



CODICE ETICO DI COMPORTAMENTO – CAVENAGHI S.p.A

Premessa

Cavenaghi è oggi una realtà presente in molti Paesi europei e, tenuto conto della molteplicità dei settori in cui opera, in occasione della verifica di conformità ed efficacia del proprio sistema di controllo interno con riferimento alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, ha ritenuto opportuno formalizzare e pubblicare in un “Codice”etico di comportamento l’insieme di quei valori e principi che da sempre contraddistinguono le attività della Società e i rapporti con i dipendenti, i collaboratori, i clienti, i fornitori, gli azionisti, i partners in genere, le Pubbliche Autorità e cioè con tutti coloro con i quali Cavenaghi intrattiene relazioni d’impresa.

Correttezza e lealtà nei comportamenti, circolazione delle informazioni, disponibilità all’ascolto, capacità di avvertire che i problemi dei nostri interlocutori sono i nostri problemi, consapevolezza che il processo economico debba continuamente essere coordinato con un sistema di valori sono principi da sempre condivisi in Cavenaghi.

Siamo sempre più convinti che il successo non derivi solamente dal perseguimento di obiettivi di natura reddituale, ma anche dal rispetto delle funzioni sociali conseguenti al fatto di essere inseriti in un contesto esterno con cui si instaurano articolate relazioni.

Il successo negli affari dipende dalla costruzione e dal mantenimento della fiducia di clienti, azionisti, dipendenti, governi e pubblico in generale.

E’ così indispensabile essere capaci di integrare la dimensione economica con quella sociale, giuridica ed etica dell’impresa affinché, effettivamente, ogni attività aziendale contribuisca ad aumentare il benessere collettivo, producendo miglioramenti di tipo quantitativo e qualitativo.

Cavenaghi ha predisposto un suo Codice di condotta che, sulla base dei valori aziendali su cui la propria attività ha da sempre fatto fondamento, descriva la sua condotta di comportamento nel business e nell’interazione con gli stakeholder.

1. Principi generali

Ambito di applicazione

Scopo di questo Codice è dare evidenza e forma agli standard di comportamento già da tempo in essere in Cavenaghi, ai quali tutti i dipendenti e i collaboratori devono attenersi.

Il presente Codice contiene altresì i principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ed il rispetto delle prescrizioni di cui al D.Lgs. n.231/2001 e sue successive modifiche e/o integrazioni.

Il Codice si applica a tutte le attività, nonché, e senza eccezioni, a tutti i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i fornitori, i partner e a tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società.

Il suo spirito deve guidare l’emanazione e l’interpretazione di tutte le policy, le linee guida, le procedure e le norme adottate e adottande da Cavenaghi attraverso la propria Direzione aziendale.

Il Codice inoltre è considerato determinante per le relazioni con i collaboratori terzi e costituisce parte integrante delle condizioni che regolano i rapporti di lavoro.

I dipendenti della Società, oltre che adempiere ai doveri generali di lealtà, di correttezza e di esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede, devono attenersi scrupolosamente ai precetti contenuti nel Codice, la cui osservanza è richiesta anche ai sensi e per gli effetti di cui all’art. 2104 del codice civile.



CODICE ETICO DI COMPORTAMENTO – CAVENAGHI S.p.A

Obblighi per tutti i dipendenti

Tutti i dipendenti di Cavenaghi sono tenuti a rispettare le leggi e i regolamenti vigenti nei Paesi in cui operano e a conoscere, diffondere e rispettare le norme contenute in questo Codice, conformandosi ai suoi standard etici.

In particolare i dipendenti di Cavenaghi hanno l'obbligo di:

- tenere, nei confronti della Società e dei terzi, un comportamento responsabile, in particolar modo improntato ai principi di professionalità e di diligenza professionale;
- astenersi dal compiere i comportamenti vietati dalle norme contenute in questo Codice;
- informare, in ragione delle rispettive competenze, i soggetti terzi con cui si trovano a operare circa gli impegni e i principi contenuti del presente Codice, esigendone il rispetto;
- riferire tempestivamente ai propri Responsabili e alla Direzione Aziendale qualsiasi notizia relativa a possibili violazioni delle norme contenute in questo Codice.

I Responsabili aziendali di Unità/Funzione, nonché i Soggetti Apicali (amministratore, dirigenti), devono a loro volta:

- adottare un comportamento che sia d'esempio per tutti i propri collaboratori;
- indirizzare continuamente tutti i soggetti al rispetto delle norme del Codice, favorendone la diffusione e la comprensione;
- selezionare accuratamente eventuali collaboratori, dipendenti, fornitori, tenendo anche conto del grado di affidamento che questi sembrano poter dare circa il rispetto delle norme del Codice.

Impegni di Cavenaghi

Sarà cura di Cavenaghi:

- garantire la diffusione, l'approfondimento e l'aggiornamento del presente Codice;
- svolgere verifiche in ordine alle notizie di eventuali presunte violazioni;
- applicare le relative sanzioni in caso di accertamento delle violazioni;
- garantire che nessuno subisca discriminazioni e/o ritorsioni per avere riferito notizie di possibili violazioni del Codice.

2. Comportamento nella gestione dell'attività di impresa

Disposizioni Generali

Trasparenza, lealtà, imparzialità, onestà ed integrità sono i valori fondamentali di Cavenaghi e devono essere sempre rispettati.

In particolare le attività di business devono essere svolte tenendo presenti gli interessi generali di Cavenaghi. Nessuna persona, società o ente che abbia rapporti con un collaboratore di Cavenaghi deve poter trarre vantaggio in modo improprio in virtù della sua relazione con il collaboratore stesso e/o della posizione che quest'ultimo occupa all'interno dell'Organizzazione.

Nessun dipendente di Cavenaghi può procurarsi vantaggi personali derivanti dalla posizione rivestita nella struttura.

Devono essere evitate quelle situazioni che possono creare contrasti tra le responsabilità del collaboratore nei confronti di Cavenaghi e i suoi interessi personali.



CODICE ETICO DI COMPORTAMENTO – CAVENAGHI S.p.A

Rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere tenuti da ciascun dipendente e/o collaboratore esterno ispirandosi ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza.

Nessun collaboratore può elargire denaro o altri beni oppure offrire o promettere vantaggi economici impropri o favori a funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a soggetti che agiscono per conto di una Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia Italiani che esteri, salvo che si tratti di omaggi o utilità d'uso di modesto valore, normalmente in occasione di particolari ricorrenze, sempre che siano conformi alla policy aziendale in materia di spese e, comunque, nel pieno rispetto delle leggi.

È proibito offrire o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione. I precetti sopra menzionati non possono essere elusi ricorrendo a terzi.

Rapporti con i Fornitori

Nei rapporti di fornitura di beni e servizi, nelle politiche di acquisto e altresì nei rapporti di appalto, pur propendendo per la creazione di rapporti stabili e di partnership, è fatto comunque obbligo di:

- garantire che a nessun potenziale fornitore in possesso dei necessari requisiti venga preclusa la possibilità di competere per offrire i propri prodotti e/o servizi;
- rispettare sempre, laddove esistenti, le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori;
- gestire i relativi rapporti secondo criteri di imparzialità e correttezza, evitando situazioni di conflitto di interessi.

Rapporti con i Collaboratori Esterni e i Consulenti

Nel conferire incarichi professionali a consulenti e/o collaboratori terzi corre l'obbligo di:

- osservare e far osservare tutte le procedure interne esistenti in materia;
- ispirarsi (quali criteri di scelta e di gestione dei rapporti) a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza, valutando altresì l'integrità morale e professionale dei professionisti da coinvolgere;
- accertare che non vi siano situazioni di incompatibilità e/o di conflitto di interesse;
- impegnare la parte al rispetto dei principi etici contenuti nel Codice;
- accertare che tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte vengano adeguatamente documentate e siano comunque proporzionate all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato.

Rapporti con i Clienti

Capacità di avvertire che i problemi dei nostri Clienti sono i nostri problemi, piena soddisfazione delle loro esigenze, impegno nel lavorare insieme su singoli obiettivi per il raggiungimento dei risultati più avanzati, sono da sempre le finalità che Cavenaghi persegue nella gestione dei rapporti con la clientela.

A tale fine ed in tale ambito è fatto obbligo a tutti coloro che hanno rapporti con la clientela di:

- ispirarsi ai generali valori di correttezza, onestà, efficienza e professionalità;



CODICE ETICO DI COMPORTAMENTO – CAVENAGHI S.p.A

- evitare il ricorso a qualsiasi pratica ingannevole e/o scorretta, comunque realizzata;
- fornire informazioni veritiere, semplici e chiare sui servizi forniti, in modo che il cliente possa effettuare consapevolmente le proprie scelte.

Rapporti con gli Azionisti

Il successo strategico di un'azienda si persegue anche massimizzando il valore per i suoi azionisti.

Il vertice aziendale dovrà pertanto orientare il proprio operato anche al perseguimento di tale obiettivo. È interesse e preciso impegno di Cavenaghi instaurare un dialogo continuativo con gli azionisti e, in particolare, con gli investitori istituzionali.

Le relazioni sono esclusivamente intrattenute dalle funzioni aziendali a ciò deputate nel rispetto delle prescrizioni di legge, procedure e norme esistenti in materia.

Rapporti con le Imprese Concorrenti

Nei rapporti con le imprese concorrenti e, più in generale con il mercato, Cavenaghi si ispira al principio della concorrenza leale e opera nel rispetto delle leggi antitrust.

Tutti i dipendenti e i collaboratori devono pertanto, nell'esercizio delle proprie mansioni, rispettare le norme esistenti a tutela della concorrenza dello Stato Italiano, dei singoli paesi in cui la Società opera e della Comunità Economica Europea.

Nessun dipendente e collaboratore deve mai presumere di poter ignorare tali norme ritenendo che ciò sia nell'interesse di Cavenaghi.

È quindi severamente vietato impartire ordini e/o direttive che siano in contrasto con le prescrizioni di legge in materia.

Per qualsiasi dubbio a proposito si dovrà contattare senza indugio la Direzione Aziendale.

3. Comportamento nella gestione dei flussi monetari e contabili

Trasparenza, veridicità, chiarezza e precisione devono essere posti alla base dei processi di gestione dei flussi monetari e contabili.

Ogni operazione e/o transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Tutte le azioni e le operazioni eseguite da e per conto di Cavenaghi devono avere una registrazione adeguata e deve essere sempre possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione dei controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e di poter individuare chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.



CODICE ETICO DI COMPORTAMENTO – CAVENAGHI S.p.A

4. Politiche del personale

Disposizioni Generali

Cavenaghi attribuisce massima importanza a chi presta la propria attività lavorativa all'interno del Gruppo, contribuendo direttamente allo sviluppo dell'Azienda.

È attraverso le risorse umane che Cavenaghi è infatti in grado di sviluppare, migliorare, garantire i propri servizi.

Il lavoro costituisce una delle principali condizioni attraverso le quali ogni individuo esprime la propria personalità e realizza la propria vita: migliorare la qualità del nostro lavoro significa pertanto migliorare anche la nostra qualità di vita.

Cavenaghi si impegna a sviluppare le capacità e le competenze dei propri dipendenti, affinché l'impegno e la creatività di ciascuno trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale, in armonia con le esigenze dei colleghi e con quelle dell'organizzazione.

Cavenaghi garantisce l'integrità psico-fisica dei propri lavoratori nel rispetto della loro personalità morale.

A tale fine le funzioni competenti dovranno:

- provvedere a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i dipendenti con imparzialità, senza che abbiano influenza le origini, il sesso, l'età, la religione, la razza, in una parola senza alcuna discriminazione;
- contribuire a creare un ambiente di lavoro adeguato alle esigenze di sicurezza e di tutela della salute di chiunque vi svolga la propria attività lavorativa e nel quale le caratteristiche personali non possano dar luogo a discriminazioni;
- favorire l'assunzione di comportamenti improntati ai principi di civile convivenza, di piena collaborazione e cooperazione.

Ogni dipendente e/o collaboratore dovrà a sua volta;

- porre in essere una condotta rispettosa dei diritti e della personalità dei colleghi;
- utilizzare i beni aziendali in relazione alle finalità lavorative per cui vengono messi a disposizione;
- evitare il perseguimento di qualunque vantaggio personale attraverso lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Cavenaghi è costantemente impegnata nel rispetto delle normative nazionali in materia di lavoro, nonché delle convenzioni e delle raccomandazioni internazionali, ivi incluse le risoluzioni di organismi internazionali quali l'ILO (International Labour Organization) e l'ONU (United Nations Organization).

A tale fine, la Società:

- vieta l'impiego di lavoro infantile o minorile;
- vieta l'impiego di lavoro forzato o coatto o, comunque, il ricorso ad ogni forma di lavoro sotto minaccia di punizioni;
- vieta l'impiego di qualsiasi forma di lavoro non ufficiale o irregolare
- garantisce il pieno e libero diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva nell'ambito delle singole normative e degli accordi di categoria.

Molestie sul luogo di lavoro

Cavenaghi pretende che nelle relazioni di lavoro non venga dato luogo a molestie, intendendo come tali:

- la creazione di un ambiente lavorativo avverso o di emarginazione nei confronti di un singolo lavoratore o di gruppi di lavoratori;
- l'intralcio o l'indebita interferenza nelle prospettive di lavoro altrui condotti per meri motivi di competitività personale;
- la subordinazione di decisioni lavorative rilevanti per il destinatario all'accettazione di favori sessuali;



CODICE ETICO DI COMPORTAMENTO – CAVENAGHI S.p.A

- le molestie sessuali in genere, quali gli atti, i comportamenti e le allusioni che possano in qualunque modo turbare la serenità del destinatario.

5. Tutela della sicurezza, della salute e dell'ambiente

La conformità alle leggi è un requisito prioritario per Cavenaghi e per tutti i suoi collaboratori e dipendenti.

Cavenaghi è costantemente impegnata nella tutela dell'ambiente, della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Ogni dipendente e/o collaboratore deve essere a conoscenza delle implicazioni di legge relative alla sua attività; il management è tenuto a fornirgli le necessarie informazioni ed istruzioni.

Massima attenzione al rispetto della sicurezza e dell'ambiente sono principi a cui tutti devono attenersi nell'operatività quotidiana, sempre e comunque.

Tutti si devono parimenti impegnare nel rispettare scrupolosamente le direttive aziendali e di legge emanate in materia di tutela di salute, ambiente e sicurezza sul lavoro.

È un dovere etico, oltre che professionale, la prevenzione e l'eliminazione di quelle situazioni che potrebbero generare rischi all'interno ed all'esterno dell'Azienda.

In tale ambito, sulla base delle proprie funzioni e competenze, è fatto espresso obbligo di:

- osservare le norme, le procedure, le istruzioni relative alla protezione della salute, della sicurezza e dell'ambiente, richiedere tutte le autorizzazioni previste e gestire l'insediamento nel rispetto delle leggi in vigore e in conformità con il Sistema aziendale di gestione della Qualità, dell'Ambiente, della Sicurezza e della Prevenzione del Rischio di Incidente Rilevante;
- prevenire e/o eliminare quelle situazioni che possano generare rischi all'interno e all'esterno dell'Azienda;
- salvaguardare la sicurezza di ogni dipendente e/o collaboratore;
- garantire che lo sviluppo tecnologico si coordini sempre con il rispetto dell'ambiente.

6. Riservatezza e circolazione delle informazioni

Disposizioni Generali

La diligenza professionale impone un uso prudente e responsabile delle risorse e delle informazioni di Cavenaghi.

Al di là degli obblighi posti a carico di tutti i collaboratori concernenti il trattamento delle informazioni riservate, in generale le informazioni e i segreti aziendali devono essere tutelati con la riservatezza e, se opportuno e/o possibile, con la garanzia del diritto di proprietà intellettuale.

In tale ambito quindi è espressamente vietato per tutti i dipendenti e collaboratori della Società

- fornire informazioni confidenziali sulla Società a soggetti che possano utilizzarle contro l'interesse della Società stessa o per attuare la concorrenza in maniera sleale;

È fatto parimenti espresso obbligo di:

- informare la Direzione Aziendale nel caso si conosca o si sospetti che altri stiano effettuando operazioni sulla base di informazioni interne non ancora rese pubbliche;
- assicurarsi, ciascuno per le proprie competenze, che le informazioni confidenziali vengano rilasciate solo ai soggetti deputati, nel rispetto delle normative di legge e delle relative procedure aziendali;



CODICE ETICO DI COMPORTAMENTO – CAVENAGHI S.p.A

- rispettare sempre e in ogni caso le normative di legge, le procedure e le norme aziendali esistenti in materia;
- garantire un comportamento corretto e veritiero nei confronti degli organi di stampa e informazione i rapporti con i quali sono riservati esclusivamente alle funzioni a ciò delegati o, comunque, sono coordinati preventivamente da tali funzioni.

Tutela della privacy

Cavenaghi tutela la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni e dei dati appartenenti a dipendenti, a collaboratori o a terzi, raccolti in ragione o in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa e gestiti per adempiere a obblighi contrattuali.

Cavenaghi adotta adeguate misure di sicurezza per la protezione dei dati.

Ogni dipendente e collaboratore è tenuto a conformarsi a tali principi rispettando le procedure e le norme aziendali in materia.

7. Diffusione, comunicazione, formazione

La Direzione Cavenaghi ha adottato questo Codice di comportamento e ne promuove la conoscenza nonché i suoi aggiornamenti e/o integrazioni successive tra tutti i dipendenti, i collaboratori, i partner, i consulenti etc. dell'Azienda.

Gli strumenti e le modalità per la sua diffusione consistono nella consegna del Codice e/o nell'invito a prenderne visione sul sito web aziendale e/o nell'affissione sulla bacheca aziendale.

8. Sistema disciplinare

La violazione e/o il mancato rispetto delle regole di comportamento del presente Codice comporta l'irrogazione di sanzioni disciplinari.

Ai sensi dell'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e delle analoghe disposizioni in materia previste dalle legislazioni sul lavoro dei vari Paesi in cui la società opera, il presente Codice deve intendersi integrativo al sistema disciplinare contenuto negli artt. 38, 39 e 40 del vigente CCNL Chimico-Farmaceutico (15/10/2015) applicato ai dipendenti di Cavenaghi, e, come questi ultimi, deve essere portato a conoscenza di tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti (bacheche presenti nei diversi uffici e reparti aziendali), oltre che attraverso gli esistenti mezzi telematici di comunicazione aziendale.

Il mancato rispetto e/o la violazione delle norme del Codice può costituire inadempimento alle obbligazioni del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del posto di lavoro, e potrà comportare, oltre che l'applicazione di sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità dei fatti, anche il risarcimento dei danni da essi derivanti.

Le sanzioni saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dal CCNL del settore Chimico-Farmaceutico oltre che dalle leggi in materia esistenti. L'accertamento delle infrazioni, l'avvio e la gestione dei procedimenti disciplinari e l'applicazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.