

Codice di condotta per comportamenti etici in Azienda - Code of Conduct"

Tutte le collaboratrici e i collaboratori (nonché i membri della direzione) sono legati al rispetto del presente "Code of Conduct". Esso prescrive i valori, i principi ed i comportamenti che regolano le attività imprenditoriali del Gruppo di Società Dr. Zwissler, nonché le loro Filiali. Obiettivi della direzione aziendale sono il rispetto di norme etiche e la creazione di un ambiente di lavoro che promuova l'integrità, il rispetto e i comportamenti leali. Una politica aziendale fedele alle leggi e ai principi favorisce gli interessi a lungo termine dell'Azienda. Il presente "Code of Conduct" è stato deliberato dal consiglio d'amministrazione della Dr. Zwissler Holding AG, approvato dal collegio dei sindaci e vale per tutte le Società che fanno parte del gruppo di aziende Dr. Zwissler (di seguito brevemente denominate "Aziende").

Rispetto delle leggi e di altre norme sul territorio nazionale e all'Estero

L'azienda, in tutte le sue decisioni e attività aziendali, è impegnata nell'osservare le leggi vigenti e tutte le altre disposizioni pertinenti sul territorio nazionale o all'Estero. L'integrità e l'onestà promuovono una concorrenza leale anche nei rapporti con i nostri clienti o fornitori.

Comportamento nei confronti dei collaboratori o fra colleghi.

Ogni collaboratore ha diritto di essere trattato con lealtà, gentilezza e rispetto. La discriminazione e le molestie non sono tollerate in alcuna delle sedi aziendali. In particolare, non è tollerata alcuna discriminazione avente motivazioni di carattere etico-culturale, di disabilità, di sesso, di credo religioso, d'età o di orientamento sessuale. Il lavoro minorile, il lavoro forzato e la tratta di esseri umani sono vietati, respinti senza eccezioni e attivamente evitati.

Impegno della direzione aziendale

Da un punto di vista economico e sociale, l'azienda si vede vincolata ad agire nel rispetto dell'ambiente circostante. Ciò facendo, adempiamo alle norme vigenti in materia di tutela ambientale che riguardano tutte le nostre aziende nelle rispettive sedi. Nei siti, laddove le norme ambientali non raggiungano un livello di tutela tale da garantire una gestione sostenibile, l'azienda adotterà le misure necessarie per raggiungere un adeguato livello di protezione nell'ambito di quanto economicamente giustificabile. Oltre a ciò, l'azienda tratta in modo responsabile le risorse della natura. La società, pertanto, si adopera per condurre la propria attività in modo competente ed etico e per tutelare la concorrenza leale in tutti i mercati in cui opera, nel rispetto delle leggi vigenti in materia di antitrust, concorrenza e limitazioni della concorrenza.

Interessi dei consumatori

Nell'ambito delle proprie attività, l'azienda tutela gli interessi dei consumatori. Assicura che i suoi prodotti siano innocui per la salute e sicuri per l'uso previsto. I valori limite legali devono essere rispettati e, se possibile, restare sotto la soglia. Gli interessi dei consumatori sono adeguatamente tutelati anche in materia di misure relative alle informazioni e alla commercializzazione.

Conflitti di interessi

Dai nostri collaboratori ci aspettiamo lealtà nei confronti dell'azienda. Tutti i collaboratori devono evitare le situazioni in cui i loro interessi personali o economici vadano in conflitto con quelli dell'Azienda. Pertanto, in particolare, è severamente vietato partecipare con concorrenti, fornitori o clienti, oppure intrattenere rapporti commerciali con loro in campo privato nella misura in cui questo possa condurre ad un conflitto di interessi. Gli interessi della nostra azienda non devono soffrire pregiudizi derivanti da situazioni di conflitto. Tali conflitti di interessi possono originarsi in molte situazioni: Nessun collaboratore può accettare vantaggi - in qualsivoglia forma essi siano - per i quali ragionevolmente si possa desumere che potrebbero influenzare decisioni imprenditoriali o transazioni nell'ambito della nostra azienda. Gli inviti devono restare entro i limiti dell'ospitalità aziendale. I collaboratori non devono procurarsi vantaggi personali a fronte della propria posizione, grazie all'accesso diretto e/o indiretto a informazioni confidenziali. Tutti i collaboratori hanno l'obbligo di promuovere per quanto possibile gli interessi dell'azienda. Tutte le situazioni di concorrenza, nonché i conflitti di interessi nei confronti dell'azienda devono essere evitati.

Divieto di corruzione

L'azienda si pone in modo chiaro contro corruzione e corruzione. I modi d'agire nell'ambito dei quali si facciano affari con modalità disoneste non sono tollerati. I collaboratori dell'azienda non potranno offrire ai partner commerciali alcun vantaggio, ma neppure ottenerne o accettarne da loro, talché ne sia influenzata negativamente una decisione commerciale obiettiva e onesta, o possa anche solo sembrare che le cose stiano così.

Condizioni di lavoro leali

Tutti i collaboratori dell'azienda devono farsi carico di creare un ambiente sicuro e sano. Pertanto, devono essere severamente seguite le norme e le misure pratiche di sicurezza. In quanto datore di lavoro socialmente responsabile, l'azienda considera i propri collaboratori come un grande valore e lo dimostra anche mantenendo condizioni di lavoro che rispettino i requisiti posti dalla legge. La politica del personale dell'azienda contribuisce a tutto ciò offrendo ad ogni collaboratore le possibilità di uno sviluppo sia professionale e sia personale. L'azienda condanna le discriminazioni o le molestie contra legem, non importa di che tipo siano (vedi sopra).

Trattamento del know-how interno

Tutti i collaboratori sono obbligati a garantire uno scambio di informazioni rapido e regolare all'interno dell'azienda. Le informazioni devono essere trasmesse in modo corretto e completo ai settori interessati, a meno che, in casi eccezionali, in particolare a fronte di obblighi di riservatezza, sussistano degli interessi prioritari. Le conoscenze rilevanti non possono essere illecitamente rifiutate, falsificate o trasmesse in modo selettivo. Le segnalazioni all'interno dell'azienda, ma anche nei confronti di organizzazioni o persone esterne, devono essere veritiere. Il contenuto di tutti i bilanci di esercizio, le relazioni annuali, i documenti aziendali e i libri contabili della società devono essere redatti con accuratezza e rispettare i requisiti legali, nonché le linee direttive applicabili in materia di contabilità.

Trattamento dei valori patrimoniali

Tutti i collaboratori sono responsabili di una corretta e attenta gestione dei beni di proprietà dell'azienda. Ogni collaboratore è tenuto a proteggere la proprietà dell'azienda da perdita, danni, uso improprio, furto, appropriazione indebita o distruzione.

Riservatezza e protezione dei dati

Una gran parte delle informazioni aziendali è riservata o legalmente protetta, per cui sussiste un obbligo alla riservatezza. Ciò non si applica allorquando la pubblicazione delle informazioni sia stata approvata o sia obbligatoria per legge o regolamento. La riservatezza si riferisce in particolare alla proprietà intellettuale. Rientrano nella fattispecie segreti industriali, brevetti, marchi e diritti d'autore, ma anche piani commerciali e di marketing, disegni, documenti aziendali, dati salariali e tutti gli altri dati finanziari e rapporti non pubblicati. Tutte le informazioni personali relative a collaboratori, clienti, partner commerciali, fornitori e altre parti terze vengono utilizzate con cura e trattate in modo confidenziale all'interno dell'azienda, nel pieno rispetto delle leggi sulla protezione dei dati personali. La protezione delle informazioni deve essere adempiuta con grande accuratezza.

Implementazione e vigilanza

Le regole contenute nel presente codice di condotta formano il nucleo centrale della cultura aziendale del gruppo di aziende Zwissler, comprese le sue filiali. L'inflessibile rispetto di questi principi è irrinunciabile. Ogni collaboratore ne porta la responsabilità. Se un collaboratore ha dubbi o lamentele in merito a punti contenuti nel presente codice di condotta o qualora venisse a conoscenza di una possibile violazione del codice stesso, deve inderogabilmente segnalarlo al proprio superiore per i chiarimenti del caso. Se un collaboratore non è soddisfatto del chiarimento ricevuto, può anche rivolgersi in modo confidenziale o anonimo al reparto personale. Le contestazioni o i reclami presentati in buona fede devono essere risolti fattualmente, apertamente e senza pretenziosità degli interessati.

Responsabilità

Tutti i collaboratori e i membri della direzione, del consiglio d'amministrazione e del collegio dei sindaci dell'intero gruppo di aziende sono vincolati dalle regole del presente codice di condotta. In caso di violazione del presente "Code of Conduct", si dovrà procedere senza indugio ad un colloquio di chiarimento. Le infrazioni particolarmente gravi possono condurre fino ad una rescissione del rapporto di lavoro.

Direzione aziendale, Gertex Textil GmbH, Dicembre 2017