

IPERURANI E*

OUTSIDE THE BOX

CODICE ETICO



Standard riconosciuti a livello internazionale che stanno alla base del nostro Codice Etico:

- Dieci Principi del Global Compact dell'ONU
- Dichiarazione universale dei diritti umani dell'ONU
- Principi guida dell'ONU su Impresa e Diritti Umani
- Dichiarazione di Rio sull'ambiente e lo sviluppo
- Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione
- Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) sui Principi e i Diritti fondamentali nel lavoro

La nostra visione

Outside the box. Pensare fuori dagli schemi.

I nostri valori principali – innovazione, inclusione, sostenibilità e collaborazione

I nostri valori chiave rappresentano un vantaggio competitivo anche in un contesto che si evolve. Questi valori hanno dato vita al nostro presente e guideranno il nostro futuro. I nostri valori chiave si riflettono nel nostro modo di relazionarci con i nostri principali stakeholder.

L'innovazione è una caratteristica fondamentale di Iperurania. Abbiamo uno spirito creativo e imprenditoriale e cerchiamo costantemente di migliorare in tutto ciò che facciamo. Il nostro spirito innovativo è parte di noi, nonché un metodo fondamentale per raggiungere i nostri obiettivi.

Favorire una cultura della diversità e **dell'inclusione** consente di promuovere innovazione e creatività. I gruppi di lavoro diversi e inclusivi possono meglio interpretare la pluralità e la complessità del mondo, anticipandone i cambiamenti in modo più mirato: la diversità e l'inclusione aumentano la capacità dei team di lavoro di cogliere le esigenze del sistema e consentono di indirizzare lo sviluppo e l'innovazione più responsabilmente e quindi contribuiscono alla crescita del business dell'organizzazione. Iperurania intende promuovere il tema tra gli stakeholder e, più in generale verso la società in cui opera.

In Iperurania siamo molto attenti alla salvaguardia dell'ambiente che consideriamo una componente essenziale del nostro percorso di crescita. Sviluppiamo quindi le nostre attività ispirandoci a principi di **sostenibilità** ambientale quali il risparmio, recupero e riciclo, innovazione e sicurezza. Diffondiamo la consapevolezza verso l'impatto ambientale presso i nostri dipendenti e tutti gli altri stakeholder.

Crediamo nel valore di una stretta **collaborazione** con i colleghi, i clienti, i business partner e altri stakeholder. In Iperurania siamo consapevoli che solo con la collaborazione possono essere raggiunti standard qualitativi eccellenti, possono essere soddisfatte le aspettative del mercato, può essere promossa una crescita professionale e culturale del personale interno e può essere migliorato l'ambiente di lavoro e l'impatto dell'azienda nell'ambiente.

Perché abbiamo un codice etico

Il nostro Codice Etico è il nostro piano strategico

Il Codice Etico riassume la nostra visione e i nostri valori, nonché le policy applicabili a tutte le funzioni della Società. È pensato per aiutare tutti noi, e chiunque operi per conto di Iperurania, a comportarsi nel modo giusto.

Definisce principi importanti e delinea i canali tramite cui possiamo inoltrare una segnalazione o chiedere aiuto. Offre inoltre un supporto nei rapporti e nelle interazioni con i nostri stakeholder: dipendenti, clienti, soci, business partner, nonché la società in generale.

Cosa ci aspettiamo dai dipendenti?

Il nostro Codice Etico si applica a tutte le situazioni che possono verificarsi in una normale giornata di lavoro e definisce i principi che disciplinano le interazioni con i nostri stakeholder. È responsabilità di ciascun dipendente acquisire familiarità con il Codice Etico, rispettarlo e impegnarsi ad aderire ai nostri valori. Tutti i dipendenti devono inoltre conoscere e rispettare le policy aziendali, le leggi e le normative che si applicano al loro lavoro. In caso di conflitto tra questi standard, si applicherà quello più rigido.

Nel cercare di stabilire quale sia il comportamento giusto da tenere, può essere utile chiedersi quanto segue:

- Sto aderendo alla lettera e allo spirito del nostro Codice Etico, delle nostre policy aziendali e di tutte le leggi e i regolamenti applicabili?
- Le mie azioni sono allineate ai valori e ai principi definiti nel nostro Codice Etico e sono svolte nel migliore interesse di Iperurania?
- Cosa penserebbero la mia famiglia, i miei amici o conoscenti delle mie azioni? Mi piacerebbe che le mie azioni fossero riportate sui social?

Cosa ci aspettiamo da amministratori e manager?

Dare il buon esempio è fondamentale. I nostri amministratori e manager sono investiti di responsabilità aggiuntive. Tramite il loro operato, sono chiamati a dimostrare l'importanza della compliance. Sono inoltre chiamati a responsabilizzare i dipendenti per quanto attiene al soddisfacimento dei requisiti di formazione sul Codice Etico, a creare un contesto di lavoro che favorisca una comunicazione trasparente e a fornire feedback utili, incoraggiando i dipendenti a segnalare eventuali problematiche. I nostri amministratori devono altresì assicurarsi che i casi di sospetta condotta illecita o non etica vengano segnalati. Non saranno tollerati comportamenti ritorsivi o percepiti come tali nei confronti di chi effettua una segnalazione.

Cosa ci aspettiamo dai business partner?

Scegliamo di lavorare con business partner che garantiscono la qualità dei beni e dei servizi che offrono e agiscono in conformità con standard elevati a livello di etica e integrità. Chiediamo ai nostri business partner di rispettare il nostro Codice Etico e ci aspettiamo che si attengano ai nostri valori e ai principi etici indicati nel Codice stesso e nelle policy aziendali, nelle leggi e nei regolamenti applicabili.

Fare Business nel modo giusto

Principi chiave

Abbiamo definito i nostri standard a livello di etica personale e professionale. Aderiamo al nostro Codice Etico e alle nostre policy interne, e seguiamo le leggi e i regolamenti applicabili nei Paesi in cui operiamo.

Lotta alla corruzione

Corruzione e concussione non saranno tollerate. Per corruzione si intende l'offerta, la fornitura, l'autorizzazione, la richiesta, l'accettazione o il ricevimento di un vantaggio economico o di altro tipo allo scopo di incoraggiare lo svolgimento o il mancato svolgimento di un'azione, o di abusare di una specifica posizione.

Lotta al riciclaggio di denaro

Ci impegniamo a rispettare le leggi anti riciclaggio vigenti e non tolleremo, agevoleremo o supporteremo il riciclaggio di denaro. Il riciclaggio di denaro avviene quando un soggetto nasconde od occulta i proventi di un'attività illecita spostando i fondi in modo tale da farli apparire legittimi. Il riciclaggio di denaro può assumere diverse forme: transazioni inusuali, irregolarità nelle modalità di pagamento, ampi pagamenti in contanti, pagamenti effettuati da terzi a beneficio di un'altra parte e pagamenti da sedi bancarie offshore devono essere valutati con attenzione prima di essere accettati.

Due diligence delle parti terze

Ci aspettiamo che i nostri business partner condividano i nostri valori, i principi etici contenuti nel nostro Codice Etico e le policy ad essi applicabili e che aderiscano alle leggi e i regolamenti vigenti. I nostri business partner sono tenuti a seguire il nostro Codice Etico in riferimento a tutte le attività che svolgono per nostro conto. A tal fine, su base periodica, dovrà essere effettuata una due diligence di determinati business partner tra cui commerciali, agenti e parti terze che ci rappresentano.

Doni e ospitalità

Desideriamo instaurare rapporti professionali e promuovere relazioni proficue con i nostri stakeholder. L'ospitalità può avere un ruolo importante in tal senso, pertanto l'offerta di ospitalità e doni, in misura moderata, può risultare appropriata. I dipendenti sono tenuti a mantenere i più elevati standard di integrità in tutti i loro rapporti professionali e ad astenersi da qualunque prassi di business che possa essere ritenuta inopportuna. Doni e ospitalità devono avere natura, valore e frequenza appropriati e devono essere offerti o ricevuti in maniera trasparente e in buona fede, senza aspettarsi nulla in cambio.

Conflitto di interessi

Ci impegniamo a comportarci in maniera onesta in ogni situazione. I nostri dipendenti e altri rappresentanti non devono avere interessi che siano in conflitto con quelli di Iperurania. Un conflitto di interessi è una situazione in cui gli interessi personali di un soggetto possono essere ritenuti incompatibili ovvero interferire con la capacità del soggetto stesso di esercitare un giudizio obiettivo nel migliore interesse di Iperurania. Esempi di situazioni di conflitto di interessi sono rapporti tra i dipendenti, opportunità aziendali che generano un rendiconto personale, attività aziendali con membri della famiglia, investimenti e opportunità di lavoro in aziende esterne. Eventuali situazioni percepite come conflitto di interessi dovranno essere

comunicate tempestivamente alla direzione.

Serietà commerciale

Comunichiamo in maniera onesta e forniamo informazioni precise per quanto attiene alla qualità, alle caratteristiche e alla disponibilità dei nostri prodotti e servizi.

Concorrenza leale

Promuoviamo e ci adoperiamo per una concorrenza leale. Per questo evitiamo di avviare discussioni o stipulare accordi con concorrenti in materia di prezzi, produzione, offerte, condizioni di vendita, margini, allocazione o suddivisione di mercati, territori o clienti, modalità e opportunità di presentazione di offerte, boicottaggio di aziende e qualunque altro accordo improprio.

Salvaguardia degli asset aziendali

Rispettiamo gli asset aziendali e salvaguardiamo tutti i beni tangibili e intangibili di Iperurania da eventuali perdite, furti e usi impropri.

Rispetto del nostro personale e della società

Pari opportunità di lavoro

Non crediamo nelle pari opportunità, vorremmo che concetti quali la diversità e l'inclusione fossero scontati, indiscussi e indiscutibili senza doverli citare come obiettivi e risultati cui tendere.

In Iperurania le pari opportunità, l'inclusività e le diversità, che queste siano culturali, di orientamento sessuale, religiose od etniche, sono elementi imprescindibili e non solo nel luogo di lavoro.

Ci adoperiamo per essere il datore di lavoro preferito dai dipendenti attuali e potenziali. Selezioniamo e promuoviamo il personale sulla base delle qualifiche, dell'esperienza e dell'attitudine al lavoro da svolgere, nonché dell'idoneità all'inserimento nel team.

Tutti meritano di essere trattati con rispetto e dignità, e questo principio si applica ai nostri dipendenti nell'ambito di tutte le collaborazioni e i contatti interni ed esterni. Non accettiamo alcuna forma di discriminazione, bullismo o molestia sessuale o di altro tipo

È vietata qualunque discriminazione basata su razza, religione, genere, età, nazionalità, disabilità, orientamento sessuale, identità di genere, stato civile, gravidanza, etnia, appartenenza a sindacati e opinioni politiche

Crediamo fermamente nell'inclusione. Quando persone di background e prospettive differenti sono libere di esprimere le loro opinioni e le loro idee, si crea terreno fertile per l'innovazione e per il miglioramento della performance dell'intera azienda.

Siamo consapevoli del diritto dei dipendenti di scegliere se farsi o meno rappresentare dai sindacati ai fini della contrattazione collettiva. Non saranno effettuate discriminazioni nei confronti dei dipendenti in ragione dell'esercizio o del mancato esercizio di tale diritto

Salario e condizioni di lavoro dovranno essere equi e ragionevoli e rispettare i requisiti più rigidi tra quelli previsti dalle leggi applicabili o dagli standard di settore

Creiamo opportunità di apprendimento e sviluppo continuo, organizzando discussioni sulla performance e i progressi tra i dipendenti e i rispettivi responsabili

L'obiettivo è che ciascun dipendente possa sviluppare le proprie competenze e capacità tramite l'assegnazione di responsabilità chiare e l'offerta di formazione e feedback continui, che si tradurranno in una migliore performance e crescita all'interno di Iperurania

Collaboriamo e promuoviamo lo scambio di informazioni tra confini divisionali, funzionali e geografici, per poter sfruttare tutte le conoscenze e le esperienze a disposizione

Salute, sicurezza e condizioni di lavoro

Desideriamo offrire un contesto di lavoro sano, sicuro e rispettoso.

Ci assicuriamo che il nostro ambiente di lavoro rispetti le leggi e i requisiti applicabili in materia di salute e sicurezza.

Forniamo appropriate informazioni in materia di salute e sicurezza e offriamo una formazione a tutti i dipendenti, che sono chiamati a comportarsi in maniera adeguata, per la sicurezza di tutti.

Incoraggiamo e sosteniamo i dipendenti a mantenere un corretto bilanciamento vita/lavoro.

Ci opponiamo strenuamente al lavoro minorile e ad altre forme di sfruttamento dei bambini. Non assumiamo personale al di sotto dei 18 anni d'età. I dipendenti devono conoscere le condizioni del loro contratto di lavoro. L'orario lavorativo deve essere conforme con le leggi e le normative applicabili. Promuoviamo ogni forma di smart working o lavoro in remoto nell'interesse del benessere e della qualità della vita dei lavoratori.

Diritti umani

Ci adoperiamo per essere corretti e affidabili, osservando lo spirito e la lettera delle leggi e dei regolamenti. Promuoviamo i diritti umani riconosciuti a livello internazionale e li rispettiamo nello svolgimento delle nostre attività. Ci adoperiamo per evitare di violare i diritti umani di terzi e per gestire gli impatti avversi sui diritti umani che ci vedono coinvolti.

Società, ambiente e sviluppo sostenibile

Ci impegniamo a contribuire allo sviluppo sostenibile della società, uno sviluppo che soddisfa le esigenze del presente senza compromettere la capacità delle generazioni future di soddisfare quelle che saranno le loro.

In Iperurania siamo molto attenti alla salvaguardia dell'ambiente che consideriamo una componente essenziale del nostro percorso di crescita. Sviluppiamo quindi le nostre attività ispirandoci a principi di **sostenibilità** ambientale quali il risparmio, recupero e riciclo, innovazione e sicurezza.

Informazioni proprietarie e privacy

Proprietà intellettuale

La nostra proprietà intellettuale, come brevetti, marchi commerciali, diritti d'autore e segreti commerciali, unitamente ai dati tecnici e ai software, rappresenta un asset prezioso che deve essere tutelato con cura. L'obbligo di tutela rimane efficace anche dopo la fine del contratto di lavoro dei nostri dipendenti. Rispettiamo la proprietà intellettuale di terzi ed evitiamo l'uso sprovvisto di licenza di invenzioni, marchi commerciali, loghi, software e fotografie di terzi.

Informazioni riservate

Durante e dopo il periodo del contratto di lavoro, ciascun dipendente è tenuto a salvaguardare la natura privata e confidenziale delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività svolta per Iperurania. Questo impegno si applica equamente alle informazioni sulla società, sulla nostra attività, sui nostri dipendenti, sui nostri clienti e i nostri business partner. L'uso e la divulgazione inappropriati di queste informazioni possono cagionare un grave danno alla nostra azienda, ai nostri dipendenti, business partner, fornitori e clienti

Information Technology

In Iperurania l'IT è un asset di grande valore e deve essere utilizzato solamente per finalità aziendali responsabili e autorizzate. L'uso improprio ci espone a determinati rischi, tra cui attacchi di virus, compromissione di sistemi e servizi di rete, minacce cibernetiche, perdita o furto di proprietà intellettuale e problematiche legali. Tutti i nostri dipendenti, collaboratori e consulenti sono chiamati a esercitare un uso appropriato di informazioni, dispositivi elettronici e risorse di rete nel rispetto delle nostre policy e dei nostri standard, nonché delle leggi e dei regolamenti applicabili

Privacy dei dati

Ci impegniamo a rispettare standard equi, trasparenti e legalmente conformi in riferimento all'integrità personale. Trattiamo i dati personali solo nel rispetto delle leggi e delle normative applicabili in materia di protezione dei dati e unicamente per finalità lecite, esplicite e specificate

Comunicazioni e dati finanziari

Trasparenza

In tutte le nostre comunicazioni, scritte e verbali, ci adoperiamo per essere trasparenti, veritieri e precisi, nei limiti della riservatezza commerciale. Forniamo informazioni affidabili e pertinenti sulle nostre attività in maniera tempestiva e regolare. Riteniamo la collaborazione un requisito essenziale per ottenere risultati migliori e promuoviamo a tal fine un dialogo costruttivo con tutti i nostri stakeholder.

Gestione delle imposte

Tramite una gestione prudente e sostenibile delle imposte ci adoperiamo per essere corretti e affidabili. Siamo consapevoli che il gettito fiscale abbia un ruolo importante per lo sviluppo dell'economia, perciò contribuiamo al bene comune versando le imposte sul reddito delle società, tutte le altre imposte e i contributi previdenziali.

Affari pubblici

In accordo con il nostro principio di inclusione non prendiamo posizioni politiche. I fondi e gli asset di Iperurani non sono mai utilizzati per sostenere campagne politiche o candidati e neanche per fornire servizi a iniziative politiche. La nostra attività di lobby viene svolta principalmente tramite la rappresentanza nelle organizzazioni commerciali e in altre organizzazioni non governative.

Comunicazione trasparente

Una cultura aperta alla comunicazione

Ci impegniamo a diffondere una cultura aziendale etica. Le nostre policy e i processi in materia di comunicazione trasparente sono il fondamento di una cultura caratterizzata dalla segnalazione delle problematiche, dalla promozione della responsabilità individuale e dalla costruzione della fiducia. Facciamo tesoro delle lessons learned tratte dalle problematiche che ci vengono segnalate.

Segnalazione delle problematiche

Per chiedere un consiglio in merito al giusto comportamento da tenere o per effettuare una segnalazione di presunte violazioni etiche o legali ad opera di uno dei nostri dipendenti o business partner, i dipendenti devono in primo luogo rivolgersi al proprio manager o al rispettivo responsabile. Qualora questo sia spiacevole, inappropriato o per altri motivi non possibile o fattibile, il dipendente può contattare una persona del board direttivo nella quale ripone la maggiore fiducia. Eventuali problematiche possono essere segnalate anche utilizzando un'apposito contenitore situato in azienda in cui si possono rilasciare segnalazioni anonime e che è controllato al termine di ogni settimana.

Tolleranza zero per le ritorsioni

Rispondiamo ai problemi non appena possibile e non tollereremo ritorsioni nei confronti dei dipendenti per aver segnalato una questione etica o di compliance o per aver preso parte a un'indagine in buona fede.

Azioni disciplinari

Le violazioni della legge, del nostro Codice Etico o delle policy aziendali possono determinare un'azione disciplinare e nei casi più gravi la risoluzione del rapporto di lavoro. Alcune violazioni comportano anche conseguenze civili o penali, per le parti coinvolte e in alcuni casi anche per l'operantia stessa. Queste saranno valutate dai tribunali di competenza.