

I.L.M.E. S.p.A.

- Code of Ethics -

"The craftsman represents the special human condition of being engaged".

Richard Sennet, *The Craftsman*

Foreword

Richard Sennet's definition of the craftsman significantly sums up the ethical spirit of the Company I.L.M.E. S.p.A.

In fact, I.L.M.E. S.p.A. was founded and has grown thanks precisely to utmost personal engagement, thereby becoming worldwide leader.

To be personally engaged, to take personal care of all corporate processes, to monitor carefully and personally each activity at risk: these are much more than good corporate practices at I.L.M.E., they are ethical principles that should always be respected.

Talent, ability, competence, expertise, mastery, pride in one's work: these elements, which are usually typical of a craftsman's work, must be accepted as operating principles in order to work at I.L.M.E..

1. Introduction

The Code of Ethics adopted by the company I.L.M.E. sets out the ethical principles that characterize the daily activities of this Company.

An ethical conduct should be intended as an habitual way of acting, a constant use of one's skills, a consolidated practice in one's daily activity.

I.L.M.E. has adopted this Code of Ethics since it awares that business conduct should always be guided by specific ethical principles.

Therefore, this Code should be regarded as an actual working tool that reminds all its recipients of how they should behave, thereby enabling I.L.M.E. to preserve its reputation acquired over decades of business in the market, always respecting people, laws, rules and the common good.

The Code of Ethics is an official document and is part of the documentary organization of I.L.M.E. and of the Organizational Model regulated by Legislative Decree 231/2001.

The Code of Ethics is one of the fundamental tools of the Organizational Model adopted by I.L.M.E. so as to avoid, through virtuous conduct, any criticism and any ensuing liability for either company.

The Code, taken as a whole and together with all the specific implementing procedures approved by the Company, is an integral part of any present and future employment contract, pursuant to Article 2104 Italian Civil Code.

The violation of its provisions amounts to a disciplinary offence and will be pursued and sanctioned as such by the Company in accordance with Article 7 of Law 300/1970, and may imply compensation for any damage caused thereto.

As regards collaborators, consultants and self-employed workers acting in favour of I.L.M.E., their signature of this Code or, in any case, their acceptance of its provisions and principles, are a prerequisite for the execution of any type of contract between them and the Company; the provisions that are so signed and, in any case, approved, even *de facto*, are an integral part of such contracts.

For these reasons, any third party violation of specific provisions of the Code may, depending on its severity, justify the Company' termination of its contractual relations with these parties and may be identified *ex ante* as a cause for automatic contractual resolution pursuant to Article 1456 Italian Civil Code.

2. The Company

Industria Lombarda Materiale Elettrico I.L.M.E. S.p.A. (hereinafter, for the sake of brevity, I.L.M.E.) was founded in Milan. It is active in the electrotechnical industry and has been manufacturing products intended for industrial applications since 1938. I.L.M.E. S.p.A. has been working in the Italian market for over 60 years though has also established itself worldwide, and is the partner of many leading companies in the world.

More specifically, I.L.M.E. is mainly active in the production, trade, purchase and sale, even as an importer and exporter and as an agent or broker, of materials, equipment and components for (low-voltage) electrical systems of all types, whether fixed or installed on mobile structures or machinery, for power, distribution and control purposes.

The Company's registered office is in Milan, Via Marco Antonio Colonna 9, while its other factories are located in the province of Milan.

3. Adoption of the Code of Ethics and recipients of the Code

The Code of Ethics is intended for a variety of recipients:

- a) corporate bodies and their members;
- b) executives, employees, providers of services, even on a temporary basis, without any exception;
- c) consultants, any collaborators, attorneys-in-fact and any other parties, even external to the companies, acting in the name and on behalf of I.L.M.E.

The Recipients of the Code are required to be familiar with its content and to abide by its provisions as set out below.

First of all, the recipients should be acquainted with the Code of Ethics and should be aware of the offences that the Company's Organizational Model intends to prevent.

For this reason, the Company's executives are given the task of ensuring the actual implementation of the Code and of distributing it inside and outside the Company, making sure it is given or made available to all its recipients.

In addition to complying, as required, with the law in force and with collective contracts, the recipients undertake to suit the performance of their duties to the purposes and provisions of this Code in their relationships both within the Company and with parties external thereto, specially Public Administrations and other Public Authorities.

An essential prerequisite for any fruitful collaboration with I.L.M.E. is its collaborators' and other third parties' compliance with the principles and provisions set out in this Code.

4. Principles and rules of conduct

The business of I.L.M.E. is guided by the ethical principles listed below, starting from the belief that “*Learning to work well enables people to govern themselves and so become good citizens*”. (Richard Sennet, “The Craftsman”)

4.1 Human rights and human dignity

The Company recognizes the centrality and importance of human beings and of the contribution of each individual, in sharing individual skills, as a founding element of business growth. For this reason, the Company undertakes to ensure a working environment that protects and makes the most of everyone's qualities.

As far as the workplace is concerned, the principle of personal engagement as an essential element of responsibility and of personal involvement in the Company's growth, relies on the old precept whereby: *"For the craftsman, the workshop is his house"*. Similarly, the workers at I.L.M.E. should feel they're working in a safe and protected workplace which guarantees their dignity and an appropriate treatment.

I.L.M.E. does not and undertakes not to discriminate against anyone, whether directly or indirectly, on the ground of trade union membership, political or religious belief, race, language or sex, and recognize the absolute value of the fundamental principles of the Constitution of the Italian Republic.

These principles signify that the Company does not enter into negotiations and does not grant assignments that can offend or are contrary to the fundamental principles underlying human dignity, and does not cooperate with partners, including international ones, which violate these principles, specially the exploitation of child labour and the protection of every worker's basic rights.

In accordance with these principles, I.L.M.E., when hiring or promoting staff, ground its assessments only on the latter's merit, skills, professional ability, and on the correspondence between the profiles required and personal characteristics, in accordance with pre-set procedures.

4.2 Compliance with the law, regulations and ethical principles

The Company undertakes to adopt virtuous behaviour, in compliance with the law and with any regulation. This commitment and obligation are accepted by all executives, employees, collaborators, professionals, consultants and anyone acting on behalf of the Company.

4.3 Environmental protection

I.L.M.E. respects the environment.

The Company, endorsing Article 9 of the Constitution, takes environmental protection into account when choosing its technologies, programmes and strategies.

The Company and all the recipients of this Code are required to abide by the law and not to act against environmental protection laws, specially Legislative Decree No. 152/2006.

4.4 Quality - Integrity

I.L.M.E. is aware that quality and reliability are the basis for solid and proper corporate growth.

The Company's credibility should be based on good reputation that can be acquired in time only by adopting honest, consistent, and qualitatively irreproachable behaviour.

Honesty, integrity and quality are strictly connected.

4.5 Health and safety at work

I.L.M.E. believes that the health and safety of workers and of the workplace are a priority which all necessary resources should be invested in, without spending limits.

The protection of workers finds in the prevention of occupational accidents and diseases, an application of the general principles enshrined in Articles 4, 32 and 35 of the Constitution.

The Company guarantees compliance with safety regulations and ensures that the tasks that are assigned in the field of occupational health and safety, either to external consultants or to Company managers, are carried out exclusively on the basis of proven and appropriate skills and experience in this field.

Therefore, for the purpose of ongoing risk prevention, I.L.M.E. undertakes to strengthen and spreads the culture of safety, raising all staff members' awareness of the risks involved and promoting their responsible behaviour.

4.6 Transparency and truthfulness in the management of financial flows, corporate operations and budgets

I.L.M.E. ensures full compliance with the principles of transparency and truthfulness in every corporate ambit and process, in particular in its administrative and corporate management.

To this end, it takes steps to ensure that each operation and activity is lawful, authorised, consistent, documented, verifiable, in accordance with the principle of traceability and with corporate procedures. Transparency requires not only compliance with ethical principles and values, but also the adoption of processes that allow all those concerned to acquire information necessary to reconstruct operations. Therefore, any collaborator who carries out transactions involving sums of money, goods or other economically quantifiable assets belonging to the Company, should reasonably provide appropriate evidence to allow for the above operations to be checked.

The organization of I.L.M.E. is based on compliance with the law and with the principles of financial transparency, honest dealing and good governance. The Company undertakes to comply with all accounting and financial procedures to avoid irregularities, unlawful acts and the violation of specific regulations, with particular reference to the regulations on money laundering, receiving stolen goods and using money or assets of dubious origin. The principles of transparency and truthfulness imply also the duty of the Company to give true, complete, transparent and understandable information so as to enable its recipients to make informed decisions. Therefore, no budgets, reports or other corporate communications regulated by law, whether intended for the Company's members or the public, will include untrue material facts, even where subject to assessment, or omit information whose disclosure is required by law, on the economic, capital or financial situation of the Company, in such a way as to mislead its recipients on the said situation, possibly causing a capital loss to the Company's members or creditors, with the intention to deceive the Company's members or the public and to achieve an unfair profit for the Company itself or third parties.

The budget of the Company and its consolidated budgets should always comply with these principles.

4.7 Transparency in the event of a conflict of interest.

Any activity or situation that gives rise or that might give rise, even only potentially, to a conflict between the individual interests of all collaborators and those of I.L.M.E., should be avoided.

In the event of a conflict of interest, even a potential one, whether internal or external to the Company's business, each party involved must refrain from adopting a conflicting conduct, giving prompt notice to the Chief Executive Officer who will evaluate the existence, on a case-by-case basis, of any incompatibility or prejudice.

4.8 Respect for and protection of the market.

I.L.M.E. believes that it is essential for the market to characterize itself fairly and loyally for all industrial operators, in the spirit of Article 41 of the Constitution. Actual market freedom, which provides opportunities for personal participation and affirmation through merit and quality products, can be ensured only by conducts that are in line with the ethical principles of this Code.

All laws that regulate the market should be complied with, and utmost collaboration should be offered to the Authorities regulating the market itself.

4.9 Respect for competition

I.L.M.E. respects every form of lawful competition, does not put in practice any act of unfair competition, and carries out negotiations respecting the prerogatives of others, without falsifying data, documents or other information to gain an advantage over its competitors.

I.L.M.E. believes that only the quality of its products can make its own market grow.

4.10 Respect for and protection of industrial property

I.L.M.E. constantly invests in new ideas and new patents as key elements for its industrial development. The Company carries out new projects in full compliance with the regulations on the protection of industrial property, trademarks and patents.

4.11 Confidentiality.

I.L.M.E. protects the confidentiality of any data and information which its employees and collaborators might become aware of, and it regards confidentiality as an essential element to strengthen its customers' trust.

The employees and collaborators are required to keep strictly confidential any research project, information, document, study, initiative, project, contract, etc., which they become aware of by reason of the services performed thereby, with particular reference to information that might compromise the interests of I.L.M.E. and of its customers.

All information, in particular that acquired when pursuing activities for customers, should be regarded as confidential and shall not be disclosed to third parties or used to obtain a personal, direct or indirect benefit. Personal data may only be disclosed to those who actually need to be aware thereof to carry out their specific duties.

All employees and/or collaborators are required to abide strictly by this principle, even after termination of their employment or collaboration, however this takes place, subject to the time limits laid down in law or in their contract.

I.L.M.E. ensures compliance with Legislative Decree 196/2003 as amended.

4.12 Proper use of technology and of the computer system and copyright protection.

I.L.M.E. prohibits the use of computer and communications systems that is not intended for social utility and that is not respectful of people, their dignity and the environment in which they live.

It is also forbidden to download or make unauthorized copies of software or other programmes without a regular licence, thereby violating copyrights.

Subject to Article 15 of the Constitution, the Company undertakes to install supports that signal anomalies, alterations, viruses or anyone's access to prohibited or unauthorized Websites.

4.13 Fairness, transparency and obligations in dealing with the Public Administration

The principles that guide and shape the Company's daily relationship with the Public Administration are and should be those of transparency, fairness and honesty. Even more than in other operating areas, the relationship with public bodies and with the authorities connected thereto should be characterized by duty, this meaning an absolute obligation to act consistently with the above mentioned ethical principles and with the reputation of I.L.M.E..

Any contributions, subsidies or funds granted by the European Union, the Government or another Public Body, even of little value and/or amount, should be used solely and exclusively for the purposes for which they were requested and granted.

It is forbidden to use or to submit applications or requests that include false, altered, fake or incomplete statements, in order to obtain public disbursements, contributions or funds at favourable conditions or to be unduly granted concessions, authorizations, licences or other administrative acts.

All employees and collaborators of I.L.M.E. cannot make or accept gifts that might affect the service received or supplied. Therefore, no kind of gift, courtesy or favour that may be intended, albeit only potentially, to obtain a favourable treatment in any stage of the business of I.L.M.E., is allowed, especially if it is offered to the Public Administration.

The same rules and precautions should apply to invitations to lunch/dinner, trips and events in general.

4.14 Cooperating with Law Enforcement agencies

I.L.M.E. requires its employees and collaborators to meet the requests of law enforcement agencies with true and not omissive statements, providing all the necessary information for investigation purposes.

4.15 Fair dealing with Customers

Anyone working at I.L.M.E. should liaise with customers according to the principles of fairness, honesty and transparency. The Company should provide commercial information that enables its customers to be fully aware of the negotiations entered into therewith. No data on the situation of the Company should be distorted or untrue.

4.16 Quality of Suppliers

I.L.M.E. defines its collaboration with suppliers according both to current regulations and the principles of this Code, and to the best quality standards of the goods and services required.

The suppliers of goods or services of each Company must guarantee the origin of their products, the absolute quality there of, and the experience and professional expertise necessary to ensure that, in the conduct of their business, the workers' health and safety as well as the environment are duly protected.

5. Implementation method and supervision plan

5.1 Distribution, communication and effectiveness of the Code

I.L.M.E. undertakes to distribute this Code of Ethics both inside and outside its Company, bringing it to the knowledge of all the Recipients however involved in the corporate mission, by taking specific communications/training actions, such as posting the Code in a place that all employees can have access to and publishing it on their Website.

Anyone who comes into contact with third parties for commercial, institutional, social, political or any other type of relationship, acting in the name or on behalf of I.L.M.E., is required to demand compliance with the principles of the Code, where appropriate.

5.2 Obligations of all employees

Each employee and collaborator of I.L.M.E. must be familiar with the provisions contained in this Code or referred to thereby. Anyone who is aware of alleged unlawful behaviour is required to inform his superiors or the Supervisory Board appointed pursuant to Article 6, Legislative Decree No. 231/01 and/or the Human Resources Manager.

Employees are also required:

- to refrain from conduct that is contrary to such provisions and rules;
- to contact their superiors or the Supervisory Board and/or the Human Resources Manager for any necessary clarifications on the application of the Code or of its related regulations;
- to cooperate in the event of investigations so as to verify and punish any violations.

Executives and department managers are also required:

- to make sure that the individuals who are under their direct or indirect responsibility comply with the Code ;
- to ensure that their behaviour is exemplary for their employees;
- to report immediately to the Human Resources Manager or to the Supervisory Board any notices or needs of their subordinates.

5.3 Supervisory Board

The control as to the adequacy, effectiveness and suitability of the Organizational Model regulated by Legislative Decree 231/01, which this Code of Ethics is an integral part of, is guaranteed by the Supervisory Board, whose appointment is provided for by Articles 6-7 of the same Decree.

In particular, subject to the provisions of the specific document called "Regulation of the Supervisory Board", the Supervisory Board is required:

- to check compliance with the Code of Ethics in order to reduce the perpetration of the offences regulated by Legislative Decree 231/01;
- to take care of and coordinate the updating of the Code of Ethics, even by submitting its own proposals for amendments and/or updates;
- to promote and monitor initiatives that are designed to foster the communication and distribution of the Code of Ethics to all those who are required to comply with its provisions and principles;
- to comment on any alleged violation of the Code of Ethics which it is aware of, reporting any infringements to the competent corporate bodies.

5.4 Sanctions

In the event of violations of the Code of Ethics, I.L.M.E. will take disciplinary measures against those responsible therefor, where expressly provided for, acting in accordance with the law and regulations in force, which may even lead to dismissal of the perpetrators in addition to compensation for any damage caused by the violations.

Should the members of corporate bodies fail to comply with the rules of the Code of Ethics, the competent corporate bodies may take the most appropriate measures provided for and allowed by law.

The infringement of the rules of the Code by the Company's employees amounts to a breach of their employment obligations, with all ensuing contractual and legal consequences, even as regards the relevance thereof as a disciplinary offence.

Any infringement by suppliers and external collaborators will be punished in accordance with their contract, subject to any more relevant violations of the law.

6. Final provisions

6.1 Conflict with the Code

Should even only one provision of this Code be in conflict with the provisions of internal regulations or procedures, the Code will take priority over any of these provisions.

6.2 Changes to the Code

Any change and/or addition to this Code will be made in the same manner as that adopted for its initial approval by the Board of Directors of the Company.

This Code is verified and possibly updated, at least once a year, by the Board of Directors of the Company, even at the suggestion of the Supervisory Board.

I.L.M.E. S.p.A.

- Codice Etico -

“L’artigiano è la figura rappresentativa di una specifica condizione umana: quella del mettere un impegno personale nelle cose che si fanno”.

Richard Sennett, *L’uomo artigiano*

Prologo

La frase di Richard Sennett sull’artigiano riassume in modo significativo il clima etico della società I.L.M.E. S.p.A.

I.L.M.E. S.p.A. è nata e cresciuta, fino a diventare leader di livello internazionale, grazie al massimo impegno personale.

Il mettere l’impegno personale nelle cose che si fanno, il curare personalmente ogni processo aziendale, il presidiare con attenzione personale ogni attività a rischio, prima ancora che buone pratiche aziendali, costituiscono, in I.L.M.E., principi etici da rispettare costantemente.

Talento, capacità, competenza, perizia, maestria, orgoglio del proprio lavoro: elementi che normalmente caratterizzano il lavoro dell’artigiano devono essere assunti quali principi operativi per lavorare in I.L.M.E.

1. Introduzione

Il Codice Etico adottato dalla società I.L.M.E. esprime i principi etici che caratterizzano l’agire quotidiano nelle singole aziende.

Per comportamento etico, si deve intendere un modo di fare abituale, un uso costante delle proprie capacità, una consuetudine consolidata nell’agire quotidiano.

I.L.M.E. ha adottato il presente Codice Etico nella consapevolezza che i comportamenti aziendali devono essere sempre improntati a precisi principi etici.

Il presente Codice deve quindi essere considerato un vero e proprio strumento di lavoro, che ricorda a tutti i suoi destinatari come ci si deve comportare per garantire che la società I.L.M.E. mantenga la reputazione acquisita in decenni di mercato rispettoso delle persone, delle leggi, delle regole e del bene comune.

Il Codice Etico è un documento ufficiale, costituisce una parte della organizzazione documentale della società I.L.M.E. e del Modello Organizzativo previsto dal D.Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico rappresenta uno degli strumenti fondamentali del Modello Organizzativo adottato dalla società I.L.M.E. , al fine di evitare, tramite comportamenti virtuosi, un giudizio di rimproverabilità con conseguente responsabilità a carico della società.

Il Codice, considerato nel suo complesso e unitamente a tutte le specifiche procedure attuative approvate dalle società, deve considerarsi parte integrante dei contratti di lavoro subordinato in essere e da stipulare, ai sensi dell’art. 2104 cod. civ.

La violazione delle sue disposizioni configurerà, quindi, un illecito di natura disciplinare e, come tale, sarà perseguito e sanzionato dalla Società ai sensi e per gli effetti di cui all’art. 7 della L. 300/1970 e potrà comportare il risarcimento dei danni procurati alla Società.

Quanto ai collaboratori, ai consulenti e ai lavoratori autonomi che prestano la propria attività in favore di I.L.M.E., la sottoscrizione del presente Codice o, comunque, l’adesione alle disposizioni e ai principi in esso previsti rappresentano un elemento essenziale della stipulazione di contratti di qualsiasi natura fra l’azienda e tali soggetti; le disposizioni così sottoscritte o, in ogni caso, approvate, anche per fatti concludenti, costituiscono parte integrante dei contratti stessi.

Per questi motivi, eventuali violazioni da parte dei soggetti terzi di specifiche disposizioni del Codice, in base alla loro gravità, possono legittimare il recesso da parte della Società dei rapporti contrattuali in essere con detti soggetti e possono altresì essere individuate ex ante come cause di risoluzione automatica del contratto ai sensi dell'art. 1456 cod. civ.

2. L'azienda

Industria Lombarda Materiale Elettrico S.p.A. (di seguito per brevità I.L.M.E.) nasce a Milano ed opera nel settore elettrotecnico per la fabbricazione di prodotti destinati agli impieghi industriali dal 1938. Sul mercato italiano da oltre 60 anni, I.L.M.E. S.p.A. si è affermata anche a livello mondiale ed oggi rappresenta un partner riconosciuto di numerose aziende leader nel mondo.

Più nel dettaglio l'attività aziendale di I.L.M.E. è soprattutto rappresentata dalla produzione, dal commercio, dall'acquisto e vendita, anche come importatrice ed esportatrice, ed anche come agente o commissionaria, di materiali, apparecchiature e componenti per impianti elettrici (a bassa tensione), di ogni tipo, sia fissi che a bordo di strutture o macchinari mobili, sia per alimentazione che per distribuzione e controllo.

Attualmente I.L.M.E., oltre alla sede legale sita in Milano, Via Marco Antonio Colonna n.9, è composta da alcuni stabilimenti in provincia di Milano.

3. Adozione del codice etico e i suoi destinatari

Il Codice Etico è diretto ad una molteplicità di destinatari:

- a) agli organi sociali ed ai loro componenti;
- b) ai dirigenti, ai dipendenti, ai prestatori di lavoro, anche temporaneo, senza alcuna eccezione;
- c) ai consulenti, ai collaboratori a qualunque titolo, ai procuratori ed a qualsiasi altro soggetto, anche esterno, che possa agire in nome e per conto della società I.L.M.E. .

I Destinatari del presente Codice sono tenuti ad apprenderne i contenuti e a rispettarne i precetti secondo le modalità di seguito previste.

Il Codice Etico deve essere innanzitutto conosciuto e devono essere conosciuti i reati che il Modello Organizzativo dell'azienda vuole prevenire.

Per questo motivo, il vertice dirigenziale della società si fa carico dell'effettiva attuazione del Codice e della diffusione dello stesso all'interno e all'esterno della Società, garantendo che venga consegnato o messo a disposizione di tutti i destinatari.

I destinatari, oltre al rispetto di per sé dovuto alle normative vigenti e alle disposizioni previste dalla contrattazione collettiva, si impegnano ad adeguare le modalità di prestazione dell'attività lavorativa alle finalità e alle disposizioni previste dal presente Codice; questo, tanto nei rapporti interni alla azienda, quanto nei rapporti con soggetti esterni alla Società e, in particolar modo, con le Pubbliche Amministrazioni e le altre Autorità Pubbliche.

Esigenza imprescindibile di ogni rapporto di proficua collaborazione con la società I.L.M.E. è rappresentata dal rispetto, da parte dei collaboratori e degli altri soggetti terzi, dei principi e delle disposizioni contenuti nel presente Codice.

4. Principi e regole di condotta

I seguenti principi etici sono ispiratori dell'attività della società I.L.M.E. , a partire dalla convinzione che *“Il fatto di imparare a svolgere bene un lavoro mette gli individui in grado di governarsi e dunque di diventare bravi cittadini”*. (Richard Sennett, *“L'uomo artigiano”*)

4.1 Tutela della persona e della dignità umana

La Società riconosce la centralità e l'importanza della persona, dell'apporto di ogni singolo individuo, nella condivisione delle competenze individuali, quale elemento fondante della crescita aziendale. Per questo, la Società si impegna a garantire un ambiente di lavoro in grado di tutelare e valorizzare ogni singola persona.

Sotto il profilo dei luoghi di lavoro, il principio dell'impegno personale quale elemento essenziale della responsabilità e della cura delle vicende aziendali, fa leva sull'antico precetto per cui: *“Il laboratorio per l'artigiano è la sua casa”*. Allo stesso modo, il lavoratore in I.L.M.E. deve sentirsi in un luogo sicuro e protetto, che gli garantisce dignità e trattamento adeguato.

I.L.M.E. non compie e si impegna a non compiere alcuna discriminazione, diretta o indiretta, fondata su ragioni di carattere sindacale, politico, religioso, razziale, di lingua o di sesso, riconoscendo l'assoluto valore dei principi fondamentali della Costituzione della Repubblica Italiana.

Tali principi si traducono nel rifiuto di instaurare trattative o conferire incarichi che possano offendere o che siano contrari ai principi fondamentali alla base del rispetto della dignità umana e nell'impegno a non collaborare con partner, anche internazionali, che violino tali principi, con particolare riferimento allo sfruttamento del lavoro minorile e alla tutela delle garanzie primarie di ogni lavoratore.

In virtù di tali principi, I.L.M.E., nei rapporti che concernono l'assunzione o l'avanzamento di carriera del personale, basano le proprie valutazioni esclusivamente sul merito, sulla competenza, sulla capacità professionale e sulla corrispondenza tra i profili richiesti e le caratteristiche della persona, in coerenza con le procedure definite.

4.2 Rispetto della legge, dei regolamenti e dei principi etici

La Società si impegna a tenere comportamenti virtuosi, nel rispetto delle leggi e di ogni regolamento. L'impegno e l'obbligo sono assunti da tutti i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori, i professionisti, i consulenti e gli interlocutori che a qualsiasi titolo agiscono per conto della società.

4.3 Tutela dell'ambiente

I.L.M.E. rispetta l'ambiente.

Riconoscendosi nello spirito di quanto previsto dall'articolo 9 della Costituzione, la Società tiene in considerazione la tutela ambientale nelle scelte delle tecnologie, dei programmi e delle strategie aziendali.

La Società e tutti i destinatari del presente Codice sono obbligati ad attenersi alle prescrizioni di legge e a non porre in essere comportamenti vietati dalle norme in materia di tutela ambientale, con particolare riferimento al D. Lgs. 152/2006.

4.4 Qualità - Integrità

I.L.M.E. è realtà che si fonda sulla consapevolezza che la qualità e la affidabilità costituiscono le basi per un solido e corretto sviluppo aziendale.

La credibilità della Società deve fondarsi sulla reputazione che si guadagna nel tempo solamente grazie a comportamenti integri, coerenti e qualitativamente inappuntabili. Onestà, integrità e qualità sono strettamente connesse tra loro.

4.5 Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro

La società I.L.M.E. riconosce la salute e la sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente di lavoro quali ambiti assolutamente prioritari, rispetto ai quali si devono investire tutte le risorse necessarie, senza limiti di spesa.

La tutela del lavoro trova nella prevenzione degli infortuni e delle malattie una applicazione dei principi generali sanciti dagli articoli 4, 32 e 35 della Costituzione.

La Società garantisce il rispetto delle normative in materia di sicurezza e assicura che gli incarichi attribuiti in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro, a consulenti esterni o ai singoli responsabili aziendali, vengano effettuati esclusivamente in base a comprovate ed adeguate competenze ed esperienze in materia.

Pertanto, in una costante ottica di prevenzione dei rischi, I.L.M.E. si impegna a consolidare e a diffondere la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutto il personale.

4.6 Trasparenza e veridicità nella gestione dei flussi finanziari, nelle operazioni societarie e nei bilanci

I.L.M.E. garantisce il pieno rispetto dei principi di trasparenza e veridicità in ogni ambito e processo aziendale ed in particolare nella gestione amministrativa e societaria.

A tal fine, si impegna affinché ogni operazione e ogni attività sia lecita, autorizzata, coerente, documentata, verificabile, in conformità al principio di tracciabilità ed alle procedure aziendali. La trasparenza impone non solo il rispetto di principi e di valori etici, ma anche la messa in atto di modalità che consentano a tutti gli interlocutori di potere disporre delle informazioni necessarie per poterne ricostruire l'operato. Pertanto ogni collaboratore che effettui operazioni aventi ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità economicamente valutabili appartenenti alla Società, deve fornire ragionevolmente le opportune evidenze per consentire la verifica delle suddette operazioni.

I.L.M.E. imposta la propria organizzazione sul rispetto della legge e dei principi della trasparenza finanziaria, del commercio pulito e della buona amministrazione e si impegna a rispettare tutte le procedure contabili e finanziarie per evitare irregolarità, illegittimità e violazione delle normative specifiche, con particolare riferimento a quanto previsto in tema di riciclaggio, ricettazione ed utilizzo di denaro o beni di dubbia provenienza.

I principi di trasparenza e veridicità si estrinsecano anche nel dovere della società di diffondere informazioni veritiere, complete, trasparenti e comprensibili, in modo da permettere ai destinatari di assumere decisioni consapevoli. Pertanto è fatto divieto nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, esporre fatti materiali non rispondenti al vero ancorché oggetto di valutazioni ovvero omettere informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale, o finanziaria della società, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione, cagionando eventualmente un danno patrimoniale ai soci o ai creditori, con l'intenzione di ingannare i soci o il pubblico e al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto.

Il bilancio della società e il bilancio consolidato devono sempre rispondere ai suddetti principi.

4.7 Trasparenza in caso di conflitto d'interessi.

Devono essere evitate attività o situazioni che comportino o possano comportare, anche solo potenzialmente, un conflitto fra gli interessi individuali di tutti i collaboratori e quelli della società I.L.M.E. .

Nell'ipotesi in cui siano individuate situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, sia interne che esterne all'attività aziendale, ciascun soggetto coinvolto è tenuto ad astenersi dal porre in essere la condotta in conflitto dandone tempestiva comunicazione all'Amministratore Delegato, al quale compete la valutazione circa la sussistenza, caso per caso, di eventuali incompatibilità o situazioni di pregiudizio.

4.8 Rispetto e tutela del mercato.

Per I.L.M.E. è fondamentale che il mercato si caratterizzi in modo corretto e leale per tutti gli operatori industriali, nello spirito di quanto sancito dall'art. 41 della Costituzione. L'effettiva libertà di mercato, che garantisce opportunità di partecipazione e affermazione tramite meriti e prodotti di qualità, può essere assicurata solo con comportamenti che si conformino ai principi etici del presente Codice.

Occorre osservare ogni legge regolatrice del mercato e collaborare con le autorità che lo regolano.

4.9 Rispetto della concorrenza

I.L.M.E. rispetta ogni forma di lecita concorrenza, non mette in atto pratiche di concorrenza sleale ed è impegnata a svolgere trattative commerciali nel rispetto delle prerogative altrui, senza falsificare dati, documenti o altre informazioni utili ad affermarsi rispetto ai concorrenti.

I.L.M.E. è convinta che solo la qualità dei propri prodotti possa determinare la crescita del proprio mercato.

4.10 Rispetto e tutela della proprietà industriale

I.L.M.E. investe costantemente in nuove idee e nuovi brevetti quali elementi fondamentali per lo sviluppo industriale. La società è impegnata ad attuare nuovi progetti nel pieno rispetto della normativa a tutela della proprietà industriale, del marchio e dei brevetti.

4.11 Tutela della Riservatezza.

I.L.M.E. tutela la riservatezza dei dati e delle informazioni di cui dipendenti e i collaboratori possono trovarsi in possesso e considerano la riservatezza quale elemento fondamentale per rafforzare la fiducia che la clientela ripone in loro.

I dipendenti ed i collaboratori sono tenuti ad osservare la massima riservatezza su ricerche, informazioni, documenti, studi, iniziative, progetti, contratti, etc. conosciuti per le prestazioni svolte, con particolare riferimento a quelli che possono compromettere gli interessi dei clienti e della società I.L.M.E. .

Tutte le informazioni, in particolare quelle apprese nell'ambito delle attività svolte per i clienti, debbono considerarsi riservate e non possono essere divulgate a terzi, né utilizzate per ottenere vantaggi personali, diretti o indiretti. I dati personali possono essere resi noti solo nei riguardi di coloro i quali abbiano l'effettiva necessità di conoscerli per l'esercizio delle loro specifiche funzioni.

A tale principio i dipendenti e/o collaboratori sono tenuti ad attenersi rigorosamente, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione, comunque intervenuto, nei limiti temporali fissati dalla legge o dal contratto.

I.L.M.E. garantisce il rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. 196/2003 e sue eventuali modifiche.

4.12 Corretto utilizzo di tecnologie e del sistema informatico e tutela del diritto d'autore.

I.L.M.E. vieta un utilizzo dei sistemi informatici e comunicativi che non sia finalizzato all'utilità sociale e che non sia rispettoso delle persone, della loro dignità e del contesto ambientale in cui vivono.

E' inoltre vietato scaricare o fare copie non autorizzate di software o altri programmi, privi di regolare licenza, in violazione del diritto d'autore.

Fermo restando quanto previsto dall'art.15 della Costituzione, la Società si impegna ad installare supporti di segnalazione di anomalie, alterazioni e di presenza di virus o di accesso a siti vietati o non autorizzati.

4.13 Correttezza, trasparenza e doveri nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

I principi che informano e plasmano le relazioni quotidiane con la Pubblica Amministrazione sono e devono essere quelli della trasparenza, della correttezza e dell'onestà. Più ancora che per altri ambiti operativi, la dimensione relazionale con gli enti pubblici e le autorità ad essi collegate deve essere caratterizzata dal dovere, inteso quale obbligo assoluto di mantenere comportamenti in linea con i citati principi etici e con la reputazione di I.L.M.E. .

Eventuali contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dall'Unione Europea, dallo Stato o da altro Ente Pubblico, anche se di modico valore e/o importo, devono essere impiegati solo ed esclusivamente per le finalità per cui sono stati richiesti e concessi.

E' fatto divieto di far ricorso o di presentare istanze o richieste contenenti dichiarazioni non veritiere, alterate, falsificate o incomplete, al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati, ovvero di ottenere indebitamente concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi.

A tutti i dipendenti e collaboratori della società I.L.M.E. è fatto divieto di effettuare o accettare regali che possano comportare un condizionamento del servizio ricevuto o svolto. Non è pertanto ammessa alcuna forma di regalo, di cortesia, o di favore che possano essere anche solo potenzialmente rivolti ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi fase dell'attività commerciale della società I.L.M.E. , soprattutto se rivolta alla Pubblica Amministrazione.

Le stesse regole e cautele devono operare in caso di inviti per pranzi, viaggi ed eventi in generale.

4.14 Collaborazione con gli Organi della Giustizia

Nella società I.L.M.E. vige il dovere di riscontrare le richieste degli organi di giustizia con dichiarazioni vere e non omissive, fornendo tutte le informazioni necessarie per l'accertamento dei fatti.

4.15 Correttezza nelle relazioni con i Clienti

Chiunque lavori in I.L.M.E. deve rapportarsi coi clienti in base ai principi di correttezza, onestà e trasparenza. Dovere della Società è quello di trasmettere informazioni

commerciali che permettano ai clienti di avere la massima consapevolezza della trattativa in corso. Nessun dato che attesti la realtà della singola Società deve essere alterato o mendace.

4.16 Tutela della qualità nei rapporti con i Fornitori

I.L.M.E. definisce con i propri fornitori rapporti di collaborazione, non solo nel rispetto delle normative vigenti e dei principi del presente Codice, ma anche avendo attenzione ai migliori standard qualitativi dei beni e dei servizi richiesti.

Il fornitore di beni o servizi della società deve garantire la provenienza del suo prodotto, l'assoluta qualità dello stesso, l'esperienza e la competenza professionale, necessari a garantire che nello svolgimento della propria attività vengano assicurate la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori ed il rispetto dell'ambiente.

5. Modalità di attuazione e programma di vigilanza

5.1 Diffusione, comunicazione ed efficacia del Codice

I.L.M.E. si impegna alla diffusione, interna ed esterna, del presente Codice Etico, portandolo a conoscenza di tutti i Destinatari, comunque coinvolti nella missione aziendale, mediante apposite attività di comunicazione e formazione, quali affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti e pubblicazione sul sito aziendale.

Chiunque, agendo in nome o per conto di I.L.M.E., entri in contatto con soggetti terzi per relazioni commerciali o per rapporti di natura istituzionale, sociale, politica o di qualsivoglia natura, ha l'obbligo di richiedere il rispetto dei principi del Codice, laddove verifichi che ve ne sia la necessità.

5.2 Obblighi per tutti i dipendenti

Ad ogni dipendente e collaboratore della società I.L.M.E. è richiesta la conoscenza delle disposizioni contenute nel presente Codice o dallo stesso richiamate. Chiunque abbia notizia di presunte condotte illecite è tenuto a comunicarlo solo ai propri superiori, ovvero all'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi dell'art.6 del D.Lgs.231/01 e/o al Responsabile Risorse Umane.

I dipendenti hanno altresì l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari a tali disposizioni e norme;
- rivolgersi ai propri superiori, ovvero all'Organismo di Vigilanza e/o al Responsabile Risorse Umane, per i necessari chiarimenti sulle modalità applicative del Codice o delle normative di riferimento;
- collaborare in caso di eventuali indagini volte a verificare ed eventualmente sanzionare violazioni.

Ai dirigenti ed ai responsabili di funzione è, inoltre, richiesto di:

- curare l'osservanza del Codice da parte dei soggetti sottoposti direttamente o indirettamente alla loro responsabilità;
- rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri dipendenti;
- riferire tempestivamente al Responsabile Risorse Umane ovvero all'Organismo di Vigilanza eventuali segnalazioni o esigenze da parte dei propri sottoposti.

5.3 Organismo di Vigilanza

Il controllo sull'adeguatezza, l'efficacia e l'idoneità del Modello Organizzativo previsto dal D. Lgs. 231/01, di cui il presente Codice Etico costituisce parte integrante, viene garantito dall'Organismo di Vigilanza, la cui nomina è prevista dagli artt.6-7 del medesimo decreto.

In particolare, fermo restando quanto previsto nell'apposito documento denominato "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza", spetta all'Organismo di Vigilanza:

- controllare il rispetto del Codice Etico, nell'ottica di ridurre il pericolo della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- seguire e coordinare l'aggiornamento del Codice Etico, anche attraverso proprie proposte di adeguamento e/o aggiornamento;
- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la comunicazione e diffusione del Codice Etico presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative prescrizioni e principi;
- formulare le proprie osservazioni in merito alle presunte violazioni del Codice Etico di cui sia a conoscenza, segnalando agli organi aziendali competenti le eventuali infrazioni riscontrate.

5.4 Sanzioni

In caso di violazioni del Codice Etico, la società I.L.M.E. adotta, nei confronti dei responsabili delle violazioni stesse, laddove espressamente previsto, provvedimenti disciplinari, nel rispetto della legge e delle vigenti previsioni, che possono giungere sino all'allontanamento dalla società dei responsabili medesimi, oltre al risarcimento dei danni eventualmente derivati dalle violazioni.

L'inosservanza delle norme del Codice Etico da parte di membri degli organi sociali può comportare l'adozione, da parte degli organi sociali competenti, delle misure più idonee previste e consentite dalla legge.

Le violazioni delle norme del Codice da parte del personale dipendente costituiscono un inadempimento delle obbligazioni derivanti da rapporto di lavoro, con ogni conseguenza contrattuale e di legge, anche con riferimento alla rilevanza delle stesse quale illecito disciplinare.

Le violazioni commesse da fornitori e collaboratori esterni saranno sanzionabili in conformità a quanto previsto nei relativi incarichi contrattuali, salvo più rilevanti violazioni di legge.

6. Disposizioni finali

6.1 Conflitto con il Codice

Nel caso in cui anche una sola delle disposizioni del presente Codice dovesse entrare in conflitto con disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle procedure, il Codice prevarrà su qualsiasi di queste disposizioni.

6.2 Modifiche al Codice

Qualsiasi modifica e/o integrazione al presente Codice dovrà essere apportata con le stesse modalità adottate per la sua approvazione iniziale da parte del Consiglio di Amministrazione della società.

Il presente Codice è - almeno annualmente - fatto oggetto di verifica ed eventuale aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione della società, anche su proposta dell'Organo di Vigilanza.