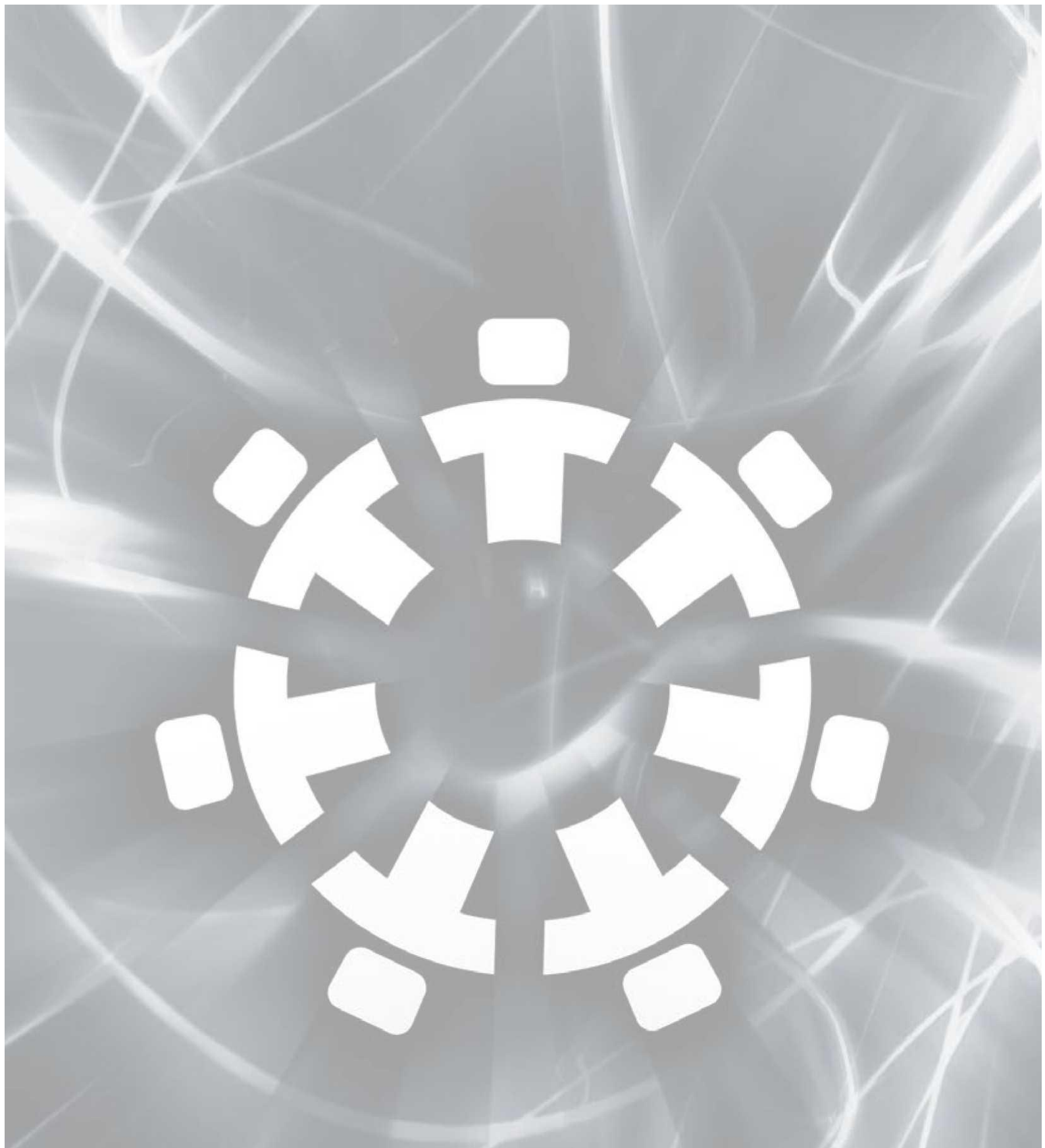




# Codice di condotta

del gruppo IFN



## PREMESSA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE



A handwritten signature in blue ink that reads "Johann Habring". The signature is written in a cursive, flowing style.

Mag. Johann Habring, MBA



A handwritten signature in blue ink that reads "J. Pichler". The signature is written in a cursive, flowing style.

Dr. Johann Pichler, MBA

Il gruppo IFN, fondato oltre 80 anni fa, vuole continuare a evolversi in modo dinamico in base ai suoi valori e norme, nel quadro delle disposizioni di legge, nei settori dei serramenti per finestre, porte, protezione solare ed elementi per facciata.

Con il presente Codice di condotta vogliamo gettare le fondamenta per uno sviluppo ancora più sostenibile del nostro gruppo.

Le disposizioni di legge, i regolamenti interni e, naturalmente, i valori e le norme di accompagnamento specificano il quadro del presente Codice di condotta. Esso si applica sia ai nostri collaboratori, dalla base fino alla direzione aziendale, che ai proprietari della nostra società.

La responsabilità dell'azienda riguarda non solo i processi interni, ma anche i rapporti con i nostri clienti, fornitori e altri business partner. Pertanto vengono definite e messe a disposizione di clienti e business partner anche indicazioni e regole in merito.

In questo Codice di condotta sono formulati i nostri principi di base. Esso costituisce il fondamento per un comportamento impeccabile, dal punto di vista morale, etico e giuridico, dei collaboratori del gruppo IFN.

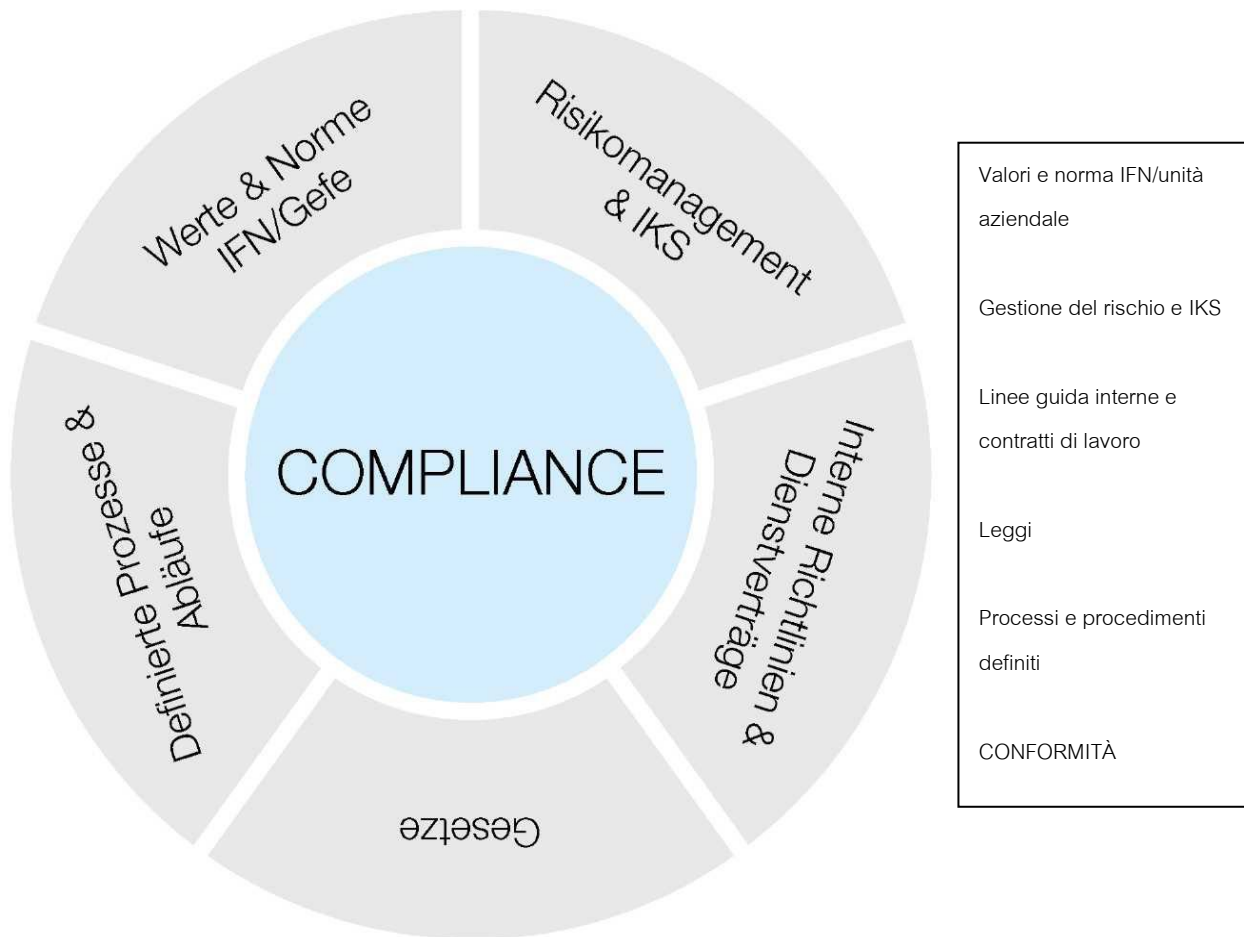
In quanto consiglio di amministrazione del gruppo, faremo tutto il necessario per garantire che le condizioni di cui al presente Codice di condotta vengano attuate e praticate costantemente in tutti i settori del gruppo aziendale.

Dal canto nostro saremo consapevolmente i primi a dare l'esempio e auspichiamo che tutti i collaboratori percorrano questo cammino insieme a noi.

Giugno 2013  
IFN Holding AG

## 1. PRINCIPI DEL CODICE DI CONDOTTA

I fondamentali essenziali e quindi la base del Codice di condotta sono forniti da vari sistemi e documenti già esistenti.



\*) I rispettivi regolamenti sono allegati o riportati nella documentazione contenente le linee guida (per Internorm vedi Guida alla gestione aziendale).

## 2. INTRODUZIONE

IFN Holding AG e le singole società del gruppo sono soggette a varie condizioni quadro di tipo sociale, politico e giuridico che esse sono tenute a osservare.

La violazione di queste condizioni, e in particolare delle disposizioni di legge di un paese, possono causare alla società ingenti perdite finanziarie e danneggiare durevolmente la reputazione del gruppo e dei suoi marchi.

Il presente Codice di condotta costituisce il fondamento su cui si basano tutte le strategie aziendali e le decisioni interne al gruppo IFN. Esso costituisce la base per il comportamento morale, etico e giuridicamente corretto di tutti i collaboratori del gruppo.

In caso di violazione delle disposizioni di legge, delle linee guida interne, delle regole e delle istruzioni o delle disposizioni del presente Codice di condotta, i collaboratori saranno soggetti a conseguenze disciplinari. Inoltre, tali violazioni potranno comportare anche conseguenze penali e civili, come il ricorso a richieste di risarcimento e indennizzo.

Modifiche e integrazioni al presente Codice di condotta vengono effettuate su delibera del consiglio di amministrazione di IFN Holding AG.

### 3. Ambito di applicazione

Il presente Codice di condotta si applica a tutti i collaboratori del gruppo IFN. I nuovi collaboratori devono dichiarare di impegnarsi a rispettare il Codice di condotta nel proprio contratto di lavoro.

Al gruppo IFN appartengono tutte le società a cui IFN Holding AG partecipa direttamente o indirettamente con più del 50% o su cui esercita controllo con altri mezzi. A tutte le altre società di cui il Gruppo IFN detiene almeno il 25%, direttamente o indirettamente, e sulle quali non svolge attività (esclusive) di controllo, il Codice di condotta viene presentato con la richiesta di conferirgli validità tramite riconoscimento indipendente da parte delle strutture decisionali delle società.

Inoltre è nell'interesse del gruppo che le società del gruppo rendano noto il Codice di condotta anche ai loro principali business partner (clienti, fornitori, consulenti, ecc.).



### 4. Responsabilità di attuazione

Ogni collaboratore deve osservare e rispettare le linee guida del presente Codice. I dirigenti danno l'esempio seguendo fedelmente il Codice di condotta, addestrano i propri collaboratori relativamente ai principi del Codice e della documentazione contenente i regolamenti. Gli amministratori devono inoltre controllarne il rispetto e sorvegliare eventuali azioni correttive concernenti casi specifici.

Nell'interpretazione delle regole del Codice di condotta, i collaboratori devono farsi guidare dal buon senso e chiedersi se, sulla base di ragionevoli standard etici e morali, una particolare azione possa dar luogo a critiche. Occorre considerare inoltre gli standard e le pratiche specifiche di ciascun paese. Nei casi in cui si applichino norme di legge, non vi è spazio discrezionale. In caso di dubbio occorre inoltre chiedere consiglio al responsabile del controllo della conformità di ciascuna unità aziendale o al consiglio di amministrazione competente di IFN Holding AG.

**È possibile contattare i responsabili del controllo di conformità rivolgendosi a: IFN Compliance Officer:** Mag. Johann Habring, MBA:  
[johann.habring@ifn-holding.com](mailto:johann.habring@ifn-holding.com)

**Ufficio fiduciario: Studio notarile Dr. Lenz & Dr. Wittmann:**  
[ifn-trustcenter@dienotare.at](mailto:ifn-trustcenter@dienotare.at)  
Dr. Roland Gintenreiter, Dr. Teresa Streicher

#### **Responsabili del controllo di conformità dei settori**

- Internorm: Direttore commerciale
- Topic: Direzione commerciale
- HSF: Amministratore delegato
- Schlotterer: Direzione commerciale
- GIG: Direttore commerciale

(Le persone indicate devono partecipare a un addestramento almeno ogni 2 anni!)



## 5. RISPETTO DELLE LEGGI E DI ALTRI REGOLAMENTI ESTERNI E INTERNI

Per tutte le decisioni e le operazioni aziendali occorre rispettare rigorosamente le leggi vigenti e tutti gli altri regolamenti esterni e interni al gruppo. Tutti i dirigenti sono tenuti ad informarsi circa le leggi relative al rispettivo ambito di responsabilità, tutte le altre disposizioni, nonché norme e regolamenti interni, e a contattare gli uffici competenti in caso di dubbio.

In caso di scostamento dalle norme o di incertezza circa la procedura, ogni collaboratore, nonché ogni dirigente, è tenuto a chiarire la situazione con il proprio superiore o a concordare un procedimento con una commissione competente PRIMA di avviare l'attività. Una correzione a posteriori è effettuabile solo in alcuni casi.

**ATTENZIONE:** la correzione successiva non è effettuabile in caso di violazione di disposizioni di legge. Un'autodenuncia può essere eseguita esclusivamente dalla direzione aziendale, previa consultazione del consiglio di amministrazione di IFN, in quanto la valutazione del caso specifico deve essere oggetto di una preventiva verifica legale.

## 6. CONCORRENZA LEALE

Un comportamento trasparente e corretto sul mercato garantisce in modo duraturo gli interessi sia delle singole società del gruppo, che dei collaboratori, nonché la competitività del gruppo IFN. La restrizione della libera concorrenza, come pure la violazione delle norme sulla concorrenza e antitrust, non sono compatibili con la filosofia e la cultura aziendale, né con l'identità del gruppo.

La violazione delle leggi antitrust nazionali o internazionali può avere gravi conseguenze per il gruppo IFN e i collaboratori interessati. In particolare, essa può causare elevate ammende e il pagamento di risarcimenti, nonché in alcuni paesi addirittura pene detentive. Gli accordi verbali e le pratiche concordate oralmente sono punibili al pari degli accordi scritti.

## **I nostri collaboratori sono tenuti ad evitare le seguenti azioni nel contesto della loro attività professionale:**

- Non concludere accordi con i concorrenti su questioni aziendali che potrebbero determinare o influenzare il comportamento concorrenziale. Ciò vale in particolare per accordi e intese che abbiano come obiettivo o causino la determinazione di prezzi o capacità di produzione, la ripartizione dei mercati o della clientela, come pure il boicottaggio di un cliente o di altri partecipanti al mercato.
- Non è ammesso applicare pratiche commerciali scorrette o fare pressione sugli intermediari per vendere i prodotti ad un determinato prezzo.
- Non devono essere sottoscritti accordi o intese finalizzati alla presentazione di false offerte.
- Ai collaboratori del gruppo IFN è fatto divieto di rivelare, nel corso di incontri e contatti con i concorrenti, questioni riservate come prezzi e condizioni di vendita, costi, volumi di produzione, capacità di magazzino, modifiche del prezzo o simili informazioni confidenziali.
- L'attività associativa e in particolare la partecipazione a riunioni di associazioni del settore costituiscono una base importante per la rappresentanza degli interessi dell'industria e di gruppi di imprese nel quadro della legislazione nazionale e internazionale. Anche nel lavoro associativo, i collaboratori del gruppo IFN devono osservare i principi sopra illustrati e le linee guida per la condotta, conformandosi alle norme antitrust. Qualora essi notino che il comportamento di altri membri di tali commissioni o a margine di tali eventi associativi violi le norme antitrust, essi dovranno ritirarsi immediatamente da tali commissioni e associazioni e informare i propri superiori.

### 7. Corruzione / accettazione di regali

L'offerta, la concessione o anche la promessa di benefici indebiti (denaro, regali, inviti, acquisti a condizioni privilegiate, prestiti senza interessi ecc.) a un collaboratore di una società privata o a un pubblico ufficiale può costituire un reato penale per il collaboratore, ma anche per l'intera società, in particolare se il vantaggio sia teso a influenzare l'attività del beneficiario del privilegio. Nel caso di funzionari pubblici, non fa alcuna differenza se questi svolgano le proprie mansioni specifiche in modo conforme o contrario ai loro doveri.

In alcuni casi, le forme di cortesia rientranti nelle consuete e normali pratiche commerciali a livello locale, e di valore ridotto (fino a 100,00 € all'anno), come ad esempio l'offerta di pranzi o cene, sono escluse da questo tipo di reati. Ogni altro tipo di privilegio e beneficio è problematico ed è pertanto vietato. In caso di dubbio, si invita a rivolgersi al proprio superiore o al responsabile del controllo di conformità. I collaboratori sono inoltre tenuti ad astenersi da richieste, promesse o accettazione di vantaggi indebiti. Tentativi di questo tipo effettuati da parte del business partner vanno segnalati al proprio superiore.



## 8. RISPETTO E INTEGRITÀ

In base alla Carta delle Nazioni Unite e la Convenzione europea dei diritti dell'uomo, i diritti umani sono considerati valori fondamentali che tutti i collaboratori sono tenuti a osservare e rispettare. La cultura aziendale di IFN riconosce e accoglie con favore il fatto che ogni persona sia unica e preziosa e vada rispettata per le proprie capacità individuali. Il gruppo IFN non tollera quindi alcun tipo di discriminazione, in qualsiasi forma esso si presenti.

Ciò vale anche per molestie sessuali di qualsiasi tipo, ad esempio tramite tentativi di approccio inopportuni, commenti avvilenti, battute, linguaggio volgare, gesti osceni o esibizione di materiale grafico sconveniente nei locali e gli stabilimenti del gruppo. Tale comportamento può essere classificato come molestia anche se non assunto volontariamente. Questi principi valgono anche per l'atteggiamento nei confronti dei partner esterni.

## 9. CONFLITTI DI INTERESSE

Nel quadro dell'attività aziendale, è possibile che i collaboratori si trovino in situazioni in cui i loro interessi personali o economici si trovino o possano trovarsi in conflitto con gli interessi del gruppo. In tali situazioni il gruppo IFN si aspetta che i suoi collaboratori agiscano esclusivamente nell'interesse del gruppo. Poiché tali conflitti non possono essere sempre evitati, il gruppo IFN impone ai suoi collaboratori di affrontare tali questioni in maniera trasparente.

Ogni collaboratore è tenuto a segnalare integralmente, immediatamente e di sua spontanea volontà conflitti di interesse attuali o potenziali, anche qualora vi sia solo l'apparenza di un conflitto di interessi, e a richiedere eventualmente un permesso speciale.

### **I conflitti di interesse possono derivare in particolare dai seguenti aspetti:**

- Attività collaterali possono collidere con gli obblighi imposti dal gruppo IFN o determinare un conflitto di interessi, pertanto necessitano, in caso di dubbio, di un'approvazione scritta da parte del superiore, con informazione da sottoporre all'ufficio del personale. Ciò vale anche per la partecipazione a consigli di sorveglianza o di consulenza in società che non facciano parte del gruppo.
- Non è consentito l'impegno economico a favore di concorrenti o business partner del gruppo IFN, soprattutto con clienti o fornitori (ad eccezione di piccoli investimenti in società quotate in borsa, nella misura in cui essi corrispondano a una normale gestione patrimoniale). Tale tipo di partecipazione finanziaria da parte di stretti familiari deve essere segnalata al proprio superiore in modo dimostrabile. Con stretti familiari si intendono il coniuge o il partner del collaboratore, i suoi genitori, fratelli e figli, e altre persone che vivono nella stessa abitazione del collaboratore da almeno un anno.
- Prima di avviare trattative contrattuali devono essere segnalate anche le transazioni con i business partner del gruppo IFN qualora le persone coinvolte da decisioni aziendali, dalla parte dei business partner, o i partner di trattativa diretti siano stretti familiari.
- I conflitti di interesse possono insorgere anche nel caso di parentela dei collaboratori in servizio nello stesso reparto. Questo tipo di rapporti familiari deve essere quindi comunicato al superiore.

## 10. TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI AZIENDALI / RISERVATEZZA

Vedi contratti di lavoro e direttive di sicurezza informatica attualmente in vigore.

## 11. COMUNICAZIONE AZIENDALE

Portavoce del consiglio di amministrazione è Johann Habring, il quale è responsabile insieme a Christian Klinger, portavoce aziendale, della comunicazione esterna e del lavoro di PR. Interviste, comunicati stampa e simili devono essere autorizzati preventivamente dal portavoce del consiglio di amministrazione, il quale ne concorda la comunicazione con il portavoce aziendale. Per quanto concerne le questioni regionali di minore importanza, occorre informare e richiedere l'approvazione dell'amministratore delegato.





#### 12. INTERNET

Vedi contratti di lavoro e direttive di sicurezza informatica attualmente in vigore.

#### 13. UTILIZZO DELLA STRUTTURA INFORMATICA

Vedi contratti di lavoro e direttive di sicurezza informatica attualmente in vigore.

#### 14. SEGNALAZIONI DI CATTIVA CONDOTTA

È possibile che collaboratori del gruppo IFN rilevino la violazione delle disposizioni del Codice di condotta, di altre direttive e regolamenti interni o di disposizioni di legge. Qualora i collaboratori rilevino tali comportamenti, sono tenuti a segnalarlo immediatamente. Tuttavia, il collaboratore potrà scegliere tra una delle seguenti opzioni:

- Informare il proprio superiore
- Informare il responsabile del controllo di conformità della rispettiva unità aziendale
- Informare il direttore della rispettiva unità aziendale
- Informare il responsabile del controllo di conformità IFN
- Informare una persona di fiducia dell'unità aziendale e inoltrare successivamente l'informazione all'IFN Compliance Officer

Tutte le segnalazioni in arrivo verranno attentamente esaminate e, qualora richiesto, trattate in modo confidenziale. Per semplificare il processo di analisi, è necessario che i collaboratori si identifichino al momento della segnalazione, tuttavia la loro riservatezza è garantita, qualora richiesto. Per promuovere una comunicazione aperta e basata sulla fiducia, si indica espressamente che i collaboratori che abbiano rilevato violazioni di leggi, il Codice di condotta o altre direttive e regolamenti interni, non dovranno subire alcuna conseguenza negativa. Ciò vale anche per altre persone che contribuiscono fornendo informazioni importanti ai fini dell'analisi di tali comportamenti.

Il gruppo IFN si riserva espressamente di prendere provvedimenti disciplinari contro i collaboratori che presentino false accuse intenzionalmente o in seguito a negligenza.