


## CODICE ETICO DEL GRUPPO KIWA IN ITALIA (\*)

<i>Rev.n°</i>	<i>Motivo</i>	<i>Data</i>	<i>Redazione</i>	<i>Approvazione</i>
0	Prima emissione	2014-07-21	Responsabile Affari Societari e Risorse aziendali Kiwa Cermet Italia Daniela Donati	Country Manager Gruppo Kiwa in Italia  Mariella Pozzoli

(\*) Le aziende del Gruppo Kiwa in Italia sono le seguenti Società: Kiwa Cermet Italia SpA; Kiwa Italia SpA; Kiwa Cermet Idea Srl e Unaviacert Srl.

## Premessa

Il Codice Etico è il documento che manifesta i principi di condotta professionale definiti dall'azienda e le linee di condotta operativa di ogni soggetto partecipante all'organizzazione aziendale, con l'obiettivo di prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell'azienda.

Il Codice Etico è quindi il principale strumento di implementazione dell'etica aziendale, volto a chiarire e definire l'insieme dei principi a cui sono chiamati ad uniformarsi i suoi destinatari nei loro rapporti reciproci: tali principi assumono rilevanza ancora maggiore per le organizzazioni che, come la maggior parte dei servizi erogati dalle aziende del Gruppo KIWA in Italia, rappresentano una parte terza (quindi imparziale ed indipendente), deputata alla verifica di conformità di prodotti/processi/servizi/sistemi di gestione di altre organizzazioni.

I destinatari sono pertanto chiamati al rispetto dei valori e principi del Codice Etico e sono tenuti a tutelare e preservare, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l'immagine di Kiwa nonché l'integrità del suo patrimonio economico ed umano.

Fermo restando il rispetto delle specificità normative proprie di ogni ordinamento, il Codice Etico del Gruppo Kiwa ha validità sia in Italia che all'estero, con gli adattamenti che si rendessero necessari od opportuni, in ragione delle diverse realtà dei Paesi in cui le aziende del Gruppo operano o si dovessero trovare ad operare.

Il Codice Etico non sostituisce e non prevale sulle leggi vigenti e sul Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in essere, bensì le integra.

Le aziende del Gruppo Kiwa , attraverso il Codice Etico intendono:

- definire ed esplicitare i valori ed i principi etici che devono essere presi a riferimento nello svolgimento delle attività dell'azienda e nei rapporti con clienti, fornitori, soci, cittadini, dipendenti, collaboratori, amministratori, istituzioni pubbliche ed ogni altro soggetto coinvolto nell'attività dell'azienda;
- formalizzare l'impegno a comportarsi sulla base dei seguenti principi etici: legittimità, equità ed eguaglianza, tutela della persona, tutela dell'ambiente, diligenza, trasparenza, onestà, riservatezza, imparzialità, protezione della salute;
- indicare ai propri dipendenti, collaboratori, amministratori, fornitori e partners, i principi di comportamento, i valori e le responsabilità di cui si richiede il puntuale rispetto nel corso dell'erogazione della prestazione lavorativa.

## Le aziende del Gruppo Kiwa in Italia (d'ora in avanti GK)

**Kiwa Cermet Italia SpA** è una società che sviluppa ed eroga servizi per sostenere il valore delle organizzazioni, supportandole nella crescita in campo nazionale e internazionale e nell'innovazione.

Fondata nel 1985, con il nome di Cermet Soc.Cons. a r.l., l'azienda opera oggi come Organismo indipendente per la certificazione di beni, servizi e sistemi e per l'attività di verifica, prove e taratura su prodotti e attrezzature.

Ad Agosto 2013 Cermet è entrato a far parte del Gruppo internazionale KIWA ed ha mutato il suo nome in Kiwa Cermet Italia S.p.A., confermando la propria volontà di crescita e potenziamento nel mercato nazionale ed estero in diversi ambiti:

- **Certificazione di sistema di gestione**
- **Certificazione di prodotto**
- **Certificazione del personale**
- **Certificazione di Servizio ed attività di ispezione**
- **Taratura strumenti**
- **Prove e ricerche di laboratorio**

La storia di **Kiwa Italia S.p.A.** ha inizio nel gennaio 1994, quando viene fondata a San Vendemiano (TV) la sede italiana dell'allora GASTEC. Inizialmente l'attività svolta era direttamente gestita e controllata dalla casa madre olandese usufruendo gli accreditamenti di GASTEC Olanda. Principalmente si trattava di marcatura CE di prodotti a gas e certificazioni di sistema.

Anno dopo anno, la sede Italiana ha acquisito maggiore autonomia ed indipendenza allestendo laboratori propri e acquisendo una propria notifica europea (0694) per la marcatura prodotti, diventando leader nel mercato italiano, e l'accreditamento dell'allora SINCERT per la certificazione dei sistemi gestione qualità (ISO 9001).

Nel 2002 nasce la Divisione Verifiche Impianti che si occupa delle verifiche degli impianti di messa a terra ai sensi del DPR 462/2001, obbligatorie per tutti gli impianti dove vengono svolte attività con presenza di personale dipendente (quindi è un obbligo di legge per tutti i datori di lavoro).

Nel 2004 Gastec Italia, con non poche difficoltà, apre una sede in Cina, a Guangzhou, che sarà un'antenna dell'attuale Kiwa Cina.

Verso la fine del 2006 arriva anche l'apertura del laboratorio combustibili solidi a Conegliano (TV) dove vengono svolte prove su prodotti a combustibile solido quali stufe, caminetti, termo cucine e caldaie. Nello stesso periodo viene ampliato il laboratorio per l'effettuazione delle prove iniziali di tipo sulla fumisteria secondo quanto previsto dall'allora Direttiva prodotti da Costruzione (ora Regolamento Prodotti da Costruzione).

Dopo l'acquisizione avvenuta in Olanda, nel 2008 c'è stata la fusione con Kiwa Italia Srl, già presente in Italia per la certificazione di sistemi dal 2001 con sedi operative a Pescara e Livorno, che ha portato alla nascita di Kiwa Gastec Italia SpA, prima, fino ad arrivare all'attuale Kiwa Italia SpA.

Kiwa Italia SpA da allora ha più che raddoppiato il numero dei certificati di sistema emessi estendendo il proprio accreditamento con l'attuale Accredia anche alla certificazione di sistemi di gestione ambientale (ISO 14001) e di salute e sicurezza (OHSAS 18001), nonché la designazione quale organismo di certificazione delle imprese ai sensi del DPR 43/2012 (più comunemente conosciuta come certificazione F-GAS).

Nel 2010 nasce a Legnano (MI) il laboratorio delle energie rinnovabili dove vengono svolte le prove per la certificazione di pannelli fotovoltaici e termici.

Oltre ai servizi sopra elencati, oggi Kiwa Italia, grazie a collaborazioni con laboratori di prova, può inoltre offrire la Certificazione Kiwa-UNI per sistemi di tubazioni in plastica (per trasporto acqua e gas) secondo norme europee e italiane, la Certificazione Kiwa Italia per sistemi di tubazioni in plastica (per trasporto acqua e gas) secondo capitolati di prova non normati, la Certificazione Kiwa Italia per rubinetteria e raccordi metallici e la Certificazione Made in Italy.

Dal 2010 Kiwa Italia partecipa con quote societarie al CdA del laboratorio di prove elettriche CREIVEN di Padova.

**UNAVIAcert Srl** è un Organismo di Certificazione che eroga **servizi di valutazione e certificazione**, a fronte di norme volontarie e cogenti, con particolare specializzazione nel settore Aerospazio e Difesa.

Nato nel 2002, da un accordo tra UNAVIA (Ente di normazione e formazione nel settore dell'aerospazio) e AIAD (Associazione imprenditoriale della categoria aerospazio) al fine di promuovere lo sviluppo delle certificazioni nel settore aerospazio e difesa, UNAVIAcert eroga oggi alle aziende impegnate nell'attività di progettazione e produzione di aeromobili e dei loro componenti, servizi di certificazione dei sistemi di gestione secondo le norme **ISO 9001** (Sistemi di Gestione per la Qualità), **EN 9100** (Sistemi di Gestione per la Qualità Aerospaziale), **EN 9110** (Sistemi di Gestione per la Qualità - Requisiti per le organizzazioni di manutenzione dell'aeronautica), **EN 9120** (Sistemi di Gestione per la Qualità - Requisiti per i distributori nell' aeronautica, nello spazio e nella difesa).

Dal Dicembre 2012, con l'ingresso di Cermet Scarl (poi diventata Kiwa Cermet Italia Spa) con una quota maggioritaria accanto ai due soci fondatori, UNAVIAcert è in grado di offrire alle aziende molteplici servizi per supportare le organizzazioni nella crescita nazionale e internazionale.

Questo accordo ha permesso ad UNAVIAcert di conquistare la leadership del mercato nazionale delle certificazioni di sistema nel settore aerospaziale e di diventare un partner ancora più strategico per le imprese con progetti di cooperazione internazionale o già presenti in questi territori.

**Kiwa Cermet Idea Srl** è una società nata nel Marzo 2014 da una scissione di ramo aziendale di Kiwa Cermet Italia S.p.A..

L'azienda si occupa principalmente della erogazione di servizi di formazione e di Ricerca e Sviluppo, investendo sulla professionalità e sull'aggiornamento del personale.

Con la stessa visione del passato, Kiwa Cermet Idea Srl si impegna oggi nell'attività divulgativa e di aggiornamento, attraverso l'organizzazione di convegni e seminari, anche itineranti, rivolti a far crescere la consapevolezza nelle organizzazioni relativamente ai grandi temi dello sviluppo imprenditoriale nel suo complesso (Qualità, Sostenibilità, Etica), e ai relativi aggiornamenti legislativi o normativi.

Dall'impegno costante di Kiwa Cermet Idea verso l'innovazione e da competenti analisi dei bisogni aziendali, nascono inoltre percorsi formativi personalizzati, concepiti cioè per rispondere alle finalità specifiche di ogni organizzazione.

## **Ambito di applicazione**

Il Codice Etico si rivolge a tutti gli *“attori aziendali”* (Amministratori, Dirigenti, Dipendenti, Collaboratori) senza alcuna eccezione ed a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente instaurino rapporti o relazioni con le aziende del **GK** od operino per perseguirne gli obiettivi.

Ogni destinatario del Codice è obbligato al rispetto del Codice stesso, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per perseguire un modello di erogazione dei servizi eticamente responsabile. Ogni violazione potrà comportare l'applicazione del sistema sanzionatorio adottato dalle aziende del **GK**.

## Principi generali

I principi generali su cui si basa il presente Codice Etico sono i seguenti:

1. Correttezza, buona fede, trasparenza e lealtà nello svolgimento dei servizi e nei confronti dei colleghi e/o terzi con cui si viene in contatto nello svolgimento delle proprie attività lavorative.
2. Rispetto di tutte le leggi, regolamenti e norme tecniche vigenti in Italia e in tutti i paesi in cui viene svolta l'attività.
3. Correttezza e trasparenza nei rapporti con le Istituzioni e la Pubblica Amministrazione.
4. Puntuale adempimento degli impegni derivanti da contratti o da altre fonti privatistiche.
5. Distinzione delle funzioni societarie in modo che nessun operatore possa controllare per intero ed in autonomia un processo aziendale.
6. Conformità di ogni atto alle deleghe previste e coerenza dei poteri autorizzativi con le responsabilità organizzative assegnate.
7. Verificabilità di ogni operazione e transizione. Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione.
8. Collaborazione con le Autorità giudiziarie o con Pubblici Ufficiali in caso di controlli o verifiche da parte degli stessi.
9. Etica professionale e competenza nello svolgimento delle proprie mansioni.
10. Riservatezza e divieto di divulgare o utilizzare a profitto proprio o di terzi, qualsiasi notizia, documento o informazione riservata attinente le attività aziendali.
11. Correttezza nella gestione delle risorse umane.
12. Responsabilità sociale per quanto concerne la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute, la tutela ambientale e la tutela della privacy.
13. Rigorosa terzietà e massima imparzialità al fine di evitare qualsiasi situazione di conflitto di interesse nello svolgimento delle attività.

## Comunicazione e diffusione del Codice Etico

I vertici aziendali ritengono che sia di massima importanza che i valori espressi nel presente Codice Etico siano portati a conoscenza del proprio personale e dei soggetti terzi che intrattengono rapporti d'affari con le aziende del **GK**.

Le aziende del **GK** si impegnano quindi a favore di una adeguata conoscenza del Codice Etico divulgandolo con tutti i mezzi ritenuti più opportuni.

Al fine di agevolare tale conoscenza e diffusione, il Codice Etico è inserito nella Directory aziendale dedicata alle Regole e Istruzioni rivolte al personale, nei portali delle singole aziende del **GK** ed affisso nelle bacheche o in altri luoghi di pubblico accesso delle sedi e uffici delle aziende del **GK**.

I vertici aziendali di ogni società del **GK** hanno il compito di verificare l'operato dei propri collaboratori, affinché:

- sia assicurata la massima diffusione del Codice Etico presso i vertici aziendali stessi, i prestatori di lavoro (dipendenti e collaboratori) ed i fornitori;
- siano predisposte le azioni di comunicazione e sensibilizzazione finalizzate alla miglior conoscenza ed attuazione del Codice;
- siano svolte le necessarie verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione di norme del Codice, ed eventualmente applicate le misure sanzionatorie previste;
- sia monitorato periodicamente lo stato di aggiornamento e applicazione del Codice all'interno dell'azienda.

## Vertici aziendali

Gli Organi sociali, nella consapevolezza delle proprie responsabilità, si ispirano ai principi contenuti nel presente Codice di comportamento, orientando la propria attività a valori di onestà, integrità nel perseguimento degli obiettivi aziendali, lealtà, correttezza, rispetto delle persone e delle regole, collaborazione reciproca.

Per Organi Sociali si intendono i membri dei Consigli di Amministrazione ed i membri dei Collegi Sindacali.

L'impegno dei Consiglieri e del Presidente è la conduzione responsabile della Società, nel perseguimento di obiettivi di creazione di valore; l'impegno dei Sindaci è l'esatto espletamento delle funzioni loro affidate dalla normativa.

La valutazione delle situazioni di conflitto d'interesse o di incompatibilità di funzioni, incarichi e posizioni dei Consiglieri e dei membri del Collegio Sindacale grava sul Consiglio di Amministrazione stesso.

È fatto onere a ciascun Consigliere, Sindaco e al Presidente di usare il massimo rigore nel riportare al Consiglio di Amministrazione ogni circostanza di potenziale conflitto di interessi, a vantaggio di un rapporto trasparente e proficuo della società nei confronti dei soggetti terzi.

Ai componenti degli Organi Sociali è richiesto:

- un comportamento ispirato ad autonomia e indipendenza, fornendo informazioni corrette;
- un comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità nei confronti della società;
- una partecipazione assidua ed informata;
- la consapevolezza del ruolo;
- la condivisione degli obiettivi e spirito critico, al fine di garantire un contributo personale significativo.

La legittima manifestazione di posizioni divergenti non può andare a danno dell'immagine, del prestigio e degli interessi della società, che è responsabilità degli Organi di vertice difendere e promuovere.

Eventuali interviste, dichiarazioni ed ogni intervento in pubblico debbono avvenire in un quadro di stretta coerenza con tale principio.

Le informazioni ricevute per ragioni di ufficio sono considerate riservate e ne è vietato ogni uso non derivante dall'espletamento istituzionale delle funzioni cui ciascun Consigliere, Sindaco o Presidente è preposto.

Gli impegni di lealtà e riservatezza assunti accettando la carica vincolano i Consiglieri, Sindaci e il Presidente anche successivamente alla cessazione del rapporto con la/le Società.

## Le Risorse Umane

Le aziende del **GK** attribuiscono la massima importanza a quanti prestano la propria attività lavorativa all'interno dell'azienda, in quanto è proprio attraverso le Risorse Umane che le Società sono in grado di fornire, sviluppare, migliorare e garantire un'ottimale gestione dei propri servizi. E' quindi interesse favorire lo sviluppo e la crescita professionale del potenziale di ciascuna risorsa anche allo scopo di accrescere il patrimonio delle competenze possedute da ciascun dipendente o collaboratore.

Le aziende del **GK** si impegnano a:

- realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psico-fisica e della salute dei lavoratori e, in particolare, ad adottare regole comportamentali per la sicurezza sul luogo di lavoro propria e altrui, fornendo ed utilizzando gli strumenti e dispositivi di protezione o quant'altro richiesto e necessario per legge;

- adottare criteri di merito, di competenza o comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori esterni. Ogni assunzione o promozione deve effettuarsi rispettando criteri di merito e di competenza;
- non adottare pratiche discriminatorie nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale, nonché forme di nepotismo o di favoritismo;
- adottare comportamenti di attenzione alla personalità morale dei lavoratori, evitando discriminazioni, illeciti condizionamenti ed indebiti disagi;
- richiedere ai Responsabili ed a tutti i collaboratori, ciascuno per quanto di competenza, di adottare comportamenti coerenti con i principi di cui ai punti precedenti.

Ogni dipendente o collaboratore delle aziende del **GK** avrà l'obbligo di:

- orientare il proprio operato attraverso comportamenti di professionalità, dedizione, lealtà, spirito di collaborazione e rispetto reciproco, contribuendo con colleghi, superiori e collaboratori al perseguimento degli obiettivi comuni;
- improntare la propria attività, qualunque sia il livello di responsabilità connesso al ruolo, al più elevato grado di efficienza, attenendosi alle disposizioni operative impartite dai livelli gerarchici superiori;
- adeguare i propri comportamenti interni ed esterni ai principi ed ai valori di cui al presente Codice ed in particolare a tutte le indicazioni e disposizioni dell'azienda in termini di sicurezza sul lavoro nel rispetto della normativa vigente;
- assumere, nei rapporti con i colleghi, comportamenti improntati ai principi di civile convivenza e di piena collaborazione e cooperazione;
- rispettare i principi di riservatezza nello svolgimento delle proprie attività;
- utilizzare i beni messi a loro disposizione nel rispetto della loro destinazione d'uso ed in modo da tutelarne la conservazione e la funzionalità.
- non porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti vietati dalle norme di legge ed in particolare tali da configurare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs 231/01 o comportamenti che possano favorire la commissione dei predetti reati;
- segnalare al proprio Responsabile qualunque violazione - realizzata in ambito aziendale - di norme di legge o regolamenti, ovvero del presente Codice.

E' fatto esplicito divieto ai dipendenti e collaboratori delle aziende del **GK** di:

- perseguire interessi personali a danno di quelli aziendali;
- sfruttare il nome e la reputazione di Kiwa per scopi privati ed analogamente sfruttare a fini personali la posizione ricoperta all'interno dell'azienda e le informazioni acquisite nel corso della prestazione lavorativa;
- adottare atteggiamenti che possano compromettere l'immagine della società;
- utilizzare beni sociali per scopi diversi da quelli previsti;
- fare uso inutile o impiegare in modo non razionale i mezzi e le risorse aziendali;
- diffondere a terzi o utilizzare a fini privati o comunque impropri, informazioni e notizie riguardanti l'azienda e i suoi clienti;
- svolgere attività lavorative - anche a titolo gratuito - in palese contrasto o in concorrenza con l'azienda.

In particolare, per i Valutatori o gli Esperti tecnici utilizzati nelle attività di valutazione della conformità, si richiede di mantenere un comportamento imparziale ed indipendente da condizionamenti che possano influenzare il proprio operato e quello del personale di cui si è eventualmente responsabili.

Si richiede per queste figure professionali di:

- non avere implicazioni di tipo commerciale, né altre forme di collaborazione con l'organizzazione oggetto di valutazione, che potrebbero far sorgere conflitti di interesse con gli incarichi di valutazione assegnati;
- non aver avuto alcun rapporto con l'organizzazione oggetto di valutazione almeno nei due anni precedenti l'incarico assegnato;
- non prestare attività di consulenza all'organizzazione per almeno un anno a partire dalla data di assegnazione dell'incarico stesso;
- tenere un comportamento oggettivo e prendere decisioni basate sui riscontri oggettivi rilevati, evitando qualsiasi preconcetto rispetto a informazioni o altri aspetti che non siano strettamente pertinenti con l'oggetto della valutazione.

Il personale dipendente o i collaboratori, nell'adempimento dei propri compiti, devono assicurare parità di trattamento tra coloro che vengono in contatto con le aziende del **GK**: è quindi vietato accettare o tenere conto di raccomandazioni o segnalazioni, comunque denominate, in qualunque forma, a forza o a danno di soggetti con i quali si viene in contatto per ragioni del proprio ufficio.

L'interruzione o la risoluzione del rapporto lavorativo con la società, indipendentemente dalla causa, non giustificano la rivelazione di informazioni riservate o l'esternazione di considerazioni che possano arrecare danno all'immagine e agli interessi dell'azienda.

### **Rapporti gerarchici**

Il comportamento di ciascun Responsabile si conforma ai valori del Codice Etico e rappresenta un esempio per i propri collaboratori.

I Responsabili devono impostare con i propri collaboratori rapporti improntati al rispetto reciproco e ad una proficua cooperazione, favorendo lo sviluppo dello spirito di appartenenza.

La motivazione dei dipendenti e la diffusione dei valori aziendali, in modo da consentirne l'interiorizzazione e la condivisione, sono essenziali: in tale ottica si pone l'impegno all'implementazione e al mantenimento di flussi informativi corretti, validi e motivanti, in grado di dare al dipendente la consapevolezza del contributo apportato all'attività aziendale da ciascuna delle risorse coinvolte.

Ciascun Responsabile sostiene la crescita professionale delle risorse assegnate: a tutti sono assicurate le medesime opportunità di esprimere il proprio potenziale professionale.

Il Management è chiamato a favorire un approccio positivo alla funzione di controllo, in una prospettiva di piena collaborazione coerente con quel senso di appartenenza all'azienda che si intende promuovere presso tutti i dipendenti.

Il sistema dei controlli contribuisce a migliorare l'efficienza dei processi aziendali; è pertanto obiettivo comune di tutti i livelli della struttura organizzativa concorrere al suo efficace funzionamento, in primo luogo mediante il puntuale rispetto delle procedure interne.

### **Rapporti con l'esterno**

#### Rapporti con le Istituzioni

Nei rapporti con Enti Pubblici di qualsiasi natura, gli Organi Sociali, i dipendenti ed i collaboratori delle aziende del **GK** sono tenuti ad un comportamento ispirato alla massima trasparenza, correttezza ed integrità, evitando anche solo di dare l'impressione di voler influenzare impropriamente le decisioni o di richiedere trattamenti di favore.



Nel caso di ispezioni, controlli o altre tipologie di verifica da parte di Pubblici Ufficiali, devono essere interpellate le funzioni aziendali a ciò formalmente delegate e i rapporti che ne seguono non possono in alcun modo essere fondati su promesse, elargizioni in denaro, concessioni di beni o servizi per recare vantaggio all'Azienda.

Si ribadisce che omaggi e gesti di cortesia e di ospitalità verso esponenti di Governi, Pubblici Ufficiali, incaricati di Pubblico Servizio e Pubblici dipendenti sono ammessi quando siano di valore modesto e comunque tali da non pregiudicare l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere intesi come finalizzati ad ottenere vantaggi impropri.

In ogni caso tale tipologia di spese deve essere sempre autorizzata dal proprio Responsabile e documentata in modo adeguato. In coerenza con quanto definito in tema di integrità, si ribadisce, inoltre, che agli Organi Sociali, al Management, al personale dipendente è tassativamente fatto divieto di richiedere o accettare somme di denaro o altre utilità per l'esecuzione di atti contrari o conformi al proprio ufficio.

In particolare e in via esemplificativa, nei rapporti con rappresentanti delle Istituzioni Pubbliche e della Pubblica Amministrazione in genere, italiana od estera, è vietato:

- promettere o concedere erogazioni in denaro per finalità diverse da quelle istituzionali;
- promettere o concedere favoritismi nell'assunzione di personale, nella scelta di fornitori di beni e servizi, nella comunicazione di informazioni e documenti;
- produrre documenti e/o dati falsi o alterati od omettere informazioni dovute, anche al fine di ottenere contributi/sovvenzioni/finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di Enti Pubblici o della Comunità Europea;
- destinare contributi/sovvenzioni/finanziamenti pubblici a finalità diverse da quelle per le quali sono stati ottenuti;
- accedere in maniera non autorizzata ai sistemi informativi della Pubblica Amministrazione per ottenere e/o modificare informazioni a vantaggio dell'azienda.

#### Rapporti con clienti e fornitori

Correttezza, professionalità, efficienza, serietà e affidabilità costituiscono la base per l'instaurazione di un valido rapporto anche con fornitori e collaboratori esterni, la cui scelta viene operata in funzione di valutazioni basate su elementi di riferimento oggettivi.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto, devono essere basate su una valutazione obiettiva della qualità, dell'utilità, del prezzo dei beni e servizi chiesti, della capacità della controparte di fornire e garantire tempestivamente beni e servizi di livello adeguato alle esigenze dell'azienda, nonché della sua integrità e solidità.

Analogo spirito regola il rapporto delle aziende del **GK** con i propri clienti.

Nei rapporti con i clienti ed i fornitori o con altri soggetti con i quali si entri in contatto per motivi di lavoro, i vertici aziendali ed i dipendenti non possono accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico.

Analogamente, è vietato offrire o corrispondere indebiti compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico e comunque estranei alle normali relazioni di cortesia, nell'intento di favorire illecitamente gli interessi aziendali.

## Trattamento dei dati e delle informazioni

Le aziende del **GK** garantiscono il trattamento dei dati personali e sensibili relativi ai propri dipendenti e ai terzi secondo i criteri previsti dalla normativa vigente in materia di Protezione dei dati e Privacy.

I dipendenti sono tenuti a riservare ai dati personali dei quali vengono a conoscenza, il trattamento più adeguato a tutelarne la riservatezza.

Lo svolgimento dell'attività della aziende del **GK** comporta l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la circolazione all'interno e all'esterno di documenti, studi, dati ed informazioni scritte, telematiche, e/o verbali. Queste informazioni, acquisite ed elaborate dai dipendenti nell'esercizio delle proprie mansioni, dovranno essere trattate nel pieno rispetto degli obblighi di diligenza e fedeltà che derivano dalle norme e dai contratti di lavoro, nonché nel rispetto delle norme di legge.

La tenuta delle scritture contabili avviene in coerenza con i principi di trasparenza, veridicità e completezza dell'informazione.

Le evidenze contabili delle aziende del **GK** devono essere basate su informazioni precise, esaurienti e verificabili.

Ogni scrittura nei libri contabili deve riflettere la natura dell'operazione, rappresentarne la sostanza e deve essere basata su una adeguata documentazione di supporto in modo da consentire:

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- l'accurata ricostruzione dell'operazione.

Il Collegio Sindacale ha libero accesso ai dati, alla documentazione ed alle informazioni utili per lo svolgimento delle attività di controllo di loro competenza. Tutti i dipendenti sono tenuti a prestare la propria piena collaborazione a tale scopo.

## Osservanza del Codice Etico

L'osservanza delle norme del Codice Etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti. Nei contratti di collaborazione è incluso l'obbligo all'osservanza del presente Codice.

La violazione delle disposizioni del Codice Etico da parte dei prestatori di lavoro (dipendenti e collaboratori e fornitori) costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali e potrà determinare, a seconda dei casi:

- l'applicazione delle sanzioni e dei provvedimenti disciplinari previsti dai Contratti Collettivi applicabili;
- la risoluzione del rapporto/contratto;
- l'applicazione di penali;
- il risarcimento del danno.

Nessuno deve mai presumere di poter ignorare le normative ritenendo che ciò sia nell'interesse dell'azienda, inoltre nessuno all'interno dell'azienda ha l'autorità di impartire ordini o direttive in violazione del presente Codice.

I Dipendenti, collaboratori e fornitori, hanno l'obbligo di conoscere le norme ed astenersi da comportamenti contrari ad esse. Inoltre hanno l'obbligo di informare il diretto superiore o il Presidente del Consiglio di Amministrazione nel caso in cui vengano a conoscenza di violazioni del Codice Etico.

### **Aggiornamento del Codice Etico**

Il presente Codice Etico è un documento aziendale gestito nell'ambito del Sistema di Organizzazione e Gestione secondo quanto previsto dal d.lgs 231/01.

Il Codice Etico deve essere verificato periodicamente, per valutare la necessità di aggiornamento e adeguamento: tale aggiornamento è a carico del Responsabile Affari Societari e Risorse Aziendali, anche su stimolo del CdA e della Direzione aziendale.

L'approvazione del Codice è di competenza del Presidente del Consiglio di Amministrazione.