

Codice ETICO

di



CIB UNIGAS

Accendiamo il domani

... una storia di idee, persone e valori.

Approvato dal CdA in data 04/07/2019

La creazione di un bruciatore nasce da un progetto tecnologico costituito da regole che vanno seguite con attenzione e precisione, intelligenza, dedizione e competenza; ma la tecnologia per la C.I.B. Unigas rimane solo lo strumento per perseguire il proprio fine.

Per la Società, il fattore di vera forza, da coltivare e sul quale investire, resta quello umano, perché qualsiasi evoluzione tecnologica non può prescindere da valori che solo l'uomo può vivere, sentire e trasmettere. Valori che si tramandano e che sono comunemente sentiti da tutte le generazioni.

Ogni livello produttivo, organizzativo, finanziario e comunicativo della Società opera sulla base di qualità umane quali la famiglia, la fiducia, la lealtà e la correttezza verso i propri colleghi e verso la Società tutta nonché rispetto dei popoli. Ecco che l'attenzione della Società mira prima di tutto al rispetto dell'ambiente e della sicurezza. Per la C.I.B. Unigas essere presente sul mercato italiano ed estero non è una conquista ma un'occasione per crescere insieme.



*Non può esservi,
politica senza principi,
benessere senza lavoro,
piacere senza coscienza,
conoscenza senza determinazione,
commercio senza moralità,
scienza senza umanità
e devozione senza sacrificio*

'My Life is My Message' (Gandhi)

Indice

- CAPITOLO I** – DISPOSIZIONI GENERALI
- CAPITOLO II** – ETICA NELLA GESTIONE DELLE ATTIVITÀ
- CAPITOLO III** – ETICA SUL LAVORO E TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI DIPENDENTI
- CAPITOLO IV** – IMPEGNO PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE E RESPONSABILITÀ SOCIALE
- CAPITOLO V** – ETICA NELLA GESTIONE DELLE RELAZIONI
- CAPITOLO VI** – ETICA NELLA RENDICONTAZIONE ECONOMICA/FINANZIARIA
- CAPITOLO VII** – RECEPIMENTO, ATTUAZIONE E CONTROLLI
- CAPITOLO VIII** – SISTEMA DISCIPLINARE



- *Articolo 1 – Presentazione della società*
- *Articolo 2 – Mission*
- *Articolo 3 – Il Codice Etico di C.I.B. Unigas*
- *Articolo 4 – Natura e funzione del Codice Etico*
- *Articolo 5 – Principi generali del Codice Etico*
- *Articolo 6 – I destinatari del Codice Etico*
- *Articolo 7 – Attuazione del Codice Etico*
- *Articolo 8 – Obbligo di segnalazioni*
- *Articolo 9 – Legalità e onestà*
- *Articolo 10 – Imparzialità e non discriminazione*
- *Articolo 11 – Trasparenza e correttezza nelle condotte aziendali*
- *Articolo 12 – Riservatezza e tutela della privacy*
- *Articolo 13 – Selezione del personale*
- *Articolo 14 – Gestione delle risorse umane*
- *Articolo 15 – Professionalità*
- *Articolo 16 – Relazioni interpersonali*
- *Articolo 17 – Retribuzione e orario lavorativo*
- *Articolo 19 – Tutela ambientale, cultura della sicurezza e responsabilità sociale*
- *Articolo 20 – Rapporti con la Pubblica Amministrazione*
- *Articolo 21 – Rapporti con i clienti*
- *Articolo 22 – Tutela della concorrenza*
- *Articolo 23 – Rapporti con i fornitori, consulenti, agenti e distributori*
- *Articolo 24 – Gestione della contabilità*
- *Articolo 25 – Controllo interno e rapporto con i sindaci*
- *Articolo 26 – Bilancio ed altre comunicazioni sociali*
- *Articolo 27 – Procedure e prassi operative*
- *Articolo 28 - Diffusione, comunicazione e formazione*
- *Articolo 29 – Attuazione del codice*
- *Articolo 30 – Principi generali*
- *Articolo 31 – Determinazione delle sanzioni*
- *Articolo 32 – Diritto di difesa*
- *Articolo 33 – Decadenza*

CAPITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI



Articolo 1 – Presentazione della società

Sorta nel **1972** come piccola impresa artigianale dall'idea del suo fondatore ed attuale presidente Ing. Claudio Pancolini, CIB Unigas è riuscita ad affermarsi, nel corso dell'ultimo quarantennio, come azienda fra le più attive nel campo della progettazione, produzione e commercializzazione di bruciatori per uso civile ed industriale, a partire dai 20 kW fino a 80.000 kW, funzionanti con ogni tipo di combustibile, liquido o gassoso.

La CIB Unigas, dal 1975 S.r.l., si identifica, per fatturato e forza lavoro, come una piccola realtà produttiva, ma in costante e decisa crescita. La spiccata capacità creativa e progettuale dello staff tecnico ha permesso una rapida ed efficace introduzione del prodotto nel mercato proprio nel momento in cui il settore del bruciatore attraversava la maggiore fase di sviluppo. In particolare, è risultata vincente la scelta di promuovere il bruciatore a gas, in un periodo storico in cui il metano cominciava ad essere impiegato su larga scala.

Dalla metà degli anni settanta l'azienda comincia a ritagliarsi un proprio spazio all'interno del mercato, sia in termini di visibilità sia di fidelizzazione della clientela che diventa sempre più ampia soprattutto in seguito alla decisione della proprietà di passare alla forma di Società per Azioni nel 1979.

Il completamento della gamma di bruciatori offerti sul mercato, l'assidua presenza presso convegni e fiere internazionali ed il potenziamento di una rete di vendita capillare affidata ad agenzie, concessionari e centri di assistenza tecnica sparsi non solo in Italia (oltre duecento), ma anche nel resto del mondo (sessanta distributori esclusivi), hanno permesso di posizionarci tra le più importanti realtà del settore.

Nel 1994 CIB Unigas ha conseguito la certificazione di qualità aziendale ISO 9001 rilasciata dal più autorevole istituto di certificazione europea (TUV) e di prodotto (marcatatura CE) rilasciata dall'ente Kiwa Cermet.

Attualmente la società possiede tutti i requisiti nazionali ed internazionali per poter vendere, commercializzare ed installare i propri prodotti in tutto il mondo.

La capacità innovativa e tecnologica acquisita e legata ad un know-how capace di garantire un solido e vivace sviluppo nel tempo, ha permesso a CIB Unigas di collocarsi negli ultimi 15 anni tra le più importanti realtà produttive del settore.

Il core business dell'azienda, rappresentato dal bruciatore ad uso civile fino a potenzialità adatte a centrali termiche di grandi dimensioni e capaci di sfruttare diversi tipi di combustibile, è il risultato di attente politiche di investimento in risorse umane e tecnologiche dedicate. Con lo sviluppo del dipartimento di Ricerca & Sviluppo presso il nostro laboratorio, attrezzato per i test e le simulazioni delle macchine (3000mq circa e 15 persone dedicate con 14 caldaie di prova da 20 kW a 35 MW), siamo in grado di studiare attentamente le soluzioni adeguate a soddisfare le diverse esigenze del mercato in conformità alle direttive relative all'impatto ambientale ed acustico e alla sicurezza del prodotto. CIB Unigas oggi si connota per essere ancora un'impresa familiare che mantiene alti i valori che l'hanno sempre caratterizzata: affidabilità e qualità di prodotto, flessibilità ed efficienza, forte innovazione, alte competenze e soprattutto una grande sensibilità e rispetto verso l'ambiente.

Con oltre 150 dipendenti ed un fatturato globale di oltre 30 milioni di euro, Cib Unigas realizza tutti i suoi prodotti nello stabilimento italiano di Campodarsego (Padova), dove risiede il core business in termini di progettazione, assemblaggio ed innovazione.

Il progressivo spostamento della domanda all'estero (oltre l'80% del fatturato attuale) e la volontà di creare una forte rete di distribuzione, hanno permesso a CIB Unigas di creare filiali in Inghilterra, Russia e Cina, oltre a 60 Dealer ufficiali presenti in tutto il mondo.

I principali obiettivi di CIB Unigas, oggi, sono il continuo aggiornamento dei tecnici attraverso corsi di formazione ed aggiornamento, i costanti investimenti nella ricerca (circa il 3-5% del fatturato viene destinato annualmente allo sviluppo di nuovi prodotti ed all'ottimizzazione dei rendimenti di quelli esistenti) e la grande attenzione sull'impatto ambientale sia in termini atmosferici che acustici.

Grazie alla possibilità di poter testare un'estesa gamma di potenze ed applicazioni mediante software di simulazione che sono a disposizione nel nostro reparto di Ricerca & Sviluppo, si sono potute sviluppare applicazioni sempre più complesse e tecnologicamente avanzate, affiancando così a prove di funzionamento analisi di tipo fluidodinamico, conduttivo, convettivo e d'irraggiamento, strettamente connesse tra loro.

La gestione della termofluodinamica del sistema consente di studiare l'interazione tra i fenomeni coinvolti, raggiungendo un elevato grado di approssimazione ed ottenendo risultati molto realistici. I prototipi, infine, vengono realizzati internamente con stampa 3D grazie alla quale si possono effettuare prove reali di ventilazione e combustione prima della costruzione degli stampi per stampaggio in pressofusione e conchiglia.

Nella progettazione della ventilazione dei bruciatori è stato sviluppato il nuovo sistema **HVE** (High Ventilation Efficiency) con il quale si è raggiunto uno standard di efficienza molto elevato e una riduzione del consumo elettrico. Nello studio fluidodinamico, particolare attenzione è stata posta sulla riduzione delle emissioni sonore dei bruciatori sviluppando un innovativo sistema **NRS** (Noise Reduction System) incorporato ai bruciatori.

I bruciatori **Low NOx** di nuova generazione sfruttano una innovativa testa di combustione **LRS** (Low Speed Recirculation) per mezzo della quale il gas viene ridistribuito secondo pesi differenti e in zona di depressione.

Lo sviluppo costante dei prodotti, il continuo rinnovamento della gamma e la continua ricerca di soluzioni a passo con i tempi, ha permesso di introdurre bruciatori Monoblocco fino a 20 MW e Duoblock fino a 27 MW.

Nel 2016 è previsto un rinnovamento della gamma nella fascia da 2 a 9 MW con l'introduzione dei modelli della serie " ELITE " e di un nuovo sistema di regolazione automatica della combustione ("FACILE " Full automatic Control Innovative Line Engineering).

In questi nuovi prodotti l'eccellenza della ricerca si esalta in soluzioni technologicalmente avanzate, consentendo di anticipare prima degli altri le richieste dei mercati.

La sfida di cui siamo sempre stati protagonisti è il motore trainante in un settore in continua evoluzione e alla ricerca di traguardi sempre più ambiziosi. Le installazioni prestigiose che sono state fatte in Italia e in tutto il mondo sono il nostro miglior biglietto da visita.

Il successo dei prodotti riportato nei mercati e l'apprezzamento lusinghiero da parte di Enti e Clienti è la conferma che le scelte effettuate hanno ripagato la costante ricerca e sviluppo di una azienda leader in questo settore.

Articolo 2 - Mission

Cosciente e responsabile del proprio ruolo, C.I.B. Unigas ha sempre riservato il massimo impegno per il raggiungimento dei suoi obiettivi in osservanza delle severe norme di sicurezza dell'ambiente e del tenore ecologico e nel rispetto della salute di ogni essere umano. Notevoli investimenti continuano ad essere fatti negli impianti interni per la produzione, il controllo della qualità e la verifica in fase di collaudo su tutti i bruciatori. Per ottenere sempre risultati eccellenti, non si fermano i rapporti di collaborazione con i produttori di macchine termiche ed i fornitori di prodotti petroliferi. La ricerca è poi sempre orientata al miglior rendimento degli apparecchi così da ottimizzare il risparmio energetico e gestionale. Un risultato concreto di queste ricerche è stata la messa a punto, presso il nostro laboratorio e centro di ricerche, dei nuovi bruciatori a bassissimo tenore di NOx.

Nello spirito della propria missione, gli studi continuano con rinnovato fervore.

Articolo 3 – Il Codice Etico di C.I.B. Unigas

La Società crede fermamente che l'etica sia un elemento essenziale nella conduzione degli affari e che sia in grado di favorire il successo dell'attività imprenditoriale, contribuendo a diffondere un'impronta di affidabilità, correttezza e trasparenza.

Il Codice pertanto, va visto come strumento dinamico, soggetto ad integrazioni e modifiche in funzione ai cambiamenti interni ed esterni alla società, con l'obiettivo di assicurare coerenza tra i valori aziendali adottati e le prassi di lavoro acquisite. Il Codice Etico di C.I.B. Unigas composto da 33 articoli, descrive i principi etici con i quali la società si relaziona con i soggetti terzi, ma soprattutto con i propri dipendenti e collaboratori verso un *modus operandi* che ha come fondamento i valori cardine della società. Il Codice Etico si applica, fatta salva l'applicazione delle norme inderogabili di legge, a C.I.B. Unigas e alle sue controllate in Italia e all'estero, ai portatori di interesse con i quali intrattiene rapporti (collaboratori esterni, fornitori, clienti, consulenti).

Il Codice Etico è vincolante per tutti i dipendenti e per tanto ne è richiesta la sottoscrizione per presa visione ed accettazione dell'apposita clausola.

C.I.B. Unigas si impegna ad accertarsi che i principi e valori del Codice Etico siano conosciuti e rispettati sia dai dipendenti che dai fornitori con i quali collabora e che siano conformi al sistema di controllo di gestione integrato, che racchiude oltre al MOG 231, i principi e le linee guida espresse e richieste da normative o certificazioni adottate (es. certificazione ISO 9001, normativa GDPR, Certificati per la Comunità Europea, Certificati EAC, Certificati Ukraina).

Il Codice Etico costituisce altresì il primo elemento del Modello di Organizzazione e Gestione previsto dal D. Lgs 231/2001 (responsabilità amministrativa degli enti per fatti costituenti reato) di cui è al contempo elemento costitutivo e parte integrante.

Articolo 4 - Natura e funzione del Codice Etico

Il Codice è un documento ufficiale di C.I.B. Unigas, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione e richiamato in ogni contratto stipulato con terze parti, che raccoglie i principi e le regole comportamentali in cui la Società si rispecchia, definendo l'etica d'impresa cui sono soggetti tutti coloro i quali operano "in" e "per" la Società.

Il Codice Etico della C.I.B. Unigas si propone di fissare *standard* di riferimento e norme comportamentali al fine di rinforzare i processi decisionali e di orientare la condotta degli operatori della Società.

C.I.B. Unigas auspica che il rispetto scrupoloso del Codice contribuisca ad una maggiore coesione tra i destinatari, rendendoli consapevoli ed attenti nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità aiutando a perseguire gli obiettivi aziendali con metodi corretti e leali.

Consapevoli che lavorare in un ambiente che attribuisce giusto valore all'onestà, integrità e correttezza morale delle persone, contribuisca alla crescita della capacità lavorativa del singolo e del gruppo nel suo complesso.

Articolo 5 - Principi generali del Codice Etico

Il Codice evidenzia l'insieme dei valori e dei comportamenti, nonché i principali diritti e doveri in cui si rispecchia C.I.B. Unigas.

Nel curare l'osservanza dei principi valoriali fissati nel Codice, la Società persegue le seguenti finalità:

- garantire la gestione equa, trasparente ed efficace delle transazioni commerciali, economiche e finanziarie;
- evitare e prevenire il compimento di atti illeciti o irresponsabili, nonché di pratiche commerciali scorrette da parte di coloro che operano in nome e per conto della società;
- valorizzare e salvaguardare l'immagine e la reputazione delle società;
- promuovere la cultura della leale concorrenza nei mercati nei quali opera e agisce in conformità con la normativa antitrust vigente, nazionale e comunitaria, nei rapporti con clienti, fornitori e concorrenti;
- favorire una gestione e organizzazione delle attività dell'impresa, ispirata ai principi di efficacia e di efficienza, così da poter ottenere il miglior risultato in termini di output, sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo;
- dare concreta attuazione ai precetti espressi dalla Costituzione, dalle leggi e dalla normativa di settore, con peculiare riferimento alla tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori.

Ogni dipendente, consulente, fornitore, cliente e chiunque abbia rapporti con C.I.B. Unigas, infatti, si impegna al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

Articolo 6 – I destinatari del Codice Etico

Sono destinatari del presente Codice:

- **gli Organi Sociali e gli organi di controllo** (soci, organo amministrativo, organi delegati, Collegio Sindacale,);
- **il Personale della Società** (dirigenti, dipendenti, operai, collaboratori esterni) inquadrato in organico a prescindere dalla tipologia contrattuale di rapporto di lavoro in essere;
- **i Consulenti e i fornitori** di beni o servizi (anche professionali, agenti e distributori), e chiunque eroghi prestazioni in nome e/o per conto della Società, incluse imprese *partner* o subappaltatrici;
- **i Clienti** (siano essi privati o pubblica amministrazione), nei limiti di applicabilità del presente Codice alle loro condotte;
- ogni **altro soggetto privato o pubblico**, anche di natura istituzionale, con cui la Società instaura a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, in Italia o all'esterno, rapporti operativi.

I destinatari delle norme del Codice sono tenuti a conoscere ed osservare le prescrizioni in esso contenute e ad adeguare i propri comportamenti e le proprie azioni ai principi espressi.

Pertanto l'Organismo di Vigilanza (OdV) vigila con attenzione sull'osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo ed intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

A tale scopo l'OdV assicurerà un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Codice Etico.

Articolo 7 – Attuazione del Codice Etico

L'attuazione del presente Codice rientra tra le responsabilità personali di ciascuno dei destinatari. Questi, una volta informati, non potranno appellarsi, a giustificazione del proprio inadempimento, alla mancanza di conoscenza del Codice o all'aver ricevuto istruzioni contrarie da qualsivoglia livello gerarchico delle Società.

Le linee di condotta stabilite nel presente Codice, infatti, prevalgono sulle eventuali istruzioni contrarie impartite dall'organizzazione gerarchica interna. In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio della Società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi sanciti dal Codice.

C.I.B. Unigas si impegna a rispettare e a far rispettare le norme del Codice attraverso l'istituzione [ai sensi dell'art.6, comma1, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001] di un Organismo di Vigilanza al quale sono demandati i compiti di vigilanza e monitoraggio sull'osservanza del Codice.

L'Organismo di Vigilanza è l'organo competente a verificare la corretta attuazione del Codice tra tutti i destinatari, e che ne cura l'aggiornamento rispetto all'evoluzione normativa, al possibile mutamento della struttura organizzativa e gestionale della Società e agli sviluppi economici, finanziari e commerciali dell'attività di impresa.

Articolo 8 - Obbligo di segnalazioni

I destinatari del presente Codice sono tenuti a segnalare ogni potenziale violazione del Codice all'Organismo di Vigilanza, che provvederà a valutare la segnalazione impegnandosi ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Le segnalazioni presentate in buona fede non potranno comportare ripercussioni negative ai danni del segnalante, anche nel caso in cui le stesse dovessero risultare infondate.

Le segnalazioni potranno essere inoltrate al seguente indirizzo e-mail:

odv231@cibunigas.com

CAPITOLO II

ETICA NELLA GESTIONE DELLE ATTIVITÀ



Articolo 9 – legalità e onestà

Tutti i destinatari del Codice Etico devono assumere un comportamento legale ed onesto, sia nello svolgimento delle proprie mansioni, sia nei rapporti con gli altri destinatari, evitando di perseguire scopi illeciti od illegittimi, ovvero di realizzare situazioni di conflitto di interessi, in vista di un indebito vantaggio, proprio o di terzi.

Un “conflitto di interessi” si concretizza sia nel caso in cui un destinatario persegua, nell'esercizio delle attività disimpegnate per C.I.B. Unigas, un interesse diverso dalla missione di impresa e dal bilanciamento degli interessi con gli altri *stakeholder* o quando si avvantaggi “personalmente” di opportunità d'affari dell'impresa, ovvero agisca comunque in contrasto con i doveri fiduciari legati alla sua posizione.

Articolo 10 - Imparzialità e non discriminazione

C.I.B. Unigas nello svolgimento della sua attività d'impresa e nei rapporti con gli interlocutori opera secondo i criteri dell'imparzialità, obiettività e trasparenza. In particolare, non ammette alcun genere di discriminazioni in base all'età, al sesso, agli orientamenti sessuali, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alla religione e alle opinioni politiche.

Articolo 11 - Trasparenza e correttezza nelle condotte aziendali

I rapporti che la Società intrattiene con i diversi soggetti sono improntati secondo i canoni di trasparenza, correttezza, collaborazione, rettitudine, equità, lealtà e reciproco rispetto.

I dipendenti, a prescindere dal ruolo e dalla funzione esercitata, devono svolgere la propria attività nell'interesse della Società, uniformandosi alle regole comportamentali contemplate nel presente Codice.

I destinatari sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con la Società, gli interlocutori esterni/stakeholder siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli e possano valutare le conseguenze derivanti dalle stesse.

In particolare, nella formulazione e stipula di contratti, la Società ha cura di specificare al contraente in modo chiaro e comprensibile, i comportamenti da tenere in tutte le circostanze previste.

Articolo 12 – Riservatezza e tutela della privacy

C.I.B. Unigas assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti. Inoltre, la Società si uniforma alle prescrizioni in materia di tutela dei dati personali in conformità del D. lgs 196/03 come modificato e al Regolamento Europeo 2016/679.

Con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti, C.I.B. Unigas ha implementato il modello GDPR che prevede di informare gli stessi sulla natura dei dati personali oggetto di trattamento da parte della Società, sulle modalità di trattamento, sugli ambiti di comunicazione e, in generale, su ogni dato relativo alla sua persona.

È in ogni caso vietato lo svolgimento di qualsiasi indagine da parte della società, volta alla ricerca di informazioni afferenti ai gusti personali, alle idee, alle preferenze e, in generale, alla vita privata dei dipendenti.

CAPITOLO III
ETICA SUL LAVORO, SULLA TUTELA E SULLA
VALORIZZAZIONE DEI DIPENDENTI



Articolo 13 - Selezione del personale

Il processo di acquisizione delle risorse umane risponde a criteri di oggettività, trasparenza e rispetto della normativa di diritto privato e delle disposizioni del contratto collettivo di lavoro, evitando qualsiasi forma di favoritismo o discriminazione.

Le procedure di selezione si conformano al criterio dell'accertamento delle attitudini e delle capacità professionali individuali in funzione dell'assolvimento dei compiti cui il personale è destinato, dell'organizzazione degli uffici e dei programmi da realizzare.

La società ha formalizzato un Regolamento interno, che costituisce parte integrante del presente Codice (allegato 1).

Articolo 14 - Gestione delle risorse umane

C.I.B. Unigas rispetta la dignità e l'integrità morale di ogni dipendente o collaboratore.

Tutti i dipendenti/collaboratori sono tenuti ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi contrattuali e in conformità a quanto previsto dal presente Codice.

In particolare, il dipendente/collaboratore è tenuto a conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni societarie e a garantirne l'integrità. E' inoltre tenuto ad operare con diligenza al fine di tutelare i beni aziendali, utilizzandoli con solerzia e scrupolo ed evitando utilizzi impropri.

Articolo 15 - Professionalità

La professionalità rappresenta la capacità di svolgere la propria attività con competenza ed efficienza nel rispetto dei valori del presente Codice. C.I.B. Unigas si impegna affinché il rapporto con le risorse umane possa essere costantemente coltivato nel rispetto dei valori del presente Codice. A tal fine la Società, pone in essere specifici programmi di aggiornamento professionale, ai quali il personale è tenuto a partecipare e a fornire il proprio contributo al miglioramento.

Articolo 16 - Relazioni interpersonali

Nei rapporti interpersonali tra dipendenti e/o collaboratori esterni è richiesto un comportamento improntato ai criteri di lealtà, rispetto, fiducia e collaborazione reciproca. Nell'ambito di tale cultura aziendale, la Società si impegna alla condivisione con i dipendenti delle difficoltà legate alle peculiarità delle dinamiche produttive, anche nell'ottica delle possibilità di sviluppo e favoriscono forme di collaborazione ed affiancamento tra neo-assunti e dipendenti di maggiore esperienza.

Articolo 17 - Retribuzione e orario lavorativo

Le retribuzioni e i *benefit* riconosciuti ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dalle norme e dai contratti collettivi.

In relazione all'orario lavorativo e al congedo retribuito, C.I.B. Unigas si attiene alla legislazione locale e alle pratiche del Paese in cui opera.

Articolo 18 - Utilizzo di sistemi informatici o telematici

L'utilizzo degli strumenti e dei servizi informatici o telematici della Società deve avvenire nel pieno rispetto delle vigenti normative in materia (e particolarmente in materia di illeciti informatici, sicurezza informatica, *privacy* e diritto d'autore) e delle procedure e regolamenti interni esistenti e di quelli che saranno eventualmente approvati ed emanati.

In ogni caso è vietato a chiunque accedere senza autorizzazione e in violazione della legge, a sistemi informatici o telematici altrui, nonché violare i relativi limiti di accesso.

Salvo quanto previsto dalle leggi civili e penali, rientra nell'uso improprio dei beni e delle risorse aziendali l'utilizzo dei collegamenti alla rete per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro o per inviare messaggi offensivi o che possano arrecare danno all'immagine dell'impresa.

Ogni dipendente è tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso di strumenti informatici.

Ogni dipendente è tenuto, inoltre, al rispetto di quanto contenuto nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 adottato dalla Società, in particolare di quanto previsto dai protocolli, procedure e regolamenti che disciplinano questa materia specifica.

CAPITOLO IV
IMPEGNO PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE E
RESPONSABILITÀ SOCIALE



Articolo 19 - Tutela ambientale, cultura della sicurezza e responsabilità sociale

La salvaguardia dell'ambiente è un aspetto fondamentale per C.I.B. Unigas che a tal fine, programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche e imprescindibili esigenze ambientali e si impegna a migliorare l'impatto ambientale e paesaggistico delle proprie attività, nonché a prevenire i rischi per le popolazioni e per l'ambiente non solo nel rispetto della normativa vigente, ma tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

A tal riguardo, la società C.I.B. Unigas ha conseguito la Certificazione di Qualità Aziendale secondo la norma UNI EN ISO 9001 e di prodotto (marcatatura CE) rilasciata dall' istituto di certificazione europea KIWA Cermet Italia S.p.A. per la progettazione e la costruzione di bruciatori di gas, gasolio, olio combustibile, misti gas/gasolio e misti gas/olio combustibile.

Inoltre, tutta la produzione di bruciatori di gas e misti è stata omologata e certificata secondo le normative europee correlate al Regolamento (UE) 2016/426 e alla norma UNI EN 676.

Attualmente la società possiede tutti i requisiti nazionali ed internazionali per poter vendere, commercializzare ed installare i propri prodotti in tutto il mondo.

CAPITOLO V
ETICA NELLA GESTIONE DELLE RELAZIONI



Articolo 20 - Rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti che la Società intrattiene con pubblici ufficiali, incaricati di pubblici servizi e impiegati pubblici sono improntati alla massima trasparenza, lealtà e correttezza. In particolare, sono vietati favoreggiamenti, pressioni o altre forme di privilegio da parte di tutti coloro che operano in nome e per conto di C.I.B. Unigas, nella gestione dei rapporti con la P.A. per indurla ad assumere posizioni o decisioni a loro favorevoli in modo illecito e contrario ai principi del presente Codice o comunque prevaricando i legittimi interessi di soggetti terzi. C.I.B. Unigas non instaura alcun tipo di incarico professionale con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio o altri esponenti della P.A. che abbiano personalmente partecipato o potrebbero partecipare a operazioni vantaggiose per la Società.

Pertanto, nel corso di una trattativa di affari (qualora dovesse verificarsi) con la Pubblica Amministrazione, la Società si impegna a:

- non esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della P.A. o loro congiunti o parenti a titolo strettamente personale;
- non offrire in alcun modo omaggi o doni, se non di modico valore;
- non sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti.

La Società collabora attivamente con l'Autorità giudiziaria, le forze dell'ordine e qualunque pubblico ufficiale nell'ambito di ispezioni, controlli, indagini o procedimenti giudiziari.

Articolo 21 – Rapporti con i clienti

La Società pone al centro del proprio business la soddisfazione dei clienti. A tal fine nei rapporti con gli stessi – siano essi P.A. o soggetti privati, adotta comportamenti ispirati ai principi di trasparenza, affidabilità, responsabilità e qualità.

Il personale della Società deve:

- fornire prodotti di alta qualità che soddisfino o superino le ragionevoli aspettative e necessità del cliente, nei limiti delle previsioni contrattuali;
- assicurarsi della qualità e affidabilità dei servizi offerti, anche in fase di esecuzione dei contratti;
- comunicare in tempi brevi alla clientela, eventuali modifiche e variazioni relative alla prestazione del servizio;
- porre in essere contratti con la clientela, chiari, semplici e conformi alle normative vigenti ed alle eventuali indicazioni delle Autorità pubbliche, privi di clausole che possono alterare il principio di parità tra le parti;
- evitare ogni iniziativa che possa recare ingiustificati favoritismi, avvantaggiando un cliente rispetto ad altri;
- evitare di ricevere denaro o altre utilità o beneficio, anche se di modesto valore, per l'esecuzione, l'attestazione o l'adozione di un atto contrario ai doveri d'ufficio;
- evitare di ricevere doni, omaggi o altri vantaggi, anche se di modesto valore, se la donazione/omaggistica mira ad ottenere illecite agevolazioni;
- evitare di elargire o promettere doni, omaggi o altri vantaggi, anche se di modesto valore, se la donazione/omaggistica mira ad ottenere illecite agevolazioni.

Articolo 22 - Tutela della concorrenza

C.I.B. Unigas sostiene il principio dell'economia di mercato impegnandosi ad esercitare una concorrenza leale e a riconoscere alle altre aziende lo stesso diritto.

In particolare, la Società stabilisce la propria politica commerciale in modo indipendente: non fissa alcun prezzo in accordo o collusione con i concorrenti e instaura rapporti equi con i suoi clienti e fornitori, in conformità alle leggi che regolano la concorrenza.

Articolo 23 – Rapporti con i fornitori, consulenti, agenti e distributori

La Società impronta i propri rapporti con fornitori (di beni e di servizi), agenti e distributori ai principi di onestà, lealtà, buona fede, correttezza, imparzialità, trasparenza e libera concorrenza; vietando ogni tipo di atto illecito o comportamento irresponsabile dal quale possa direttamente o indirettamente trarne vantaggio.

Tutti i dipendenti, nei loro rapporti con i fornitori, devono osservare, sempre e ovunque, il principio di imparzialità e indipendenza dei rapporti, al fine di non ledere l'immagine della Società.

In particolare, il personale della Società deve rispettare le seguenti prescrizioni:

- osservare e rispettare, nei rapporti di fornitura, le disposizioni di legge e regolamenti vigenti, nonché quelle impartite in materia dalla Società;
- osservare le condizioni contrattualmente previste;
- promuovere rapporti commerciali solo con quelle aziende che diano garanzie sul rispetto dei diritti umani fondamentali dei dipendenti, ovvero che forniscano una remunerazione adeguata e garantiscano il salario minimo nazionale obbligatorio.

A tutti i fornitori, agenti e distributori è chiesta la condivisione e il rispetto del presente Codice Etico e, in caso di inosservanza, agli stessi si applica il relativo sistema sanzionatorio.

La Società, a tutela della propria immagine e a salvaguardia delle proprie risorse, non intrattiene rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendono operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente o che rifiutino di conformarsi ai valori e ai principi previsti dal presente Codice e dalle procedure interne.

È fatto espresso divieto ai soggetti apicali di richiedere o pretendere dai fornitori/consulenti favori, doni e/o altre utilità, ovvero di dare o promettere loro analoghe forme di riconoscimento, ancorché finalizzate a una ottimizzazione del rapporto con C.I.B. Unigas.

Al termine del rapporto e, comunque, prima di addivenire al pagamento della relativa fattura, C.I.B. Unigas verifica la qualità, congruità e tempestività della prestazione ricevuta e l'adempimento di tutte le obbligazioni assunte dal fornitore. A tal fine, si conforma alle prescrizioni imposte dalla normativa tributaria.

CAPITOLO VI
ETICA NELLA RENDICONTAZIONE
ECONOMICA/FINANZIARIA



Articolo 24 – Gestione della contabilità

La gestione delle risorse finanziarie deve avvenire nel rigoroso rispetto delle deleghe conferite all'interno della Società, nonché di eventuali specifiche autorizzazioni per il compimento di particolari operazioni.

Tutti i dipendenti delle rispettive Società devono garantire sempre e comunque:

- la verità, completezza e tempestività delle informazioni contabili;
- che ogni operazione o transazione sia autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua;
- l'accurata registrazione contabile e tracciabilità di ciascuna operazione.

Tutti i soggetti sono tenuti ad informare tempestivamente i propri responsabili, attraverso adeguati canali comunicativi, dell'eventuale riscontro di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione sulla quale si basano le registrazioni contabili.

La segnalazione deve essere effettuata anche alla governance della Società e all'Organismo di Vigilanza.

Articolo 25 – Controllo interno e rapporto con i sindaci

C.I.B. Unigas s'impegna a diffondere e promuovere procedure di controllo interno e a responsabilizzare il personale al rispetto delle stesse, in relazione alle funzioni svolte e ai compiti assegnati.

Nei rapporti con il Collegio Sindacale, C.I.B. Unigas si astiene da qualsiasi condotta che possa recare ostacolo all'attività di vigilanza e controllo, impegnandosi ad eseguire le azioni correttive suggerite dal Collegio Sindacale nel pieno rispetto dei ruoli e delle funzioni svolte, nonché a fornire al suddetto Collegio informazioni e documentazioni chiare, complete e veritiere.

Articolo 26 - Bilancio ed altre comunicazioni sociali

Nella formazione del bilancio o di altri documenti simili, il vertice societario e tutti i destinatari comunque coinvolti in tale attività devono:

- rappresentare la situazione economica, patrimoniale e finanziaria con verità, chiarezza e completezza;
- facilitare in ogni modo lo svolgimento delle attività di controllo sia interne che esterne;
- presentare all'Assemblea atti e documenti completi e corrispondenti alle registrazioni contabili;
- fornire agli Organi di Vigilanza informazioni corrette e complete sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria.

CAPITOLO VII
RECEPIMENTO, ATTUAZIONE E
CONTROLLI



Articolo 27 - Procedure e prassi operative

Al fine di prevenire eventi pregiudizievoli e conseguenti potenziali impatti negativi sulla situazione aziendale, la Società si aspetta che le procedure e/o le prassi operative consolidate vengano rispettate da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, intervengono nel processo operativo e nei termini e nelle modalità appositamente previsti e descritti dalle competenti funzioni.

La loro corretta attuazione garantisce la possibilità di identificare quali sono i soggetti aziendali responsabili del processo di decisione, di autorizzazione e di svolgimento delle operazioni. A tal fine – secondo il principio di controllo della separazione dei compiti – è necessario che le singole operazioni siano svolte da soggetti diversi nelle varie fasi. Le competenze di costoro sono chiaramente definite e conosciute all'interno dell'organizzazione in modo da evitare che possano essere attribuiti poteri illimitati e/o eccessivi a singoli soggetti.

Articolo 28 - Diffusione, comunicazione e formazione

Il presente Codice Etico è portato a conoscenza dei destinatari, interni ed esterni, mediante apposite attività di comunicazione (come ad esempio, la consegna a tutti i destinatari di copia del Codice, anche a mezzo di sistema informatico, la creazione di sezioni dedicate nell'*intranet* aziendale, l'inserimento di una nota informativa dell'adozione del Codice in tutti i contratti o rapporti con i fornitori e consulenti, etc.).

Tutti i destinatari devono confermare formalmente di aver ricevuto il Codice, con l'impegno di attenersi alle prescrizioni in esso contenute.

Articolo 29 - Attuazione del codice

C.I.B. Unigas si impegna a raggiungere elevati *standard* in termini di responsabilità morali, sociali e di *business* nei confronti di tutti i soggetti cui si riferisce la sua attività. Allo stesso modo e a condizione di reciprocità, il presente Codice definisce le aspettative della Società nei confronti degli amministratori, dei dirigenti e degli altri dipendenti e di terze parti con cui la Società ha rapporti di affari. Ne deriva che tutti i destinatari devono essere consapevoli dell'esistenza di attività di monitoraggio e controllo sull'osservanza del Codice Etico devolute a uno specifico organismo aziendale, nonché coscienti del contributo che tali attività apportano al raggiungimento degli obiettivi aziendali e dell'efficienza.

CAPITOLO VIII
SISTEMA DISCIPLINARE



Articolo 30 – Principi generali

La violazione delle disposizioni del presente Codice, debitamente accertata, costituisce ragione valida e sufficiente per l'applicazione di sanzioni disciplinari a carico del soggetto responsabile della violazione stessa.

Ne consegue che eventuali violazioni daranno luogo all'applicazione di sanzioni da adottarsi anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi e per gli effetti di cui al D. Lgs. 231/2001.

Nell'aspetto comportamentale, il presente Codice trova attuazione coordinata con le prescrizioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo con finalità di prevenzione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente adottato dalla Società ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 6 del D. Lgs 231/2001.

Articolo 31 – Determinazione delle sanzioni

La violazione dei principi fissati nel presente Codice va a ledere il rapporto di fiducia tra la C.I.B. Unigas e il trasgressore e verrà perseguita, con tempestività e immediatezza, attraverso procedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale delle condotte assunte e/o dall'instaurazione di un procedimento penale ove ricorra un'ipotesi di reato.

In particolare, l'osservanza del Codice Etico costituisce parte integrante del mandato conferito agli organi sociali e ai dirigenti – che sono passibili di sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità dell'inosservanza – nonché delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori, anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 (Diligenza del prestatore di lavoro), 2105 (obbligo di fedeltà) e 2106 (sanzioni disciplinari) del Codice Civile.

Per quanto riguarda gli altri destinatari del Codice (fornitori, subappaltatori, *partner* commerciali, ecc.) la violazione delle disposizioni comporta l'adozione di provvedimenti proporzionati alla gravità o recidività della violazione o al grado della colpa, sino alla risoluzione dei contratti in essere con gli stessi.

È opportuno ricordare che qualsivoglia violazione del Codice potrebbe essere fonte di grave danno economico per la Società. Verrà perciò sancita in base ai principi generali in tema di responsabilità civile nonché delle sanzioni previste, a carico delle Società, dal D. Lgs. 231/01 che disciplina la responsabilità delle persone giuridiche per illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Ciò posto, oltre all'applicazione delle sanzioni disciplinari, la Società si riserva la facoltà di intraprendere ogni altra azione necessaria a tutela dei propri interessi, ivi compresa l'azione per il risarcimento dei danni subiti per effetto della condotta trasgressiva.

Articolo 32 - Diritto di difesa

In ogni caso, gli organi preposti all'applicazione delle sanzioni disciplinari devono fare in modo che l'interessato riceva congrua, tempestiva e riservata comunicazione delle infrazioni rilevate e che possa disporre di un congruo termine, non inferiore a 15 (quindici) giorni, per rassegnare le proprie deduzioni, difese e chiedere di essere sentito.

Articolo 33 - Decadenza

Il procedimento disciplinare non può essere avviato a distanza di oltre tre anni dal fatto commesso e, in ogni caso, non può durare più di dodici mesi dalla cognizione piena del fatto.

Il procedimento si chiude in ogni caso con una decisione scritta, motivata e firmata dall'organo deliberante.



... una storia di idee, persone e valori

Via L. Galvani 9, 35011 Campodarsego -PD- (Italy)
Tel.: +39-049-9200944 Fax: +39-049-9200945-9201269
| P.IVA IT-00820450286 - C.F 02053750150