

## **CODICE ETICO DI COMPORTAMENTO**

- PREMESSA.....1
- PRINCIPI E NORME.....1, 2, 3
- INDICAZIONE DELLE MODALITÀ DI ATTUAZIONE E CONTROLLO.....4
  - Ambito di applicazione del Codice Etico di comportamento
  - Istituzione dell’Organismo di Vigilanza preposto al monitoraggio
  - Comunicazione e diffusione del Codice Etico di comportamento

### **PREMESSA**

È convincimento della INTAV S.r.l. che l’etica nella conduzione degli affari sia condizione per il successo e strumento per la promozione della propria immagine, elemento, questo ultimo, che rappresenta un valore primario ed essenziale per la Società.

Le regole contenute nel presente documento hanno come presupposto il rispetto di ogni norma di legge e l’adozione di una condotta eticamente corretta ed equa da parte di tutti gli esponenti aziendali e di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano per la Società, anche solo occasionalmente, considerati anche gli articoli D. Lgs. 231/2001 che hanno introdotto nel nostro ordinamento giuridico forme di responsabilità di tipo penale in capo alla società qualora vengano commessi reati nel suo interesse o a suo vantaggio.

### **PRINCIPI E NORME**

1. Ciascun Esponente Aziendale, nello svolgimento delle proprie mansioni, deve rispettare i principi di correttezza, buona fede, trasparenza, fedeltà e lealtà, nei confronti sia dei colleghi, sia dei terzi con cui viene in rapporto.
2. Nessun Esponente Aziendale può sollecitare o accettare denaro, beni, servizi o benefici di qualsiasi genere né in nome o per conto della Società, né a titolo personale, da società o enti, né da persone loro collaboratrici, allo scopo di indurre, remunerare, impedire o comunque influenzare qualsiasi atto o fatto nell’interesse della Società.
3. Nessun Esponente Aziendale può sollecitare o accettare denaro, beni, servizi o benefici di qualsiasi genere da fornitori o clienti, in connessione con la sua mansione, con la sua persona o comunque con l’attività della Società.
4. Quanto sopra stabilito ai punti 2. e 3. vale nei rapporti con persone, società o enti tanto privati quanto pubblici, sia in Italia che all’estero.
5. In deroga a quanto stabilito ai punti 2. e 3., sono ammessi piccoli regali o cortesie, purché conformi agli usi locali e non vietati dalle leggi. Tali deroghe devono essere espressamente autorizzate dall’Organismo di Vigilanza.
6. Nessun Esponente Aziendale è autorizzato ad erogare per conto della Società alcun finanziamento o contributo a partiti, organizzazioni o candidati politici.
7. In esecuzione dei doveri di fedeltà e lealtà sopra enunciati, ciascun Esponente Aziendale deve astenersi dallo svolgere qualsiasi attività o dal perseguire comunque interessi in conflitto con quelli della Società.

8. Ciascun Esponente Aziendale deve astenersi dal divulgare o utilizzare a profitto proprio o di terzi, qualsiasi notizia o informazione riservata attinente alle attività aziendali; ciò, in particolare, a fronte del fatto che la riservatezza è considerata un asset aziendale fondamentale nei confronti dei clienti.

9. Le attività vietate ai punti 2., 3., 6., 7. e 8. non possono essere perseguite neppure in forma indiretta (per esempio tramite familiari, consulenti o interposte persone). È inoltre vietata ogni attività che, sotto qualsiasi veste (per esempio sponsorizzazioni, incarichi, consulenze, pubblicità), abbia le stesse finalità vietate ai punti 2., 3., 6., 7. e 8.

10. Ciascun Esponente Aziendale che riceva richieste oppure venga a conoscenza di fatti contrari ai divieti dei punti 2., 3., 6., 7., e 8. deve immediatamente informare il proprio superiore gerarchico.

11. Nello svolgimento dell'attività, gli Esponenti Aziendali devono evitare qualsiasi situazione di conflitto di interesse, ossia qualsiasi attività in cui si persegua un interesse diverso da quello dell'impresa o attraverso la quale l'Esponente Aziendale si avvantaggi personalmente, per suo conto o per conto di terzi, di opportunità dell'impresa.

Ciascun Esponente Aziendale che ritenga di trovarsi in una situazione di conflitto tra il proprio interesse personale, per suo conto o per conto di terzi, e gli interessi della Società deve darne comunicazione immediata alla Società.

12. Gli Esponenti Aziendali e le altre persone o entità con possibilità oggettiva di influenzare le scelte aziendali devono evitare assolutamente di utilizzare, anche solo implicitamente, la propria posizione per influenzare decisioni a proprio favore o a favore di parenti, amici e conoscenti per fini prettamente personali di qualunque natura essi siano.

13. INTAV S.r.l. non impiega alcuna forma di lavoro forzato, lavoro obbligatorio o lavoro minorile, ovvero non impiega persone di età inferiore a quella stabilita per l'avviamento al lavoro dalle normative del luogo in cui la prestazione lavorativa è eseguita e, in ogni caso, di età inferiore a quindici anni, fatte salve eccezioni espressamente previste dalle convenzioni internazionali e dalla legislazione locale.

INTAV S.r.l. si impegna, inoltre, a non instaurare o mantenere rapporti d'affari con fornitori che impieghino lavoro minorile come sopra definito.

14. I dipendenti della INTAV S.r.l. sono liberi di iscriversi ad un sindacato conformemente alle leggi locali e alle regole delle diverse organizzazioni sindacali. INTAV S.r.l. riconosce e rispetta il diritto dei suoi dipendenti ad essere rappresentati da sindacati o da altre rappresentanze elette nel rispetto della legislazione e delle pratiche locali in vigore.

15. INTAV S.r.l. si impegna a offrire pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale a tutti i dipendenti.

Il responsabile di ciascun reparto deve garantire che tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, quali l'assunzione, la formazione, la retribuzione, le promozioni, i trasferimenti e la cessazione del rapporto stesso, siano trattati in modo conforme alle capacità del dipendente di soddisfare i requisiti della mansione, evitando ogni forma di discriminazione e, in particolare, discriminazione per razza, genere, orientamento sessuale, posizione sociale e personale, condizione fisica e di salute, disabilità, età, nazionalità, religione o convinzioni personali.

16. INTAV S.r.l. considera assolutamente inaccettabile qualsiasi tipo di molestia o comportamento molesto, come quelli connessi alla razza, al sesso o ad altre caratteristiche personali, che abbiano lo scopo e l'effetto di violare la dignità della persona a cui tali molestie o comportamenti sono rivolti, sia all'interno sia all'esterno del posto di lavoro.

17. Tutti i dipendenti devono adoperarsi per mantenere un ambiente di lavoro decoroso e collaborativo, nel quale sia rispettata la dignità di ciascun individuo.

In particolare, tutti i dipendenti della INTAV S.r.l. :

- non devono prestare servizio sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti;
- nei luoghi in cui fumare non è proibito per legge devono essere sensibili alle necessità di coloro che potrebbero avvertire disagio fisico a causa degli effetti del "fumo passivo" sul posto di lavoro;
- devono evitare comportamenti che possano creare un clima intimidatorio o offensivo nei confronti di colleghi o sottoposti al fine di emarginarli o screditarli nell'ambiente di lavoro.

18. Le retribuzioni o i benefit riconosciuti ai dipendenti della INTAV S.r.l. soddisfano almeno i requisiti di legge stabiliti. In relazione all'orario lavorativo e al congedo retribuito, la INTAV S.r.l. si attiene alla legislazione locale e alle pratiche del paese in cui opera.

19. Ai dipendenti della INTAV S.r.l. viene fatto divieto di accettare o sollecitare promesse o versamenti di denaro o beni o benefici, pressioni o prestazioni di qualsiasi tipo che possano essere finalizzati a promuovere l'assunzione di un individuo come dipendente o il suo trasferimento o la sua promozione.

20. La INTAV S.r.l. riconosce la salute e la sicurezza sul posto di lavoro come un diritto fondamentale dei dipendenti. Tutte le decisioni prese dalla INTAV S.r.l. devono rispettare la salute e la sicurezza sul posto di lavoro. La INTAV S.r.l. ha adottato e continua a migliorare un'efficace politica di salute e sicurezza sul lavoro che è fondata su misure preventive, individuali o collettive, per ridurre al minimo i potenziali rischi di lesioni sul posto di lavoro.

La INTAV S.r.l. intende garantire condizioni lavorative eccellenti a livello industriale secondo i principi di igiene, ergonomia industriale e processi organizzativi e operativi individuali. La INTAV S.r.l. crede nella divulgazione di una cultura della prevenzione degli incidenti e della consapevolezza dei rischi tra i lavoratori e la promuove attivamente, in particolare tramite idonei corsi di formazione e informazione. I dipendenti devono considerarsi personalmente responsabili e adottare le misure preventive stabilite dalla INTAV S.r.l. per la tutela della loro salute e sicurezza comunicate mediante specifiche direttive, istruzioni, formazione e informazione. Ciascun dipendente è responsabile della gestione adeguata della sicurezza e non deve esporre se stesso o altri lavoratori a pericoli che possano causare lesioni o recare danno a loro stessi.

21. La INTAV S.r.l. considera la tutela ambientale un fattore chiave da promuovere nell'approccio generale alle attività aziendali.

La INTAV S.r.l. si impegna a migliorare continuamente la performance ambientale dei suoi processi produttivi e a soddisfare tutti i principali requisiti legislativi e regolamentari in materia.

La INTAV S.r.l. stimola e incoraggia i dipendenti a partecipare attivamente all'attuazione di questi principi tramite la divulgazione di informazioni e regolari corsi di formazione e si aspetta che i dipendenti svolgano un ruolo attivo nell'applicazione di tali principi nella loro attività lavorativa.

22. La INTAV S.r.l. si impegna a produrre e vendere, in piena osservanza dei requisiti legislativi e regolamentari, prodotti che rispondano ai più elevati standard in termine di prestazione ambientale e di sicurezza.

Inoltre, la INTAV S.r.l. si adopera per sviluppare e implementare soluzioni tecniche innovative che riducano al minimo l'impatto ambientale e garantiscano la sicurezza ai massimi livelli.

23. Per tutto quello non espressamente previsto negli articoli precedenti, si rimanda alla norma di legge applicabile.

## **INDICAZIONE DELLE MODALITÀ DI ATTUAZIONE E CONTROLLO**

Ambito di applicazione del Codice Etico di comportamento

Destinatari del Codice Etico di comportamento sono tutti gli Esponenti Aziendali, senza alcuna eccezione, e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con INTAV S.r.l. ed operano per perseguirne gli obiettivi.

Ogni esponente Aziendale è obbligato al rispetto del presente Codice Etico di comportamento, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per perseguire un modello aziendale eticamente responsabile. Gli Esponenti Aziendali di INTAV S.r.l. hanno dunque l'obbligo di conoscere le norme, astenersi da comportamenti contrari ad esse, rivolgersi al superiore per chiarimenti o denunce, collaborare con le strutture deputate a verificare le violazioni e non nascondere alle controparti l'esistenza di un Codice Etico di comportamento. Nei rapporti di affari, le controparti devono essere informate dell'esistenza di norme di comportamento e devono rispettarle.

La violazione delle regole del presente Codice Etico di comportamento può far venire meno il rapporto fiduciario di INTAV S.r.l. con l'Esponente Aziendale che l'abbia commessa, con le conseguenze di legge sul vincolo con la società. L'osservanza delle norme del Codice Etico di comportamento è da ritenersi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i dipendenti ai sensi dell'art. 2104 del Codice Civile Italiano.

INTAV S.r.l., attraverso i suoi Esponenti Aziendali, si impegna a collaborare con le Autorità giudiziarie, a favorire una cultura aziendale caratterizzata dalla consapevolezza di controlli esistenti e dalla mentalità orientata all'esercizio del controllo. INTAV S.r.l. si impegna, inoltre, ad approfondire ed aggiornare il Codice Etico di comportamento al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile e delle normative di rilevanza per il Codice stesso.

In particolare, il management è tenuto ad osservare il Codice Etico di comportamento nel proporre e realizzare i progetti, le azioni, gli investimenti della società e gli obiettivi d'impresa. Coloro che occupano posizioni di responsabilità in INTAV S.r.l. sono infatti tenuti ad essere d'esempio per i propri dipendenti, a indirizzarli all'osservanza del Codice Etico di comportamento e a favorire il rispetto delle norme.

### **Istituzione dell'Organismo di Vigilanza preposto al monitoraggio**

Alla funzione del Personale (INTAV S.r.l.) è attribuito il compito di vigilanza e monitoraggio in materia di attuazione del Codice Etico di comportamento, occupandosi in particolare di:

- monitorare costantemente l'applicazione del Codice Etico di comportamento da parte dei soggetti interessati, anche attraverso l'accoglimento delle eventuali segnalazioni e suggerimenti;
- segnalare eventuali violazioni del Codice Etico di significativa rilevanza;
- esprimere pareri vincolanti in merito all'eventuale revisione del Codice Etico di comportamento o delle più rilevanti politiche e procedure aziendali, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice stesso.

### **Comunicazione e diffusione del codice etico di comportamento**

INTAV S.r.l. si impegna a favorire e garantire adeguata conoscenza del Codice Etico di comportamento e a divulgarlo, con tutti i mezzi ritenuti più opportuni, presso i soggetti interessati mediante apposite ed adeguate attività di comunicazione.

INTAV SRL