



DEC 04 - CODE D'ÉTHIQUE

PORTÉE

Le code d'éthique et de comportement est un document approuvé par le directeur d 'ICM qui englobe les principes de comportement et les engagements que l'organisme et son personnel prennent tant envers les tiers qu'envers l'organisme lui-même.

L'objectif du Code est de réaffirmer au personnel de l'organisation l'engagement de maintenir un comportement éthique en toutes circonstances, et en particulier de:

- respecter les lois en vigueur dans chaque pays dans lequel l'organisation opère ;
- agir avec équité et courtoisie dans les relations entre collègues;
- respecter les intérêts de toutes les autres parties prenantes (clients, consommateurs, institutions, autorités publiques et communauté extérieure);
- s'acquitter de leur rôle avec professionnalisme et intégrité morale.

Les principes contenus dans le Code sous-tendent les politiques, pratiques et procédures opérationnelles appliquées par l'organisation.

S'il s'avérait nécessaire de clarifier plus en détail comment rendre applicables certains points fondamentaux des valeurs et de la culture de l'organisation dans la conduite des activités opérationnelles, des lignes directrices spécifiques seront publiées pour compléter les lignes directrices existantes.

Le Code définit également les procédures de vérification du respect effectif du Code et les sanctions prévues en cas de violation.

APPLICATION

Les règles du Code s'appliquent, sans exception, au personnel de l'entreprise et à toute personne ayant une relation de travail avec l'ICM, dans tous les pays où l'organisation opère.

Le terme "personnel de l'entreprise" comprend

- employés
- tous les autres collaborateurs et principalement les évaluateurs et les experts techniques.

Si nécessaire, les différents composants sont indiqués séparément.

Le personnel de l'entreprise est donc tenu de les lire, d'en connaître le contenu, de les accepter et de se comporter conformément aux principes qu'elles contiennent.

En outre, le personnel est également tenu de signaler toute violation du code aux organes compétents, comme expliqué plus en détail dans la dernière partie de ce document.

Le respect des règles du Code doit être considéré comme une partie essentielle des obligations contractuelles du personnel de l'entreprise et des personnes qui ont des relations d'affaires avec ICM.

La gérante d'ICM est chargée de faire connaître, d'expliquer et d'assurer la compréhension du présent document.

Code par tout le personnel de l'entreprise.

La gérante veille à ce que les engagements exprimés dans le Code soient mis en œuvre dans tous les domaines et fonctions.

NOTRE VISION

La certification pour une meilleure qualité de vie.

NOTRE MISSION

Nous offrons au marché des services compétents pour évaluer la qualité des processus, des produits et des services des organisations qui nous choisissent comme partenaire dans le processus d'amélioration continue.

- Nous reconnaissons le rôle central des personnes qui travaillent au sein de notre organisation.
- Nous exigeons de tous les niveaux de l'organisation un comportement conforme à la loi, aux règles et aux normes établies par l'organisation pour garantir notre réputation et la qualité de notre service.

Le respect de ces principes nous permettra de concrétiser notre vision..

NOS VALEURS

Afin de réaliser la mission de l'entreprise, notre mode de fonctionnement est guidé par les valeurs suivantes

- **imparzialità**

Nous nous engageons à garantir qu'aucune menace à l'impartialité n'existe ou n'est minimisée dans la conduite de nos affaires

- **compétence**

Nous nous engageons à choisir et à motiver nos ressources humaines de manière à assurer le plus haut niveau de compétence et de mise à jour dans l'exercice de nos activités.

- **crédibilité**

Nous nous engageons à accorder une attention particulière à la crédibilité de la certification auprès de toutes les parties intéressées, notamment auprès de nos clients, des clients des organismes que nous certifions, des autorités, des organisations non gouvernementales, des consommateurs et de la communauté en général.

- **amélioration continue**

Nous recherchons la qualité dans toutes nos actions. Nous cherchons à améliorer en permanence notre mode de fonctionnement, en portant une attention constante aux détails à chaque étape de notre travail et en utilisant les ressources de la manière la plus efficace possible.

- **responsabilité sociale, environnementale et de sécurité**

Nous nous engageons à mener nos activités en tant que membres responsables de la société civile, en contribuant au progrès des communautés locales, conformément au rôle principal de l'entreprise. Nous nous engageons à opérer de manière sûre et responsable, et à promouvoir, par le biais de nos activités de certification, la réduction de l'impact des activités de l'entreprise sur l'environnement afin de le préserver à long terme. Nous nous engageons également à assurer le plein respect de la législation en matière de santé et de sécurité au travail au sein de notre entreprise.

LES RÈGLES DU CODE D'ÉTHIQUE ET DE COMPORTEMENT

Conflit d'intérêt

Dans l'exercice de son travail, chaque employé est tenu d'éviter tout conflit d'intérêts possible, en particulier les intérêts personnels et/ou familiaux qui pourraient influencer l'indépendance de son jugement et entrer en conflit avec ses responsabilités envers ICM. Chaque employé doit immédiatement signaler à son supérieur hiérarchique et/ou à la direction générale de l'Organisme toute situation qui constitue ou pourrait générer un conflit d'intérêts.

En particulier, l'employé doit signaler l'existence d'une relation de travail stable ou temporaire, ou d'une relation financière, commerciale, professionnelle, familiale avec des entités externes à ICM qui pourrait influencer l'impartialité de sa conduite ou porter préjudice à la correction des activités qu'il réalise. L'aspect de l'indépendance de l'Organisme de Certification et des ressources humaines qui le composent est également une exigence essentielle des normes d'accréditation (voir par. 4.2 de la norme UNI CEI EN ISO/IEC 17021).

Cadeaux, gratitudes et bénéfices

Il est interdit d'offrir ou de recevoir toute forme de cadeau ou de bénéfice pouvant être interprété comme dépassant les pratiques commerciales normales et la courtoisie, ou pouvant être destiné à obtenir un traitement favorable dans l'exercice des activités professionnelles.

Tout type de comportement corrompu envers les fonctionnaires, les agents ou les employés de l'administration publique, des autorités et des institutions publiques, sous quelque forme ou manière que ce soit, n'est pas toléré.

Les règles régissant cette matière dans les différentes législations nationales doivent être strictement respectées.

Les règles susmentionnées ne peuvent être contournées par le recours à des tiers.

Les cadeaux comprennent également des avantages tels que, par exemple, des offres de participation à des cours de formation ou des promesses d'emploi. En particulier, dans l'exercice de l'activité d'audit, la conduite

des assesseurs doit être empreinte de la plus grande rigueur et intégrité, notamment en ce qui concerne toute offre d'avantages par les Organismes audités, en particulier si l'Organisme audité est une Administration publique.

Droit de la concurrence et droit antitrust

ICM agit équitablement sur le marché, en s'abstenant de tout comportement qui abuse d'une position dominante ou compromet la libre concurrence.

ICM respecte les règles de la libre concurrence et de la lutte contre la corruption dans tous les pays où il opère.

Exactitude et transparence des enregistrements comptables conflit d'intérêts

ICM opère dans la plus grande transparence au niveau administratif et comptable, en garantissant la véracité, l'exactitude et la fiabilité des données.

et l'exhaustivité des informations relatives à chaque écriture comptable.

Afin d'éviter l'utilisation abusive des fonds de l'entreprise ou l'enregistrement de transactions fictives, une documentation adéquate de l'activité réalisée est conservée pour chaque opération, de manière à permettre la réalisation de contrôles visant à déterminer les caractéristiques et les motivations de l'opération et à identifier qui a autorisé, réalisé, enregistré et vérifié l'opération.

Chaque employé est tenu de respecter scrupuleusement toutes les procédures administratives et comptables en vigueur.

ICM veille à la préparation en temps voulu des états financiers périodiques, afin qu'ils soient complets, précis, fiables et compréhensibles.

Protection des biens de l'entreprise - outils informatiques

Chaque employé est tenu de travailler avec diligence pour protéger les biens de l'entreprise en utilisant les outils qui lui sont confiés de manière correcte et responsable et en évitant leur utilisation inappropriée.

En ce qui concerne plus particulièrement l'utilisation des outils informatiques, chaque employé est tenu de respecter scrupuleusement les dispositions du document de politique informatique spécifique, afin de ne pas compromettre la fonctionnalité et la protection des systèmes informatiques.

En résumé, il n'est pas permis

- utiliser les outils disponibles (programmes, e-mail, Internet, téléphone, fax, etc.) à des fins qui ne sont pas liées aux exigences du travail
- charger des programmes ou installer des logiciels non autorisés, ou des logiciels autres que ceux fournis par la Société
- envoyer des messages électroniques insultants ou susceptibles d'offenser la personne et/ou de porter atteinte à l'image de l'entreprise ;
- la navigation sur des sites web au contenu indécent et offensant.
- ICM se réserve le droit d'empêcher l'utilisation abusive de ses biens et infrastructures par le biais de systèmes de contrôle, sans préjudice du respect des dispositions des lois en vigueur (Loi sur la protection de la vie privée, Statut des travailleurs, etc.)

Protection des informations de l'entreprise et de la propriété intellectuelle

Les informations d'entreprise de toute nature (commerciales, financières, technologiques, etc.) constituent un bien qu'ICM entend protéger.

Il est donc interdit de divulguer à des personnes non autorisées (à l'intérieur et/ou à l'extérieur de l'organisation) des informations qui pourraient mettre en danger les actifs professionnels et commerciaux de l'organisation.

ICM considère comme une priorité absolue de protéger la propriété intellectuelle (marques, programmes informatiques, etc.) par tous les moyens légaux disponibles.

De même, les informations reçues de tiers sont traitées par l'ICM dans le plein respect de la confidentialité et de la vie privée des personnes concernées.

Rapports avec le personnel

Respect des contrats et des codes du travail

ICM s'engage à respecter les droits fondamentaux de l'homme, ainsi que les lois et réglementations du travail dans chaque pays.

En particulier, chaque employé est employé dans le cadre d'un contrat de travail régulier et aucune forme de travail irrégulier, d'enfant ou de "travail au noir" n'est tolérée.

Un contrat écrit, établi conformément aux lois en vigueur, est préparé pour chaque employé.

Sélection, gestion et développement des ressources humaines

ICM évite toute forme de discrimination envers ses employés/collaborateurs et adopte des critères objectifs dans la sélection, la gestion et le développement des ressources humaines.

En particulier, l'évaluation du personnel à engager et des assessseurs par ICM se fait sur la base de la correspondance des profils des candidats avec les besoins de l'entreprise, en respectant l'égalité des chances pour toutes les personnes concernées.

ICM s'engage à améliorer et à accroître les compétences de ses ressources humaines et vise à offrir à tout le personnel de l'entreprise des opportunités de développement sur la base des compétences et des capacités, en évitant toute forme de discrimination liée à l'âge, au sexe, à la race, à l'état de santé, à la nationalité, aux opinions politiques et aux croyances religieuses.

Protection de l'intégrité morale et physique

Tout le personnel de l'entreprise, dont l'intégrité physique et morale est considérée comme une valeur primordiale d'ICM, se voit garantir des conditions de travail qui respectent la dignité individuelle, dans des environnements de travail sûrs et sains.

En particulier, la société ne tolère pas

- abus de pouvoir : constitue un abus de la position d'autorité le fait de demander, en tant qu'acte dû au supérieur hiérarchique, des services et des faveurs personnelles, ou d'adopter des attitudes ou d'accomplir des actes qui portent atteinte à la dignité et à l'autonomie de l'employé.
- les actes de violence psychologique, les attitudes ou comportements discriminatoires ou préjudiciables à la personne et à ses convictions
- le harcèlement sexuel, les comportements ou les discours susceptibles de heurter les sensibilités personnelles;

ICM s'engage à diffuser et à consolider une culture de la sécurité, à développer la conscience des risques, à promouvoir un comportement responsable de la part de tous les employés, à adopter des méthodes de travail appropriées, à assurer une formation adéquate en conformité avec la législation en vigueur.

Protection de la vie privée

La protection de la vie privée du personnel est assurée par le respect des règles prévues par la loi et par l'adoption de méthodes appropriées de traitement et de stockage des informations dont l'organisation a besoin.

Il est interdit, sauf dans les cas prévus par la loi, de communiquer/diffuser des données personnelles sans le consentement préalable de la personne concernée.

Les enquêtes sur les opinions et préférences personnelles et, en général, sur la vie privée du personnel de l'entreprise ne sont pas autorisées.

Rapports avec les clients et les fournisseurs

Les relations et les communications d'ICM avec les clients sont marquées par la plus grande équité et le respect de la réglementation en vigueur, y compris toutes les règles d'accréditation, sans aucun recours à des pratiques commercialement déloyales.

Dans les processus d'achat, les fournisseurs sont sélectionnés sur la base de critères objectifs, tels que le prix et la qualité du service, en offrant à chaque fournisseur des chances égales.

Rapports avec les consommateurs et les moyens de communication

ICM s'engage à garantir aux clients ou aux clients potentiels une réponse immédiate, qualifiée et compétente à leurs besoins, en fournissant des informations correctes et véridiques sur la validité des certifications délivrées.

La communication d'ICM avec le monde extérieur est marquée par le respect du droit à l'information. En aucun cas, il n'est permis de divulguer des informations fausses ou tendancieuses.

Rapports avec la communauté et les institutions

Politique environnementale

ICM est conscient de l'influence, même indirecte, que ses activités peuvent avoir sur les conditions, le développement économique et social et le bien-être général de la communauté à travers la certification des systèmes de management.

Rapports économiques avec les partis politiques

ICM ne finance pas les partis politiques, leurs représentants ou leurs candidats, et ne sponsorise pas les congrès ou les fêtes qui ont un but de propagande politique. Elle s'abstient de toute pression directe ou indirecte sur les personnalités politiques.

Il est toutefois possible de coopérer avec des organisations telles que des syndicats, des associations ou des organisations de protection des consommateurs, lorsque les conditions suivantes sont simultanément remplies

- une finalité rattachée à la mission de l'organisation ;
- une affectation claire et documentée des ressources
- autorisation expresse des fonctions autorisées.

Contributions aux associations caritatives

ICM ne peut accéder aux demandes de contributions que des organisations et associations déclarées comme étant des organisations à but non lucratif avec des statuts et des actes de constitution réguliers.

Rapports avec les institutions

Les relations avec l'Administration publique, l'Etat ou les Institutions internationales doivent concerner les implications des lois et règlements applicables à l'entité. ICM répond aux demandes d'information ou en tout cas fait connaître sa position sur les questions pertinentes concernant son activité.

A cette fin, ICM s'engage à

- établir des canaux de communication stables avec les interlocuteurs institutionnels au niveau international, communautaire et territorial ;
- représenter les intérêts et les positions de l'organisation de manière transparente, rigoureuse et cohérente, en évitant les attitudes collusives.

VIOLATIONS DU CODE ÉTHIQUE ET DU COMPORTEMENT

Respect du code d'éthique et de comportement

Le respect des règles du présent code est considéré comme une partie essentielle des obligations contractuelles des employés. Il est également considéré comme une partie essentielle des obligations contractuelles des collaborateurs non subordonnés et/ou des personnes ayant des relations commerciales avec ICM.

La direction des différentes fonctions d'ICM est chargée de veiller à ce que ses attentes en matière de comportement envers les employés soient comprises et mises en pratique par ces derniers. Le dirigeant doit donc veiller à ce que les engagements exprimés dans le code soient mis en œuvre au niveau des différentes fonctions.

Signaler les violations

Afin d'assurer l'application effective du Code, l'ICM demande à tous ceux qui ont connaissance de cas de non-conformité au présent Code de faire un rapport.

Les employés et les collaborateurs doivent signaler toute violation ou suspicion de violation au supérieur direct ou à la personne de contact fonctionnelle de l'entreprise, ou, dans les cas où le signalement n'est pas efficace ou approprié, ils doivent s'adresser directement à l'Administrateur.

L'entité assurera un suivi rapide des rapports envoyés et, si nécessaire, des sanctions appropriées.

Pour les personnes extérieures à l'ICM, les rapports doivent être envoyés par écrit directement à partir du site web <https://www.icmmediterraneen.com/> dans la section des plaintes ou en envoyant un e-mail à info@icmmediterraneen.com

En ce qui concerne la dénonciation d'une violation ou d'une tentative de violation des règles contenues dans le Code, l'ICM veillera à ce que personne, sur le lieu de travail, ne puisse subir de représailles, de conditionnement illégal, de gêne et de discrimination, pour avoir dénoncé une violation du contenu du Code d'éthique et de conduite ou des procédures internes.

Toute forme de représailles à l'encontre d'une personne qui a signalé de bonne foi d'éventuelles violations du Code constitue également une violation du Code. En outre, le comportement de toute personne qui accuse d'autres employés d'une violation, tout en sachant que cette violation n'existe pas, sera également considéré comme une violation du Code.

Sanctions

La violation des principes établis dans le Code d'éthique et de comportement et dans les procédures d'entreprise compromet la relation de confiance entre ICM et celui qui commet la violation (administrateurs, personnel de l'entreprise, clients, fournisseurs).

Les violations, une fois constatées, seront promptement poursuivies, par l'adoption, de manière compatible avec les dispositions du cadre réglementaire en vigueur, de mesures disciplinaires appropriées et proportionnées, indépendamment de la pertinence pénale éventuelle de ces comportements et de l'engagement de poursuites pénales dans les cas où elles constituent un délit.

Les mesures disciplinaires pour les violations du présent code sont prises par l'Institut conformément aux lois en vigueur et aux contrats de travail nationaux pertinents.

Ces mesures peuvent également inclure l'expulsion de l'Institut des personnes responsables d'un tel comportement illégal.

Afin de protéger son image et de sauvegarder ses ressources, l'ICM n'entretiendra aucune relation de quelque nature que ce soit avec des personnes qui n'entendent pas opérer dans le strict respect de la réglementation en vigueur, et/ou qui refusent de se comporter conformément aux valeurs et principes énoncés dans le Code d'éthique et de comportement.

Divulgarion du code éthique et du comportement

Ce code est approuvé par la gérante et porté à l'attention du personnel de l'entreprise et de tout autre tiers susceptible d'agir au nom de l'organisation. Tous les sujets susmentionnés sont tenus d'apprendre et de respecter son contenu.

Le code d'éthique et de comportement peut être consulté sur le site web :

<https://www.icmmediterraneen.com/>

Une copie est envoyée à tout le personnel et aux évaluateurs.

Les mises à jour et les révisions du code sont approuvées par la gérante d'ICM.