



meve

CODE D'ÉTHIQUE

1111E

22E

Sommaire

Code d'éthique	5
Le système de gouvernance responsable du système de gestion	6
Vision, mission et valeurs directrices	7
Principes généraux	8
Principes applicables au lieu de travail	8
Conflit d'intérêts	10
Transparence et intégrité	13
Principes relatifs à la communauté, à la société et à l'environnement	16
Responsabilité et conclusions	17

IMEVA SpA
Industria Meccanica Varricchio

Siège social
Località Ponte Valentino SNC Zona Industriale
82100- Benevento (BN)
Code Fiscal et numéro d'inscription 00041200627
TVA 00041200627
Adresse électronique certifiée Pec: imeva@legalmail.it

CODE D'ÉTHIQUE

Ce Code a été voulu et approuvé par le Conseil d'Administration d'Imeva SpA qui l'a adopté après avis favorable du Conseil de Surveillance en plus que des associés.



LE SYSTÈME DE GOVERNANCE RESPONSABLE DU SYSTÈME DE GESTION

Le Conseil d'Administration, en vertu de ses pouvoirs, a également pourvu à la nomination d'un Organe de Surveillance conformément au décret législatif 231/2001, article 6 lettre b), doté des exigences prescrites d'autonomie et d'indépendance de manière à ne pas mettre en péril l'impartialité des choix et appréciations liés à la fonction de garant du système.

ORGANES ET MÉCANISMES DE CONTRÔLE

Le non-respect des principes contenus dans ce Code implique l'application des sanctions contenues dans le système disciplinaire d'entreprise également adopté en vertu du décret législatif 231/2001.

Ce Code est porté à l'attention des Organes Sociaux, des employés de la Société, des consultants et collaborateurs, de tout avocat et de tout autre tiers pouvant agir au nom de la Société dans diverses relations, y compris celles avec l'administration publique. Tous les sujets susmentionnés sont tenus d'en connaître le contenu et de respecter ses préceptes. Tout doute d'application lié à ce Code doit être rapidement discuté avec les organes de contrôle de l'entreprise.

Toute personne ayant connaissance de violations des principes du présent Code et / ou des procédures opérationnelles qui composent le système global de l'entreprise ou d'autres événements susceptibles d'altérer leur portée et leur efficacité, est tenue de les signaler sans délai aux organes de contrôle de l'entreprise.

Tout changement et / ou ajout à ce Code doit être effectué selon les mêmes procédures que celles adoptées pour son approbation initiale.

VISION, MISSION ET VALEURS DIRECTRICES

VALEURS DIRECTRICES

Conscience, fiabilité, humanité, disponibilité sont les valeurs qui soutiennent l'activité d'Imeva et qui peuvent être résumées en quelques lignes directrices simples mais fondamentales :

- *faire ce qui est juste et éthique et, en cas de doute, demander des directions pour prendre la bonne décision (non seulement en termes économiques, mais aussi en termes éthiques) ;*
- *reconnaître que chaque action entreprise par la Société peut avoir un impact sur les parties prenantes, que les produits et services d'Imeva jouent un rôle important pour la communauté ;*
- *comprendre l'impact potentiel de ses actions sur les opérateurs, les managers, les partenaires, les fournisseurs et les parties prenantes en général, en anticipant leurs besoins et les moyens de les satisfaire à travers les produits et services proposés ;*
- *partager des idées et des résultats afin de faire de chaque communauté, même de celle professionnelle, un meilleur endroit.*

MISSION

La Mission d'Imeva SpA se résume en la volonté d'être identifié comme un leader européen dans la conception et production de systèmes de sécurité routière pour le secteur des transports et dans les grands projets d'infrastructure, offrant également des services d'ingénierie et de conception avancées en promouvant la vente de barrières, systèmes de sécurité passive et active et tubes en acier autoportants.

VISION

Produire et commercialiser auprès de ses clients des solutions techniques et d'ingénierie de pointe avec des normes élevées de qualité et d'innovation, à travers des produits et services d'excellence.

PRINCIPES GÉNÉRAUX

RESPECTER LES LOIS ET LES RÈGLEMENTS

La Société inspire ses activités aux principes contenus dans ce Code et s'engage à ne pas entreprendre ni poursuivre des relations avec quiconque démontre ne pas partager le contenu et l'esprit des principes déclarés dans ce document.

Le principe essentiel de la Société est le respect des lois et des réglementations du pays dans lequel elle opère et de celles spécifiques du secteur.

PRINCIPES APPLICABLES AU LIEU DE TRAVAIL

ADHÉSION AUX POLITIQUES DE L'ENTREPRISE

Les employés ou collaborateurs d'Imeva SpA doivent adhérer à toutes les politiques et procédures d'exploitation de l'entreprise, en adoptant des comportements compatibles avec l'objectif de promouvoir l'égalité de traitement dans le domaine de l'emploi, à travers :

- *la reconnaissance des qualifications / compétences / expériences individuelles comme critères de référence pour le recrutement, le placement, la formation et l'amélioration des ressources humaines ;*
- *le rejet et la prévention, à tous les niveaux de l'entreprise, de toute forme de discrimination ou d'abus fondés sur la race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion, les idées politiques, l'origine nationale ou le contexte social et les conditions de santé ou de handicap.*

Chaque opération et / ou transaction, comprise dans le sens le plus large du terme, doit être légitime, autorisée, cohérente, appropriée, documentée, enregistrée et vérifiable à tout moment.

Toutes les ressources de l'entreprise qui achètent des biens et / ou des services, y compris les consultants externes pour le compte de la Société, doivent agir dans le respect des principes d'exactitude, de rentabilité, de qualité, de légalité et opérer avec la diligence d'un bon père de famille, en respectant les procédures spécifiques déjà existantes dans l'entreprise et adoptées par celle-ci sans aucune exception. L'employé ou le collaborateur qui enfreint ce principe se rend coupable de négligence grave envers l'entreprise, l'exposant à des pertes économiques mais aussi à des inefficacités qui - en fin de compte - peuvent même avoir des effets négatifs sur les clients.

DROITS DE L'HOMME ET NORMES DE TRAVAIL ÉQUITABLES

Imeva vise à garantir un engagement constant dans le respect des valeurs et principes directeurs relatifs aux Droits de l'Homme tels qu'exprimés dans les Conventions de l'OIT (Déclaration tripartite sur les principes inhérents aux entreprises multinationales et à la politique sociale), dans la Déclaration des Nations Unies sur les Droits de l'Homme. Imeva s'engage à soutenir le progrès des Droits de l'Homme conformément à ce qui est possible et souhaitable pour une organisation commerciale.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Chaque salarié est, toujours et en tout cas, responsable de la stricte application des procédures de l'entreprise et des bonnes règles de conduite visant à garantir le maintien de conditions de sécurité dans l'exécution du travail et dans la gestion des situations à risques. La diminution progressive de l'attention vers les règles de sécurité comporte des risques très graves : au fil du temps, en effet, leur respect peut être perçu comme une perturbation inutile, dans la présomption que le risque, compte tenu du professionnalisme acquis, est désormais maîtrisé. Il est important que les instances dirigeantes - et tout d'abord les responsables sectoriels - fassent également office d'exemple dans ce domaine, empêchant ainsi les ressources humaines de prêter l'attention voulue à ces règles et procédures.

Tous les employés d'Imeva doivent être activement impliqués et participer à la Politique de l'Entreprise en matière de Santé et de Sécurité sur le lieu de travail et pour l'Environnement. Ces politiques impliquent le respect de toutes les exigences internes et externes applicables au contexte de travail. Tout employé / collaborateur doit informer son supérieur direct lorsqu'il prend connaissance d'éventuels manquements dans l'application des règles ou s'il est confronté à des risques causés par l'activité de l'entreprise en l'absence de garanties adéquates.

Chaque employé / collaborateur d'Imeva doit être informé sur les plans et les procédures d'urgence concernant l'environnement dans lequel il opère. Dans le cas improbable où la Société, directement ou indirectement, provoquerait (ne serait-ce que du fait d'un accident) une hypothèse de pollution, qu'elle soit accidentelle ou malveillante en raison du comportement de l'une de ses ressources (employés ou collaborateurs), mettant en danger la santé et la sécurité d'autrui, entraînera l'obligation pour chaque sujet de :

1. *suivre les procédures en vigueur ;*
2. *transmettre toutes les informations nécessaires aux responsables de la gestion de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail et des questions environnementales ;*
3. *répondre de manière précise et objective aux éventuelles enquêtes ouvertes par les autorités compétentes.*

Toute ressource humaine joue un rôle déterminant pour garantir la qualité et la sécurité de l'environnement de travail et est également responsable dans la prise des contre-mesures appropriées pour prévenir les accidents sur le lieu de travail. A cet égard, les mesures adoptées par Imeva SpA sont conformes, sous tous les aspects, aux dispositions de loi et règlements en vigueur en la matière. Il est exigé que chaque employé / collaborateur – aucun exclus – adopte un comportement proactif et coopératif à l'égard de tous les autres employés, ainsi que des clients, des fournisseurs et de quiconque travaille ou se trouve en visite auprès de l'entreprise. L'existence de conditions de travail dangereuses doit, au cas échéant, être immédiatement communiquée au supérieur en forme écrite et, toujours, à l'organisme de contrôle interne qui surveillera sur l'adoption des mesures correctives nécessaires.

CENTRALITÉ DE L'IMPLICATION PROACTIVE

Imeva SpA s'engage dans l'amélioration continue de l'environnement de travail en aidant à créer un milieu basé sur la responsabilité, la confiance et le respect mutuel, ainsi qu'inspiré au renforcement de la personnalité et de la diversité entre les individus, où chacun se sent responsable de la performance et de la réputation de l'entreprise.

La Société s'engage à ce que dans son organisation corporative les objectifs annuels préétablis, tant généraux qu'individuels, des employés et collaborateurs qui travaillent pour la Société, soient axés sur un résultat possible, spécifique, concret, mesurable et adéquat au temps prévu pour sa réalisation.

AMÉLIORATION ET INNOVATION CONTINUE

Imeva soutient la recherche et le développement appliqués aux biens patrimoniaux de l'entreprise et à la croissance du secteur dans lequel elle opère, afin d'assurer l'adaptation continue de ses processus aux objectifs d'efficacité et d'efficience. En ce sens, elle est engagée à la fois dans le développement de nouvelles méthodes de processus, dans la réalisation de nouveaux produits et services et dans le partage des bonnes pratiques, également suite à de nouveaux investissements technologiques.

L'intégrité est également fondamentale dans le développement et dans la capacité d'Imeva SpA à s'offrir au marché. Les processus et projets de recherche et développement doivent être menés dans le respect des lois et des réglementations en vigueur, ainsi que dans le respect des meilleures pratiques internationales. L'utilisation sans discernement de la contribution et de la propriété intellectuelle d'autrui entrave le progrès de la recherche et compromet ses progrès.

Un bon environnement de travail soutient les groupes de travail non seulement au sein de l'organisation individuelle, mais aussi entre les organisations et favorise la promotion de nouvelles idées ainsi que la libre discussion entre les esprits ouverts.

CONFLIT D'INTÉRÊTS

Imeva SpA et ses employés / collaborateurs, adhérant à des normes éthiques d'excellence, accordent une grande attention non seulement à la survenance d'un éventuel conflit d'intérêts, mais également au risque de sa survenance. Il est donc nécessaire de savoir reconnaître les différentes méthodes et situations les plus exposées à l'apparition de ce risque.

Un conflit d'intérêts survient lorsque des avantages de nature personnelle peuvent compromettre la capacité de prendre une décision de manière impartiale, ou lorsque sa position au sein de l'entreprise peut être utilisée à des fins personnelles. Il est interdit d'entreprendre des activités susceptibles de générer un conflit d'intérêts à moins que les organes de direction n'approuvent cette exception par écrit. La Société ne peut pas être représentée dans les relations « corporatives » par des tiers lorsqu'il est possible de configurer un conflit d'intérêts, même si ce n'est qu'en abstrait.

Lorsqu'il doit être vérifié qu'une activité exercée par des employés / collaborateurs d'Imeva peut conduire à des conflits d'intérêts potentiels, cela doit être immédiatement et intégralement signalé au supérieur direct par écrit. Si, au contraire, l'employé devait se trouver dans la condition d'avoir à prendre une décision d'entreprise sous l'influence d'intérêts personnels, il est prévu le recours à un arbitrage impartial par le supérieur direct à qui toutes les informations relatives au conflit potentiel de l'intérêt doivent être fournies ; ce dernier, dans ce cas, devra en donner communication à la direction de l'entreprise.

Les employés doivent s'abstenir d'entreprendre des activités susceptibles de donner lieu à un conflit entre leurs intérêts personnels et ceux d'Imeva SpA ; en cas de doute, le cas doit être signalé au supérieur direct afin que le cas soit correctement examiné et soumis à la direction.

SIGNALEMENT DE FRAUDE ET DES NON-CONFORMITÉS

En cas de non-respect des politiques de l'entreprise, ou d'occurrence de non-conformité, le système de signalement prévoit que l'employé / collaborateur, face à des infractions manifestes et des cas de non-application des règles de l'entreprise, les signale immédiatement au supérieur direct, ainsi qu'à l'Organe de Surveillance. Les infractions visées comprennent tout type de faute ou d'événement qui peut, à titre d'exemple :

- *avoir un impact négatif pour l'entreprise, ne serait-ce que pour sa réputation ;*
- *exposer au risque la santé des employés et des collaborateurs ;*
- *avoir un impact négatif sur les relations avec le reste du personnel ;*
- *compromettre la réputation de l'entreprise.*

Le système de signalement prévoit que l'employé doit communiquer immédiatement en cas de suspicion de fraude, de détournement de fonds, de népotisme ou de corruption en actes et transactions commerciaux, ou de corruption ou, dans tous les cas, d'actes contraires aux principes énoncés dans ce code ou comme indiqué au sein du modèle organisationnel. Ce qui précède comprend tout acte ou transaction impliquant des employés, des collaborateurs, des fournisseurs, des sous-traitants ou des partenaires susceptibles d'exposer Imeva à :

- *des mises en accusation ou des amendes en raison de tout type d'événement de corruption (par exemple : agiotage, corruption, fraude ou violation des lois et règlements applicables) ;*
- *les plaintes des clients ou des fournisseurs pour des activités non conformes à l'éthique, à la morale et à la loi ;*
- *des pertes financières.*

Toutes les transactions entre la Société, les opérateurs et les organisations externes doivent être rapidement et précisément « tracées » conformément à ce qui est normalement requis par les pratiques et principes comptables. Ne sera pas tolérée, et suivra des mesures disciplinaires, la mise

en pratique, voire la simple prise en compte, de la falsification de données ou du détournement / non-représentation des faits.

L'entreprise promeut l'utilisation des communications par courrier électronique, ainsi que par l'utilisation du système « intranet d'entreprise ».

UTILISATION DES ACTIFS DE LA SOCIÉTÉ

Tous les équipements de la Société mis à la disposition des employés d'Imeva font partie de la propriété de la société ou sont utilisés avec l'autorisation de celle-ci. Chaque produit du travail fait partie de la propriété d'Imeva et ne peut être utilisé qu'au bénéfice de la Société. Cela comprend les plans marketing et commerciaux, les projets de développement scientifique et / ou de processus et les plans opérationnels et / ou stratégiques de toute nature, les logiciels et hardware et tout matériel similaire.

Si les employés, dans le cadre de leur activité chez Imeva SpA, prennent connaissance, obtiennent ou ont accès à des informations confidentielles appartenant à la Société, ils sont tenus de les utiliser au seul bénéfice de l'entreprise, car ces informations sont la propriété exclusive de Imeva SpA.

Aucun employé ne peut utiliser les biens de l'entreprise (tels que les équipements, biens, camions, véhicules, fournitures de bureau, documents, fichiers, supports de données) ou utiliser les services de l'entreprise à des fins personnelles sans l'autorisation formelle du service / bureau compétent qui, dans tous les cas, devra faire rapport à la direction sur l'exemption. Il est interdit d'utiliser des logiciels personnels sur les équipements et machines de l'entreprise, sans autorisation écrite préalable et, dans tous les cas, dans le respect des procédures de l'entreprise et des règles adoptées dans le DPS (Document Programmatique sur la Sécurité).

Les biens de la société ne doivent pas être enlevés sans l'autorisation écrite du supérieur direct ; les données, programmes ou documents ne doivent pas être copiés ou supprimés du site de l'entreprise sans autorisation.

Il est interdit aux employés / collaborateurs d'utiliser les fonds de l'entreprise ou d'autres ressources à des fins personnelles. De plus, les employés ont la responsabilité de protéger les ressources de l'entreprise placées sous leur contrôle, y compris les informations, et doivent tenir des registres précis de l'utilisation de ces ressources en suivant les procédures administratives en vigueur. Il est de la responsabilité de l'employé / collaborateur de signaler rapidement tout obstacle à cet effet. Les employés / collaborateurs doivent à tout moment veiller à l'utilisation correcte des fonds et des ressources de l'entreprise.

Il est interdit aux employés / collaborateurs d'utiliser les biens de l'entreprise pour déterminer des situations de privilège personnel au sein de l'entreprise et / ou pour déterminer des situations de privilège pour certains clients ou fournisseurs.

Chaque dépense doit être soigneusement notée et dûment documentée. La soumission de notes de frais frauduleuses est sévèrement punie.

TRANSPARENCE ET INTÉGRITÉ

Les transactions effectuées par Imeva adhèrent aux principes internationalement reconnus de bonne conduite d'entreprise. La Société veille également à fournir à toutes les parties prenantes des informations régulières et précises relatives à l'activité et à sa structure d'entreprise, ainsi qu'à sa performance et à sa situation financière.

Transparence signifie que toute information relative à Imeva rendue publique est véridique et correcte. Cela s'applique non seulement aux informations contenues dans les rapports officiels, ou à celles contenues dans les états financiers, rapports ou autres communications d'entreprise exigées par la loi adressées aux actionnaires, au public et à la société d'audit, mais également à toutes les informations rendues publiques lors des conférences de presse, des séances d'information et des informations rendues publiques.

En particulier, la transparence signifie que toutes les informations et données relatives aux services et aux processus de l'entreprise, transmises aux organes institutionnels chargés des contrôles et de la délivrance des autorisations, doivent toujours être véridiques et correctes.

Des décisions commerciales responsables ne peuvent être prises qu'en présence de données comptables précises et vérifiables conformément aux principes comptables généralement reconnus. Imeva ne prend pas en compte les données qui faussent ou cachent la vraie nature des transactions d'entreprise. Il est également nécessaire de maintenir un enregistrement précis et rigoureux de toutes les données non comptables (par exemple les données personnelles, les documents commerciaux, les statistiques relatives à la sécurité, etc.). Les décaissements et mouvements monétaires doivent être utilisés uniquement aux fins prévues par l'autorisation correspondante.

Chaque fonction de l'entreprise est responsable de la véracité, de l'authenticité et de l'originalité de la documentation et des informations fournies dans l'exercice de l'activité de sa compétence et chaque opérateur est responsable de son domaine d'activité.

La Société condamne tout comportement visant à altérer l'exactitude et la véracité des données et des informations contenues dans les états financiers, rapports ou autres communications d'entreprise requis par la loi à destination des actionnaires, du public et de la société procédant à l'Audit.

La Société exige que les Administrateurs, les Responsables de fonction et les employés aient un comportement correct et transparent dans l'accomplissement des missions qui leur sont confiées, notamment en référence à toute demande formulée par les actionnaires, le Conseil des Commissaires aux Comptes, les autres organes sociaux dans l'exercice de leurs fonctions institutionnelles respectives. Il est interdit de se livrer à toute conduite de la part des Administrateurs de la Société visant à porter atteinte à l'intégrité du patrimoine social de la société.

Les Administrateurs ne doivent effectuer aucun type d'opération d'entreprise susceptible de causer, même potentiellement, un préjudice aux créanciers.

Il est interdit de diffuser de fausses informations tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la Société, concernant la Société elle-même, ses employés, collaborateurs et tiers qui travaillent pour elle. En particulier, il est interdit de diffuser au sein de l'entreprise des informations et / ou des communications verbales concernant quiconque sans documentation adéquate et vérifiable. Les employés et collaborateurs ne doivent pas appliquer des politiques d'intimidation et de harcèlement.

Les destinataires de ce Code, à l'occasion des contrôles et inspections par les autorités publiques compétentes, doivent maintenir une attitude de disponibilité et de collaboration maximales vis-à-vis des organismes d'inspection et de contrôle. Il est interdit d'entraver de quelque manière que ce soit les fonctions des autorités publiques de contrôle qui entrent en contact avec la Société en raison de leurs fonctions institutionnelles.

Il est interdit d'allouer à des fins autres que celles pour lesquelles ils ont été accordés, des contributions, des subventions ou des prêts obtenus de l'État ou d'un autre organisme public ou des Communautés européennes, même d'un montant modeste.

La Société condamne tout comportement visant à obtenir, de la part de l'Etat, des Communautés européennes ou de tout autre organisme public, tout type de contribution, financement, prêt à taux préférentiels ou autre décaissement du même type, au moyen de déclarations et / ou documents modifiés ou falsifiés, ou au moyen d'artifices ou de tromperies, y compris celles effectuées par le biais d'un système informatique ou télématique, visant à induire en erreur l'organisme fournisseur.

ACCÈS ET VÉRITÉ DE L'INFORMATION

Toute communication promotionnelle ou publicitaire doit être véridique, exacte et ne pas dénaturer la réalité et doit également respecter les dispositions de la loi régissant les activités publicitaires pour le secteur dans lequel Imeva opère.

Des relations cordiales et désintéressées seront entretenues avec les professionnels et les entreprises opérant dans le secteur, afin de garantir un échange d'informations correct au bénéfice de toutes les parties prenantes.

RELATIONS AU SEIN DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Imeva entretient des relations mutuellement avantageuses avec les fournisseurs et partenaires. Au cours des négociations, la Société sensibilise à l'adhésion des fournisseurs et partenaires à des principes cohérents avec ceux qu'elle suit.

Dans ses relations avec les fournisseurs, Imeva SpA utilise des modèles de comportement appropriés pour améliorer leur collaboration et la réalisation des objectifs commerciaux associés.

Il est interdit aux employés / collaborateurs d'accepter toute forme de « courtoisie », ou cadeau, de la part des fournisseurs, constituant cette circonstance comme motif de sanction disciplinaire grave.

Imeva SpA encourage les fournisseurs à partager les mêmes standards sociaux et éthiques, collabore avec eux pour parvenir à un partage des meilleures pratiques et, si nécessaire, les accompagne pour réaliser ce partage.

INTERAZIONI SPECIFICHE CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Imeva SpA, où qu'elle opère, veille au respect des réglementations sectorielles (régionales, nationales et européennes).

La Société, ses Organes, employés, consultants et collaborateurs, agents, avocats et en général les tiers qui agissent au nom d'Imeva SpA dans les relations avec l'administration publique inspirent et adaptent leur conduite au respect de l'impartialité et à la bonne performance de l'administration publique.

Les contacts avec l'administration publique sont limités à ceux qui sont spécifiquement et formellement désignés par l'entreprise pour négocier ou avoir des contacts avec l'administration publique, les agents publics, les entités, les organisations et / ou les institutions. Quiconque contacte l'administration publique en dépensant le nom de la Société sans en avoir le pouvoir, commet une infraction grave et en subira les conséquences disciplinaires et contractuelles. Il est absolument interdit aux employés / collaborateurs d'interférer dans les relations avec l'administration publique à tout niveau, sans autorisation préalable.

Les personnes désignées par la Société à suivre toute négociation commerciale, demande ou relation avec l'administration publique ne doivent en aucun cas tenter d'influencer indûment les décisions des agents publics ou des agents de la fonction publique.

Imeva SpA condamne tout comportement, de la part de quiconque agit en son nom, consistant à promettre ou à offrir directement ou indirectement de l'argent ou d'autres avantages à des agents publics et / ou des agents de la fonction publique dont un intérêt ou un avantage peut être obtenu pour la société et s'engage à signaler immédiatement tout incident pouvant survenir dans ce sens.

Il est interdit à toute personne ayant une relation de travail avec Imeva SpA d'influencer indûment les représentants de l'administration publique par le paiement de pots-de-vin ou par l'offre de cadeaux, subventions politiques, hospitalité ou autres moyens. Les cadeaux autorisés sont toujours caractérisés par la petitesse de leur valeur.

Les principes susmentionnés sont également destinés à être étendus à tout consultant ou agent opérant pour le compte d'Imeva SpA.

PRINCIPES RELATIFS À LA COMMUNAUTÉ, À LA SOCIÉTÉ ET À L'ENVIRONNEMENT

CITOYENNETÉ D'ENTREPRISE

Imeva SpA s'engage à respecter des principes efficaces relatifs à l'impact de ses activités en agissant en tant que membre responsable des communautés au sein desquelles elle opère.

Les employés / collaborateurs d'Imeva SpA peuvent librement soutenir des organisations à caractère politique, des organisations à des fins caritatives et / ou appartenant à la communauté. Une division claire entre les activités non professionnelles et la performance de l'entreprise est espérée. Aucun employé d'Imeva SpA ne doit exercer de pression sur un autre employé / collaborateur pour que ce dernier exprime des opinions contraires aux convictions personnelles ou pour soutenir des causes politiques, religieuses ou sociales autres que les leurs.

POLITIQUE DE L'ENTREPRISE INHÉRENTE AUX DONS

Le succès commercial peut être partagé avec la communauté en collaborant avec elle pour satisfaire les besoins collectifs. La Société s'engage à établir des partenariats qui visent à créer de la valeur durable pour chaque membre de la communauté. La Société entend jouer un rôle actif et positif dans toutes les communautés dans lesquelles elle opère. Les employés / collaborateurs et, en particulier, les personnes ayant des responsabilités et des directives doivent toujours prendre en considération l'impact possible que les décisions d'entreprise peuvent avoir sur la communauté et comment elles peuvent être évaluées et communiquées également à l'extérieur de l'entreprise, en évaluant leurs impacts possibles de « retour » à la société elle-même.

POSSIBILITÉ D'EMPLOI

Pour Imeva SpA, il est important de soutenir une politique de diversité en sélectionnant, formant et embauchant des employés sur la base de l'adéquation des compétences et des qualifications pour le rôle d'entreprise dont ils seront chargés, sans aucune forme de discrimination ou de préjugé.

Le principe de l'égalité des chances est valablement appliqué à Imeva. Chaque individu n'est traité que sur la base des exigences requises pour le travail à effectuer et ce principe doit être appliqué lors de l'entretien, de la formation, de la promotion, du déplacement, de la rémunération, de l'octroi des avantages et de la fin de la relation.

Aucune dérogation n'est envisagée au principe énoncé ci-dessus. La discrimination fondée sur la race, la religion, la nationalité, l'âge, le handicap, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial et tout autre facteur interdit par la loi n'est donc pas tolérée.

La Société encourage l'implication de chaque collaborateur dans la planification et la direction du travail qu'il est amené à effectuer, ainsi que dans l'élaboration du plan de carrière qui le concerne.

L'activité de l'entreprise est exercée dans le respect de l'environnement, sensibilisant chacun à l'utilisation durable des ressources naturelles.

Conformément aux principes contenus dans ce Code et aux initiatives prises par la Société, Imeva s'engage volontairement à améliorer en permanence ses performances environnementales.

RESPONSABILITÉ ET CONCLUSIONS

L'OBJECTIF D'IMEVA SPA: UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ÉTHIQUE

Tous les employés et collaborateurs de la Société sont tenus de se familiariser avec le contenu et l'application correcte de ce Code d'éthique. Le respect des politiques et des normes relatives au travail est sous la responsabilité directe de chaque employé / collaborateur, ainsi que la demande d'assistance à un responsable, un superviseur ou à l'Organe de Surveillance lorsque la politique d'entreprise en question n'est pas pleinement comprise ou n'est pas appliquée comme il se doit. La direction d'entreprise doit:

- *s'assurer que tous les employés, collaborateurs et individus qui exercent encore leurs activités dans l'intérêt de l'entreprise ont accès à toutes les politiques et procédures applicables de l'entreprise ;*
- *répondre rapidement et professionnellement à tout doute ou problème soulevé par les employés, collaborateurs et consultants en matière d'éthique ;*
- *faire preuve d'un comportement exemplaire qui peut également être suivi par d'autres employés et collaborateurs, afin qu'ils puissent être identifiés dans une relation de mentor par les sujets sous leur direction.*

Les ressources humaines sont encouragées à signaler rapidement les violations. Les doutes et les préoccupations peuvent être adressés aux chefs de service directs. Les chefs de service sont également tenus de rendre compte au conseil d'administration, ainsi qu'à l'Organe de Surveillance, en cas de violations non résolues.

Ces rapports doivent être rédigés par écrit. Imeva SpA n'autorise aucune forme de harcèlement ou d'intimidation de tout employé qui, de bonne foi, signale une éventuelle violation. En revanche, des sanctions sévères seront adoptées à l'encontre de ceux qui tenteront de dénigrer d'autres employés et / ou collaborateurs en indiquant des violations présumées qui s'avèrent être fausses.

La Société demande à tous les destinataires de lire et de comprendre ce Code d'éthique et les politiques et procédures applicables à leur département ou bureau. Il n'y a pas de Code d'éthique qui couvre toutes les circonstances possibles, il peut donc nécessiter l'utilisation d'informations supplémentaires pour une bonne conduite ; tous les destinataires doivent collaborer activement pour atteindre les plus hauts niveaux d'éthique des affaires.

Il y a une obligation de suivre le contenu de ce Code, mais également l'esprit dans lequel il a été conçu.



1111E

22E

The logo for IMEVA SpA, featuring the letters 'IMEVA' in a bold, white, sans-serif font. The 'I' and 'M' are composed of vertical bars, and the 'E' and 'A' are composed of horizontal bars.

IMEVA SpA - Industria Meccanica Varricchio
Località Ponte Valentino SNC Zona Industriale
82100- Benevento (BN)
C.F. e numero iscrizione 00041200627
P.IVA 00041200627
Pec: imeva@legalmail.it