

STATO DELLE REVISIONI		
Rev. n°	SINTESI DELLA MODIFICA	DATA
4	Revisione per introduzione Sistema CSR. Revisione complessiva	2018-11-19
3	Revisione format e logo intestazione. Modifica pag. 3 relativa alla descrizione dell'azienda. Modifica pag. 6 relativa ad anni di eventuale collaborazione con l'organizzazione oggetto di valutazione.	2017-10-30
2	Revisione complessiva del documento in seguito a fusione tra Kiwa Italia Spa e Cermet Scarl.	2014-05-22
VERIFICA		Affari Societari Daniela Donati <i>Firma su cartaceo</i> 
APPROVAZIONE		Presidenza Mariella Emilia Pozzoli <i>Firma su cartaceo</i> 

Premessa

Il Codice Etico è il documento che manifesta i principi di condotta professionale definiti dall'azienda e le linee di condotta operativa di ogni soggetto partecipante all'organizzazione aziendale, con l'obiettivo di prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell'azienda.

Il Codice Etico è quindi il principale strumento di implementazione dell'etica aziendale, volto a chiarire e definire l'insieme dei principi a cui sono chiamati ad uniformarsi i suoi destinatari nei loro rapporti reciproci: tali principi assumono rilevanza ancora maggiore per le organizzazioni che, come **Kiwa Cermet Italia S.p.A. (d'ora in poi, KCI)**, per la maggior parte dei servizi erogati, rappresentano una parte terza (quindi imparziale ed indipendente), deputata alla verifica di conformità di prodotti/processi/servizi/sistemi di gestione di altre organizzazioni.

I destinatari sono pertanto chiamati al rispetto dei valori e principi del Codice Etico e sono tenuti a tutelare e preservare, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l'immagine di KCI nonché l'integrità del suo patrimonio economico ed umano.

Fermo restando il rispetto delle specificità normative proprie di ogni ordinamento, il Codice Etico KCI ha validità sia in Italia che all'estero, con gli adattamenti che si rendessero necessari od opportuni, in ragione delle diverse realtà dei Paesi in cui il KCI opera o si dovesse trovare ad operare.

Il Codice Etico non sostituisce e non prevale sulle leggi vigenti e sul Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in essere bensì le integra.

KCI, attraverso il Codice Etico intende:

- definire ed esplicitare i valori ed i principi etici e di Responsabilità Sociale (CSR) che devono essere presi a riferimento nello svolgimento delle attività dell'azienda e nei rapporti con clienti, fornitori, soci, cittadini, dipendenti, collaboratori, amministratori, istituzioni pubbliche ed ogni altro soggetto coinvolto nell'attività dell'azienda;
- dichiarare le politiche e gli impegni assunti da KCI in ottica CSR
- formalizzare l'impegno a comportarsi sulla base dei seguenti principi etici: legittimità, equità ed eguaglianza, tutela della persona, tutela dell'ambiente, diligenza, trasparenza, onestà, riservatezza, imparzialità, protezione della salute;
- indicare ai propri dipendenti, collaboratori, amministratori, fornitori e partners, i principi di comportamento, i valori e le responsabilità di cui richiede il puntuale rispetto nel corso dell'erogazione della prestazione lavorativa.

L'azienda

KCI è una società che sviluppa ed eroga servizi per sostenere il valore delle organizzazioni, supportandole nella crescita in campo nazionale e internazionale e nell'innovazione.

Nata dalla fusione di Kiwa Italia Spa e Cermet S. Cons. a r.l., l'azienda **Kiwa Cermet Italia** opera oggi come organismo indipendente per la certificazione di beni, servizi, sistemi e professioni e per l'attività di verifica, prova e taratura su prodotti e attrezzature.

KCI è parte del **gruppo Kiwa**, organizzazione internazionale altamente qualificata e indipendente, attiva a livello internazionale in oltre 50 Paesi, ed è oggi in grado di offrire ai propri clienti una serie di servizi, accreditati e integrabili tra loro, per rispondere alle richieste sempre più mirate di un mercato in continua evoluzione:

- Certificazione di Sistema di gestione
- Certificazione di prodotto
- Certificazione delle Professioni
- Certificazione di Servizio ed attività di ispezione
- Taratura strumenti
- Prove e Test di laboratorio

Ambito di applicazione

Il Codice Etico si rivolge a tutti gli "*attori aziendali*" (Amministratori, Dirigenti, Dipendenti, Collaboratori) senza alcuna eccezione ed a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente instaurino rapporti o relazioni con **KCI** od operino per perseguirne gli obiettivi.

Ciò implica che anche i partner, agenzie, Centri di Esame, fornitori e terzi che sotto diverse forme operano per nome e conto dell'organizzazione KCI nei processi caratteristici, oppure somministrino a questa prodotti e/o servizi, ovvero abbiano interesse in attività o decisioni di KCI o possano influire su queste (sfera di influenza), sono chiamati all'osservanza dei principi e delle regole richiamate dal Codice Etico ed eventuali policy specifiche a questo correlate.

Ogni destinatario del Codice è pertanto obbligato al rispetto dei contenuti dello stesso Codice e delle politiche KCI, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per perseguire un modello di erogazione dei servizi **KCI** eticamente responsabile.

Ogni violazione potrà comportare l'applicazione dei provvedimenti disciplinari previsti e riferiti nel Regolamento aziendale adottato da **KCI**

Principi generali

È importante per **KCI** definire con chiarezza i principi generali a cui si ispira l'interno Codice Etico:

1. Correttezza, buona fede, trasparenza e lealtà nello svolgimento dei propri servizi e nei confronti dei colleghi e/o terzi con cui **KCI** viene in rapporto;
2. Rispetto di tutte le leggi e regolamenti e norme tecniche vigenti in Italia e in tutti i paesi in cui viene svolta l'attività;
3. Correttezza e trasparenza nei rapporti con le Istituzioni e la Pubblica Amministrazione;
4. Puntuale adempimento degli impegni derivanti da contratti o da altre fonti privatistiche;
5. Distinzione delle funzioni societarie in modo che nessun operatore possa controllare per intero ed in autonomia un processo aziendale;
6. Conformità di ogni atto alle deleghe previste e coerenza dei poteri autorizzativi e di firma con le responsabilità organizzative assegnate;

7. Verificabilità di ogni operazione e transizione. Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione;
8. Collaborazione con le Autorità giudiziarie o con Pubblici Ufficiali in caso di controlli o verifiche da parte degli stessi;
9. Etica professionale e competenza nello svolgimento delle proprie mansioni;
10. Riservatezza e divieto di divulgare o utilizzare a profitto proprio o di terzi, qualsiasi notizia, documento o informazione riservata attinente le attività aziendali, ovvero dati personali e sensibili riferibili ai clienti, organizzazione e processi;
11. Correttezza nella gestione delle risorse umane;
12. Rigorosa terzietà e massima imparzialità al fine di evitare qualsiasi situazione di conflitto di interesse nello svolgimento delle attività.
13. Responsabilità sociale nei confronti della società e dell'ambiente
14. Rispetto dei principi di legalità, trasparenza, eticità dei comportamenti, dei diritti umani e degli interessi degli stakeholder
15. Consapevolezza dei temi fondamentali della CSR: governo dell'organizzazione, diritti umani, rapporti e condizioni di lavoro, ambiente, corrette prassi gestionali, consumatori (Clienti), coinvolgimento e sviluppo della comunità e aspetti specifici pertinenti
16. Conoscenza delle politiche e degli strumenti adottati da KCI, compresi sistema disciplinare e sistema di segnalazione (whistleblowing)

Comunicazione e diffusione del Codice Etico

KCI ritiene che sia di massima importanza che i valori espressi nel presente Codice Etico siano portati a conoscenza del proprio personale e dei soggetti terzi che intrattengono rapporti d'affari con **KCI**.

KCI si impegna quindi a favore una adeguata conoscenza del Codice Etico ed a divulgarlo con tutti i mezzi ritenuti più opportuni.

Al fine agevolare la conoscenza e diffusione, il Codice Etico è inserito nella Directory aziendale dedicata alle Regole e Istruzioni rivolte al personale, nel portale www.kiwacernet.it ed affisso nelle bacheche e in altri luoghi di pubblico accesso delle sedi e uffici KCI.

Per quanto concerne i terzi inseriti nel sistema delle relazioni KCI, il Codice Etico è disponibile nel portale www.kiwacernet.it e viene sempre richiamato, formalmente accettato e condiviso negli ambiti contrattuali regolamentati (es. accordi con fornitori, collaboratori esterni, agenzie, ecc.) e non (es. consultazioni).

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha il compito di verificare l'operato dei propri collaboratori, affinché:

- sia assicurata la massima diffusione delle politiche e del Codice Etico presso i vertici aziendali, i prestatori di lavoro (dipendenti e collaboratori), i fornitori e i terzi direttamente o indirettamente coinvolti nei processi di KCI ovvero nella sua sfera di influenza;
- siano predisposte le azioni di comunicazione e sensibilizzazione finalizzate alla miglior conoscenza ed attuazione delle politiche aziendali e del presente Codice Etico;
- siano svolte le necessarie verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione di norme del Codice Etico, ovvero segnalazioni afferenti condotte illecite o in contrasto con le politiche aziendali e gli ambiti CSR (inoltrate secondo la procedura whistleblowing), anche al fine dell'applicazione da parte delle funzioni competenti delle eventuali misure sanzionatorie;
- sia monitorato periodicamente lo stato di applicazione delle politiche aziendali e dei contenuti del Codice Etico all'interno dell'organizzazione e, per quanto ragionevolmente possibile, nella propria sfera di influenza.

Vertici aziendali

Gli organi sociali, nella consapevolezza delle proprie responsabilità, si ispirano ai principi contenuti nel presente Codice Etico e nelle politiche di CSR dichiarate, orientando la propria attività a valori di onestà, integrità nel perseguimento degli obiettivi aziendali, lealtà, correttezza, rispetto delle persone e delle regole, collaborazione reciproca.

Per Organi Sociali si intendono i membri del Consiglio di Amministrazione ed i Membri del Collegio Sindacale.

L'impegno dei Consiglieri e del Presidente è la conduzione socialmente responsabile della Società, nel perseguimento di obiettivi di creazione di valore nel pieno rispetto dei diritti umani, dei rapporti e condizioni di lavoro, della tutela ambientale, delle corrette prassi gestionali e dei rapporti con la concorrenza, dei diritti e delle aspettative dei Clienti, del coinvolgimento e sviluppo della comunità e aspetti specifici pertinenti

L'impegno dei Sindaci è l'esatto espletamento delle funzioni loro affidate dall'ordinamento.

La valutazione delle situazioni di conflitto d'interesse o di incompatibilità di funzioni, incarichi e posizioni dei Consiglieri e dei membri del Collegio Sindacale grava sul Consiglio di Amministrazione stesso.

È fatto onere a ciascun Consigliere, Sindaco e al Presidente di usare il massimo rigore nel riportare al Consiglio di Amministrazione ogni circostanza di potenziale conflitto di interessi, a vantaggio di un rapporto trasparente e proficuo della società nei confronti dei soggetti terzi.

Lo stesso vale per tutte le situazioni, reali o potenziali, evincibili nell'organizzazione KCI, presso gli stakeholder ovvero nella propria sfera di influenza, di compromissione dei principi e dei diritti fondamentali della CSR, ovvero delle politiche dichiarate da KCI, oggetto di segnalazione (whistleblowing)

Ai componenti gli organi sociali è richiesto:

- Comportamento ispirato ad autonomia e indipendenza, fornendo informazioni corrette;
- Comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità nei confronti della società;
- Partecipazione assidua ed informata;
- Consapevolezza del ruolo e degli impatti sulla Società in caso di dichiarazioni mendaci o comportamenti non eticamente corretti
- Condivisione degli obiettivi e spirito critico, al fine di garantire un contributo personale significativo alle politiche societarie.
- Impegno per la promozione e diffusione delle politiche di Responsabilità sociale adottate da KCI

La legittima manifestazione di ipotizzabili posizioni divergenti non può andare a danno dell'immagine, del prestigio e degli interessi della società, che è responsabilità degli organi di vertice difendere e promuovere, a livello sia di politiche che di operato. Eventuali interviste, dichiarazioni ed ogni intervento in pubblico debbono avvenire in un quadro di stretta coerenza con tale principio.

Le informazioni ricevute per ragioni di ufficio nel compimento del proprio ruolo, anche a carattere informale, sono considerate riservate e ne è vietato ogni uso non derivante dall'espletamento istituzionale delle funzioni cui ciascun Consigliere, Sindaco o Presidente è preposto.

Gli impegni di lealtà e riservatezza assunti accettando la carica vincolano le persone di Consiglieri, Sindaci e il Presidente anche successivamente alla cessazione del rapporto con la Società.

Le Risorse Umane

KCI attribuisce la massima importanza a quanti prestano la propria attività lavorativa all'interno dell'azienda, in quanto è proprio attraverso le Risorse Umane che **KCI** è in grado di fornire, sviluppare, migliorare e garantire un'ottimale gestione dei propri servizi. E' quindi interesse di **KCI** favorire lo sviluppo e la crescita professionale del potenziale di ciascuna risorsa anche allo scopo di accrescere il patrimonio delle competenze possedute da ciascun dipendente o collaboratore.

KCI si impegna a:

- Rispettare – in tutti i rapporti e condizioni di lavoro correlati alle proprie attività - i principi fondamentali richiamati dalle convenzioni internazionali in tema di diritti umani, economici, sociali e culturali ed i diritti sul lavoro, che includono: la libertà di associazione e riconoscimento effettivo del diritto alla contrattazione collettiva, l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligato, l'abolizione effettiva del lavoro minorile, l'eliminazione della discriminazione nel lavoro e nell'occupazione
- Realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psico-fisica e della salute e sicurezza dei lavoratori, volte al benessere organizzativo, *cioè la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione*. In particolare, ad adottare misure tecniche, organizzative e procedurali adeguate alla eliminazione/riduzione/prevenzione dei rischi, a definire regole comportamentali e rendere disponibili le necessarie risorse per garantire salubrità e sicurezza al personale e terzi, a fornire informazione e formazione come dovuti, nonché dispositivi di protezione, attrezzature e strumenti e competenze idonei agli scopi;
- Adottare criteri di merito, di competenza o comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori esterni. Ogni assunzione o promozione deve effettuarsi rispettando criteri di trasparenza, non discriminazione, merito e di competenza;
- Non adottare pratiche discriminatorie (in base a genere, razza, provenienza, condizione sociale, età, disabilità, orientamento sessuale o politico, ecc.) nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale, nonché forme di nepotismo o di favoritismo;
- Adottare nei rapporti di lavoro comportamenti pienamente rispettosi della persona, della dignità umana e dei suoi diritti, avendo cura di non offendere e/o contravvenire alle regole di condotta morale, evitando discriminazioni, illeciti condizionamenti ed indebiti disagi, specie se trattasi di appartenenti a gruppi vulnerabili;
- Richiedere ai Responsabili ed a tutti i collaboratori, ciascuno per le proprie competenze, di adottare comportamenti coerenti con i principi di cui ai punti precedenti.

Ogni dipendente o collaboratore **KCI** avrà l'obbligo di:

- Orientare il proprio operato attraverso comportamenti di professionalità, dedizione, lealtà, spirito di collaborazione e rispetto reciproco, contribuendo con colleghi, superiori e collaboratori al perseguimento degli obiettivi comuni;
- Improntare la propria attività, qualunque sia il livello di responsabilità connesso al ruolo, al più elevato grado di efficienza, attenendosi alle disposizioni operative impartite dai livelli gerarchici superiori;
- Adeguare i propri comportamenti interni ed esterni ai principi ed ai valori di cui al presente Codice e documenti correlati (policy CSR)
- Ad adottare nello svolgimento delle mansioni assegnate, in itinere e nelle trasferte, comportamenti non lesivi della sicurezza e incolumità propria e altrui, quindi a seguire tutte le indicazioni e disposizioni impartite dall'azienda in materia di salute e sicurezza sul lavoro nel rispetto della normativa vigente;
- Seguire condotte attente alla tutela ambientale e rispettose dei siti oggetto di attività e delle esigenze presenti e future della collettività;

- Assumere, nei rapporti con i colleghi, comportamenti educati e rispettosi, improntati ai principi di civile convivenza e di piena collaborazione e cooperazione;
- Rispettare i principi di riservatezza nello svolgimento delle proprie attività, adoperandosi affinché sia salvaguardato sempre il diritto alla privacy e gli eventuali dati personali trattati nel rispetto della normativa cogente e integrativi (ove applicabili clausole di non divulgazione);
- Utilizzare i beni aziendali messi a disposizione nel rispetto della loro specifica destinazione d'uso ed in modo da tutelarne la conservazione e la funzionalità;
- Non porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti vietati dalle norme di legge, ed in particolare di quelli tali da rappresentare situazioni particolari disciplinate da norme giuridiche, o parte di essa, ovvero le fattispecie di reato rilevanti¹ – in base al D.Lgs 231/2001 e successive integrazioni – al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente, o comportamenti che possano favorire la commissione degli stessi;
- Non assecondare atteggiamenti o comportamenti corruttivi, di qualsivoglia tipologia e portata, nell'esercizio delle proprie mansioni, indipendentemente dal presunto interesse o vantaggio proprio o perseguibile dall'azienda. Inoltre omaggi, gesti di cortesia e di ospitalità da/verso esponenti di governi o Enti Locali pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio e pubblici dipendenti, ovvero soggetti appartenenti alla propria sfera di influenza lavorativa, sono ammessi quando siano di valore modesto e comunque tali da non pregiudicare l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere intesi come finalizzati ad ottenere vantaggi impropri o incoraggiare fenomeni corruttivi;
- Segnalare al proprio responsabile, ovvero secondo le modalità specificate (procedura whistleblowing), qualunque violazione - realizzata in ambito aziendale o nella immediata sfera di influenza - di norme di legge o regolamenti, ovvero dei principi e degli indirizzi comportamentali riferiti nel presente Codice e policy CSR correlate.

È fatto esplicito divieto ai dipendenti e collaboratori **KCI** di:

- Perseguire interessi personali a danno di quelli aziendali;
- Sfruttare il nome e la reputazione di **KCI** a scopi privati ed analogamente utilizzare a fini personali la posizione ricoperta all'interno **KCI** e le informazioni acquisite nel corso della prestazione lavorativa;
- Adottare atteggiamenti che possano compromettere l'immagine della società;

¹ Gli illeciti presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente sono:

1. delitti contro la pubblica amministrazione (quali corruzione e malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, indicati agli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001) o contro la fede pubblica (quali Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, indicati all'art. 25-bis D.Lgs. 231/2001);
2. reati societari (quali false comunicazioni sociali, falso in prospetto, illecita influenza sull'assemblea, indicati all'art. 25-ter D.Lgs. 231/2001);
3. delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (ivi incluso il finanziamento ai suddetti fini), indicati all'art. 25-quater D.Lgs. 231/2001;
4. delitti contro la personalità individuale (quali lo sfruttamento della prostituzione, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù, indicati all'art. 25-quinquies D.Lgs. 231/2001);
5. Abusi di mercato, indicati dall'articolo 25-sexies D.Lgs. 231/2001);
6. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, indicati dall'art.25-quater 1. del Dlgs 231/2001);
7. Reati transnazionali: l'associazione per delinquere, di natura semplice e di tipo mafioso, l'associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri o al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, il riciclaggio, l'impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, il traffico di migranti ed alcuni reati di intralcio alla giustizia se rivestono carattere di transnazionalità;
8. Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies D.Lgs. 231/2001);
9. reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita previsti dagli articoli 648, 648-bis e 648-ter del codice penale (art. 25-octies D.Lgs. 231/01);
10. Delitti informatici ed illecito trattamento dei dati c.d. "Cybercrime" (art. 24-bis D.Lgs. 231/2001);
11. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.Lgs. 231/01);
12. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis-1 D.Lgs. 231/01);
13. Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25-nonies D.Lgs. 231/01);
14. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies D.Lgs. 231/01);
15. Reati ambientali ed inquinamento del mare da parte delle navi (art. 25-undecies);
16. Impiego di lavoratori stranieri irregolari (art. 25-duodecies);
17. Corruzione tra privati (art. 25-ter)
18. Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies)

- Utilizzare beni sociali, compresi dati, notizie e informazioni specie se riservate, per scopi diversi da quelli previsti;
- Fare uso inutile, improprio o impiegare in modo non razionale i mezzi e le risorse aziendali;
- Diffondere a terzi o utilizzare a fini privati o comunque inopportuni, informazioni e notizie riguardanti l'azienda, i suoi clienti e/o altre parti interessate;
- Svolgere attività lavorative - anche a titolo gratuito - in palese contrasto o in concorrenza con l'azienda;
- Adottare comportamenti illegittimi, immorali o in contrasto con i principi ed i valori aziendali, nonché politiche e impegni dichiarati in ottica CSR.

In particolare, per i Valutatori o gli Esperti tecnici utilizzati nelle attività di valutazione della conformità, si richiede di mantenere un comportamento imparziale ed indipendente da condizionamenti che possano influenzare il proprio operato e quello del personale di cui si è eventualmente responsabili.

Si richiede quindi per queste figure professionali di:

- Non avere implicazioni di tipo commerciale, né altre forme di collaborazione con l'Organizzazione oggetto di valutazione, che potrebbero far sorgere conflitti di interesse con gli incarichi di valutazione assegnati da KCI;
- Non aver avuto alcun rapporto con l'organizzazione oggetto di valutazione almeno nei tre anni precedenti l'incarico assegnato;
- Tenere un comportamento obiettivo ed equanime, e prendere decisioni basate sui riscontri oggettivi rilevati, evitando qualsiasi preconcetto rispetto a informazioni o altri aspetti che non siano strettamente pertinenti con l'oggetto della valutazione.

Il personale dipendente o i collaboratori, nell'adempimento dei propri compiti, deve assicurare parità di trattamento tra coloro che vengono in contatto con **KCI**: è quindi vietato accettare o tenere conto di raccomandazioni o segnalazioni, comunque denominate, in qualunque forma, a forza o a danno di soggetti con i quali si viene in contatto per ragioni del proprio ufficio.

L'interruzione o la risoluzione del rapporto lavorativo con la società, indipendentemente dalla causa, non giustificano la rivelazione di informazioni riservate o l'esternazione di considerazioni che possano arrecare danno all'immagine e agli interessi dell'azienda.

Rapporti gerarchici

Il comportamento di ciascun Responsabile si conforma ai principi e ai valori richiamati dalle politiche aziendali e dal presente Codice Etico e rappresenta un esempio per i propri collaboratori.

I Responsabili instaurano con i propri collaboratori rapporti improntati al rispetto reciproco e ad una proficua cooperazione, favorendo lo sviluppo dello spirito di appartenenza a **KCI**.

La motivazione dei dipendenti e la diffusione dei valori aziendali, in modo da consentirne l'interiorizzazione e la condivisione, sono essenziali: in tale ottica si pone l'impegno all'implementazione e al mantenimento di flussi informativi corretti, validi e motivanti, in grado di dare al dipendente la consapevolezza del contributo apportato all'attività aziendale da ciascuna delle risorse coinvolte.

Ciascun Responsabile sostiene la crescita professionale delle risorse assegnate: a tutti sono assicurate le medesime opportunità di esprimere il proprio potenziale professionale.

Il management è chiamato a favorire un approccio positivo alla funzione di controllo, in una prospettiva di piena collaborazione coerente con quel senso di appartenenza all'azienda che **KCI** si intende promuovere presso tutti i propri dipendenti.

Il sistema dei controlli contribuisce a migliorare l'efficienza dei processi aziendali; è pertanto obiettivo comune di tutti i livelli della struttura organizzativa concorrere al suo efficace funzionamento, in primo luogo mediante il puntuale rispetto delle procedure interne, in modo da consentire la più agevole individuazione dei punti di responsabilità.

Rapporti con l'esterno

Rapporti con le Istituzioni

Nei rapporti con Enti Pubblici di qualsiasi natura, gli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori **KCI** sono tenuti ad un comportamento ispirato alla massima trasparenza, correttezza ed integrità, evitando anche di dare l'impressione di voler influenzare impropriamente le decisioni o di richiedere trattamenti di favore.

Nel caso di ispezioni, controlli o altre tipologie di verifica da parte di Pubblici Ufficiali, devono essere interpellate le funzioni aziendali a ciò formalmente delegate e i rapporti che ne seguono non possono in alcun modo essere fondati su promesse, elargizioni in denaro, concessioni di beni o servizi per recare vantaggio all'Azienda.

Si ribadisce che omaggi e gesti di cortesia e di ospitalità verso esponenti di governi, pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio e pubblici dipendenti sono ammessi quando siano di valore modesto e comunque tali da non pregiudicare l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere intesi come finalizzati ad ottenere vantaggi impropri.

In ogni caso tale tipologia di spese deve essere sempre autorizzata dal proprio Responsabile e documentata in modo adeguato. In coerenza con quanto definito in tema di integrità, si ribadisce, inoltre, che agli organi sociali, al management, al personale dipendente è tassativamente fatto divieto di richiedere o accettare somme di denaro o altre utilità per l'esecuzione di atti contrari o conformi al proprio ufficio.

In particolare e in via esemplificativa, nei rapporti con rappresentanti delle Istituzioni Pubbliche e della Pubblica Amministrazione in genere, italiana od estera, è vietato:

- Promettere o concedere erogazioni in denaro per finalità diverse da quelle istituzionali;
- Promettere o concedere favoritismi nell'assunzione di personale, nella scelta di fornitori di beni e servizi, nella comunicazione di informazioni e documenti;
- Produrre documenti e/o dati falsi o alterati od omettere informazioni dovute, anche al fine di ottenere contributi/sovvenzioni/finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di Enti Pubblici o della Comunità Europea;
- Destinare contributi/sovvenzioni/finanziamenti pubblici a finalità diverse da quelle per le quali sono stati ottenuti;
- Accedere in maniera non autorizzata ai sistemi informativi della Pubblica Amministrazione per ottenere e/o modificare informazioni a vantaggio dell'Azienda.

Rapporti con clienti e fornitori

Correttezza, professionalità, efficienza, serietà e affidabilità costituiscono la base per l'instaurazione di un valido rapporto anche con fornitori e collaboratori esterni, la cui scelta viene operata in funzione di valutazioni basate su elementi di riferimento oggettivi.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto, devono essere basate su una valutazione obiettiva della qualità, dell'utilità, del prezzo dei beni e servizi chiesti, della capacità della controparte di fornire e garantire tempestivamente beni e servizi di livello adeguato alle esigenze di **KCI**, nonché della sua integrità e solidità finanziaria, e della condivisione dei principi e dei valori di **KCI**.

Analogo spirito regola il rapporto di **KCI** con i propri clienti.

Nei rapporti con i clienti ed i fornitori o con altri soggetti con i quali vengano in contatto per motivi di lavoro i vertici aziendali ed i dipendenti non possono accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più

che simbolico. Analogamente, è vietato offrire o corrispondere indebiti compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico e comunque estranei alle normali relazioni di cortesia, nell'intento di favorire illecitamente gli interessi di **KCI**.

Trattamento dei dati e delle informazioni

KCI garantisce il trattamento dei dati personali e sensibili relativi ai propri dipendenti e ai terzi secondo i criteri previsti dalla normativa vigente in materia di Protezione dei dati e Privacy.

I dipendenti sono tenuti a riservare ai dati personali dei quali vengono a conoscenza, il trattamento più adeguato a tutelarne la riservatezza, a garantirne il trattamento e la tenuta in forma controllata secondo modalità adeguate alla tipologia di dato, e successiva cancellazione nei tempi dichiarati,

Lo svolgimento dell'attività di **KCI** comporta l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la circolazione all'interno e all'esterno di documenti, studi, dati ed informazioni scritte, telematiche, e/o verbali. Queste informazioni, acquisite ed elaborate dai dipendenti nell'esercizio delle proprie mansioni, dovranno essere trattate nel pieno rispetto degli obblighi di diligenza e fedeltà che derivano dalle norme e dai contratti di lavoro, nonché nel rispetto delle norme di legge, comprese quelle sul diritto d'autore, per quanto applicabili.

La tenuta delle scritture contabili avviene in coerenza con i principi di trasparenza, veridicità e completezza dell'informazione.

Le evidenze contabili di **KCI** devono essere basate su informazioni precise, esaurienti e verificabili. Ogni scrittura nei libri contabili deve riflettere la natura dell'operazione, rappresentarne la sostanza e deve essere basata su una adeguata documentazione di supporto in modo da consentire:

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- l'accurata ricostruzione dell'operazione.

Il Collegio Sindacale ha libero accesso ai dati, alla documentazione ed alle informazioni utili per lo svolgimento delle attività di controllo di loro competenza. Tutti i dipendenti sono tenuti a prestare la propria piena collaborazione a tale scopo.

Osservanza del Codice Etico

L'osservanza delle norme del Codice Etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti. Nei contratti di collaborazione, partenariato e di fornitura, è incluso l'obbligo all'osservanza del presente Codice e delle politiche aziendali applicabili.

La violazione delle disposizioni contenute nel Codice Etico e negli strumenti aziendali applicabili da parte dei prestatori di lavoro (dipendenti e collaboratori, fornitori e terzi) costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali e potrà determinare, a seconda dei casi:

- L'applicazione delle sanzioni e dei provvedimenti disciplinari previsti dai Contratti Collettivi applicabili;
- La risoluzione del rapporto/contratto;
- L'applicazione di penali;
- Il risarcimento del danno.

Nessuno deve mai presumere di poter ignorare le normative ritenendo che ciò sia nell'interesse di **KCI**, inoltre nessuno all'interno dell'Azienda ha l'autorità di impartire ordini o direttive in violazione del presente Codice.

I Dipendenti, collaboratori e fornitori, hanno l'obbligo di conoscere le norme ed astenersi da comportamenti contrari ad esse.

Inoltre hanno l'obbligo di informare il diretto superiore o il Presidente del Consiglio di Amministrazione nel caso in cui vengano a conoscenza di violazioni del Codice Etico, secondo le modalità stabilite (procedura whistleblowing).

Aggiornamento del Codice Etico

Il Codice Etico di **KCI** è un documento aziendale gestito nell'ambito del Sistema di gestione aziendale **KCI**.

Il Codice Etico deve essere verificato periodicamente, per valutare la necessità di aggiornamento e adeguamento, oltre che di armonizzazione con politiche e strumenti aziendali adottati in ottica CSR: tale revisione è a carico del Responsabile Affari Societari, anche su richiesta e suggerimento del CdA e della Direzione aziendale.

L'approvazione del Codice è di competenza del Presidente del Consiglio di Amministrazione.