

## CODICE ETICO

### Prima Parte: la nostra etica

#### Principi generali

- Il buon funzionamento del sistema economico si basa sulla correttezza e lealtà degli operatori
- La correttezza e la lealtà devono guidare la nostra Azienda in tutti i rapporti
- La nostra etica non consiste solo nel rispetto delle leggi locali, ma anche nel fare ciò che riteniamo moralmente corretto anche se non prescritto dalle leggi

#### Descrivere e valutare l'evoluzione del contesto in cui opera l'Azienda

**KEISDATA** è costituita nel 1994 per mettere a frutto le conoscenze nella generazione di sistemi informativi in grado di gestire le competenze multidisciplinari nel campo ambientale – sanitario – epidemiologico, nel campo dell'analisi regolatoria dalle politiche comunitarie alle attuazioni nazionali, regionali e locali.

Dal 2000 **KEISDATA** supporta le aziende nel percorso di sviluppo sostenibile dalla pianificazione, realizzazione, certificazione e mantenimento dei Sistemi di Gestione Qualità, Ambiente, Energia, Salute e Sicurezza e Responsabilità Sociale in conformità agli standard Internazionali e all'evolversi dei quadri legislativi, normativi e regolatori. L'approccio messo a punto supporta la crescita dell'organizzazione attraverso il miglioramento dei processi organizzativi, gestionali e operativi, non solo ai fini della certificazione, ma come base dei principi di prevenzione, gestione e controllo del rischio. Nel corso degli anni i consulenti di **KEISDATA** acquisiscono le qualifiche di lead auditor di Sistemi di Gestione per la Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza dei Lavoratori svolgendo audit per conto di Organismi di Certificazione Internazionali. La competenza nella valutazione e analisi dei rischi dei siti contaminati, la modellizzazione del destino ambientale delle sostanze chimiche persistenti nell'ambiente si fondono con la competenza di ingegnerizzazione della conoscenza e di definizione di modelli concettuali per lo sviluppo di applicativi informatici.

Dal 2007, in funzione del nuovo quadro regolatorio in materia di Salute e Sicurezza, vengono acquisite nuove competenze nell'area risorse umane e si compone un team di esperti in grado di sviluppare Modelli Organizzativi, di Gestione e Controllo. La costruzione di Modelli Organizzativi di prevenzione dei reati (D.Lgs. 231/01 e D.Lgs. 81/2008 art. 30) conformi alle linee guida di Confindustria e alla norma OHSAS 18001 ha consentito di sviluppare metodologie e strumenti di Risk e People Management innovative.

Nel 2010 ha realizzato un Software, ad architettura modulare, costruito su metodologie innovative di Knowledge e Risk Management, per consentire alle aziende di approcciarsi alle tematiche di Certificazione e di Compliance Normativa in maniera più agevole e strutturata. È la soluzione integrata per la gestione dei processi di valutazione dei rischi, delle procedure di sistema e delle istruzioni operative e della documentazione tecnica, autorizzativa o cogente, dei Sistemi di Gestione e di governo aziendale.

L'evolversi del contesto normativo determina la realizzazione di diversi modelli di valutazione e gestione dei rischi aziendali che necessitano di un sistema di governo univoco tale da assicurare efficacia ed economicità.

Per questi motivi, uniti alle esigenze delle aziende di gestire l'impatto normativo e la conformità legale, **KEISDATA** ha realizzato la Piattaforma Informatica di Knowledge, Risk e Compliance (KRC) che integri:

- il processo di risk management e le relative metodologie di analisi e valutazione dei rischi aziendali,
- i dettagli normativi dei sistemi di certificazione e i relativi adempimenti,
- le responsabilità organizzative e le relative esigenze di informazione, formazione e comunicazione delle risorse umane.

KRC è utilizzata in aziende italiane e multinazionali dei settori Chimico, Farmaceutico, Siderurgico, Metalmeccanico, Servizi Postali e Telecomunicazioni in ambito Qualità, Salute e Sicurezza, Ambiente, Energia, Sicurezza Informazioni, Business Continuity, Responsabilità Sociale, Modello 231.

**Comunicare la mission aziendale**

KEISDATA applica proprie metodologie di Knowledge e Risk Management a supporto del processo decisionale. Conoscenza e Rischio vengono relazionati in sistemi di gestione che consentono di prevenire e prevedere le diverse tipologie di impatto. Il Modello Organizzativo e Gestionale che sviluppa per i propri clienti si compone di:

- una metodologia di risk management che agisce contemporaneamente e in modo integrato sullo sviluppo organizzativo (sistema di responsabilità e deleghe), sui percorsi di sviluppo delle persone (repertorio delle competenze, piani formativi) e sullo sviluppo delle conoscenze (definizione di buone prassi e comportamenti),
- una metodologia di knowledge management che esplicita e ingegnerizza gli aspetti procedurali, operativi e documentali diventando una linea guida aziendale finalizzata a semplificare e arricchire l'organizzazione del lavoro,
- una metodologia di gestione delle risorse umane con la definizione del profilo di ruolo esteso agli aspetti della sicurezza: dell'area ruolo che comporta la definizione delle competenze manageriali per i capi, l'analisi delle deleghe alla luce dei nuovi indirizzi normativi, la definizione degli obiettivi; dell'area persona che comporta la classificazione delle limitazioni e come impattano sul modello di flessibilità organizzativa attuale, la definizione della formazione; dell'area osservatorio della sicurezza che comporta di monitorare e analizzare i comportamenti attraverso la mappatura degli eventi durante le pratiche operative; dell'area DVR che comporta di acquisire l'indice di rischio per mansione.
- una piattaforma informatica di gestione attiva dei processi, dati e documenti che vengono monitorati, elaborati e tracciati al fine di costruire un supporto decisionale in continuo. Nel 2010 ha realizzato un Software, ad architettura modulare, costruito su metodologie innovative di Knowledge e Risk Management, per consentire alle aziende di approcciarsi alle tematiche di Certificazione e di Compliance Normativa in maniera più agevole e strutturata. È la soluzione integrata per la gestione dei processi di valutazione dei rischi, delle procedure di sistema e delle istruzioni operative e della documentazione tecnica, autorizzativa o cogente, dei Sistemi di Gestione e di governo aziendale. L'evolversi del contesto normativo determina la realizzazione di diversi modelli di valutazione e gestione dei rischi aziendali che necessitano di un sistema di governo univoco tale da assicurare efficacia ed economicità. Per questi motivi, uniti alle esigenze delle aziende di gestire l'impatto normativo e la conformità legale, KEISDATA ha realizzato la Piattaforma Informatica di Knowledge, Risk e Compliance (KRC) che integri:
  - il processo di risk management e le relative metodologie di analisi e valutazione dei rischi aziendali,
  - i dettagli normativi dei sistemi di certificazione e i relativi adempimenti,
  - le responsabilità organizzative e le relative esigenze di informazione, formazione e comunicazione delle risorse umane.

**Rispetto della persona****Principi generali**

- L'Azienda ripudia ogni discriminazione basata sul sesso, sulla razza, sulla lingua, sul credo religioso e ciò in ogni paese in cui opera
- L'Azienda ripudia ogni comportamento lesivo della dignità dell'individuo
- L'Azienda tutela la salute e la sicurezza delle persone

**Rispetto dell'ambiente****Principio generale**

- Non può esserci rispetto della persona senza rispetto dell'ambiente in cui si vive

**L'Azienda si impegna a:**

- Rispettare tutte le normative a difesa dell'ambiente
- Ricercare il miglior equilibrio possibile tra iniziative economiche ed esigenze ambientali

**Onestà, correttezza, rispetto delle leggi**

- Principi generali**
- L'Azienda nello svolgimento degli affari si ispira ai principi di onestà, correttezza e rispetto delle leggi
  - Tali principi sono vincolanti per tutte le persone che in essa operano

#### **Diligenza e accuratezza nello svolgimento della prestazione professionale**

Lo scopo della nostra attività è raggiungere la massima soddisfazione del cliente.

- Principi generali**
- Ciò è possibile unicamente con l'impegno di ciascuno secondo le proprie possibilità e capacità a svolgere nel migliore dei modi il proprio lavoro e a relazionarsi al meglio all'interno e all'esterno della nostra Azienda
  - Ogni Amministratore, Dirigente, Dipendente o Collaboratore è tenuto ad operare per la tutela dei beni aziendali

#### **Il valore della concorrenza leale come rispetto dei clienti**

- Principi generali**
- Il rispetto sincero per i clienti richiede la capacità di confrontarsi lealmente con la concorrenza, cercando di soddisfare i bisogni del cliente meglio dei competitors
  - Le pratiche commerciali sleali sono incompatibili con i valori della nostra Azienda

#### **Il valore del Codice Etico**

Il Codice Etico ha l'obiettivo di chiarire agli stakeholders (Amministratori, Dirigenti, Dipendenti, Collaboratori, Fornitori, ecc.) il comportamento atteso dall'Azienda nei loro confronti, esplicitando altresì le conseguenze in caso di violazione dello stesso.

Il riferimento a principi etici nel nostro operare, la formalizzazione degli stessi in un Codice Etico ed il rispetto di quest'ultimo costituiscono uno degli elementi essenziali della nostra immagine nel mercato.

#### **I destinatari**

I principi e le disposizioni del codice etico sono vincolanti, senza nessuna eccezione, per gli Amministratori, i Dirigenti, i Dipendenti, i Collaboratori, gli Agenti e i Procacciatori d'affari e i Fornitori.

#### **Il comportamento negli affari**

- Principi generali** L'Azienda deve ispirare il proprio comportamento negli affari a solidi principi etici. Il rispetto di tali principi non può limitarsi ai rapporti con solo alcuni stakeholders ma deve coinvolgere l'intero sistema dei rapporti aziendali.
- Concorrenza leale** L'Azienda si impegna ad agire con lealtà ed onestà sul mercato. Le informazioni riguardanti concorrenti, clienti e fornitori devono essere ottenute solo in modo lecito. I diritti di proprietà industriale e intellettuale di terzi (marchi, brevetti, diritti d'autore, ecc.) devono essere rispettati.
- Rapporto con i fornitori** La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto sono basate su una valutazione obiettiva della qualità e del prezzo del bene o servizio, nonché delle garanzie di assistenza e tempestività. I preposti e gli incaricati delle relazioni con i fornitori sono tenuti al rispetto delle procedure ed istruzioni aziendali.

#### **Rapporto con i collaboratori**

Collaboratori consulenti sono tenuti nell'esecuzione del rapporto contrattuale al rispetto degli obblighi di buona fede, correttezza e lealtà e al rispetto delle disposizioni del codice etico.

Sottoscrizione da parte degli stessi del Codice Etico

#### **Relazioni con gli azionisti**

L'Azienda si impegna a fornire ai propri azionisti (e al mercato) informazioni veritiere e affidabili relativamente alle proprie attività nel rispetto del principio di trasparenza.

#### **Rapporti con le altre aziende del gruppo**

I rapporti con la Capogruppo saranno ispirati a principi di correttezza, trasparenza, completezza e tempestività dell'informazione ed al rispetto delle disposizioni di legge.

#### **Relazioni con la stampa**

Sono ispirate ai principi di correttezza e buona fede.

I rapporti con i media sono riservate alle funzioni preposte e/o alle persone autorizzate.

È vietato fornire alla stampa notizie o commenti falsi o tendenziosi.

È vietato diffondere informazioni riservate.

#### **Relazioni con i sindacati**

Le relazioni con i sindacati si svolgono nel rispetto del principio di correttezza reciproca e degli obblighi di legge.

#### **Conflitti di interesse**

Nell'ambito dell'attività professionale, ogni collaboratore ha il dovere di agire unicamente nell'interesse dell'Azienda.

Declinare i comportamenti in situazioni in cui l'interesse personale o di persone vicine al collaboratore possa essere contrario a quello aziendale.

#### **Rapporti con la Pubblica Amministrazione**

I rapporti dell'Azienda nei confronti delle Istituzioni pubbliche nazionali ed internazionali e nei confronti di pubblici ufficiali e incaricati di un pubblico servizio sono intrattenuti da ciascun Amministratore, Dirigente, Dipendente o Collaboratore nel rispetto della normativa vigente e sulla base dei principi di correttezza e lealtà.

##### **Definire i comportamenti vietati nei confronti della P.A.**

E' in corso la certificazione AGID per partecipare ai bandi delle pubbliche amministrazioni. A tal proposito, si rimanda ai documenti sviluppati per tale scopo, per la definizione dei comportamenti da tenere nelle relazioni con le pubbliche amministrazioni.

Comportamenti da tenere da parte di un soggetto aziendale quando riceve richieste esplicite o implicite di benefici da parte di un pubblico ufficiale o incaricato di un pubblico servizio.

Regole di comportamento in caso di ispezione da parte della P.A.

I criteri per gli incarichi e le consulenze affidati a dipendenti della P.A.

#### **Donazioni, omaggi, campioni e spese di rappresentanza**

Divieto generale di offrire doni e omaggi ai dipendenti della P.A. e agli incaricati di un pubblico servizio.

Rispetto delle procedure aziendali in tema di beneficenza.

##### **Salute, sicurezza e ambiente**

Keisdata ottempera a quanto richiesto dal D.lgs. 81/08 in termini di salute e sicurezza dei lavoratori.

In ogni paese dove esercita la propria attività l'Azienda si impegna a rispettare le leggi vigenti ed operare per l'applicazione delle best practices aziendali.

L'Azienda si impegna ad attivare sistemi di gestione della salute e sicurezza e di tutela dell'ambiente.

L'Azienda si impegna a promuovere presso i suoi fornitori l'applicazione di regole inerenti la salute e sicurezza e la tutela dell'ambiente e a richiedere agli stessi il rispetto di leggi e norme locali.

##### **La tutela della riservatezza dei dati aziendali**

Relativamente alla tutela della riservatezza dei dati aziendali, tutti i dipendenti di Keisdata fanno riferimento al GDPR 2016/679.

I dati, le informazioni ed il know-how aziendale costituiscono un bene prezioso per l'Azienda.

La diffusione di certi dati può inoltre costituire violazione degli obblighi di riservatezza assunti nei confronti di terzi.

L'Azienda stabilisce in relazione alla tipologia di dato/informazione il livello di riservatezza e fornisce indicazioni circa le modalità di protezione dei dati per ciascun livello.

I Dipendenti e i collaboratori sono obbligati al rispetto delle istruzioni ricevute.

##### **La tutela della privacy**

La diffusione di certi dati (dati personali) può costituire violazione degli obblighi di riservatezza imposti dalla legge.

L'Azienda assicura la protezione dei dati personali (nel rispetto delle differenti legislazioni nazionali) ed in particolare nel rispetto di quanto contenuto nel GDPR 2016/679.

Tutti i dipendenti sono tenuti al rispetto della normativa e delle procedure aziendali in tema di privacy.

### **Partecipazione alla vita politica e associativa**

L'Azienda rispetta l'impegno individuale dei propri collaboratori in attività politica ed associativa.

Nessun dipendente può tuttavia impegnare l'immagine aziendale in tale sua attività.

## **Terza Parte: modalità di attuazione**

### **Comunicazione e formazione**

L'Azienda si impegna a divulgare il Codice Etico mediante apposita attività di comunicazione e formazione.

**Definire i soggetti responsabili dell'attività di comunicazione e formazione ed i destinatari**      Responsabile della comunicazione è l'AD

Efficacia del Codice Etico e conseguenze della sua violazione

### **Efficacia del Codice Etico**

L'Azienda, cioè i suoi Amministratori, Dirigenti, Dipendenti e Collaboratori devono conformarsi ai principi ed alle regole stabilite nel presente Codice.

L'Azienda apprezza ogni iniziativa tesa al pieno rispetto dei principi e delle regole affermate nel presente Codice.

Obbligatorietà dell'azione disciplinare in caso di violazioni del Codice Etico.

### **Conseguenze della sua violazione per amministratori e dirigenti**

Gli Amministratori e i Dirigenti della società sono i primi destinatari del Codice Etico.

Su di essi grava non solo l'obbligo di rispettarlo, ma anche di farlo rispettare e di promuovere un ambiente in cui la condotta etica sia riconosciuta e portata ad esempio.

### **Conseguenze della sua violazione per dipendenti**

Le sanzioni per i dipendenti saranno adottate nel rispetto dell'art. 7 dello Stat. Dei Lavoratori, della normativa vigente e della Contrattazione collettiva.

### **Conseguenze della sua violazione per collaboratori, consulenti ed altri terzi**

La violazione del Codice Etico può essere considerata dall'Azienda inadempimento grave e come tale giusta causa di risoluzione del contratto.

### **Segnalazioni**

Tutti gli stakeholders possono segnalare violazioni o rischi di violazione in forma non anonima. Esistenza e ruolo dell'OdV

Divieto di ritorsioni (l'OdV garantisce l'anonimato)

### **Disposizioni finali**

Modifiche al presente codice possono essere apportate solo se approvate dal C.d.A.

**Data**                                      06/02/2020