



CODICE ETICO E RESPONSABILITÀ AZIENDALE

www.intercable.com



1 | Introduzione

Il Gruppo Intercable (Intercable Srl, Intercable Tools Srl, Intercable Immo Srl e loro società controllate e collegate) è un gruppo aziendale moderno, internazionale e diversificato. Il segreto del nostro successo sta nel sapere individuare e sviluppare nicchie di mercato nel settore tecnologico con un elevato livello di qualità e innovazione.

La ns. attività è caratterizzata da innovazione, velocità, qualità e consapevolezza dei costi.

Al fine di garantire un servizio di qualità, non basta disporre di computer potenti, macchine moderne e controllare la produzione attraverso processi ottimizzati! Sono necessari anche entusiasmo e passione. Incoraggiamo e chiediamo ai nostri dipendenti di prestare molta attenzione alla qualità e alla consapevolezza ambientale. La nostra priorità è l'obiettivo zero difetti!

L'uomo come fattore di successo: il nostro successo e il fondamento delle nostre azioni sta nell'attenzione che prestiamo alla relazione interpersonale sia interna che esterna.

(Con i) lavoratori = (co) imprenditori = (Co) creatori: il futuro della sicurezza sociale di un'azienda globale in un paese ad alto salario dipende dal valore aggiunto da ogni risorsa umana coinvolta. Risultano fondamentali a tale scopo un alto livello di tecnologia e automazione (prodotti giusti e processi sofisticati) così come la qualificazione, l'efficienza e la produttività di tutti i soggetti coinvolti (formazione, motivazione e impegno). Creiamo le condizioni per un ambiente di lavoro piacevole obbligandoci al rispetto di pretese legali e amministrative volte a proteggere i ns. collaboratori da lesioni e malattie professionali.

L'orientamento al cliente e l'innovazione in tutto ciò che facciamo sono i nostri obiettivi.

L'orientamento e la correttezza verso il cliente sono molto importanti per noi; in tal modo creiamo relazioni forti e di lunga durata.

Tali sinergie creano i presupposti per offrire soluzioni personalizzate e un continuo miglioramento del sistema di gestione integrato. La nostra esperienza e l'orientamento al cliente, così come la flessibilità e tempestività, sono di primaria importanza. La chiave del nostro successo è rappresentata dalle innovazioni e dalle più recenti tecnologie. Le esigenze dei clienti e quelle di mercato giocano un ruolo sempre più centrale in questo contesto. Offriamo formazione sugli aggiornamenti di processo e prodotto in collaborazione con partner esterni e istituti o università. A tale riguardo siamo costantemente impegnati a fornire le risorse e gli investimenti necessari e a prestare attenzione alla sostenibilità delle nostre azioni. La consapevolezza dei costi e degli utili, il riconoscimento e lo sviluppo di sinergie all'interno del gruppo e con i partner esterni e il miglioramento continuo del sistema di gestione integrato sono le condizioni essenziali per lo sviluppo del business sostenibile del nostro gruppo e vengono condivisi da tutti i nostri dipendenti. Contribuiamo alla sostenibilità mantenendo un buon equilibrio tra esigenze ambientali ed economiche rispettando le relative pretese legali e amministrative. Solidità, implementazione e orientamento al servizio, affidabilità, natura e qualità di vita, legami sociali familiari e onesti, apertura linguistica e culturale rappresentano un'importante eredità delle nostre tradizioni altoatesine e punti di forza unici per il nostro futuro sviluppo internazionale.

Il Codice Etico esprime i principi di deontologia aziendale e le regole di condotta volte a prevenire la commissione di reati e, più in generale, la tenuta di comportamenti in contrasto con i valori che il gruppo Intercable intende promuovere.

Il presente Codice Etico integra le disposizioni legislative e statutarie nonché gli ordini di servizio e norme interne impartite separatamente in alcuni settori rilevanti.

2 | Ambito di applicazione

Il presente Codice Etico si applica al Gruppo Intercable ed è vincolante per i suoi collaboratori, indipendentemente dal rapporto di lavoro e dall'inquadramento.

Il Codice Etico è inoltre vincolante per tutte le persone fisiche e giuridiche che entrino in contatto o intrattengano rapporti con l'Impresa, indipendentemente dal tipo del rapporto e dal titolo sottostante.

Anche i dirigenti, nel dare concreta attuazione alle attività gestionali, dovranno ispirarsi ai medesimi principi, sia nei rapporti interni con i collaboratori sia verso i terzi che entrino in contatto con la Impresa medesima.

Tutte le predette persone ed enti nel seguito sono definite "Interessati".

3 | Valori etici

Di seguito sono riportati i valori etici fondamentali riconosciuti dall'Impresa, finalizzati al buon funzionamento ed alla tutela dell'affidabilità e della reputazione dell'Impresa.

3.1 OSSERVANZA DELLE DISPOSIZIONI NORMATIVE VIGENTI

Nello svolgimento delle attività e nelle relazioni d'affari devono essere rispettate tutte le disposizioni normative vigenti, il Codice Etico, le procedure e i processi interni definiti nonché gli ordini di servizio e altri precetti emessi.

Il rispetto delle disposizioni normative prevale in ogni caso su qualsiasi istruzione contraddittoria ricevuta da parte di un superiore gerarchico.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Impresa giustifica un operato non conforme ad una linea di condotta onesta e legale. Per questo motivo si precisa inequivocabilmente che la violazione di disposizioni normative non è nell'interesse dell'impresa o costituisce mezzo idoneo per conseguire un proprio vantaggio o perseguire i propri interessi.

3.2 DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE E RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

L'Impresa, in applicazione delle disposizioni normative vigenti, respinge qualsivoglia forma di discriminazione su base del sesso, razza, origine, lingua, religione, opinione politica, appartenenza a partiti politici o sindacati, salute, età ecc.

È inoltre vietata ogni forma di violenza o molestia, in particolare mobbing e molestie sessuali.

Il rispetto dei diritti umani è di fondamentale importanza per la società.

Consapevole delle disposizioni di legge, in particolare delle disposizioni penali, la società è contraria a tutte le forme di lavoro minorile, alla tratta di persone e alla schiavitù.

3.3 CORRETTEZZA E CONFLITTI DI INTERESSE

Ferme restando le disposizioni normative vigenti gli Interessati operano con la massima correttezza ed evitano tutte le situazioni nelle quali potrebbero trovarsi, anche potenzialmente, in conflitto di interessi con l'Impresa.

3.4 RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI

L'Impresa assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal trattare dati riservati, salvo il caso di esplicita e consapevole autorizzazione da parte dell'Interessato, in conformità alle norme giuridiche vigenti in materia di protezione dei dati.

Gli Interessati sono tenuti a non trattare e divulgare informazioni riservate, percepite nell'ambito del proprio lavoro, per scopi non connessi con l'esercizio delle proprie mansioni lavorative.

3.5 RAPPORTI CON GLI ORGANISMI DI CONTROLLO

I rapporti con gli organismi di controllo (p.es. collegio sindacale) sono ispirati ai principi di trasparenza, completezza e correttezza.

Non potranno essere taciute o distorte informazioni che, in base alla normativa vigente, debbano essere comunicate agli organismi di controllo, o siano necessarie o utili per il migliore espletamento dei loro compiti.

3.6 COLLABORATORI

Come sottolineato in precedenza i collaboratori dell'Impresa rappresentano un fattore indispensabile per il successo. Per questo motivo ed entro le norme giuslavoristiche l'Impresa tutela e promuove l'integrità fisica e morale dei propri collaboratori per promuov

vere ed accrescere la loro soddisfazione e competenza.

L'Impresa garantisce condizioni lavorative adeguate, sicure e salubri, nel rispetto del diritto del lavoro, dei contratti collettivi applicabili e disposizioni in materia di previdenza sociale.

L'impresa rispetta la legislazione e contrattazione collettiva in merito a una retribuzione corretta. Il compenso previsto è espressamente indicato nel contratto di lavoro. I cedolini, distribuiti mensilmente ai lavoratori, riportano chiaramente il dettaglio delle ore retribuite, nonché di tutte le altre competenze previste.

L'impresa rispetta gli orari di lavoro previsti dalle leggi vigenti e dalle normative contrattuali nazionali e aziendali, con l'osservanza dei riposi previsti e del numero massimo di ore di lavoro settimanale, mensile e annuale. Viene garantita a tutti i lavoratori la possibilità di effettuare le ferie e i permessi previsti dal contratto collettivo, coerentemente con la programmazione aziendale.

La società non accetta nessuna forma di lavoro forzato e l'impiego di lavoratori illegali. Lavoratori immigrati avranno gli stessi diritti dei lavoratori locali.

La società esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino molestie e discriminazioni di alcun genere, quali ad esempio, la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli dipendenti o gruppi di dipendenti, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui o la creazione di ostacoli alle prospettive professionali altrui.

La società non tollera nessuna forma di molestie sessuali, intendendo come tali la subordinazione delle possibilità di crescita professionale o di altro vantaggio alla prestazione di favori sessuali e ogni altro comportamento a connotazione sessuale.

Non sono tollerate richieste o minacce volte a indurre i collaboratori ad agire contro la legge o il codice etico o ad adottare comportamenti contrari alle convinzioni personali di ciascuno.

3.7 LAVORO MINORILE

La società non tollera nessuna forma di lavoro minorile. La società attiva ogni misura necessaria ad assicurare che non vengano assunti lavoratori con età inferiore al limite stabilito per Legge e/o dai contratti collettivi nazionali. Ogni limitazione legale sull'impiego di persone con età inferiore ai 18 anni deve essere rispettata. La società, in accordo con la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dei bambini, considera bambino, ogni persona inferiore ai 18 anni di età. Riconosciamo i diritti di ogni bambino di essere protetto dallo sfruttamento economico e da ogni mansione che sia pericolosa o possa interferire con l'educazione, o che sia dannosa per la salute o per lo sviluppo mentale, fisico, morale e sociale.

3.8 DIRITTO DI ASSOCIAZIONE

Ogni lavoratore ha diritto di formare o unirsi per propria scelta in associazioni pacifiche (p.es. sindacati) e nel rispetto della legge. I lavoratori non saranno soggetti ad azioni disciplinari o discriminatorie da parte della società nel rispetto dei diritti di associazione.

3.9 TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELLE INFORMAZIONI

I collaboratori sono tenuti a dare, tenendo conto delle persone coinvolte, informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con la impresa i Interessati siano in grado di prendere decisioni consapevoli. Ciò avviene evidenziando alternative e conseguenze possibili e prevedibili.

3.10 QUALITÀ DEI SERVIZI

L'attività dell'Impresa è indirizzata alla soddisfazione dei propri clienti, la tutela degli stessi, oltre che all'apprezzamento della collettività in cui opera. Per questo motivo le proprie attività e i servizi offerti si ispirano ai più elevati standard di qualità, confermato da varie certificazioni.

3.11 RESPONSABILITÀ VERSO LA COLLETTIVITÀ

L'Impresa è consapevole della propria posizione e funzione, specialmente degli effetti della propria attività sulle condizioni, sullo sviluppo socio-economico e sul benessere. Di fondamentale importanza è il consenso sociale da parte della collettività e il suo ulteriore incremento.

3.12 TUTELA DELL'AMBIENTE

Da sempre l'Impresa considera l'ambiente un bene fondamentale ed è impegnata nella sua tutela.

A tal fine le decisioni sono programmate in considerazione dei loro effetti sulle generazioni future in vista di un equilibrio tra iniziative economiche e imprescindibili esigenze ecologiche.

3.13 CONCORRENZA LEALE E RISPETTO DELLE LEGGI ANTITRUST

L'Impresa orienta la propria attività al rispetto dei principi di concorrenza libera, aperta e leale e libertà di mercato. L'Impresa si impegna al rispetto dei principi di trasparenza, onestà e correttezza nei rapporti commerciali.

3.14 NORME IN MATERIA DI ESPORTAZIONE/IMPORTAZIONE, SANZIONI ECONOMICHE

La società rispetta le disposizioni normative relative all'importazione e all'esportazione di beni, servizi, tecnologie e informazioni, comprese le riesportazioni e il commercio parallelo.

Particolare attenzione viene prestata alle norme sanzionatorie applicabili relative all'importazione diretta o indiretta (attraverso paesi terzi) da o verso (compresi i pagamenti in entrambe le direzioni) territori sanzionati.

A tal fine è indispensabile una corretta classificazione doganale e una corretta dichiarazione della merce.

4 | Principi di condotta

4.1 RISPETTO DELLE LEGGI

L'Impresa considera il rispetto delle leggi provinciali, regionali, nazionali e internazionali, condizione vincolante ed imprescindibile del proprio agire.

Nello svolgimento delle rispettive attività, gli Interessati si attengono ai principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza con riguardo alla finalità di prevenzione dei reati di cui al decreto. Essi operano, pertanto, nel rispetto delle leggi, delle disposizioni statutarie e delle procedure e dei processi interni definiti.

In nessun caso il perseguimento di interessi dell'Impresa può giustificare una condotta in violazione dei predetti principi. A tale fine si precisa in maniera inequivocabile che la violazione di disposizioni normative non è nell'interesse dell'Impresa e non costituisce mezzo idoneo a procurare un vantaggio o per perseguire i propri interessi.

4.2 CONFLITTO DI INTERESSI

Un conflitto di interesse si verifica in caso di potenziali interferenze tra interessi personali e l'attività professionale svolta. Gli Interessati sono tenuti ad evitare conflitti di interesse oltre che a sottrarsi a situazioni di potenziale conflitto di interesse o comunque a risolverlo.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, costituiscono conflitto d'interessi:

- la cointeressenza, palese o occulta, del collaboratore quale fornitore, cliente e/o concorrente;
- l'abuso della propria posizione funzionale per la realizzazione d'interessi contrastanti con quelli dell'Impresa;
- l'utilizzo di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi dell'Impresa;
- lo svolgimento di attività lavorative di qualunque genere a favore di clienti, fornitori, concorrenti e/o terzi in contrasto con gli interessi dell'Impresa.

Ferme restando le previsioni legislative e contrattuali, gli Interessati evitano tutte le situazioni le quali possano portare a un possibile conflitto d'interesse. A tale fine dovranno essere resi noti tutti i possibili interessi che, per conto proprio o di terzi, essi abbiano in una determinata operazione dell'Impresa. Procurarsi vantaggi personali nell'ambito dell'attività svolta deve comunque essere evitato ed impedito.

I collaboratori devono evitare anche di dare solo l'impressione di volere influenzare i terzi in modo non corretto o che le loro decisioni siano state influenzate da fattori non corretti.

4.3 RISERVATEZZA DI INFORMAZIONI E DATI

L'impresa tutela nell'ambito della propria attività la riservatezza delle informazioni e dati, specialmente dei dati personali ed assicura che essa sia rispettata anche dai propri collaboratori.

A tale riguardo ogni collaboratore dovrà:

- acquisire e trattare solamente i dati necessari e direttamente connessi alle sue funzioni;
- conservare i dati in modo tale da impedire a terzi estranei di prenderne conoscenza;
- divulgare i dati nell'ambito delle procedure stabilite ovvero previa autorizzazione della persona a ciò delegata;
- determinare la natura confidenziale e riservata delle informazioni in base alle procedure vigenti;
- assicurare che non sussistano vincoli di confidenzialità in virtù di rapporti di qualsiasi natura con terzi.

L'Impresa vincola terzi, ai quali intende comunicare informazioni riservate, al rispetto di specifici patti di riservatezza.

L'Impresa ha emesso ordini di servizio e misure per garantire la tutela dei dati personali.

Dati riservati e interni dell'Impresa sono di fondamentale importanza per il successo e lo sviluppo dell'impresa. Essi comprendono informazioni sia verbali che scritte di natura finanziaria, aziendale e tecnica sull'Impresa, sui soci, clienti partner, sono segreti e confidenziali, non noti al pubblico e costituiscono il Know-How dell'impresa.

La divulgazione o rivelazione di queste informazioni e dati è vietata, salvo che la rivelazione sia prevista da disposizioni normative o accordi contrattuali specifici.

Gli Interessati sono tenuti a usare i dati con la massima attenzione, custodirli in modo sicuro, e a non parlare e discutere di informazioni segrete e riservate in luoghi pubblici.

4.4 RENDICONTAZIONE FINANZIARIA

Tutte le transazioni e le operazioni effettuate devono avere riscontro in una registrazione contabile adeguata e deve essere possibile la verifica del relativo processo decisionale, delle relative autorizzazioni e dello svolgimento delle operazioni.

Devono essere rispettati i principi di trasparenza, veridicità, correttezza, accuratezza e completezza. Tutte le transazioni eseguite devono essere documentate in maniera adeguata.

È assolutamente vietato effettuare registrazioni false o fuorvianti nei bilanci, nei libri o nei registri sociali per qualunque motivo, o rilasciare dichiarazioni non veritiere in denunce a autorità pubbliche o istituti di assistenza e previdenza, nonché occultare o sottere informazioni.

Gli addetti sono tenuti a conservare e tenere debitamente la documentazione loro affidata nonché ad archivarla in modo ordinato e secondo criteri logici, e in modo che essa sia facilmente reperibile.

4.5 RICICLAGGIO DI DENARO

È fatto divieto agli Interessati di svolgere o di essere, in ogni modo, coinvolti in attività tali da implicare il riciclaggio di introiti da attività criminali in qualsivoglia forma o modo, cioè accettare o utilizzare beni che provengano o possano provenire in qualsiasi modo da attività criminali.

Gli Interessati devono verificare in via preventiva le informazioni disponibili, incluse le informazioni finanziarie su controparti commerciali, al fine di appurare la loro onorabilità e la legittimità della loro attività dissociandosi eventualmente dall'affare.

4.6 INSIDER TRADING

Chiunque è in possesso di informazioni non pubbliche sull'Impresa, oppure relative a altre persone giuridiche e società, non può utilizzare tali informazioni a proprio vantaggio o a vantaggio di terzi.

Esempi di informazioni non pubbliche sono:

- risultati finanziari annuali o trimestrali non o non ancora pubblicati;
- previsioni finanziarie;
- informazioni su sviluppi finanziari o commerciali significativi;
- informazioni su possibili imminenti fusioni, joint venture ecc.;
- informazioni su nuovi prodotti sviluppati o innovazioni;

Tali divieti sono validi fino alla pubblicazione delle informazioni menzionate.

4.7 TERRORISMO E FINANZIAMENTO DELL'EVERSIONE

Con riferimento all'attività dei propri collaboratori e consulenti esterni l'Impresa vieta:

- la promozione, la costituzione, l'organizzazione, la direzione e il finanziamento, anche indiretto di associazioni finalizzate all'istituzione di organizzazioni internazionali con finalità di terrorismo ovvero all'esercizio di atti di violenza su persone o cose, a scopo di terrorismo;
- di fornire qualsiasi tipo di supporto, rifugio o fornire ospitalità, mezzi di trasporto e/o strumenti di comunicazione alle persone che partecipano ad associazioni con finalità di terrorismo.

4.8 TUTELA DEI COLLABORATORI

I collaboratori dell'Impresa danno un contributo importante e fondamentale al raggiungimento degli obiettivi dell'Impresa. Essi rappresentano l'Impresa verso l'esterno contribuendo in modo determinante alla sua immagine e percezione pubblica.

A tale fine l'Impresa si impegna a selezionare i propri collaboratori secondo la parità di trattamento, senza discriminazione ed esclusivamente in base a criteri obiettivi, nonché a sviluppare ed accrescere le rispettive capacità e competenze professionali e sociali. I capi area e di reparto dovranno garantire l'applicazione di tali principi e devono presentarsi come modello di comportamento per i propri collaboratori.

L'Impresa vigila affinché non siano posti in essere atti di violenza o di coercizione nonché ogni atteggiamento o comportamento che leda la dignità individuale.

4.9 AMBIENTE DI LAVORO SICURO

L'Impresa garantisce ai propri collaboratori un ambiente di lavoro sano e sicuro in base alle disposizioni vigenti in materia di sicurezza sul lavoro.

Gli Interessati prestano la massima attenzione alla prevenzione dei pericoli per sé e per altri onde evitare incidenti e lesioni personali. I collaboratori sono tenuti a osservare attentamente tutte le disposizioni vigenti in materia di sicurezza del lavoro nonché le disposizioni e ordini di servizio interni. Inoltre sono tenuti a comunicare immediatamente agli organi competenti possibili fonti di pericolo, affinché si possa, con le rispettive misure, tempestivamente sopprimere e/o attenuare il pericolo.

Obiettivi sono:

- evitare e combattere rischi e pericoli;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- adeguare le condizioni lavorative, in particolare per quanto concerne l'individuazione delle mansioni e la selezione dei metodi di lavoro e di produzione, al fine di evitare o ridurre gli effetti negativi sulla salute del singolo;
- osservazione del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire cose o beni pericolosi con equivalenti non pericolosi o meno pericolosi;
- garantire un'adeguata formazione dei collaboratori in materia;
- programmare la prevenzione, valutando fattori tecnici, modalità di organizzazione e condizioni del lavoro e dell'ambiente di lavoro;
- rispetto del vigente divieto dell'alcol.

Inoltre, la Impresa si impegna ad evitare qualsiasi impatto negativo sull'ambiente e sulle comunità in cui opera, promuovendo la sostenibilità ecologica in tutte le proprie attività, nel rispetto dei diritti delle generazioni future.

4.10 TUTELA DEI BENI AZIENDALI

I collaboratori sono responsabili dell'uso corretto e della protezione dei beni che sono stati loro assegnati. Questi devono essere utilizzati solo per l'uso cui sono destinati.

Danneggiamenti e furto dei beni dovranno essere evitati.

I collaboratori devono usare i beni messi a disposizione in maniera responsabile entro i limiti e le disposizioni stabiliti all'interno dell'impresa.

4.11 DIRITTO D'AUTORE, PROPRIETÀ INTELLETTUALE E INDUSTRIALE

La società ha consapevolezza dell'importanza del diritto d'autore, della proprietà intellettuale ed industriale e per questo ne rispetta e protegge il contenuto di ogni forma propria e altrui, si tratti p.es. di diritti d'autore, brevetti, marchi.

A tal riguardo, è fatto divieto di:

- utilizzare a qualsiasi titolo, ovvero mettere a disposizione del pubblico, senza averne diritto, un'opera dell'ingegno protetta, o parte di essa, a qualsiasi scopo e qualsiasi forma;
- utilizzare a qualsiasi titolo attrezzature, prodotti o componenti ovvero prestare servizi che abbiano lo scopo di eludere le misure tecnologiche volte alla protezione delle opere dell'ingegno;
- utilizzare segreti aziendali altrui;
- riprodurre abusivamente, imitare, manomettere marchi, segni distintivi, brevetti, disegni industriali o modelli di terzi;
- fare uso, in ambito industriale e/o commerciale di marchi, segni distintivi, brevetti, disegni industriali o modelli contraffatti da soggetti terzi.

4.12 APPROPRIAZIONE INDEBITA DI PROPRIETÀ DELLA IMPRESA

È vietato appropriarsi dei beni dell'Impresa per uso personale. È vietato inoltre addebitare spese personali all'Impresa, ad eccezione di quanto consentito dalle norme di Fringe Benefit esistenti.

Tutte le proprietà dell'Impresa e i dati, i documenti e le informazioni riservate e confidenziali devono essere restituite contestualmente alla conclusione del rapporto di lavoro.

4.13 SOFTWARE DELLA IMPRESA

Non sono consentiti l'acquisizione, la copia e l'uso non autorizzato del software dell'Impresa o di terzi. Il software deve essere

utilizzato solo in base ai termini del relativo contratto di licenza. I collaboratori sono tenuti a utilizzare i sistemi elettronici in modo responsabile, professionale, etico e lecito.

A tale fine devono essere rispettati gli ordini di servizio e le linee guida interne e seguite le istruzioni dell'amministratore di sistema nonché altri collaboratori specializzati.

È vietato, senza previa autorizzazione degli organi competenti, introdurre software proveniente da fonti esterne o comunque non autorizzate, incluso quello scaricato da Internet. Licenze possono essere acquistate solo dai reparti competenti.

L'Impresa condanna tutti i comportamenti illeciti in materia di sistemi informatici ed in particolare l'uso delle reti informatiche per l'utilizzo e lo scambio di materiale di contenuto pornografico, pedo-pornografico, razzista, violento e discriminatorio.

4.14 TUTELA DELL'AMBIENTE

L'Impresa promuove il rispetto delle norme ambientali. L'Impresa promuove l'adozione di comportamenti e politiche di sostenibilità ambientale da parte dei propri collaboratori, partner contrattuali e promuove la sensibilizzazione alle tematiche sociali ed ambientali. Ognuno è tenuto alla raccolta differenziata e a dare un contributo all'utilizzo efficiente e al risparmio di energia.

4.15 RAPPORTI CON AUTORITÀ E PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Interessati, aventi rapporti, in nome e per conto dell'Impresa, con autorità, amministrazioni pubbliche, pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio, impiegati pubblici devono ispirarsi ai principi di correttezza, trasparenza, verificabilità e legalità, senza compromettere in alcun modo l'integrità o la reputazione della Impresa.

L'Impresa condanna qualsivoglia fenomeno di corruzione, concussione, peculato, truffa, malversazione e adotta tutte le misure più opportune per prevenire ed evitare che tali reati vengano commessi.

Agli Interessati è vietato:

- l'offerta, la promessa di denaro, regali o benefici di qualsiasi natura da cui possa conseguire un interesse o un vantaggio per l'Impresa;
- compimento di atti che possano indurre pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio a violare leggi vigenti;
- impedire o ostacolare l'esercizio di atti ispettivi e di vigilanza della pubblica amministrazione;
- adottare comportamenti fraudolenti, ingannevoli o sleali che possano indurre in errore la pubblica amministrazione, volti al conseguimento di un determinato comportamento.

I rapporti con la pubblica amministrazione e i loro collaboratori debbono essere gestiti in modo corretto e trasparente.

4.16 RAPPORTI CON I MEDIA

L'Impresa riconosce il ruolo fondamentale dei media nella divulgazione di informazioni. Per tale ragione i rapporti con i rappresentanti dei vari media devono ispirarsi al principio di trasparenza.

È importante per l'Impresa diffondere idonee informazioni in merito alla propria attività, per fornire al pubblico una panoramica delle attività svolte e degli sviluppi futuri. L'informazione avviene tramite propri canali di informazione o la diffusione di informazioni ai media.

Data la delicatezza di tale compito, l'attività di comunicazione e di divulgazione di notizie relative all'operato della Impresa è riservata esclusivamente alle funzioni interne competenti.

È pertanto vietato a tutti gli Interessati diffondere notizie inerenti l'Impresa senza la preventiva esplicita autorizzazione. È inoltre vietato diffondere e pubblicare notizie false o fuorvianti.

4.17 CLIENTI

È obiettivo principale dell'Impresa soddisfare i bisogni e le richieste dei clienti nel miglior modo possibile, in base alle rispettive esigenze individuali.

I rapporti con i clienti e partner sono regolati da specifici contratti ed accordi, improntati alla massima chiarezza e comprensibilità. I rapporti e le trattative con clienti e partner sono improntati alla massima correttezza e sono condotti nel rispetto della normativa vigente. L'Impresa vigila, sul rispetto delle politiche aziendali definite, sulle linee guida e direttive interne nonché su eventuali accordi e contratti quadro con clienti e partner.

4.18 FORNITORI

Nella gestione dei rapporti con fornitori attuali e potenziali sono da eseguirsi continue analisi e valutazioni del mercato. Nella selezione dei fornitori sono da verificare in base a processi, procedure interne nonché alla pianificazione aziendale e comunque in base a criteri obiettivi, l'economicità e la convenienza economica dei prodotti nonché la posizione sul mercato, le capacità tecniche e la

complessiva affidabilità dei fornitori.

In particolare la selezione avviene in base ai criteri seguenti:

- solidità finanziaria;
- esperienza acquisita nel settore;
- affidabilità dimostrata nei rapporti commerciali precedenti;
- risorse e capacità tecniche;
- capacità produttiva;
- adozione di sistemi di controllo della qualità aziendale e della sicurezza dei prodotti;
- rispetto dei diritti umani, in particolare dei diritti dei minori (p.es. sfruttamento lavoro minorile).

I rapporti con i fornitori sono regolati da specifici contratti e accordi, i quali sono improntati alla massima chiarezza e comprensibilità.

4.19 CONSULENTI ESTERNI, APPALTATORI E INTERMEDIARI

I rapporti con consulenti esterni, appaltatori, liberi professionisti e intermediari sono ispirati ai principi di legalità, correttezza, lealtà e trasparenza e sono regolati da specifici contratti e accordi, improntati alla massima chiarezza e comprensibilità.

La selezione avviene in base ai criteri di onorabilità, affidabilità, competenza, esperienza professionale ed economicità.

5 | Osservanza del Codice Etico e Controllo dello stesso

L'Impresa sottolinea l'importanza di una comunicazione chiara ed efficiente dei valori e principi contenuti nel presente Codice Etico. Il Codice Etico è portato a conoscenza con mezzi idonei a tutti gli Interessati, p.es. mediante consegna di una copia, pubblicazione in internet, intranet, appositi riferimenti nei contratti e accordi da stipulare, ecc.

5.1 SEGNALAZIONI

Gli interessati possono, anche in forma anonima, segnalare in qualunque istante al reparto legale la violazione o il sospetto di violazione del presente Codice Etico e dei valori etici ivi contenuti, inviando una e-mail a rechtsabteilung@intercable.com, o in forma cartacea mediante deposito nella casella postale del reparto legale nel pianoterra della sede dell'impresa.

Sarà compito del reparto legale, verificare tempestivamente le modalità ed il contenuto della segnalazione, interpellando il mittente, ove conosciuto, il presunto responsabile della violazione e ogni altro soggetto potenzialmente coinvolto.

Nel rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati il reparto legale tratta la segnalazione in maniera strettamente confidenziale, tenendo segreta l'identità del segnalante.

Ai sensi della legge n. 179/2017 (Disposizioni per la tutela dei c.d. whistleblower) sono vietati tutti gli atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, contro i segnalanti, collegati alla segnalazione.

Segnalazione che si rivelano infondate, in quanto sussiste dolo o colpa grave del segnalante, hanno le conseguenze disciplinari e giuslavoristiche previste nel capitolo seguente.

Al termine dell'inchiesta il reparto legale redige un verbale. Se la segnalazione si rivela fondata, il reparto legale riferisce ai competenti organi aziendali e:

- propone misure organizzative appropriate;
- propone misure disciplinari e giuslavoristiche;
- adotta in caso di legittimo sospetto della sussistenza di un reato misure adeguate.

6 | Violazioni e sanzioni

L'osservanza delle norme contenute nel Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei collaboratori e in generale per tutti gli Interessati ai sensi degli artt. 2104 e 2106 Codice Civile.

La violazione delle norme del Codice Etico da parte dei Dipendenti potrà costituire inadempimento delle obbligazioni assunte nel contratto di lavoro o illecito disciplinare nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970 con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e potrà inoltre comportare il risarcimento dei danni eventualmente derivanti dalla violazione.

La Impresa s'impegna a prevedere ed irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Codice Etico e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

7 | Applicazione

Il presente Codice Etico entra in vigore con la pubblicazione.

| Data di rilascio | Versione | Motivo delle modifiche |
|------------------|----------|--------------------------------------|
| 09.10.2017 | 00 | Prima edizione |
| 26.04.2018 | 01 | Aggiornamento politica di escalation |
| 16.10.2020 | 02 | Aggiornamento e chiarimento SAQ 4.0 |
| 23.11.2020 | 03 | Update & clarifications SAQ 4.0 |
| 16.02.2021 | 04 | Modifica del layout |
| 14.01.2022 | 05 | Update & clarifications SAQ 4.0 |
| 14.11.2022 | 06 | Definition Intercable Group |
| 05.06.2023 | 07 | Definition Intercable Group |
| 08.02.2024 | 08 | Definition Intercable Group |