Codice Etico INALCA FOOD & BEVERAGE S.R.L.

Aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 24/06/2026

Rev.	Natura Modifiche		
02	Revisione		
Preparazione		**Approvazione**	**Distribuzione**
Nizzoli Federica; TREVISONE BENEDETTA		Giovanardi Davide; PRETI ERIKA	Nizzoli Federica

Adozione 11 luglio 2017

I Revisione 23 marzo 2023 – Aggiornamento in tema di Governance, della normativa reati contro la Pubblica Amministrazione e Recepimento del D.Lgs. 101/2018

II Revisione 24 giugno 2026 – Revisione scrittura del Codice Etico e inserimento tema Benessere Animale, Strategia Fiscale di Gruppo, adeguamento alla Direttiva comunitaria NIS2 e implementazione Human Rights Policy

PREMESSA

INALCA FOOD & BEVERAGE – Società a Responsabilità Limitata, con sede legale in Castelnuovo Rangone (Modena), Via della Pace 6/C (di seguito "**IF&B e/o Società"**) svolge l'attività di commercializzazione all'ingrosso e al minuto di prodotti agro-alimentari di qualunque tipo, nonché presta servizi di distribuzione nell'ambito del "*foodservice"* in Italia e all'estero anche attraverso le proprie società controllate in Australia, Cina, Hong Kong, Macau, Malesia, Tailandia, Capo Verde, Canarie e Polonia.

IF&B fa parte del Gruppo INALCA, in quanto è controllata per il 100% da Inalca S.p.A., ed insieme fanno parte del Gruppo CREMONINI.

Il **Codice** fa riferimento, fra l'altro, agli standard internazionali del lavoro (standard ILO) e ai principi del Global Compact delle Nazioni Unite sui diritti umani.

Il **Codice** stabilisce i principi etici e le regole d'oro che debbono ispirare i comportamenti di tutti coloro che, a vario titolo, collaborano alla realizzazione degli obiettivi di IF&B, nei confronti di: azionisti, possessori del capitale, amministratori, dipendenti, collaboratori, consulenti esterni, fornitori, clienti ed altri soggetti, definiti nel loro insieme con il termine stakeholder, in quanto portatori di interessi legati all'attività di IF&B.

Il **Codice** costituisce il primo protocollo di prevenzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da IF&B ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

FINALITÀ DEL CODICE ETICO

- enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di IF&B rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale (azionisti, fornitori, clienti, dipendenti e/o collaboratori, Pubbliche Amministrazioni) e definisce le regole di condotta che devono orientare l'attività lavorativa, che presuppone, in primo luogo, il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti;
- si propone di fissare standard etici di riferimento e norme comportamentali a cui orientare i processi decisionali aziendali e la condotta di IF&B;
- richiede al management e a tutti i soggetti cui si rivolge comportamenti coerenti, cioè azioni che non risultino, anche solo nello spirito, in disaccordo rispetto ai principi etici aziendali;
- contribuisce ad attuare la politica di Responsabilità Sociale, nella consapevolezza che le decisioni e le azioni determinano conseguenze, dirette o indirette, sulla società e che la considerazione delle istanze sociali e

ambientali contribuisce a minimizzare l'esposizione a rischi di compliance e reputazionali, rafforzando il senso di appartenenza nei suoi interlocutori;

- contribuisce ad attuare la Strategia Fiscale al fine di garantire l'adeguata gestione del rischio fiscale proteggendo e salvaguardando il patrimonio aziendale e assicurando l'accurata e puntuale identificazione, il calcolo e il pagamento di imposte, tasse, contributi e simili previsti per legge, nonché l'attuazione dei relativi adempimenti, tramite anche la diffusione di una cultura di Gruppo orientata al controllo dei rischi fiscali;
- contribuisce ad attuare comportamenti tesi a ridurre i rischi e prevenzione danni di Cybersicurezza a sistemi e dati.

DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

C.C.N.L.*: Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative per il personale dipendente, attualmente in vigore ed applicati da IF&B.*

Codice*: il presente Codice Etico, adottato dal Consiglio di Amministrazione di IF&B S.r.l. ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, che enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale.*

Decreto o D.lgs. 231/2001: *il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300".*

Destinatari: *l'azionista, le società controllate, i componenti degli Organi sociali, la società di revisione, i dipendenti, nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per IF&B o con IF&B (a titolo esemplificativo e non esaustivo: agenti, procacciatori d'affari, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori).*

Gruppo*: IF&B s.r.l. e le Società da essa direttamente o indirettamente controllate in Italia e all'estero.*

Organi sociali: *Assemblea, Consiglio di Amministrazione, Organismo di Vigilanza e Collegio Sindacale di IF&B.*

Organismo di Vigilanza o Organismo o O.d.V.: *l'Organismo - nominato ai sensi degli artt. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001 - dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza del Modello Organizzativo 231, nonché di curarne l'aggiornamento.*

Personale: *l'insieme delle persone che lavorano in IF&B, o per essa: dirigenti, dipendenti, Presidente, Amministratori, Sindaci e collaboratori a vario titolo.*

Pubblica Amministrazione (P.A.): *per "Pubblica Amministrazione" si deve intendere oltre a qualsiasi ente pubblico, altresì qualsiasi agenzia amministrativa, persona, fisica o giuridica, che agisce in qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio. Senza pretesa di esaustività: Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni nazionali ed estere, ASL, Antitrust, "Garante della privacy", ACN, Autorità Fiscali italiane e altre Autorità di vigilanza italiane ed estere*.

Società: *la società IF&B S.r.l. con sede in Castelnuovo Rangone, Via della Pace n. 6/C.*

Quadro delle principali normative di riferimento: *Costituzione italiana (artt. 2, 3, 4, 32 e 41), Normativa sul lavoro italiana (D. Lgs. 81/2008 – Testo Unico sulla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro; L. 300/1970 – Statuto dei lavoratori); Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea; Linee Guida OCSE per le imprese Multinazionali; Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR), Direttiva NIS2 recepita in Italia con il D.Lgs. 138/2024; Normativa sull'Antiriciclaggio ex D.Lgs. 231/2007; Standard ILO e Principi del Global Compact delle Nazioni Unite.*

INDICE

Il **codice** adottato da IF&B si compone dei seguenti capitoli:

1. Principi di comportamento per l'organizzazione.

2. Principi di comportamento cui deve attenersi il personale.

3. Criteri di condotta:
   - 3.1 Relazioni con il personale
   - 3.2 Doveri del personale
   - 3.3 Relazioni con i clienti
   - 3.4 Rapporti con i fornitori
   - 3.5 Relazioni con i detentori del capitale di IF&B
   - 3.6 Rapporti con le Pubbliche Amministrazioni
   - 3.7 Rapporti con la collettività
   - 3.8 Diffusione di informazioni

4. Meccanismi applicativi del **Codice**:
   - 4.1 Diffusione e comunicazione
   - 4.2 Vigilanza in materia di attuazione del **Codice**
   - 4.3 Segnalazione di problemi o sospette violazioni
   - 4.4 Provvedimenti disciplinari conseguenti alle violazioni
   - 4.5 Procedure operative e protocolli decisionali

1. Principi di comportamento per l'organizzazione.

I principi di onestà, integrità, lealtà, reciproco rispetto, buona fede e correttezza, rispetto dell'ambiente e sostenibilità sono ritenuti fondamentali, per cui IF&B si impegna a rispettarli e farli rispettare nell'ambito delle azioni, operazioni, transazioni ed in genere nei comportamenti di tutti i Destinatari del Codice Etico con valore vincolante.

Tali principi debbono tradursi ed attuarsi in azioni concrete.

Lo sviluppo dello spirito di appartenenza a IF&B e la costante tutela dell'immagine e della reputazione aziendale rappresentano obiettivi comuni che indirizzano costantemente i comportamenti di ciascuno.

Rispetto di leggi e regolamenti

IF&B opera nel rigoroso rispetto della legge e si adopera affinché tutti i destinatari del Codice agiscano in tale senso.

Nell'ambito delle proprie funzioni, esponenti aziendali, dipendenti, collaboratori, fornitori, agenti, procacciatori d'affari, clienti e chiunque abbia rapporti con IF&B sono tenuti a rispettare le norme legislative e regolamentari dell'ordinamento giuridico vigente dove IF&B opera. I dipendenti devono osservare, oltre ai principi generali di diligenza e fedeltà, anche le prescrizioni comportamentali contenute nei contratti collettivi ad essi applicabili. In nessun caso il perseguimento dell'interesse di IF&B può giustificare una condotta in violazione delle disposizioni legislative e regolamentari.

Qualità e concorrenza

IF&B si impegna a realizzare e fornire prodotti e/o servizi di qualità ed a competere sul mercato secondo principi di equa e libera concorrenza e trasparenza.

La società riconosce il valore della concorrenza quando ispirato ai principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti degli operatori presenti sul mercato e si adopera per la realizzazione di un mercato equo, agendo con onestà ed in conformità alle leggi ed ai regolamenti sulla concorrenza leale.

Ripudio di ogni discriminazione

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi stakeholder (scelta dei clienti, rapporti con i possessori del capitale, gestione del personale e organizzazione del lavoro, selezione e gestione dei fornitori, rapporti con la

comunità circostante e con le istituzioni che la rappresentano), IF&B vieta ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche ed alle credenze religiose dei suoi interlocutori. IF&B si impegna altresì a garantire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni, molestie o ritorsioni. Le decisioni occupazionali si basano esclusivamente sul merito e sulle qualifiche, indipendentemente da genere, età, razza, disabilità, religione, nazionalità, orientamento sessuale o qualsiasi altra caratteristica protetta.

Valorizzazione delle risorse umane

IF&B riconosce che le risorse umane costituiscono un patrimonio essenziale per il proprio sviluppo, per cui garantisce un ambiente di lavoro sicuro, in conformità con il D. Lgs. 81/2008 e dedica la massima attenzione alla formazione e valorizzazione ed al riconoscimento del contributo di ciascuno.

Libertà di Associazione e Contrattazione Collettiva

IF&B riconosce e rispetta il diritto dei lavoratori a costituire o aderire a organizzazioni sindacali e a negoziare collettivamente, in conformità con la normativa italiana ed europea.

Occupazione Giovanile e Prevenzione del Lavoro Forzato

IF&B garantisce che le proprie attività siano conformi ai principi sui diritti umani fondamentali del lavoro enunciati nella Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL).

IF&B vieta il lavoro minorile e non assume persone di età inferiore ai 18 anni.

IF&B vieta in modo assoluto qualsiasi forma di lavoro forzato, coatto o involontario, sia all'interno dell'azienda che nella catena di fornitura.

Retribuzione Equa e Condizioni di lavoro

IF&B garantisce una retribuzione equa, conforme ai minimi legali, ai Contratti Collettivi e agli standard del settore; rispetta gli orari di lavoro, i periodi di riposo e i diritti alle ferie previsti dalla legge.

Sostenibilità

IF&B intende condurre le proprie attività ed effettuare i propri investimenti in maniera socialmente responsabile, nonché sostenibile dal punto di vista ambientale; IF&B si ispira ai principi di sostenibilità indicati da Organismi e

Istituzioni Internazionali, con attenzione anche all'impatto dei consumi sulla deforestazione e il degrado forestale globale, quali l'Unione Europea, l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico e le Nazioni Unite; inoltre si impegna a promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti, così come enunciati nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani. IF&B rispetta i diritti delle popolazioni locali e integra la due diligence sui diritti umani e ambientali nelle proprie attività aziendali.

Valorizzazione dell'investimento in IF&B

IF&B si adopera affinché i risultati economico-finanziari siano tali da salvaguardare ed accrescere il valore del proprio capitale, al fine di remunerare adeguatamente il rischio che il detentore del suo capitale si assume. IF&B crea inoltre le condizioni affinché la partecipazione del socio unico alle decisioni di sua competenza sia consapevole.

Divieto di operazioni finalizzate al riciclaggio di denaro

IF&B ottempera all'applicazione delle leggi in materia di antiriciclaggio, sia nazionali sia internazionali, in qualsiasi giurisdizione competente, nonché al rispetto delle leggi, regolamenti e provvedimenti delle Autorità Competenti in materia fiscale e tributaria.
IF&B esige la piena osservanza delle leggi, delle procedure aziendali e del **Codice** in qualsiasi transazione economica anche infragruppo che la veda coinvolta, assicurando la piena tracciabilità dei flussi finanziari in entrata ed in uscita e la piena conformità alle leggi in materia di antiriciclaggio.
IF&B verifica in via preventiva le informazioni disponibili (incluse le informazioni finanziarie) su controparti commerciali, consulenti e fornitori, al fine di appurare la loro onorabilità, la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari.

Protezione dei dati personali

IF&B raccoglie e tratta dati personali di clienti, possessori del capitale, collaboratori, dipendenti e di altri soggetti, persone sia fisiche, che giuridiche. Tali dati consistono in qualsiasi informazione, che serva ad identificare, direttamente o indirettamente, una persona e possono comprendere dati sensibili, come quelli che rivelano l'origine etnica o razziale, l'orientamento politico, lo stato di salute o le tendenze sessuali. IF&B si impegna a trattare tali dati nei limiti ed in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di privacy, con specifico riferimento al Reg. UE 679/2016 ed alla normativa italiana di riferimento.

Le informazioni in merito agli stakeholder sono trattate da IF&B nel rispetto della riservatezza degli interessati. In particolare, IF&B:

- definisce un'organizzazione per il trattamento delle informazioni che assicuri la corretta separazione dei ruoli e delle responsabilità;
- classifica le informazioni per livelli di criticità crescente ed adotta opportune contromisure in ciascuna fase del trattamento;
- sottopone i soggetti terzi, che intervengono nel trattamento delle informazioni, alla sottoscrizione di patti di riservatezza.

Gestione Rischio Fiscale

IF&B ha approvato una Strategia Fiscale di Gruppo, all'interno della quale sono stati definiti i principi generali e le linee guida adottate dalla società, al fine di garantire un'adeguata gestione del rischio fiscale, con l'obiettivo di proteggere e salvaguardare il patrimonio aziendale, attraverso un'accurata e puntuale identificazione, calcolo e pagamento di imposte, tasse, contributi e simili previsti per legge, nonché mediante l'attuazione dei relativi adempimenti, tramite anche la diffusione di una cultura di Gruppo orientata al controllo dei rischi fiscali.
La Strategia Fiscale è definita nel rispetto e in continuità con i principi etici, i valori e le norme di comportamento adottati dalla controllante Inalca S.p.A., come espressi nel Codice Etico, nel Codice di Condotta per lo sviluppo sostenibile, nonché nel rispetto delle previsioni del Modello Organizzativo e di Gestione ex D.Lgs. 231/01 della società.

Riduzione dei rischi e prevenzione dei danni da Cybersicurezza

IF&B è consapevole che il tema della sicurezza informatica sia un processo in continua evoluzione e richieda un impegno costante, soprattutto alla luce delle evoluzioni normative e dei cambiamenti nel panorama delle minacce.
Per tale ragione l'azienda, in un'ottica di continuo monitoraggio e miglioramento delle proprie politiche di sicurezza, ha recepito nella propria organizzazione aziendale le istruzioni impartite dalla Direttiva NIS2, che stabilisce le misure minime per un livello comune di sicurezza delle reti e dei sistemi informativi nell'Unione Europea.
IF&B investe in formazione del personale, tecnologia e sorveglianza continua al fine di creare un ecosistema digitale più sicuro e resiliente.
La formazione del personale è fondamentale per aumentare la consapevolezza riguardo ai rischi informatici e alle best practices di sicurezza, anche al fine di rilevare e rispondere rapidamente a potenziali minacce.
Con specifico riferimento alla supply chain, sono state individuate e classificate nei seguenti 4 punti le azioni implementate dalla Società per conformarsi alla Direttiva NIS2:

1. Mappatura completa della supply chain.

2. Individuazione dei fornitori critici.
3. Individuazione dei fornitori che accedono ai sistemi Inalca.
4. Assessment delle connessioni attuali in entrata.

2. Principi di comportamento cui deve attenersi il personale.

I destinatari del **Codice** devono osservare i principi di seguito elencati, nel comportamento da tenere nei confronti di IF&B.

Professionalità

Ciascun destinatario del **Codice** è chiamato a svolgere la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti ed il tempo a sua disposizione.

Onestà

Nell'ambito della propria attività lavorativa, ciascun destinatario del **Codice** è tenuto a conoscere e rispettare con diligenza il modello organizzativo 231 e le leggi vigenti. In nessun caso il perseguimento dell'interesse di IF&B può giustificare una condotta non onesta. IF&B predispone gli opportuni strumenti, per informare adeguatamente le persone, qualora vi siano dei dubbi su come procedere.

Correttezza

I destinatari del Codice non utilizzano a fini personali informazioni, beni ed attrezzature, di cui dispongono nello svolgimento della funzione o dell'incarico loro assegnati. Ciascuna persona non accetta, né effettua, per sé o per altri, pressioni, raccomandazioni o segnalazioni, che possano recare pregiudizio a IF&B o indebiti vantaggi per sé, per IF&B o per terzi; ciascuna persona respinge, e non effettua promesse di indebite offerte di denaro o di altri benefici.

Riservatezza

I destinatari del Codice assicurano la massima riservatezza, relativamente a notizie ed informazioni, dati, costituenti il patrimonio aziendale o inerenti all'attività di IF&B, nel rispetto delle disposizioni di legge, dei regolamenti vigenti e delle procedure interne. Inoltre, IF&B si impegna ad aggiornare, divulgare e far rispettare la normativa interna, emanata in adempimento e conformità alla legislazione di settore, in merito alla gestione ed al trattamento delle informazioni riservate, alla cui osservanza richiama i destinatari.

Diritti Umani

IF&B integra i diritti umani nei propri processi attraverso:

- **Valutazione del rischio e degli impatti** sui diritti umani
- **Clausole etiche nei contratti con i fornitori**
- **Formazione continua** per dipendenti e dirigenti
- **Piani di azione correttiva** in caso di rischi o violazioni identificate

Conflitti di interesse

I destinatari del **Codice** sono tenuti ad evitare ogni situazione che possa generare situazioni di conflitto di interessi, essendo altresì tenuti ad evitare e segnalare immediatamente eventuali conflitti di interesse tra le funzioni/mansioni che ricoprono all'interno della struttura od organo sociale di appartenenza e le attività economiche o finanziarie personali, familiari o di terzi concorrenti di cui siano per qualsivoglia motivo potenziali portatori di interessi. Essi informano senza ritardo i propri superiori, o referenti, o l'organo societario del quale fanno parte, delle situazioni o attività nelle quali vi potrebbe essere un interesse in conflitto con quello di IF&B, da parte dei destinatari del **Codice** o di loro prossimi congiunti ed in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza.

3. Criteri di condotta

3.1. Relazioni con il personale

Selezione del personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati, rispetto a quelli attesi ed alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. 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. La funzione del personale adotta, nell'attività di selezione, opportune misure per evitare favoritismi ed agevolazioni di ogni sorta.

Costituzione del rapporto di lavoro

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Alla costituzione del rapporto di lavoro la persona riceve accurate informazioni in merito a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi;

- norme e procedure da adottare, al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa.

Tali informazioni sono presentate alla persona con modalità tali che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione del loro contenuto.

Gestione del personale

Le persone rappresentano la risorsa principale di IF&B. Per questo IF&B pone particolare attenzione alla valorizzazione del singolo ed alla crescita professionale delle persone, su base prettamente meritocratica. IF&B si impegna a tutelare l'integrità morale delle persone, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della loro dignità. Tutti debbono essere trattati con lo stesso rispetto e dignità ed hanno diritto alle stesse possibilità di sviluppo professionale e di carriera. IF&B evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti del proprio personale. Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dalle persone (per esempio in caso di promozione o trasferimento) e/o su considerazioni di merito (per esempio, assegnazione degli incentivi in base ai risultati raggiunti). L'accesso a ruoli ed incarichi avviene sulla base delle competenze e delle capacità; inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite forme di flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolino le persone in stato di maternità, nonché coloro che devono prendersi cura dei figli. La valutazione delle persone è effettuata in maniera allargata, coinvolgendo i responsabili, la funzione personale e, per quanto possibile, i soggetti che sono entrati in relazione con la persona esaminata.

Integrità e tutela della persona

IF&B salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o che possa turbare la sensibilità delle persone. IF&B si impegna a non esercitare alcun tipo di discriminazione o molestia nei confronti del proprio personale. Il conseguimento degli obiettivi individuali deve essere valutato equamente, stabilendo criteri chiaramente enunciati, da utilizzare per valutare le capacità delle persone ed il loro contributo; i risultati raggiunti devono essere adeguatamente riconosciuti. Tutte le persone, nell'ambito delle proprie attività e relazioni, sono tenute a rispettare questi principi ed a collaborare con IF&B per la loro tutela. Eventuali segnalazioni di atti discriminatori dovranno essere immediatamente inoltrate al proprio responsabile ed al responsabile delle Risorse Umane, senza temere alcun tipo di ritorsione. La persona che ritenga di essere stata oggetto di molestie, o di essere stata discriminata per motivi legati all'età, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle credenze religiose, eccetera, può segnalare l'accaduto, oltre che ai propri referenti gerarchici, anche all'Organismo di Vigilanza. IF&B non tollera alcun atto di discriminazione o molestia: le persone che si renderanno protagoniste di tali atti incorreranno in sanzioni disciplinari, che possono arrivare anche al licenziamento. Le disparità non sono considerate discriminazione solo se giustificate, o giustificabili, sulla base di criteri oggettivi.

Diffusione delle politiche del personale

Le politiche di gestione del personale sono rese disponibili a tutte le persone, attraverso gli strumenti aziendali (come Intranet, applicativi aziendali, documenti organizzativi e comunicazioni curate dai responsabili) nel rispetto della normativa vigente.

Valorizzazione e formazione delle risorse

I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura, mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita delle persone: per esempio, rotazione delle mansioni, affiancamenti a personale esperto, esperienze finalizzate alla copertura di incarichi di maggiore responsabilità. In quest'ambito riveste particolare importanza la comunicazione, da parte dei responsabili, dei punti di forza e di debolezza delle persone, in modo che queste possano tendere al miglioramento delle proprie competenze, anche attraverso una formazione mirata. IF&B mette a disposizione delle persone strumenti informativi e formativi anche fruibili online, con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e conservare il valore professionale del personale. La formazione è assegnata a gruppi o a singole persone, sulla base di specifiche esigenze di sviluppo professionale. È prevista una formazione istituzionale, erogata in determinati momenti della vita aziendale della persona (per esempio, per i neoassunti è prevista un'introduzione all'attività di IF&B), ed una formazione ricorrente rivolta al personale operativo.

Sicurezza e salute

IF&B si impegna ad offrire un ambiente di lavoro in grado di proteggere la salute e la sicurezza del proprio personale. IF&B si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutte le persone; IF&B, inoltre, opera per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori. Tutte le persone devono rispettare le norme e procedure interne, in materia di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza, e segnalare tempestivamente le eventuali carenze o il mancato rispetto delle norme applicabili. Obiettivo di IF&B è proteggere le risorse umane, ricercando costantemente le sinergie necessarie non solo al proprio interno, ma anche con gli altri enti appartenenti al Gruppo, i fornitori, le imprese ed i clienti coinvolti nelle attività di IF&B. A tale fine, una capillare struttura interna, attenta all'evoluzione degli scenari di riferimento e al conseguente mutamento delle minacce, realizza interventi di natura tecnica e organizzativa, attraverso:

- l'introduzione di un sistema integrato di gestione dei rischi e della sicurezza;
- una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- l'adozione delle migliori tecnologie;
- il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;

- l'apporto di interventi formativi e di comunicazione.

Tutela della privacy

Nel trattamento dei dati personali del proprio personale, IF&B si attiene alle disposizioni contenute nel Reg. UE 679/2016 in materia di protezione dei dati personali. Alle persone viene consegnata un'informativa sulla privacy che individua: finalità e modalità del trattamento/tempistiche, eventuali soggetti ai quali i dati vengono comunicati, nonché informazioni necessarie all'esercizio del diritto di accesso, integrazione, rettifica, cancellazione, revoca e la possibilità di rivolgersi ad una Autorità competente di cui all'articolo 13 del Reg. UE 679/2016. È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei dipendenti e dei collaboratori se non fatta in ossequio a quanto previsto dall'art. 9 del Reg. UE 679/2016.

3.2. Doveri del personale

Le persone devono agire lealmente, al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal **Codice**, assicurando le prestazioni richieste.

Ogni dipendente deve collaborare alla creazione di un clima lavorativo in cui tutti i colleghi si sentano bene accetti ed incoraggiati al raggiungimento dei propri obiettivi professionali; ogni dipendente/collaboratore ha il dovere di fornire, nell'ambito della propria attività lavorativa, una collaborazione attiva ed intensa al fine di raggiungere una crescente soddisfazione dei clienti e degli utenti interni, basata sul corretto soddisfacimento delle loro esigenze e bisogni.

Ogni dipendente cura le proprie competenze e professionalità, arricchendole con l'esperienza e la collaborazione dei colleghi; assume un atteggiamento costruttivo e propositivo, stimolando la crescita professionale dei propri colleghi, con particolare attenzione e disponibilità nei confronti di quelli più giovani.

Riservatezza delle informazioni aziendali

Informazioni e know-how aziendali devono essere tutelati con la massima riservatezza. I dati più significativi che IF&B acquisirà o creerà, nel corso della propria attività, saranno considerati informazioni riservate ed oggetto di adeguata attenzione: ciò include anche informazioni acquisite da e riguardanti terze parti (clienti, contatti professionali, partner professionali, dipendenti, eccetera). Le persone che, nell'assolvimento dei propri doveri, venissero in possesso di informazioni, materiali, o documenti riservati, dovranno informarne i superiori. È responsabilità dei dirigenti trattare e diffondere le informazioni con mezzi adeguati, rispettando i principi aziendali:

le persone non espressamente autorizzate a rispondere a quesiti, o a fornire materiali richiesti dagli interlocutori interni o esterni ad IF&B, saranno tenute a consultarsi con i superiori e ad uniformarsi alle istruzioni impartite in merito. Nel caso in cui sia necessario trattare argomenti rilevanti, riservati o di natura economica, si avrà cura di fare preventivamente firmare alla controparte un impegno di riservatezza, redatto secondo gli standard aziendali o, alternativamente, di adottare le misure necessarie secondo la natura degli elementi trattati. Sia durante, che dopo lo scioglimento del rapporto d'impiego con IF&B, le persone potranno utilizzare i dati riservati in loro possesso esclusivamente nell'interesse di IF&B e mai a beneficio proprio o di terzi.

Informazioni riservate su terzi soggetti

Il personale di IF&B dovrà astenersi dall'impiego di mezzi illeciti, al fine di acquisire informazioni riservate su imprese ed enti terzi. Coloro che, nel quadro di un rapporto contrattuale, venissero a conoscenza di informazioni riservate su altri soggetti saranno tenuti a farne esclusivamente l'uso previsto nel contratto in questione. Senza la debita autorizzazione, le persone non possono chiedere, ricevere od utilizzare informazioni riservate riguardanti terzi. Se si apprendessero informazioni riservate sul conto di un altro soggetto, che non siano già assoggettate ad un accordo di non divulgazione o ad altra forma di tutela, sarà necessario rivolgersi al proprio responsabile, per ricevere assistenza nel trattamento di tali informazioni.

IF&B è impegnata ad aggiornare, divulgare e far rispettare la normativa interna, emanata in adempimento e conformità alla legislazione di settore, in merito alla gestione ed al trattamento delle informazioni riservate, alla cui osservanza richiama i destinatari.

Conflitto di interessi

Tutte le persone di IF&B sono tenute ad evitare situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interessi e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari, di cui sono venute a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni. A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono determinare un conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- esercitare in proprio un'attività in concorrenza con quelle di IF&B, anche attraverso i familiari;
- svolgere una funzione di vertice (amministratore delegato, consigliere, responsabile di funzione) ed avere nel contempo interessi economici con fornitori, clienti o concorrenti (possesso di azioni, incarichi professionali, eccetera), anche attraverso i familiari;
- curare i rapporti con i fornitori e svolgere nel contempo attività lavorativa, anche da parte di un familiare, presso i fornitori stessi;
- accettare denaro o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti d'affari con IF&B, o con altri soggetti appartenenti al suo Gruppo.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi, la persona è tenuta a darne comunicazione al proprio responsabile, il quale, secondo le modalità previste, informa la funzione di IF&B che ne valuta caso per caso l'effettiva presenza. La persona è tenuta, inoltre, a dare informazioni circa le attività svolte al di fuori dell'ambito lavorativo, nel caso in cui queste possano apparire in conflitto di interessi con IF&B.

Compensi illeciti, omaggi, spese di rappresentanza

Il personale di IF&B non deve accettare o ricevere doni, regali, omaggi, inviti, ospitalità o servizi, che possano influenzare o dare l'impressione di influenzare una decisione aziendale nello svolgimento delle mansioni lavorative. Al personale di IF&B è imposto il divieto di accettare o ricevere qualunque dono, gratifica o altro omaggio che abbia un valore monetario più che simbolico, da parte di fornitori, clienti o altre entità con cui è in corso un rapporto professionale. In particolare, le persone non devono accettare doni e servizi che possano influire sulle azioni da intraprendere, nello svolgimento delle loro mansioni lavorative. Le persone di IF&B che ricevono omaggi o benefici diversi, da quelli che rientrano nelle fattispecie consentite, sono tenute a darne comunicazione alla funzione di IF&B, indicata dalle procedure stabilite, che ne valuta l'appropriatezza e provvede a fare notificare al mittente la politica di IF&B in materia.

Utilizzo dei beni aziendali

Ogni persona è tenuta ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego. In particolare, ogni persona deve:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni che le sono stati affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali, che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse di IF&B;
- custodire adeguatamente le risorse a lei affidate ed informare tempestivamente le unità preposte di eventuali minacce o eventi dannosi per IF&B.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni persona è tenuta a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- astenersi dall'inviare messaggi di posta elettronica minacciosi o ingiuriosi, o dal ricorrere ad un linguaggio di basso livello, o dall'esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alle persone e/o danno all'immagine aziendale;
- astenersi dal navigare su siti Internet con contenuti indecorosi ed offensivi, e comunque non inerenti alle attività professionali.

IF&B si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti di propri beni ed 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 (legge sulla privacy, statuto dei lavoratori, eccetera).

3.3. Relazioni con i clienti

Imparzialità

IF&B si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri clienti.

Contratti e comunicazioni ai clienti

I contratti e le comunicazioni ai clienti di IF&B devono essere:

- chiare e semplici, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori;
- conformi alle normative vigenti, tali da non configurare pratiche elusive o comunque scorrette;
- completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante, ai fini della decisione del cliente.

Stile di comportamento del personale verso i clienti

Lo stile di comportamento delle persone di IF&B, nei confronti della clientela, è improntato alla disponibilità, al rispetto ed alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

3.4. Rapporti con i fornitori

Scelta del fornitore

La selezione dei fornitori e la formulazione delle condizioni di acquisto dei beni e servizi per IF&B sono dettate da valori e parametri di concorrenza, obiettività, correttezza, onorabilità, eticità, rispettabilità e reputazione, imparzialità, equità nel prezzo, valutazione oggettiva di qualità del bene e/o del servizio, valutando accuratamente le garanzie di assistenza e di tempestività ed il panorama delle offerte in genere. In particolare, la sussistenza di tali requisiti sarà verificata prima dell'instaurazione della relazione contrattuale con i fornitori e successivamente, nel corso del rapporto contrattuale.

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per IF&B, alla concessione delle pari opportunità ai fornitori, alla lealtà ed all'imparzialità: la selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto sono basate su una valutazione obiettiva della qualità e del prezzo del bene o servizio, nonché delle garanzie di assistenza e di tempestività. IF&B si impegna a predisporre tutte le procedure e le azioni

necessarie a garantire la massima efficienza e trasparenza del processo di acquisto, al fine di:

- non precludere ad alcuno, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta della rosa dei candidati criteri oggettivi e documentabili;
- assicurare nelle procedure di scelta del fornitore una concorrenza sufficiente, per esempio considerando almeno tre imprese nella selezione che, ove possibile, deve avvenire tramite gare;
- porre in essere una separazione di ruoli, nell'ambito delle diverse fasi del processo di acquisto complessivo, mantenendo inoltre la tracciabilità e la documentazione delle scelte effettuate.

IF&B si riserva in ogni caso di richiedere ai fornitori l'attestazione dei seguenti requisiti:

- disponibilità opportunamente documentata di mezzi, anche finanziari, strutture organizzative, capacità e risorse progettuali, know-how, eccetera;
- esistenza ed effettiva attuazione, nei casi in cui le specifiche di IF&B lo prevedano, di sistemi di qualità aziendali adeguati (per esempio, standard ISO 9001).

Tutela degli aspetti etici nelle forniture

Nella prospettiva di conformare l'attività di approvvigionamento ai principi etici adottati, IF&B si impegna ad introdurre, per particolari forniture, requisiti di tipo sociale: per esempio, la presenza di un sistema di gestione ambientale, piuttosto che di un articolato sistema di tutela dei lavoratori. A tale fine, nei contratti con i fornitori sono inserite clausole contrattuali che prevedono:

- un'autocertificazione da parte del fornitore, in merito all'adesione a specifici obblighi sociali: per esempio, l'adozione di misure che garantiscono ai lavoratori il rispetto dei diritti fondamentali, i principi di parità del trattamento e di non discriminazione, la tutela del lavoro minorile;
- la possibilità per IF&B di porre in essere azioni di controllo, presso le unità produttive o le sedi operative dell'impresa fornitrice, al fine di verificare il soddisfacimento di tali requisiti.

IF&B esige dai propri fornitori di beni e servizi il pieno rispetto dell'eticità, della correttezza commerciale e della legalità, con particolare riferimento alle leggi a tutela del consumatore, della libera concorrenza e del mercato, ed alle leggi di contrasto ai fenomeni di riciclaggio e criminalità organizzata.

I prodotti e/o servizi forniti devono, in ogni caso, risultare da concrete esigenze aziendali, motivate e illustrate per iscritto dai rispettivi responsabili competenti ad assumere l'impegno di spesa, nei limiti del budget disponibile.

Al termine del rapporto e, comunque, prima di addivenire al pagamento della relativa fattura, IF&B verifica la qualità, la congruità e la tempestività della prestazione ricevuta e l'adempimento di tutte le obbligazioni assunte dal fornitore, conformandosi altresì alle prescrizioni della normativa tributaria.

Integrità ed indipendenza nei rapporti

Le relazioni con i fornitori, ivi incluse quelle che concernono i contratti finanziari e di consulenza, sono oggetto di un costante monitoraggio da parte di IF&B.

La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, evitando ove

possibile forme di dipendenza. Così, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- qualsiasi contratto il cui importo stimato risulti superiore al 50% del volume d'affari del fornitore deve essere comunicato ai vertici di IF&B;
- di norma, si deve evitare di realizzare progetti vincolanti di lungo periodo che non prevedano una clausola di revisione prezzi allineata alla miglior concorrenza altrimenti è meglio stipulare contratti a breve termine;
- di norma, sono oggetto di particolare attenzione i contratti di consulenza, soprattutto nei casi in cui, nell'ambito degli stessi, non sia previsto un adeguato trasferimento di know-how;
- non è ritenuto corretto indurre un fornitore a stipulare un contratto a lui sfavorevole, lasciandogli intendere che in futuro verrà stipulato un successivo contratto più vantaggioso. I documenti scambiati con i fornitori devono essere opportunamente archiviati: in particolare, quelli di natura contabile devono essere conservati per i periodi stabiliti dalla normativa vigente.

Benessere animale

La Capogruppo INALCA S.p.A. ha sviluppato un sistema completo di gestione e valutazione basato sulle cosiddette "5 Libertà" riconosciute a livello internazionale, elaborando un insieme di procedure e indicatori, sia soggettivi che oggettivi, che permettono di monitorare e migliorare costantemente le condizioni di vita degli animali lungo tutta la filiera: allevamento, trasporto e macellazione.

Su ispirazione allo standard ufficiale promosso dal Ministero della Salute e sviluppato dal CReNBA, è stato quindi redatto un "Manuale Buone Prassi dell'Allevatore", adottato da tutta la filiera e tradotto anche in inglese, i cui principi e valori sottesi al documento sono stati accolti anche da IF&B.

Il profuso impegno del Gruppo INALCA, e di riflesso di IF&B, nel garantire il rispetto del Manuale sopracitato si traduce nella comunicazione ai consumatori dell'adottato sistema volontario di etichettatura, conforme al Regolamento (CE) n. 1760/2000, al fine di assicurare trasparenza, rigore tecnico e controllo indipendente.

3.5. Relazioni con i detentori del capitale di IF&B

Trasparenza contabile

Al fine di assicurare trasparenza e completezza dell'informazione contabile, è necessario che la documentazione dei fatti da riportare in contabilità a supporto della registrazione sia chiara, completa, corretta e che venga archiviata per eventuali verifiche. La connessa registrazione deve riflettere ciò che è descritto nella documentazione di supporto e deve specificare i criteri adottati nella determinazione di elementi economici basati su valutazioni.

L'Assemblea del capitale di IF&B

L'Assemblea è il momento privilegiato, per l'instaurazione di un proficuo dialogo tra il socio e gli organi sociali (Consiglio di Amministrazione) di IF&B.

Gli organi sociali sono tenuti a predisporre con accuratezza, ed a diffondere con tempestività, il materiale di supporto, necessario per permettere all'Assemblea di assumere le decisioni di competenza in modo informato e consapevole. È assicurata la regolare partecipazione degli organi sociali (membri del Consiglio di Amministrazione) ai lavori assembleari.

3.6. Rapporti con le Pubbliche Amministrazioni

Con il termine Pubblica Amministrazione si intende qualsiasi persona, soggetto, interlocutore qualificabile come pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, che operi per conto della Pubblica Amministrazione, centrale o periferica, o di autorità pubbliche di vigilanza, autorità indipendenti, istituzioni comunitarie, nonché di partner privati concessionari di un pubblico servizio.

Correttezza e lealtà

IF&B si impegna a condurre i rapporti con la Pubblica Amministrazione con la massima trasparenza ed eticità di comportamento: tali rapporti, che devono avvenire nel rispetto della normativa vigente, sono informati ai principi generali di correttezza e di lealtà, in modo da non compromettere l'integrità di entrambe le parti. Il personale deve astenersi da qualsiasi comportamento che possa ledere l'imparzialità e l'autonomia di giudizio della Pubblica Amministrazione. Nello svolgere operazioni e nell'intrattenere rapporti con la Pubblica Amministrazione, le persone devono garantire la massima trasparenza e tracciabilità delle informazioni rilevanti. Particolari cautele devono essere osservate nelle operazioni relative a procedure di gara, contratti, autorizzazioni, concessioni, licenze, richieste di finanziamenti di provenienza pubblica (statale o comunitaria).

Regali, omaggi e benefici

Nessuna persona di IF&B può elargire denaro, oppure offrire vantaggi economici o altre tipologie di benefici a soggetti della Pubblica Amministrazione, allo scopo di ottenere incarichi o altri vantaggi, personali o per IF&B. Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile ad IF&B: in particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri, o a loro familiari, che possa influenzarne l'indipendenza di giudizio allo scopo di ottenere trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o vantaggi di vario genere. Per regalo si intende qualsiasi tipo di beneficio: non solo beni, quindi, ma anche, ad esempio, partecipazione gratuita a convegni, promessa di un'offerta di lavoro, eccetera. Quanto sopra non può essere eluso ricorrendo a terzi: a tale riguardo, si considerano infatti atti di corruzione non solo i pagamenti illeciti fatti direttamente dagli enti, o da loro dipendenti, ma anche i pagamenti illeciti fatti tramite

persone che agiscono per conto di tali enti, sia in Italia che all'estero. IF&B si astiene dall'assumere, alle proprie dipendenze o in qualità di consulenti, ex impiegati della Pubblica Amministrazione, o loro parenti, che abbiano partecipato personalmente e attivamente ad una trattativa d'affari, o che abbiano contribuito ad avallare le richieste effettuate da IF&B alla Pubblica Amministrazione, per un periodo di almeno due anni, decorrente dalla conclusione dell'affare, o dall'inoltro della richiesta da parte di IF&B. In ogni caso, IF&B si astiene da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dai codici etici delle aziende e degli enti con cui ha rapporti. I regali offerti, salvo quelli di irrisorio valore, devono essere documentati in modo adeguato a consentire verifiche e autorizzazioni del responsabile di funzione, il quale provvede a darne preventiva comunicazione alla funzione preposta di IF&B. Qualora una persona di IF&B riceva, da parte di un componente della Pubblica Amministrazione, richieste esplicite o implicite di benefici, fatto salvo il caso di omaggi di uso commerciale e di modesto valore, ne informa immediatamente il proprio superiore gerarchico o il soggetto cui sia tenuto a riferire, per l'adozione delle opportune iniziative.

Iniziative benefiche

IF&B, qualora lo ritenga opportuno, può sostenere programmi di enti pubblici intesi a realizzare utilità e benefici per la collettività, nonché le attività di fondazioni ed associazioni, sempre nel rispetto delle normative vigenti e dei principi del presente **Codice**. Nel caso in cui IF&B voglia effettuare donazioni in denaro, in attrezzature o in beni, viene formalizzata un'apposita procedura, i cui tratti fondamentali sono di seguito indicati:

- IF&B deve predisporre ed inviare all'organo della Pubblica Amministrazione beneficiario una comunicazione, nella quale si manifesta l'intenzione di volere donare una somma di denaro, un'attrezzatura o dei beni, nel rispetto della normativa vigente;
- l'organo della P.A. beneficiario seguirà la normativa in vigore, ai fini dell'attuazione della donazione;
- IF&B, presa buona nota dell'accettazione, fornirà tutti i dettagli della donazione stessa e predisporrà gli adempimenti ex lege.

3.7 Rapporti con la collettività

Rapporti economici con partiti, organizzazioni sindacali ed associazioni

Nella rigorosa osservanza della normativa vigente applicabile, IF&B non finanzia, se non entro i limiti della normativa vigente e degli importi lecitamente ammessi, partiti sia in Italia che all'estero, loro rappresentanti o candidati. IF&B si astiene tassativamente dall'assoggettarsi a qualsiasi pressione, diretta o indiretta, da esponenti politici: per esempio, non accetta segnalazioni per le assunzioni, né stipula contratti di consulenza aventi finalità analoghe. IF&B non eroga contributi ad organizzazioni con le quali può ravvisarsi un conflitto di interessi (ad esempio, sindacati). È tuttavia possibile cooperare, anche finanziariamente, con tali organizzazioni per specifici

progetti, nel rispetto delle seguenti condizioni:

- destinazione chiara e documentata delle risorse;
- espressa autorizzazione da parte delle funzioni preposte, nell'ambito di IF&B.

Contributi e sponsorizzazioni

IF&B può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza fini di lucro, con regolari statuti ed atti costitutivi, che siano di elevato valore culturale o benefico, o che coinvolgano un elevato numero di cittadini. Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte, sono destinate solo ad eventi che offrano garanzie di qualità o per i quali IF&B può collaborare alla progettazione, in modo da garantirne originalità ed efficacia. Nella scelta delle proposte cui aderire, IF&B presta particolare attenzione ad ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale: per esempio rapporti di parentela con i soggetti interessati o legami con organismi che possano, per i compiti che svolgono, favorire in qualche modo l'attività di IF&B o del Gruppo INALCA cui appartiene. Per garantire la coerenza di contributi e sponsorizzazioni, la loro gestione è regolata da un'apposita procedura.

3.8 Diffusione di informazioni

Comunicazione all'esterno

La comunicazione di IF&B verso i suoi stakeholder è improntata al rispetto del diritto all'informazione; in nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi.
Ogni attività di comunicazione rispetta le leggi, le regole, le pratiche di condotta professionale ed è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività, salvaguardando, tra l'altro, le informazioni che influenzano il prezzo degli strumenti finanziari (price sensitive) ed i segreti industriali. È vietata ogni forma di pressione o di acquisizione di atteggiamenti di favore da parte dei mezzi di comunicazione. Tutti i comunicati stampa sono disponibili sul sito Internet di IF&B, così da permetterne la massima fruibilità. Per garantire completezza e coerenza delle informazioni, i rapporti di IF&B con i mass-media sono riservati esclusivamente alle funzioni preposte.

4. Meccanismi applicativi del Codice

4.1 Diffusione e comunicazione

IF&B si impegna a diffondere il **Codice**, utilizzando tutti i mezzi di comunicazione e le opportunità a disposizione come, ad esempio, il sito Internet aziendale (http://www.inalcafb.it), la distribuzione via e-mail tramite la piattaforma Simpledo e cartacea ai nuovi assunti, le riunioni di informazione e la formazione del personale. Tutte le persone devono essere in possesso del **Codice** ed osservare quanto è in esso prescritto. Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del **Codice**, la funzione Personale predispone e realizza, anche in base alle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, un piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche. Le iniziative di formazione sono differenziate, a seconda del ruolo e della responsabilità delle persone.

4.2 Vigilanza in materia di attuazione del **codice** etico

Il monitoraggio sull'attuazione e sul rispetto del Codice è affidato all'Organismo di Vigilanza che riferisce sull'attività svolta periodicamente e ogniqualvolta necessario al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Compete all'Organismo di Vigilanza il compito di:

- condurre indagini imparziali al fine di accertare la fondatezza o meno delle segnalazioni ricevute in merito a violazioni del **Codice**;
- comunicare alla funzione del Personale, per l'assunzione dei provvedimenti opportuni, le violazioni del Codice commesse da dipendenti e collaboratori, accertate dall'O.d.V.;
- comunicare al Consiglio di Amministrazione, per l'assunzione dei provvedimenti opportuni, le violazioni del Codice commesse da amministratori e dirigenti, accertate dall'O.d.V.

4.3 Segnalazione di problemi o sospette violazioni

Chiunque venga a conoscenza, o sia ragionevolmente convinto dell'esistenza di una violazione potenziale o effettiva del presente **Codice**, di una determinata legge o delle procedure aziendali, ha il dovere di informare immediatamente il proprio responsabile e l'Organismo di Vigilanza: odv@inalcafb.com

La segnalazione deve avvenire per iscritto ed in forma circostanziata, anche anonima.

IF&B pone in essere i necessari accorgimenti, che tutelino i segnalatori da qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dare adito a forme di discriminazione o penalizzazione (per esempio, interruzione dei rapporti con partner, fornitori, consulenti, eccetera; negazione di promozioni ai dipendenti). È a tale fine assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

La responsabilità di svolgere indagini, su possibili violazioni del **codice**, spetta all'Ufficio Compliance, che potrà eventualmente ascoltare l'autore della segnalazione, nonché il responsabile della presunta violazione: il personale è

tenuto a collaborare pienamente alle eventuali indagini interne. In esito a tale attività, l'Ufficio Compliance segnalerà alla funzione Risorse Umane e/o alle altre strutture competenti quei comportamenti che motivino l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari, o l'attivazione di meccanismi di risoluzione contrattuale.

4.4 Provvedimenti disciplinari conseguenti alle violazioni

Le disposizioni del presente **Codice** sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dal personale, nonché dai soggetti aventi relazioni d'affari con IF&B. La violazione dei principi e dei comportamenti indicati nel **Codice** compromette il rapporto fiduciario tra IF&B e gli autori della violazione, siano essi amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori, clienti o fornitori.

Le violazioni saranno perseguite da IF&B, nei seguenti termini: per quanto concerne i dipendenti, attraverso provvedimenti disciplinari adeguati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale, nei casi in cui le condotte costituiscano reato. In particolare, le sanzioni saranno conformi alle regole e alle logiche del contratto di lavoro applicato.

I provvedimenti disciplinari vanno dal richiamo o ammonizione alla sospensione senza retribuzione, alla retrocessione e, nei casi più gravi, al licenziamento. Prima dell'assunzione di un provvedimento disciplinare, all'interessato viene data la possibilità di spiegare il suo comportamento.

Per quanto riguarda consulenti e collaboratori verranno attivate modalità specifiche di risoluzione del rapporto contrattuale.

È fatto inoltre salvo l'eventuale risarcimento dei danni, di cui IF&B dovesse soffrire per effetto della violazione, da parte dei soggetti di cui sopra, delle prescrizioni contenute nel **Codice**.

4.5 Procedure operative e protocolli decisionali

Allo scopo di prevenire violazioni delle normative vigenti, nonché del **Codice**, IF&B prevede l'adozione di procedure specifiche, da parte di tutti coloro che intervengono nel processo operativo, finalizzate all'identificazione dei soggetti responsabili dei processi di decisione, autorizzazione e svolgimento delle operazioni: è necessario che le singole operazioni siano svolte nelle varie fasi da soggetti diversi, le cui competenze siano chiaramente definite e conosciute nell'ambito dell'organizzazione, in modo da evitare che siano attribuiti poteri illimitati o eccessivi a singoli soggetti.