

## INDICE

1	Carta dei valori .....	2
2	Un forte sistema di Valori .....	3
	2.1 Rigore.....	3
	2.2 Trasparenza .....	3
	2.3 Rispetto .....	4
	2.4 Disponibilità .....	4
	2.5 Fiducia.....	4
	2.6 Responsabilità.....	5
	2.7 Riservatezza.....	5
3	Codice di Condotta Ursus .....	6
	3.1 Premessa .....	6
	3.2 Valori .....	6
	3.2.1 <i>Crede nella dimensione sociale dell'azienda</i> .....	6
	3.2.2 <i>Carta dei Valori</i> .....	6
	3.2.3 <i>Partecipazione e coinvolgimento Rapporti con i dipendenti</i> .....	6
	3.2.4 <i>Rispetto e tutela dell'infanzia</i> .....	6
	3.2.5 <i>Esclusione del lavoro forzato e obbligato</i> .....	6
	3.2.6 <i>Tutela della salute e sicurezza</i> .....	7
	3.2.7 <i>Applicazione dei Provvedimenti disciplinari</i> .....	7
	3.2.8 <i>Retribuzione</i> .....	7
	3.2.9 <i>Definizione di un corretto orario di lavoro</i> .....	7
	3.2.10 <i>Non Discriminazione</i> .....	7
	3.2.11 <i>Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva</i> .....	7
	3.2.12 <i>Contrasto alla corruzione</i> .....	8
	3.2.13 <i>Rispetto e tutela dell'ambiente</i> .....	8
	3.2.14 <i>Denunce di condotta non conforme (Politica etica di escalation)</i> .....	8

## **1 Carta dei valori**

La carta dei valori di Ursus è il risultato di un processo molto lungo che ha coinvolto le risorse dell'azienda e che ha portato all'identificazione di un insieme di principi che orientano e sovrintendono l'attività lavorativa.

Lo scopo del processo è quello di fornire indicazioni di comportamento utili in presenza di dubbi ed incertezze che possono presentarsi nel corso dell'attività quotidiana, fornendo gli elementi utili ad assumere condotte responsabili e trasparenti.

Ursus vuole mantenere un elevato profilo reputazionale e per evitare che l'azione individuale generi comportamenti non in linea con tale obiettivo, è necessario che tutte le persone che operano all'interno dell'azienda condividano dei principi ed attuino dei comportamenti conseguenti.

La carta dei valori non si propone quindi di definire un quadro normativo generale, in quanto le leggi e gli accordi contrattuali già definiscono i perimetri delle obbligazioni soggettive.

Il documento rappresenta invece l'identificazione di una base comune di valori e di comportamenti in cui riconoscersi.

La carta dei valori di Ursus non intende pertanto incidere sulla sfera dei valori individuali che rappresentano nella loro diversità una forma di arricchimento culturale ma punta a far sì che la vita aziendale, e quindi i rapporti tra tutte le persone che ne fanno parte, sia improntata alla condivisione di principi collettivi capaci di definire una chiara identità dell'azienda.

La carta dei valori di Ursus fissa principi che debbano servire ad orientare lo svolgimento del lavoro. Essa fornisce un quadro di valori cui va fatto ricorso nei momenti critici della vita professionale e vuole rappresentare il punto di riferimento nella gestione di situazioni dubbie e complesse, non sempre regolate da leggi, regolamenti e procedure interne, lasciando libera l'espressione della soggettività professionale di ciascuno e nel pieno rispetto della libertà individuale.

## **2 Un forte sistema di Valori**

### **2.1 RIGORE**

Rigore in relazione alle persone dell'Azienda

Il rispetto delle regole aziendali e dei diritti delle persone è alla base del rapporto fiduciario tra le persone e l'azienda. È il patto costitutivo su cui si fonda l'integrità del sistema aziendale.

Rigore in relazione ai Clienti

Significa ispirare comportamenti e relazioni con i clienti al massimo senso di responsabilità, perseguendo l'obiettivo di soddisfare attese ed aspettative. Significa non dimenticare mai che ogni azione individuale è considerata dal cliente un'azione di Ursus.

Rigore in relazione ai Fornitori

Significa rispettare scrupolosamente il ruolo e gli obiettivi dell'azienda nei confronti dei fornitori, senza mai venire meno alle prerogative ed alle responsabilità individuali che la gestione di tali rapporti comporta.

### **2.2 TRASPARENZA**

Trasparenza in relazione alle persone dell'Azienda

Tutte le persone dell'azienda hanno il diritto di conoscere ruoli, obiettivi e strategie e di svolgere in conformità il proprio lavoro in un ambiente caratterizzato da un clima positivo e motivante.

La conoscenza è un bene dell'azienda e va trasmessa e mai monopolizzata o usata per incrementare il proprio potere personale a danno dei colleghi o della stessa azienda.

Trasparenza in relazione ai Clienti

Nel rapporto con i clienti occorre adottare una comunicazione semplice e tempestiva e rendere esplicite le caratteristiche ed il valore economico dei servizi resi. I clienti devono essere costantemente informati sullo stato degli adempimenti organizzativi, sulle possibili modifiche di valori, sui tempi tecnici e sui possibili rischi derivanti da contingenze ed imprevisti.

Trasparenza in relazione ai Fornitori

Il rapporto con i fornitori va improntato a criteri di efficienza ed integrità assoluta. La selezione dei fornitori deve essere operata con la massima obiettività. Nessun fornitore può acquisire prerogative o diritti che non siano quelli previsti dai rapporti contrattuali. Nessun fornitore può subire discriminazioni o essere oggetto di atteggiamenti ostativi che non siano motivati da elementi oggettivi, valutati nell'esclusivo interesse dell'azienda e dei propri stakeholders.

**2.3 RISPETTO**

Rispetto in relazione alle persone dell'Azienda

Ruoli e aree di responsabilità devono essere riconosciuti a tutte le persone dell'azienda e definiti chiaramente. Significa ascoltare e prestare attenzione alle persone in modo costante, rispettandone valori, sensibilità, orientamenti morali senza mai ricorrere a forme di pressione indebita. In Ursus è esclusa nel modo più categorico qualsiasi forma di mancanza di rispetto, o peggio, di offesa alle persone.

Rispetto in relazione ai Clienti

Significa gestire e tutelare la riservatezza delle informazioni di cui si entra in possesso in base al rapporto stabilito con i clienti a cui si forniscono servizi. Tale dovere esiste anche nei confronti dell'azienda, del suo patrimonio e delle sue decisioni.

Rispetto in relazione ai Fornitori

Significa essere consapevoli dell'esigenza strategica dell'Azienda di selezionare e disporre dei migliori fornitori di servizi alle condizioni di mercato più favorevoli, e nell'ambito di questo processo di fidelizzare i soggetti che dimostrano di possedere i requisiti professionali idonei a concorrere al perseguimento della missione di Ursus.

**2.4 DISPONIBILITÀ**

Disponibilità in relazione alle persone dell'Azienda

Significa collaborare, condividendo informazioni e conoscenze per produrre valore e legittimare l'identità professionale di ciascuno, superando i vincoli organizzativi quando necessario. Significa impegnarsi ad ascoltare attivamente le esigenze dei colleghi, cercando di avere un'influenza positiva sull'ambiente di lavoro.

Disponibilità in relazione ai Clienti

Significa offrire al cliente rendimento, efficienza, soddisfazione dei bisogni e affidabilità, ricevendone in cambio un corrispettivo. Bisogna sapere ascoltare le necessità di ciascun cliente e tradurle in modo da proporre adeguate risposte professionali sotto forma di servizi.

Disponibilità in relazione ai Fornitori

Significa cooperare con i fornitori, scambiandosi reciprocamente competenze e informazioni, in modo che l'azienda e i fornitori stessi possano generare valore e vedere la propria identità legittimata.

**2.5 FIDUCIA**

Fiducia in relazione alle persone dell'Azienda

Significa creare uno stile di affidabilità fondato sul tenere fede alla parola data e sulla possibilità di riconoscere l'errore commesso in buona fede.

Fiducia in relazione ai Clienti

La fiducia si deve ottenere solo con la costante conferma della nostra reputazione, affidata al coerente comportamento delle nostre persone, all'affidabilità dei nostri servizi anche nel lungo termine, e alla capacità di rimettersi in discussione e modificare i propri comportamenti e decisioni. Ursus si deve costantemente impegnare a ricercare la convergenza tra i propri interessi di medio lungo periodo e quelli del cliente, facendo così percepire a quest'ultimo di essere sempre dalla sua parte.

Fiducia in relazione ai Fornitori

I fornitori devono percepire che venga riconosciuto sempre il valore delle proprie prestazioni. Essi devono operare sempre nella certezza dell'uniformità dei comportamenti delle persone di Ursus nei loro confronti e nella certezza del rispetto dei loro diritti e della loro professionalità.

**2.6 RESPONSABILITÀ**

Responsabilità in relazione alle persone dell'Azienda

Tutte le persone dell'azienda sono importanti indipendentemente dal ruolo ricoperto. Ursus è un'azienda attenta alle persone, che fonda sul rapporto con le persone i valori costitutivi del proprio sistema d'impresa.

Responsabilità in relazione ai Clienti

Significa essere costantemente consapevoli del rapporto fiduciario che viene instaurato con i clienti, della tutela dei loro interessi e delle loro aspettative che in alcuni casi e circostanze assumono valore di profilo istituzionale. Significa agire nella prospettiva di rapporti incentrati su formule di "partnership" con la conseguente generazione di valore rispetto ai modelli tradizionali circoscritti allo schema cliente fornitore.

Responsabilità in relazione ai Fornitori

Significa la capacità di valutare la professionalità, le aspettative e gli impegni di tutti i soggetti della "supply chain" che contribuiscono con il proprio sforzo ed il proprio contributo al perseguimento degli obiettivi di eccellenza che Ursus ha individuato nell'ambito della propria missione.

**2.7 RISERVATEZZA**

Riservatezza come bene immateriale dell'Azienda

Data la sua lunga storia e la grande esperienza maturata nel settore l'Azienda in tanti anni di attività ha un consolidato know how sia tecnico, che commerciale, che finanziario, che strategico.

Tale know how inoltre rappresenta un elemento distintivo e caratterizzante del "business method" aziendale.

Riservatezza in relazione ai Dipendenti

Significa chiedere un impegno ai propri dipendenti per adottare una maggior tutela del know how, una conoscenza maturata in decenni di attività, frutto del lavoro e della fatica di tante persone, per limitare il rischio che questo patrimonio vada disperso.

Riservatezza in relazione ai Clienti

Significa la necessità da parte dell'azienda di rispettare gli impegni di riservatezza assunti verso i propri clienti nell'ambito dei rapporti commerciali.

Riservatezza in relazione ai Fornitori

Significa chiedere un impegno ai propri fornitori strategici per preservare il patrimonio di conoscenza di cui è esclusiva proprietaria Ursus, tanto da contraddistinguerla ad un livello di eccellenza nel mercato di riferimento.

### **3 Codice di Condotta Ursus**

#### **3.1 PREMESSA**

Ursus ritiene che la vera innovazione “parta dall’uomo e arrivi all’uomo”; per questo pone al centro della propria organizzazione la “persona”, che con il suo impegno, la sua esperienza ed il suo modo di agire rappresenta la vera “ricchezza” dell’azienda.

#### **3.2 VALORI**

Ursus, nella definizione del proprio codice etico, si rifà ai principi espressi nello schema SA 8000 “Social Accountability” e quindi alla “Dichiarazione Universale dei Diritti Umani” dell’ONU ed alle Convenzioni e Raccomandazioni Internazionali del Lavoro emanate dall’ILO (International Labour Organization).

Di seguito si riassumono i principi base del Codice Etico sviluppati poi nel documento interno “Standard di Condotta” dove sono evidenziate le “buone prassi” attuate da Ursus.

##### **3.2.1 *Credere nella dimensione sociale dell’azienda***

Ursus crede che la promozione economica, ambientale, sociale e culturale del contesto in cui opera sia parte integrante della propria mission. Per questo definisce una propria strategia (in coerenza alle specificità delle differenti località) e piani operativi che si realizzano e vengono presentati ogni anno.

##### **3.2.2 *Carta dei Valori***

Valori condivisi sono fundamenta sulle quali ogni comunità basa il proprio vivere. Per questo Ursus, attraverso la consultazione dei propri collaboratori, ha definito, approvato e costantemente divulgato una Carta dei Valori su cui basare le relazioni individuali e caratterizzare quindi la propria identità.

##### **3.2.3 *Partecipazione e coinvolgimento Rapporti con i dipendenti***

Per Ursus il coinvolgimento, la motivazione e la competenza sono alla base del rapporto di lavoro: per questo l’azienda offre ai propri collaboratori e dipendenti un’azione continua di informazione, formazione, addestramento e sensibilizzazione nei diversi ambiti. Vengono altresì promosse, in relazione alle peculiarità dei diversi siti, iniziative per la partecipazione e coinvolgimento sia a livello gestionale che a livello sociale.

Ursus si impegna inoltre per far sì che i propri dipendenti lavorino in un contesto motivante ed in luoghi accoglienti, curando la predisposizione di adeguate aree dove poter godere delle pause previste e di possibili momenti di relax, assicurando distributori di acqua e bevande calde.

##### **3.2.4 *Rispetto e tutela dell’infanzia***

Il lavoro infantile in azienda non è tollerato in alcuna forma. A meno che la legislazione locale non prescriva un limite di età più elevato, non sarà assunta alcuna persona di età inferiore a quella prevista per il completamento della scuola d’obbligo.

##### **3.2.5 *Esclusione del lavoro forzato e obbligato***

Il lavoro forzato o “contro volontà” non è tollerato in alcuna forma. Non sarà pertanto utilizzato il lavoro penitenziario, il lavoro in conto debiti, ed in ogni altra forma di prestazione di servizi contraria alla libera volontà e scelta del lavoratore.

### *3.2.6 Tutela della salute e sicurezza*

Ursus assicura a tutti i dipendenti un ambiente di lavoro salubre e sicuro che rispetta, come minimo, gli standard previsti dalla legislazione locale. Inoltre adotta tutti i provvedimenti necessari alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. Garantisce inoltre ai propri dipendenti e ad eventuali visitatori/clienti ecc. mezzi/dispositivi di protezione adeguati, assicurando anche la necessaria formazione. Monitora e analizza gli infortuni e si impegna a definire obiettivi ed attività necessarie al miglioramento della sicurezza dei lavoratori.

### *3.2.7 Applicazione dei Provvedimenti disciplinari*

Nessun dipendente dovrà essere sottoposto a punizioni corporali o fatto oggetto di molestie o di maltrattamenti fisici, sessuali, psicologici o verbali. Il salario guadagnato non dovrà essere decurtato a titolo di provvedimento disciplinare, a meno che ciò sia regolato da un contratto collettivo di lavoro o riconosciuto a norma di legge.

### *3.2.8 Retribuzione*

Le retribuzioni, compresi gli straordinari e eventuali benefit, sono pari o superiori al livello prescritto dalla legislazione applicabile. Inoltre Ursus garantisce ai propri collaboratori anche una serie di sistemi premianti mediante il welfare aziendale.

### *3.2.9 Definizione di un corretto orario di lavoro*

Ursus riconosce la necessità di un giusto equilibrio tra lavoro e tempo libero per tutti i dipendenti. Per questo, tranne situazioni eccezionali, ci si attiene alle specifiche normative nazionali. Salvo particolari circostanze aziendali, tutti i dipendenti avranno diritto ad almeno un giorno libero per ogni settimana.

### *3.2.10 Non Discriminazione*

Ursus riconosce e rispetta le diversità culturali. Tutti i lavoratori, per quanto concerne il loro impiego assunzione, promozione, retribuzione, conferimento di benefit, formazione, licenziamento, risoluzione del rapporto di lavoro sono trattati in base alle loro capacità ed alle loro qualifiche. Ursus, inoltre, ripudia qualsiasi tipo di discriminazione, molestia ed abuso fondati sul sesso, sull'etnia, sulla lingua, sul credo religioso e politico e sulle condizioni sociali e personali.

Ursus costituisce discriminazione ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, oppure in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

### *3.2.11 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva*

Tutti i dipendenti di Ursus sono liberi di esercitare il loro diritto legale di costituire organizzazioni per la difesa dei loro interessi, di associarsi o di astenersi dall'associazione a tali organizzazioni. Nessun dipendente sarà sottoposto ad intimidazioni o molestie nel suo pacifico esercizio di tali diritti.

### *3.2.12 Contrasto alla corruzione*

Ursus previene e contrasta ogni forma di corruzione, concussione e vantaggi impropri, sia a livello aziendale che individuale, nel rispetto delle leggi vigenti.

Ursus non vuole, direttamente o indirettamente, offrire, promettere, dare o accettare qualsiasi tangente o altro indebito vantaggio, con l'intenzione di ottenere, mantenere od offrire qualsiasi tipo di beneficio improprio sia a livello individuale che aziendale. Per questo scopo Ursus si impegna a sviluppare ed adottare adeguati controlli interni e misure preventive (quali la promozione della consapevolezza dei dipendenti per le politiche aziendali, un adeguato sistema di procedure finanziarie e contabili e la condivisione dei benefit ricevuti).

### *3.2.13 Rispetto e tutela dell'ambiente*

Il rispetto del territorio dove Ursus opera e rappresenta da sempre un valore primario che guida ogni nuovo progetto e pratica produttiva con l'intento di assicurare sempre un'innovazione intelligente ed uno sviluppo etico e responsabile. Ursus si impegna non solo ad osservare le più severe disposizioni di legge in materia, ma anche a migliorare costantemente le proprie prestazioni e la trasparenza verso l'esterno. Allo scopo ha conseguito la certificazione del sito secondo la norma ISO 14001.

Il presente Codice Etico riassume l'insieme dei valori in cui Ursus si riconosce e che desidera condividere con i suoi dipendenti ed esplicita le responsabilità che Ursus stessa assume sia verso l'interno che verso l'esterno. Ciascun dipendente è tenuto a leggere e conoscere il Codice ed a contribuire attivamente alla sua attuazione e diffusione anche attraverso la segnalazione di eventuali carenze.

### *3.2.14 Denunce di condotta non conforme (Politica etica di escalation)*

Ursus opera in ottemperanza a quanto stabilito dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179 in materia di whistleblowing. La conformità e l'osservanza di suddetta Legge in azienda è assicurata e ogni dipendente è responsabile del rispetto di tali obblighi. Tutti i dipendenti sono tenuti a denunciare eventuali violazioni della legge o di richieste di azioni che possano costituire una violazione. Tali casi possono essere denunciati alla Direzione Aziendale. La Direzione ha l'obbligo di verificare la fondatezza e tutelare il denunciante da eventuali discriminazioni.