



# **Codice Etico Gruppo IMI Fabi**

tune in to innovation

# INDICE

1. AMBITO DI APPLICAZIONE E PREMESSE
2. RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER
3. TRATTAMENTO DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI RISERVATE
4. RISORSE UMANE
5. USO CORRETTO DEI BENI AZIENDALI
6. SICUREZZA, SALVAGUARDIA DELLA SALUTE E CONDIZIONI DI LAVORO
7. SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE
8. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO
9. VALORE DEL CODICE ETICO



# 1. AMBITO DI APPLICAZIONE E PREMESSE

- Il presente Codice Etico si applica al Gruppo IMI Fabi e più precisamente ai componenti gli organi sociali, ai Dipendenti e/o Collaboratori ed in generale a tutti coloro che agiscono nell'interesse del Gruppo.
- Nel contesto delle attività dirette al compimento della sua missione, il Gruppo agisce in coerenza con i principi contenuti nel presente Codice ispirati da principi di professionalità, responsabilità e correttezza, perseguendo un livello di prestazioni volto alla piena soddisfazione dei propri interlocutori attraverso la ricerca costante della qualità e della crescita impiegando tecnologie compatibili con l'ambiente e la sicurezza anche al fine di minimizzare i rischi per il contesto sociale in cui opera.
- Pertanto il Gruppo si impegna ad osservare i principi del Codice sia nei rapporti "interni" che nei rapporti con i soggetti "esterni", quali: società controllate o collegate, Partner Commerciali, Clienti, Fornitori con i quali entra in contatto in relazione al conseguimento dei propri obiettivi.
- A tal fine ne assicura la diffusione anche all'esterno sia rendendolo disponibile al pubblico sul sito internet ([www.imifabi.com](http://www.imifabi.com)), sia applicando i principi in esso contenuti con i soggetti esterni.
- Il Codice integra e consolida il Modello Organizzativo Interno di IMI Fabi S.p.A. adottato ai sensi del Decreto Legislativo n.231/2001 per la prevenzione degli illeciti penali ivi considerati e potrà essere modificato e revisionato.
- Per il caso di violazioni al Codice Etico che avrebbero quale conseguenza la lesione del rapporto di fiducia instaurato, l'azione conseguente potrà comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari ovvero l'instaurazione di opportune azioni legali.



**Il Gruppo IMI Fabi è compost dalle seguenti Compagnie:**

## **EMEA / EUROPE**

IMI FABI SPA | POSTALESIO (SO), ITALY  
IMI FABI SARDEGNA SRL | ORANI (N U), ITALY  
IMI FABI BELGIUM | UIKHOVEN, BELGIUM

## **NCSA / AMERICAS**

IMI FABI LLC | BENWOOD WV, USA  
IMI FABI BRASIL | BRUMADO, BA, BRAZIL  
IMI FABI BRASIL | SALES AND MARKETING OFFICE, SÃO PAULO, BRAZI

## **JAPAC / ASIA PACIFIC**

AIHAI IMI MINERALS CO. LTD | HAICHENG, CHINA  
IMI FABI ASIA | SALES AND MARKETING OFFICE, SINGAPORE  
IMI FABI AUSTRALIA PTY. LTD | MOUNT SEABROOK, AUSTRALIA  
IMI OMAR PTV. LTD | KARACHI, PAKISTAN

tune in to innovation

## 2. RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER (PORTATORI DI INTERESSE)

- Il rispetto delle istanze del contesto sociale in cui il Gruppo opera, comporta il dialogo con i Dipendenti, i Collaboratori, i Clienti, i Fornitori, le Associazioni, le Autorità e i Cittadini.
- Nel rapporto con detti interlocutori, il Gruppo si ispira ai principi di legalità, lealtà, trasparenza e indipendenza. Pertanto tutti i destinatari del Codice sono tenuti al rispetto della legge, dei regolamenti e delle procedure aziendali; nei rapporti con i terzi agiscono in modo corretto, evitando la diffusione di informazioni ingannevoli e pregiudizievoli; non possono avvalersi della posizione rivestita nel Gruppo per svolgere altre attività in contrasto o in concorrenza con quelle aziendali; devono rispettare le norme e le prassi aziendali poste a salvaguardia dei principi di integrità e di trasparenza.
- Omaggi o atti di ospitalità, concessi o ricevuti, sono consentiti solo se di esiguo valore e comunque limitati all'ambito delle normali relazioni di cortesia commerciale. Sono pertanto vietati gli atteggiamenti ed azioni tesi a sollecitare vantaggi personali per sé o per altri, ad influenzare impropriamente le decisioni delle controparti contrattuali e/o dei propri Collaboratori diretti o indiretti o a richiedere trattamenti di ingiustificato favore nei rapporti con i terzi, la pubblica amministrazione e le organizzazioni politiche o sindacali.
- L'azienda, in particolare, si impegna a mantenere uno stretto controllo su atteggiamenti inclini alla corruzione e concussione, frode, riciclaggio di denaro, pratiche anticoncorrenziali e veridicità del marketing, riportando alle Autorità ogni eventuale comportamento illecito.

## 3. TRATTAMENTO DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI RISERVATE

- Fermo restando il rispetto della normativa vigente in materia di tutela e trattamento dei dati personali, i destinatari del Codice assicurano l'utilizzo di informazioni riservate solo per scopi connessi all'esercizio della propria attività, impegnandosi a proteggere le informazioni generate o acquisite e ad evitarne ogni uso improprio. Nello specifico, l'Azienda garantisce la sicurezza dei dati personali o sensibili dei propri Dipendenti, dei Fornitori e dei Clienti, evitandone la diffusione non autorizzata.

## 4. RISORSE UMANE

- Il Gruppo promuove il rispetto dell'integrità psicofisica, morale, culturale delle persone e si assicura che i propri Dipendenti e Collaboratori, siano idonei alle funzioni da svolgere e professionalmente qualificati. A tal fine tutela e valorizza le risorse umane con iniziative di formazione volte a promuovere ed accrescere le qualità professionali di ciascuno e il loro effettivo impiego nel corso dell'attività lavorativa.
- I Dipendenti e Collaboratori del Gruppo, ad ogni livello, sono tenuti al mantenimento di rapporti interpersonali improntati al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. Non sono ammessi comportamenti che possano impedire il mantenimento di un clima sereno sul luogo di lavoro compromettendo lo svolgimento delle normali attività di ciascun Dipendente e/o Collaboratore.
- In particolare, il Gruppo non tollera discriminazioni razziali, per religione o ideologie politiche e persegue l'eguaglianza di genere sui luoghi di lavoro, condannando ogni tipo di molestia; promuove la parità salariale.
- Di conseguenza il Gruppo condanna qualsivoglia comportamento di mobbing e/o stalking nei confronti di tutti i Dipendenti e Collaboratori, sia interno che esterno. In particolare ed a mero titolo esemplificativo, il Gruppo si impegna ad intervenire laddove tali condotte siano conseguenza, anche, di atteggiamenti diretti ad ottenere favori di qualsiasi natura ovvero per il caso di tentativi di instaurare rapporti o relazioni interpersonali evidentemente non graditi o corrisposti.

## 5. USO CORRETO DEI BENI AZIENDALI

- I destinatari del Codice sono tenuti a preservare l'integrità del patrimonio aziendale attraverso comportamenti responsabili e a rispettare le procedure predisposte per l'uso corretto dei beni aziendali che non devono essere utilizzati per fini diversi da quelli indicati dalla relativa società del gruppo. Inoltre, nell'utilizzo di tali beni, dovrà essere garantita la salvaguardia della reputazione e dell'immagine del Gruppo stesso.



## 6. SICUREZZA, SALVAGUARDIA DELLA SALUTE E CONDIZIONI DI LAVORO

- Per il Gruppo, la sicurezza è una componente centrale delle modalità operative di gestione dei processi che richiedono, per loro natura, una particolare attenzione nei confronti dei lavoratori, dei Clienti, e del contesto sociale in cui opera la società.
- La salvaguardia della salute dei lavoratori e dell'igiene nei luoghi di lavoro viene perseguita attraverso l'analisi di tutti i rischi e attraverso la sorveglianza sanitaria pianificata dei lavoratori esposti a rischi specifici, programmi di medicina preventiva del lavoro, verifiche di idoneità alla mansione per neoassunti e per il personale in servizio in caso di cambio di mansione. Particolare attenzione viene posta in fase di acquisto di tutti i prodotti al fine di assicurare l'adozione di quelli idonei a tutelare la salute dei lavoratori.
- Conformemente alla legge n.3 del 16 gennaio 2003, è stata confermata la disposizione di servizio del 14 novembre 2002 sul divieto di fumo negli ambienti di lavoro.
- Conformemente alla legge n.125 del 30 marzo 2001 e al provvedimento nazionale del 16 marzo 2006 è stata confermata la disposizione sul divieto dell'uso di alcolici negli ambienti di lavoro.
- Conformemente al provvedimento nazionale del 30 ottobre 2007 (intesa, ai sensi dell'art.8, comma6 della legge 5 giugno 2003 n.131, in materia di accertamento di assenza di tossicodipendenza) integrato dal provvedimento nazionale del 18 settembre 2009 (per la definizione delle modalità) è stato confermato il divieto di uso di sostanze stupefacenti negli ambienti di lavoro.
- In riferimento a quanto precede il Gruppo, di conseguenza, non tollera l'assunzione di qualsivoglia tipo di droghe (anche al di fuori dell'orario di lavoro) così come pure l'assunzione di sostanze alcoliche, in questo caso fatti salvi i divieti di legge, se non nei limiti inferiori a quelli previsti per legge per la guida di autoveicoli.
- Imi Fabi considera inaccettabile lo sfruttamento del lavoro minorile e del lavoro forzato in qualsiasi forma e in modo perpetrato, anche nei Paesi in cui tale attività non costituisce reato secondo le disposizioni locali e si impegna all'osservanza delle disposizioni nazionali ed internazionali dettate in materia. Il Gruppo promuove periodici controlli ai propri Fornitori esteri al fine di verificare il rispetto di quanto sopra dichiarato. Si impegna, inoltre, alla sensibilizzazione dei propri Fornitori in tale materia.

## 7. SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE

- Il Gruppo, sensibile ai temi dello sviluppo sostenibile, considera fra i suoi obiettivi primari l'impegno nella ricerca e nel miglioramento dei processi produttivi nel massimo rispetto delle esigenze ambientali e nel comune interesse di tutti gli stakeholder.
- Il Gruppo promuove anche attività di ricerca e sviluppo al fine di monitorare l'evoluzione delle tecnologie ritenute più promettenti ai fini ambientali e a tal fine mette a punto metodologie di analisi dei processi produttivi con l'obiettivo di ottimizzarne la gestione tecnico-economica.
- Il Gruppo segue politiche di acquisto sostenibile, privilegiando Fornitori che utilizzano energie rinnovabili o materie prime riciclate, che garantiscono una gestione responsabile dell'energia e delle materie prime.
- Il Gruppo verifica i risultati del proprio impegno attraverso il conseguimento di certificazioni al sistema di gestione integrato di Qualità, Ambiente, Sicurezza ed Energia.
- I severi criteri di Responsabilità Sociale d'Impresa che IMI Fabi persegue, sono altresì richiesti dai propri Fornitori di materiali e servizi, verificandone l'implementazione mediante audit ai Fornitori medesimi.

## 8. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

- Il Gruppo ritiene che il sistema di controllo interno costituisca un elemento fondamentale per la governance e la corretta gestione della società. Ritiene altresì che il sistema di controllo interno sia un indispensabile strumento a tutela e garanzia dei principi etici descritti nel presente codice.
- Tale sistema è un processo che coinvolge, con diversi ruoli e nell'ambito delle rispettive competenze, gli Organi Amministrativi, Il Collegio Sindacale, e tutto il personale: essi si attengono scrupolosamente alle indicazioni ed ai principi contenuti nelle linee di indirizzo del Sistema di controllo interno, così come approvate dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

## 9. VALORE DEL CODICE ETICO

- Fatta salva la possibilità per il Gruppo di rivalersi per i danni che allo stesso possano derivare da comportamenti in violazione del Codice, l'inosservanza alle norme in esso contenute comporta l'applicazione: a) per i lavoratori Dipendenti delle sanzioni di tipo disciplinare previste dalle vigenti norme contrattuali; b) per i Collaboratori e Consulenti, di quanto previsto nei relativi incarichi e contratti.
- Per i componenti gli organi sociali, sarà il Consiglio di Amministrazione a deliberare il provvedimento da adottare commisurandolo alla gravità della violazione.