

Codice Etico

del Gruppo

Centro di Firenze per la Moda Italiana

Codice Etico del Gruppo Centro di Firenze per la Moda Italiana

INDICE

Premessa	pag. 2
1. Guida all'uso del Codice	pag. 3
2. Norme di condotta negli affari	pag. 4
Conflitto di interessi	
Confidenzialità	
Corruzione e pagamenti illeciti	
Concorrenza	
Trattamento dei dati personali	
3. Dipendenti	pag. 6
Obblighi	
Posizioni di responsabilità	
Pari opportunità	
Molestie	
Ambiente di lavoro	
Beni aziendali	
4. Rapporti con l'esterno	pag. 8
Clienti	
Fornitori	
Istituzioni Pubbliche	
Organizzazioni sindacali	
5. Salute, sicurezza e ambiente	pag. 9

PREMESSA

Il Gruppo CFMI svolge un ruolo rilevante rispetto allo sviluppo economico e al benessere della comunità in cui è presente.

L'attività istituzionale del Gruppo è incentrata sulla promozione di un equilibrio più avanzato fra l'industria della moda, che in Italia trova uno dei suoi luoghi di eccellenza, la qualità della vita e le risorse urbane e territoriali, attraverso eventi commerciali e culturali innovativi e di carattere internazionale che riflettono capacità progettuale e attenzione per gli aspetti gestionali.

Nel perseguimento di tali principi, il Gruppo, attraverso tutte le sue società e organismi controllati, si impegna a una condotta corretta e imparziale e stabilisce che tutti i rapporti di affari dovranno essere improntati a integrità e lealtà e dovranno essere tenuti senza alcun conflitto tra interessi aziendali e personali.

Per raggiungere questo obiettivo il Gruppo ritiene essenziale informare la propria condotta alla rispondenza di rigidi canoni di linearità e trasparenza, richiedendo per primo a sé stesso, per tramite delle società e/o organismi partecipati e controllati, ma anche ed altrettanto principalmente anche ai dipendenti nello svolgimento delle loro mansioni, il rispetto dei più elevati standards di condotta.

Il Codice Etico così adottato e diffuso all'interno del Gruppo intende così costituire una guida cui ispirare tutte le iniziative nonché i comportamenti provenienti e comunque promananti dal Gruppo, fornendo nel contempo anche a tutti i dipendenti un supporto, tale da metterlo in grado di perseguire nella maniera più rispondente, corretta ed efficace la missione del Gruppo.

Per queste ragioni, il Codice Etico è destinato a costituire un fondamentale ed ormai imprescindibile tassello del modello organizzativo di controllo interno che il Gruppo si impegna a rafforzare e sviluppare costantemente.

In considerazione di quanto sopra, il Gruppo:

- + garantisce la tempestiva diffusione del Codice presso tutti i destinatari;
- + fornisce un adeguato sostegno formativo e informativo;
- + garantisce che i dipendenti che segnalino violazioni del Codice non siano soggetti ad alcuna forma di ritorsione;
- + adotta tutti i provvedimenti che risulteranno commisurati al tipo di violazione del Codice e garantisce di applicarli indifferentemente a tutte le categorie di dipendenti.

Il Gruppo si adopera, altresì, per fare in modo che i principi del Codice siano condivisi da consulenti, fornitori, espositori e qualsiasi altro soggetto che intrattenga rapporti stabili con la Società.

1. GUIDA ALL'USO DEL CODICE

Che cos'è il Codice?

Il Codice è un documento approvato dagli Organi sociali della capogruppo Centro di Firenze per la Moda Italiana (CFMI), che definisce i principi di condotta del Gruppo, integrando altresì attraverso l'osservanza delle prescrizioni enunciate il contenuto degli impegni comportamentali e delle responsabilità dei dipendenti.

Chi sono i destinatari del Codice?

Il Codice si applica agli Organi e ai dipendenti delle seguenti organizzazioni: Centro di Firenze per la Moda Italiana, Pitti Immagine Srl, Ente Moda Italia Srl, Stazione Leopolda Srl, Fondazione Pitti Discovery.

Dove si applica il Codice?

Il Codice si applica in Italia e in tutti gli altri Paesi nei quali in Gruppo opera attualmente, ed opererà nel futuro.

Dove è reperibile il Codice?

Il Codice è portato a conoscenza di tutti i dipendenti in forma cartacea, ed è comunque consultabile sui siti web delle organizzazioni sopra indicate, da cui è liberamente scaricabile.

Può inoltre essere richiesto alle Direzioni Generali delle singole organizzazioni.

Il Codice può essere modificato?

Il Codice potrà essere soggetto a revisione da parte del Consiglio di Amministrazione del Centro di Firenze per la Moda Italiana, anche su richiesta e suggerimento degli Organi delle altre componenti del Gruppo.

L'attività di revisione tiene conto dei contributi ricevuti dai dipendenti e da terzi, così come delle evoluzioni normative e delle più affermate prassi internazionali, nonché dell'esperienza acquisita nell'applicazione del codice stesso.

2. NORME DI CONDOTTA NEGLI AFFARI

Il Gruppo struttura e sviluppa la propria attività imprenditoriale richiedendo a tutti i soggetti coinvolti nelle relative operazioni (siano essi dipendenti, ma anche altri soggetti destinatari) di adeguare i loro comportamenti ai propri valori di condotta. Tutti i dipendenti e gli altri soggetti destinatari dovranno perseguire l'attività imprenditoriale del Gruppo osservando i seguenti comportamenti:

Situazioni di conflitto di interesse

Tutte le decisioni e le scelte imprenditoriali prese nell'ambito e per conto della società di riferimento devono corrispondere al suo migliore interesse. Pertanto i dipendenti e gli altri soggetti destinatari devono evitare ogni possibile conflitto di interesse, con particolare riferimento a interessi personali o familiari (in via esemplificativa, ma non esaustiva mediante partecipazioni finanziarie o commerciali con fornitori, clienti o concorrenti), o comunque ricercando vantaggi impropri derivanti dal ruolo svolto all'interno della Società che potrebbero influenzare l'indipendenza di giudizio.

Obbligo di confidenzialità

Le conoscenze sviluppate dalle società del Gruppo costituiscono una fondamentale risorsa che ogni dipendente e destinatario è tenuto a tutelare, riconoscendo che qualsiasi impropria, o anche meramente sconsiderata divulgazione di tali conoscenze potrebbe arrecare un danno Gruppo, sia di ordine patrimoniale che di immagine.

In forza di queste considerazioni, i dipendenti e gli altri destinatari sono tenuti a non rivelare a terzi informazioni riguardanti le conoscenze tecniche, tecnologiche, commerciali della Società, così come qualsiasi altra informazione di carattere riservato, e quindi non passibile di pubblica diffusione, relative a qualsiasi Società e/o al Gruppo.

Questi obblighi di confidenzialità permangono anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, in forza delle vigenti prescrizioni penali.

Corruzione e pagamenti illeciti

Il Gruppo, i suoi dipendenti e tutti gli altri destinatari del Codice si impegnano al rispetto dei più elevati standards di integrità, onestà e trasparenza in tutti i rapporti all'interno e all'esterno della Società.

Nessun dipendente potrà, direttamente o anche indirettamente ricevere accettare, sollecitare, offrire o pagare somme di denaro, e ciò anche qualora dovessero intervenire pressioni esterne: in presenza di tali situazioni, dovrà immediatamente denunciare al proprio superiore la situazione, e/o le pressioni subite, senza timore di alcuna ritorsione.

Il Gruppo dichiara ad ogni effetto di non voler consentire alcun tipo di corruzione nei confronti di pubblici ufficiali, o qualsivoglia altra parte connessa o collegata con pubblici ufficiali, in qualsiasi forma o modo, in qualsiasi giurisdizione interessata, e ciò neanche in quelle dove tali attività siano nella pratica ammesse o non perseguite giudizialmente.

E' fatto divieto ai dipendenti e agli altri destinatari, così come ai loro familiari o conviventi l'accettazione di omaggi, regali o altri benefici che possano compromettere la loro indipendenza di giudizio.

Concorrenza

Nell'ambito della leale concorrenza, il Gruppo dichiara di non voler violare consapevolmente diritti di proprietà intellettuale di terzi.

Trattamento dei dati personali

Nell'ambito dello svolgimento dell'attività imprenditoriale delle sue componenti, il Gruppo raccoglie una quantità significativa di dati personali e di informazioni riservate, che si impegna a trattare in ottemperanza a tutte le leggi in materia di riservatezza vigenti nelle giurisdizioni in cui opera, ed a conformarsi alle migliori prassi per la protezione della riservatezza.

A tal fine, le organizzazioni appartenenti al Gruppo elencate in apertura del documento garantiscono un elevato livello di sicurezza nella selezione e nell'uso dei propri sistemi di Information Technology destinati al trattamento di dati personali e di informazioni riservate.

3. DIPENDENTI

Il Gruppo CFMI riconosce che la motivazione e la professionalità del proprio personale costituiscono un fattore essenziale per il mantenimento della competitività oltre che dell'immagine.

I seguenti principi confermano l'importanza del rispetto per l'individuo, conformemente alle leggi nazionali, garantiscono equità di trattamento ed escludono qualsiasi forma di discriminazione.

Obblighi

I dipendenti sono tenuti a:

- + adottare azioni e comportamenti coerenti con il Codice e astenersi da ogni condotta che possa ledere la Società o comprometterne l'onestà, l'imparzialità o la reputazione;
- + segnalare tempestivamente eventuali violazioni al Codice;
- + uniformarsi a tutte le disposizioni adottate dal Gruppo allo scopo di osservare il Codice o individuare eventuali violazioni allo stesso;
- + cooperare pienamente in relazione a violazioni del Codice mantenendo il più stretto riserbo.

Dipendenti in posizioni di responsabilità

Chiunque rivesta il ruolo di responsabile o dirigente deve rappresentare un esempio, garantire leadership e guida in conformità ai principi di condotta contenuti nel Codice e, con il proprio comportamento, deve dimostrare ai dipendenti che il rispetto del Codice è un aspetto fondamentale del loro lavoro.

Pari Opportunità

Il Gruppo si impegna a offrire pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale a tutti i dipendenti, evitando ogni forma di discriminazione e, in particolare, discriminazione per razza, sesso, età, nazionalità, religione e convinzioni personali.

Molestie

Il Gruppo considera assolutamente inaccettabile qualsiasi tipo di molestia o comportamento vessatorio e/o comunque indesiderato, come quelli connessi alla razza, al sesso o ad altre caratteristiche personali, ma anche se abbiano lo scopo e l'effetto di violare la dignità della persona a cui tali molestie o comportamenti sono rivolti, sia all'interno sia all'esterno del posto di lavoro: conseguentemente, assume l'impegno di assumere tutte le iniziative occorrenti in presenza di specifiche e circostanziate denunce da parte degli interessati.

Ambiente di lavoro

I dipendenti devono adoperarsi per mantenere un ambiente di lavoro decoroso, dove la dignità di ciascuno è rispettata: e per le stesse ragioni, devono evitare comportamenti che possano creare un clima intimidatorio o offensivo nei confronti di colleghi o sottoposti al fine di emarginarli o screditarli nell'ambiente di lavoro.

Beni aziendali

I dipendenti sono tenuti a utilizzare i beni e le risorse aziendali a cui abbiano accesso o di cui abbiano la disponibilità in modo efficiente e con modalità idonee a rispettarne e proteggerne sia la funzione che il valore.

4. RAPPORTI CON L'ESTERNO

Clienti

Perseguendo il Gruppo l'obiettivo di soddisfare pienamente le aspettative dei propri clienti (espositori, visitatori, compratori), e pertanto ritenendo imprescindibile che i propri clienti siano sempre trattati in modo corretto e rispettoso, si richiede pertanto ai dipendenti del Gruppo e agli altri destinatari del Codice che ogni loro rapporto e contatto con la clientela sia improntato a cortesia, correttezza professionale e trasparenza.

Fornitori

Al fine di garantire costantemente il più elevato livello di soddisfazione del cliente, il Gruppo seleziona i fornitori in base alla loro capacità di offerta in termini di qualità, innovazione, costi e servizi: qualsiasi rilevazione di comportamenti scorretti e/o non lineari dovrà essere immediatamente portata a conoscenza dei superiori, per l'effettuazione dei conseguenti necessari riscontri.

Istituzioni pubbliche

I rapporti con le Istituzioni pubbliche devono essere gestiti in modo trasparente e ispirato ai Valori del Gruppo:

- nei rapporti con le istituzioni pubbliche di qualsiasi giurisdizione, il comportamento del Gruppo, e dei suoi rappresentanti a qualsiasi livello, dovrà essere sempre improntato alla massima correttezza e professionalità;
- nessuna sollecitazione o pressione dovrà essere esercitata, né accettata, per finalità di privato interesse;
- qualsiasi rilevazione di comportamenti scorretti e/o non lineari dovrà essere immediatamente portata a conoscenza dei superiori, per l'effettuazione dei conseguenti necessari riscontri.

Organizzazioni politiche e sindacali

Qualsiasi rapporto del Gruppo con organizzazioni sindacali, partiti politici e loro rappresentanti o candidati deve essere improntato ai più elevati principi di trasparenza e correttezza, nel rispetto degli stessi criteri enunciati nel paragrafo precedente.

5. SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

Il Gruppo non accetta alcun compromesso nel campo della tutela della salute e della sicurezza dei propri dipendenti sul posto di lavoro, impegnandosi ad assumere tutte le iniziative ed a svolgere tutti i controlli utili ed opportuni.

Il Gruppo persegue l'obiettivo di garantire una gestione efficace di salute, sicurezza e ambiente, che considera fattori decisivi per il suo successo, e tutti i dipendenti e collaboratori ne sono responsabili : pertanto, nessun dipendente del Gruppo è tenuto ad evitare di porre gli altri dipendenti di fronte a rischi inutili che possano provocare danni alla loro salute o incolumità fisica.