

CODICE ETICO



INDICE

1. INTRODUZIONE	3
1.1 FINALITÀ DEL CODICE ETICO	3
1.2 AMBITO DI APPLICAZIONE E VALIDITÀ	3
1.3 STRUTTURA	3
2. I PRINCIPI GENERALI	4
2.1 DIRITTI UMANI	4
2.2 LAVORO	4
2.3 AMBIENTE	4
2.4 LOTTA ALLA CORRUZIONE	4
3. I COMPORTAMENTI RICHIESTI	5
3.1 DIGNITÀ DELLA PERSONA	5
3.2 CORRETTO TRATTAMENTO DEI DIPENDENTI	5
3.3 SALUTE E SICUREZZA	5
3.4 SALVAGUARDIA DELL'AMBIENTE	5
3.5 RAPPORTO CON I FORNITORI	6
3.6 LEALTÀ VERSO L'AZIENDA E INTEGRITÀ DEI BENI AZIENDALI	6
3.7 CORRUZIONE	6
3.8 CONFLITTO DI INTERESSI	7
4. IMPEGNI PER IL RISPETTO DEL CODICE	7

1. INTRODUZIONE

1.1 FINALITÀ DEL CODICE ETICO

Il Codice etico è uno strumento utile a preservare il valore e l'integrità dell'azienda nel tempo. È un insieme di principi positivi e di regole di comportamento (un "codice", dunque) che Imemont S.r.l. ha scelto volontariamente di adottare e rendere pubblico come concreta espressione dei suoi principi verso i soggetti con cui entra in contatto.

Il Codice Etico è un punto di riferimento per il lavoro di ogni giorno. Tutte le azioni, infatti, o le relazioni tra le persone e verso il mondo esterno, hanno degli effetti sull'azienda, sia in positivo sia anche in negativo. L'integrità professionale, l'onestà, il rispetto degli impegni sono comportamenti che portano fiducia verso l'azienda.

1.2 AMBITO DI APPLICAZIONE E VALIDITÀ

Questo Codice etico è vincolante per i comportamenti degli amministratori, dei dipendenti e di tutti coloro che operano in nome e per conto di Imemont S.r.l. in quanto rientra nell'insieme delle disposizioni aziendali, e anche, ove espressamente previsto, è vincolante per alcuni interlocutori esterni, nei loro rapporti contrattuali con la Società.

1.3 STRUTTURA

Il Codice etico è suddiviso in quattro sezioni, che riportano, nell'ordine:

- * i principi etici fondamentali di Imemont S.r.l.;
- * i comportamenti richiesti, soprattutto ai dipendenti, su tre temi trasversali: la lealtà verso l'azienda, il conflitto di interessi e l'integrità dei beni aziendali;
- * gli impegni di Imemont S.r.l. per il rispetto del codice e i comportamenti richiesti;
- * le norme di attuazione del codice e le persone di riferimento, responsabili dell'aggiornamento e della raccolta segnalazioni, cui indirizzarsi per eventuali chiarimenti.

2. I PRINCIPI GENERALI

I principi etici e i valori su cui si basa questo codice hanno origine dai dieci principi del Patto Mondiale delle Nazioni Unite, i quali si articolano in quattro principali aree tematiche relative ai diritti umani, al lavoro, alla sostenibilità ambientale e alla lotta alla corruzione. Imemont S.r.l. opera nel rispetto e nella condivisione di tali valori per promuovere un ambiente di lavoro sano, equo e inclusivo, caratterizzato dal rispetto reciproco.

2.1 DIRITTI UMANI

Principio 1: Le aziende devono sostenere e rispettare la protezione dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale

Principio 2: Le aziende devono assicurare di non essere complici di abuso dei diritti umani

2.2 LAVORO

Principio 3: Le aziende devono sostenere la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva

Principio 4: Le aziende devono sostenere l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato ed obbligatorio

Principio 5: Le aziende devono sostenere l'abolizione effettiva del lavoro minorile

Principio 6: Le aziende devono sostenere l'eliminazione della discriminazione nell'impiego e nell'occupazione.

2.3 AMBIENTE

Principio 7: Le aziende devono supportare l'applicazione del principio precauzionale alle sfide ambientali

Principio 8: Le aziende devono portare avanti iniziative per promuovere una maggior responsabilità ambientale

Principio 9: Le aziende devono incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie pulite incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie favorevoli all'ambiente.

2.4 LOTTA ALLA CORRUZIONE

Principio 10: Le aziende devono lavorare contro la corruzione in ogni sua forma, comprese le estorsioni e la subornazione

3. I COMPORAMENTI RICHIESTI

3.1 DIGNITÀ DELLA PERSONA

L'azienda si impegna a promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti assicurandosi di non essere, anche indirettamente, complice nell'abuso di tali diritti.

Non sono ammessi, in quanto lesivi della dignità umana, comportamenti di sistematica discriminazione, umiliazione, violenza psicologica o isolamento nei confronti di collaboratori o colleghi, indipendentemente dalle ragioni che li determinano. Allo stesso modo non sono tollerate le molestie sessuali né i comportamenti o i discorsi a sfondo sessuale che possano turbare la sensibilità della persona (per esempio, l'esposizione di immagini con espliciti riferimenti sessuali, allusioni insistenti e continuate).

La privacy dei singoli dipendenti è tutelata adottando politiche che specificano quali informazioni vengono richieste e le relative modalità di trattamento e conservazione. Tali politiche prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla Legge, di comunicare/diffondere i dati personali senza consenso dell'interessato. È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei collaboratori.

3.2 CORRETTO TRATTAMENTO DEI DIPENDENTI

I dipendenti sono trattati con equità e rispetto dei loro diritti, in tutte le fasi della vita lavorativa. L'amministrazione del personale è condotta con accuratezza, riservatezza dei dati personali e tempestività degli adempimenti. Non è tollerata alcuna forma di rapporto di lavoro in contrasto con le norme di legge e di contratto.

Nell'ottica di salvaguardare i diritti dei lavoratori, Imemont S.r.l. sostiene la libertà di associazione e riconosce il diritto alla contrattazione collettiva, garantendo che le scelte effettuate dal personale non abbiano ripercussione alcuna in termini di mansioni, retribuzione o possibilità di carriera.

Imemont S.r.l. ripudia altresì qualsiasi forma di lavoro forzato e obbligatorio, nonché il lavoro minorile in ogni sua forma. Non impiega lavoratori al di sotto dei 18 anni di età, con l'unica eccezione di studenti di età compresa tra i 16 e i 18 anni ed esclusivamente laddove l'alternanza scuola-lavoro sia parte integrante del percorso di studi. In ogni caso non vengono affidate mansioni che possano mettere in pericolo la salute e la sicurezza dei minori e non è consentito il lavoro oltre il normale orario stabilito. Analogamente, l'azienda si astiene dall'intrattenere rapporti di lavoro con partner – siano essi clienti o fornitori – che facciano uso di lavoro forzato per il proprio interesse.

Infine, con la finalità di promuovere un ambiente di lavoro nel quale ciascun individuo sia trattato con rispetto e dignità, Imemont S.r.l. si impegna a garantire pari opportunità in termini di assunzione, retribuzione, formazione e promozione, basando le proprie valutazioni su competenze e meriti oggettivi e senza discriminazione alcuna riguardo a sesso, età, religione, etnia, orientamento sessuale, stato di salute, opinione politica.

3.3 SALUTE E SICUREZZA

L'attenzione di tutti contribuisce a rendere effettiva ed efficace la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Le funzioni aziendali responsabili mantengono aggiornate le politiche di prevenzione, sia attraverso il confronto con le migliori pratiche adottate in attività comparabili sia attraverso l'adozione delle migliori tecnologie disponibili. Stabiliscono procedure, metodi di lavoro e istruzioni operative chiare, coerenti e comprensibili a tutti i livelli. Favoriscono la consapevolezza dei rischi e la conoscenza delle misure preventive con adeguate iniziative di formazione e con la massima accessibilità della documentazione.

In egual misura, i responsabili delle attività vigilano sul rispetto delle misure preventive da parte delle risorse da loro coordinate. Si adoperano perché non si verifichino cadute di attenzione nelle attività rischiose. Recepiscono le segnalazioni dei collaboratori per il miglioramento della sicurezza e la salvaguardia della salute. In nessun caso l'osservanza delle misure di sicurezza viene subordinata all'interesse per la realizzazione del lavoro e al rispetto dei tempi.

I dipendenti seguono con serietà e scrupolo le disposizioni in materia di sicurezza che li riguardano, sensibilizzano i colleghi inadempienti a fare altrettanto e segnalano ai responsabili le eventuali lacune o gli ambiti di miglioramento.

3.4 SALVAGUARDIA DELL'AMBIENTE

Le sfide ambientali sono oggi prioritarie quando si parla di sviluppo sostenibile; non possiamo pensare di progredire se per farlo dobbiamo creare danni al nostro pianeta. Imemont S.r.l. si impegna ogni giorno affinché le proprie attività siano svolte nel rispetto dell'ambiente, attraverso rigide politiche di riciclo dei rifiuti, conservazione delle risorse, lotta allo spreco, approvvigionamento di energia da fonti rinnovabili, certificazioni ambientali dei propri prodotti. Tutto il personale è incoraggiato a rispettare tali indicazioni per contribuire significativamente alla riduzione dell'impatto ambientale.

3.5 RAPPORTO CON I FORNITORI

Il rapporto con i fornitori si basa sull'uniformità di trattamento. Nella formulazione dei contratti, Imemont S.r.l. si impegna a specificare in modo chiaro e comprensibile al contraente i comportamenti da tenere in tutte le circostanze previste. Rispetta i patti e gli impegni contrattuali, inclusi i termini di pagamento, a fronte dell'esecuzione degli incarichi e dei lavori nei modi stabiliti dalle parti.

I processi di acquisto sono improntati:

- * alla ricerca del massimo vantaggio competitivo;
- * alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore;
- * all'indispensabile e reciproca lealtà, trasparenza e collaborazione nei comportamenti precontrattuali e contrattuali;
- * all'aggiornamento tecnico su nuovi prodotti e servizi attraverso un costante dialogo con tutti i fornitori potenziali;
- * a dare a ciascun fornitore in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere alla stipula di contratti, evitando trattamenti di favore;
- * ad adottare, nella scelta dei fornitori, criteri oggettivi e documentabili.

Con i fornitori di Paesi definiti a "rischio" da organizzazioni riconosciute, vengono introdotte clausole contrattuali che prevedono un'autocertificazione da parte del fornitore dell'adesione a specifici obblighi sociali (ad esempio, misure che garantiscono ai lavoratori il rispetto dei diritti fondamentali, i principi di parità di trattamento e di non discriminazione, la tutela del lavoro minorile) e la possibilità di avvalersi di azioni di controllo presso le unità produttive o le sedi operative dell'impresa fornitrice.

3.6 LEALTÀ VERSO L'AZIENDA E INTEGRITÀ DEI BENI AZIENDALI

A tutti i dipendenti si richiede un comportamento leale, diligente e rispettoso del contratto di lavoro e delle disposizioni aziendali; la collaborazione di tutti è infatti fondamentale per il buon andamento dell'azienda. Essa implica il rispetto del presente codice etico e, per chi ha responsabilità di gestione di persone, l'impegno a farlo rispettare dai propri collaboratori e a fornire loro assistenza nell'applicazione. Significa anche farsi carico dell'interesse dell'azienda in ogni circostanza lavorativa, ad esempio dell'adempimento degli obblighi contrattuali verso Imemont S.r.l. da parte di fornitori.

- * In primo luogo a ciascuno è richiesto di operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentare il loro utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.
- * Ogni dipendente deve utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni aziendali a lui affidati; evita di utilizzarli impropriamente o in modo tale da essere causa di danno o di riduzione di efficienza, oppure ancora in contrasto con l'interesse dell'azienda.
- * Tutti sono tenuti alla cura e alla protezione delle risorse che vengono loro affidate: devono quindi mettere in atto le misure più opportune per prevenire furti, informare tempestivamente il proprio responsabile o la funzione preposta alla security o al controllo di eventuali lacune del sistema di sicurezza, di minacce o eventi potenzialmente dannosi.

Tra i beni aziendali, sono di particolare rilievo le informazioni e i dati in possesso di Imemont S.r.l. relativi ai soggetti esterni, ai dipendenti, alle strutture e alle attività aziendali. Le funzioni aziendali responsabili definiscono adeguate procedure per garantire l'integrità delle informazioni, la loro riservatezza e la diffusione controllata all'interno e verso l'esterno, che deve seguire canali specifici e autorizzati.

3.7 CORRUZIONE

Imemont S.r.l. si impegna a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti. Queste pratiche, oltre ad essere illegali in Italia e in tutti i Paesi in cui opera l'azienda, portano ingenti costi a più livelli: per la reputazione dell'azienda, che corre altresì il rischio di non poter partecipare a gare e appalti pubblici in caso di comprovata corruzione; per il rischio di condanna del singolo individuo; per il rischio di mancato sviluppo della società nel suo complesso, in quanto risorse che potrebbero essere destinate ad azioni prioritarie (come infrastrutture, energia, sanità e istruzione) vengono dirottate verso l'interesse dei singoli. Imemont S.r.l. esclude il ricorso alla corruzione in ogni sua forma e rifiuta il coinvolgimento con soggetti che esercitano attività illecite o finanziate con capitali di fonte non meglio identificata.

3.8 CONFLITTO DI INTERESSI

Il conflitto tra l'interesse personale e quello dell'azienda si manifesta quando un comportamento o una decisione nell'ambito della propria attività lavorativa possono generare un vantaggio immediato o differito per se stessi, i propri familiari o conoscenti, a discapito dell'interesse aziendale.

Comportamenti che generano conflitto di interessi:

- * svolgere una funzione di vertice (amministratore delegato, consigliere, responsabile di funzione) e avere interessi economici con fornitori, clienti o concorrenti (possessione di azioni, incarichi professionali, ecc.);
- * curare gli acquisti, o il controllo sull'esecuzione delle forniture, e svolgere attività lavorativa presso fornitori;
- * approfittare personalmente - o tramite familiari - di opportunità di affari di cui si viene portati a conoscenza in quanto dipendenti di Imemont S.r.l.;
- * accettare denaro, regali (oggetti di valore, viaggi, omaggi di diversa natura) o favori (ad esempio assunzione o avanzamenti di carriera per i familiari) da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con Imemont S.r.l.;
- * per quanto riguarda il caso particolare degli omaggi o altre forme di regalo, ve ne sono alcuni che fanno parte delle normali pratiche commerciali o di cortesia. Imemont S.r.l. chiede ai propri dipendenti di rifiutare gli omaggi che superino un modico valore o siano fonte di dubbi sulla loro adeguatezza. In linea generale, gli omaggi devono essere rivolti esclusivamente a promuovere l'immagine dell'azienda e il suo marchio.

4. IMPEGNI PER IL RISPETTO DEL CODICE

Per dare efficacia al proprio codice etico e indurne il rispetto come prassi consolidata all'interno dell'azienda, Imemont S.r.l. si impegna a:

- * divulgare tempestivamente il codice etico presso gli interlocutori (per esempio, affissione nelle bacheche aziendali di una copia del codice, tramite sezione dedicata sul sito web o sui documenti nei quali si ritenga necessario, o con altre iniziative mirate di informazione o formazione);
- * assicurare in particolare la comprensione del codice etico e i necessari chiarimenti a tutto il personale, nonché favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche;
- * spiegare il sistema di segnalazione delle violazioni e indicare i referenti per chiarire l'interpretazione del codice;
- * integrare il codice, e quando necessario, rivederlo e aggiornarlo sulla base di nuove politiche aziendali, etiche, ambientali o sociali.