



SOL

SOLGROUP

Codice etico di comportamento

Terza edizione
Aprile 2013

Codice etico di comportamento

Terza edizione
Aprile 2013

Codice etico



Indice

Premessa	VII
1. Principi generali	IX
Ambito di applicazione	
Obblighi per tutti i dipendenti	
Impegni di SOL	
2. Comportamento nella gestione dell'attività d'impresa	XI
Disposizioni Generali	
Rapporti con la Pubblica Amministrazione	
Rapporti con i Fornitori	
Rapporti con Collaboratori Esterni e i Consulenti	
Rapporti con i Clienti	
Rapporti con gli Azionisti	
Rapporti con le Imprese Concorrenti	
3. Comportamento nella gestione dei flussi monetari e contabili	XIV
4. Politiche del personale	XIV
Disposizioni Generali	
Molestie sul luogo di lavoro	
5. Tutela della sicurezza, della salute e dell'ambiente	XVI
6. Riservatezza e circolazione delle informazioni	XVII
Disposizioni Generali	
Tutela della privacy	
7. Diffusione, comunicazione, formazione	XIX
8. Sistema disciplinare	XIX

Premessa

Il Gruppo SOL opera nel settore della produzione, ricerca applicata e commercializzazione dei gas tecnici (industriali, puri e medicinali), impiantistica e servizi ad essi connessi, nel settore dell'assistenza domiciliare (home-care) ed in quello della progettazione, produzione e vendita di macchine ed accessori per la saldatura.

SOL è oggi una realtà multinazionale presente in molti Paesi europei e, tenuto conto della sua complessa articolazione e della molteplicità dei settori in cui opera, in occasione della verifica di conformità ed efficacia del proprio sistema di controllo interno con riferimento alle prescrizioni del D.Lgs 231/2001, ha ritenuto opportuno formalizzare e pubblicare in un "Codice" l'insieme di quei valori e principi che da sempre contraddistinguono le attività del Gruppo ed i rapporti con i dipendenti, i collaboratori, i clienti, i fornitori, gli azionisti, i partners in genere, le Pubbliche Autorità, e cioè con tutti coloro con i quali SOL intrattiene relazioni d'impresa.

Correttezza e lealtà nei comportamenti, circolazione delle informazioni, disponibilità all'ascolto, capacità di avvertire che i problemi dei nostri interlocutori sono i nostri problemi, consapevolezza che il processo economico debba continuamente essere coordinato con un sistema di valori: **questo è da sempre il nostro Progetto.**

Nell'organizzazione interna riteniamo che la struttura operativa debba dare spazio affinché ciascuno possa agire nell'ambito delle proprie deleghe, con autonomia ma in un forte rapporto fiduciario con l'azienda. Ogni collaboratore deve peraltro accettare l'azione di stimolo, di controllo e di coordinamento che la struttura gerarchica è tenuta a svolgere come elemento di unificazione e regolamentazione.

Siamo sempre più convinti che il successo non derivi solamente dal perseguimento di obiettivi di natura reddituale, ma anche dal rispetto delle funzioni sociali conseguenti al fatto di essere inseriti in un contesto esterno con cui si instaurano articolate relazioni.

È così indispensabile essere capaci di integrare la dimensione economica con quella sociale, giuridica ed etica dell'impresa affinché, effettivamente, ogni attività aziendale contribuisca ad aumentare il benessere collettivo, producendo miglioramenti di tipo quantitativo e qualitativo.

Nel valutare l'operato della nostra impresa non ci possiamo limitare alla misura della sola sua efficienza, ma dobbiamo anche prendere in considerazione parametri adeguati a misurare i contributi da essa e da tutti noi apportati al benessere collettivo.

La nostra impresa, infatti, è una realtà in cui alcune delle più elevate aspirazioni umane (realizzazione di sé stessi, impegno, solidarietà, creatività, responsabilità) devono poter trovare legittima realizzazione; essa non può quindi non avere anche importanti risvolti etici, oltre a quelli strettamente economici.

Solo condividendo ed agendo coerentemente con questi convincimenti, accrescendo la qualità, la trasparenza e la correttezza delle nostre prestazioni professionali sarà possibile, per noi e la nostra impresa, affrontare con successo il mercato globale.

Il tutto con una forte convinzione:

questi principi ci danno la capacità di rispondere meglio alle esigenze dei nostri clienti, di rimetterci costantemente in gioco, di rinnovarci e migliorarci come Gruppo, come singole Società, come individui.

È con questo spirito che il Consiglio di Amministrazione di SOL S.p.A., con delibera del 11 novembre 2005, ha approvato il presente Codice Etico di Comportamento (d'ora in poi anche solo "Codice") entrato in vigore a partire dal 1 gennaio 2006 quale "Carta Costituzionale" del Gruppo e via via adottato dalle singole società italiane ed estere del Gruppo. Il Codice risulta tuttora pienamente adeguato alla propria funzione anche alla luce delle modifiche legislative intervenute sul D.Lgs 231 e, pertanto, non si è ritenuto necessario, in questa occasione, introdurre alcun emendamento e/o integrazione allo stesso.

1. Principi generali

Ambito di applicazione

Scopo di questo Codice è dare evidenza e forma agli standard di comportamento già da tempo in essere nel Gruppo SOL, ai quali tutti i dipendenti ed i collaboratori devono attenersi.

Il presente Codice contiene altresì i principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ed il rispetto delle prescrizioni di cui al D.Lgs n.231/2001 e sue successive modifiche e/o integrazioni.

Sempre in ottemperanza alle prescrizioni di cui al predetto D.Lgs 231/2001 è stato istituito un Organismo di Vigilanza e Controllo (d'ora in poi "ODV" o "Organismo di Vigilanza") che riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione di SOL S.p.A., dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo a cui è stato affidato, tra gli altri, anche il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del presente Codice.

Il Codice si applica a tutte le attività, nonché e senza eccezioni a tutti i dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori, partner ed a tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società e del Gruppo.

Il Suo spirito deve guidare l'emanazione e l'interpretazione di tutte le policy, le linee guida, le procedure e le norme adottate ed adottande da SOL attraverso le proprie Direzioni, Divisioni, Servizi e dalle altre Società del Gruppo.

Il Codice inoltre è considerato determinante per le relazioni con i collaboratori terzi e costituisce parte integrante delle condizioni che regolano i rapporti di lavoro.

I dipendenti del Gruppo quindi, oltre che adempiere ai doveri generali di lealtà, correttezza e di esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede, devono attenersi scrupolosamente ai precetti contenuti nel Codice, la cui osservanza è richiesta anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 del codice civile.

Inoltre, ai sensi dell'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e delle analoghe disposizioni in materia previste dalle legislazioni sul lavoro dei vari Paesi in cui il Gruppo opera, il presente Codice deve intendersi integrativo al sistema disciplinare contenuto negli artt. 50, 51 e 52 del vigente CCNL Chimico-Farmaceutico applicato ai dipendenti di SOL, nonché delle analoghe

norme previste nei contratti collettivi e/o nei singoli regolamenti aziendali in essere presso le Società controllate in Italia ed all'estero e, come questi ultimi, deve essere portato a conoscenza di tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti (bacheche presenti in ogni sito aziendale), oltre che attraverso gli esistenti mezzi telematici di comunicazione aziendale.

La violazione delle norme del Codice può costituire inadempimento alle obbligazioni del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del posto di lavoro e potrà comportare, oltre che l'applicazione di sanzioni disciplinari, anche il risarcimento dei danni da essa derivanti.

Obblighi per tutti i dipendenti

Tutti i dipendenti del Gruppo sono tenuti a rispettare le leggi ed i regolamenti vigenti nei Paesi in cui operano ed a conoscere, diffondere e rispettare le norme contenute in questo Codice, conformandosi ai suoi standard etici.

In particolare i dipendenti del Gruppo SOL hanno l'obbligo di:

- tenere, nei confronti della Società e terzi, un comportamento responsabile, in particolar modo improntato ai principi di professionalità e di diligenza professionale;
- astenersi dal compiere i comportamenti vietati dalle norme contenute in questo Codice;
- informare, in ragione delle rispettive competenze, i soggetti terzi con cui ci si trova ad operare circa gli impegni ed i principi contenuti del presente Codice, esigendone il rispetto;
- riferire tempestivamente ai propri Responsabili ed all'Organismo di Vigilanza qualsiasi notizia relativa a possibili violazioni delle norme contenute in questo Codice.

I Responsabili di Unità/Funzione aziendali, nonché i Soggetti Apicali (amministratori, direttore generale, direttori centrali, dirigenti), devono a loro volta:

- adottare un comportamento che sia d'esempio per tutti i propri collaboratori;
- indirizzare continuamente tutti i soggetti al rispetto delle norme del Codice, favorendone la diffusione e la comprensione;
- selezionare accuratamente eventuali collaboratori, dipendenti, fornitori, tenendo anche conto del grado di affidamento che questi sembrano poter dare circa il rispetto delle norme del Codice.

Impegni di SOL

Sarà cura di SOL, anche tramite il deputato ODV:

- garantire la diffusione, l'approfondimento e l'aggiornamento del presente Codice;
- svolgere verifiche in ordine alle notizie di eventuali presunte violazioni;
- applicare le relative sanzioni in caso di accertamento delle violazioni;
- garantire che nessuno subisca discriminazioni e/o ritorsioni per avere riferito notizie di possibili violazioni del Codice.

2. Comportamento nella gestione dell'attività di impresa

Disposizioni Generali

Trasparenza, lealtà, imparzialità, onestà ed integrità sono i valori fondamentali di SOL e devono essere sempre rispettati.

In particolare le attività di business devono essere svolte tenendo presenti gli interessi generali di SOL. Nessuna persona, Società o ente che abbia rapporti con un collaboratore di SOL deve poter trarre vantaggio in modo improprio in virtù della sua relazione con il collaboratore stesso e/o della posizione che quest'ultimo occupa all'interno dell'organizzazione.

Nessun dipendente di SOL può procurarsi vantaggi personali derivanti dalla posizione rivestita nella struttura.

Devono essere evitate quelle situazioni che possono creare contrasti tra le responsabilità del collaboratore nei confronti di SOL ed i suoi interessi personali.

Rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere tenuti da ciascun dipendente e/o collaboratore esterno ispirandosi ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza.

Nessun collaboratore può elargire denaro o altri beni oppure offrire o promettere vantaggi economici impropri o favori a funzionari o dipendenti della

Pubblica Amministrazione o a soggetti che agiscono per conto di una Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia Italiani che esteri, salvo che si tratti di omaggi o utilità d'uso di modesto valore, normalmente in occasione di particolari ricorrenze, sempre che siano conformi alla policy di Gruppo in materia di spese e, comunque, nel pieno rispetto delle leggi.

È proibito offrire o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione. I precetti sopra menzionati non possono essere elusi ricorrendo a terzi.

Rapporti con i Fornitori

Nei rapporti di fornitura di beni e servizi, nelle politiche di acquisto ed altresì nei rapporti di appalto, pur propendendo per la creazione di rapporti stabili e di partnership, è fatto comunque obbligo di:

- garantire che a nessun potenziale fornitore in possesso dei necessari requisiti venga preclusa la possibilità di competere per offrire i propri prodotti e/o servizi;
- rispettare sempre, laddove esistenti, le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori;
- gestire i relativi rapporti secondo criteri di imparzialità e correttezza, evitando situazioni di conflitto di interessi.

Rapporti con Collaboratori Esterni ed i Consulenti

Nel conferire incarichi professionali a consulenti e/o collaboratori terzi corre l'obbligo di:

- osservare e far osservare tutte le procedure interne esistenti in materia;
- ispirarsi (quali criteri di scelta e gestione dei rapporti) a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza, valutando altresì l'integrità morale e professionale dei professionisti da coinvolgere;
- accertare che non vi siano situazioni di incompatibilità e/o di conflitto di interesse;
- impegnare la parte al rispetto dei principi etici contenuti nel Codice;
- accertare che tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte vengano adeguatamente documentate e siano comunque proporzionate all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato.

Rapporti con i Clienti

Capacità di avvertire che i problemi dei nostri Clienti sono i nostri problemi, piena soddisfazione delle loro esigenze, impegno nel lavorare insieme su singoli obiettivi per il raggiungimento dei risultati più avanzati, sono da sempre le finalità che SOL persegue nella gestione dei rapporti con la clientela.

A tale fine ed in tale ambito è fatto obbligo a tutti coloro che hanno rapporti con la clientela di:

- ispirarsi ai generali valori di correttezza, onestà, efficienza e professionalità;
- evitare il ricorso a qualsiasi pratica ingannevole e/o scorretta, comunque realizzata;
- fornire informazioni veritiere semplici e chiare sui servizi offerti, in modo che il cliente possa effettuare consapevolmente le proprie scelte.

Rapporti con gli Azionisti

Il successo strategico di un'azienda si persegue anche massimizzando il valore per i suoi azionisti.

Il vertice aziendale dovrà pertanto orientare il proprio operato anche al perseguimento di tale obiettivo.

È interesse e preciso impegno di SOL instaurare un dialogo continuativo con la generalità degli azionisti e, in particolare, con gli investitori istituzionali.

Le relazioni sono esclusivamente intrattenute dalle funzioni aziendali a ciò deputate nel rispetto delle prescrizioni di legge, procedure e norme esistenti in materia.

Rapporti con le Imprese Concorrenti

Nei rapporti con le imprese concorrenti e, più in generale con il mercato, SOL si ispira al principio della concorrenza leale ed opera nel rispetto delle leggi antitrust.

Tutti i dipendenti e collaboratori devono pertanto, nell'esercizio delle proprie mansioni, rispettare le norme esistenti a tutela della concorrenza dello Stato Italiano, dei singoli paesi in cui il Gruppo opera e della Comunità Economica Europea.

Nessun dipendente e collaboratore deve mai presumere di poter ignorare tali norme ritenendo che ciò sia nell'interesse di SOL.

È quindi severamente vietato impartire ordini e/o direttive che siano in contrasto con le prescrizioni di legge in materia.

Per qualsiasi dubbio a proposito si dovrà contattare senza indugio la Direzione Centrale del Personale, Affari Legali e Sistemi Informativi.

3. Comportamento nella gestione dei flussi monetari e contabili

Trasparenza, veridicità, chiarezza e precisione devono essere posti alla base dei processi di gestione dei flussi monetari e contabili.

Ogni operazione e/o transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Tutte le azioni e le operazioni eseguite da e per conto di SOL devono avere una registrazione adeguata e deve essere sempre possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione dei controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e di poter individuare chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

4. Politiche del personale

Disposizioni Generali

SOL attribuisce massima importanza a chi presta la propria attività lavorativa all'interno del Gruppo, contribuendo direttamente allo sviluppo dell'Azienda.

È attraverso le risorse umane che SOL è infatti in grado di sviluppare, migliorare, garantire i propri servizi.

Il lavoro costituisce una delle principali condizioni attraverso le quali ogni individuo esprime la propria personalità e realizza la propria vita: migliorare la qualità del nostro lavoro significa pertanto migliorare anche la nostra qualità di vita.

SOL si impegna a sviluppare le capacità e le competenze dei propri dipendenti affinché l'impegno e la creatività di ciascuno trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale, in armonia con le esigenze dell'organizzazione. SOL garantisce l'integrità psico-fisica dei propri lavoratori nel rispetto della loro personalità morale.

A tale fine le funzioni competenti dovranno:

- provvedere a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i dipendenti con imparzialità, senza che abbiano influenza le origini, il sesso, l'età, la religione, la razza, in una parola senza alcuna discriminazione;
- contribuire a creare un ambiente di lavoro adeguato alle esigenze di sicurezza e della tutela della salute di chiunque lo utilizzi e nel quale le caratteristiche personali non possano dar luogo a discriminazioni;
- favorire l'assunzione di comportamenti improntati ai principi di civile convivenza, di piena collaborazione e cooperazione. Ogni dipendente e/o collaboratore dovrà a sua volta;
- porre in essere una condotta rispettosa dei diritti e della personalità dei colleghi;
- utilizzare i beni aziendali in relazione alle finalità lavorative per cui vengono messi a disposizione;
- evitare il perseguimento di qualunque vantaggio personale attraverso lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Il Gruppo SOL è costantemente impegnato nel rispetto delle normative nazionali in materia di lavoro, nonché delle convenzioni e delle raccomandazioni internazionali, ivi incluse le risoluzioni di organismi internazionali quali l'ILO (International Labour Organization) e l'ONU (United Nations Organization).

A tale fine, in tutte le Società del Gruppo:

- è vietato l'impiego di lavoro infantile o minorile;
- è vietato l'impiego di lavoro forzato o coatto o, comunque, il ricorso ad ogni forma di lavoro sotto minaccia di punizioni;
- è garantito il pieno e libero diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva nell'ambito delle singole normative e degli accordi di categoria.

Molestie sul luogo di lavoro

SOL pretende che nelle relazioni di lavoro non venga dato luogo a molestie, intendendo come tali:

- la creazione di un ambiente lavorativo avverso o di emarginazione nei confronti di un singolo lavoratore o di gruppi di lavoratori;
- l'intralcio o l'indebita interferenza nelle prospettive di lavoro altrui condotti per meri motivi di competitività personale;
- la subordinazione di decisioni lavorative rilevanti per il destinatario all'accettazione di favori sessuali;
- le molestie sessuali in genere quali gli atti, i comportamenti e le allusioni che possano in qualunque modo turbare la serenità del destinatario.

5. Tutela della sicurezza, della salute e dell'ambiente

La conformità alle leggi è un requisito prioritario per SOL e per tutti i suoi collaboratori e dipendenti.

SOL è costantemente impegnata nella tutela dell'ambiente, della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Ogni dipendente e/o collaboratore deve essere a conoscenza delle implicazioni di legge relative alla sua attività; il management è tenuto a fornirgli le necessarie informazioni ed istruzioni.

Massima attenzione al rispetto della sicurezza e dell'ambiente sono principi a cui tutti devono attenersi nell'operatività quotidiana, sempre e comunque.

Tutti si devono parimenti impegnare nel rispettare scrupolosamente le direttive aziendali e di legge emanate in materia di tutela di salute, ambiente e sicurezza sul lavoro.

È un dovere etico, oltre che professionale, la prevenzione e l'eliminazione di quelle situazioni che potrebbero generare rischi all'interno ed all'esterno dell'Azienda.

In tale ambito, sulla base delle proprie funzioni e competenze, è fatto espresso obbligo di:

- osservare le norme, le procedure, le istruzioni relative alla protezione della salute, della sicurezza e dell'ambiente, che richiedano tutte le autorizzazioni previste e che gestiscano tutti gli insediamenti nel rispetto delle leggi in vigore ed in conformità con il Sistema aziendale di gestione della Qualità e della Sicurezza;
- prevenire e/o eliminare quelle situazioni che possano generare rischi all'interno e all'esterno dell'Azienda;
- salvaguardare la sicurezza di ogni dipendente e/o collaboratore;
- garantire che lo sviluppo tecnologico si coordini sempre con il rispetto dell'ambiente.

6. Riservatezza e circolazione delle informazioni

Disposizioni Generali

La diligenza professionale impone un uso prudente e responsabile delle risorse e delle informazioni di SOL.

Al di là degli obblighi posti a carico di tutti i collaboratori dal vigente Regolamento del Consiglio di Amministrazione in relazione al Codice di Autodisciplina e concernenti il trattamento delle informazioni price sensitive, in generale le informazioni ed i segreti aziendali devono essere tutelati con la riservatezza e, se opportuno e/o possibile, con la garanzia del diritto di proprietà intellettuale.

In tale ambito quindi è espressamente vietato per tutti i dipendenti e collaboratori del Gruppo:

- acquistare o vendere azioni della propria o di altre Società basandosi su informazioni confidenziali non ancora rese pubbliche;
- fornire informazioni confidenziali sulla propria Società a soggetti che intendano acquistare o vendere azioni basandosi su di esse;
- effettuare transazioni se vi è dubbio che l'informazione sia stata o meno resa pubblica.

È fatto parimenti espresso obbligo di:

- informare la Direzione del Personale, Affari Legali e Sistemi Informativi ed il competente ODV nel caso si conosca o si sospetti che altri stiano effettuando operazioni sulla base di informazioni interne non ancora rese pubbliche;
- assicurarsi, ciascuno per le proprie competenze, che le informazioni confidenziali vengano rilasciate solo ai soggetti deputati, nel rispetto delle normative di legge e delle relative procedure aziendali;
- rispettare sempre ed in ogni caso le normative di legge, le procedure e norme aziendali esistenti in materia;
- garantire un comportamento corretto e veritiero nei confronti degli organi di stampa ed informazione i cui rapporti sono riservati esclusivamente alle funzioni e agli organi a ciò delegati o, comunque, sono coordinati preventivamente da tali organi.

Tutela della privacy

SOL tutela la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni e dei dati appartenenti a dipendenti, collaboratori o a terzi raccolti in ragione od in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa e gestiti per adempiere ad obblighi contrattuali.

SOL adotta adeguate misure di sicurezza per la protezione dei dati. Ogni dipendente e collaboratore è tenuto a conformarsi a tali principi rispettando le Procedure e le Norme aziendali in materia.

7. Diffusione, comunicazione, formazione

SOL, in ottemperanza alle prescrizioni di cui al D.Lgs 231, ha adottato un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (d'ora in poi il "Modello") e ha nominato un ODV con il compito, tra gli altri, di promuovere la conoscenza del Codice Etico nonché il suo aggiornamento e/o integrazione successiva e ciò tra tutti i dipendenti, collaboratori, partner, consulenti etc. del Gruppo. Gli strumenti e le modalità per la sua diffusione sono contenuti nel paragrafo 4 della Parte generale del Modello.

8. Sistema disciplinare

Come già anticipato la violazione e/o il mancato rispetto delle regole di comportamento del presente Codice comporta l'irrogazione di sanzioni disciplinari. Anche in tale ambito per un maggior dettaglio, si rinvia alle disposizioni di cui al paragrafo 5 della Parte Generale del Modello.

In linea generale, il mancato rispetto e/o la violazione esplicita delle regole e dei principi contenuti nel Codice da parte dei dipendenti delle Società del Gruppo costituisce inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, nonché illecito disciplinare.

Le sanzioni saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dal CCNL del settore di appartenenza oltre che dalle leggi in materia esistenti in ogni singolo paese. Tali sanzioni saranno proporzionate alla gravità dei fatti.

L'accertamento delle infrazioni, l'avvio e la gestione dei procedimenti disciplinari e l'applicazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.