Codice Etico

"I numeri sono importanti, ma sono i valori che contano"

Silvestro Niboli

Rev.	Data	Preparato ente	Approvato Ente	Doc No.
2	06-2026	HR	DG	I_HR.01_M01_IT

INDICE

PREMESSA 3
1.1 Cos'è il Codice Etico 3
VISION, MISSION E VALORI ETICI 4
2.1 Visione 4
2.2 Missione 4
2.3 Valori 4
DESTINTARI 4
4.1 Rispetto 5
4.2 Riservatezza 5
4.3 Trasparenza e veridicità 5
4.4 Onestà 5
4.5 Fiducia e concorrenza leale 6
4.6 Imparzialità e pari opportunità 6
4.7 Importanza di comunicazione e collaborazione 6
4.8 Orientamento alla qualità 6
4.9 Tutela del lavoro 7
4.10 Tutela della salute e della sicurezza 7
4.11 Tutela dell'ambiente e sviluppo sostenibile 7
RAPPORTI CON DIPENDENTI E COLLABORATORI 8
5.1 Tutela della persona e dell'integrità fisica e morale 8
5.2 Assunzione e Selezione del personale 8
5.3 Formazione 9
5.4 Coinvolgimento di dipendenti e collaboratori 9
5.5 Beni e risorse aziendali 9
5.6 Uso dei sistemi informatici 9
5.7 Riservatezza e gestione delle informazioni 10
5.8 Tutela dell'immagine e della reputazione aziendale 10
5.9 Conflitto di interesse 10
5.10 Regali, omaggi e altre utilità 11
5.11 Rispetto delle scelte aziendali 11
RAPPORTI CON GLI INTERLOCUTORI 12
6.1 Rapporti con i clienti 12
6.2 Rapporti con i fornitori 12
6.3 Rapporti con i consulenti 12
6.4 Rapporti con gli agenti 13
6.5 Rapporti con il mercato e con i concorrenti 13
6.6 Rapporti con le istituzioni e le pubbliche amministrazioni 13
6.7 Rapporti con il territorio e le comunità 14
6.8 Regalie, omaggi e benefici 14
ATTUAZIONE DEL CODICE 15
7.1 Adozione e valenza del Codice etico 15
7.2 Attuazione e controllo del Codice etico 15
7.3 Violazione del Codice e sistema sanzionatorio 15
7.4 Promozione dei contenuti del Codice 15
7.5 Segnalazioni degli Stakeholders 16

PREMESSA

Il presente documento ha l'ambizione di essere lo strumento di riferimento principale per la promozione, la diffusione e la gestione dell'etica del lavoro e degli affari all'interno dell'impresa. Il Codice Etico di Marvon srl nasce all'interno del percorso di responsabilità sociale e dalla crescente attenzione ai principi per una corretta ed efficiente gestione dell'impresa. L'introduzione dell'etica nei processi aziendali è ritenuta strategica per lo sviluppo della qualità e della competitività aziendale.

Il Codice Etico esprime l'insieme dei valori, dei principi, delle linee di comportamento che Marvon riconosce, accetta e condivide nella conduzione delle attività aziendali e a cui devono ispirarsi, nella propria attività lavorativa, tutti gli stakeholder. I principi etici espressi nel Codice devono orientare comportamenti tanto collettivi quanto individuali, applicati nel rispetto delle leggi e dei valori morali.

L'obiettivo del Codice Etico è quello di favorire indirizzi univoci di comportamento a favore dell'efficienza aziendale nei rapporti interni ed esterni (clienti, agenti, fornitori, istituzioni, collaboratori) consolidandone il funzionamento e la reputazione con conseguenti benefici, anche di carattere economico.

1.1. Cos'è il Codice Etico

Il Codice Etico è un documento ufficiale legato alla responsabilità sociale dell'impresa per la promozione di buone pratiche di comportamento. L'adozione di valori e principi etici costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo, promuovendo e sviluppando comportamenti positivi. Il Codice Etico contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Azienda nei confronti dei suoi stakeholder (portatori d'interesse). Il Codice integra le leggi o le norme contrattuali e prescrive il rispetto della normativa applicabile. Ogni stakeholder deve impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui Marvon opera.

Il Codice Etico è un documento voluto ed approvato dal massimo vertice dell'Azienda ed è diffuso a cascata all'intera organizzazione aziendale. I comportamenti delle persone che costituiscono l'organizzazione ne trasmettono l'immagine all'esterno, esiste pertanto un rapporto diretto tra rispetto delle regole, autorevolezza, affidabilità e successo dell'impresa. Il Codice Etico costituisce inoltre un aiuto per tutti i collaboratori a comportarsi secondo corretti principi etici, fissando standard di riferimento e norme di condotta che devono caratterizzare i processi decisionali dell'Azienda ed orientare i comportamenti della stessa.

VISION, MISSION E VALORI ETICI

Le linee di condotta che Marvon intende mantenere per raggiungere gli obiettivi strategici che si è data.

2.1. Visione

La visione di Marvon è essere il punto di riferimento a fianco dei suoi partner, dall'idea al prodotto finito. Essere modello di efficienza industriale sostenibile nell'alleanza di valore con clienti e fornitori.

2.2. Missione

La missione di Marvon è essere eccellenza industriale nella realizzazione di prodotti su misura concepiti e sviluppati con i suoi partner. Radicata nel proprio territorio e con una forte vocazione all'internazionalizzazione, Marvon adotta processi sostenibili rispettosi delle persone e dell'ambiente.

2.3. Valori

Passione: la nostra terra insegna e trasmette la passione per il lavoro, che imprime energia e motivazione per affrontare le sfide che il mercato pone.
Lavoro: tenacia, dedizione e concretezza sono le qualità che contraddistinguono l'etica professionale e che hanno garantito a tutti continuità lavorativa nel tempo.
Persone: lo spirito di squadra e le opportunità di crescita generano senso di appartenenza e coinvolgimento. Il contributo di ognuno è importante.
Affidabilità: chiarezza, onestà e trasparenza sono le linee guida attraverso le quali ci si pone in relazione con l'esterno.
Innovazione: il miglioramento continuo nei processi e nei prodotti permette di fornire risposte tempestive alle esigenze del mercato.
Sostenibilità ambientale: continui investimenti nella riduzione degli sprechi, nell'efficientamento energetico, nelle energie rinnovabili e nel recupero delle risorse.
Dinamismo: flessibilità, velocità, versatilità, capacità di utilizzare il cambiamento come opportunità fanno parte del modo di operare giorno per giorno.

DESTINTARI

I destinatari del Codice sono tutti coloro che a vario titolo e con differente responsabilità partecipano al conseguimento degli obiettivi di Marvon srl (di seguito denominata anche Marvon o Azienda) attraverso una relazione di fiducia, quale sia il rapporto che li lega. I destinatari del Codice sono tenuti a conoscerne il contenuto ed a contribuire alla sua attuazione e al suo miglioramento. Ogni comportamento non conforme ai principi ivi espressi equivale ad una violazione del patto fiduciario e pertanto va rilevato e segnalato al Comitato Etico.
Marvon richiede a tutti gli stakeholder che agiscono nell'ambito aziendale il mantenimento di una condotta in linea con i principi generali del presente Codice, diffondendone altresì il contenuto a quanti ne entrino in relazione.

PRINCIPI E INDIRIZZI GENERALI

4.1. Rispetto

Marvon si impegna a rispettare tutte le leggi e le direttive nazionali e internazionali e tutte le prassi generalmente riconosciute, inoltre ispira le proprie decisioni e i propri comportamenti al presente Codice.
Al centro dei valori di Marvon vi è il rispetto della persona e ciò comporta l'impegno ad instaurare un rapporto di fiducia con tutti gli interlocutori, impegnandosi con lealtà ed efficacia al conseguimento degli obiettivi aziendali con la consapevolezza dei propri compiti e delle proprie responsabilità. Marvon ritiene fondamentale anche il rispetto nei confronti del territorio e della comunità in cui è insediata, ponendo particolare attenzione al benessere delle generazioni future.

4.2. Riservatezza

Marvon assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, salvo nei casi di espressa e consapevole autorizzazione in conformità alla normativa vigente, e garantisce un trattamento dei dati personali ispirato al massimo rispetto della dignità dell'interessato. Le informazioni acquisite da dipendenti e collaboratori appartengono a Marvon e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate per scopi non connessi con l'esercizio delle proprie attività.

4.3. Trasparenza e veridicità

Trasparenza per Marvon significa adottare strumenti di gestione volti al dialogo con l'obiettivo di rispondere alle attese di conoscenza degli impatti economici, sociali e ambientali delle attività aziendali in maniera tale che ciascun stakeholder possa assumere decisioni in modo consapevole. L'azienda, nei confronti dei portatori di interesse esterni, si impegna a raggiungere e mantenere le migliori certificazioni internazionali e a realizzare iniziative di rendicontazione sociale e ambientale, ponendosi l'obiettivo di fornire le informazioni relative alle azioni condotte a tutti i livelli d'impresa in modo accurato, completo e comprensibile.
Tutte le azioni, le operazioni, le transazioni e in generale i comportamenti tenuti e seguiti da dipendenti e collaboratori, in merito alle attività svolte nell'esercizio delle funzioni di propria competenza e responsabilità, devono essere improntati al criterio di veridicità coniugato a quello di trasparenza e onestà.

4.4. Onestà

L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività messe in atto da Marvon e costituisce valore essenziale nella gestione organizzativa. I rapporti con gli stakeholder devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto; il perseguimento dell'interesse dell'Azienda non giustifica un operato non conforme ai valori ivi espressi. Marvon e i suoi collaboratori si impegnano al rispetto costante delle leggi, del presente Codice e dei regolamenti aziendali con esso coerenti.

4.5. Fiducia e concorrenza leale

Marvon promuove l'instaurazione di un clima di fiducia nei rapporti interni ed esterni tra le parti. Nella conduzione di attività sul mercato devono evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti siano o possano apparire in conflitto di interesse con Marvon, ovvero qualsiasi caso in cui un collaboratore persegua un interesse diverso dalla missione d'impresa o tragga vantaggio personale dalle opportunità d'affari d'impresa. Marvon intende tutelare il valore della concorrenza leale nel pieno rispetto delle normative in materia dei paesi in cui opera astenendosi da comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione dominante.

4.6. Imparzialità e pari opportunità

Marvon evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi stakeholder.
Marvon impronta i rapporti con i collaboratori secondo il principio di equità, impegnandosi a valorizzarne l'esperienza e svilupparne le competenze, promuovendo altresì la cooperazione e lo scambio di conoscenze. La valorizzazione dei lavoratori avviene sulla base del processo di riconoscimento del merito, premiando comportamenti coerenti con i principi e i valori etici ivi espressi.

In coerenza con tale principio, Marvon fa proprio il valore della trasparenza retributiva quale pilastro di un ambiente di lavoro equo e inclusivo. La Società si impegna a promuovere la parità salariale tra donne e uomini per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, adottando politiche di inquadramento e di progressione economica e professionale fondate su criteri oggettivi, meritocratici e rigorosamente neutrali sotto il profilo del genere.

4.7. Importanza di comunicazione e collaborazione

Marvon riconosce il valore della comunicazione tra tutti coloro che partecipano all'attività aziendale come fattore indispensabile per la condivisione e lo scambio di competenze e per accrescere il senso di appartenenza all'Azienda. Questo valore viene perseguito anche nei confronti degli stakeholder esterni, con cui si instaura un rapporto volto al dialogo e all'ascolto reciproco. Marvon riconosce il valore fondamentale della collaborazione tra le risorse umane e le diverse strutture aziendali, impegnandosi ad incentivare lo sviluppo dello spirito di squadra fondato sull'attenzione alle esigenze dei clienti e sull'interesse dell'azienda.

4.8. Orientamento alla qualità

Marvon con l'impegno e il coinvolgimento di tutto il personale indirizza la propria attività ad elevati standard qualitativi, monitorando costantemente gli indicatori di prestazione dei processi al fine di garantire lo standard di livello richiesto perseguendo una politica di miglioramento continuo.
Marvon ritiene che il contributo di ogni collaboratore nella sua individualità e come parte di un team, rappresenti un elemento indispensabile allo sviluppo aziendale e alla valorizzazione delle persone. Per questo contratti e incarichi implicano l'impegno dei collaboratori alla miglior esecuzione dei processi di lavoro e al loro miglioramento, mediante l'utilizzo di tutte le competenze in possesso e grazie alla partecipazione a programmi di formazione sviluppati per tutti i livelli, atti a promuove la crescita della professionalità.

4.9. Tutela del lavoro

Marvon si impegna a non usufruire, neppure indirettamente, sia del lavoro forzato e obbligatorio, sia del lavoro minorile e ripudia ogni forma di discriminazione nelle politiche di assunzione e nella gestione delle risorse umane. Marvon si impegna a impedire ogni forma di vessazione (e.g. mobbing, bossing e straining), molestia, intimidazione, violenza fisica o morale e di sfruttamento del lavoro, sia diretto che indiretto, e a riconoscere i criteri determinanti per gli sviluppi retributivi e di carriera nel merito delle prestazioni di lavoro e delle potenzialità professionali.

4.10. Tutela della salute e della sicurezza

Marvon ritiene che lo sviluppo di una cultura della prevenzione attiva, fatta nel rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione e grazie alla costante ricerca di benessere nei luoghi di lavoro, possa aiutare a contenere gli incidenti e permetta di conseguenza la riduzione degli infortuni. Marvon è garante di condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed il miglioramento delle postazioni di lavoro e degli spazi operativi dei reparti è un aspetto particolarmente rilevante dal punto di vista della salute e della sicurezza. Marvon favorisce inoltre la partecipazione dei propri collaboratori al processo di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza con l'obiettivo di sensibilizzarli circa l'importanza di segnalare informazioni volte a prevenire eventuali rischi.

4.11. Tutela dell'ambiente e sviluppo sostenibile

Marvon, nella consapevolezza che l'attività produttiva ha rilevanza ambientale, programma lo sviluppo delle proprie attività valorizzando le risorse naturali con una costante attenzione nel preservare l'ambiente e si ispira al massimo rispetto dell'ambiente esterno e interno agli stabilimenti, a tutela di tutti gli stakeholder.
Marvon contribuisce alla diffusione e alla sensibilizzazione di tutti i collaboratori in tema di sviluppo sostenibile e gestisce le proprie attività in modo ambientalmente compatibile, in considerazione dei diritti delle generazioni future. La politica ambientale è realizzata a partire da comportamenti semplici sino al miglioramento continuo di tecnologie e prassi produttive, allo scopo di raggiungere il rispetto della normativa vigente nei diversi stati nazionali in cui l'azienda opera e adottare le migliori soluzioni tecnologiche.

RAPPORTI CON DIPENDENTI E COLLABORATORI

Le risorse umane sono un elemento indispensabile per lo sviluppo e per il successo aziendale. La professionalità e l'impegno dei dipendenti rappresentano valori determinanti per il conseguimento degli obiettivi di Marvon che, pertanto, premia le capacità ed i risultati conseguiti da ciascun dipendente, ove le regole siano condivise e rispettate. Per questo motivo l'azienda tutela e promuove il valore delle persone allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascun collaboratore.

5.1. Tutela della persona e dell'integrità fisica e morale

Il Gruppo si impegna a garantire il rispetto delle condizioni necessarie per l'esistenza di un ambiente di lavoro collaborativo e non ostile e a prevenire qualsiasi forma di discriminazione, sia essa riferita alla condizione fisica, alla disabilità, alle opinioni, alla nazionalità, alla religione, al sesso, all'orientamento sessuale e all'identità di genere, o qualsiasi altra condizione che possa dare origine a discriminazione. Non costituiscono discriminazioni quelle disparità motivabili sulla base di criteri oggettivi. Qualora dovessero emergere atti discriminatori i collaboratori devono comunicarlo al loro Responsabile e al Responsabile delle Risorse Umane.
Marvon promuove principi di diversità, inclusione e pari opportunità e si impegna a creare un ambiente di lavoro nel quale le persone vengano trattate con equità garantendo il diritto a condizioni di lavoro dignitose e improntate all'umana solidarietà, con ciò impegnandosi alla piena tutela dell'integrità fisica e morale della popolazione aziendale.
Marvon richiede che ciascuno contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità degli altri, in un clima di reciproca osservanza della dignità, dell'onore, del decoro e della reputazione altrui, con l'impegno di intervenire ad impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori.
Marvon richiede da parte di tutti i collaboratori l'impegno al rispetto dei diritti fondamentali della persona e degli usi, culture e confessioni locali, che rispecchi sempre la dignità del proprio ruolo in linea con i principi etici del Gruppo. Marvon esige altresì l'impegno a che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne nessuno sia posto in stato di soggezione mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità, abuso di una situazione di inferiorità fisica o psichica, ovvero di una situazione di necessità; Marvon disapprova qualsiasi comportamento molesto compreso quello di carattere sessuale.
Marvon vieta qualsiasi comportamento che possa configurarsi quale violenza morale e/o persecuzione psicologica mirante ad arrecare offesa alla personalità, alla dignità e all'integrità psicofisica della persona, nonché a metterne in pericolo l'impiego o a degradare il clima lavorativo (mobbing e/o straining).
Nel rispetto della sfera privata dei propri dipendenti e collaboratori l'azienda si impegna ad individuare le modalità per prestare attenzione alle loro necessità, in particolar modo in quelle situazioni di difficoltà che possono impedire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.
Marvon al fine di sviluppare la consapevolezza dei rischi e promuovere comportamenti responsabili si impegna a diffondere e consolidare tra dipendenti e collaboratori la cultura della sicurezza adottando sistemi di gestione della salute e definendo specifici obiettivi e programmi di miglioramento, volti alla minimizzazione degli infortuni e delle malattie professionali.

5.2. Assunzione e Selezione del personale

La selezione del personale è effettuata in base alla verifica della piena rispondenza dei profili dei candidati rispetto ad una sostanziale aderenza ai profili professionali richiesti dall'impresa, perseguendo una politica di sensibilizzazione riguardo

alle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Al personale sono richieste informazioni esclusivamente utili all'accertamento dei requisiti professionali e lavorativi, nel rispetto della sua sfera privata.
L'assunzione del personale avviene sulla base di regolari contratti di lavoro. Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e del ruolo da svolgere;
- elementi normativi e retributivi;
- contenuto del Regolamento Aziendale;
- contenuto del Codice Etico.

Le suddette informazioni sono presentate al dipendente/collaboratore per garantirne un'effettiva comprensione.

In particolare, Marvon assicura che le procedure di selezione del personale siano condotte nel rispetto del divieto di richiedere ai candidati informazioni relative al trattamento retributivo corrente o percepito nell'ambito di precedenti rapporti di lavoro. Ciascun candidato ha il diritto di ricevere indicazioni chiare e trasparenti in merito alla retribuzione iniziale o alla fascia salariale prevista per il ruolo, basate su requisiti oggettivi e neutrali.

5.3. Formazione

Marvon, attraverso una costante e specifica attività di formazione, si impegna a sviluppare le capacità e le competenze di ciascun dipendente per consentirgli di realizzare al meglio le proprie potenzialità, coniugando le esigenze di crescita aziendale con il fabbisogno formativo espresso e mettendo a disposizione gli adatti strumenti di aggiornamento e sviluppo professionale.

5.4. Coinvolgimento di dipendenti e collaboratori

Marvon, a partire dai responsabili, promuove un ambiente di lavoro fondato sull'informazione e sul coinvolgimento dei propri collaboratori, in particolare:

- definisce con chiarezza ruoli e mansioni aziendali;
- incoraggia il contributo all'innovazione e alla soluzione dei problemi attraverso le "idee di miglioramento" e le riunioni di reparto;
- organizza incontri periodici per la condivisione degli obiettivi aziendali tra responsabile di area e suoi collaboratori;
- sviluppa opportuni strumenti di comunicazione aziendale;
- attiva periodicamente indagini sul clima aziendale e si adopera per migliorarlo costantemente.

5.5. Beni e risorse aziendali

Ogni collaboratore è tenuto ad operare con diligenza ed efficienza per tutelare e valorizzare le risorse aziendali garantendone l'utilizzo coerente con l'interesse dell'Azienda. Dipendenti e collaboratori devono avere cura dei beni aziendali, materiali o immateriali, proteggendoli ed impedendone l'uso fraudolento o improprio a vantaggio loro o di terzi. L'utilizzo delle risorse aziendali da parte dei dipendenti dev'essere limitato alle necessità di Marvon in funzione del ruolo affidatogli; è possibile l'uso personale limitatamente ai casi preventivamente concordati.

5.6. Uso dei sistemi informatici

Ogni collaboratore è responsabile della sicurezza dei sistemi informatici utilizzati ed è soggetto alle vigenti disposizioni normative, oltre che alle condizioni dei contratti di licenza. I lavoratori possono utilizzare i servizi dell'infrastruttura

informatica (e-mail, internet, ecc.) nel rispetto delle prescrizioni della policy aziendale al fine di non comprometterne la funzionalità e la protezione, evitando le prescrizioni di seguito espresse:

- inviare messaggi di posta elettronica contraddittori e ambigui;
- ricorrere ad un linguaggio ingiurioso o offensivo;
- esprimere comportamenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- navigare su siti internet con contenuti indecorosi e/o offensivi;
- pubblicare o interagire con contenuti social non attinenti all'appartenenza aziendale.

Tutti i collaboratori sono tenuti a prestare il massimo impegno al fine di prevenire la possibilità di commettere reati mediante l'uso di strumenti informatici e a rispettare la social media policy.

Tutti i collaboratori sono tenuti a utilizzare gli strumenti di intelligenza artificiale e di elaborazione algoritmica nell'ambito professionale in modo responsabile, etico e in stretta conformità con le policy di sicurezza interne e con le normative vigenti sulla protezione dei dati e del diritto d'autore. È fatto espresso divieto di inserire dati personali, sensibili o segreti aziendali di Marvon e di terzi all'interno di piattaforme di intelligenza artificiale generativa esterne e non espressamente autorizzate. Qualsiasi decisione o contenuto generato attraverso sistemi di intelligenza artificiale deve essere sempre sottoposto a verifica e validazione da parte di un operatore umano, che ne conserva la piena responsabilità.

5.7. Riservatezza e gestione delle informazioni

Marvon garantisce la tutela dei dati personali di ogni suo collaboratore; l'acquisizione, il trattamento e la conservazione di informazioni di carattere personale avviene all'interno di specifiche procedure volte a garantire il pieno rispetto delle norme a tutela della privacy.
I collaboratori sono tenuti a mantenere riservate le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni in conformità agli adempimenti previsti dalle vigenti normative sulla privacy. Tale obbligo di riservatezza dev'essere osservato anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro. A seconda del proprio livello di responsabilità ogni collaboratore è tenuto a proteggere l'integrità, la riservatezza e l'accesso agli atti aziendali affidatigli.

5.8. Tutela dell'immagine e della reputazione aziendale

Ciascun collaboratore di Marvon, nello svolgimento delle proprie funzioni, deve perseguire e tutelare i valori di riferimento espressi nel presente Codice Etico facendosi ispirare da una condotta volta all'integrità morale, alla trasparenza, all'onestà e alla buona fede e tenendo conto dell'evolversi del contesto sociale, della tecnologia e dei nuovi strumenti disponibili. Marvon ritiene di estrema importanza il rispetto dei valori di riferimento che da sempre ne hanno caratterizzato lo spirito imprenditoriale e, consapevoli che l'utilizzo dei Social Media è diventato un importante strumento di comunicazione globale, si ritiene necessario che tutti i collaboratori rispettino la Social Media Policy, attenendosi a basilari norme di comportamento da osservare al momento di utilizzo e nella pubblicazione di contenuti e commenti.

5.9. Conflitto di interesse

Dipendenti e collaboratori sono tenuti ad evitare situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interesse e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente della posizione, delle informazioni e della discrezionalità di cui sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni. Tutti i dipendenti e collaboratori hanno l'obbligo di segnalare ai propri

diretti superiori le potenziali situazioni di conflitto di interessi in cui possono essere implicati, anche nel caso di coinvolgimento di terzi indipendenti quali consulenti, agenti, fornitori, distributori e collaboratori in genere.

5.10. Regali, omaggi e altre utilità

Marvon evita di dare e ricevere regali che possano essere interpretati come eccedenti le normali pratiche di cortesia. Il dipendente non può altresì offrire regali o altre utilità a tutti quei soggetti da cui possa acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile all'impresa.

5.11. Rispetto delle scelte aziendali

Ogni collaboratore è chiamato a rispettare i principi enunciati nel Codice e, posta la libertà d'opinione rispetto alle scelte effettuate dall'Azienda, i comportamenti di dipendenti e collaboratori si devono conformare alla salvaguardia della reputazione di Marvon.

RAPPORTI CON GLI INTERLOCUTORI

6.1. Rapporti con i clienti

La relazione tra Marvon e i suoi clienti, ovvero chiunque fruisca a qualunque titolo di prodotti o di servizi dell'impresa è improntata da un lato a disponibilità, rispetto, partecipazione e trasparenza dei comportamenti per consolidare sempre di più il rapporto di fiducia, dall'altro da riservatezza, professionalità e qualità dei servizi a tutela dell'interesse del cliente.
Nell'erogazione dei propri servizi Marvon garantisce equità di trattamento tra i clienti, siano essi effettivi e potenziali. Riconoscendo il valore dell'ascolto e del dialogo, Marvon istituisce e promuove strumenti e canali volti ad assicurare ai clienti la tempestività e la qualità dell'informazione e della comunicazione, per aumentare il grado di reciproca collaborazione e così migliorare la qualità della relazione. Obiettivo di Marvon è la soddisfazione e la tutela dei propri clienti garantendo la correttezza nei contratti e nei rapporti commerciali e dando ascolto alle richieste che possano favorire un miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi.

6.2. Rapporti con i fornitori

I fornitori sono le persone e le imprese che, a vario titolo, individualmente o come parte di una catena, forniscono beni, servizi, prestazioni e risorse necessari alla realizzazione delle attività e all'erogazione dei servizi, contribuendo a costruire l'immagine e la reputazione aziendale e concorrendo al raggiungimento degli obiettivi. A tutti loro è richiesta l'adozione degli scopi e dei principi di questo Codice, la qualità della relazione con l'impresa è dunque dipendente anche dal loro comportamento etico. La condotta di Marvon nei confronti dei propri fornitori è improntata alla ricerca di qualità, economicità, sostenibilità e al riconoscimento delle pari opportunità. Marvon si impegna a sviluppare con i fornitori rapporti fondati sulla comunicazione e lo scambio reciproco di competenze e informazioni al fine di favorire la creazione di valore condiviso. La dichiarazione di conoscenza del presente Codice da parte dei fornitori è condizione preliminare alla stipula dei contratti. I fornitori si impegnano a fornire le informazioni sulle loro politiche sociali e ambientali e gli esiti delle stesse in relazione agli incarichi ricevuti. Marvon d'altro lato si accerta che i requisiti di tali aziende corrispondano a quelli richiesti dalle procedure e dai sistemi di qualificazione aziendali nel limite di quanto previsto da contratto.

6.3. Rapporti con i consulenti

Nei casi in cui si ricorra a prestazioni fornite da un consulente, Marvon si impegna a selezionare il profilo più in linea con le esigenze aziendali che, per la propria preparazione professionale, sia in grado di adempiere nel modo migliore alle prestazioni richieste.
Lo svolgimento delle prestazioni da parte del consulente deve avvenire in modo trasparente così da consentire all'azienda la verifica delle prestazioni effettivamente eseguite. Il consulente è inoltre tenuto all'obbligo di riservatezza al fine di tutelare il know-how aziendale condiviso a vario titolo.
Indicazioni e consigli forniti dal consulente dovranno essere sempre improntati al rispetto degli obiettivi e delle politiche aziendali, oltre che da quanto espresso nel Codice Etico. Il pagamento delle prestazioni dovrà avvenire sulla base di una dettagliata esposizione delle attività svolte e la remunerazione dovrà essere preventivamente concordata e contrattualizzata.

6.4. Rapporti con gli agenti

Marvon si impegna a mantenere un rapporto di correttezza e collaborazione con i partner commerciali, finalizzato a perseguire una reciproca soddisfazione, seppur nell'ambito dei rispettivi interessi economici.
La selezione e la gestione dei partner commerciali sono effettuate in funzione di specifiche procedure basate su elementi di carattere oggettivo e sulle pari opportunità. È possibile instaurare rapporti solo con quei partner che si ispirano a principi etici assimilabili a quelli prescritti dal presente Codice, con particolare riguardo ai valori ed alle limitazioni ivi contenute.

6.5. Rapporti con il mercato e con i concorrenti

I concorrenti sono considerati il principale stimolo al miglioramento continuo delle prestazioni, la positiva sfida della competizione viene affrontata con i principi di lealtà, legalità e correttezza. Marvon si astiene da qualsiasi comportamento potenzialmente lesivo del mercato o che possa rappresentare un abuso di posizione. I dipendenti, nella comunicazione e corrispondenza con i concorrenti, devono garantire di non condividere e divulgare nessuna informazione che potrebbe permettere conclusioni in merito all'attuale o futuro comportamento del mercato da parte di Marvon o altri concorrenti.
Marvon è animata da un forte e corretto spirito competitivo, nella convinzione che una concorrenza leale migliori il funzionamento del mercato a favore del cliente finale.

6.6. Rapporti con le istituzioni e le pubbliche amministrazioni

Marvon si impegna a collaborare con gli organi della Pubblica Amministrazione e in generale con le Istituzioni Pubbliche, fornendo alle autorità nazionali e locali deputate al controllo e alla regolazione dei servizi tutte le informazioni richieste in maniera chiara, completa, corretta e tempestiva.
Nel pieno rispetto della legge, Marvon sviluppa con le istituzioni rapporti di collaborazione e comunicazione riguardanti:

- l'operatività normativa e amministrativa relativa alle attività aziendali;
- la salvaguardia ambientale;
- la prevenzione dei rischi.

Nella tutela dei propri interessi gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori agiscono verso le istituzioni pubbliche, nazionali e internazionali con integrità, seguendo comportamenti trasparenti e rispettosi dell'interlocutore pubblico. Marvon si impegna a provvedere ai pagamenti di natura fiscale alle Autorità competenti secondo i termini di legge, e ad effettuare dichiarazioni fiscali rispondenti al vero non contenenti dati falsi, artefatti o incompleti.
Marvon mette a disposizione le proprie competenze e si impegna a collaborare con le istituzioni e le rappresentanze per disporre di normative che mirano al benessere territoriale garantendo la sostenibilità dei business gestiti.
Nel corso di rapporti con la Pubblica Amministrazione non vanno intraprese (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- proporre opportunità di impiego e/o commerciali e ricercare o instaurare relazioni personali di favore, influenza, ingerenza con l'obiettivo di condizionarne, direttamente o indirettamente, l'attività della Pubblica Amministrazione;
- offrire o in alcun modo fornire denaro o altra utilità al funzionario pubblico coinvolto, ai suoi familiari o a soggetti ad esso collegati;
- sollecitare informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.
- ricevere favori, regali o altre agevolazioni provenienti da rappresentanti della Pubblica Amministrazione a qualsiasi livello.

6.7. Rapporti con il territorio e le comunità

Marvon persegue i suoi obiettivi nel rispetto e nella tutela dell'ambiente. A tal fine si impegna ad adottare sistemi di gestione ambientale certificati, che puntino al miglioramento continuo delle prestazioni secondo standard internazionali al fine di operare per la prevenzione dei rischi ambientali. L'Azienda, seguendo l'evoluzione della normativa ambientale, definisce specifici programmi di miglioramento volti alla minimizzazione degli impatti ambientali e mirati allo sviluppo industriale sostenibile, promuovendo altresì al proprio interno attività di sensibilizzazione e di formazione ambientale e incoraggiando la diffusione di tecnologie eco-efficienti.

Marvon, consapevole che il rispetto dell'ambiente rappresenta un vantaggio competitivo in un mercato sempre più sensibile ed esigente, si impegna a prestare attenzione alla vita della comunità in cui opera e ad ascoltare le sollecitazioni da essa provenienti attraverso un dialogo costruttivo e volto alla collaborazione con i cittadini, sostenendo lo sviluppo dei loro comportamenti positivi. L'azienda concretizza l'attenzione verso il territorio, con particolare riguardo per le comunità insediate nei pressi dei propri impianti -attuali e futuri-, realizzando iniziative di informazione, ascolto e coinvolgimento volte al sostegno della qualità della vita attraverso attività sociali e di valore etico compatibili ai valori aziendali. Marvon organizza inoltre iniziative di carattere informativo, educativo e didattico riguardanti il rispetto dell'ambiente e all'efficiente gestione delle risorse secondo i principi dell'economia circolare. Nel sostegno di iniziative sociali e culturali e in genere nelle sponsorizzazioni Marvon tiene in considerazione unicamente iniziative coerenti con i propri obiettivi strategici e con i principi di responsabilità ambientale e sociale e privilegiando iniziative che offrono una garanzia di qualità, distinguendosi per il messaggio etico trasmesso.

Marvon si impegna a rendicontare con cadenza biennale i risultati del proprio impegno nei confronti di tutti gli stakeholder attraverso la pubblicazione del bilancio di sostenibilità indicando, tra le altre cose, l'impatto ambientale e sociale delle proprie attività attraverso l'utilizzo di indicatori riconosciuti a livello internazionale.

6.8. Regalie, omaggi e benefici

Marvon evita qualsiasi comportamento che possa essere interpretato come promessa o offerta di pagamenti, beni o altre utilità di vario genere che possano essere interpretati come eccedenti le normali pratiche di cortesia commerciale, al fine di promuovere e favorire i propri interessi e trarne vantaggio. Omaggi e atti di cortesia sono consentiti solo se di modico valore o comunque tali da non compromettere la reputazione aziendale. Il dipendente non può accettare regali o altre utilità cui la natura possa essere percepita come un modo per influenzare imparzialità e integrità delle proprie decisioni o interpretata come strumento per ricevere favori illegittimi.

Marvon non eroga contributi di alcun genere a partiti politici e si astiene da qualsiasi forma di pressione verso rappresentanti pubblici, somme di denaro illegali e tangenti sono vietate in qualunque circostanza, indipendentemente dall'importo.

Regali e vantaggi offerti non in linea con i principi etici devono essere segnalati al proprio Responsabile nonché al Comitato Etico, per consentire una adeguata valutazione e se necessario restituirli o devolverli in beneficenza in coerenza con specifiche disposizioni aziendali in materia.

ATTUAZIONE DEL CODICE

7.1. Adozione e valenza del Codice etico

Il presente Codice Etico viene adottato in data 21/06/2019 con efficacia immediata. Ogni aggiornamento al presente Codice Etico dovrà essere preventivamente approvato dalla Direzione Generale, eventuali modifiche costituiscono una garanzia della sua effettività e della sua rispondenza ai mutamenti e agli sviluppi del contesto da cui è ispirato.

7.2. Attuazione e controllo del Codice etico

L'applicazione ed il rispetto del Codice sono monitorati dal Comitato Etico, che dovrà altresì valutare l'efficacia degli strumenti gestionali e di controllo interno in materia di attuazione dei principi del Codice, in accordo con l'ente CSR. Ogni violazione del presente Codice può essere segnalata al Comitato, che si impegna a garantire la segretezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.
Il Comitato analizza e valuta le segnalazioni di inosservanze e l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori ispirandosi, ove non si configurino comportamenti fraudolenti o attuati in violazione di specifiche normative di legge, contrattuali o regolamentari, ad un approccio costruttivo che consolidi la sensibilità e l'attenzione dei singoli al rispetto dei valori e dei principi affermati nel Codice Etico, fatta salva la possibilità che venga instaurato un giudizio penale nei casi in cui si verifichi un'ipotesi di reato.

7.3. Violazione del Codice e sistema sanzionatorio

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte sostanziale delle obbligazioni contrattuali con Marvon. La violazione e la non applicazione anche parziale del Codice comporta inadempimento contrattuale ed illecito disciplinare etico, con la conseguente adozione di provvedimenti proporzionati in relazione alla gravità o recidività o al grado delle condotte che, nel rispetto delle disposizioni contrattuali, potranno comportare una richiesta di risarcimento per i danni subiti sia materiali che di immagine dall'Azienda. La violazione di tutto o parte del Codice Etico da parte degli stakeholder costituirà motivo sufficiente per l'interruzione del rapporto di collaborazione con Marvon, nel rispetto del contratto e della legge.

7.4. Promozione dei contenuti del Codice

Marvon si impegna a divulgare e promuovere la conoscenza, la comprensione e l'attuazione del Codice a tutti i livelli dell'organizzazione proponendo iniziative di formazione, informazione e sensibilizzazione a dipendenti e collaboratori su finalità e contenuti del Codice, dopo averne appurato la coerenza con le regole aziendali.
Tali azioni saranno coordinate dalla responsabile CSR, che si potrà avvalere di competenze interne ed esterne per l'espletamento dei suoi compiti, e si impegna altresì a redigere una relazione annuale circa l'applicazione del Codice da parte di Marvon e a rendicontare periodicamente la propria attività e i risultati dell'impegno aziendale nei confronti di tutti gli stakeholder.

7.5. Segnalazioni degli Stakeholders

Tutti i portatori di interessi (stakeholders) sono tenuti a segnalare tempestivamente ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza del Codice Etico secondo le modalità previste nel Regolamento per la gestione delle segnalazioni whistleblowing adottato da Marvon ai sensi di quanto previsto dal D.lgs n.24/2023.

In coerenza con il d.lgs. 24/2023, con le Linee Guida ANAC n. 1/2025 e con i più recenti orientamenti giurisprudenziali, Marvon garantisce la massima tutela di coloro che segnalano violazioni del Codice Etico o illeciti di propria conoscenza, assicurando canali di comunicazione riservati, sicuri e indipendenti. È fermamente vietata e sanzionata ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, sia essa diretta, indiretta o attuata mediante modifiche organizzative pregiudizievoli, a danno del segnalante e dei soggetti ad esso assimilati. Oltre a disporre la nullità di qualsiasi atto ritorsivo, la Società si impegna a preservare l'integrità morale, reputazionale e professionale del segnalante, tutelandolo da ogni forma di nocumento e riconoscendo la centralità del whistleblowing quale strumento essenziale di compliance e trasparenza.