

Introduzione

La società Gretsch-Unitas Italia S.r.l. (di seguito anche solo “G-U Italia” o per brevità “G-U”), filiale italiana del gruppo Gretsch Unitas, ha per oggetto la commercializzazione di ferramenta per serramenti e prodotti simili od affini ed articoli in metallo ed in altri materiali di qualsiasi tipo, per l’edilizia e per altri usi, principalmente contraddistinti dal marchio Gretsch-Unitas, nella forma del commercio all’ingrosso ed al dettaglio.

Gretsch-Unitas è uno dei principali fornitori di tecnologia per finestre e porte, sistemi di ingresso automatico e sistemi di gestione degli edifici. Produce e distribuisce hardware architettonico, serrature e sistemi di chiusura e controllo accessi dei marchi GU, BKS, FERCO ed ELA-SOFT. Con un’ampia gamma di prodotti compatibili, il Gruppo GU offre soluzioni di ferramenta per finestre e porte, soluzioni antiscasso, costruzioni senza barriere, porte per vie di fuga e soccorso, inoltre individua soluzioni di facciate per progetti.

Il programma, completo ed integrato, che copre un’ampia fascia del mercato specifico, si presenta con prodotti d’avanguardia sia sotto il profilo tecnologico che qualitativo-funzionale, tale da porre i suoi clienti in posizione di sicuro vantaggio sulla concorrenza.

La promozione del lavoro ed il rispetto dei valori etici si pongono alla base e sono di fondamentale importanza, sia per il buon funzionamento e la credibilità dell’azienda stessa e del gruppo, sia per i clienti, i fornitori ed in generale, il contesto economico nel quale questa opera.

A tal proposito G-U Italia ha deciso di adottare il presente documento (nel seguito anche “Codice Etico” o, per brevità, “Codice”), volto a sintetizzare in un unico documento e portare a conoscenza di tutti coloro che operano all’interno di questa realtà, i principi, i valori e le regole, condivisi negli anni, cui sono improntati i comportamenti e le attività della Società e che devono ispirare il buon operato di coloro che lavorano all’interno di questo Gruppo.

Tali valori, principi e regole rispecchiano la natura di Gretsch-Unitas ed il Codice Etico, nonché i suoi contenuti fondamentali sono altresì in linea con le disposizioni del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche “Decreto”), volto alla prevenzione di determinati reati in ambito aziendale.

1. Ambito di applicazione e destinatari

Destinatari del Codice Etico sono tutti, senza alcuna eccezione, gli amministratori e i dipendenti della Società, nonché tutti coloro che a vario titolo collaborano con la stessa e sono tenuti a una condotta in linea con i principi generali del presente Codice Etico, fermo restando il rispetto delle specificità religiose, culturali e sociali.

Tali figure sono tenute a conoscere il contenuto del presente Codice Etico, a contribuire alla sua attuazione ed a diffondere i principi in esso sviluppati.

Attraverso il presente Codice Etico, G-U intende ribadire l’importanza di tali valori, principi e regole, formalizzandoli e promuovendone l’osservanza da parte di tutti coloro con cui si trova ad operare, ciascuno nell’ambito delle proprie funzioni e del ruolo ricoperto.

Le disposizioni contenute nel Codice Etico integrano la condotta che il personale interno è tenuto a rispettare anche in conformità delle regole di ordinaria diligenza cui sono tenuti i prestatori di lavoro, disciplinati dalla normativa in materia di rapporti di lavoro.



Le regole e le disposizioni contenute nel Codice Etico descrivono il comportamento che i Destinatari sono tenuti ad osservare in virtù di leggi, civili e penali vigenti e degli obblighi previsti dalla contrattazione collettiva.

In nessuna circostanza il raggiungimento dell'interesse di G-U può motivare un comportamento contrastante al presente Codice Etico e alle leggi vigenti.

I Destinatari che ne violino le regole, ledono il rapporto di fiducia con G-U e saranno soggetti alle sanzioni previste.

L'applicazione del Codice Etico è demandata al Direttore, che si avvale dell'Organismo di Vigilanza (per brevità "OdV"), quale organo di controllo.

2. Principi generali

I rapporti ed i comportamenti, a tutti i livelli, devono essere improntati ai principi di onestà, correttezza, integrità morale, equità, trasparenza e reciproco rispetto nonché essere aperti alla verifica e basati su informazioni corrette e complete.

Tutte le attività aziendali devono essere svolte, inoltre, nell'osservanza delle leggi, delle procedure e dei regolamenti aziendali e nel rispetto del presente Codice Etico.

2.1. Legalità

G-U conduce la propria attività nel rispetto della legge, dei regolamenti, delle disposizioni statutarie e delle normative comunitarie applicabili, adottando comportamenti conformi a criteri di trasparenza, onestà, integrità etica, e respingendo ogni forma di corruzione e pratica illegale.

Comportamenti in contrasto con la normativa vigente, il Codice Etico o le regole di comportamento interne, anche se motivati dal perseguimento di un interesse di G-U, non possono in alcun modo considerarsi giustificati e determinano l'adozione di provvedimenti sanzionatori.

2.2. Lealtà, correttezza, buona fede ed imparzialità

Le relazioni tra G-U ed i propri dipendenti, nonché tra i dipendenti stessi, devono essere improntate alla massima lealtà, correttezza, buona fede ed imparzialità, che consistono, fra le altre cose, nella fedeltà alla parola data, alle promesse e ai patti, nell'agire con senso di responsabilità, nella valorizzazione e salvaguardia del patrimonio del Gruppo Gretschi-Unitas e nell'applicazione di completa buona fede in ogni attività o decisione.

Il personale è tenuto, nell'ambito della propria attività lavorativa, a fornire informazioni precise, corrette e puntuali quando richieste da G-U.

G-U condanna qualsiasi comportamento volto ad alterare la correttezza e la veridicità di dati e informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge o diffuse al pubblico o dirette alle autorità di controllo o ai revisori contabili.

2.3. Tutela dei diritti umani

La salvaguardia dei diritti inviolabili ed il rispetto della dignità dei diritti umani, uguaglianza e libertà degli individui sono unanimemente riconosciuti ed ampiamente garantiti.



2.4. Salute e sicurezza, rispetto dell'ambiente

G-U promuove la tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente. Le attività aziendali devono essere condotte in conformità a quanto previsto dalla legge, dai regolamenti e dalle pratiche amministrative relative alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, dell'ambiente e dell'incolumità pubblica.

Il personale di G-U, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipa attivamente al processo di prevenzione dei rischi e di salvaguardia dell'ambiente, nonché di tutela della salute e della sicurezza propria, dei colleghi e di soggetti terzi, fatte salve le responsabilità individuali vigenti ai sensi delle disposizioni di legge applicabili in materia.

Nell'ambito delle attività di G-U sussiste il divieto di abuso di sostanze alcoliche o uso di sostanze stupefacenti, così come il divieto di fumare nei luoghi di lavoro, in conformità alle norme di legge e in ogni caso ove il fumo possa determinare pericolo per le strutture, i beni di G-U o per la salute o l'incolumità di colleghi e soggetti terzi.

2.5. Diligenza e professionalità

G-U considera fondamentale che il proprio personale operi con diligenza, accuratezza e professionalità, perseguendo un continuo miglioramento dei servizi offerti.

Tutte le attività devono essere svolte con impegno e rigore professionale, con il dovere di fornire apporti professionali adeguati alle funzioni e alle responsabilità assegnate.

Gli obiettivi di impresa, la proposta e realizzazione di progetti, investimenti e azioni, devono essere indirizzate tutte ad accrescere nel lungo periodo i valori patrimoniali, gestionali, tecnologici e conoscitivi dell'impresa.

Pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, sono senza eccezione proibiti. Non è mai consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti, benefici materiali e altri vantaggi di qualsiasi entità a terzi, rappresentanti di governo, pubblici ufficiali e dipendenti pubblici o privati, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio. Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti esclusivamente se di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere sempre autorizzato dalla posizione definita dalle procedure interne e documentato in modo adeguato.

2.6. Riservatezza e tutela dei dati personali

Nel rispetto della normativa in materia, G-U mantiene la massima riservatezza su informazioni di mercato, confidenziali o relative alla proprietà intellettuale propria, dei propri fornitori e di terzi in generale, ai quali è richiesto il medesimo comportamento.

Il personale G-U è tenuto ad uniformarsi a tale obbligo, evitando ogni uso improprio di tali informazioni, nel rispetto delle normative di riferimento e delle procedure interne.

Al personale di G-U è fatto divieto di utilizzare informazioni riservate per scopi non correlati all'esercizio della propria attività.



È considerato “dato personale” qualunque informazione relativa a persona fisica o giuridica, ente od associazione, identificati o identificabili, anche indirettamente, mediante riferimento a qualsiasi altra informazione, ivi compreso un numero di identificazione personale. G-U nell’espletamento delle proprie attività acquisisce tali informazioni per l’evasione di acquisti e ordini, la valutazione del rischio imprenditoriale e l’individuazione delle fasce di mercato.

Al fine di garantire la tutela dei dati personali, G-U, attraverso i suoi dipendenti, si impegna a trattare gli stessi nel rispetto delle normative di riferimento ed in particolare secondo i criteri di liceità e correttezza del trattamento, trasparenza, pertinenza e garanzia di qualità e correttezza dei dati. Non saranno mai divulgati dati a terzi senza il consenso dell’interessato (salvo i casi richiesti dalla legge) e sarà rispettato il diritto dell’interessato di prendere visione dei dati e richiederne, se necessario, la correzione.

2.7. Antiriciclaggio

G-U si adopera e controlla che la propria attività economica e finanziaria non divenga strumento per favorire, neppure potenzialmente, attività illecite ed organizzazioni criminali e terroristiche ed applica sempre le normative antiriciclaggio in qualsiasi giurisdizione in cui opera.

3. Regole di comportamento

Fermi restando i Principi Etici riportati nella prima parte del presente documento, sono di seguito illustrate alcune regole che hanno lo scopo di indicare i comportamenti che devono essere tenuti nello svolgimento delle varie attività aziendali, al fine di assicurare il rispetto dei Principi Etici.

3.1. Rapporti con il personale

Ai destinatari del Codice Etico, G-U richiede di adottare una condotta conforme a criteri di trasparenza, onestà, integrità etica e di comportarsi con decoro e dignità. La condotta etica include anche il rispetto di tutte le leggi e normative applicabili allo svolgimento dell’incarico e del presente Codice Etico.

G-U riconosce l’importanza delle risorse umane e ne promuove il valore, allo scopo di migliorare costantemente le competenze da ciascuno possedute. G-U offre pari opportunità a tutti i dipendenti sulla base delle loro qualifiche professionali e delle capacità individuali di ciascuno, senza discriminazioni di religione, etnia, credo politico o di sesso.

G-U garantisce uguaglianza sostanziale e parità di trattamento.

G-U richiede che i destinatari del Codice Etico conoscano e osservino, per quanto di loro competenza, le prescrizioni del Codice stesso e che, compatibilmente con le possibilità individuali, ne promuovano la conoscenza presso i dipendenti neoassunti, oltre che presso gli altri destinatari con i quali vengano in contatto per ragioni del loro ufficio.

I destinatari del Codice Etico devono evitare situazioni in cui possano crearsi conflitti di interessi tra le attività economiche personali e le mansioni che svolgono all’interno del Gruppo G-U, astenendosi dal trarre vantaggio dalla loro posizione e agendo sempre in modo imparziale nel miglior interesse di G-U. Resta inteso che chiunque ravvisi la sussistenza di un potenziale conflitto di interessi che lo riguardi è tenuto ad astenersi dall’intervenire nel processo operativo o decisionale in potenziale conflitto.

Non è consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti, benefici materiali e vantaggi di altro genere a dirigenti, funzionari o impiegati di clienti, fornitori, enti della Pubblica Amministrazione, Istituzioni Pubbliche o altre Organizzazioni allo scopo di trarre indebiti vantaggi.



È fatto divieto al personale di G-U di accettare denaro, benefici materiali o altri vantaggi di qualsiasi natura che non siano atti di cortesia commerciale, quali omaggi o forme di ospitalità, di modico valore e, comunque, tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti - da persone, aziende o enti che sono, o intendono entrare, in rapporti di affari con il G-U. Chiunque riceva direttamente o indirettamente omaggi o trattamenti di favore o richieste in tal senso da parte di terzi dovrà respingerli e informare immediatamente il proprio superiore gerarchico, l'organo amministrativo e l'Organismo di Vigilanza.

Il personale di G-U è tenuto ad operare con la diligenza necessaria per tutelare le risorse e i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentare l'utilizzo degli stessi, evitando utilizzi impropri che possano causare danno o riduzione dell'efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda.

Il personale è autorizzato ad utilizzare i supporti informatici e le connessioni ad Internet aziendali solo per fini relativi al proprio impiego.

La crescente dipendenza dalla tecnologia informatica richiede di assicurare la disponibilità, sicurezza, integrità e massima efficienza di questa particolare categoria di beni.

Ogni dipendente dovrà attenersi alle seguenti disposizioni:

- non inviare messaggi di posta elettronica minatori e ingiuriosi, non ricorrere a linguaggio di basso livello, non esprimere commenti inappropriati o indesiderabili, che possano recare offesa alla persona o danno all'immagine aziendale;

- evitare lo spamming che può generare un traffico di dati/informazioni/processi all'interno della rete telematica aziendale tale da ridurre sensibilmente l'efficienza della rete con impatti negativi sulla produttività e sull'azienda in generale;

- non navigare su siti internet con contenuti indecorosi e offensivi; adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali in tema IT, al fine di non compromettere le funzionalità e la protezione dei sistemi informativi;

- non mantenere programmi la cui installazione non sia stata autorizzata o violi diritti della proprietà intellettuale di terzi e più in generale non caricare sui sistemi aziendali software non preventivamente autorizzati, né fare copie non autorizzate di programmi su licenza per uso personale.

G-U vieta in particolare ogni utilizzo dei sistemi informatici che possa configurare una violazione delle leggi vigenti, o comunque offesa alla libertà, all'integrità e alla dignità delle persone, ed in particolare dei minori. È vietato altresì ogni utilizzo dei sistemi informatici, che possa recare indebite intrusioni o danni a sistemi informatici altrui.

G-U si impegna a garantire un ambiente di lavoro conforme alle vigenti norme in materia di sicurezza e salute, mediante il monitoraggio, la gestione e la prevenzione dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa. È scopo di G-U prevenire incidenti o malattie legati alle condizioni dei luoghi di lavoro, ponendo in essere tutte le azioni necessarie od opportune. Le misure aziendali adottate dovranno essere supportate dalla costante partecipazione di ciascuno dipendente, che è tenuto ad osservare e rispettare con diligenza tutte le istruzioni ricevute. Ogni collaboratore dovrà quindi mantenere l'ambiente di lavoro sicuro e pulito, attenendosi alle linee guida impartite e prestando la massima attenzione anche all'interesse dei colleghi e dei terzi.

Per G-U la condivisione e la collaborazione sono tra il personale è considerata di grande importanza, anche al fine di creare un ambiente di lavoro positivo, basato su fiducia e rispetto reciproci.



3.2. **Rapporti con i clienti**

Sono considerati clienti tutti i soggetti pubblici e privati che usufruiscono dei beni offerti da Gretsch Unitas. G-U, pur non manifestando preclusioni verso alcun cliente o categoria di clienti, non intrattiene relazioni con soggetti dei quali sia conosciuta o sospettata l'appartenenza ad organizzazioni criminali o operanti al di fuori della legalità.

I contratti stipulati con i clienti seguono criteri di semplicità, chiarezza e trasparenza. È fatto divieto di ricorrere a pratiche ingannevoli, dovendosi mantenere comportamenti di correttezza, onestà e professionalità. In particolare, è fatto divieto assoluto di offrire (o ricevere), direttamente o indirettamente, a (o da) clienti denaro, oggetti, servizi, prestazioni, favori o altre utilità, diversi dagli atti di cortesia commerciale di modico valore, finalizzati al conseguimento di un vantaggio, anche non economico, contrario a norme imperative di legge, regolamenti e ai principi del presente Codice.

3.3. **Rapporti con i fornitori**

I fornitori sono tutti i soggetti pubblici e privati di cui G-U a vario titolo si avvale per acquisire beni, servizi, risorse o prestazioni necessarie allo svolgimento delle proprie attività.

G-U imposta con i propri fornitori relazioni secondo criteri di buona fede negoziale, nel rispetto dei valori e principi del Codice Etico.

Il processo di selezione dei fornitori si basa su valutazioni obiettive, secondo principi di trasparenza e imparzialità, nella rigorosa osservanza di normative comunitarie e nazionali.

È fatto divieto ai fornitori di offrire, direttamente o indirettamente, al personale di G-U o ai loro parenti, e di ricevere, denaro, oggetti, servizi, prestazioni, favori o altre utilità, diversi dagli atti di cortesia commerciale di modico valore, finalizzati al conseguimento di un indebito vantaggio, anche non economico.

3.4. **Rapporti con la società di revisione**

I revisori devono avere libero accesso ai dati, ai documenti ed alle informazioni necessarie per svolgere la loro attività.

3.5. **Rapporti con la Pubblica Amministrazione**

G-U adotta, nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione e con enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse o in ogni caso relative a rapporti di carattere pubblicitario, la più rigorosa osservanza delle normative comunitarie, nazionali e aziendali applicabili.

I rapporti con la Pubblica Amministrazione sono improntati a criteri di veridicità, correttezza e trasparenza, a garanzia dell'autonomia, imparzialità e trasparenza delle relative decisioni.

I destinatari del Codice che abbiano l'incarico di seguire una qualsiasi trattativa, richiesta, o rapporto istituzionale con la Pubblica Amministrazione non devono cercare di influenzarne impropriamente le decisioni, né tenere comportamenti illeciti, quali l'offerta di denaro o di altra utilità, che possano alterare l'imparzialità di giudizio del rappresentante della Pubblica Amministrazione.

È fatto assoluto divieto di alterare il funzionamento di un sistema informatico o telematico della Pubblica



Amministrazione o manipolare i dati in esso contenuti al fine di ottenere un ingiusto profitto.

Eventuali situazioni sospette dovranno essere immediatamente comunicate al proprio superiore e/o all'Organismo di Vigilanza.

Qualora G-U si avvalga di un consulente o un soggetto terzo per essere rappresentata nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione o i concessionari di pubblico servizio, questi dovranno conformare il loro operato ai principi e alle regole del presente Codice.

3.6. Rapporti con le autorità di vigilanza e di controllo e con l'autorità giudiziaria

G-U basa i propri rapporti con le autorità di vigilanza e di controllo alla massima collaborazione, nel pieno rispetto del ruolo istituzionale.

Ciascun delegato a relazionarsi con le autorità di vigilanza e di controllo e con l'autorità giudiziaria fonda la sua condotta alla trasparenza, alla correttezza e al rigore, evitando comportamenti che possano essere interpretati in maniera fuorviante.

È considerata una violazione, oltre che della legge, del presente Codice Etico, l'induzione di qualsiasi soggetto, con violenza, minaccia o con offerta o promessa di denaro o di altra utilità, a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci davanti all'autorità giudiziaria.

Rapporti con i soggetti esterni

Ai soggetti esterni che entrano in contatto con G-U (professionisti esterni, consulenti, agenti, rappresentanti, intermediari, ecc.) è richiesto di osservare i principi contenuti nel presente Codice.

4. Attuazione e rispetto del Codice Etico

Tutti i destinatari del Codice Etico sono tenuti a rispettare e a far osservare le disposizioni del Codice Etico stesso.

L'ente deputato a vigilare sull'applicazione del Codice Etico di Gruppo è l'Organismo di Vigilanza di G-U Italia S.r.l., istituito in conformità al Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 e norme collegate, che si coordina con le funzioni aziendali competenti per la corretta attuazione e l'adeguato controllo dei Principi contenuti nel presente documento.

Le comunicazioni all'Organismo di Vigilanza di G-U (quali ad esempio la segnalazione di presunta violazione, la richiesta di un chiarimento o di un parere) possono essere fatte anche in forma anonima, sempre che oggettive e circostanziate.

G-U si impegna a tutelare da eventuali intimidazioni o ritorsioni coloro che in buona fede effettuino le segnalazioni di presunte o palesi violazioni del Codice, perseguendo i rei con le azioni disciplinari di volta in volta applicabili.

G-U si impegna far rispettare il presente Codice anche attraverso la puntuale applicazione delle sanzioni in conformità al sistema disciplinare previsto dai CCNL applicabili o dai contratti di riferimento stipulati con le relative controparti.

Il presente Codice è distribuito ai destinatari secondo le modalità, di volta in volta, ritenute più idonee per una efficace divulgazione.



5. Sistema sanzionatorio

I contenuti del presente Codice e del Modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 sottolineano con forza il richiamo al rispetto preciso e puntuale di tutte le norme di legge.

Le violazioni al presente Codice ledono, infatti, il rapporto di fiducia instaurato fra la Società ed il proprio personale e comportano azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

La violazione del Codice e delle procedure interne è autonoma rispetto alla violazione di legge che consegue alla commissione di un reato. Proprio su tale presupposto, i principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio penale.

Il sistema sanzionatorio e disciplinare si adotta anche verso i soggetti apicali che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione oppure che esercitano poteri di gestione e controllo della Società.

Nei rapporti con i terzi (consulenti, ecc.) sono previste misure specifiche quali le clausole per la loro dichiarazione all'impegno a prendere visione ed a rispettare il Codice e il Modello "231" di G-U, con previsione di applicazione di penali oppure la risoluzione del contratto nei casi di mancato rispetto delle clausole.