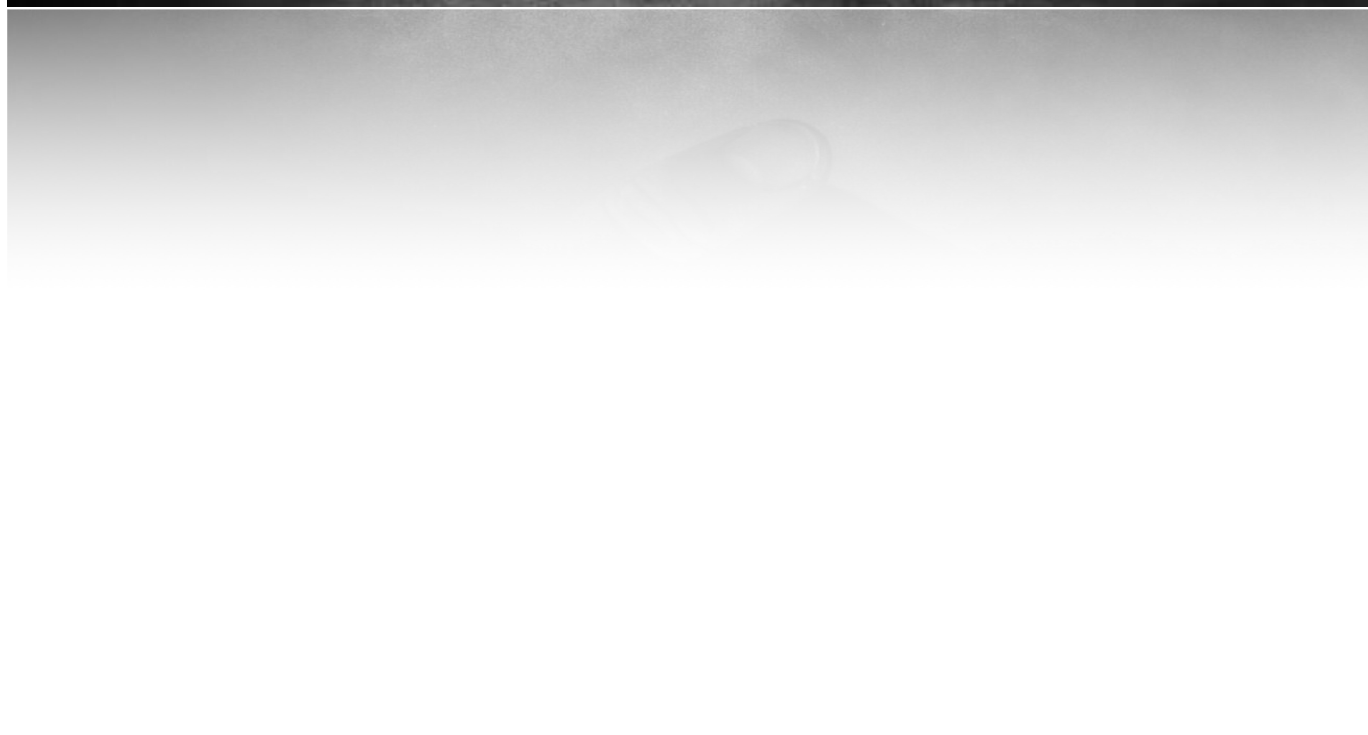




Codice di condotta aziendale

PinUp s.r.l.



INTRODUZIONE

Dalla sua fondazione, Pinup s.r.l. ha adottato prassi aziendali rette da integrità, onestà, correttezza e dal rispetto di tutte le leggi applicabili.

I dipendenti Pinup hanno da sempre sostenuto e condiviso questo impegno nelle loro attività quotidiane e la reputazione di Pinup rimane ancora oggi una delle principali risorse dell'azienda.

I Principi aziendali di Pinup prevedono determinati valori e principi che Pinup si è impegnata a rispettare.

Questo Codice di Etica Aziendale specifica e favorisce la realizzazione continua dei Principi aziendali fissando degli standard minimi e non negoziabili di comportamento nelle principali aree.

L'intenzione di questo Codice non è quella di coprire tutte le eventuali situazioni che si possono verificare. Il suo scopo è quello di servire come quadro di riferimento per la valutazione di tutte le attività.

In caso di dubbio, i dipendenti vi troveranno delle indicazioni sul comportamento corretto da adottare in una determinata situazione, dato che ognuno di loro ha la responsabilità di "fare la cosa giusta", responsabilità che non può essere delegata.

I dipendenti dovranno sempre basarsi sui seguenti principi:

- evitare qualsiasi condotta che potrebbe danneggiare o mettere a rischio Pinup s.r.l. o la sua reputazione;
- comportarsi in modo legale ed onesto;
- anteporre gli interessi dell'azienda a quelli personali.

Ai fini di questo Codice, il termine "dipendenti" include i dipendenti, i soci, i dirigenti e i Direttori di Pinup s.r.l. e delle sue consociate.

RISPETTO DELLE LEGGI, DELLE NORME E DEI REGOLAMENTI

Rispettiamo sempre la legge

Pinup s.r.l. e i suoi dipendenti sono vincolati dalla legge.

Il rispetto di tutte le leggi e i regolamenti in vigore non deve mai essere oggetto di compromessi.

Inoltre, i dipendenti dovranno rispettare le norme e i regolamenti interni così come richiesto dalle circostanze.

Queste norme interne sono specifiche dell'azienda e possono prevedere obblighi più severi di quelli stabiliti dalla legge.



CONFLITTI DI INTERESSI

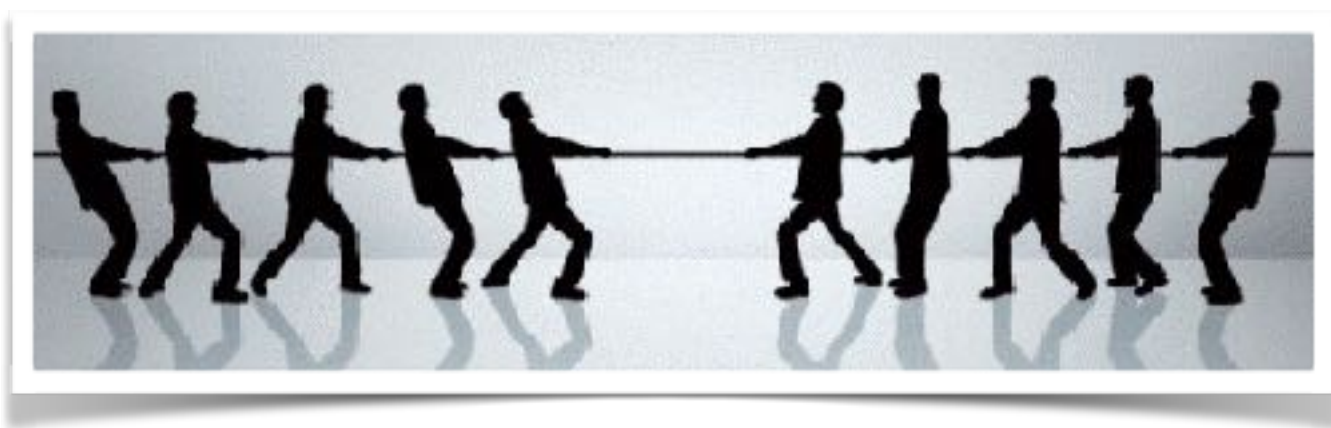
Faremo sempre in modo di favorire al massimo gli interessi di Pinup s.r.l.

Un conflitto di interessi si verifica quando gli interessi personali di un dipendente o gli interessi di un terzo entrano in conflitto con gli interessi di Pinup s.r.l..

In tale situazione, può essere difficile per un dipendente comportarsi in modo totalmente conforme agli interessi di Pinup s.r.l..

I dipendenti dovranno cercare di evitare i conflitti di interessi, quando possibile.

Se si è verificata una situazione di conflitto di interessi o se un dipendente prevede che una situazione possa comportare o portare a un conflitto di interessi, il dipendente dovrà segnalarlo al proprio superiore diretto e/o alle Risorse Umane o agli Affari Legali, in modo da risolvere la situazione in modo corretto e trasparente.



CARICHE DIRETTIVE E ALTRE ATTIVITA' ESTERNE

Siamo orgogliosi della reputazione di Pinup s.r.l. e teniamo presenti gli interessi di Pinup anche nei nostri impegni e nelle nostre attività esterne.

Non si dovranno svolgere attività al di fuori di Pinup s.r.l. se queste possono interferire con le responsabilità dei dipendenti nei confronti dell'azienda o se esse creano rischi per la reputazione di Pinup s.r.l. o possono in qualche modo entrare in conflitto con gli interessi di Pinup s.r.l..

Quando nutrono dubbi sulla liceità di un'attività, i dipendenti devono chiedere un parere alle Risorse Umane o alla direzione.

Le seguenti posizioni ed attività sono ritenute accettabili solo previa autorizzazione di un componente del Comitato Esecutivo:

- membro di un Comitato
- dirigente
- dipendente
- partner
- consulente

L'autorizzazione non sarà concessa se la posizione o l'attività potrebbero entrare in conflitto con gli interessi di Pinup o le responsabilità dei dipendenti.

Se non è l'azienda a chiedere di assumere una particolare posizione o di svolgere una certa attività, i dipendenti accetteranno attività o cariche esterne a loro proprio rischio e a loro spese, dedicandovi solo il tempo libero.



MEMBRI DELLA FAMIGLIA E PARENTI

L'assunzione e la carriera dei nostri collaboratori saranno basate su criteri di correttezza ed obiettività.

I parenti stretti e i partner dei dipendenti possono essere assunti come dipendenti o consulenti solo se la nomina si basa su precise competenze, prestazioni, capacità ed esperienze e purché non si preveda un rapporto gerarchico diretto o indiretto tra il dipendente e il suo parente o partner.

Questi principi di assunzione equa sono validi per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, comprese le retribuzioni, le promozioni e i trasferimenti, anche nel caso in cui la relazione nasca dopo che un certo dipendente è entrato a far parte dell'azienda.

E' possibile dare la priorità ai figli dei dipendenti Pinup s.r.l. per periodi di stage, di formazione, di collaborazione durante le vacanze e per simili incarichi a tempo determinato, purché essi abbiano pari qualifiche rispetto ad altri candidati.



OPPORTUNITA' PER L'AZIENDA

Il nostro impegno è volto allo sviluppo del Business di Pinup s.r.l.

I dipendenti non dovranno mettersi in concorrenza con l'azienda, né dovranno sfruttare le opportunità commerciali che individuano durante il rapporto di lavoro, a meno che l'azienda rinunci espressamente ad ogni interesse per tali opportunità.

Se qualche dipendente fosse interessato a sviluppare opportunità commerciali che potrebbero essere di interesse per l'azienda, dovrà informare il suo superiore diretto, il quale sottoporrà la questione alla Direzione per capire se l'azienda è interessata a queste opportunità.

Anche se l'azienda non esprimesse interesse per tali opportunità, il dipendente potrebbe sfruttarle a proprio vantaggio solo se fosse evidente che questo non lo porterebbe ad entrare in concorrenza con le attività dell'azienda stessa.



Crediamo nell'importanza della libera concorrenza

Pinup s.r.l. è pronta a competere con successo nel mondo degli affari e lo farà nel pieno rispetto di tutte le leggi in vigore sull'antimonopolio, sulla concorrenza e sulla correttezza commerciale.

I dipendenti dovranno quindi rispettare sempre le seguenti norme:

- le politiche commerciali e i prezzi saranno sempre stabiliti in modo indipendente e non saranno mai concordati, formalmente o informalmente, con i concorrenti e con altri parti non legate all'azienda, sia in modo diretto che indiretto;
- i clienti, le aree territoriali e i mercati di distribuzione dei prodotti non saranno mai distribuiti tra Pinup s.r.l. e i suoi concorrenti, ma saranno sempre il risultato di un'equa concorrenza;
- i clienti e i fornitori saranno trattati con correttezza.

Tutti i dipendenti, in particolare quelli che lavorano nel Marketing, nelle Vendite e negli Acquisti, o che sono regolarmente in contatto con i concorrenti, devono garantire di avere familiarità con le norme sulla concorrenza.

In caso di dubbio, si dovranno confrontare con la proprietà per chiedere consulenza e formazione sulle norme in materia.



DATI RISERVATI

Stimiamo e proteggiamo i nostri dati riservati e rispettiamo la riservatezza di quelli altrui.

I dati riservati sono quelli che non possono essere o non sono stati ancora resi di pubblico dominio.

Comprendono i segreti commerciali, i piani aziendali, di Marketing e dei servizi, le opinioni dei consumatori, i progetti, i contatti clienti, i database, le registrazioni, le strategie, informazioni sui dipendenti/collaboratori i dati relativi agli stipendi e qualsiasi altro dato finanziario o di altro genere non reso pubblico.

Per Pinup s.r.l. la continuità dei risultati positivi dipende dall'uso dei suoi dati riservati e dal fatto di non divulgarli a terzi.

I dipendenti non dovranno divulgare questi dati riservati, né consentirne la divulgazione, a meno che questo non sia richiesto dalla legge o autorizzato dalla Direzione.

Questo obbligo continua anche dopo il termine del rapporto di lavoro.

Inoltre, i dipendenti devono fare tutto il possibile per evitare una divulgazione involontaria dei dati, prestando una particolare attenzione quando effettuano operazioni di salvataggio o di trasmissione dei dati riservati.

Pinup s.r.l. riconosce alle parti terze lo stesso interesse a proteggere i loro dati riservati.

Nei casi in cui dei terzi, come partner in joint venture, fornitori o clienti, condividano con Pinup s.r.l. alcuni dati riservati, questi saranno trattati con la stessa cura prestata per i dati di Pinup s.r.l.

Nello stesso spirito, i dipendenti proteggeranno i dati riservati di cui sono venuti in possesso durante i precedenti rapporti di lavoro.



FRODI, PROTEZIONE DEI BENI AZIENDALI, CONTABILITA'

Insistiamo sull'onestà e rispettiamo i beni e le proprietà dell'azienda.

I dipendenti non devono mai lasciarsi coinvolgere in frodi o in altri comportamenti disonesti che coinvolgano le proprietà o i beni, oppure i report finanziari e contabili di Pinup s.r.l. o di terzi.

Questi atti non comportano solo sanzioni disciplinari, ma potrebbero anche portare a un'incriminazione.

I dati finanziari di Pinup s.r.l. costituiscono la base della gestione delle attività dell'azienda e dell'adempimento dei suoi obblighi verso le diverse parti interessate.

Questi dati devono quindi essere precisi ed in linea con gli standard contabili di Pinup s.r.l.

I dipendenti dovranno salvaguardare e fare un uso adeguato ed efficiente delle proprietà di Pinup s.r.l.

Tutti i dipendenti dovranno cercare di proteggere le proprietà di Pinup s.r.l. contro perdite, danni, usi scorretti, furti, frodi, appropriazioni indebite e distruzioni.

Questi obblighi riguardano sia i beni tangibili che quelli intangibili, compresi i marchi, il know-how, i dati riservati o esclusivi e i sistemi informativi.

Nei limiti consentiti dalle leggi in vigore, la Società si riserva il diritto di monitorare e verificare come i propri beni vengono usati dai dipendenti, anche con una verifica di tutte le mail, dei dati e dei file presenti nella rete di terminali dell'azienda.



CORRUZIONE E SUBORDINAZIONE

Condanniamo qualsiasi forma di corruzione e subornazione

I dipendenti non devono mai, in forma diretta o attraverso intermediari, offrire o promettere benefici personali o illeciti, di tipo finanziario o di altro genere, al fine di ottenere o mantenere un business o altri vantaggi mediante terzi, sia a livello pubblico che privato.

Non dovranno neppure accettare tali benefici in cambio di trattamenti preferenziali verso terzi.

Inoltre, i dipendenti dovranno evitare qualsiasi attività o comportamento che potrebbero fare pensare a o sospettare tale tipo di condotta o intenzione.

I dipendenti devono essere consapevoli che offrire o accettare tali benefici illeciti al fine di influenzare le decisioni dei beneficiari, anche se non sono coinvolti funzionari governativi, non solo potrebbe portare a sanzioni disciplinari, ma anche a un'incriminazione.

I benefici illeciti possono essere costituiti da qualsiasi cosa che abbia un valore per il beneficiario, compresi eventuali contratti di assunzione o di consulenza per parti terze strettamente correlate.

I dipendenti devono essere consapevoli che le leggi elettorali in molte giurisdizioni proibiscono in genere il versamento di sovvenzioni da parte delle aziende a partiti o candidati politici.

Eventuali contributi di questo tipo e qualsiasi eccezione a questa politica devono essere approvati dalla compagine societaria nella maggioranza delle quote.



REGALI, PRANZI, INTRATTENIMENTI

Per noi la concorrenza e le attività si basano solo sulla qualità e la competenza

I dipendenti non dovranno lasciarsi influenzare accettando di ricevere favori, né dovranno cercare di influenzare in modo illecito gli altri offrendo favori.

I dipendenti potranno solo offrire o accettare pranzi di portata ragionevole o doni simbolici adeguati alle circostanze e non dovranno accettare o offrire doni, pranzi o intrattenimenti se questo potrebbe creare l'impressione di voler influenzare in modo illecito le relative relazioni commerciali.

Per valutare una situazione alla luce di quanto sopra esposto, i dipendenti dovranno consultare la politica applicabile nel loro Mercato.

Se tale politica non fosse disponibile, si dovranno applicare le prassi locali più restrittive, al fine di evitare anche solo il sospetto di accordi illeciti.

In caso di dubbio, il dipendente dovrà chiedere indicazioni al suo superiore diretto.

Nessun dipendente potrà offrire a o accettare da terzi qualsiasi omaggio sotto una delle seguenti forme, indipendentemente dal valore:

- denaro
- prestiti
- tangenti
- benefici monetari di natura simile



DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE

Accogliamo la diversità e rispettiamo la dignità personale dei nostri colleghi

Pinup s.r.l. rispetta la dignità, la privacy e i diritti personali di ogni dipendente e si impegna ad evitare qualsiasi episodio di discriminazione e di molestia nei posti di lavoro.

I dipendenti non devono quindi fare discriminazioni in base all'origine, alla nazionalità, alla religione, alla razza, al genere o alle tendenze sessuali, o esercitare qualsiasi tipo di molestia verbale o fisica basata su uno dei fattori indicati sopra, o su altri motivi.

I dipendenti che ritengono che nel loro posto di lavoro i suddetti principi non siano rispettati sono invitati a segnalarlo alle Risorse Umane.



MANCATO RISPETTO DELLE NORME

Consulteremo il Codice, ne rispetteremo le disposizioni e ne seguiremo le indicazioni quando necessario

E' responsabilità di ogni dipendente garantire il pieno rispetto di tutte le disposizioni contenute in questo codice e chiedere chiarimenti quando necessario al proprio responsabile diretto, o alle Risorse Umane, "Fare la cosa giusta" e assicurare i più elevati standard di correttezza è una responsabilità personale di ogni dipendente, che non può essere delegata.

In caso di dubbio, i dipendenti devono sempre seguire i principi fondamentali specificati nell'introduzione a questo Codice.

L'eventuale mancato rispetto di questo Codice può portare ad azioni disciplinari, che possono anche arrivare al licenziamento e, se giustificate, ad azioni giudiziarie e a sanzioni penali.



SEGNALAZIONE DI COMPORTAMENTI ILLEGALI O NON CONFORMI

Ci assumiamo la responsabilità di garantire che tutti si comportino con correttezza in tutte le situazioni

I dipendenti dovranno segnalare qualsiasi prassi o comportamento ritenuto non conforme alle disposizioni di questo Codice, o addirittura illegale, al loro superiore diretto o ai rappresentanti competenti delle Risorse Umane.

Se necessario, vista la natura della materia in oggetto, le segnalazioni di violazioni possono essere trasmesse direttamente ai più alti livelli, compreso il titolare.

Quando possibile, le segnalazioni possono essere presentate in via confidenziale o tramite i canali di comunicazione riservati ai dipendenti.

Tutte le segnalazioni saranno adeguatamente approfondite.

Pinup s.r.l. proibisce ogni ritorsione contro qualunque dipendente che effettui in buona fede tali segnalazioni, proteggendo al contempo i diritti delle persone denunciate.



APPROFONDIMENTI DEI PUNTI TRATTATI NEL CODICE DI CONDOTTA

Faremo sempre riferimento al codice etico

I dipendenti dovranno sempre fare riferimento al codice etico, che potranno trovare in tutti i punti vendita, in amministrazione e in magazzino, nel quale sono dettagliate tutte le varie situazioni che si possono verificare.

In qualunque caso tutti i dipendenti dovranno rivolgersi ai responsabili o ai rappresentanti delle risorse umane.

Eventuali problematiche non descritte nei codici dovranno necessariamente essere segnalate ai responsabili o alle risorse umane, che potranno indicare la direzione da seguire secondo i parametri aziendali corretti.



