

An aerial photograph of a public square with people walking. The image is overlaid with a large blue geometric shape that is a square with a quarter-circle cut out of its top-left corner. The blue shape is positioned in the top-right, middle-left, and bottom-left areas of the image.

iff

**CODICE DI
CONDOTTA**

INDICE

■	UN MESSAGGIO DAL NOSTRO AMMINISTRATORE DELEGATO...5	
■	VIVERE IL CODICE6	
	È tutta questione di rispetto	8
	Cosa sono la discriminazione e le molestie?	8
	Richiesta di assistenza	9
	SpeakUp	10
	Come faccio a segnalare un problema?	10
	Non ritorsione	10
■	PRINCIPI GUIDA12	
	Fare di più	13
	Essere un collega inclusivo	14
	Diritti umani e lavoro equo	14
	Siate etici, onesti e trasparenti	16
	Conflitti d'interesse	16
	Agire in modo responsabile in ogni momento	17
	Sostenibilità	17
	Beneficenza	17
	Mantenere un ambiente di lavoro sicuro	18
	PREVENIRE LA CORRUZIONE E LA CONCUSSIONE20	
■	Leggi contro la corruzione e la concussione	21
	Cos'è una tangente?	22
	Interazioni con funzionari governativi	22
	Attività politiche	24
	Regali e ospitalità	25
■	CONDURRE GLI AFFARI CON INTEGRITÀ28	
	I nostri partner aziendali	29
	Leggi sul controllo del commercio	30
	Trattare con i concorrenti	32
	Informazioni sulla concorrenza	32
	Insider Trading	34
	Cosa sono le informazioni sostanziali non pubbliche?	34
	Finestre di trading	35
	Conformità dei prodotti e questioni normative	36
■	PROTEZIONE DELLE PROPRIETÀ E DEI BENI DI IFF38	
	Evitare la frode, il furto, lo spreco o l'uso improprio	39
	Proprietà intellettuale e segreti industriali	40
	Cosa sono le informazioni riservate e proprietarie?	42
	Mantenere la riservatezza nella comunicazione	44
	Accuratezza delle registrazioni	46
	Conservazione dei documenti	47
■	COMUNICAZIONI E PRIVACY48	
	Comunicazione esterne	49
	Sistemi IT e di comunicazione	50
	Privacy e dati personali	52
■	UN MESSAGGIO DA ETICA GLOBALE E CONFORMITÀ.....53	

*Nota per i dipendenti: questo Codice non costituisce un contratto. Non trasmette alcun diritto specifico di lavoro né garantisce l'impiego per un determinato periodo di tempo. I riferimenti a "IFF" nel presente Codice indicano International Flavors & Fragrances Inc. e le sue consociate e affiliate, nonché qualsiasi società che sia direttamente o indirettamente posseduta, interamente o in maggioranza, o comunque da essa controllata. In tutto il presente Codice ci sono riferimenti a politiche, procedure, standard e linee guida IFF (collettivamente "politiche IFF"). Nella maggior parte dei casi, in questo Codice compaiono solo i punti principali o una sintesi delle politiche. Per una copia completa di qualsiasi politica, è necessario fare riferimento a IFFConnect o contattare l'Ufficio Legale o le Risorse Umane.



UN MESSAGGIO DAL NOSTRO AMMINISTRATORE DELEGATO

Quando abbiamo scoperto l'applicazione della scienza e della creatività per un mondo migliore, sapevamo che la promozione di questo obiettivo poteva essere raggiunta solo insieme a dipendenti etici e dediti. Trovarsi al crocevia tra scienza e creatività costituisce una responsabilità che trascende la semplice comprensione di ciò che è giusto o sbagliato. Richiede onestà e integrità, due qualità che ci contraddistinguono e ci rendono anche eccezionali.

Il nostro obiettivo è sempre stato quello di guidare il settore. Guardando al futuro, "guidare il settore" ci porterà verso nuovi orizzonti, abbracciando nuove opportunità. Che queste siano epocali o inesplorate, condurre con integrità è fondamentale. Ciò significa che coinvolgiamo i nostri clienti come veri colleghi, e onoriamo i colleghi con il massimo rispetto. Proteggiamo il nostro pianeta al meglio delle nostre capacità e trattiamo ogni comunità come se fosse la nostra.

Le indicazioni delle pagine seguenti forniscono una linea guida pratica e facile da seguire sui nostri pilastri etici, ma non trascurate le aspettative che ci sono alla base di queste semplici parole. Ci aspettiamo che ogni dipendente faccia del proprio meglio in tutte le interazioni, che si sforzi di condurre la nostra attività in modo irreprensibile e che, in caso di dubbi, chieda indicazioni e riferisca le proprie perplessità.

Usando il Codice come termine di paragone, continueremo a sostenere l'essenza stessa di ciò che significa essere IFF.

Erik Fyrwald
Chief Executive Officer

VIVERE IL CODICE



Ci sforziamo di creare un ambiente in cui i dipendenti amino venire al lavoro ogni giorno, in un luogo che si impegni, senza eccezioni, per la diversità e l'inclusione, il rispetto, la responsabilità e il fare ciò che è giusto.

Tutto ciò che facciamo per guidare la crescita deve essere fatto con i più alti standard di etica, onestà e integrità. Ogni azione che intraprendiamo nel condurre la nostra attività a livello globale deve non solo aderire a questi elevati standard ma anche rispettare il presente Codice di Condotta ("Codice"), le politiche e le procedure IFF e tutte le leggi e i regolamenti applicabili.

Tutti i dipendenti IFF (compresi i dipendenti a tempo determinato e i collaboratori), i dirigenti e i funzionari di tutto il mondo sono responsabili della consultazione, della comprensione e del rispetto di questo Codice e delle politiche e procedure IFF. Oltre a questo compito, i dirigenti e i supervisor IFF sono responsabili anche di:

- agire come modelli di comportamento e creare un ambiente in cui i dipendenti si sentano a proprio agio nel porre domande e nel sollevare preoccupazioni, senza timore di ritorsioni;
- formazione regolare dei membri del team in merito al Codice e alle politiche IFF applicabili;
- mettersi a disposizione per fornire una guida ai dipendenti; e
- fare tempestiva escalation e segnalazione all'Ufficio Etica e Conformità, all'Ufficio Legale o alle Risorse Umane per qualsiasi problema o preoccupazione sollevati da un dipendente.

Le aspettative contenute in questo Codice si applicano a livello globale, indipendentemente dal fatto che si lavori a distanza o in ufficio, che si partecipi a una riunione d'affari o a un evento per i clienti o che si svolga qualsiasi altra attività per conto di IFF. Se c'è una differenza tra questo Codice, le politiche IFF e le leggi e i regolamenti locali, è necessario applicare la regola che stabilisce lo standard più elevato di comportamento etico.

È TUTTA QUESTIONE DI RISPETTO

La responsabilità di creare un ambiente di lavoro positivo ricade su ogni collega, cliente e partner commerciale di IFF. Per mantenere una cultura pienamente inclusiva che nutra l'unicità di ogni individuo, dobbiamo trattare con rispetto tutti i colleghi, i clienti e gli altri partner commerciali. Non sono tollerati atti di discriminazione o molestie diretti o indiretti, né comportamenti irrispettosi o insensibili.

Cosa sono la discriminazione e le molestie?

In parole povere, la discriminazione è il trattamento ingiusto o pregiudizievole degli individui in base alla razza, al colore della pelle, al credo, alla religione, al sesso, all'orientamento sessuale, all'identità o all'espressione di genere, intersessualità, alla nazionalità, allo stato civile o coniugale, alla gravidanza, alle origini, all'età, allo stato di militare o di veterano, alla disabilità, alle caratteristiche genetiche, allo stato da HIV o a qualsiasi altra caratteristica protetta dalla legge.

Le molestie assumono molte forme e comprendono qualsiasi attività che crei un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo o che abbia lo scopo o l'effetto di interferire in modo irragionevole con le prestazioni lavorative di un individuo. Sono vietate le molestie motivate dalle caratteristiche protette sopra elencate per la discriminazione. Esempi specifici di molestie sono, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, il linguaggio rozzo o offensivo, il contatto fisico non richiesto, le immagini sessualmente evocative, i gesti osceni, le minacce o gli scherzi inappropriati. Tale comportamento, così come qualsiasi forma di condotta che violi il diritto dei dipendenti IFF di lavorare in un ambiente privo di molestie, è inaccettabile.

Il divieto di discriminazione e molestie si applica a tutti gli aspetti delle prassi occupazionali di IFF, compresi il reclutamento, l'assunzione, la formazione, i trasferimenti, le promozioni, i compensi e le cessazioni. Il divieto di discriminazione e molestie di IFF si estende ai nostri fornitori, clienti e altri partner commerciali. Inoltre, questo vale sia per le attività sul posto di lavoro che per le attività svolte fuori sede.

Se siete oggetto, o testimoni, di questo tipo di comportamento, dovete "farvi sentire" e denunciarlo immediatamente. Dobbiamo fare tutti la nostra parte per essere protagonisti della soluzione e non del problema.

Cosa faresti?

? DOMANDA

Sydney, una donna di colore, acconcia periodicamente i capelli in modi diversi per lavorare. Un giorno Johann, il suo manager, le chiede di lisciare i suoi capelli naturali. Dice che vuole che entrambi si presentino nel modo più professionale possibile per un prossimo incontro con un importante interlocutore. Johann ha adottato un comportamento discriminatorio?

💡 RISPOSTA

Sì. Parlando in questo modo a Sydney, Johann sostiene che i suoi capelli naturali, un aspetto caratteristico della sua razza, sono di per sé poco professionali. Si tratta di una discriminazione basata sulla razza di Sydney. In questa situazione, Johann non dovrebbe esprimersi sui capelli di Sydney.

RICHIESTA DI ASSISTENZA

Il presente Codice raccoglie molte delle situazioni comuni che i dipendenti possono incontrare, ma non le affronta tutte. Ci saranno sempre circostanze che dovranno essere affrontate in modo più specifico o in cui si è semplicemente incerti sulla strada giusta da seguire.

A volte, la cosa giusta da fare è ovvia, ma in molte situazioni la decisione è meno chiara. Ciò è particolarmente vero quando si è di fronte a vincoli di tempo o a pressioni commerciali apparentemente opposte. In queste situazioni, porsi queste domande può aiutare a prendere la decisione giusta:

1. È lecito?
2. È coerente con il Codice e le politiche di IFF?
3. Manterrò la mia integrità?
4. Proteggerò la reputazione di IFF?
5. Mi sentirei a mio agio se diventasse di pubblico dominio?

Se la risposta a una delle domande qui sopra è "no" o non siete sicuri, non dovrete continuare, bensì consultarvi con l'Ufficio Etica e Conformità, l'Ufficio Legale o le Risorse Umane. È importante chiedere consiglio prima di agire.

SPEAKUP

In IFF, tutti noi abbiamo l'obbligo di garantire che le attività siano condotte con onestà e integrità e nel pieno rispetto di questo Codice, delle politiche IFF e delle leggi e dei regolamenti applicabili.

Se si viene a conoscenza di una sospetta violazione o di un'accusa di cattiva condotta, è necessario segnalare prontamente la propria preoccupazione.

Come faccio a segnalare un problema?

Esistono diverse opzioni:

- parlare direttamente con il proprio supervisore o con un membro del team Etica e Conformità globale di IFF ("Etica e Conformità"), dell'Ufficio legale o delle Risorse Umane;
- segnalare il problema on-line a iff.com/speakup;
- chiamare la Hotline SpeakUp di IFF utilizzando i numeri di telefono che si trovano all'indirizzo iff.com/speakup; oppure
- inviare un'e-mail a compliance@iff.com.

Alcune delle opzioni di cui sopra consentono la segnalazione anonima se consentita dalla legge locale. Tuttavia, tutte le persone che fanno una segnalazione sono incoraggiate a rivelare la propria identità, in quanto ciò consentirà a IFF di esaminare e rispondere al rapporto in modo più efficiente ed efficace.

Non ritorsione

IFF vieta assolutamente le ritorsioni contro qualsiasi persona che in buona fede sollevi una preoccupazione o denunci una possibile cattiva condotta. Se ritenete di essere stati oggetto di ritorsioni di qualsiasi tipo, dovete segnalarlo immediatamente a un membro del team Etica e Conformità, Legale o Risorse Umane di IFF.

Indagini e violazioni

IFF prende sul serio tutte le segnalazioni di potenziali violazioni o comportamenti scorretti e si impegna a verificare e indagare su tutte le accuse credibili. Se richiesto, è necessario collaborare in modo completo e veritiero durante un'indagine interna.

Inoltre, nulla di quanto contenuto in questo Codice o in alcuna delle nostre politiche o accordi è inteso a proibire o limitare la segnalazione di qualsiasi violazione della legge a qualsiasi ente governativo o normativo appropriato, o a collaborare o fornire informazioni a tali enti in relazione a una violazione della legge, un'indagine, un'ispezione governativa o un'inchiesta.

Le violazioni del presente Codice, delle politiche IFF e di tutte le leggi e i regolamenti applicabili, nonché i tentativi di nascondere le violazioni, possono comportare azioni disciplinari fino alla risoluzione del rapporto di lavoro. In alcune circostanze, i comportamenti adottati possono anche comportare l'imposizione di multe o sanzioni penali da parte delle autorità legali nei confronti del soggetto interessato e/o di IFF. Pertanto, è importante seguire sempre le regole e le limitazioni stabilite in questo Codice.

Per ulteriori informazioni, si prega di consultare le sezioni SpeakUp di IFF: segnalare le preoccupazioni e Politica di non ritorsione e Procedura di indagine di IFF.

Cosa faresti?

? DOMANDA

Ho chiamato la Hotline SpeakUp di IFF per segnalare che alcuni commenti del mio manager mi hanno messo a disagio. Il mio manager è stato sentito nell'ambito dell'indagine sulla mia denuncia, dopodiché mi ha dato una valutazione di scarso rendimento nonostante il costante superamento dei miei obiettivi di vendita e i grandi elogi degli altri dipendenti. Il comportamento del mio manager viola il Codice?

💡 RISPOSTA

Forse. IFF ha una politica rigorosa che vieta le ritorsioni nei confronti di qualsiasi dipendente che segnali un problema in buona fede. Se il vostro manager vi ha valutato negativamente perché avete denunciato il suo comportamento, sta mettendo in atto una ritorsione. Dovete segnalare immediatamente il comportamento del vostro manager.

PRINCIPI GUIDA

FARE DI PIÙ

Comprendiamo il supporto di cui i nostri colleghi e clienti hanno bisogno e ci impegniamo al massimo per aiutarli concentrandoci su ciò che ci unisce.

Creare e mantenere un luogo di lavoro versatile

In IFF, coltiviamo un ambiente che non solo accoglie, ma che abbraccia anche le diversità uniche dei nostri colleghi, fornitori, clienti e altri partner aziendali. Apprezziamo e promuoviamo l'espressione individuale, l'innovazione e i risultati, e riconosciamo la forza e la competenza di diversi punti di vista. Siamo entusiasti di abbracciare culture, lingue e credenze diverse, e di rafforzare e potenziare le diversità della nostra forza lavoro e dei nostri partner aziendali.

IFF raggiungerà il proprio pieno potenziale solo se tutte le persone si sentiranno in grado di esprimere la propria unicità. Tutte le persone devono sapere che possono "essere completamente se stesse" sul posto di lavoro, senza timore di molestie o discriminazioni. Un luogo di lavoro simile può essere realizzato e mantenuto solo se lavoriamo insieme e ci trattiamo l'un l'altro con rispetto e dignità, senza preconcetti o pregiudizi.

Ci impegniamo a fornire pari opportunità a tutti. Ci sforziamo di garantire che la composizione demografica dei dipendenti a tutti i livelli dell'organizzazione sia rappresentativa dei mercati che serviamo.

Essere un collega inclusivo

Siamo inclusivi, ci trattiamo l'un l'altro con rispetto e lavoriamo in modo equo, onesto ed etico.

Affinché IFF possa adempiere al proprio impegno di creare e mantenere un ambiente di lavoro eterogeneo, i dipendenti devono impegnarsi a promuovere una cultura inclusiva e imparziale che liberi il potenziale unico di ogni individuo. Ogni collega deve dimostrare questo impegno dimostrando di possedere le seguenti capacità:

- decisamente imparziale: sviluppare una conoscenza consapevole dei propri pregiudizi personali, lavorare per affrontarli e promuovere attivamente un luogo di lavoro equo e paritario;
- attivamente inclusivo: difendere e agire coerentemente per sostenere una cultura che valorizzi e alimenti l'unicità di ogni collega;
- elasticità multiculturale: cercare di capire in modo proattivo come gli altri vivono il mondo e adattare il proprio comportamento per collaborare efficacemente in un luogo di lavoro multiculturale e diversificato; e
- impegnato per le diversità: dimostrare un impegno attivo per sostenere l'obiettivo aziendale di IFF di una diversità inclusiva, assicurando che tutti i livelli della nostra organizzazione riflettano i mercati che serviamo.

Diritti umani e lavoro equo

IFF rispetta i diritti umani fondamentali di tutti e si impegna a fornire salari giusti ed equi ai dipendenti di tutto il mondo. Nell'ambito di questo impegno, IFF riconosce il diritto dei dipendenti alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva.

IFF vieta il ricorso al lavoro minorile, al lavoro forzato e alla tratta di esseri umani, e questo divieto si estende a tutti i partner aziendali di IFF.

Per ulteriori informazioni, si prega di consultare la Politica Globale sui Diritti Umani di IFF.



Cosa faresti?

? DOMANDA

Partecipo al programma di mentoring della mia azienda e prendo sotto la mia ala due o tre nuovi dipendenti ogni due anni. Recentemente, mi sono reso conto che tendo a scegliere i mentee che mi somigliano. Per spingermi fuori dalla mia comfort zone, vorrei selezionare persone che mostrino un grande potenziale ma che appartengano a gruppi identitari diversi dal mio. Si tratta di discriminazione?

💡 RISPOSTA

Assolutamente no. In realtà, non solo non si tratta di un caso di pregiudizio o discriminazione, ma, accogliendo individui appassionati e intelligenti che sono diversi da voi stessi, state facendo un cammino proattivo verso il raggiungimento degli obiettivi di IFF che mirano a sviluppare un percorso diversificato di successione di talenti.

SIATE ETICI, ONESTI E TRASPARENTI

Conflitti d'interesse

Evitare i conflitti di interesse è essenziale per operare come azienda etica, onesta e trasparente. Lavorando in IFF, è necessario assicurarsi che i propri interessi e relazioni personali non siano, o anche solo sembrino, in conflitto con i propri obblighi professionali verso IFF.

Un conflitto di interessi può assumere molte forme, ma si verifica quando le proprie attività e relazioni personali interferiscono o sembrano interferire con la propria capacità di agire nel migliore interesse di IFF. Ne sono esempi:

- avere un rapporto personale o finanziario con un concorrente, fornitore, venditore o cliente;
- lavorare o condurre affari con un membro della famiglia o con qualsiasi azienda in cui un membro della famiglia abbia un interesse finanziario personale;
- svolgere attività lavorative non IFF durante l'orario di lavoro in azienda o con risorse IFF;
- avere una relazione sentimentale con un supervisore o un subordinato;
- lavorare come consulente per un concorrente, fornitore o cliente di IFF; e
- lavorare come dipendente, funzionario o direttore di un'altra azienda durante il rapporto di assunzione con IFF.

I potenziali conflitti devono essere comunicati immediatamente al proprio supervisore, all'Ufficio Etica e Conformità o all'Ufficio Legale per la risoluzione. La buona notizia è che la stragrande maggioranza dei conflitti può essere mitigata semplicemente rivelandoli. Per ulteriori informazioni sui conflitti e sul processo di divulgazione, si prega di fare riferimento alla Politica sui Conflitti di Interesse di IFF.

Cosa faresti?

? DOMANDA

Vorrei ingaggiare l'azienda di mio cugino per svolgere servizi di sicurezza per gli edifici di IFF. Non credo che sia un grosso problema, purché ci offra il miglior prezzo e fornisca la stessa qualità di servizi degli altri fornitori.

Devo dire al mio manager che sono parente del titolare?

💡 RISPOSTA

Sì, perché è un potenziale conflitto di interessi se il vostro parente è titolare o lavora per un distributore o fornitore di servizi con cui abbiamo rapporti lavorativi. In una simile situazione, è necessario rivelare il conflitto e ricevere l'approvazione preventiva del proprio manager e dell'Ufficio Etica e Conformità o dell'Ufficio Legale.



AGIRE IN MODO RESPONSABILE IN OGNI MOMENTO

In IFF proteggiamo la salute e la sicurezza del nostro personale e preserviamo le comunità in cui lavoriamo.

Sostenibilità

In IFF la sostenibilità è da tempo parte dell'essenza del nostro modo di fare business. Questo principio e il nostro impegno per il futuro sono stati formalizzati nella nostra strategia di sostenibilità e guidano l'innovazione che si traduce in miglioramenti sociali e ambientali, dalle materie prime che forniamo in modo responsabile, ai nostri impianti di produzione eco-efficienti, ai prodotti attentamente progettati che tengono conto delle caratteristiche essenziali di sostenibilità. La nostra strategia a quattro pilastri, ovvero impronta ambientale, innovazione sostenibile, approvvigionamento responsabile e persone e comunità, è completamente integrata e mira alle opportunità più concrete per creare prodotti per i nostri clienti e per i consumatori di tutto il mondo.

Per maggiori informazioni sui nostri risultati, sulle attività in corso e sugli obiettivi futuri, fare riferimento all'ultimo Rapporto di Sostenibilità di IFF.

Beneficenza

IFF si impegna a restituire alle comunità in cui opera contributi caritatevoli che eroga regolarmente come parte di questo impegno.

Tutti i contributi benefici versati per conto della società devono essere esaminati e approvati dai membri del Comitato per i Contributi di Beneficenza di IFF. È importante sottolineare che le donazioni di beneficenza, sia sotto forma di donazione in denaro che di sponsorizzazione aziendale, o qualsiasi altro beneficio in natura, non devono mai essere fatte a organizzazioni politiche, esponenti politici o organizzazioni affiliate o collegate ad esponenti politici, in modo da evitare il rischio o il sospetto di corruzione e concussione. Inoltre, IFF non eroga donazioni a organizzazioni che fanno discriminazioni sulla base di una classe protetta.

Per ulteriori informazioni, si prega di consultare la Politica di Approvazione dei Contributi di Beneficenza di IFF.

Mantenere un ambiente di lavoro sicuro

Non ci sono scorciatoie quando si tratta di proteggere la salute e la sicurezza dei nostri dipendenti, dei nostri partner commerciali e dei visitatori delle nostre strutture. Sia che si tratti di ripulire l'acqua versata sul pavimento dell'impianto o di ricordare ai colleghi di indossare gli occhiali o le maschere di sicurezza, tutti noi dobbiamo impegnarci per un ambiente di lavoro sicuro e protetto. Ognuno di noi è responsabile della comprensione e dell'osservanza di tutte le leggi, i regolamenti e le politiche IFF applicabili, volte a garantire condizioni di lavoro sicure e a prevenire infortuni e incidenti.

Essendo vigili e consapevoli di ciò che ci circonda, e agendo quando è opportuno, possiamo tutti svolgere un ruolo nel garantire un ambiente di lavoro sicuro. Contattare il proprio supervisore, il responsabile del sito o un membro di Salute e Sicurezza Ambientale, Etica e Conformità, Legale o Risorse Umane il più presto possibile se si viene a conoscenza di qualsiasi condizione o attività non sicura, tra cui:

- apparecchiature che richiedono manutenzione o che non funzionano correttamente;
- esposizione a materiali pericolosi in misura tale da causare malattie o lesioni;
- un compito che, per essere completato, potrebbe richiedere una formazione supplementare; oppure
- qualsiasi altra condizione o comportamento non sicuro che potrebbe essere un pericolo per sé, per gli altri o per l'ambiente.

Ricordate: anche le piccole cose sono importanti quando si tratta di salute, sicurezza e ambiente.

Cosa faresti?

? DOMANDA

Recentemente, nel nostro stabilimento c'è stato un incendio che ha causato danni significativi al nostro edificio e una persona è stata trasportata all'ospedale con gravi ustioni. Nel rapporto sull'incidente si legge che il responsabile del sito ha riferito che nell'edificio c'erano tracce di fumo ma non è stato trovato alcun incendio. Non ha nemmeno notato che il mio collega è stato ferito. Cosa devo fare?

💡 RISPOSTA

Segnalare il comportamento del responsabile del sito. Ognuno di noi è tenuto a segnalare accuratamente gli incidenti sul lavoro, gli infortuni e le lesioni. Il desiderio che il nostro stabilimento raggiunga gli obiettivi di sicurezza prestabiliti non deve precludere a nessun dipendente la possibilità di segnalare un danno alla struttura o un infortunio sul posto di lavoro, e i supervisori non devono mai incoraggiare i dipendenti a nascondere un incidente di sicurezza.

Abuso di sostanze

IFF mantiene un ambiente di lavoro che promuove la salute e la sicurezza dei propri dipendenti e protegge l'integrità delle pratiche aziendali. IFF non tollera l'uso, la vendita, il possesso o la distribuzione di sostanze stupefacenti illegali nelle proprietà dell'azienda, durante l'orario di lavoro o durante il funzionamento di attrezzature o veicoli di proprietà dell'azienda. Le regole sono chiare: lavorare sotto l'effetto di droghe illegali o di alcolici mette tutti a rischio ed è severamente vietato.

Violenza sul luogo di lavoro

Qualsiasi atto di violenza o comportamento minaccioso da parte dei dipendenti o di qualsiasi altra persona che si trovi su proprietà IFF o che sia coinvolto in affari o attività di IFF è inaccettabile e severamente vietato. Ciò include l'aggressione fisica e l'abuso verbale, così come il possesso di qualsiasi arma. Tali azioni e comportamenti devono essere segnalati immediatamente. Se il pericolo è imminente, contattare immediatamente la polizia locale o i vigili del fuoco e seguire le politiche di gestione dei siti o delle crisi.

PREVENIRE LA CORRUZIONE E LA CONCUSSIONE

LEGGI CONTRO LA CORRUZIONE E LA CONCUSSIONE

Le leggi contro la corruzione e la concussione, tra cui, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, la Foreign Corrupt Practices Act ("FCPA") degli Stati Uniti e la Bribery Act del Regno Unito, si applicano generalmente a tutti i dipendenti IFF e alle operazioni IFF in tutto il mondo.

Mentre le leggi sulla corruzione e concussione variano in ogni Paese, le regole di IFF sono semplici:

- non si deve mai pagare o offrire di pagare una bustarella o un pagamento incentivante a nessuno, nemmeno a un funzionario governativo o a un partner commerciale;
- non si deve mai richiedere o ricevere tangenti; e
- non si devono mai utilizzare terzi o agenti per proprio conto o per conto della società per pagare o ricevere una tangente.

Se ritenete che un collega o una terza parte possa influenzare in modo improprio, corrompere o intraprendere un comportamento illecito, o se qualcosa semplicemente "non vi sembra giusto", contattate immediatamente l'ufficio Etica e Conformità o l'Ufficio Legale.

Cos'è una tangente?

Le tangenti possono assumere molte forme, ad esempio dare o ricevere denaro, mazzette, opportunità di lavoro o di impiego, regali e intrattenimenti, viaggi, “favori” speciali o qualsiasi altra cosa di valore, per scopi impropri:

- influenzare una decisione;
- ottenere o mantenere un'attività;
- ottenere un permesso commerciale o un'altra licenza; oppure
- influenzare l'esito di un audit, di un'ispezione o di una decisione governativa.

IFF vieta inoltre di effettuare pagamenti agevolanti che in genere sono pagamenti in contanti forniti ai funzionari governativi per accelerare le procedure amministrative di routine, come snellire le operazioni doganali di importazione.

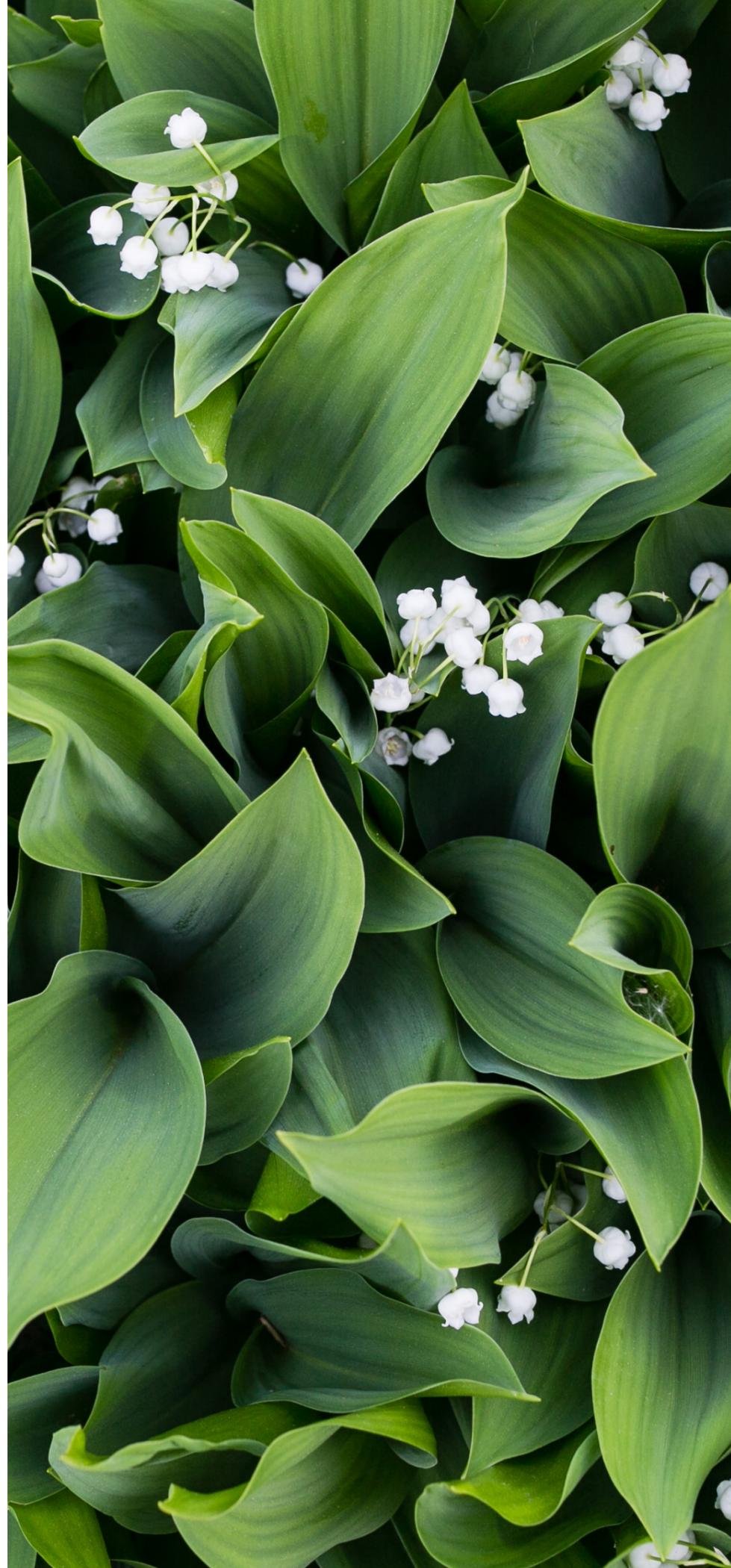
Interazioni con funzionari governativi

Come azienda globale, spesso siamo tenuti a interagire con i funzionari governativi dei Paesi in cui operiamo, ma dobbiamo essere molto cauti durante queste attività poiché, quando sono coinvolti funzionari governativi, anche i dipendenti con le migliori intenzioni possono incorrere in violazioni delle leggi anticorruzione.

Di seguito sono riportati alcuni esempi di persone che possono essere considerate funzionari governativi:

- qualsiasi funzionario o dipendente di un governo straniero, indipendentemente dal livello;
- dipendenti di aziende statali o controllate dal governo, come ad esempio un ospedale;
- politici stranieri, partiti politici o candidati alla carica; e
- un membro della famiglia o un incaricato delle funzioni di cui sopra.

Se si prevede di interagire con individui che soddisfano uno qualsiasi dei criteri di cui sopra, è necessario rispettare i sopracitati divieti ed acquisire dimestichezza con la Politica anticorruzione di IFF.



Cosa faresti?

? DOMANDA

Un prodotto aromatizzato prodotto in Cina è arrivato al porto di Buenos Aires, in Argentina, senza la corretta etichettatura. Il funzionario della dogana argentina mi ha detto che sbloccherà la spedizione se gli paghiamo 4.000 pesos. Abbiamo bisogno di questo prodotto con urgenza per evadere l'ordine di un cliente. Posso fare il pagamento?

💡 RISPOSTA

Assolutamente no. Effettuando il pagamento, IFF Argentina (e voi personalmente) violerebbe le leggi argentine sull'etichettatura e potenzialmente anche le leggi anticorruzione. Si noti che leggi simili esistono in quasi tutti gli altri Paesi del mondo, quindi, indipendentemente dalla sede, i dipendenti IFF devono consultare l'Ufficio Legale ogni volta che si trovano di fronte a questo tipo di richiesta.

? DOMANDA

Durante l'ispezione annuale di un impianto IFF in India per il rinnovo della licenza di esercizio, il funzionario cittadino che conduceva l'ispezione ha riscontrato diverse violazioni in materia di salute e sicurezza. L'agente locale che si sta occupando di facilitare il processo di ispezione e di concessione delle licenze dice che l'ispettore potrebbe ignorare le violazioni e approvare il rinnovo, ma chiede in cambio una cospicua donazione alla scuola locale. Possiamo fare questa donazione o incaricare il nostro agente di farla per conto di IFF?

💡 RISPOSTA

No. La politica di IFF è quella di non dare, direttamente o tramite terzi, a un funzionario governativo o a qualsiasi altra persona in qualsiasi Paese nulla di valore per influenzare le decisioni di tale persona al fine di aiutare IFF ad ottenere o mantenere un'attività o ad acquisire un vantaggio indebito. La politica anti-corruzione di IFF prevede inoltre che l'Ufficio Legale effettui gli opportuni controlli sulle esperienze pregresse prima di nominare qualsiasi agente di terze parti per interagire con i funzionari governativi per conto di IFF. Dovete contattare immediatamente l'Ufficio Etica e Conformità o l'Ufficio Legale per discutere la richiesta.

ATTIVITÀ POLITICHE

Esortiamo tutti i nostri dipendenti ad interagire nelle loro comunità e ad essere cittadini politicamente e socialmente attivi. Tuttavia, ai dipendenti non è consentito utilizzare l'orario di lavoro altre risorse o beni aziendali, tra cui strutture, telefoni, computer, fotocopiatrici o forniture per ufficio, per tali scopi. Inoltre, non permettiamo ai dipendenti di pubblicare o distribuire materiale riguardante le proprietà di IFF o di coinvolgere altri dipendenti durante l'orario di lavoro.

La decisione di impegnare il proprio tempo libero o di contribuire con denaro o altre risorse personali ad attività politiche o comunitarie dipende interamente dalla volontà delle singole persone; la società non intraprenderà azioni di contrasto per le personali opinioni politiche o donazioni nei confronti dei dipendenti che scelgono di impegnarsi in tali iniziative. Impegnandosi in attività politiche, è necessario rispettare le leggi e i regolamenti che disciplinano l'attività politica e le donazioni.

Tutte le attività politiche svolte per conto di IFF, comprese tutte le attività di lobbying e le riunioni e le comunicazioni con i funzionari governativi, devono essere preventivamente autorizzate dall'Ufficio Etica e Conformità o dall'Ufficio Legale. Si precisa che la Politica sui contributi politici di IFF vieta severamente i contributi diretti o indiretti da parte dell'azienda a qualsiasi campagna o organizzazione politica, nonché il rimborso di tali contributi da parte di un dipendente.



REGALI E OSPITALITÀ

In IFF promuoviamo rapporti di lavoro di successo e di buona volontà con i nostri clienti, fornitori e altri partner commerciali, in quanto sono elementi essenziali per il nostro successo. Siamo consapevoli del fatto che l'intrattenimento aziendale, come le cene o la partecipazione ad eventi, possono svolgere un ruolo importante nel rafforzamento di queste relazioni. Inoltre, ci rendiamo conto che, nei Paesi in cui operiamo, ci sono abitudini culturali che includono lo scambio di regali.

Pur rispettando queste usanze, dobbiamo stare attenti a non farle prevalere sul nostro impegno a rispettare la legge e le nostre politiche. Come regola generale, i regali, l'ospitalità e l'intrattenimento non devono mai essere offerti o ricevuti con l'intento di ottenere o mantenere un'attività commerciale o di influenzare un funzionario governativo. Occorre anche evitare circostanze che creino anche solo l'apparenza di un intento illecito.

È consentito offrire o ricevere un dono di valore minimo, a condizione che sia fatto apertamente e legalmente in conformità con le pratiche accettabili del nostro settore e del luogo in cui si svolge lo scambio. I regali possono assumere molte forme, tra cui prodotti o servizi gratuiti, agevolazioni particolari, sconti, intrattenimenti e persino il trasporto gratuito da o per una riunione. Tuttavia, non è *mai* accettabile offrire o ricevere doni eccessivi, denaro contante o equivalenti, come le carte regalo.

Anche se capire la differenza tra intrattenimento e regali appropriati e inadatti non è sempre facile, teniamo presente che: se non ci sembra giusto, probabilmente non lo è. Se la loro divulgazione pubblica può causare imbarazzo a IFF o a voi personalmente, tali doni non sono accettabili. Se esiste un dubbio sulla natura di un particolare regalo o attività di intrattenimento, o se il regalo o l'intrattenimento coinvolge un funzionario governativo, si deve sempre contattare l'Ufficio Etica e Conformità o l'Ufficio Legale prima di intraprendere qualsiasi azione.

Per ulteriori informazioni su regali, intrattenimento e ospitalità, si prega di consultare la Politica su Viaggi e Spese Aziendali di IFF.

Cosa faresti?

? DOMANDA

Abbiamo selezionato un nuovo fornitore di servizi informatici e, dopo aver firmato un contratto con l'azienda, il titolare mi ha regalato una bottiglia di champagne molto rara e costosa. Posso accettarla?

💡 RISPOSTA

No. È possibile accettare modesti doni da partner aziendali, come penne, calendari, cesti di frutta o altri articoli simili. È inaccettabile che i dipendenti o i nostri partner aziendali facciano o ricevano regali eccessivi, tra cui vino o liquori costosi, gioielli, elettronica, contanti o carte regalo.

? DOMANDA

Uno dei nostri fornitori mi ha invitato ad assistere ad una partita di calcio professionistica. Posso accettare l'invito?

💡 RISPOSTA

Forse. Se il fornitore offrisse un viaggio tutto pagato per la partita finale della Coppa del Mondo, incluso l'alloggio, l'invito sarebbe considerato eccessivo e non potrebbe essere accettato. Se il fornitore vi ha invitato a una partita di club locale insieme ai propri colleghi e non c'erano contratti in corso o nuove opportunità commerciali con il fornitore, l'invito potrebbe essere accettato a condizione che segnaliate il regalo al vostro manager, in modo che in seguito non si possa credere che il regalo è stato un tentativo di influenzare segretamente il rapporto di IFF con il fornitore.



Cosa faresti?

? DOMANDA

Stavo supportando una cliente nello sviluppo di un nuovo prodotto con l'utilizzo di uno dei nostri ultimi enzimi. In segno di apprezzamento, mi ha regalato un orologio e dei dolci locali mentre lasciavo il suo ufficio. Posso tenerli?

💡 RISPOSTA

Potete tenere i dolci locali, ma dovete restituire l'orologio. Vogliamo essere apprezzati per il nostro valido supporto e la collaborazione con i clienti e non dobbiamo lasciarci influenzare da uno scambio di regali di valore o da un eccessivo intrattenimento. Accettare un orologio da un partner commerciale potrebbe essere visto come un gesto eccessivo e inappropriato, ma si possono accettare altri regali di basso valore come dolci o articoli promozionali economici con il logo del cliente.

CONDURRE GLI AFFARI CON INTEGRITÀ

I NOSTRI PARTNER AZIENDALI

Ci concentriamo sul contesto aziendale nel suo complesso e mettiamo in grado i nostri team di prendere decisioni etiche con integrità.

Gestire gli affari con integrità e in modo etico significa che dobbiamo considerare le conseguenze reputazionali e finanziarie di tutte le interazioni con i nostri partner aziendali. Nell'ambito di questo impegno, IFF si impegna a lavorare solo con partner aziendali affidabili che agiscono conformemente a tutte le leggi e i regolamenti e che rispettino gli stessi principi etici in base ai quali opera IFF. Questi principi sono definiti Codice di Condotta per i Fornitori di IFF.

Lavorando con i nostri partner commerciali, è necessario:

- evitare qualsiasi pratica sleale o ingannevole;
- trattare tutti i partner aziendali in modo onesto, equo e obiettivo;
- essere onesti e schietti riguardo ai nostri prodotti e servizi;
- seguire le corrette procedure di approvvigionamento e sourcing, ove applicabile; e
- selezionare i partner aziendali in base al merito e mai a seguito di un conflitto di interessi.

Oltre a quanto sopra, è necessario garantire che i nostri partner aziendali siano sottoposti ad adeguati controlli di background per proteggere IFF dal rischio di corruzione e da altri rischi che derivano dai rapporti con partner aziendali poco raccomandabili. Per ulteriori informazioni, si prega di consultare la Procedura di Verifica del Background di IFF.

Riciclaggio e attività correlate

IFF vieta qualsiasi forma di riciclaggio di denaro, finanziamento del terrorismo o qualsiasi altro finanziamento per scopi illegali o illegittimi. Per “riciclaggio di denaro” si intende il tentativo da parte di un individuo o di un'organizzazione di nascondere i proventi dei reati facendo apparire tali introiti come legittimi. In genere, questi proventi vengono incanalati attraverso una o più società di comodo e conti bancari offshore per nascondere la vera origine e la vera destinazione dei capitali.

Se si sospetta che un partner commerciale sia coinvolto in attività illecite o sospette, contattare immediatamente l'Ufficio Legale.

LEGGI SUL CONTROLLO DEL COMMERCIO

Come azienda globale, IFF offre la propria esperienza, la propria creatività e i propri prodotti in tutto il mondo e al di là di molti confini. Operando a livello globale, IFF è soggetta alle leggi sul controllo del commercio in vari Paesi in cui svolge la propria attività e si impegna a rispettare pienamente tali leggi, tra cui:

- controlli sulle esportazioni, restrizioni commerciali, embarghi commerciali e sanzioni economiche, che limitano o vietano a IFF di intraprendere attività commerciali con determinati Paesi, individui o entità;
- leggi antiboicottaggio che vietano alle aziende di partecipare o collaborare a un boicottaggio internazionale non approvato o permesso dal governo degli Stati Uniti; e
- altre leggi sull'importazione o l'esportazione che richiedono a IFF e ai rispettivi partner commerciali di pagare i dazi e/o di ottenere licenze specifiche, permessi o altra documentazione prima di trasferire prodotti e dati tecnici oltre confine.

Se in IFF siete responsabili di decidere dove o da chi acquistare i prodotti oppure dove e a chi venderli, o siete altrimenti coinvolti in transazioni commerciali transfrontaliere, dovete acquisire familiarità con la Politica di Controllo del Commercio Estero di IFF e con le Sanctioned Sales Procedures di IFF.

Le leggi sul controllo del commercio e le leggi anti-boicottaggio sono estremamente complesse. Se avete domande o dubbi sul fatto che potreste essere impegnati in attività vietate, o se ricevete una richiesta di boicottaggio, dovete contattare gli Affari Normativi Globali o l'Ufficio Legale.



Cosa faresti?

? DOMANDA

Negli ultimi anni Isabel ha lavorato per il rappresentante di un distributore che copre il Medio Oriente. Il rappresentante ha recentemente dichiarato di aver trovato un accordo potenzialmente redditizio con un cliente nella regione. Tuttavia, il rappresentante è stato molto evasivo quando Isabel ha fatto domande sul cliente. Ha detto invece a Isabel di “non preoccuparsi” della destinazione dei prodotti e di spedire tutte le merci al proprio ufficio di Istanbul. Ha poi trasferito a IFF l'intero pagamento da un conto bancario intestato a terzi. Isabel deve spedire la merce?

💡 RISPOSTA

No. Non deve spedire la merce e deve invece contattare l'Ufficio Legale e gli Affari Normativi Globali che la aiuteranno a stabilire se la merce deve essere spedita e se i fondi devono essere restituiti. Questo tipo di comportamento può indicare che il distributore sta tentando di vendere beni a un Paese o a un'entità con cui IFF non è autorizzato a fare affari e che è necessario effettuare un'adeguata due diligence prima di completare la transazione.

TRATTARE CON I CONCORRENTI

IFF si impegna a raggiungere il successo attraverso una concorrenza lecita e leale e vieta rigorosamente qualsiasi attività che violi le leggi antitrust o che limiti illegalmente la concorrenza.

Non si deve discutere o prendere accordi con i nostri concorrenti o con altri in merito a:

- stabilire o controllare i prezzi o altre condizioni di vendita, compresi sconti, riduzioni, indennità di trasporto o altre condizioni di vendita;
- allineare il contenuto dei bandi di gara;
- boicottare i fornitori o limitare la produzione; oppure
- dividere i mercati, i territori di vendita, le linee di prodotto o i clienti.

Anche le discussioni amichevoli con i nostri concorrenti su questo tipo di attività sono vietate e contrarie alla legge. Se avete domande sulle comunicazioni o sulle interazioni con la concorrenza, potete rivolgervi all'Ufficio Legale.

Per ulteriori informazioni, si prega di consultare la Politica Antitrust di IFF.

Informazioni sulla concorrenza

IFF non consente e non tollera alcuna attività illegale o non etica per ottenere o divulgare informazioni sulla concorrenza, indipendentemente dall'utilità di tali informazioni.

Le informazioni sulla concorrenza devono invece essere ottenute in modo legale ed etico, ad esempio esaminando gli archivi normativi, i discorsi pubblici dei dirigenti, gli articoli di giornale e altre informazioni disponibili al pubblico.



Cosa faresti?

? DOMANDA

Il mio dipartimento ha in programma di assumere un dipendente di uno dei nostri concorrenti. Ci sono regole particolari da seguire?

💡 RISPOSTA

Sì. È necessario consultare le Risorse Umane prima di assumere un dipendente di un concorrente. Anche se può essere accettabile assumere il dipendente, la persona può avere l'obbligo legale di non lavorare con IFF e di non rivelare informazioni riservate o segreti industriali. Le Risorse Umane devono esaminare le circostanze specifiche prima di fare la proposta di assunzione.

? DOMANDA

La scorsa settimana, in occasione di un incontro dell'associazione di categoria una delle nostre concorrenti ha iniziato a dirmi in modo informale di "stare lontano" da uno dei suoi clienti. Ha detto che la conversazione era "ufficiosa".

Tutto ciò è corretto?

💡 RISPOSTA

Assolutamente no. Sebbene gli incontri delle associazioni di categoria abbiano uno scopo utile e legittimo per IFF e per i nostri concorrenti, devono essere affrontati con grande attenzione. Devono essere evitate le discussioni con i nostri concorrenti, anche quelle che possono essere "ufficiose", riferite ad argomenti come prezzi, condizioni di vendita, territori o clienti. Se un concorrente cerca di discutere di uno qualsiasi di questi argomenti, dovete chiedere alla persona di fermarsi immediatamente e, se necessario, lasciare la riunione e riferire la situazione all'Ufficio Legale.

? DOMANDA

Durante una visita ad un importante cliente, mi è stato consegnato il campione di una fragranza con tecnologia incapsulata che un concorrente ha sviluppato ma non ha ancora immesso sul mercato. Il cliente mi ha chiesto se potevo riprodurre il campione. Sono autorizzato a farlo?

💡 RISPOSTA

No. Se il campione non è disponibile in commercio, non possiamo accettarlo. IFF rispetta sempre la proprietà intellettuale valida dei propri clienti e concorrenti e di qualsiasi terza parte. In caso di dubbi sulla possibilità di ottenere o analizzare un campione, contattare l'Ufficio Legale per ricevere assistenza.

? DOMANDA

È accettabile per me discutere i prezzi dei nostri prodotti con la concorrenza?

💡 RISPOSTA

Forse. Poiché forniamo prodotti ad alcuni dei nostri concorrenti, è possibile discutere i prezzi in relazione a queste vendite. Tuttavia, non è possibile discutere i prezzi con i nostri concorrenti se uno di loro e IFF sono in competizione per la stessa attività con un cliente, in quanto ciò potrebbe esporre sia voi (personalmente) che IFF a gravi accuse penali o civili.

È semplice: stabilire i prezzi o accordarsi per concertare i prezzi è illegale.

INSIDER TRADING

L'acquisto o la vendita di titoli IFF (comprese le azioni, le stock unit limitate, le stock option o i diritti di rivalutazione regolati in borsa) quando si è a conoscenza di informazioni sostanziali non pubbliche riguardanti IFF non solo non è etico, ma è anche contrario alla legge e può comportare gravi sanzioni civili e penali per voi e per IFF. Questa regola si applica a tutti i dipendenti e si riferisce a tutte le informazioni sostanziali non pubbliche o "interne" relative alle attività di IFF.

La negoziazione di titoli IFF o di qualsiasi altra società (inclusi clienti e fornitori) quando si è in possesso di informazioni interne sostanziali su tali entità è severamente proibita; così come è severamente vietato comunicare ad altre persone, inclusi familiari e amici, informazioni sostanziali non pubbliche riguardanti IFF o qualsiasi altra società (anche se le negoziazioni sono fatte tramite terzi). Le persone, compresi i familiari, che negoziano titoli operando in base a una segnalazione o sono in possesso di informazioni privilegiate, possono violare la legge ed essere passibili di sanzioni civili e penali.

Cosa sono le informazioni sostanziali non pubbliche?

Per "informazioni sostanziali non pubbliche" si intende qualsiasi informazione che non è stata resa disponibile al pubblico e che può essere considerata importante rispetto alla decisione di acquistare, vendere o detenere titoli di una società. Sono comprese le informazioni relative a IFF, così come informazioni su altre aziende come i nostri partner commerciali e concorrenti. Tra gli esempi di informazioni sostanziali interne troviamo:

- previsioni, stime o risultati sul reddito non pubblicati;
- acquisizioni, dismissioni o ristrutturazioni;
- cambiamenti di gestione;
- prossimi lanci di prodotti o innovazioni di prodotti;
- profitti o perdite di clienti o contratti importanti; e
- contenziosi in corso o imminenti, o azioni di regolamentazione.

Per ulteriori informazioni, si prega di consultare la Politica sull'Insider Trading di IFF.

Finestre di trading

A seconda del proprio ruolo in IFF o del tipo di accesso alle informazioni riservate di IFF, si potrebbe essere soggetti a requisiti di pre-autorizzazione o a intervalli di tempo in cui si è esclusi dalla negoziazione di titoli IFF. In caso di dubbi sul fatto che una transazione sia consentita, consultare la Politica sulle Finestre di Trading di IFF e contattare l'Ufficio Legale.

Cosa faresti?

? DOMANDA

Non lavoro nel settore finanziario e sono un dipendente junior con scarso accesso alle informazioni sulla gestione. Posso ignorare la Politica sull'Insider Trading?

💡 RISPOSTA

No. Le informazioni sostanziali non pubbliche possono assumere molte forme, ed è possibile che si possieda una conoscenza non pubblica, anche attraverso conversazioni casuali con i colleghi, che potrebbe essere considerata preziosa per un investitore che decide di acquistare o vendere titoli IFF.

? DOMANDA

È sbagliato condividere informazioni interne con gli altri anche se non le uso a mio vantaggio?

💡 RISPOSTA

Sì. In realtà, potreste essere ancora più inadempienti perché siete la persona che ha iniziato la "catena" dell'illecito. La comunicazione di informazioni sostanziali non pubbliche a qualsiasi altra persona, anche se non si intravede alcun beneficio, può comportare la responsabilità personale sia civile che penale.

CONFORMITÀ DEI PRODOTTI E QUESTIONI NORMATIVE

IFF svolge la propria attività nel pieno rispetto di tutte le leggi, le norme e i regolamenti applicabili in vigore nelle aree interessate. Sono comprese tutte le leggi sul controllo alimentare, cosmetico, farmaceutico e chimico, molte delle quali possono essere complesse. Tali leggi disciplinano:

- l'etichettatura dei prodotti IFF o dei beni di consumo che incorporano i nostri prodotti;
- le affermazioni che facciamo sui nostri prodotti; e
- come vengono realizzati e spediti i nostri prodotti.

La reputazione e il successo globale di IFF dipendono dalla comprensione e dal rispetto da parte di ciascuno di noi delle regole che governano la nostra attività. In caso di dubbi o domande su tali regole, dovete chiedere immediatamente consiglio al vostro supervisore, agli Affari Normativi Globali o all'Ufficio Legale.



Cosa faresti?

? DOMANDA

Vorrei presentare a un cliente una fragranza che contiene un ingrediente il cui uso non è stato ancora autorizzato internamente. L'ingrediente è già autorizzato per l'uso come aroma. Posso presentare questa fragranza?

💡 RISPOSTA

No. L'ingrediente non può essere utilizzato fino al completamento del processo interno di autorizzazione per l'uso finale del prodotto. Le norme che si applicano alle fragranze non si applicano necessariamente agli aromi, e viceversa.

La vostra linea d'azione: attendere.

? DOMANDA

Un fornitore mi ha comunicato che il proprio prodotto contiene tracce di un contaminante, ma i livelli sono estremamente bassi e non presentano alcun problema di sicurezza. Mi ha anche detto che sta prendendo provvedimenti per eliminare il contaminante. Devo dirlo al mio supervisore?

💡 RISPOSTA

Sì, immediatamente. Anche il minimo accenno a un problema ambientale, di sicurezza o di qualità relativo a uno dei nostri prodotti o ingredienti deve essere segnalato non appena viene scoperto. È necessario contattare immediatamente un membro degli Affari Normativi Globali o dell'Ufficio Legale.

PROTEZIONE DELLE PROPRIETÀ E DEI BENI DI IFF

EVITARE LA FRODE, IL FURTO, LO SPRECO O L'USO IMPROPRIO

Quando si tratta di proteggere la proprietà, i beni e il know-how di IFF dobbiamo comportarci come se fossimo i proprietari, poiché ci consentono di creare e fornire i migliori prodotti e servizi possibili ai nostri clienti.

Le proprietà e i beni di IFF sono destinati ad essere utilizzati esclusivamente per scopi aziendali. Sono severamente vietati il furto o l'uso improprio di proprietà e beni di IFF, così come l'uso di proprietà o beni aziendali per scopi personali, non etici, illegali o di guadagno personale. Siamo tutti responsabili per la prevenzione di furti, sprechi o usi impropri delle proprietà e dei beni di IFF.

Nell'ambito delle proprie responsabilità, è necessario:

- rispettare la Politica di Approvvigionamento Globale di IFF per gli acquisti di materie prime e servizi;
- evitare lo spreco o l'uso improprio dei fondi aziendali destinati ai viaggi d'affari o all'intrattenimento, conformemente alla Politica su Viaggi e Spese Aziendali di IFF;
- assicurarsi che tutte le transazioni siano adeguatamente autorizzate ed entro i limiti di approvazione stabiliti dalla Politica Globale sui Limiti di Approvazione di IFF; e
- al termine del rapporto di lavoro, restituire a IFF tutte le proprietà e i beni aziendali, sia fisici che immateriali.

PROPRIETÀ INTELLETTUALE E SEGRETI INDUSTRIALI

Tutte le proprietà intellettuali inventate, create o sviluppate da IFF o da voi durante il rapporto lavorativo con IFF sono proprietà dell'azienda e sono spesso riservate. Come tutti gli altri beni di IFF, la proprietà intellettuale di IFF può essere utilizzata solo in relazione all'attività e a beneficio di IFF.

Sono comprese tutte le invenzioni, formule, processi, prodotti, elenchi di clienti, programmi, brevetti, marchi, diritti d'autore, segreti industriali, competenze, nomi di dominio, idee, scoperte e miglioramenti concepiti o sviluppati da voi o da qualsiasi dipendente IFF durante il rapporto lavorativo con o per IFF. Non è consentito utilizzare o condividere la proprietà intellettuale di IFF senza un'adeguata protezione legale e in assenza di documentazione.

Si prega di contattare l'Ufficio Legale per qualsiasi domanda relativa alla proprietà intellettuale.



Salvaguardia del nostro patrimonio

Proteggere la riservatezza e l'integrità delle nostre scoperte, delle formule uniche, dei processi di produzione e dei dati scientifici mantiene IFF all'avanguardia nel proprio settore. Per mantenere il vantaggio competitivo di IFF e la capacità di fornire continuamente ai nostri clienti prodotti e servizi superiori, è fondamentale collaborare per salvaguardare le risorse uniche e riservate, così come le altre informazioni confidenziali e proprietarie, nonché le informazioni su vendite, affari e prezzi.

Siamo obbligati a proteggere le informazioni riservate e proprietarie di IFF e quelle dei nostri dipendenti, clienti, fornitori e altri partner commerciali, adottando le misure necessarie per prevenirne l'accesso o l'uso non autorizzato.

Così come non possiamo compromettere il nostro vantaggio competitivo divulgando le informazioni riservate e proprietarie di IFF e dei nostri partner aziendali, non possiamo compromettere i nostri elevati standard di etica, onestà e integrità accettando o utilizzando le informazioni riservate e proprietarie di terzi, inclusi i nostri clienti e concorrenti.

Cosa sono le informazioni riservate e proprietarie?

Qualsiasi informazione che non sia disponibile al pubblico riguardante IFF e i relativi dipendenti, clienti, partner commerciali o qualsiasi altra persona. Sono inclusi:

-  Cambiamenti proposti in Senior Management
-  Piani di acquisizione o fusione
-  Dati di approfondimento dei consumatori
-  Le risorse del marchio IFF, compresi loghi, design e campagne digitali
-  Dati dei dipendenti
-  Segreti industriali che includono le nostre formule e ricette
-  Specifiche di prodotto
-  Dati scientifici e tecnici
-  Piani aziendali e prospettive
-  Nomi dei clienti o dei prodotti acquistati
-  Lanci di prodotti
-  Processi, disegni e progetti
-  Informazioni finanziarie e operative
-  Vulnerabilità nella nostra rete e nei nostri sistemi
-  Password
-  Indirizzi IP di rete
-  Informazioni su ricerca e sviluppo
-  Programmi, piani o strategie di marketing o di vendita
-  Specifiche di produzione, metodi, tecniche e processi
-  Piani di sviluppo o progetti
-  Manuali operativi e di formazione
-  Identità, grado o provenienza delle materie prime
-  Strategie di determinazione delle tariffe
-  Qualsiasi altra informazione generalmente non disponibile al pubblico



Se non siete sicuri che una particolare informazione sia confidenziale, considerate le seguenti domande:

- L'informazione non è nota al pubblico?
- La divulgazione delle informazioni potrebbe danneggiare o svantaggiare IFF o qualsiasi dipendente o partner aziendale di IFF?
- Il vostro lavoro o il lavoro di altri potrebbe essere messo a repentaglio se le informazioni vengono condivise?
- La divulgazione o l'utilizzo delle informazioni violerebbe una legge o un regolamento?

Se la vostra risposta a una delle domande di cui sopra è "sì", allora dovete considerare le informazioni come riservate e trattarle di conseguenza. Inoltre, alcune informazioni riservate e proprietarie possono essere detenute come segreto industriale di IFF. In generale, le informazioni relative alle nostre pratiche e procedure possono essere considerate un segreto industriale se:

- sono note solo a un gruppo limitato di persone;
- hanno un valore commerciale perché sono segrete; e
- IFF adotta misure ragionevoli per proteggere le informazioni dalla divulgazione.

Per aiutare IFF a mantenere il proprio vantaggio competitivo, è necessario adottare misure per proteggere efficacemente i segreti industriali e le informazioni riservate rispettando la Politica sulle Informazioni Riservate e i Segreti Industriali di IFF. Questo obbligo si applica in ogni momento durante il rapporto lavorativo, anche al di fuori del luogo e dell'orario di lavoro, e continua anche dopo l'interruzione del rapporto di assunzione con IFF.

MANTENERE LA RISERVATEZZA NELLA COMUNICAZIONE

Siate sempre prudenti e attenti quando condividete informazioni riservate o proprietarie, sia per iscritto, compresi e-mail, messaggi istantanei e account social personali e professionali, che durante le conversazioni di persona o virtuali. Fate attenzione a ciò che vi circonda quando parlate al cellulare o vi trovate in un luogo pubblico (come un ascensore, un ristorante o i mezzi pubblici) o durante un ritrovo sociale. Ricordate che l'obbligo di proteggere le informazioni riservate e proprietarie si applica alle conversazioni con amici, colleghi di altre aziende e persino ai membri della vostra stessa famiglia. L'obbligo continua anche dopo l'interruzione del rapporto di lavoro con IFF.

La divulgazione di informazioni riservate deve essere strettamente limitata ai dipendenti (o consulenti) di IFF che sono autorizzati e che hanno necessità di conoscere tali informazioni per svolgere le loro mansioni aziendali. Analogamente, la condivisione di informazioni riservate al di fuori di IFF dovrebbe avvenire solo quando è necessaria per scopi aziendali e dopo che sono state adottate misure, come l'esecuzione di un accordo di riservatezza, per evitare un'ulteriore diffusione o un uso improprio delle informazioni.

Per sapere se le informazioni sono riservate o proprietarie o se possono essere divulgate, è possibile contattare l'Ufficio Legale.



Cosa faresti?

? DOMANDA

Un chimico del nostro gruppo di ricerca e sviluppo si è appena dimesso e ha intenzione di entrare a far parte di una società farmaceutica. Mi ha detto che sta progettando di copiare i file in suo possesso relativi a diversi processi unici e molecole che ha creato durante il periodo di assunzione in IFF perché sostiene che è improbabile che IFF li utilizzi. È autorizzata a prelevare queste informazioni?

💡 RISPOSTA

No. Tutto ciò che un dipendente crea in qualità di dipendente IFF, compresi i processi e le invenzioni, appartiene a IFF. Le creazioni devono essere utilizzate esclusivamente in relazione all'attività di IFF e non possono, in nessun caso, essere prese o utilizzate da un dipendente dopo l'interruzione del rapporto di lavoro.

? DOMANDA

Sono un account manager per uno dei più grandi clienti del settore Gusto di IFF. Recentemente il cliente mi ha chiesto se potevo fornire la formula di un prodotto che ha acquistato. Posso fornire queste informazioni?

💡 RISPOSTA

Forse, fatte salve le approvazioni e le condizioni appropriate. La divulgazione della formula e degli ingredienti può essere effettuata solo previa approvazione di un membro degli Affari Normativi Globali o dell'Ufficio Legale in base a rigorose specifiche di divulgazione e procedure di riservatezza. Se il cliente richiede la divulgazione ai fini normativi, è necessario contattare un membro degli Affari Normativi Globali. In tutti gli altri casi, si prega di contattare l'Ufficio Legale.

? DOMANDA

Un importante fornitore di IFF ha chiesto di utilizzare il nostro logo e le foto del loro lavoro nel nostro ufficio sui propri account social e sul proprio sito web. Ciò è consentito?

💡 RISPOSTA

No. Il logo e i beni del marchio IFF sono considerati proprietà di IFF in quanto asset proprietari. Analogamente, le foto del nostro ufficio possono inavvertitamente rivelare a terzi informazioni riservate o proprietarie. In tale ottica, non è possibile consentire al venditore di utilizzare il logo IFF o qualsiasi foto del lavoro sul proprio sito web senza ricevere l'autorizzazione scritta da parte di Comunicazioni Aziendali.

? DOMANDA

Mi occupo di ricerca e sviluppo e recentemente abbiamo creato una nuova molecola. Solo i dipendenti IFF che hanno lavorato sulla molecola ne sono a conoscenza. Stasera vado a cena con una nostra cliente di lunga data e so di potermi fidare di lei. Posso valutare il suo interesse per la nuova molecola in modo da poter fornire un feedback al nostro team vendite?

💡 RISPOSTA

No. Dovete prima confrontarvi con l'Ufficio Legale per assicurarvi che siano in atto adeguate protezioni della proprietà intellettuale prima di condividere le informazioni con persone esterne a IFF. In realtà, non si può nemmeno discutere di questa molecola con il personale interno di IFF, a meno che la condivisione delle informazioni non sia necessaria per lo svolgimento delle proprie mansioni lavorative o dei doveri dell'altra persona.

ACCURATEZZA DELLE REGISTRAZIONI

La legge richiede la tenuta di libri e registri completi e accurati, che sono essenziali per gestire l'attività di IFF e per mantenere la precisione e l'integrità dei nostri rendiconti finanziari e delle nostre divulgazioni, tutti elementi che, in ultima analisi, influenzano la credibilità e la reputazione di IFF.

La definizione "Libri e registri" non si riferisce solo ai conti finanziari, ma a tutti i registri preparati, generati o mantenuti nel corso dell'attività di IFF, comprese le fatture, gli ordini di acquisto, i contratti, i fogli presenza, i documenti relativi alle paghe, i rapporti di viaggio e di spesa, i risultati dei test, le letture degli strumenti, i rapporti sulla vulnerabilità tecnologica, i rapporti sulla sicurezza e l'ambiente e gli archivi normativi.

Dato l'ampio elenco di registrazioni, la responsabilità di garantire la loro accuratezza e completezza spetta a ciascuno di noi, non solo al personale contabile e finanziario di IFF. Quando si contribuisce alla creazione di documenti aziendali, ad esempio inviando una nota spese, un foglio di presenza o un ordine di acquisto, si è responsabili della veridicità e dell'accuratezza delle informazioni inviate.

Qualsiasi tentativo di nascondere o travisare informazioni nei libri contabili o nei registri di IFF costituisce una grave violazione. Sono inclusi:

- ritardo nella registrazione della data di un ordine o di un pagamento;
- segnalare informazioni inesatte o fuorvianti su una transazione; e
- falsificare i rapporti di ispezione, i dati dei test o altri documenti aziendali.

La regola è chiara: tutte le registrazioni e i rapporti devono essere completi, corretti, accurati, tempestivi e non fuorvianti. Nessuna eccezione.

Conservazione dei documenti

Anche tutti i documenti aziendali devono essere conservati e smaltiti in conformità con la Politica di Conservazione dei Documenti di IFF.

I periodi di conservazione dei documenti aziendali di IFF non si applicano se è stato imposto di conservare determinati documenti o registrazioni che sono rilevanti per un'azione legale, un'indagine, una revisione contabile o un procedimento amministrativo effettivi, potenziali o ragionevolmente prevedibili. Il rispetto di questo obbligo è fondamentale in quanto la distruzione o l'alterazione, anche involontaria, di un documento rilevante o soggetto a vincolo legale potrebbe esporre IFF e voi a responsabilità civili e penali.

Se non si hanno certezze in merito a un particolare documento o al periodo di conservazione, custodire il documento e consultare la Politica di Conservazione dei Documenti e l'Ufficio Legale per ulteriori informazioni.

Cosa faresti?

DOMANDA

Ho sentito per caso qualcuno del reparto finanziario chiedere a un fornitore di "tenere" per qualche settimana le fatture per le forniture che abbiamo già ricevuto, in modo che i nostri conti di fine anno siano migliori. Questo non mi sembra giusto. Cosa devo fare?

RISPOSTA

Il tuo istinto è quello giusto. Trattenerne le fatture per alterare i numeri è inaccettabile e costituisce una violazione della politica di IFF. Nascondere o mascherare le passività o tenere fuori dai nostri bilanci le voci che dovrebbero apparire è scorretto, illegale e non è tollerato. Se siete testimoni di un tale comportamento, dovete immediatamente segnalarlo all'ufficio Etica e Conformità o all'Ufficio Legale.

COMUNICAZIONI E PRIVACY

COMUNICAZIONE ESTERNE

Come società quotata in borsa, è fondamentale parlare all'unisono in modo che tutti i messaggi esterni siano veritieri, accurati e coerenti. Per garantire che ciò avvenga, solo il nostro CEO, il CFO e il team Relazioni con Gli Investitori possono parlare a nome di IFF.

A meno che non siate espressamente autorizzati a farlo, non potete fare dichiarazioni pubbliche o rispondere a richieste di informazioni riguardanti IFF, l'attività o le operazioni di IFF o qualsiasi dipendente di IFF. Questa limitazione si applica a:

- media tradizionali su tutti i canali;
- conferenze;
- account personali e professionali sui social media;
- libri, articoli o altri dati pubblicati;
- blog e altre piattaforme di contenuti on-line; e
- qualsiasi richiesta di informazioni "agli atti" o "in via ufficiosa", anche da parte di investitori e analisti.

Se si viene contattati per informazioni, rivolgere la richiesta a un membro del team Comunicazioni Aziendali. Per ulteriori informazioni, consultare la Politica sulle Comunicazioni Esterne e la Politica sui Social Media di IFF.

Cosa faresti?

DOMANDA

Vorrei creare un account privato sui social media per condividere e collaborare con colleghi e clienti. Mi piacerebbe usarlo anche per partecipare a discussioni on-line con altri membri del settore. Ciò è consentito?

RISPOSTA

No. Impegnandovi in questa attività, potreste incorrere in varie politiche IFF, come la Politica sulle Comunicazioni Esterne e la Politica sui Social Media. Se vi intrattenete in conversazioni con i concorrenti sulle attività commerciali di IFF potreste anche violare le politiche e le leggi antitrust. Non si possono pubblicare on-line informazioni su IFF se non espressamente autorizzati.

SISTEMI IT E DI COMUNICAZIONE

I sistemi di IFF, compresi i sistemi di comunicazione elettronica e informazione, come computer, dispositivi mobili, server, telefoni, e-mail e accesso generale a Internet, e tutte le informazioni e le comunicazioni inviate, ricevute o memorizzate attraverso tali sistemi, sono messi a disposizione dei dipendenti per scopi aziendali. L'uso personale occasionale e accidentale dei sistemi IFF è consentito, ma tale uso non deve compromettere le attività di IFF, né essere dannoso per IFF, né influenzare le prestazioni di un dipendente.

Ognuno di noi è tenuto a utilizzare queste risorse in modo appropriato. L'uso improprio include:

- comunicazioni contenenti materiale ingiurioso, minaccioso, diffamatorio, blasfemo, razzista, pornografico o discutibile;
- copia o trasmissione non autorizzata di informazioni personali, sensibili o riservate, compresi i segreti industriali;
- accesso o visualizzazione non autorizzati di reti, server, unità, cartelle o file;
- istigazione di dipendenti per qualsiasi scopo non autorizzato, inclusa la raccolta di fondi politici o le attività religiose;
- attività commerciali personali; e
- qualsiasi attività che sia illegale, non etica o che violi in altro modo il presente Codice o qualsiasi politica IFF.

È auspicabile che proteggiate i sistemi IFF da accessi accidentali o non autorizzati, che manteniate la riservatezza delle password di tutti i sistemi IFF e che rispettiate le politiche IFF relative ai sistemi IFF e alla sicurezza delle informazioni.

Le informazioni presenti su questi sistemi sono di proprietà di IFF, e per mantenere sicure le informazioni aziendali IFF è necessario utilizzare i sistemi IFF solo per inviare, ricevere o memorizzare tali informazioni. Ciò significa che i sistemi non-IFF, compresi gli account di posta elettronica personali o di terzi, gli account di file sharing di terzi, i dispositivi elettronici e le chiavette USB non devono essere utilizzati per svolgere le attività di IFF, a meno che non siano stati autorizzati da IFF per iscritto.

Per proteggere i beni e la reputazione di IFF e per proteggere gli utenti, IFF si riserva il diritto, conformemente alle leggi vigenti, di monitorare, accedere, rivedere, cancellare e registrare le informazioni e le comunicazioni, comprese le e-mail personali, ricevute, visualizzate o salvate sui sistemi IFF, così come l'uso e le attività (compresa la navigazione in Internet) svolte sui sistemi IFF o tramite questi ultimi. Di conseguenza, non si dovrebbe avere alcuna aspettativa di privacy rispetto a tali informazioni, comunicazioni o attività.

Se si ritiene che i dati IFF siano stati inavvertitamente o intenzionalmente gestiti o divulgati in modo errato, contattare il team di Sicurezza Informatica di IFF.

Cosa faresti?

? DOMANDA

Durante il fine settimana devo lavorare a una presentazione importante e andrò a cena direttamente dall'ufficio e non mi va di portare il mio PC in giro per la città. Posso inviare l'ultima bozza al mio account di posta elettronica personale o salvarla su una chiavetta USB per poterci lavorare durante il fine settimana?

💡 RISPOSTA

No. Le apparecchiature e i sistemi IFF sono dotati di una sicurezza adeguata per prevenire le violazioni. Pertanto, i dati IFF devono rimanere sui sistemi IFF. Le politiche di IFF vietano rigorosamente ai dipendenti di inviare qualsiasi informazione aziendale di IFF a o attraverso qualsiasi sistema non-IFF. Ciò significa che i dipendenti non devono inviare informazioni IFF alla loro e-mail personale. Tuttavia, IFF fornisce una serie di opzioni conformi per accedere in modo sicuro ai file aziendali da remoto. Per ulteriori informazioni, si prega di contattare il team IT o il team di Sicurezza Informatica di IFF.

PRIVACY E DATI PERSONALI

I dati personali sono informazioni che possono identificare un individuo, inclusi dipendenti, appaltatori, partner aziendali, clienti e chiunque altro che svolga attività con IFF. IFF deve raccogliere informazioni personali al fine di, tra le altre ragioni, amministrare i benefit per i dipendenti, gestire i rapporti con i clienti e i partner aziendali e rispettare i requisiti di legge. IFF rispetta la riservatezza dei dati personali, sia in forma cartacea che elettronica, e richiede che tali informazioni siano trattate in modo responsabile e conformemente alle leggi sulla privacy applicabili.

Se si accede ai dati personali nello svolgimento del proprio lavoro, è importante raccogliere, accedere, utilizzare o condividere tali dati solo nella misura necessaria e rilevante per adempiere agli incarichi lavorativi assegnati e conformemente alle politiche IFF, alle leggi e ai regolamenti locali. Non divulgare informazioni personali a soggetti che non abbiano la legittima necessità di conoscerle, all'interno o all'esterno di IFF, né durante né dopo il periodo di assunzione in IFF. Se si è consapevoli o si sospetta che le informazioni personali siano state utilizzate in modo improprio, smarrite, rubate o siano accessibili in modo inappropriato, segnalarlo immediatamente all'Ufficio Legale.

Le leggi sulla privacy variano in termini di portata e complessità, a seconda del luogo in cui si svolge l'attività. IFF controlla lo sviluppo delle leggi sulla privacy in tutto il mondo e, di conseguenza, può aggiornare le politiche e le prassi di IFF. Per qualsiasi domanda relativa alle leggi sulla privacy applicabili o alle proprie responsabilità, contattare l'Ufficio Legale.

UN MESSAGGIO DA ETICA GLOBALE E CONFORMITÀ

I valori, le aspettative e le linee guida pratiche contenute in questo Codice costituiscono la base del comportamento che ci aspettiamo dai dipendenti IFF. Tuttavia, le definizioni all'interno del Codice sono solo l'inizio e sta a ciascuno di voi dare vita al Codice.

Per assistervi a questo proposito, ci sono molte altre risorse pratiche che potete trovare nella sezione Conformità di IFFConnect, incluse ulteriori politiche e procedure che dovete rivedere, comprendere e seguire.

So che non sarà sempre facile sapere cosa fare in ogni situazione che si incontra, ma il team di Etica Globale e Conformità di IFF è pronto ad aiutarvi se avete domande. Potete sentirvi a vostro agio anche contattando i membri del team Risorse Umane e Legale locale e regionale per assistenza e consigli.

Infine, è sempre possibile porre domande o segnalare sospette violazioni del Codice tramite la **Hotline SpeakUp di IFF**.

Il successo di IFF dipende dal fatto che, quando qualcosa va storto, i dipendenti si comportano in modo etico, chiedono consigli e si esprimono. Insieme possiamo creare un luogo di lavoro positivo che esalti tutto ciò che c'è di unico in IFF e nella sua gente.

Brynn Samson
Responsabile capo per Etica e Conformità

Per domande generali o per segnalare una possibile violazione del nostro Codice Etico, contattare compliance@iff.com o visitare iff.com/speakup.

©2021 International Flavors & Fragrances, Inc. (Rev. 02/2024)

Tutti i diritti riservati.

IFF è un marchio registrato.

521 West 57th Street
New York, NY 10019
Stati Uniti