



Codice Etico

INDICE

Guida all'uso del Codice Etico

1. Premessa

2. Politiche di condotta negli affari

Imparzialità

Situazioni di conflitto di interesse

Buona Fede ed Equità nella Gestione del Rapporti Contrattuali

Obbligo di confidenzialità

Regali, Omaggi e Benefici

Prevenzione del riciclaggio di denaro

Leggi su controllo delle esportazioni

Riservatezza

3. Dipendenti

Obblighi

Dipendenti in posizioni di responsabilità

Pari opportunità

Molestie o mobbing sul lavoro

Ambiente di lavoro

Assunzioni

Whistleblowing

4. Rapporti con l'esterno

Clienti

Fornitori e collaboratori esterni

Istituzioni pubbliche

Organizzazioni sindacali e partiti politici

Comunità

Comunicazioni e informazioni societarie

5. Salute, sicurezza e ambiente

6. Contabilità e controllo interno

7. Attuazione e garanzie

GUIDA ALL'USO DEL CODICE ETICO

Che cos'è il Codice Etico?

Il Codice Etico è un documento approvato dal Consiglio di Amministrazione di Marvit Spa che definisce i principi di condotta negli affari di Marvit Spa, i valori e le norme comportamentali, gli impegni e le responsabilità cui devono attenersi la Società ed i soggetti interessati.

Il Codice Etico costituisce il programma di Marvit Spa per assicurare un'efficace prevenzione e rilevazione di violazioni di leggi e di disposizioni regolamentari applicabili alla sua attività. Nel caso in cui le norme vigenti in una particolare giurisdizione fossero più permissive di quelle del Codice Etico, saranno queste ultime a prevalere.

Chi sono i destinatari del Codice Etico?

I destinatari del Codice Etico sono gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti, i dipendenti ("Esponenti Aziendali"), nonché i collaboratori esterni, i liberi professionisti, i consulenti, le società partecipate e i partners d'affari ("Collaboratori" e "Partners") e, comunque, tutti quei soggetti che operano sotto la direzione e vigilanza della società (di seguito, collettivamente, Destinatari). La Marvit Spa si adopera per far sì che le Società nelle quali essa detiene una partecipazione di minoranza adottino un Codice Etico i cui principi siano ispirati, e comunque non contrastino in alcun modo, con quelli del Codice Etico.

Marvit Spa si adopera per far sì che il Codice Etico sia considerato uno standard di best practice per la condotta negli affari da parte di quei soggetti con i quali intrattiene rapporti di affari su base duratura, quali consulenti, esperti, agenti e concessionari.

Dove si applica il Codice Etico?

Il Codice Etico si applica in Italia e in tutti gli altri Paesi nei quali Marvit Spa opera.

Dove è reperibile il Codice Etico?

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i dipendenti in luogo accessibile, con le modalità più appropriate conformemente alle norme e consuetudini locali, ed è consultabile sul sito internet di Marvit Spa (www.marvit.it) da cui è liberamente scaricabile. Può inoltre essere richiesto in Amministrazione o ai membri dell'Organismo di Vigilanza.

Il Codice Etico può essere modificato?

Il Codice Etico è soggetto a revisione da parte del Consiglio di Amministrazione di Marvit Spa. L'attività di revisione tiene conto dei contributi ricevuti da dipendenti e da terzi, così come delle evoluzioni normative e delle più affermate prassi internazionali, nonché dell'esperienza acquisita nell'applicazione del Codice Etico stesso. Le eventuali modifiche al Codice Etico introdotte a seguito di questa attività di revisione sono pubblicate e rese disponibili con le modalità sopra riportate.

1. PREMESSA

Marvit Spa opera dal 1958 nel settore della produzione di minuterie metalliche tornite e rettifiche di alta precisione.

Nel corso degli anni, Marvit Spa ha ampliato e sviluppato le proprie attività, sia in Italia che all'estero fornendo le maggiori industrie del settore.

La sua missione è incentrata sulla crescita e sulla creazione di valore, attraverso la fornitura di prodotti e di servizi innovativi per la massima soddisfazione del cliente, nel dovuto rispetto dei legittimi interessi di tutte le categorie di soggetti coinvolti, delle pratiche di equità e correttezza nella gestione del rapporto di lavoro, delle norme sulla sicurezza dei lavoratori e nel rispetto delle leggi e delle disposizioni regolamentari applicabili ai suoi diversi campi di attività.

Sulla base di tali principi, è stato predisposto il seguente Codice Etico, la cui osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi di Marvit Spa, ciascuno nell'ambito delle proprie funzionalità e responsabilità, è d'importanza fondamentale per l'efficienza, l'affidabilità e la reputazione dell'azienda, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo della Marvit Spa e per il suo miglioramento.

Il Codice Etico costituisce un elemento fondamentale del modello organizzativo di controllo interno 231 del quale è parte integrante; tra i compiti dell'Organismo di Vigilanza vi è quello di osservare sul rispetto dei principi evidenziati in tale codice.

In considerazione di quanto sopra, quindi, Marvit Spa:

- garantisce la tempestiva diffusione del Codice Etico presso tutti i destinatari;
- garantisce che tutti gli aggiornamenti e le modifiche siano tempestivamente portati a conoscenza di tutti i destinatari del Codice Etico;
- fornisce un sostegno informativo, mettendo a disposizione un adeguato supporto in caso di dubbi di interpretazione del Codice Etico;
- garantisce che i dipendenti che segnalino violazioni del Codice Etico non siano soggetti ad alcuna forma di ritorsione;
- adotta provvedimenti sanzionatori equi e commisurati al tipo di violazione del Codice Etico, e garantisce di applicarli indistintamente a tutte le categorie di dipendenti avendo a riferimento le disposizioni di legge, di contratto e di normative interne vigenti nelle giurisdizioni in cui opera.

Marvit Spa gradisce ed incoraggia contributi costruttivi sui contenuti del Codice Etico da parte sia dei dipendenti sia di terzi; s'adopera, inoltre, per fare in modo che i principi del Codice Etico siano condivisi da consulenti, da fornitori e da qualsiasi altro soggetto intrattenga rapporti stabili d'affari con Marvit Spa. La Marvit Spa non instaura né prosegue rapporti d'affari con chiunque si rifiuti espressamente di rispettare i principi del Codice Etico.

2. POLITICHE DI CONDOTTA NEGLI AFFARI

Marvit Spa struttura e sviluppa la propria attività imprenditoriale e i rapporti di affari ispirandosi ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza e apertura al mercato, senza distinzione di importanza dell'affare.

Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute nello svolgimento dell'attività lavorativa sono ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Tutte le attività di Marvit Spa devono essere svolte con impegno e rigore professionale, con il dovere di fornire apporti professionali adeguati alle funzioni e alle responsabilità assegnate e di agire in modo da tutelare il prestigio e la reputazione di Marvit Spa. Gli obiettivi di impresa, la proposta e realizzazione di progetti, investimenti e azioni, devono essere indirizzate tutte ad accrescere nel lungo periodo i valori patrimoniali, gestionali, tecnologici e conoscitivi dell'impresa nonché la creazione di valore e il benessere per tutti i destinatari.

In particolare devono essere scrupolosamente rispettate le seguenti politiche:

Imparzialità

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i destinatari e con gli interlocutori esterni, ivi incluse la scelta dei clienti da servire, i rapporti con gli azionisti, la gestione del personale e l'organizzazione del lavoro, la selezione e la gestione dei fornitori, i rapporti con la comunità circostante e le Istituzioni, Marvit Spa evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose.

Situazioni di conflitto di interesse

Tutte le decisioni e le scelte imprenditoriali prese da Marvit Spa e/o per conto di Marvit Spa devono corrispondere al suo migliore interesse; pertanto deve essere evitato ogni possibile conflitto di interesse, con particolare riferimento a interessi personali o familiari (per esempio: l'esistenza di partecipazioni finanziarie o commerciali con fornitori, clienti o concorrenti; vantaggi impropri derivanti dal ruolo svolto all'interno di Marvit Spa da parte di un dipendente; possesso o negoziazione di titoli, ecc.), che potrebbero influenzare l'indipendenza di giudizio nel decidere quale sia il miglior interesse di Marvit Spa e il modo più opportuno di perseguirlo.

Qualsiasi situazione che costituisca o generi un possibile conflitto deve essere immediatamente riferita al proprio superiore gerarchico. Ogni dipendente deve comunicare per iscritto al proprio superiore l'esistenza di un'attività lavorativa su base stabile con una Società non appartenente a Marvit Spa o qualsiasi relazione di tipo finanziario, commerciale, professionale, familiare o amichevole tale da poter influire sull'imparzialità della sua condotta nei confronti di un terzo.

Buona Fede ed Equità nella Gestione dei Rapporti Contrattuali

Nella gestione dei rapporti contrattuali, Marvit Spa è ben consapevole di essere tenuta non solo ad eseguire ciò che è previsto nel contratto e ad adottare i comportamenti che, in via integrativa, sono imposti dalla legge, dagli usi e dall'equità, ma anche a porre in essere quelle condotte che, in base a lealtà e correttezza, risultino necessarie a preservare in modo solidale l'utilità e l'interesse della

controparte.

È da evitare che chiunque operi in nome e per conto di Marvit Spa cerchi di approfittare di lacune contrattuali o di eventi imprevisi per rinegoziare il contenuto degli obblighi negoziali al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza, economica e contrattuale, nelle quali versi la controparte.

Obbligo di confidenzialità

Le conoscenze sviluppate da Marvit Spa costituiscono una fondamentale risorsa che ogni dipendente e destinatario deve tutelare. Infatti, in caso di impropria divulgazione di tali conoscenze, la Marvit Spa potrebbe subire un danno sia patrimoniale sia di immagine.

Pertanto, i dipendenti e gli altri destinatari sono tenuti a non rivelare a terzi informazioni riguardanti le conoscenze tecniche, tecnologiche e commerciali di Marvit Spa, così come altre informazioni non pubbliche relative alla Marvit Spa, se non nei casi in cui tale rivelazione sia richiesta da leggi o da altre disposizioni regolamentari o laddove sia espressamente prevista da specifici accordi contrattuali con cui le controparti si siano impegnate a utilizzarle esclusivamente per i fini per i quali dette informazioni sono trasmesse, e a mantenerne la confidenzialità.

Regali, Omaggi e Benefici

Non è ammessa alcuna forma di regalo, omaggio o beneficio che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile a Marvit Spa; in particolare è vietata qualsiasi forma di regalo, omaggio o beneficio a funzionari pubblici italiani ed esteri, o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

Tale prescrizione, che non ammette deroghe nemmeno in quei Paesi dove offrire doni di valore a partner commerciali è consuetudine, concerne sia i regali promessi o offerti sia quelli ricevuti; si precisa che per regalo si intende qualsiasi tipo di beneficio. In ogni caso Marvit Spa si astiene da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dai codici etici - se noti - delle aziende o degli enti con cui ha rapporti.

I destinatari che ricevono omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite sono tenuti a darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza, che provvederà, se lo ritenesse necessario, a far notificare al mittente le direttive della società in materia.

Prevenzione del riciclaggio di denaro

Marvit Spa e tutti i destinatari non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare il riciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento) di introiti da attività criminali in qualsivoglia forma o modo.

Marvit Spa e i suoi dipendenti devono verificare in via preventiva le informazioni disponibili (incluse informazioni finanziarie) su controparti commerciali e fornitori, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari.

Marvit Spa deve sempre ottemperare all'applicazione delle leggi antiriciclaggio in qualsiasi giurisdizione competente.



Leggi su controllo delle esportazioni

Marvit Spa s'impegna a garantire che le sue attività d'affari vengano svolte in modo tale da non violare in alcuna circostanza le leggi internazionali di controllo delle esportazioni vigenti nei Paesi nei quali opera.

Riservatezza

Le attività di Marvit Spa richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di notizie, documenti e altri dati attinenti a negoziazioni, procedimenti amministrativi, operazioni finanziarie, know-how (contratti, atti, relazioni, appunti, studi, disegni, fotografie, software, etc.) che per accordi contrattuali non possono essere resi noti all'esterno o la cui divulgazione inopportuna o intempestiva potrebbe produrre danni agli interessi aziendali.

Fermi restando la trasparenza delle attività poste in essere e gli obblighi di informazione imposti dalle disposizioni vigenti, è obbligo di tutti i dipendenti e destinatari assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

A tal fine, Marvit Spa garantisce un elevato livello di sicurezza nella selezione e nell'uso dei propri sistemi di information technology destinati al trattamento di dati personali e di informazioni riservate, in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 196/2003.

3. DIPENDENTI

Le persone sono un elemento indispensabile per l'esistenza dell'azienda.

Marvit Spa s'impegna a sviluppare le capacità e le competenze del management e dei dipendenti, affinché, nell'ambito della prestazione lavorativa, l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale, e s'impegna a tutelare le condizioni di lavoro sia nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore sia nel rispetto della sua dignità.

Non sono consentiti illeciti condizionamenti o indebiti disagi, e sono promosse condizioni di lavoro che consentano lo sviluppo della personalità e della professionalità della persona.

Marvit Spa s'impegna ad offrire a tutti i lavoratori, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna.

Marvit Spa auspica che i suoi dipendenti, ad ogni livello, collaborino a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno; in ogni caso, sono proibiti senza eccezione comportamenti che costituiscono violenza fisica o morale.

I principi da osservare confermano l'importanza del rispetto per l'individuo, conformemente alle leggi nazionali e alle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (O.I.L.), garantendo equità di trattamento ed escludendo qualsiasi forma di discriminazione.

In particolare, sono vietati ai dipendenti:

- il perseguimento di interessi personali a detrimento di quelli aziendali;
- lo sfruttamento del nome e della reputazione di MARVIT S.p.A. a scopi privati ed analogamente lo sfruttamento a fini personali della posizione ricoperta all'interno di MARVIT S.p.A. e delle informazioni acquisite nel corso della prestazione lavorativa;

- l'adozione di atteggiamenti che possano compromettere l'immagine della società;
- l'uso di beni sociali per scopi diversi da quelli ad essi propri;
- l'espletamento di mansioni lavorative - anche a titolo gratuito - in contrasto o in concorrenza con la società;

Obblighi

Il Codice Etico è parte integrante e sostanziale del contratto di lavoro di ogni dipendente di Marvit Spa. Di conseguenza, Marvit Spa esige da tutti i dipendenti una rigorosa osservanza delle disposizioni del Codice Etico. Qualsiasi violazione delle disposizioni del Codice Etico è perciò trattata con fermezza con la conseguente adozione di adeguate misure sanzionatorie.

I dipendenti, pertanto, sono tenuti a:

- far proprie compiutamente le disposizioni e le politiche del Codice Etico riguardanti la loro specifica mansione, anche partecipando a eventuali attività di formazione;
- adottare azioni e comportamenti coerenti con il Codice Etico e astenersi da ogni condotta che possa ledere Marvit Spa o comprometterne l'onestà, l'imparzialità o la reputazione;
- segnalare tempestivamente eventuali violazioni al Codice Etico;
- uniformarsi a tutte le disposizioni interne, introdotte dalle Società o dal Settore di Marvit Spa allo scopo di osservare il Codice Etico o individuare eventuali violazioni dello stesso;
- consultare i membri dell'Amministrazione o dell'Organismo di Vigilanza, per ottenere chiarimenti circa l'interpretazione del Codice Etico;
- cooperare pienamente alle eventuali indagini svolte in relazione a violazioni del Codice Etico, mantenendo il più stretto riserbo circa l'esistenza di dette indagini e partecipare attivamente, ove richiesto, alle attività di auditing sul funzionamento del Codice Etico;
- evitare le situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interesse con la società, e comunque di comunicare ai responsabili gerarchici l'insorgere di dette situazioni.
- non frequentare persone o rappresentanti di imprese che abbiano in corso con MARVIT S.p.A. procedimenti contenziosi, nell'ambito dell'attività lavorativa.
- assicurare la parità di trattamento tra coloro che vengono in contatto con MARVIT S.p.A. nell'adempimento dei suoi compiti; egli non accetta né tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni, comunque denominate, in qualunque forma, a forza o a danno di soggetti con i quali viene in contatto per ragioni del proprio ufficio.
- non rivelare informazioni riservate o esternare considerazioni che possano arrecare danno all'immagine e agli interessi dell'azienda dopo l'interruzione o la risoluzione del rapporto lavorativo con la società, indipendentemente dalla causa.
- impiegare i beni messi a loro disposizione nel rispetto della loro destinazione d'uso ed in modo da tutelarne la conservazione e la funzionalità.
- non utilizzare, a fini personali, cancelleria, elaboratori, fotocopiatrici od altra attrezzatura di cui dispone per ragioni d'ufficio.
- non utilizzare le linee telefoniche dell'ufficio per effettuare telefonate personali, e a limitare la ricezione di tali telefonate sulle linee dell'ufficio al minimo indispensabile.
- non fumare in qualsiasi ambiente di lavoro.

Dipendenti in posizioni di responsabilità

Chiunque rivesta il ruolo di capo, responsabile o dirigente deve rappresentare un esempio, fornire leadership e guida in conformità ai principi di condotta negli affari contenuti nel Codice Etico e, con il suo comportamento, deve dimostrare ai dipendenti che il rispetto del Codice Etico è un aspetto fondamentale del loro lavoro, accertandosi che i dipendenti siano consapevoli che i risultati di business non vanno mai disgiunti dal rispetto dei principi del Codice Etico.

Tutti i capi, responsabili e dirigenti devono segnalare ogni caso di mancata osservanza del Codice Etico, e hanno la responsabilità di assicurare la tutela di coloro che avessero effettuato in buona fede la segnalazione di violazioni del Codice Etico.

Pari opportunità

Marvit Spa si impegna a offrire pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale a tutti i dipendenti. Il responsabile di ogni ufficio deve garantire che per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, quali l'assunzione, la formazione, la retribuzione, le promozioni, i trasferimenti e la cessazione del rapporto stesso, i dipendenti siano trattati in modo conforme alle loro capacità di soddisfare i requisiti della mansione, evitando ogni forma di discriminazione e, in particolare, discriminazione per razza, sesso, età, nazionalità, religione e convinzioni personali.

Molestie o mobbing sul lavoro

Marvit Spa esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutti, senza eccezione, proibiti. Sono considerati come tali:

- creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui; ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale.

È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia o sessuale o riferita alle diversità personali e culturali sia all'interno sia all'esterno del posto di lavoro. Sono considerate come tali:

- indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento;
- alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

Ambiente di lavoro

I dipendenti devono adoperarsi per mantenere un ambiente di lavoro decoroso, dove viene prestata particolare attenzione alle condizioni di rispetto della sensibilità e della dignità altrui.

In particolare, i dipendenti di Marvit Spa non devono prestare servizio sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti.



Assunzioni

Ai dipendenti di Marvit Spa 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 come dipendente di un lavoratore o il suo trasferimento o la sua promozione.

Whistleblowing

Il "whistleblower" è il lavoratore che, durante l'attività lavorativa all'interno dell'azienda, rileva una possibile frode, un pericolo o un altro serio rischio che possa danneggiare clienti, colleghi, azionisti, il pubblico o la stessa reputazione dell'azienda, e decide di darne comunicazione.

Marvit Spa garantisce che i dipendenti che segnalino tali violazioni del codice non siano soggetti ad alcuna forma di ritorsione. Le modalità con cui i dipendenti possono effettuare le segnalazioni sono descritte nella "Procedura Etica di Escalation – Segnalazione Whistleblowing", allegata a tale codice e reperibile quindi anche sul sito www.marvit.it.

4. RAPPORTI CON L'ESTERNO

Marvit Spa e i suoi dipendenti sono tenuti a intrattenere e sviluppare i propri rapporti con tutte le categorie di soggetti interessati agendo in buona fede, con lealtà, correttezza, trasparenza e con il dovuto rispetto per i valori fondamentali di Marvit Spa.

Clienti

Marvit Spa persegue l'obiettivo di soddisfare pienamente le aspettative del cliente finale e ritiene essenziale che i propri clienti siano sempre trattati in modo corretto e onesto. Pertanto, esige da tutti i destinatari del Codice Etico, che ogni rapporto e contatto con la clientela sia improntato all'onestà, alla correttezza professionale e alla trasparenza.

I dipendenti devono seguire le procedure interne delle loro rispettive Società finalizzate al raggiungimento di questo obiettivo, attraverso lo sviluppo e il mantenimento di rapporti proficui e duraturi con i clienti, offrendo sicurezza, assistenza, qualità e valore sostenuto dall'innovazione continua.

Tutti i dipendenti di Marvit Spa nel rapporto con i clienti devono evitare ingiuste discriminazioni nelle trattative con gli stessi, e non devono fare uso improprio del loro potere contrattuale a danno di un qualsiasi cliente.

Fornitori e collaboratori esterni

Il sistema fornitori svolge un ruolo fondamentale per il miglioramento della competitività strutturale complessiva di Marvit Spa. Al fine di garantire costantemente il più elevato livello di soddisfazione del cliente, Marvit Spa s'impegna a ricercare nei fornitori e collaboratori esterni, professionalità idonea e impegno alla condivisione dei principi e contenuti del Codice Etico.

Marvit Spa seleziona i fornitori in base alla loro capacità di offerta in termini di qualità, innovazione, costi e servizi. In considerazione della primaria importanza che ha per Marvit Spa la condivisione, da parte dei suoi partner, dei valori del Codice Etico, i dipendenti sono tenuti a selezionare i fornitori secondo metodi adeguati e oggettivi prendendo in considerazione, oltre che qualità, innovazione, costi



e servizi offerti, anche i valori enunciati nel Codice Etico. I dipendenti sono altresì invitati a instaurare e mantenere con i fornitori rapporti stabili, trasparenti e di cooperazione.

Istituzioni pubbliche

I rapporti con le istituzioni pubbliche devono essere gestiti soltanto dalle funzioni e dai dipendenti a ciò delegati; tali rapporti debbono essere trasparenti e ispirati ai valori di Marvit Spa. Omaggi o cortesie (laddove ammessi dalla normativa vigente) nei confronti di rappresentanti di istituzioni pubbliche dovranno essere di modico valore e proporzionati al caso e, comunque, tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad acquisire indebiti vantaggi per Marvit Spa.

Marvit Spa agisce in piena collaborazione con organismi normativi e governativi nel contesto del loro legittimo ambito di attività.

Organizzazioni sindacali e partiti politici

Qualsiasi rapporto di Marvit Spa con organizzazioni sindacali, partiti politici e loro rappresentanti o candidati deve essere improntato ai più elevati principi di trasparenza e correttezza. Sono ammessi contributi economici da parte di Marvit Spa solo se imposti o espressamente permessi dalla legge e, in quest'ultimo caso, autorizzati dai competenti organi societari di Marvit Spa. Eventuali contributi da parte di dipendenti di Marvit Spa, così come l'attività da essi prestata, sono da intendersi esclusivamente versati a titolo personale e volontario.

Comunità

Marvit Spa e i suoi dipendenti sono fortemente impegnati a tenere un comportamento socialmente responsabile, rispettando i valori imprescindibili di un ambiente pulito e di un posto di lavoro salubre e sicuro, garantendo che le culture e le tradizioni di ogni Paese in cui opera siano osservate e rispettate. Conformemente alle fondamentali Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (O.I.L.), Marvit Spa non impiega 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 le eccezioni espressamente previste dalle convenzioni internazionali ed eventualmente dalla legislazione locale. Marvit Spa si impegna inoltre a non instaurare rapporti d'affari con fornitori che impieghino lavoro minorile, come sopra definito.

Comunicazioni e informazioni societarie

Marvit Spa riconosce il ruolo primario di una comunicazione chiara ed efficace nelle relazioni interne ed esterne. Infatti, la comunicazione e le relazioni esterne influenzano, direttamente e indirettamente, lo sviluppo aziendale.

È pertanto necessario che tali attività siano organizzate secondo criteri chiari e omogenei, che tengano conto sia delle necessità delle diverse linee di business sia del ruolo economico e sociale di Marvit Spa nel suo insieme.

Le informazioni verso l'esterno devono essere in ogni caso tempestive e coordinate a livello di Marvit Spa.

5. SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE



Marvit Spa non accetta alcun compromesso nel campo della tutela della salute e della sicurezza dei propri dipendenti sul posto di lavoro.

È fatto obbligo, in ogni contesto che richieda particolare attenzione alla propria sicurezza personale, di attenersi scrupolosamente alle indicazioni fornite in merito da Marvit Spa, astenendosi da comportamenti che possano mettere a rischio la propria e l'altrui incolumità, segnalando tempestivamente al proprio superiore ogni situazione di pericolo alla sicurezza propria o di terzi.

Marvit Spa persegue l'obiettivo di garantire una gestione efficace di salute, sicurezza e ambiente, che considera fattori decisivi per il suo successo. Tutti coloro che lavorano per Marvit Spa sono responsabili della buona gestione di salute, sicurezza e ambiente.

Marvit Spa ottempera a tutte le normative nazionali in materia. Questi sono i principi fondamentali a cui si ispira:

- non inquinare;
- ottimizzare costantemente l'impiego delle risorse;
- sviluppare prodotti sempre più compatibili con l'ambiente;
- prevenire i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro;
- formare i propri dipendenti nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro.

6. CONTABILITÀ E CONTROLLO INTERNO

Marvit Spa adotta appropriati standard di pianificazione finanziaria e di controllo e sistemi di contabilità coerenti ed adeguati ai principi contabili applicabili alla Marvit Spa.

Nell'espletare tale prassi, Marvit Spa opera con la massima trasparenza coerentemente con le migliori pratiche d'affari garantendo, in particolare, che tutte le operazioni condotte siano dovutamente autorizzate, verificabili, legittime e coerenti fra di loro, nonché registrate e contabilizzate coerentemente con la migliore prassi corrente.

Marvit Spa riconosce l'importanza primaria dei controlli interni per una buona gestione e per il successo di Marvit Spa stessa. Marvit Spa si impegna a porre in essere processi atti a garantire ai dipendenti incaricati la necessaria formazione ed esperienza.

I dipendenti di Marvit Spa sono tenuti a fornire supporto nell'attività di verifica della qualità e dell'efficacia del Sistema di Controllo Interno. I sindaci ed i revisori esterni hanno pieno accesso a tutti i dati, informazioni e documenti necessari allo svolgimento delle loro attività. I dipendenti a cui è richiesto di collaborare alla preparazione e presentazione di documenti destinati alle autorità di vigilanza o al pubblico assicurano, per quanto di loro competenza, che detti documenti siano completi, accurati, attendibili, chiari e comprensibili.

7. ATTUAZIONE E GARANZIE

Marvit Spa incoraggia i dipendenti a rivolgersi ai membri dell'Organismo di Vigilanza o all'Amministrazione in ogni situazione inerente il Codice Etico in cui essi possano essere in dubbio su quale sia il comportamento più appropriato. A tutte le richieste di chiarimenti viene data una tempestiva risposta senza che vi sia per il dipendente alcun rischio di subire qualsiasi forma, anche indiretta, di



ritorsione. Eventuali provvedimenti sanzionatori per violazioni al Codice Etico sono adottati dall'Amministrazione, in coerenza con le leggi vigenti e con i relativi contratti di lavoro nazionali o aziendali, e sono commisurati alla particolare violazione del Codice Etico.

Costituisce parimenti violazione del Codice Etico il comportamento di chi dovesse accusare altri dipendenti di violazione del Codice Etico con la consapevolezza che tale violazione non sussiste.

Le violazioni del Codice Etico possono determinare la cessazione del rapporto fiduciario tra Marvit Spa e il dipendente, con le conseguenze contrattuali e di legge rispetto al rapporto di lavoro previste dalle norme vigenti (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: l'applicazione delle sanzioni e dei provvedimenti disciplinari previsti dai Contratti Collettivi applicabili, la risoluzione del rapporto, l'applicazione di penali, il risarcimento del danno).

	POLITICA ETICA DI ESCALATION – SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING	IATF 16949	
		rev. 00	14/06/18

WHISTLEBLOWING: il “whistleblower” è il lavoratore che, durante l’attività lavorativa all’interno dell’azienda, rileva una possibile frode, un pericolo o un altro serio rischio che possa danneggiare clienti, colleghi, azionisti, il pubblico o la stessa reputazione dell’azienda, e decide di darne comunicazione.

Marvit Spa garantisce che i dipendenti che segnalino tali violazioni del codice non siano soggetti ad alcuna forma di ritorsione.

1. OBIETTIVO

La presente politica etica di escalation è volta a stabilire le procedure attraverso cui effettuare una segnalazione di comportamenti illeciti, commissivi o omissivi che costituiscano o possano costituire una violazione, o induzione a violazione di leggi e regolamenti, valori e principi sanciti nel Codice Etico di Marvit SpA, principi di controllo interno, politica e norme aziendali, e/o che possono causare, nell’ambito dei rapporti intrattenuti con una o più società, un danno di qualunque tipo (ad esempio economico, ambientale, sulla sicurezza dei lavoratori o di terzi o anche solo di immagine) alle stesse, oltre che ai clienti, soci, partner, terzi e, più in generale, alla collettività (di seguito “Segnalazione”).

I principi della presente politica non pregiudicano né limitano in alcuna maniera gli obblighi di denuncia delle Autorità Giudiziaria, di Vigilanza o regolamentari competente nel Paese in cui opera la Società, né quelli di segnalazione agli organi di controllo eventualmente istituiti.

2. DESTINATARI

Destinatari della presente politica (di seguito “Destinatari” e/o “Segnalanti”) sono i dipendenti Marvit SpA.

3. LE SEGNALAZIONI

I Destinatari che rilevino o vengano altrimenti a conoscenza di possibili comportamenti illeciti o irregolarità poste in essere, nello svolgimento dell’attività lavorativa o che abbiano un impatto sulla stessa, da soggetti che hanno rapporti con Marvit SpA, sono tenuti ad attivare la seguente politica segnalando senza indugio i fatti, gli eventi e le circostanze che gli stessi ritengano, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi di fatto, aver determinato tali violazioni e/o condotte non conformi ai principi aziendali.

Per “Segnalazione” si intende la comunicazione di possibili comportamenti illeciti, commissivi o omissivi che costituiscano o possano costituire violazione o induzione a violazione di leggi e/o regolamenti, valori e/o principi sanciti nel Codice Etico di Marvit SpA, nei principi di controllo interno, oltre che nelle politiche e/o norme aziendali.

Marvit SpA raccomanda che le Segnalazioni siano nominative, al fine di consentire ai soggetti preposti una più efficiente attività di indagine, applicando in ogni caso le tutele previste.

La Segnalazione deve essere documentata e circostanziata, così da fornire gli elementi utili e opportuni per consentire un’appropriata attività di verifica sulla fondatezza dei fatti segnalati. E’ particolarmente importante che la stessa includa, ove tali elementi siano conosciuti dal Segnalante:

- a. una descrizione dettagliata dei fatti verificatisi e modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;
- b. data e luogo in cui l’evento è accaduto;
- c. nominativi e ruolo delle persone coinvolte o elementi che possano consentirne l’identificazione;
- d. nominativi di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- e. riferimento ad eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati.

Il soggetto preposto alla ricezione e all’esame della Segnalazione è l’Ufficio Risorse Umane.

La Segnalazione dovrà essere inviata secondo le seguenti modalità:

- tramite accesso al sito www.marvit.it. Il dipendente deve accedere all’area riservata inserendo USERNAME e PASSWORD forniti dall’azienda; una volta effettuato l’accesso, cliccando su “Whistleblowing”, è possibile compilare le informazioni richieste sulla segnalazione tramite i campi

	POLITICA ETICA DI ESCALATION – SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING	IATF 16949	
		rev. 00	14/06/18

“NOME”, “COGNOME”, “OGGETTO”, “TESTO”. Cliccando poi su “invia”, la segnalazione viene automaticamente inoltrata all’indirizzo e-mail whistleblowing@marvit.it a cui può accedervi solo la persona autorizzata dell’Ufficio Risorse Umane.

- lettera cartacea, all’indirizzo di posta ordinaria: Marvit SpA – via dell’Industria, 3 60027 Osimo Stazione (AN) all’attenzione dell’Ufficio Risorse Umane – Segnalazioni;

I Destinatari che dovessero ricevere, per qualunque motivo, un’informativa di supposta irregolarità dovranno:

- garantire la riservatezza delle informazioni ricevute,
- indirizzare il Segnalante all’osservanza delle modalità di Segnalazione di cui al presente punto 3 della politica,
- in caso di Segnalazione ricevuta per iscritto, inoltrarla immediatamente ed esclusivamente all’indirizzo di posta elettronica: whistleblowing@marvit.it o, in caso di inoltro cartaceo, Marvit SpA – via dell’Industria, 3 60027 Osimo Stazione (AN), all’attenzione dell’Ufficio Risorse Umane - Segnalazioni, in tutti i casi con obbligo di astenersi dall’intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.

L’Ufficio Risorse Umane invierà, attraverso la mail whistleblowing@marvit.it, una comunicazione di presa in carico della Segnalazione effettuata.

Resta inteso che in sede di verifica sulla fondatezza della Segnalazione ricevuta, chiunque l’abbia effettuata potrà essere contattato per la richiesta di ulteriori informazioni che risultassero necessarie.

4. RISERVATEZZA E DIVIETO DI RITORSIONE

Marvit SpA nell’incoraggiare i Destinatari a segnalare tempestivamente possibili comportamenti illeciti o irregolarità, garantisce la riservatezza della Segnalazione e dei dati ivi contenuti, nonché l’anonimato del Segnalante o di chiunque l’abbia inviata, anche nell’ipotesi in cui la stessa dovesse successivamente rivelarsi errata o infondata.

Non sarà tollerato alcun genere di minaccia, ritorsione, sanzione o discriminazione nei confronti del Segnalante e del Segnalato, o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro riguardo alla fondatezza della Segnalazione.

Marvit SpA si riserva il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro coloro che abbiano presentato Segnalazioni in conformità alla presente politica, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo al Segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato.

Resta inteso che Marvit SpA potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato Segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella Segnalazione.

5. ATTIVITÀ DI VERIFICA SULLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

Le attività di verifica circa la fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione sono di competenza, dell’Ufficio Risorse Umane, alla quale è demandata un’indagine tempestiva e accurata, nel rispetto dei principi di imparzialità, equità e riservatezza nei confronti di tutti i soggetti coinvolti.

Nel corso delle verifiche, l’Ufficio Risorse Umane può avvalersi del supporto delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e, ove ritenuto opportuno, di consulenti esterni specializzati nell’ambito della Segnalazione ricevuta ed il cui coinvolgimento è funzionale all’accertamento della Segnalazione, assicurando la riservatezza e – laddove possibile – l’anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella Segnalazione.

All’esito della fase di verifica, l’Ufficio Risorse Umane predisponde una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse condividendola, in base agli esiti, con le funzioni aziendali di volta in volta competenti, al fine di definire gli eventuali piani di intervento da implementare e le azioni da avviare a tutela di Marvit SpA, comunicando altresì i risultati degli approfondimenti e delle verifiche svolte relativamente a ciascuna Segnalazione ai responsabili delle strutture aziendali interessate dai contenuti della stessa.

Diversamente, qualora a conclusione delle analisi dovesse emergere l’assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l’infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest’ultima sarà archiviata, unitamente alle relative motivazioni, dall’Ufficio Risorse Umane.

L’ufficio Risorse Umane riferisce periodicamente sulle tipologie di segnalazioni ricevute e sull’esito delle attività all’Organismo di Vigilanza e al Consiglio di Amministrazione di Marvit SpA.

	POLITICA ETICA DI ESCALATION – SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING	IATF 16949	
		rev. 00	14/06/18

6. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Marvit SpA informa che i dati personali (ivi inclusi eventuali dati sensibili, quali l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, filosofiche, le opinioni politiche, l'adesione a partiti politici, sindacati, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e l'orientamento sessuale) dei Segnalanti e di altri soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione delle Segnalazioni, saranno trattati in piena conformità a quanto stabilito dalle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali e limitati a quelli strettamente necessari per verificare la fondatezza della Segnalazione e per la gestione della stessa. Il trattamento dei dati personali sarà effettuato dall'Ufficio Risorse Umane in qualità di Titolare del trattamento (fatte salve eventuali specifiche normative locali in materia), ai soli fini di dare esecuzione alle procedure stabilite nella presente politica e, dunque, per la corretta gestione delle Segnalazioni ricevute, oltre che per l'adempimento di obblighi di legge o regolamentari nel pieno rispetto della riservatezza, dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati.

Le operazioni di trattamento saranno affidate, sotto la vigilanza dell'Ufficio Risorse Umane, a dipendenti debitamente nominati quali incaricati e specificamente formati in relazione all'esecuzione delle procedure di whistleblowing, con particolare riferimento alle misure di sicurezza e alla tutela della riservatezza dei soggetti coinvolti e delle informazioni contenute nelle Segnalazioni.

I dati personali contenuti nelle Segnalazioni potranno essere comunicati dall'Ufficio Risorse Umane agli organi sociali e alle funzioni interne eventualmente di volta in volta competenti, così come all'Autorità Giudiziaria, ai fini dell'attivazione delle procedure necessarie a garantire, in conseguenza della Segnalazione, idonea tutela giudiziaria e/o disciplinare nei confronti del/i soggetto/i segnalato/i, laddove dagli elementi raccolti e dagli accertamenti effettuati emerga la fondatezza delle circostanze inizialmente segnalate. In taluni casi, i dati potranno altresì essere comunicati a soggetti esterni specializzati come descritto nel punto 5.

Nel corso delle attività volte a verificare la fondatezza della Segnalazione saranno adottate tutte le misure necessarie a proteggere i dati dalla distruzione accidentale o illecita, dalla perdita e dalla divulgazione non autorizzata. Inoltre, i documenti relativi alla Segnalazione saranno conservati, sia in formato cartaceo che elettronico, per un periodo non superiore a quanto necessario per la corretta finalizzazione delle procedure stabilite nella presente politica.

Non sarà tollerato alcun genere di minaccia, ritorsione, sanzione o discriminazione nei confronti del Segnalante e del Segnalato, o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro riguardo alla fondatezza della Segnalazione.

Marvit SpA si riserva il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro coloro che abbiano presentato Segnalazioni in conformità alla presente politica, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo al Segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato.

Resta inteso che Marvit SpA potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato Segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella Segnalazione.

	POLITICA ETICA DI ESCALATION – SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING	IATF 16949	
		rev. 00	14/06/18

Processo Whistleblowing

Matrice escalation

R: responsabile della realizzazione dell'attività A: responsabile approvazione / validazione C: coinvolto nell'attività I: informato dell'attività

Ruoli organizzativi	Dipendente	Uff. risorse umane	Altre funzioni	Organismo di Vigilanza	Vertice Aziendale
Attività di processo					
2. Invio segnalazioni	R	I			
3. Analisi preliminare		R, A	C		
4. Approfondimenti specifici		R, A	R, C		
5. Comunicazione risultati		R, A	I	I	I
6. Archiviazione reportistica		R,A			

Maggio 2018

La direzione Marvit SpA