



**Magris S.p.a.**

**Codice Etico**

# CODICE ETICO

## Indice:

La nostra carta d'identità

Mission

### 1. Ambito di applicazione del codice e destinatari

### 2. I principi etici di riferimento

- 2.1 Responsabilità sociale ed eticità
- 2.2 Professionalità e valorizzazione delle risorse umane
- 2.3 Conformità alle leggi
- 2.4 Trasparenza e completezza dell'informazione
- 2.5 Trasparenza della contabilità, documentazione e rendicontazione
- 2.6 Correttezza e onestà
- 2.7 Imparzialità
- 2.8 Riservatezza
- 2.9 Protezione della salute e dell'integrità della persona
- 2.10 Tutela dell'ambiente

### 3. Criteri di condotta nelle relazioni con gli stakeholder

- 3.1 Relazioni con il personale
- 3.2 Relazioni con i clienti
- 3.3 Relazioni con i fornitori
- 3.4 Relazioni con i concorrenti
- 3.5 Relazioni con la collettività: pubblica amministrazione, istituzioni, partiti, organizzazioni sindacali e associazioni
- 3.6 Politiche ambientali adottate
- 3.7 Contributi e sponsorizzazioni

### 4. Modalità di attuazione del codice etico

- 4.1 Modalità di comunicazione
- 4.2 Modalità di adozione
- 4.3 Sistema sanzionatorio

## **LA NOSTRA CARTA D'IDENTITA'**

Il Codice Etico è una carta dei diritti e doveri morali volta a definire la responsabilità etica e sociale dell'azienda e a garantire a tutti gli stakeholders una comunicazione chiara e trasparente dei principi e dei valori in essa contenuti.

Scopo del Codice Etico è quello di delineare in modo esplicito e preciso le regole fondamentali di condotta adottate dalla società, in modo tale da indirizzare l'agire aziendale verso comportamenti socialmente responsabili attraverso la combinazione di principi etici con principi economici.

Inoltre il Codice Etico rappresenta un valido strumento di comunicazione dei principi e dei valori in cui l'azienda crede, nonché un documento di riferimento essenziale per guidare le azioni aziendali nel rispetto dei dettami etici stabiliti.

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile. Essa deve altresì considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori non subordinati e/o soggetti aventi relazioni d'affari con Magris S.p.a.

## **MISSION**

Creare valore per tutti i portatori d'interesse attraverso un modello di sviluppo sostenibile in grado di valorizzare il personale ed orientare la cultura aziendale verso comportamenti etici e responsabili.

Consolidare la posizione di leader nel settore del cleaning promuovendo la crescita dell'identità aziendale attraverso l'implementazione di piani strategici volti a creare rapporti duraturi di partnership e continue sinergie con i clienti e fornitori.

## **1. AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE E DESTINATARI**

Sono tenuti a rispettare i principi contenuti all'interno del Codice Etico i seguenti destinatari:

- componenti del Consiglio di Amministrazione;
- dirigenti, nel dare concreta attuazione alle disposizioni indicate dal Consiglio di Amministrazione;
- dipendenti;
- sindaci e revisore legale;
- soggetti che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione e controllo;
- tutti i soggetti che operano in nome e per conto della società;
- tutti i soggetti che hanno rapporti o interessi di qualsiasi natura con la società.

Il Consiglio di Amministrazione garantisce la massima diffusione ed un tempestivo aggiornamento del Codice Etico a tutti i livelli organizzativi mediante un corretto e trasparente flusso di informazioni.

I destinatari nello svolgimento delle rispettive attività devono far proprie le regole presenti all'interno del presente documento, ispirandosi ai principi in esso contenuti.

## **2. I PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO**

### **2.1 Responsabilità sociale ed eticità**

Magris S.p.a. persegue l'obiettivo di ottenere nel prossimo anno la certificazione SA 8000 in materia di Social Responsibility relativamente al rispetto dei diritti umani e dei lavoratori, nonché della loro salute e sicurezza sul posto di lavoro. A tale scopo l'azienda già da tempo adotta i principi etici di responsabilità sociale sanciti non solo dalla norma **SA 8000**, ma anche dall'attinente politica aziendale e dal sistema di gestione implementato. In particolare:

- evita ogni forma di discriminazione di età, genere, religiose, culturali, etniche, di disabilità o di orientamento sessuale nell'assunzione, retribuzione, formazione e licenziamento del personale;
- si impegna a garantire pari opportunità ed a impedire comportamenti lesivi dei diritti umani e personali di ogni individuo. Sono assolutamente condannati i maltrattamenti fisici, psicologici, verbali o molestie sessuali;
- condanna il lavoro minorile, forzato o obbligatorio;
- si impegna a garantire il diritto alla libera costituzione ed associazione ai sindacati o altre organizzazioni per la contrattazione collettiva, così come di astenersi dall'associazione a tali organizzazioni;
- si impegna a realizzare condizioni d'igiene e sicurezza atte a proteggere la vita e la salute dei propri dipendenti e delle comunità dove sono presenti le proprie attività.

### **2.2 Professionalità e valorizzazione delle risorse umane**

Il personale di Magris S.p.a. compie le proprie attività con la professionalità richiesta dalla natura dei compiti e delle funzioni esercitate, adoperando il massimo impegno per conseguire gli obiettivi aziendali ed assumendosi le dovute responsabilità.

Per stimolare la crescita professionale dei propri dipendenti, la società adotta periodici corsi di formazione e aggiornamento, volti a valorizzare al meglio le risorse umane a disposizione.

## **2.3 Conformità alle leggi**

Magris S.p.a. opera nel rispetto delle leggi vigenti, dell'etica professionale, dei regolamenti interni ed esterni e di quelli associativi. Il perseguimento del proprio interesse non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di onestà, correttezza, legittimità e trasparenza; per questo motivo si deve evitare ogni situazione che ha il fine esclusivo di influire sulla indipendenza di giudizio e di condotta delle parti coinvolte.

## **2.4 Trasparenza e completezza dell'informazione**

Le informazioni che vengono diffuse da Magris S.p.a. sono complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo da permettere ai destinatari di assumere decisioni consapevoli in merito alle relazioni da intrattenere con essa.

## **2.5 Trasparenza della contabilità, documentazione e rendicontazione**

Ai fini di salvaguardare ed accrescere il valore dell'impresa, Magris S.p.a. adotta sistemi di pianificazione finanziaria, di controllo e di contabilità coerenti ed adeguati ai principi contabili applicabili. Inoltre, per prevenire e gestire i rischi di frodi, comportamenti scorretti e di qualsivoglia natura, Magris S.p.a. si impegna a monitorare e mantenere nel tempo un sistema amministrativo-contabile affidabile nel rappresentare correttamente i fatti di gestione accaduti.

Magris S.p.a. opera con la massima trasparenza contabile basandosi sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione relativa alle registrazioni contabili; ciascuna registrazione contabile, a sua volta, deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto.

Ogni dipendente deve collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità, riferendo prontamente di eventuali omissioni, falsificazioni o errori intervenuti nella contabilità e di cui si è venuti a conoscenza.

## **2.6 Correttezza e onestà**

Magris S.p.a. rifiuta la corruzione in tutte le sue forme dirette e indirette, respingendo benefici, favori o opportunità di qualsiasi genere se portati a termine ad acquisire vantaggi in modo improprio; proibisce categoricamente il ricorso o l'accettazione di qualsiasi modo di pagamento illecito; evita ogni attività o iniziativa che presenta gli estremi di un potenziale conflitto d'interessi con l'azienda o che possa recare danno all'immagine e all'esercizio dell'impresa stessa.

Sono invece promosse le relazioni sociali e le iniziative volte a instaurare e consolidare un clima di fiducia e collaborazione necessaria per operare nelle migliori condizioni possibili.

## **2.7 Imparzialità**

Nelle relazioni con tutti i propri stakeholder (clienti, partner commerciali, soci, personale, fornitori ed istituzioni), Magris S.p.a. evita ogni discriminazione basata sull'età, sull'origine razziale ed etnica, sulla nazionalità, sulle opinioni politiche, sulle credenze religiose e sull'orientamento sessuale, fondando il proprio agire sui principi d'imparzialità ed uguaglianza sociale.

## **2.8 Riservatezza**

Magris S.p.a. garantisce, in conformità alle disposizioni di legge, la riservatezza delle informazioni in proprio possesso. Ai collaboratori è fatto divieto di utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio della propria attività professionale, e comunque nei limiti previsti dalla normativa vigente e dai regolamenti interni.

## **2.9 Protezione della salute e dell'integrità della persona**

Ai dipendenti, la cui integrità fisica e morale è considerata un valore primario per la società, vengono garantite condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, in ambienti di lavoro sicuri e conformi a quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

## **2.10 Tutela dell'ambiente**

Magris S.p.a. opera nella ferma convinzione che l'ambiente sia un bene primario da salvaguardare, motivo per cui l'intera attività d'impresa è orientata alla ricerca di un giusto equilibrio tra le imprescindibili esigenze ambientali e la valenza economica.

# **3. CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON GLI STAKEHOLDER**

## **3.1. RELAZIONI CON IL PERSONALE**

Magris S.p.a. è consapevole del ruolo centrale rappresentato dalle risorse umane come fattore critico di successo determinante per l'impresa che, in quanto tale, deve essere continuamente valorizzato ed ottimizzato mediante adeguati strumenti di formazione, aggiornamento professionale e sviluppo.

Per tale motivo la gestione dei rapporti di lavoro con il personale è orientata a garantire pari opportunità tra tutti i dipendenti e a favorire la crescita professionale di ciascuno di essi nel rispetto dei diritti umani inviolabili e universalmente riconosciuti.

La selezione del personale da assumere avviene in considerazione dei profili dei candidati e nel rispetto delle esigenze aziendali secondo criteri oggettivi e trasparenti e riconoscendo pari opportunità a tutti i soggetti interessati. La società si impegna a evitare qualsiasi forma di favoritismo, nepotismo o clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione del personale, adottando le opportune misure di verifica e di controllo.

Il personale viene assunto con regolare contratto, senza tollerare alcuna forma di lavoro irregolare ma applicando il trattamento economico, contributivo e assicurativo previsto dalle norme vigenti. La determinazione della retribuzione è almeno pari al livello prescritto dalla legislazione applicabile.

La gestione dei rapporti di lavoro avviene nell'ottica di assicurare crescita professionale a ciascun dipendente, evitando qualsiasi forma di discriminazione di età, genere, religione, cultura, etnia e condizioni di disabilità, ma rispettando i valori di pari opportunità e dignità previsti nel presente documento.

Con l'obiettivo di favorire lo sviluppo e la crescita professionale del proprio personale, la società attiva periodici corsi di formazione e aggiornamento volti a valorizzare specifiche competenze e a incentivare una maggior partecipazione ai programmi aziendali.

La società, inoltre, si impegna a sensibilizzare il personale verso i valori etici contenuti all'interno del presente documento attraverso una diffusione di informazioni chiara e completa.

La tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro sono principi ritenuti fondamentali dall'azienda sia per ottimizzare l'esercizio dell'attività economica sia per valorizzare al meglio le risorse umane.

Per questo motivo la società si impegna a preservare la salute e la sicurezza di tutti i lavoratori attraverso non solo la volontà di minimizzare e rimuovere tutti i possibili rischi, ma anche mediante la diffusione di una cultura aziendale attenta e sensibile a tali principi, al fine di incoraggiare comportamenti maggiormente responsabili e consapevoli.

Oltre alla sicurezza e alla salute del lavoratore è tutelata fortemente anche l'integrità morale della singola persona, nel rispetto della dignità umana e dei diritti personali di ciascuno. Al fine di salvaguardare tali valori etici, la società assicura la ferma volontà nel contrastare qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio e intimidatorio volto a ledere la dignità umana altrui.

### **3.2. RELAZIONI CON I CLIENTI**

Soddisfare in modo immediato ed efficiente i propri clienti rappresenta un fattore critico di successo che l'azienda intende perseguire attraverso comportamenti orientati al rispetto dei principi etici di correttezza, trasparenza e professionalità definiti all'interno del presente.

L'obiettivo dell'azienda è infatti quello di rispondere tempestivamente ed efficacemente alle esigenze e richieste del cliente in un'ottica di collaborazione e cooperazione continua tale da incrementare la fiducia del cliente verso la società.

I contratti e le comunicazioni ai clienti devono essere:

- conformi alle normative vigenti;
- chiari e completi in modo tale da non trascurare alcun elemento determinante per la decisione finale del cliente;
- tempestivamente comunicati ed adeguatamente supportati da idonea documentazione nel caso in cui si verificassero eventuali variazioni nelle condizioni economiche e tecniche di erogazione del servizio oppure di vendita dei prodotti.

L'atteggiamento e il comportamento nei confronti della clientela deve essere sempre improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

Per perseguire tale obiettivo la società si impegna a garantire ai propri clienti adeguati ed elevati livelli di qualità dei servizi offerti, monitorando sistematicamente e con attenzione il corretto funzionamento del sistema di qualità aziendale.

### **3.3. RELAZIONI CON I FORNITORI**

La collaborazione con i fornitori è considerata un elemento fondamentale per il quotidiano esercizio dell'attività d'impresa che rende possibile conseguire una posizione di vantaggio competitivo nel mercato di riferimento.

All'interno di tale documento vengono delineati i principi e i criteri di valutazione da seguire durante la fase di ricerca dei fornitori, secondo un giudizio autonomo ed imparziale capace di tratteggiare oggettivamente l'affidabilità, la reputazione e la competitività dei fornitori scelti.

A tale scopo la scelta dei fornitori risulta un aspetto di grande importanza e deve avvenire in base a requisiti professionali e sostenibili in grado di soddisfare le esigenze aziendali ai fini di operare in un contesto di reciproca lealtà, trasparenza, correttezza e imparzialità.

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca di fornitori in possesso di requisiti professionali, qualitativi e sostenibili in grado di soddisfare le esigenze aziendali e alla concessione di pari opportunità per ogni fornitore. In particolare, i collaboratori addetti a tali processi sono tenuti a:

- non precludere ad alcun soggetto in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella fase di scelta criteri oggettivi e documentabili;
- verificare che i beni oggetto di acquisto e finalizzati ad essere adoperati industrialmente non siano stati realizzati con usurpazione di un titolo di proprietà industriale o in violazione dello stesso;



Le relazioni con i fornitori sono regolate da principi comuni per tutti i destinatari del Codice Etico e sono soggetti a continui aggiornamenti e monitoraggi.

La società si impegna a portare a conoscenza dei fornitori i principi e i criteri di condotta adottati all'interno del presente documento, vincolandoli al rispetto delle norme in esso contenute, con particolare riguardo alle disposizioni in materia di sostenibilità ambientale e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Nella prospettiva di conformare l'attività di approvvigionamento ai principi etici prima definiti, Magris S.p.a. si impegna a introdurre, per particolari forniture, requisiti di tipo sociale nella valutazione dei propri fornitori (ad esempio la presenza o meno di un sistema di gestione ambientale).

### **3.4. RELAZIONI CON I CONCORRENTI**

Il rapporto con i concorrenti è improntato sia secondo i principi di lealtà e correttezza sia nel rispetto delle norme vigenti a tutela della libera concorrenza e del mercato.

### **3.5. RELAZIONI CON LA COLLETTIVITA': pubblica amministrazione, istituzioni, partiti, organizzazioni sindacali ed associazioni**

I rapporti della società con la collettività si fondano sui principi di legalità, trasparenza e correttezza esplicitati all'interno del presente documento.

Magris S.p.a. intende contribuire al benessere economico della comunità in cui si trova ad esercitare la propria attività attraverso l'erogazione di servizi efficienti ed all'avanguardia, conducendo i propri investimenti nel rispetto delle comunità locali e nazionali.

La società è consapevole dell'influenza, anche diretta, che le proprie attività possono avere sulle condizioni, sullo sviluppo economico-sociale e sul benessere generale della collettività, nonché dell'importanza dell'accettazione sociale delle comunità in cui opera. Per questo motivo, intende condurre i suoi investimenti nel rispetto delle comunità locali, e sostenere iniziative di valore culturale, sociale ed educativo orientate alla promozione della persona e al miglioramento delle sue condizioni di vita.

Inoltre la società si adopera affinché i rapporti con la Pubblica Amministrazione siano ispirati ai principi di assoluta trasparenza e massima collaborazione nell'intento sia di contrastare comportamenti opportunistici e fraudolenti sia di supportare l'attività di vigilanza e controllo delle Autorità pubbliche e della Magistratura, fornendo massima collaborazione.

Qualsiasi rapporto con organizzazioni sindacali, partiti politici, comitati e associazioni riferibili ad un partito politico nonché a loro rappresentanti, deve essere improntato ai più elevati principi di trasparenza e correttezza.

Sono ammessi contributi economici da parte dell'azienda solo se imposti o espressamente permessi dalla legge e, in quest'ultimo caso, autorizzati dai competenti organi societari.

Eventuali contributi da parte di dipendenti, così come l'attività da essi prestata, sono da intendersi esclusivamente versati a titolo personale e volontario. Magris S.p.a. non eroga contributi ad organizzazioni con le quali può ravvivarsi un conflitto d'interessi.

### **3.6. POLITICHE AMBIENTALI ADOTTATE**

Magris S.p.a. tiene conto delle problematiche ambientali nella definizione delle proprie scelte strategiche, proponendosi di adottare, sempre che risulti operativamente ed economicamente sostenibile, programmi e politiche in grado di ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività.

Magris S.p.a. promuove come strumento di politica ambientale un'attività di sensibilizzazione e di formazione ambientale per i collaboratori, che mirano alla divulgazione interna delle iniziative e ad accrescere le competenze e le professionalità dei dipendenti.

### **3.7. CONTRIBUTI E SPONSORIZZAZIONI**

Magris S.p.a. può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza fini di lucro, che dispongano di regolari statuti e atti costitutivi e che siano di elevato valore culturale.

Per garantire coerenza ai contributi e alle sponsorizzazioni, la gestione è regolata nel rispetto dei seguenti criteri:

- finalità, anche indirettamente, riconducibile alla missione aziendale o che comporti un beneficio anche indiretto purché sempre coerente con i suoi valori;
- destinazione chiara e documentabile delle risorse;
- espressa autorizzazione da parte delle funzioni preposte alla gestione di tali rapporti nell'ambito della società;
- rispetto dei principi etici e deontologici applicabili, nonché delle prescrizioni di legge applicabili.

## **4. MODALITA' DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO**

### **4.1. MODALITA' DI COMUNICAZIONE**

Consapevole dell'importanza che un'informazione corretta sulle proprie attività riveste per il mercato, gli investitori e la comunità, ferme restando le esigenze di riservatezza richieste dalla conduzione del business, Magris S.p.a. assume la trasparenza come proprio obiettivo primario nei rapporti con tutti gli stakeholders. Per questo motivo la comunicazione con il mercato e con gli investitori deve avvenire nel rispetto dei criteri di correttezza, chiarezza e parità di accesso all'informazione.

Le informazioni degli stakeholder sono trattate nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy dei diretti interessati. A tal fine sono applicate la normativa vigente e procedure specifiche, che vengono costantemente aggiornate per la protezione delle informazioni.

### **4.2. MODALITA' DI ADOZIONE**

Gli aggiornamenti e le revisioni del Codice Etico vengono definiti ed approvati dal Consiglio di Amministrazione della società e adeguatamente resi disponibili. Essi tengono conto dei contributi ricevuti da dipendenti e da terzi, delle evoluzioni normative e delle best practices internazionali, nonché dell'esperienza acquisita nell'applicazione del Codice stesso.

Tale documento è portato a conoscenza, con le modalità ritenute più appropriate, di tutti i dipendenti e collaboratori della società nonché dei fornitori, clienti e consulenti.

### **4.3. SISTEMA SANZIONATORIO**

La violazione dei principi fissati, precedentemente esposti, compromette il rapporto fiduciario tra la società ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, partners commerciali e finanziari.

Le eventuali violazioni saranno perseguite incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso l'adozione – laddove ritenuto necessario per la tutela degli interessi aziendali e compatibilmente a quanto previsto dal quadro normativo vigente - di provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

Magris S.p.a. si impegna ad emettere, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni disciplinari proporzionate alle violazioni del Codice Etico nel rispetto di quanto disposto dalla normativa vigente, ovvero dal contratto individuale di lavoro e dalle procedure aziendali in materia di rapporti di lavoro.

Il Codice Etico è pubblicato nella sua versione integrale nella rete intranet e internet dell'azienda.