

CODICE ETICO DI GHIBSON ITALIA SRL

INTRODUZIONE

Il Codice Etico è la Carta Costituzionale dell'Azienda; esso esprime i principi di deontologia aziendale (impegni e responsabilità) a cui devono uniformarsi tutti coloro ai quali il Codice Etico è destinato, in relazione alle rispettive competenze ed in relazione alla posizione ricoperta all'interno dell'Organizzazione aziendale.

I principi enunciati nel Codice sono rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D. Lgs 231/01 e costituiscono un elemento essenziale del controllo preventivo.

Il presente Codice Etico è ripartito in tre parti principali:

- I Principi generali che hanno ispirato la redazione del Codice
- Le norme di Comportamento Etico
- Le Disposizioni Attuative

La missione di Ghibson Italia Srl

Da quasi 40 anni negli stabilimenti italiani della Ghibson Italia Srl progettiamo e produciamo valvole per le più diverse applicazioni industriali, dal prodotto standard a quello su misura. La nostra missione è perseguire l'eccellenza.

Obiettivi del Codice Etico

L'adozione del Codice Etico si prefigge il mantenimento di una risorsa intangibile fondamentale che negli attuali contesti competitivi spesso risulta più strategica delle risorse materiali: la buona reputazione aziendale. Essa viene realizzata attraverso una gestione basata su principi di etica, di correttezza professionale, di lealtà nei rapporti interni ed esterni.

Ambito di applicazione

Quanto indicato nel Codice Etico si applica a tutti coloro che lavorano all'interno di Gibson Italia Srl o per conto di essa senza eccezione alcuna.

Più precisamente, sono destinatari del Codice Etico e, di conseguenza, soggetti obbligati all'osservanza dei principi ivi indicati:

- tutte le persone fisiche e/o giuridiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, gestione e controllo di Gibson Italia o di una sua unità organizzativa;
- tutti i dipendenti, i consulenti ed i collaboratori, anche occasionali;
- i partner commerciali, clienti, fornitori e tutti coloro che intrattengono rapporti con Gibson Italia Srl.

Gibson Italia Srl, anche in conformità del D. Lgs. n. 231 del 2001, s'impegna a:

- garantire la massima diffusione del Codice presso i Destinatari e presso coloro che entrano in rapporto con essa;
- assicurare la conoscenza del Codice e fornire ogni possibile strumento interpretativo per l'attuazione delle norme in esso contenute;
- evitare conflitti d'interesse ed operare nella legalità per prevenire la commissione di reati o di ogni altro tipo di illecito da parte di chi opera per Gibson Italia Srl o per conto di essa;
- esprimere l'impegno di responsabilità sociale assunto da Gibson Italia Srl, conciliando i propri scopi con le esigenze sociali;
- individuare misure e strumenti di controllo interno idonei a monitorare il rispetto del Codice stesso;
- garantire da ogni possibile ritorsione dall'aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice;
- aggiornare periodicamente i contenuti del Codice per allinearli all'evoluzione della sensibilità della società, delle condizioni ambientali e legislative.

Gibson Italia Srl considera il Codice Etico parte integrante della disciplina dei rapporti di lavoro.

1. PRINCIPI GENERALI

I soggetti che agiscono per perseguire gli obiettivi di Gibson Italia Srl operano nel rispetto dei seguenti principi ispiratori:

Onestà e legalità

GhibsonItalia Srl si impegna a condurre la propria attività nel pieno rispetto delle normative vigenti, del presente Codice Etico e delle procedure e *policies* interne, assicurando che le decisioni assunte non siano in alcun modo riconducibili, anche solo potenzialmente, ad interessi personali o in contrasto con i doveri fiduciari che sono alla base del ruolo aziendale ricoperto da ciascun esponente.

Tale impegno dovrà valere anche per i consulenti, i fornitori, i clienti e per chiunque abbia rapporti con la Società.

Imparzialità

La Società si impegna ad evitare ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, in tutte le decisioni che influiscono su relazioni di ogni genere.

Correttezza

Tutti i Destinatari devono evitare ogni situazione ed astenersi da ogni attività che possa contrapporre anche solo potenzialmente un interesse personale a quelli dell'azienda o che possa interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse della Società

Qualora si verifichi una situazione di potenziale conflitto di interessi, il destinatario deve renderla nota ed astenersi da qualunque condotta relativa all'affare in conflitto.

In particolare i vertici apicali sono tenuti a rispettare le norme di cui all'art. 2391 c.c.

In generale, al fine di evitare l'insorgere di conflitti di interesse ogni operazione e attività deve essere intrapresa solo ed esclusivamente nell'interesse dell'Azienda e in modo lecito, trasparente e corretto.

Riservatezza

Ghibson Italia Srl assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, l'osservanza della normativa in materia di trattamento dei dati e si impegna a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

Responsabilità

Ciascun destinatario del Codice Etico si assume l'impegno di instaurare un rapporto fiduciario con i propri colleghi e, più in generale, con tutti gli interlocutori. E' ritenuto essenziale impegnarsi con lealtà ed efficacia per conseguire gli obiettivi aziendali con la consapevolezza dei propri compiti e delle proprie responsabilità.

Diffusione del Codice

GhibsonItalia Srl si impegna a far sì che i principi di questo Codice siano portati a conoscenza, per quanto di competenza, non solo all'interno della struttura, ma anche presso fornitori, collaboratori, consulenti, partner ed altre controparti che intrattengono rapporti con l'organizzazione in modo che tutti mantengano comportamenti non in contrasto con i principi e gli obiettivi previsti dal Codice stesso. Il Codice è soggetto a revisione per il tramite dell'Organismo di Vigilanza. L'attività di revisione tiene conto dei contributi ricevuti dai Destinatari, così come delle evoluzioni normative, nonché dell'esperienza acquisita all'applicazione del Codice stesso. Le eventuali modifiche al Codice introdotte a seguito di questa attività di revisione sono pubblicate e rese disponibili a tutti i destinatari.

2. NORME DI COMPORTAMENTO

Criteri di condotta nelle relazioni con i collaboratori

Selezione del personale

La valutazione delle risorse da assumere viene effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto ai requisiti richiesti dalle esigenze aziendali, in coerenza con le procedure adottate dalla Società e nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Nella selezione del personale è assicurata la pari opportunità di impiego, sono vietate le discriminazioni di razza, sesso, credo religioso, nazionalità, età. La selezione garantisce il pieno rispetto della sfera privata e delle opinioni dei candidati.

E' altresì bandita ogni forma di lavoro irregolare e, in particolare la Società non si avvale neanche indirettamente dell'operato di cittadini stranieri non in regola con il permesso di soggiorno.

Gestione del personale

I dirigenti ed i responsabili di funzione hanno il compito di assicurare il rispetto delle pari opportunità nella gestione del rapporto di lavoro e di mantenere i luoghi di lavoro privi di discriminazioni, identificando tempestivamente e risolvendo opportunamente ogni problema a riguardo.

Ogni responsabile è inoltre tenuto a ottimizzare il tempo di lavoro dei collaboratori richiedendo prestazioni coerenti con le mansioni loro assegnate e con i piani di organizzazione dell'attività.

Non sono tollerati e costituiscono abuso della posizione di autorità le richieste di prestazioni, favori personali o qualsivoglia comportamento come atto dovuto al superiore gerarchico. Tali comportamenti configurano espressamente una violazione al presente Codice.

Sicurezza e salute

La salute e la sicurezza dei destinatari nonché dei terzi che hanno rapporti con la Società costituisce obiettivo primario per Gibson Italia Srl che è costantemente impegnata nella tutela dell'ambiente, della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e si impegna a diffondere e consolidare la cultura della sicurezza. La conoscenza e l'osservanza delle normative vigenti in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro è, pertanto, un requisito prioritario per la Società, per tutti i suoi collaboratori e dipendenti, nonché per le controparti contrattuali ed i fornitori.

La Società ha adottato policy, procedure e strumenti di controllo specifici in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, adempiendo agli obblighi di legge. Si intende sviluppare la consapevolezza della gestione dei rischi, promuovere comportamenti responsabili e preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza di tutti i dipendenti e collaboratori.

Integrità e tutela della persona

La Società si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona e salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

Riservatezza e privacy

Le informazioni, i dati, le conoscenze acquisite, elaborate e gestite dai dipendenti nell'esercizio della

propria attività lavorativa devono rimanere strettamente riservate e opportunamente protette e non possono essere utilizzate, comunicate e divulgate, sia all'interno che all'esterno della Società se non nel rispetto della normativa vigente e delle procedure aziendali.

I collaboratori della Società devono comunque mantenere riservata ogni altra informazione, la cui diffusione possa causare pregiudizio alla Società. Il personale, nel trattare tali dati ed informazioni, deve prestare la massima attenzione e riservatezza, evitando con il proprio comportamento di rivelare informazioni di proprietà della Società e non ancora pubbliche sia verso i colleghi sia verso i terzi.

Conflitto di interessi

Tutti i collaboratori della Società sono tenuti ad evitare situazioni nelle quali si possono manifestare conflitti di interessi e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

A puro titolo esemplificativo e non esaustivo, possono determinare conflitto di interessi le seguenti circostanze:

- svolgere una funzione di vertice ed avere interessi economici con fornitori, clienti o concorrenti anche attraverso i familiari entro il quarto grado;
- curare i rapporti con i fornitori e svolgere attività lavorativa, anche da parte di un familiare entro il quarto grado, presso fornitori;
- accettare danaro o favori da persone o aziende che sono in rapporti di affari con GIBSON ITALIA SRL ITALIA SRL Italia Srl o intendono entrare in rapporti di affari;
- rendere disponibili a terzi, da parte di un dipendente, informazioni riservate, ottenute nello svolgimento delle proprie mansioni o utilizzarle per un proprio beneficio personale.

Tutela del patrimonio aziendale e rispetto della policy informatica

Ogni collaboratore è tenuto ad agire con diligenza per la tutela dei beni aziendali, adottando comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per l'utilizzo di tali beni.

In particolare ogni collaboratore deve utilizzare con scrupolo i beni che gli sono affidati, evitando utilizzi impropri che possano causare danni ai beni o ridurne l'efficienza; essere responsabile della protezione dei beni che gli sono affidati e impedirne l'uso fraudolento, ed informare tempestivamente il proprio diretto superiore di eventuali minacce o eventi pericolosi per la Società.

La Società si riserva il diritto di impedire utilizzi non conformi dei propri beni attraverso l'impiego di sistemi contabili, e di ogni altro reporting di controllo nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche ogni collaboratore è tenuto a:

- ↓ non comunicare password o codici di accesso di cui sia in possesso a qualunque titolo;
- ↓ non effettuare accessi non autorizzati a sistemi informatici altrui;
- ↓ rispettare il principio di riservatezza, correttezza, appropriatezza e correttezza nell'uso delle applicazioni informatiche evitando qualsivoglia comportamento che possa esporre la Società, anche solo potenzialmente, a violazioni della policy adottata;
- ↓ adottare quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali per evitare di compromettere la funzionalità dei sistemi informatici e la loro sicurezza;
- ↓ non inviare messaggi di posta di contenuto inappropriato, espressi con linguaggio di basso livello che possano arrecare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- ↓ non navigare su siti internet con contenuti offensivi o indecorosi.

Anticorruzione

La Società condanna qualsiasi forma di corruzione pubblica e/o privata, anche vietando qualsiasi comportamento (da chiunque e a qualsiasi livello posto in essere) consistente nel promettere e/o offrire denaro o altre utilità a soggetti pubblici e/o privati, Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio, da cui possa conseguire per la Società un indebito o illecito interesse o vantaggio.

Regali, omaggi e altre utilità

Non devono essere promesse o concesse utilità o denaro a soggetti per facilitare l'attività commerciale della Società.

È vietato dare o promettere qualsiasi forma, regali, omaggi o concedere benefici a soggetti che hanno rapporti commerciali o imprenditoriali con la Società, fatto salvo il caso in cui tali forme di regali, omaggi o benefici siano di modico valore (importo unitario non superiore a 100,00 euro) e rientrano nelle ordinarie prassi consuetudinarie.

In ogni caso ciascun dipendente o collaboratore della Società prima di procedere all'offerta di regali, omaggi o benefici che superino il modico valore deve chiedere espressa autorizzazione al responsabile d'area alle cui dipendenze opera, il quale dovrà a sua volta chiedere l'autorizzazione alla Direzione.

È vietato agli amministratori, ai sindaci, ai dipendenti o ai collaboratori della Società di ricevere regali, omaggi o benefici da soggetti che operano con la Società stessa nei rapporti connessi allo svolgimento delle attività della Società.

Tale principio si applica anche a forme quali donazioni in denaro o natura, sponsorizzazioni, inviti o vantaggi di qualsiasi tipo. Qualsiasi deroga, incluse quelle per il Paese dove sono presenti situazioni culturali differenti, deve essere espressamente approvata dalla Direzione.

Relazioni con i clienti e qualità del prodotto

La soddisfazione dei clienti è di primaria importanza per il successo della Società. Particolare attenzione è prestata a comprendere le necessità dei clienti e ricercare le soluzioni più rispondenti ai loro bisogni. In particolare la Società mira a garantire adeguati standard di qualità dei servizi/prodotti offerti sulla base di livelli predefiniti ed a monitorare periodicamente la qualità percepita.

Relazioni con i fornitori

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo valore per la Società, delle pari opportunità per ogni fornitore; sono, inoltre, fondati, su comportamenti pre-contrattuali e contrattuali tenuti nell'ottica di una indispensabile e reciproca lealtà, trasparenza e collaborazione. Nella scelta dei fornitori non sono ammesse né accettate pressioni indebite né atteggiamenti che possano minare la credibilità e la fiducia riposte dal mercato verso la Società per quanto afferisce la trasparenza ed il rigore nell'applicazione delle leggi e delle procedure aziendali.

Finanziamenti, contributi e sovvenzioni

È vietato destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati eventualmente concessi, contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato o da altro Ente Pubblico o dalle Comunità Europee.

La Società condanna i comportamenti volti ad ottenere, da parte dello Stato, della Comunità Europea o di altro Ente Pubblico nazionale ed estero, qualsiasi tipo di contributo, finanziamento, mutuo agevolato o altra erogazione dello stesso tipo, per mezzo di dichiarazioni e/o documenti allo scopo alterati o falsificati, o per il tramite di informazioni omesse o, più genericamente, per il tramite di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di un sistema informatico o telematico, volti ad indurre in errore l'ente erogatore.

I soggetti delegati di funzioni o compiti dovranno riporre una maggiore attenzione per tutte le informazioni di carattere confidenziale di cui dovessero venire a conoscenza nonché nella scrupolosa protocollazione e rendicontazione di ogni documento o elaborato da essi eseguito e/o trasmesso alla Pubblica Amministrazione ed agli enti pubblici in generale.

Contrasto alla criminalità organizzata

La Società condanna fermamente e combatte con tutti gli strumenti a sua disposizione qualsiasi forma di criminalità organizzata, anche a carattere mafioso.

Particolare impegno sarà profuso dalla Società nella verifica dei doverosi requisiti di onorabilità ed affidabilità in capo alle controparti commerciali, quali ad esempio fornitori, agenti, consulenti, clienti, partner. Tale attenzione verrà prestata sia nella fase precedente all'instaurazione del rapporto che nel corso dello stesso, mediante richiesta delle informazioni necessarie ad appurarne integrità morale, rispettabilità, affidabilità e legittimità delle attività realizzate.

1. DISPOSIZIONI ATTUATIVE

Modalità di attuazione del Codice, controllo e sanzioni

L'Organismo di Vigilanza

L'attività e la funzione dell'Organismo di Vigilanza è disciplinata da apposito regolamento a cui si rimanda. L'Organismo di Vigilanza è l'organo deputato al controllo circa il funzionamento del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 che GIBSON ITALIA SRL ITALIA SRL Italia Srl adotterà, e quindi dei suoi elementi costitutivi, tra i quali anche questo Codice Etico. Inoltre la Società potrà adottare specifiche modalità di controllo circa la conformità dei comportamenti di chiunque agisce per la Società stessa alle previsioni normative e alle regole di comportamento del presente Codice. L'Organismo di Vigilanza nell'esercizio delle proprie funzioni avrà libero accesso ai dati ed alle informazioni aziendali utili allo svolgimento delle proprie attività.

Gli Organi sociali ed i loro componenti, i dipendenti, i collaboratori ed i terzi che agiscano per conto della Società, saranno tenuti a prestare la massima collaborazione nel favorire lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

Diffusione del Codice Etico

La Società si impegna ad una effettiva diffusione e conoscenza nei confronti dei Soggetti destinatari delle informazioni relative alle norme, regolamenti e procedure da rispettare, al fine di assicurare che l'attività d'impresa si svolga nel rispetto dei principi etici e del presente Codice.

Eventuali dubbi applicativi connessi al presente Codice devono essere tempestivamente discussi con il proprio diretto superiore e/o con l'Organismo di Vigilanza.

Tutti coloro che collaborano con la Società si impegnano ad osservare e a far osservare i principi del presente Codice, e ad operare affinché tali norme siano adeguatamente applicate e rispettate. In nessun modo, agire a vantaggio della Società giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con la normativa e con tali principi.

Obblighi informativi

Chiunque venga a conoscenza di violazioni ai principi del presente Codice o in genere il sistema di controllo interno, è tenuto a segnalarle prontamente al proprio diretto superiore. Le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta, orale o in via telematica e dovranno essere raccolte ed archiviate a cura della Società e dell'Organismo di Vigilanza.

Modifiche e aggiornamenti del Codice

Qualsiasi modifica e/o integrazione al presente Codice dovrà essere apportata con le stesse modalità adottate per la sua approvazione iniziale.

Sanzioni

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali con la Società, pertanto deve essere osservato da tutti i soggetti destinatari previsti nel Codice.

La mancata osservanza delle norme contenute nel presente Codice Etico da parte dei dipendenti sarà passibile delle sanzioni previste dalla L. 300/1970, dai contratti collettivi di lavoro di riferimento e dal Sistema Disciplinare ex D.Lgs. 231/2001, se applicabile.

La mancata osservanza delle norme previste nel presente Codice da parte degli altri soggetti destinatari del Codice stesso sarà sanzionata secondo quanto previsto dal Sistema disciplinare che sarà adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/01.