

CODICE ETICO DI EVM RAIL S.r.l.

Premessa

Le norme del Codice Etico si applicano senza eccezione alcuna agli organi sociali, al management, al personale dipendente, ai collaboratori esterni, ai partner commerciali, ai fornitori e a tutti coloro che intrattengono rapporti con EVM.

La Società ispira da sempre la sua attività e le sue politiche aziendali ad un insieme di principi e valori etici ed operativi, che alimentano l'efficienza, la buona gestione e lo sviluppo nel tempo, con responsabilità sociale, nel rispetto di tutti gli stakeholders e della collettività, nonché nel rispetto della legislazione vigente.

Per questa ragione è stato predisposto il presente Codice Etico e di Comportamento (di seguito il "Codice") la cui osservanza da parte della Società e dei lavoratori tutti è di importanza fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione della stessa, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo dell'Azienda.

Compete in primo luogo agli organi sociali e alla Direzione dare concretezza ai valori e ai principi contenuti nel Codice, facendosi carico delle responsabilità assunte verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo. L'esistenza di codici scritti di comportamento (e la prova che il personale li abbia ricevuti e compresi) non ne assicura l'osservanza: il rispetto delle norme di comportamento non è intrinseco all'esistenza di codici, ma è piuttosto assicurato dalle azioni e dagli esempi della Direzione.

La Dirigenza della Società è tenuta ad ispirarsi ai principi del Codice nel fissare gli obiettivi imprenditoriali, nel proporre e realizzare i progetti e gli investimenti, nonché in qualsiasi decisione o azione che abbia riflessi sui valori patrimoniali, gestionali e tecnologici dell'impresa ed il benessere dei dipendenti e della collettività.

Allo stesso modo, la Direzione deve ispirarsi ai medesimi principi nell'esercizio delle proprie responsabilità, sia nei rapporti interni, rafforzando così la coesione e lo spirito di reciproca collaborazione, sia nei rapporti con i terzi con i quali entra in contatto.

La Società contestualmente al dovuto rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui opera, si attiene rigorosamente ai principi, agli obiettivi e alle regole previste nel Codice.

La Società non tollera la violazione di questi principi, lotta contro la corruzione materiale e morale che ne possa minare l'integrità e pone in essere strumenti organizzativi atti a prevenire la violazione dei principi sanciti dal Codice, vigilando sulla loro osservanza e concreta implementazione.

Il Codice adottato puntualizza i valori e le regole di comportamento che hanno portato la Società a porre come prioritaria la qualità e la correttezza delle relazioni con tutti i suoi interlocutori sviluppando principi di gestione di qualità, sicurezza, ambiente ed etica.

Disposizioni Comuni

Tutti i destinatari del presente documento devono rispettare le normative vigenti, orientando le proprie azioni ed i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi ed agli impegni richiamati dal Codice. Laddove le normative si rivelassero insufficienti nel tratteggiare univocamente le condotte a cui attenersi, le istruzioni citate nel Codice costituiranno le linee guida per i suoi Destinatari.

I responsabili degli uffici hanno l'obbligo di:

- costituire con il proprio operato un esempio per i propri collaboratori;
- orientare il personale dipendente all'osservanza del Codice;
- adoperarsi affinché il personale dipendente comprenda che il rispetto delle norme del Codice costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro;
- scegliere con cura, nell'ambito delle proprie responsabilità, personale dipendente e collaboratori esterni per impedire che vengano affidati incarichi a persone che non diano pieno affidamento sul proprio impegno a osservare le norme del Codice;
- informare tempestivamente la Direzione su notizie direttamente acquisite o fornite dal personale dipendente circa possibili casi di violazione delle norme;
- attuare prontamente adeguate misure correttive, quando richiesto dalla situazione;
- impedire qualunque tipo di ritorsione.

A tutto il personale è richiesta la conoscenza delle norme contenute nel Codice e delle norme di riferimento, interne ed esterne, che regolano l'attività svolta nell'ambito della funzione di competenza.

Il personale ha inoltre l'obbligo di:

- osservare diligentemente le norme del Codice, astenendosi da comportamenti ad esso contrari;
- rivolgersi ai propri responsabili o alla Direzione in caso di necessità di chiarimenti circa l'interpretazione e l'attuazione delle norme contenute nel Codice;
- riferire tempestivamente ai propri responsabili o alla Direzione qualsiasi notizia appresa in merito a possibili violazioni del Codice e qualsiasi richiesta ricevuta di violare il Codice stesso;
- offrire la massima collaborazione per accertare le possibili violazioni.

Nei confronti di terzi, il personale della Società, in ragione delle responsabilità assegnate, provvederà a:

- dare adeguata informazione circa gli impegni ed obblighi imposti dal Codice;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- attuare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di adeguarsi alle norme del Codice.

Le norme del Codice Etico costituiscono parte essenziale delle obbligazioni contrattuali del personale ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice civile.

La Società valuta sotto il profilo disciplinare, ai sensi della normativa vigente, i comportamenti contrari ai principi sanciti nel Codice Etico applicando, nell'esercizio del potere proprio di imprenditore, le sanzioni che la diversa gravità dei fatti può giustificare.

Imparzialità

Nelle relazioni con i suoi stakeholder, la Società evita ogni discriminazione fondata su età, sesso, sessualità, salute, razza o nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose, non tiene conto di raccomandazioni o suggerimenti di provenienza esterna o interna ed assicura imparzialità ed equità nel rispetto delle regole legali e contrattuali e dei principi sanciti nel presente Codice. In aggiunta la Società si impegna a perseguire una politica di assoluta imparzialità riguardo la progressione di carriera dei propri dipendenti.

Ogni tentativo di contravvenzione a questa regola deve essere comunicato alle strutture aziendali competenti che, ove necessario, provvedono ad effettuare le opportune comunicazioni alla Direzione.

Responsabilità Individuale

La qualità e la forza della Società è il risultato dell'azione di tutto il suo personale. Ognuno è responsabile delle azioni poste in essere nello svolgimento della propria attività lavorativa. Inoltre, per coloro che svolgono funzioni direttive si aggiunge anche la responsabilità di sorvegliare l'attività svolta dal personale soggetto alla loro Direzione e controllo.

EVM Rail srl • Via Monviso, 2 • 12037 **Saluzzo** (CN) • Italy

T +39 0175 216 811 • **F** +39 0175 216 812 • direzione@evmrail.it • P.IVA 03839530049

www.evmrail.it

Ai sensi del Reg.UE 679/2016 (GDPR) e del D.Lgs.n.196/2003, VI informiamo che i Vostrì dati, acquisiti e/o acquisibili nel corso del rapporto giuridico tra noi intercorrente, sono o potranno essere oggetto di trattamento da parte della ns. Società per fini d'adempimento contrattuale, amministrativo-contabili e di comunicazione commerciale relative ai soli prodotti e servizi da noi proposti e, più in generale, nel rispetto della normativa sopra citata e degli obblighi di sicurezza e riservatezza previsti.

Rispetto della legalità e dei valori democratici

La Società si impegna a non operare alcuna forma di finanziamento, diretto o indiretto, e a non agevolare in alcun modo gruppi, associazioni o singoli che perseguono finalità illecite, garantendo viceversa il rispetto della legalità e dei valori dell'ordinamento democratico.

Il conflitto di interessi

Tutto il personale della Società nell'esercizio delle proprie funzioni - ai diversi livelli di responsabilità - non deve assumere decisioni o svolgere attività in conflitto con gli interessi della Società o incompatibili con i doveri di ufficio.

Anche gli Amministratori della Società devono attenersi rigorosamente a questo principio. Le situazioni in contrasto con questa norma devono essere immediatamente comunicate ai propri responsabili.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono conflitti di interesse le seguenti situazioni:

- interessi economici e finanziari del personale e/o delle rispettive famiglie in attività di fornitori, clienti e concorrenti;
- utilizzo della propria posizione nella Società o delle informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo che si possa creare conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi aziendali;
- svolgimento di attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso concorrenti.

Nel caso il personale della Società dovesse trovarsi direttamente o venire a conoscenza di situazioni di potenziale conflitto di interessi è sua responsabilità informare senza indugio il rispettivo responsabile degli uffici e la Direzione in modo tale che quest'ultima possa decidere se tale conflitto esista effettivamente e possa fornire consigli o indicazioni sulle corrette azioni da intraprendere nel rispetto delle procedure vigenti.

Lo sviluppo e la tutela della professionalità

La Società si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del proprio personale, perseguendo una politica fondata sulle pari opportunità e sui meriti, considerando la professionalità una garanzia per l'intera collettività ed una condizione determinante per raggiungere i propri obiettivi. Pertanto, ricerca, selezione, assunzione e sviluppo di carriera rispondono soltanto a valutazioni oggettive della qualità lavorativa, senza discriminazione alcuna.

La sicurezza sul lavoro

La Società si impegna ad assicurare il continuo miglioramento della sicurezza sul lavoro anche attraverso la definizione di specifiche procedure ed il controllo della loro corretta implementazione. L'innovazione tecnologica e organizzativa da un lato contribuisce in maniera significativa all'incremento della sicurezza sul lavoro e, dall'altro, esige la scrupolosa osservanza della normativa vigente. Nel caso in cui emergessero situazioni non precedentemente normate, in assenza di normative specifiche in materia, la Società si impegna a rappresentare il problema alle Autorità competenti, continuando ad operare, nel contempo, secondo standard di massima affidabilità.

I rapporti con il personale

La Società riconosce la centralità delle risorse umane nella convinzione che il principale fattore di successo di ogni impresa sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano, in un quadro di lealtà e fiducia reciproca. Accanto alla formazione istituzionale, erogata in determinati momenti della vita aziendale del dipendente (ad esempio per i neo assunti), viene svolta una formazione ricorrente rivolta a tutto il personale e finalizzata allo sviluppo delle capacità e delle competenze di ciascuno e alla piena valorizzazione delle risorse nell'ambito delle attività lavorative.

Nella gestione del personale, la Società assicura a tutti le medesime opportunità, garantendo un trattamento equo basato su criteri di merito, senza discriminazione alcuna. Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. La Società si impegna inoltre a tutelare l'integrità morale del personale, evitando che questo subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi. Per questo motivo salvaguarda il personale da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

Non sono ammesse molestie sessuali o atteggiamenti intimidatori e ostili nelle relazioni di lavoro interne o esterne, così come non viene tollerato, nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro, prestare servizio sotto l'effetto di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze analoghe o consumare o cedere le stesse.

È fatto obbligo a coloro i quali assistono ad un comportamento violento o discriminatorio di rivolgersi al responsabile degli uffici o alla Direzione.

I rapporti tra superiore gerarchico e sottoposto, quale che sia la Direzione e/o Settore di appartenenza, sono improntati alla massima correttezza ed al rispetto della personalità in ogni suo aspetto.

La Società vede la diversità come un valore da riconoscere e rafforzare. La Società si impegna ad accogliere le differenze come un valore aggiunto creando ambienti di lavoro aperti e inclusivi.

La Società si impegna a vigilare e ad intervenire rigidamente al fine di garantire il rispetto delle leggi vigenti in materia di divieto di fumo.

Il sistema di controllo interno

La Società diffonde a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dalla assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo. Deve essere promossa ed incentivata una positiva attitudine ai controlli da parte degli organi sociali e del management della Società, a tutti i livelli, in considerazione dell'apporto che questi danno al miglioramento dell'efficienza. Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa, con l'obiettivo di garantire il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire in modo efficiente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

I rapporti con gli organi di informazione

I rapporti con i mass media devono essere trasparenti e coerenti con la politica della Società al fine di garantire massima tutela dell'immagine e del marchio della stessa.

La comunicazione con l'esterno attraverso la stampa ed i mass media è intrattenuta dalle funzioni aziendali a ciò formalmente delegate ed in coerenza con le regole aziendali.

Salute e Sicurezza

La Società affronta il futuro avendo come valori primari le politiche per la sicurezza ed il benessere del lavoratore. L'obiettivo di lungo periodo è di far tendere a zero gli incidenti di esercizio, gli infortuni sul lavoro e di migliorare la qualità della vita lavorativa.

Nel campo della sicurezza dell'esercizio, l'obiettivo generale è quello di una ulteriore riduzione del numero e delle conseguenze degli incidenti, facendo leva sugli investimenti tecnologici, su nuove politiche attive per il fattore umano e sulla formazione.

Tutto il personale aziendale, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipa al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia e tutela della salute e della sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi e dei terzi.

EVM Rail srl • Via Monviso, 2 • 12037 **Saluzzo** (CN) • Italy

T +39 0175 216 811 • **F** +39 0175 216 812 • direzione@evmrail.it • P.IVA 03839530049

www.evmrail.it

Ai sensi del Reg.UE 679/2016 (GDPR) e del D.Lgs.n.196/2003, VI informiamo che i Vostrì dati, acquisiti e/o acquisibili nel corso del rapporto giuridico tra noi intercorrente, sono o potranno essere oggetto di trattamento da parte della ns. Società per fini d'adempimento contrattuale, amministrativo-contabili e di comunicazione commerciale relative ai soli prodotti e servizi da noi proposti e, più in generale, nel rispetto della normativa sopra citata e degli obblighi di sicurezza e riservatezza previsti.

Utilizzo mezzi informatici

La connessione Internet (eventualmente resa disponibile), il telefono, i PC, la posta elettronica devono essere utilizzati per il tempo indispensabile e soltanto per scopi lavorativi.

I dipendenti non possono procedere all'installazione diretta sui dispositivi aziendali di app, programmi, né alla duplicazione o asportazione di programmi installati, salvo espressa autorizzazione della Direzione o dell'assistenza tecnica. Tutti i lavoratori, dipendenti e Amministratori devono attenersi alle regole, istruzioni, indicazioni contenute nel Regolamento Informatico di EVM.

Riservatezza

Chiunque venga a conoscenza di comportamenti non conformi o di violazioni del Codice Etico ad opera di qualsiasi soggetto che intrattenga relazioni con la Società è tenuto ad informarne tempestivamente, per iscritto e in forma NON anonima, la Direzione.

È ASSICURATA la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Per tutti gli altri destinatari del Codice, lo stesso sarà pubblicato in apposite sezioni dedicate nell'Intranet e nel sito Internet aziendale, da cui sarà liberamente e gratuitamente scaricabile e stampabile.

Sistema Sanzionatorio

Il sistema sanzionatorio è diffusamente regolamentato nel CCNL di riferimento e nel contratto aziendale integrativo che qui si intendono totalmente richiamati.

Ogni violazione da parte dei collaboratori coordinati e continuativi, dei lavoratori autonomi e in genere dei collaboratori esterni è fonte di responsabilità contrattuale e come tale è sanzionata in base ai principi generali del diritto ed alle norme che regolano i relativi rapporti contrattuali.

Violazioni

- La Società non potrà consentire violazioni di quanto sancito nel Codice;
- Ogni violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel Codice da parte di tutti i membri della Società dovrà essere segnalata prontamente da chi ne venisse a conoscenza al preposto/superiore gerarchico o alla Direzione.
- In caso di violazione del Codice Etico da parte del personale di outsourcers, la Società provvederà a notificare l'accaduto in forma scritta al legale rappresentante della persona giuridica cui è affidato il servizio, che dovrà adottare le opportune azioni correttive, la cui mancata ed ingiustificata attuazione costituisce inadempimento contrattuale.
- Le segnalazioni delle violazioni saranno prese in considerazione soltanto ove contenenti informazioni sufficienti ad identificare i termini della violazione ed a consentire alla Società di effettuare una verifica appropriata.
- La Società non tollererà alcun tipo di ritorsione per segnalazioni effettuate in buona fede.