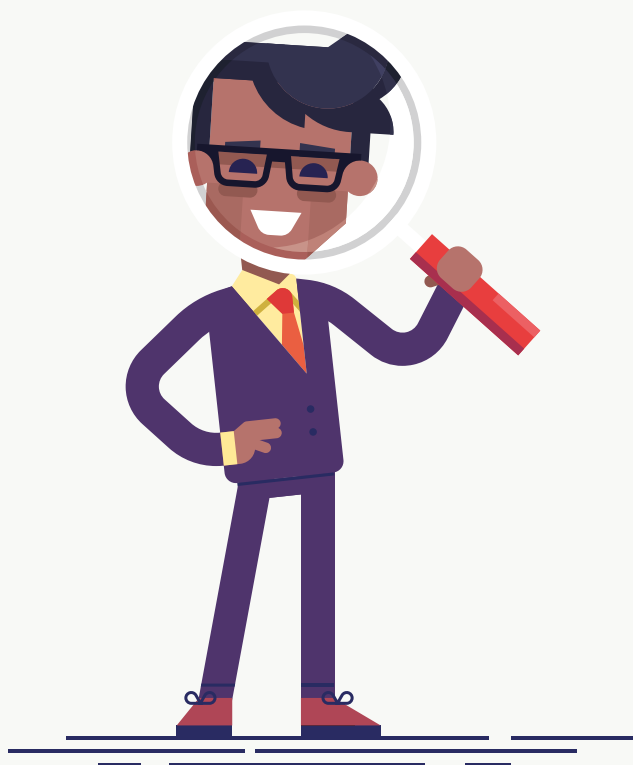


Codice DI COMPORTAMENTO

IL NOSTRO IMPEGNO IN TERMINI DI INTEGRITA' E RESPONSABILITA'



SOMMARIO



-
- 3** IL MESSAGGIO DEL CEO
-
- 4** PERCHÉ ABBIAMO UN CODICE DI COMPORTAMENTO ?
-
- 5** **SEZIONE 1**
COSTRUIRE UN AMBIENTE DI LAVORO RISPETTOSO
-
- 6** I DIRITTI UMANI E PERSONALI SUL LUOGO DI LAVORO
-
- 7** UN LUOGO DI LAVORO RISPETTOSO
1// UN AMBIENTE DI LAVORO SENZA DISCRIMINAZIONI
2// UN AMBIENTE DI LAVORO LIBERO DA OGNI FORMA DI MOLESTIE
-
- 9** LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI
-
- 10** LA PROTEZIONE ED IL CORRETTO UTILIZZO DEI BENI E DELLE INFORMAZIONI
-
- 11** LA PROTEZIONE DELLE INFORMAZIONI CONFIDENZIALI
-
- 12** **SEZIONE 2**
COSTRUIRE RAPPORTI DI LAVORO BASATI SULLA FIDUCIA
-
- 13** PREVENIRE LA CORRUZIONE
-
- 14** REGALI E DIVERTIMENTI
-
- 15** PREVENIRE LA CORRUZIONE E I PAGAMENTI IMPROPRI
-
- 16** IL CONFLITTO DI INTERESSI
-
- 17** I PARTNER
-
- 18** PRENDERE LE GIUSTE DECISIONI



Il messaggio DEL CEO

E' perche' noi costruiamo il mondo in cui viviamo che abbiamo il dovere di gestire il nostro business e la nostra vita professionale in maniera irreprensibile. Vorrei che tutti i collaboratori del gruppo CLS e tutti i nostri partner lavorassero insieme per costruire una societa' giusta e rispettabile.

Questo Codice di Comportamento, che rappresenta la testata d'angolo del nostro programma di comportamento etico, e' stato implementato per assicurare che i valori fondamentali del Gruppo siano parte integrante delle nostre attivita' professionali quotidiane e dei nostri rapporti con i colleghi, i clienti, i fornitori, i soci e tutte le altre parti interessate.

Grazie a tutti voi per seguire il nostro Codice, vivendo i nostri valori e agendo sempre in maniera etica e responsabile.

Christophe Vassal,

Presidente del consiglio di amministrazione

Perche' ABBIAMO UN CODICE DI COMPORTAMENTO?



COS'E' UN CODICE DI COMPORTAMENTO?



Il Codice di Comportamento di CLS sintetizza in un documento le prassi e le politiche che CLS ha implementato per molti anni, sia a livello individuale che collettivo, per una corretta gestione del suo business.

Questo Codice di Comportamento imposta le regole per un comportamento responsabile che tutti i collaboratori di CLS devono soddisfare nelle loro attività lavorative.

Questo Codice non può in ogni caso coprire tutte le possibili casistiche professionali. Tantomeno è una collezione di valori morali. E' una guida che definisce una struttura e fornisce esempi pratici per aiutare i collaboratori nel prendere decisioni quando sono di fronte un problema presentato nel Codice, durante la loro attività lavorativa o nel loro ambiente di lavoro.

PERCHE' QUESTO CODICE DI COMPORTAMENTO E' IMPORTANTE?



- Perché CLS affronta ogni giorno questioni economiche, ambientali, sociali e attuali
- Perché CLS vuole accompagnare il suo sviluppo internazionale nel modo più efficiente possibile, in linea con i propri valori e perché vuole assicurarsi che tutte le attività siano svolte con la massima integrità possibile
- Perché il Codice di Comportamento è una base fondamentale per raggiungere obiettivi economici, in particolare assicurando la consistenza tra i piani a medio termine e le modalità di gestione del business
- Infine, perché è uno strumento per unire i collaboratori intorno a comuni valori fondanti e principi etici condivisi

CHI E' INTERESSATO DAL CODICE DI COMPORTAMENTO?



Questo Codice interessa tutti i collaboratori di CLS, indipendentemente dalla loro qualifica professionale, dal ruolo all'interno della società o dall'ubicazione geografica. Il Codice è applicabile anche da tutte le controllate e uffici di CLS.

CLS si è inoltre impegnata nella promozione dei principi del Codice nei rapporti con i fornitori, sub-fornitori e clienti, e più in generale esortandoli ad adottare i principi Corporate Social Responsibility di CLS nello svolgimento del lavoro.

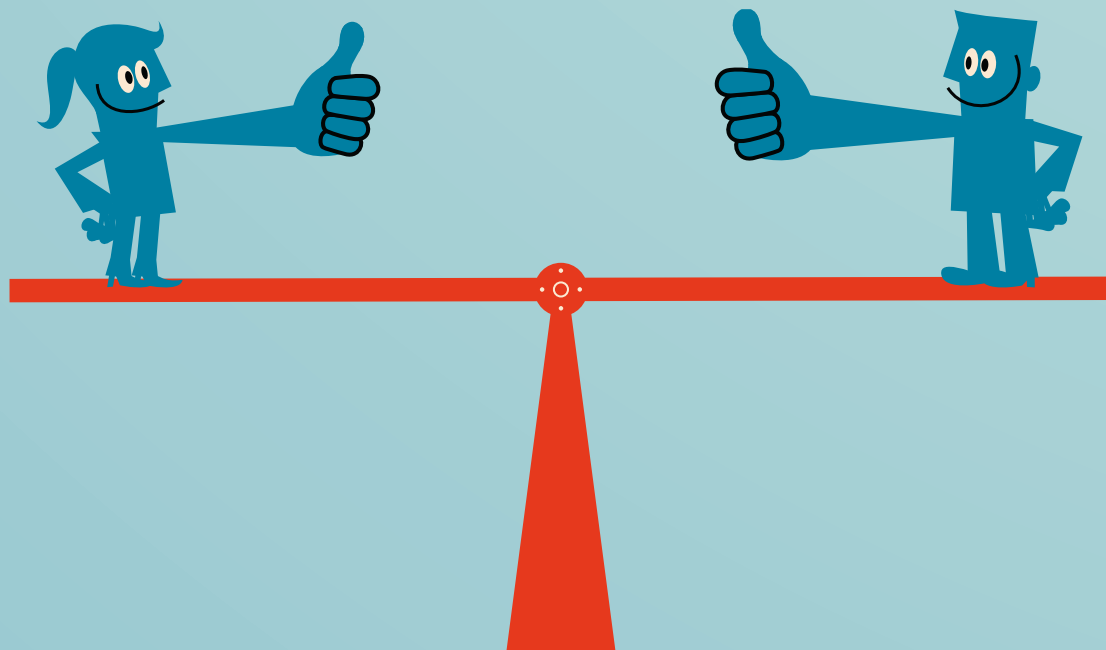
Questo Codice di Comportamento include parte di molti testi nazionali ed internazionali dei quali CLS condivide i principi:

- La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Le convenzioni delle Organizzazioni Internazionali del Lavoro
- Le linee guida dell'OCSE
- I principi del Global Compact delle Nazioni Unite
- Il Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) del 1977 degli Stati Uniti d'America
- Il Bribery Act del 2010 del Regno Unito
- La legge Francese n° 2016-1691 del 9 Dicembre 2016 sulla Trasparenza, Lotta alla Corruzione e Modernizzazione dell'Economia (Sapin II)

Inoltre, nel Luglio del 2016, CLS ha siglato il Global Compact delle Nazioni Unite, l'iniziativa più importante al mondo in termini responsabilità sociale aziendale e sviluppo sostenibile.

Il Codice di Comportamento ci deve aiutare a sostenere questi principi nelle nostre aree di influenza ed a implementarle nelle nostre strategie, nella nostra cultura aziendale e in tutte le nostre attività, in piena trasparenza.

Sezione 1 COSTRUIRE UN AMBIENTE DI LAVORO RISPETTOSO



I DIRITTI UMANI SUL LUOGO DI LAVORO

Ognuno di noi è responsabile di garantire il rispetto dei diritti umani sul luogo di lavoro. Dobbiamo assicurarci inoltre che i nostri partner rispettino le regole con il medesimo spirito! Siamo tutti responsabili della costruzione di un mondo giusto e rispettoso.

CLS rispetta e difende i principi del Global Compact riguardanti i diritti fondamentali sul luogo di lavoro:

- Nessun discriminazione nei lavori e professioni
- Eliminare il lavoro forzato o obbligatorio
- Libertà di associazione e riconoscimento effettivo del diritto di contrattazione collettiva
- Effettiva abolizione del lavoro minorile

IMPEGNI DI CLS

- Proteggere l'ambiente, la salute e la sicurezza dei lavoratori ogni giorno
- Garantire un luogo di lavoro sicuro per i propri collaboratori e per tutti i partner
- Favorire lo sviluppo sostenibile all'interno dell'azienda. Questo può essere ottenuto rispettando l'ambiente e relazioni sociali equilibrate
- Rispettare la dignità dell'uomo ed i suoi diritti fondamentali e la libertà, in linea con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Rispettare il Global Compact delle Nazioni Unite che abbiamo sottoscritto nel Luglio del 2016

CLS è determinata a garantire che l'azienda e i suoi partner evitino la schiavitù, il lavoro forzato o sottomesso e il lavoro minorile. In particolare, i fornitori e subfornitori di CLS dovrebbero assicurare di non essere coinvolti in nessuna forma di schiavitù o tratta degli esseri umani a nessuno stadio o livello, sia al loro interno che nella loro filiera.

COSA SIGNIFICA PER ME?

- Rispettare i diritti umani
- Rispettare le culture, le leggi ed i costumi locali quando viaggio all'estero (continuando ad essere in linea con le procedure standard e con il Codice di Comportamento)
- Adottare le misure necessarie per rispettare l'ambiente ogni giorno
- Non intraprendere mai attività non sicure
- Non consumare alcol o droghe sul luogo di lavoro. Un consumo moderato e prudente di alcol può essere consentito eccezionalmente durante gli eventi di lavoro, se autorizzato dalla Direzione



DOMANDA Il mio fornitore offre alla società prezzi molto bassi e imbattibili. Ho il sospetto che la sua filiera non rispetti le leggi sul lavoro.

RISPOSTA Riferisco al mio superiore, che a sua volta all'enterà l'ufficio acquisti, il quale verificherà la situazione e prenderà le dovute decisioni.

UN LUOGO DI LAVORO RISPETTOSO

UN AMBIENTE DI LAVORO SENZA DISCRIMINAZIONI

CLS riconosce i talenti ed il know-how degli uomini e delle donne che lavorano per la società e si prende cura di assicurare che tutti i collaboratori abbiano le medesime opportunità di occupazione e sviluppo della carriera, garantendo un trattamento equo basato su criteri oggettivi.

La parità di genere è una condizione fondamentale per una politica di pari opportunità. CLS proibisce ogni tipo di discriminazione.

IMPEGNI DI CLS

- Garantire uguali opportunità di selezione, promozione, impegno, indipendentemente dall'origine, religione, sesso, disabilità, età, orientamento sessuale, ecc.
- Rispettare ed apprezzare il lavoro di ognuno
- Promuovere la diversità
- Combattere qualsiasi forma di discriminazione

COSA SIGNIFICA PER ME?

- Agire lealmente e con rispetto verso gli altri
- Denunciare comportamenti discriminatori
- Segnalare ogni dubbio su eventuali comportamenti discriminatori
- Basare le decisioni di assunzione esclusivamente sul merito



DOMANDA *State cercando un ingegnere per far crescere il vostro team. Credete che il mondo delle vendite sia prevalentemente maschile e vi state domandando se dovrete considerare solo candidature di uomini.*

RISPOSTA *Non siete autorizzati a cercare solo candidati uomini, né potete respingere candidature femminili solamente in base al sesso, perché questo è un chiaro esempio di discriminazione sessuale. Il processo di selezione deve considerare le qualifiche professionali e le esperienze della persona, oltre alla sua capacità di svolgere i compiti previsti dal ruolo.*

UN LUOGO DI LAVORO

UN AMBIENTE DI LAVORO LIBERO DA OGNI FORMA DI MOLESTIE

Un ambiente di lavoro armonioso richiede che i diritti dei collaboratori siano rispettati, inclusa la loro dignità e che non ci siano intimidazioni o altre forme di molestie. CLS è determinata a far sì che in tutte le sue società e infrastrutture, ogni collaboratore sia rispettato ed agisca rispettosamente verso gli altri e che ci sia un ambiente benevole in azienda, rendendolo un piacevole luogo di lavoro.

IMPEGNI DI CLS

- Non tollerare alcuna forma di molestia o intimidazione
- Adottare le misure disciplinari necessarie per fermare questo tipo di situazioni

QUESTE SITUAZIONI INCLUDONO, TRA GLI ALTRI

- Commenti aggressivi
- Contatti fisici sgraditi
- Commenti sull'orientamento sessuale
- Insulti o battute circa il sesso, la religione, le origini, l'età, ecc.
- Voci, pettegolezzi e altre informazioni offensive

COSA SIGNIFICA PER ME?

- Trattare tutti con dignità e rispetto
- Mai essere offensivo o dispregiativo con o circa i miei colleghi
- Informare i miei superiori o il Direttore del Personale se ho il timore che un mio collega sia oggetto di molestie o intimidazioni. In casi minori, prima di tutto dire alla persona di smetterla e se continua, riferire subito
- Non mostrare, inviare o scaricare contenuti o informazioni che possano offendere, insultare, screditare o molestare altre persone



DOMANDA *A Pierre piace fare scherzi di cattivo gusto che lasciano sgomento il suo collega Jacques. Jacques ha già detto diverse volte che questi scherzi sono inaccettabili, ma quest'ultimo continua a fare commenti maleducati. Jacques sa di non essere l'unico a trovarsi a disagio con i commenti di Pierre, ma nessuno osa protestare, incluso il suo capo. Cosa può fare Jacques?*

RISPOSTA *Se non si trova a suo agio a parlarne con il suo responsabile, Jacques dovrebbe parlare del comportamento del suo collega con un altro capo e con il Responsabile delle Risorse Umane o con il Compliance Officer. Gli scherni di Pierre stanno creando un ambiente ostile per Jacques (e forse anche per altri) e potrebbero essere considerati una molestia. Occorre effettuare le dovute verifiche per risolvere il problema.*

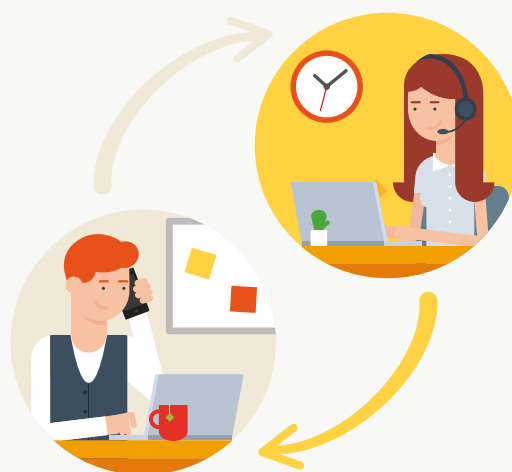
PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

La raccolta, utilizzo e divulgazione di informazioni personali è una legittima preoccupazione dei clienti, del legislatore e delle persone. Alcuni Paesi hanno adottato legislazione per la protezione delle informazioni personali e della privacy..

IMPEGNI DI CLS

La policy di CLS è di gestire le informazioni confidenziale in accordo con la legislazione applicabile per la protezione dei dati.

I dati personali includono diversi tipi di informazioni, tra cui il nome, data e luogo di nascita, numero di telefono personale, indirizzo, stipendio ed altri aspetti, le valutazioni passate, i dettagli del conto corrente bancario ed i numeri e codici di registrazione di alcuni enti e dipartimenti amministrativi.



COSA SIGNIFICA PER ME?

I dati personali devono essere gestiti secondo questi principi; quindi i dati sono:

- processati correttamente in accordo con la legge e solo se certe condizioni sono rispettate
- ottenuti per specifici scopi legittimi
- importanti, idonei e non eccessivi
- accurati e quando necessario aggiornati
- non gestiti più a lungo del necessario
- processati in base ai diritti dell'individuo
- gestiti in maniera sicura
- non trasferiti al di fuori dello Spazio Economico Europeo senza adeguata protezione

Per ulteriori informazioni, prego consultare i regolamenti di CLS.

DOMANDA Avete una richiesta di un collaboratore di CLS o un cliente che chiedono di consultare le loro informazioni personali. Come vi comportate?

RISPOSTA Non potete mai automaticamente rifiutare la richiesta, dato che numerose leggi stabiliscono che gli interessati hanno il diritto di consultare i propri dati personali. Dovrete quindi immediatamente inoltrare la richiesta all'Ufficio Legale di CLS e/o al Company Data Protection Officer. Dovrete procedere immediatamente al ricevimento della richiesta, in quanto CLS è legalmente obbligata a rispondere entro un periodo limitato di tempo.

PROTEZIONE ED UTILIZZO CORRETTO DEI BENI E DELLE INFORMAZIONI

I beni di CLS sono molto preziosi e devono essere utilizzati per scopi professionali. Chiunque lavori per CLS è responsabile della protezione e conservazione dei beni della società.

Questi beni includono i sistemi informativi, le attrezzature e le tecnologie, i telefoni, le fotocopiatrici, gli immobili, le forniture, la proprietà intellettuale (come ad esempio i codici dei programmi, i modelli, il know-how, le invenzioni, i vari marchi e loghi) e ogni altro bene appartenente alla Società.

COSA SIGNIFICA PER ME? SONO D'ACCORDO DI:

- proteggere i beni di CLS da smarrimenti, furti, utilizzi illegali, danni e sprechi
- non rimuovere o trasformare i beni di CLS, né utilizzare i servizi di CLS senza il consenso preventivo del mio responsabile
- usare i sistemi informativi e gli strumenti di comunicazione in maniera appropriata e responsabile
- mantenere la confidenzialità, l'integrità e la disponibilità del sistema informativo
- rispettare le normative sulla proprietà intellettuale, verificando che vi siano le opportune autorizzazioni per l'utilizzo di programmi, marchi, copyright o immagini di terze parti prima di utilizzarle
- prestare attenzione durante l'apertura degli allegati di un messaggio di posta elettronica e prima di aprire un collegamento contenuto nel messaggio stesso
- informare la società di qualsiasi utilizzo non autorizzare della proprietà intellettuale
- non infrangere i controlli di sicurezza di CLS
- tenere a mente che ognuno è responsabile per la sicurezza, che ogni persona è responsabile al proprio livello per tutte le informazioni della società e che ogni persona deve informare il Responsabile della Sicurezza ogniqualvolta sorga un problema di sicurezza
- rispettare la Computer security policy e le informazioni generali di sicurezza



DOMANDA Hai copiato il programma di installazione di Microsoft Word su una chiavetta USB in modo da poterlo installare sul tuo computer di casa. Sei convinto che CLS non sia imputabile in quanto il file originale è ancora installato nei suoi sistemi. Puoi farlo?

RISPOSTA No. Quando CLS acquista la licenza è solitamente inclusa in un accordo di concessione della società che produce il programma. L'utilizzo del programma per scopi personali potrebbe essere una violazione del contratto di licenza, per il quale CLS potrebbe essere accusata di utilizzo non autorizzato.

Per ulteriori informazioni, fare riferimento alla Computer security policy disponibile sull'intranet

PROTEZIONE DELLE INFORMAZIONI CONFIDENZIALI

Tutte le persone che lavorano in CLS hanno accesso ad informazioni confidenziali in base alla propria attività, come le informazioni tecniche sui prodotti e servizi, le strategie di marketing e di costo, i dati finanziari, i progetti di sviluppo, tutti i clienti, fornitori, i progetti di acquisizione, ecc..

Le informazioni confidenziali, incluse quelle relative alla proprietà intellettuale, sono un bene prezioso dalle quali i concorrenti potrebbero trarne vantaggio se ne fossero a conoscenza, o la cui divulgazione potrebbe danneggiare la società.

COSA SIGNIFICA PER ME? SONO D'ACCORDO DI:

- custodire i miei codici di identificazione, le password ed i dispositivi di autenticazione
- prestare attenzione alle persone al di fuori di CLS che richiedano informazioni finanziarie, commerciali, tecniche o professionali via posta elettronica o telefono
- rispettare le policy di sicurezza dei computer
- prestare molta attenzione quando si parla di informazioni confidenziali in luoghi pubblici (in aereo, taxi, ristoranti, ecc.)
- leggere la guida per i viaggiatori prima di ogni viaggio di lavoro
- gestire in maniera confidenziale qualsiasi informazione di cui sono a conoscenza che possa essere confidenziale, proveniente sia da CLS che da terze parti
- firmare un accordo di riservatezza prima di condividere qualsiasi informazione confidenziale



DOMANDA *Mi capita di fare telefonate di lavoro mentre sono sui mezzi pubblici nel tragitto casa / lavoro. E' un problema?*

RISPOSTA *Quando sei in luoghi pubblici, ad esempio taxi, treni, ascensori o fiere, devi prestare attenzione a non rivelare alcuna informazione relativa alla società che non sia già pubblica. Se devi assolutamente telefonare mentre sei in un luogo pubblico, verifica di non avere intorno nessuno che possa sentirti.*

Sezione 2

COSTRUIRE RAPPORTI DI LAVORO BASATI SULLA FIDUCIA



PREVENIRE LA CORRUZIONE

La corruzione è definita come il desiderio di offrire, proporre o ricevere denaro o altre forme di valore con lo scopo di influenzare un'azione, una decisione o ottenere o mantenere affari in cambio.

COSA SIGNIFICA PER ME? SONO D'ACCORDO DI:

- svolgere i miei compiti quotidiani onestamente e lealmente
- segnalare tutti i casi di corruzione o sospetta corruzione al Compliance Officer
- non offrire omaggi o regali, anche se autorizzati, con lo scopo di ottenere vendite o vincere contratti

SITUAZIONI DI RISCHIO

- Lavorare in paesi dove la corruzione è diffusa
- Trattare direttamente o indirettamente con rappresentanti della pubblica autorità
- Trattare con singoli individui piuttosto che con società o organizzazioni

Ovviamente questa lista non è da considerarsi esaustiva e se doveste incorrere in una o più di queste situazioni, questo non significa che non possiate stabilire un rapporto commerciale o definire una transazione. Se vi dovesse capitare uno di questi casi all'inizio della negoziazione, consultate il Compliance Officer. Vi aiuterà a decidere se approfondire ulteriormente o quali precauzioni adottare.

DOMANDA Rispondete ad una richiesta di offerta per centinaia di migliaia di euro e il vostro contatto presso il cliente vi accenna che per vincere il contratto dovete essere "generosi" con il compratore. Cosa fate?

RISPOSTA Qualunque cosa vogliate fare, non offrite mai al compratore alcuna incentivazione. Questo è un chiaro caso di corruzione in base alle nostre procedure ed alla legge. Se avete dubbi non esitate ad esporle al vostro responsabile o al Compliance Officer.



REGALI E DIVERTIMENTI

I regali e gli inviti sono definiti come gesti di cortesia dati o ricevuti da o per il beneficio di terze parti o di un business partner..



Questi possono presentarsi come pasti, inviti ad eventi professionali, viaggi, intrattenimenti (eventi sportivi, concerti, ecc.). Anche se gli usi ed i costumi cambiano di Paese in Paese, esiste un principio molto chiaro: uno scambio di omaggi non deve influenzare (anche apparentemente) in alcun modo la possibilità di essere oggettivi e prendere decisioni imparziali.

COSA SIGNIFICA PER ME?

- Rispetto i limiti definiti nella policy della Società e / o richiedo le necessarie autorizzazioni
- Non offro regali o inviti per ottenere vantaggi per i quali non sono autorizzato
- Sono trasparente e non ho nulla da nascondere
- Capisco che accettare o dare un regalo o un invito può mettere in dubbio la mia integrità personale o quella di CLS
- Non posso accettare o offrire regali in denaro o convertibili in denaro
- Non chiedo regali o favori di ogni tipo ed in ogni caso

NEL DUBBIO, PONITI LE SEGUENTI DOMANDE:

Il regalo è di poco valore?

- ☒ SÌ
- ☐ NO

Il destinatario può ricambiare a sua volta?

- ☒ SÌ
- ☐ NO

Le offerte di regali o eventi sono rare?

- ☒ SÌ
- ☐ NO

L'offerta di regali o eventi è una pratica legale e comune nel Paese?

- ☒ SÌ
- ☐ NO

Se hai risposto "NO" ad una delle precedenti domande e / o non sei sicuro che il regalo o omaggio sia appropriato:

- Consulta la procedura dei regali sul portale di CLS
- Chiedi al tuo Responsabile

DOMANDA *Un importante fornitore di CLS ti invita ad un evento il cui costo è maggiore del consentito, per ringraziarti del lungo e proficuo rapporto con CLS. Sei autorizzato ad accettarlo?*

RISPOSTA *No. Accettare questo invito significa compromettere la tua integrità ed indipendenza, ma soprattutto quella di CLS. L'invito non è accettabile.*

PREVENIRE LA CORRUZIONE E I PAGAMENTI IMPROPRI

Una tangente è definita come un pagamento non ufficiale di piccolo ammontare ad un impiegato pubblico per accelerare un'azione o per garantire la prestazione di un'attività amministrativa ordinaria per le quale il pagatore è legalmente autorizzato, come le formalità amministrative, sdoganamenti, ecc.

Le tangenti sono alcune volte definite come “oliare il meccanismo” o “bakchichs”. Sono forme di corruzione. CLS proibisce tutte queste forme di corruzione.

COSA SIGNIFICA PER ME?

- Rifiuto di accettare o offrire tangenti ad un pubblico impiegato
- Mi confronto con il Compliance Officer quando ho il sospetto che una richiesta di pagamento sia tesa a facilitare una normale pratica amministrativa. In alcuni Paesi questa pratica è molto diffusa
- Non cerco di nascondere una tangente
- Mi accerto che gli intermediari di CLS non accettino o offrano tangenti

SITUAZIONI DI RISCHIO

- Essere in contatto diretto con pubblici ufficiali, autorità governative, autorità locali, ecc.
- Incontrare difficoltà nell'espletamento di normali pratiche amministrative (ad esempio la richiesta di una licenza)
- Essere in affari con un impiegato pubblico che chiede somme di denaro senza motivo

ATTENZIONE

I movimenti di beni oltre confine alcune volte presentano problematiche particolari. In caso di difficoltà con gli sdoganamenti di beni o significativi ritardi nel processo, consultate immediatamente il Compliance Officer.



DOMANDA Dovete ottenere la certificazione di un segnalatore il prima possibile. Il rappresentante governativo con cui state interagendo vi offre di velocizzare la pratica in cambio di una piccola commissione. Siete autorizzati a pagare questo ammontare?

RISPOSTA No. Si tratterebbe di una tangente. In alcuni Paesi le sanzioni potrebbe essere molto importanti. In ogni caso, c'è il rischio che diventi un abitudine o un obbligo che si ripete nel tempo.

N.B C'è una eccezione a questo principio, ossia quando la vostra incolumità personale è a rischio. Per esempio, lo scoppio di una guerra civile nel Paese in cui state lavorando. Il funzionario doganale vi autorizza a recarvi all'aeroporto in cambio di soldi. Si sta spingendo oltre i confini della sua autorità ma potete pagare questa somma in cambio della vostra sicurezza.

CONFLITTO DI INTERESSI

C'è un conflitto di interessi ogniqualvolta gli interessi personali interferiscono (anche apparentemente) con quelli di CLS. Sia durante il lavoro che nel tempo libero, nessuna delle vostre azioni deve essere in conflitto con le vostre responsabilità verso la società. Anche in caso di buona fede, il sospetto di un conflitto di interessi può avere effetti negativi sul lavoro svolto. Ecco perché è fondamentale valutare l'impatto delle proprie azioni per evitare anche solo la parvenza di un conflitto di interessi.

CLS si impegna a evitare ogni conflitto di interessi ed a garantire che non sussistano situazioni di questo tipo i cui i propri collaboratori siano coinvolti.

COSA SIGNIFICA PER ME?

Sono trasparente in tutte le mie attività e segnalo qualsiasi posizione o interesse che possa creare un conflitto di interessi. Non tutti i conflitti sono proibiti. Alcuni conflitti sono accettati se sono stati comunicati ed approvati. Visto che è impossibile descrivere ogni potenziale conflitto, uso il mio giudizio personale e chiedo un consulto quando necessario.

ALCUNE SITUAZIONI DI RISCHIO

- Qualsiasi ruolo come consulente o con importanti relazioni personali con clienti, fornitori o concorrenti o società appartenenti a questi
- Qualsiasi interesse personale in conflitto con gli interessi di CLS
- Condurre attività in nome di CLS con persone che hanno relazioni o sono amici o sono società controllate da amici o in relazione con amici
- Poter influenzare o controllare la valutazione o il pagamento di una persona con cui abbiamo relazioni o è un amico
- Qualsiasi utilizzo di informazioni confidenziali di CLS per scopi personali o a beneficio di terzi

Se siete in una situazione di rischio, dovete ottenere un'approvazione scritta dal vostro Responsabile, dopo aver consultato il Compliance Officer.



DOMANDA Un amico è il responsabile di una società che sta rispondendo ad una nostra richiesta di offerta. Io sono un membro del comitato che valuta le candidature. E' un problema?

RISPOSTA Sì. Questa situazione crea un conflitto di interessi tra il vostro desiderio di aiutare un amico e la vostra neutralità durante la selezione del fornitore più competitivo. Dovete informare il vostro Responsabile ed abbandonare il processo di selezione in modo che la società del vostro amico possa avere le giuste opportunità per vincere la gara.

I PARTNER

Gli intermediari di CLS sono terze parti che collegano la Società con i suoi clienti, come agenti, i rappresentanti commerciali locali o i nostri consulenti.

CLS deve essere molto cauta nella selezione di un partner. Questo richiede una profonda verifica per identificare qualsiasi segnale di comportamento illegale o atto contrario all'etica aziendale.

In particolare, qualsiasi pagamento ad un partner deve essere un pagamento giustificato ed appropriato in relazione ai servizi svolti.

La relazione deve essere documentata e l'agente o il distributore in questione deve sottoscrivere un accordo ed aderire a questo Codice di Comportamento.

CLS terminerà le sue relazioni commerciali con qualsiasi distributore o agente in caso di prova o giudizio per richieste di tangenti o pagamenti non dovuti o qualsiasi altra azione contraria a quanto previsto nel Codice di Comportamento o contraria alla legge.

COSA SIGNIFICA PER ME? SONO D'ACCORDO DI:

- informare i nostri partner del nostro Codice di Comportamento
- applicare il nostro Codice di Comportamento con i nostri partner, in particolare per le regole anti-corruzione
- Segnalare qualsiasi comportamento inappropriato da parte loro
- pagare i servizi svolti via bonifico bancario da un conto corrente che non sia in un paradiso fiscale e mai in contanti
- sottoscrivere un contratto ufficiale con qualsiasi partner
- documentare i rapporti con opportuni contratti scritti

SITUAZIONI DI RISCHIO

- pagare i partner in contanti
- lavorare con un partner che sia un'entità pubblica
- non avere un contratto formale tra CLS ed il partner

DOMANDA CLS firma un contratto con un consulente per il supporto nell'ottenimento di una licenza. Il consulente fattura CLS per costi addizionali, spiegando che trattasi di un uso comune nel Paese per ottenere le licenze. Cosa dovrei fare in questa situazione?

RISPOSTA Segnalo la richiesta al Compliance Officer ed al mio responsabile. Non approverò mai il pagamento di una fattura senza verificare che il servizio sia stato effettivamente svolto.



PRENDERE LE GIUSTE DECISIONI

GLI IMPEGNI DI CLS

Attraverso questo Codice di Comportamento, CLS si impegna ad una politica di responsabilità sociale, con la quale:

- garantisce la confidenzialità delle informazioni raccolte
- protegge l'anonimato dei collaboratori che lo desiderano
- protegge i suoi collaboratori all'interno delle attività lavorative
- aggiorna il Codice di Comportamento
- facilita la segnalazione di qualsiasi violazione di comportamento
- prende le opportune iniziative in base a queste segnalazioni
- sensibilizza i suoi collaboratori sui principi e gli impegni stabiliti nel Codice e crea corsi formativi per i suoi collaboratori per consolidare e diffondere la cultura aziendale di CLS

COSA SIGNIFICA PER ME?

Devo rispettare i valori ed i principi del Codice di Comportamento:

- rispettando le leggi ed i regolamenti applicabili
- essendo leale ed etico nel rispetto di CLS
- coltivando relazioni umane nei gruppi di lavoro

COME SEGNALARE UNA VIOLAZIONE DEI PRINCIPI?

Qualsiasi collaboratore, persona o terza parte, può utilizzare la procedura di allerta in base ai regolamenti ed alle leggi in vigore nel proprio Paese dove vive o lavora o se sospetta che il Codice di Comportamento o le regole anti-corruzione siano state violate.

RICONOSCERE UN'AZIONE CHE NON E' ETICA

In caso di dubbio nel prendere una decisione, potete porvi le seguenti domande:

- è legale?
- la mia decisione durerà nel tempo?
- la mia decisione appare equa ed onesta?
- come mi sento nel prendere la decisione?
- che effetto farebbe sui giornali?
- come posso spiegare le mie azioni alla mia famiglia?
- i clienti e gli azionisti approverebbero questa scelta?

Se la risposta ad una qualsiasi di queste domande è "no" o "non ne sono sicuro", si può pensare che l'azione non sia appropriata. Devi fare riferimento al tuo responsabile o, se preferisci, parlarne con il Compliance officer o la Direzione delle Risorse Umane.

Di fronte a questo tipo di situazioni, bisogna gestire la questione in maniera trasparente e schietta.

I collaboratori di CLS, i suoi clienti e fornitori, i partner e tutte le altre terze parti possono contattare il CLS Compliance Officer, inviando un messaggio di posta elettronica a compliance.officer@cls.fr

Tutte le richieste saranno gestite prontamente e con la massima riservatezza. Qualsiasi persona che segnalerà una potenziale violazione del Codice di Comportamento sarà autorizzata a richiedere dall'anonimato e dalla confidenzialità, che saranno rispettati.

Nessun collaboratore sarà penalizzato, sanzionato, licenziato, declassato o sospeso, né sarà soggetto a discriminazione per aver segnalato una potenziale violazione del Codice, o per aver richiesto informazioni o pareri sull'argomento per approfondire un caso di sospetta violazione.

Violazioni e sanzioni

Qualsiasi persona che non ottempererà ai principi ed alle regole definite nel Codice di Comportamento, sarà passibile di sanzioni disciplinari.



**Per qualsiasi domanda sulla compliance
potete contattare: compliance@cls.fr**

<https://www.cls.fr/commitments>

© CLS - 2017

