bene più prezioso da tutelare in ogni momento della vita, al lavoro come a casa e nel tempo libero, e si impegna a sviluppare, consolidare e diffondere una solida cultura della sicurezza in tutto il suo perimetro aziendale.

Obiettivo di Ciemme è garantire un ambiente di lavoro privo di pericoli per la salute e la sicurezza, proteggere le proprie persone, ricercando costantemente le sinergie necessarie, anche con i propri fornitori, le imprese, i partner ed i clienti coinvolti nella propria attività.

A tal fine, Ciemme realizza interventi di natura tecnica e organizzativa che si basano sui seguenti principi fondamentali:

- i) l'adozione e l'attuazione di un efficace sistema di gestione della salute e della sicurezza dei propri lavoratori;
- ii) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza e l'adozione di un approccio sistematico per eliminarli alla fonte o, quando non è possibile, minimizzarli;
- iii) l'adozione delle migliori tecnologie e di metodi di lavoro orientati al miglioramento continuo;
- iv) l'adozione di un programma di informazione e formazione dei lavoratori.

### Tutela della persona

Ciemme promuove i principi di diversità, inclusione e pari opportunità e si impegna a creare un ambiente di lavoro nel quale le persone siano trattate con equità, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità di ogni persona.

Ciemme si impegna a tutelare l'integrità fisica e psicologica e l'individualità di ciascuna persona e si oppone a qualsiasi forma di comportamento che causi discriminazione riguardo a genere, età, disabilità, nazionalità, orientamento sessuale, etnia, religione, opinioni politiche e ogni altra forma di diversità individuale e/o che sia lesivo della persona, delle sue convinzioni o preferenze.

Non sono tollerate molestie fisiche, verbali, visive o psicologiche che creino un ambiente di lavoro denigrante, ostile, umiliante, intimidatorio, offensivo o non sicuro.

Si considera ambiente di lavoro ogni luogo in cui venga svolta attività lavorativa nell'interesse di Ciemme.

In particolare, non sono in alcun modo tollerate molestie relative alla sfera sessuale e comportamenti che possano turbare le sensibilità individuali, quali, per esempio, allusioni e commenti espliciti o avance.

Ciemme si impegna a rispettare i diritti dei minori, vietando qualsiasi forma di sfruttamento e aderendo alle normative nazionali e internazionali sul lavoro minorile.

### Welfare aziendale

Ciemme è consapevole dell'importanza che assume, nella crescita della persona, il giusto equilibrio tra vita lavorativa e personale. A tal fine ha predisposto ed attuato, a beneficio del proprio personale un Piano Welfare, ossia un insieme di misure e strumenti di incentivazione volti all'incremento del benessere personale.

Il Piano Welfare è stato comunicato e reso disponibile in azienda, sì che ogni risorsa possa accedervi ed aderire a tutte le misure ed i servizi messi a disposizione. Il Piano Welfare è stato espressamente previsto come elemento irrinunciabile.

La piattaforma così predisposta consente di sviluppare un ambiente di lavoro che favorisca la creazione, tra l'azienda ed il suo personale, di un legame duraturo e particolarmente fidelizzato, così che creatività, innovazione e produttività possano liberamente esprimersi in azienda.

### Doveri del personale

Il personale Ciemme deve agire lealmente, al fine di rispettare gli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro e da quanto previsto dal Codice Etico, assicurando le prestazioni richieste. Il personale Ciemme è tenuto a segnalare, tramite gli appositi canali, eventuali situazioni che ritiene ne costituiscano violazione.

Deve, inoltre, conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni, per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

È tenuto a elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta.

Il personale Ciemme è tenuto ad evitare conflitti di interesse, con ciò intendendo qualunque situazione reale o apparente in cui un interesse secondario (sia esso economico, finanziario, familiare o di altra natura) interferisca o possa anche solo interferire con la capacità di assumere in modo imparziale decisioni nel migliore interesse dell'azienda.

Il personale Ciemme è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.

In particolare, il personale Ciemme deve:

- i) utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati;
- ii) evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda.

E', inoltre, responsabile della protezione delle risorse affidategli ed ha il dovere di informare tempestivamente i responsabili preposti di eventuali minacce o eventi dannosi per Ciemme.

Ciemme si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti dei propri beni e delle proprie infrastrutture attraverso l'impiego di sistemi contabili, di reporting, di controllo finanziario e di analisi e prevenzione dei rischi, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, il personale Ciemme è tenuto ad adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici, a non inviare messaggi di posta elettronica ingiuriosi, a non ricorrere a linguaggio irrispettoso, a non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alle persone e/o danno all'immagine aziendale ed a non navigare su siti web o applicazioni con contenuti indecorosi ed offensivi.

## I clienti Ciemme

### Imparzialità

Ciemme si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri clienti, impegnandosi a soddisfare le esigenze e le aspettative degli stessi in egual misura.

### Contratti

I contratti con i clienti Ciemme hanno le seguenti caratteristiche generali:

- i) sono chiari e semplici e formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello utilizzato dagli interlocutori;
- ii) sono conformi alle normative vigenti e non sono finalizzati a porre in essere pratiche abusive o comunque scorrette;
- iii) sono completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente;
- iv) sono oggetto di revisione, anche legale, così da assicurare il rispetto delle normative esistenti e scongiurare, per quanto possibile, il rischio di insorgenza di controversie.

### Rapporti con i clienti

Ciemme si impegna a dare sempre riscontro ai suggerimenti ed ai reclami da parte dei clienti, nell'ottica di attuare quel rapporto collaborativo e di elevata professionalità che costituisce una linea guida nella strategia aziendale.

### Concorrenza leale

Ciemme rispetta i principi e le leggi poste a tutela della leale concorrenza nei mercati in cui opera e si astiene da ogni comportamento che possa provocare un effetto distorsivo della concorrenza.

Le risorse di Ciemme sono obbligate a comportarsi in conformità a tali norme ed a richiedere, in caso di dubbio, il supporto delle competenti funzioni aziendali.

### Scritture contabili

Ciemme fornisce, nel bilancio e negli altri documenti contabili e fiscali richiesti dalla vigente normativa, una rappresentazione fedele della realtà aziendale, in modo da assicurare trasparenza e tempestività di verifica.

Le scritture contabili devono essere tenute in maniera accurata, completa e tempestiva nel rispetto delle procedure aziendali in materia di contabilità, allo scopo di fornire una rappresentazione fedele della situazione patrimoniale, finanziaria e di gestione.

A tal fine, anche tutti i dipendenti coinvolti nell'attività di formazione e registrazione delle scritture contabili devono assicurare la massima collaborazione, completezza e chiarezza nelle informazioni fornite, nonché l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni.

### **I fornitori Ciemme**

#### Scelta dei fornitori

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per Ciemme ed alla pari opportunità per ogni fornitore, attivo e potenziale.

Sono, inoltre, fondati su comportamenti precontrattuali e contrattuali orientati ad un'indispensabile e reciproca lealtà, trasparenza e collaborazione.

Le prestazioni dei fornitori, oltre a garantire i necessari standard qualitativi, devono andare di pari passo con l'impegno di adottare le migliori pratiche in termini di diritti umani e condizioni di lavoro, di salute e sicurezza sul lavoro, di responsabilità ambientale.

In particolare, il personale Ciemme a ciò addetto è tenuto:

i) a non precludere ad alcun fornitore in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando, nella fase di scelta del fornitore, criteri oggettivi e trasparenti;

ii) ad assicurare ad ogni acquisto, fatti salvi quelli per i quali un'attività di oggettiva selezione sia stata già espletata per acquisti della medesima natura, una concorrenza sufficiente con un numero adeguato di imprese.

Per Ciemme sono requisiti di riferimento, al fine della scelta del fornitore, la disponibilità, opportunamente documentata, di mezzi, anche finanziari, di strutture organizzative, di capacità e risorse progettuali, di know-how specifico e di capacità innovativa.

In ogni caso, nell'ipotesi in cui il fornitore, nello svolgimento della propria attività per Ciemme, adotti comportamenti non in linea con i principi generali del presente Codice Etico, Ciemme è legittimata a prendere opportuni provvedimenti, ivi inclusa la preclusione di eventuali future occasioni di collaborazione.



### Scelta dei partner

La selezione dei partner, condotta prima di avviare nuovi rapporti al fine di valutare l'affidabilità della potenziale controparte, è eseguita secondo specifici criteri di valutazione interni.

### Indipendenza di scelta

In Ciemme le relazioni con i fornitori sono regolate da principi comuni e sono oggetto di un costante monitoraggio. Tali relazioni comprendono anche i contratti finanziari e di consulenza.

La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, evitando ogni forma di dipendenza.

Così, a titolo esemplificativo:

- i) non è ritenuto corretto indurre un fornitore a stipulare un contratto a lui sfavorevole, lasciandogli credere che verrà concluso un successivo contratto più vantaggioso;
- ii) di norma, sono evitati i progetti vincolanti di lungo periodo, regolati con contratti a breve termine che necessitano di continui rinnovi con revisione dei prezzi;
- iii) particolare attenzione deve essere dedicata alla stipula ed alla gestione di contratti il cui importo stimato sia particolarmente rilevante rispetto al volume di affari del fornitore.

Le violazioni dei principi generali del Codice Etico comportano meccanismi sanzionatori, tesi anche ad evitare reati, che possano comportare l'insorgere di responsabilità amministrativa a carico di Ciemme.

## **Parte Terza**

### **Attuazione del Codice Etico**

#### **Formazione ed informazione**

Il Codice Etico è portato a conoscenza di amministratori, dipendenti e collaboratori interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione.

Allo scopo di assicurare la più ampia e corretta comprensione del Codice Etico, Ciemme predispone e realizza un piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche ivi contenuti.

#### **Organismo di Controllo**

Il rispetto dei valori e dei principi riportati nel presente Codice Etico è assicurato dalla presenza di un Organismo di Controllo.

Il/i membro/i che compone/compongono l'Organismo di Controllo è/sono stato/i riconosciuto/i idoneo/i ad assumere il ruolo di controllo interno, dati i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione che si ritengono necessari per tale funzione.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo affidatigli, l'Organismo di Controllo interno si può avvalere di risorse Ciemme, scelte all'uopo dal responsabile del settore Risorse Umane, oltre che della collaborazione di tutti i soggetti, a qualunque titolo, in rapporto con Ciemme.

#### **Funzioni dell'Organismo di Controllo**

L'Organismo di Controllo ha il compito di:

- i) vigilare sul funzionamento del Codice Etico
- ii) verificare l'efficacia del Codice Etico
- iii) curare l'osservanza del Codice Etico
- iv) aggiornare periodicamente il Codice Etico

#### **Funzionamento dell'Organismo di Controllo**

L'Organismo di Controllo potrà essere convocato in qualsiasi momento ed il medesimo dovrà riunirsi periodicamente.

Le riunioni dell'Organismo di Controllo dovranno essere regolarmente verbalizzate. L'Organismo di Controllo provvede, inoltre, a redigere un report scritto annuale sull'attuazione del Codice Etico.

## **Parte Quarta**

### **Violazioni del Codice Etico e Sistema Sanzionatorio**

#### **Procedura di accertamento della violazione**

I precetti, i divieti e le norme di comportamento contenute nel presente Codice Etico sono di diretta applicazione nei confronti dei relativi destinatari e hanno contenuto strettamente obbligatorio.

Dal punto di vista giuridico e formale, il presente Codice Etico, debitamente messo a conoscenza dei suoi destinatari, costituisce, a tutti gli effetti, Regolamento contrattuale Interno per tutto il personale Ciemme. Verso gli altri destinatari del Codice non legati da un rapporto di lavoro subordinato (consulenti, autonomi, parasubordinati, funzionari e/o amministratori non dipendenti, clienti, fornitori e partner in generale) si qualifica come addendum/allegato integrativo ai rispettivi contratti.

Amministratori, dipendenti, collaboratori e terzi potranno segnalare, per iscritto, ogni ritenuta violazione del Codice Etico all'Organismo di Controllo, il quale potrà anche agire di propria iniziativa.

Ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Controllo provvede ad un primo esame della fattispecie sottopostagli.

Qualora detta fattispecie appaia non manifestamente infondata, l'Organismo di Controllo è tenuto ad espletare un'istruttoria.

Nel corso dell'istruttoria l'Organismo di Controllo potrà ascoltare l'autore della segnalazione, ove noto, i colleghi, i terzi e consultare tutta la documentazione che riterrà opportuna.

Le risultanze dell'istruttoria e le eventuali deduzioni dell'Organismo di Controllo vengono trasmesse all'Organo Amministrativo della Società, il quale potrà:

- i) ritenere fondata la segnalazione e le conclusioni dell'Organismo di Controllo, irrogando la sanzione ritenuta opportuna, sulla base dell'esistente sistema sanzionatorio interno e, comunque, nelle forme e nei limiti previsti dalla legge
- ii) ritenere infondata la segnalazione e archiviare il procedimento
- iii) ritenere insufficienti le conclusioni istruttorie e chiedere all'Organismo di Controllo di integrare detta attività istruttoria.

In ogni caso, all'autore della presunta violazione verrà comunicato l'avvio della procedura istruttoria a suo carico e lo stesso avrà diritto di essere ascoltato dall'Organismo di Controllo sui fatti e sulle circostanze oggetto di contestazione.

L'Organismo di Controllo, così come l'Organo Amministrativo, agiranno in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione. E' inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

## Sanzioni

Le sanzioni possono essere irrogate esclusivamente dall'Organo Amministrativo, fatte salve, in ipotesi di conflitto di interessi, le competenze del Collegio Sindacale.

Quanto alla tipologia delle sanzioni irrogabili, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare il vigente sistema sanzionatorio aziendale e, in ogni caso, le procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori e/o dalle normative di legge e speciali eventualmente applicabili.

Nel caso di violazioni del Codice Etico che si caratterizzino per la loro particolare gravità e per la potenziale rilevanza penale, troveranno applicazione le sanzioni più gravi.

Qualora la violazione delle norme etiche fosse invece posta in essere da un lavoratore autonomo, o altro soggetto avente rapporti contrattuali con Ciemme, si potrà procedere, quale sanzione, alla risoluzione del contratto.

La risoluzione del contratto comporta sempre la valutazione, da parte di Ciemme, dell'opportunità di adottare iniziative giudiziali nei confronti della controparte che si sia reso responsabile della violazione, anche al fine di ottenere l'integrale ristoro dei danni subiti da Ciemme.

Nei contratti standard adottati da Ciemme, a seconda della tipologia degli stessi, Ciemme inserisce specifiche clausole contrattuali che garantiscano il rispetto del Codice Etico, oltre che clausole risolutive espresse che facciano esplicito riferimento agli obblighi ivi previsti.



**HEADQUARTER** / Via Edison, 10 20054 Segrate (MI)

**D-LAB** / Via Leonardo da Vinci, 1 20054 Segrate (MI)

[www.ciemme-group.it](http://www.ciemme-group.it)

[www.stampaonline.it](http://www.stampaonline.it)