

Codice di condotta



1 Premessa

Da anni, wenglor sensoric group cresce costantemente come impresa a conduzione familiare di medie dimensioni e grazie a prodotti innovativi in tutto il mondo gode di una reputazione eccellente sia presso clienti, partner commerciali e pubblico, sia tra i propri dipendenti. Mantenere questo aspetto è una questione fondamentale per l'azienda. Il marchio e il suo motto "wenglor – the innovative family" comprendono già aspetti importanti del pensiero e dell'azione. Essi sono caratterizzati non solo da fattori economici, ma anche essenzialmente da una massima socialmente ed eticamente sostenibile e conforme alle normative.

Con questo Codice di condotta, wenglor sensoric group si dichiara d'accordo sulle esigenze e sulle regole descritte di seguito, che consentono un rapporto di collaborazione equo dal punto di vista economico e sociale. Temi sempre più sensibili della nostra società moderna, come ad esempio responsabilità sociale, correttezza, corruzione, protezione dei dati o sicurezza sul lavoro, sono al centro dell'attenzione. Il Codice di condotta è una direttiva obbligatoria per tutti i dipendenti wenglor. Le violazioni non saranno tollerate e saranno coerentemente perseguite e punite nel quadro della giurisdizione applicabile.



2 Codice di condotta del wenglor sensoric group

2.1 Responsabilità dei dipendenti

Una condotta responsabile e legale è la base del nostro successo aziendale a lungo termine.

Tutti i dipendenti del wenglor sensoric group (in breve: wenglor) sono personalmente responsabili del rispetto delle leggi e delle direttive di comportamento vigenti a livello internazionale. Tutti i dipendenti si aspettano quindi di essere informati sui contenuti della presente politica. La conformità a tali regolamenti caratterizza la presentazione dell'azienda in pubblico e crea fiducia nei nostri prodotti.

I manager wenglor, in particolare, garantiscono il rispetto delle disposizioni di legge e dei principi di questo Codice di condotta nell'ambito delle loro responsabilità. Essi sono pertanto tenuti a informare e sensibilizzare i dipendenti sui contenuti e sull'importanza di tali regolamenti e di verificarne l'adempimento. Inoltre, la scelta del cliente e del fornitore presuppone che anche i potenziali partner commerciali rispettino tali regolamenti.

Le violazioni delle leggi possono comportare gravi svantaggi per l'azienda. Ne sono un possibile esempio le multe e le richieste di risarcimento danni. Inoltre wenglor potrebbe essere notevolmente indebolita anche da danni alla reputazione. Spesso, la semplice apparenza di una violazione è sufficiente per influenzare l'atteggiamento dei clienti o dei partner commerciali.

Per questi motivi wenglor non ammette violazioni delle direttive interne e delle disposizioni di legge e le persegue indipendentemente dalla posizione gerarchica di un dipendente. Le violazioni colpose della legge da parte dei dipendenti possono quindi comportare sanzioni ai sensi del diritto del lavoro, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro. Se i danni derivano da violazioni della legge, ciò può comportare anche una responsabilità personale del dipendente. Inoltre, sanzioni o multe possono essere imposte da tribunali e autorità.

wenglor è presente con le sue filiali in oltre 20 Paesi. Di conseguenza, le attività globali sono soggette a diverse legislazioni nazionali e internazionali. Le disposizioni di cui alla presente direttiva si applicano tuttavia a tutte le sedi e a tutte le divisioni del gruppo wenglor in tutto il mondo.

Durante la definizione delle regole elencate si è sempre tenuto conto del fatto che wenglor è un'azienda a conduzione familiare innovativa e orientata a livello internazionale.

2.2 Concorrenza leale

wenglor si impegna pienamente a rispettare i principi di concorrenza leale e libera.

Gli obiettivi aziendali sono perseguiti esclusivamente secondo il principio della prestazione e nel rispetto delle regole vigenti in materia di concorrenza. Pertanto, wenglor si comporta sempre nel rispetto della legge antitrust nei suoi rapporti con concorrenti, partner commerciali e clienti. Tutti i dipendenti sono quindi tenuti a rispettare le disposizioni pertinenti della legge antitrust e sulla concorrenza.

Le violazioni della normativa antitrust, ad esempio sotto forma di multe, rimborso dei profitti, sanzioni pecuniarie o pene detentive, possono avere gravi conseguenze.

Gli accordi che limitano la concorrenza non verranno tollerati. wenglor è in concorrenza con altri fornitori non solo nella distribuzione dei prodotti, ma anche nello sviluppo e nell'approvvigionamento di materiali ausiliari. In tutti i casi, la regola fondamentale in materia di antitrust è l'assenza di accordi rilevanti per il mercato con i concorrenti. Anche la semplice apparenza di un'infrazione deve essere evitata. Occorre prestare particolare attenzione alle fiere e agli incontri settoriali in cui si entra in contatto con aziende concorrenti.

2.3 Prevenzione della corruzione

wenglor si impegna con tutta la propria determinazione contro la corruzione.

La corruzione minaccia la concorrenza leale e rappresenta un problema globale. wenglor non tollera alcuna forma di corruzione o azioni che possano creare l'impressione di un'influenza indebita tra i dipendenti e i partner commerciali. Nel traffico commerciale,

a tutti i dipendenti è vietato pretendere, accettare o concedere vantaggi se ciò influisce su operazioni commerciali in modo illecito o se potrebbe dare un'impressione di questo tipo. Lo stesso vale per le donazioni a persone vicine, come ad esempio membri della famiglia o amici stretti.

La corruzione è spesso causata da conflitti di interesse, ovvero dall'intersezione tra interessi privati e attività professionali. Le decisioni aziendali non devono pertanto essere influenzate da interessi privati o personali. Le decisioni vengono prese esclusivamente sulla base di criteri oggettivi, quali qualità, prezzo o affidabilità e interesse dell'azienda.

I due fattori fondamentali della prevenzione della corruzione sono trasparenza e affidabilità. Questi fattori devono essere presi in considerazione per ogni operazione commerciale. Le acquisizioni di dati sia interne che esterne devono essere veritiere, corrette e complete.

2.4 Prevenzione del riciclaggio di denaro

wenglor si attiene rigorosamente agli obblighi di legge in materia di prevenzione del riciclaggio di denaro.

Soddisfiamo gli obblighi di legge in materia di prevenzione del riciclaggio di denaro e non prendiamo parte alle attività di riciclaggio di denaro. In caso di dubbi, ogni dipendente è tenuto a comunicare immediatamente al CFO della sede centrale dell'azienda transazioni finanziarie insolite, in particolare con l'integrazione di liquidità che potrebbero dare origine a sospetti di riciclaggio di denaro.

2.5 Gestione dei regali

wenglor rifiuta l'accettazione di regali di valore inappropriato.

In generale, è comune nella vita lavorativa quotidiana ricevere piccole attenzioni o regali vari da un partner commerciale. Se si tratta di regali occasionali in ambito commerciale fino a un controvalore minimo, l'accettazione è consentita. Se il regalo o il servizio non rientrano nell'ambito consueto, il dipendente deve rifiutare.

Nessun dipendente può essere raggirato tramite regali per prendere decisioni non obiettive sulle azioni aziendali.

2.6 Protezione dei dati

wenglor si attiene con coerenza alle disposizioni vigenti in materia di protezione dei dati.

wenglor si impegna a garantire che le informazioni sensibili e i segreti commerciali siano protetti in modo adeguato e non siano trasmessi in modo non autorizzato. I dipendenti sono pertanto tenuti a trattare tali dati con la massima riservatezza. Allo stesso modo, rispettiamo i segreti commerciali dei nostri partner commerciali e della concorrenza.

In tutti i processi aziendali viene garantita la tutela dei diritti della personalità nel rispetto dei requisiti di legge vigenti. I dati personali vengono raccolti, trattati o utilizzati solo se consentito dalla legge e/o se l'interessato acconsente. Inoltre, anche la disponibilità e la riservatezza dei sistemi informatici sono elementi essenziali. I dati personali e commerciali sono quindi protetti con tutti i mezzi a disposizione nel rispetto delle leggi nazionali vigenti.

2.7 Rendicontazione

wenglor si basa su valori solidi: Affidabilità e onestà, credibilità e integrità.

Sottolineiamo l'importanza di una rendicontazione aperta e veritiera sulle transazioni commerciali dell'azienda rispetto a dipendenti, clienti, fornitori, istituzioni governative e al pubblico in generale. Ogni dipendente deve garantire che i rapporti interni ed esterni, le registrazioni e gli altri documenti del wenglor sensoric group siano preparati in conformità con le norme giuridiche applicabili e siano quindi sempre completi, accurati e tempestivi.

2.8. Imposte e dazi

A causa delle attività in tutto il mondo e lo sviluppo di nuovi mercati, devono essere osservati vari regolamenti legali del commercio estero, del diritto fiscale e doganale.

Il rispetto delle norme fiscali e doganali crea fiducia nei nostri clienti e nelle autorità finanziarie. In caso di irregolarità, ciò può comportare notevoli danni finanziari e alla reputazione di wenglor e anche il dipendente responsabile deve mettere in conto conseguenze negative.

wenglor attribuisce grande importanza all'adempimento degli obblighi fiscali e doganali e pertanto si impegna espressamente a rispettare le disposizioni di legge nazionali e internazionali.

I processi interni devono essere organizzati in modo tale che le imposte e i dazi da versare dalla rispettiva società wenglor siano completamente, correttamente e puntualmente determinati e pagati alle autorità finanziarie competenti. Eventuali violazioni delle norme fiscali e doganali devono essere segnalate ai rispettivi referenti in materia fiscale e doganale.

2.9 Tutela dei valori aziendali

Le informazioni sensibili e i segreti commerciali devono essere protetti.

Poiché sono soprattutto le innovazioni a costituire la base per lo sviluppo e la produzione dei prodotti wenglor, esse devono essere protette al meglio dall'imitazione. A tale scopo wenglor sfrutta le possibilità legali di protezione dell'innovazione attraverso diritti di protezione commerciale, come ad esempio brevetti o marchi.

Nella collaborazione con fornitori, partner di sviluppo o altri partner commerciali, la protezione delle informazioni riservate, del know-how e dei segreti aziendali è essenziale. Occorre prestare particolare attenzione allo scambio di informazioni nelle reti elettroniche. A seconda dell'importanza delle informazioni, devono essere stipulate misure di sicurezza supplementari, come accordi di riservatezza. Al contrario, wenglor sfrutta le conoscenze di terzi solo nella misura in cui sono note dal punto di vista giuridico o da fonti generalmente accessibili. I diritti di proprietà industriale di terzi devono essere rispettati e possono essere utilizzati solo previa autorizzazione del titolare del diritto di proprietà intellettuale.

Inoltre, i dipendenti sono responsabili della protezione della proprietà aziendale. Le attrezzature di lavoro o altri oggetti dell'azienda possono essere utilizzati solo per scopi aziendali. Devono essere protetti da smarrimento, furto, danneggiamento e uso improprio.

Un altro punto è il trattamento elettronico dei dati, che costituisce una componente essenziale dell'azienda. Tutti i dipendenti sono tenuti a rispettare le norme di sicurezza emanate dall'IT e a impegnarsi attivamente per il loro rispetto.

2.10 Responsabilità sociale

La diversità e l'unicità dei dipendenti sono il motore della forza innovativa di wenglor.

wenglor attribuisce importanza a un rapporto di lavoro caratterizzato da rispetto, fiducia, tolleranza ed equità tra i dipendenti e i partner commerciali. La dignità, la privacy e la personalità dei singoli individui vengono sempre rispettate.

Qualsiasi prestazione lavorativa all'interno del gruppo wenglor deve essere prestata volontariamente. Per questo motivo, il lavoro forzato e il lavoro minorile vengono respinti. Viene sempre osservata l'età minima per l'ammissione all'occupazione ai sensi delle disposizioni statali.

Inoltre, nessuno può essere discriminato, favorito o molestato a causa della sua origine etnica, della razza, del colore della pelle, della nazionalità, del sesso, della religione o dell'ideologia, della disabilità, dell'età, dell'orientamento sessuale o di altre caratteristiche protette dalla legge. Ciò vale per l'assunzione di nuovi dipendenti, per i dipendenti attuali e per lo sviluppo professionale dei dipendenti. A tale scopo sono determinanti esclusivamente prestazioni, personalità, capacità e idoneità.

Sono vietate molestie sessuali e qualsiasi altra forma di molestia sul posto di lavoro. Non importa se il colpevole ritiene accettabile il proprio comportamento o se la vittima ha la possibilità di sottrarsi alle molestie.

wenglor si assume inoltre la responsabilità dell'ambiente. Un'economia sostenibile è la premessa per un successo duraturo. Le normative ambientali devono pertanto essere osservate durante l'intero ciclo di vita del prodotto.

2.11 Sicurezza sul lavoro

La sicurezza sul posto di lavoro e la tutela della salute hanno la massima priorità per noi.

wenglor rispetta le disposizioni di legge e gli standard vigenti per un ambiente di lavoro sicuro e sano. Al fine di evitare rischi per la salute, il personale è tenuto ad attuare le disposizioni di legge e i requisiti interni in materia di sicurezza sul lavoro e tutela della salute.

Ai manager spetta un'importante funzione esemplare. Inoltre, assicurano che i dipendenti che lavorano su un impianto siano accuratamente selezionati e istruiti.

wenglor si impegna per una progettazione di prodotto ecosostenibile, ridurre l'impatto ambientale, migliorare costantemente il rendimento energetico e ambientale e fungere da modello.

In tutte le sedi del wenglor sensoric group che dispongono di posti di lavoro al di fuori del normale ambiente dell'ufficio, come la produzione, il dipendente deve garantire la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute nel proprio settore.

Ciascun dipendente deve essere in grado di svolgere i propri compiti professionali secondo le proprie possibilità fisiche e psicologiche.

2.12 Retribuzione

Ogni dipendente riceve una retribuzione equa.

La remunerazione si basa sulle prestazioni professionali del dipendente. Lo stipendio concesso non può mai essere inferiore al salario minimo legale e deve essere sufficiente per soddisfare le esigenze di base. La retribuzione e le altre componenti corrispondono almeno al rispettivo livello nazionale e locale e osservano le norme legali del rispettivo settore economico o della regione di appartenenza per quanto riguarda il salario minimo.

3 Segnalazione e riferimenti

Ciascun dipendente è tenuto a rispettare il presente Codice di condotta. Per proteggersi da comportamenti dannosi, per prevenire la criminalità economica e per proteggere i collaboratori, ogni dipendente è anche chiamato a segnalare internamente reati, reclami e rischi. A tal fine si possono utilizzare i consueti canali di segnalazione (supervisore, ufficio del personale o la persona direttamente responsabile della questione). wenglor darà seguito a tutte le segnalazioni e adotterà misure correttive se necessarie.

Non sono tollerate condotte scorrette e violazioni del Codice di condotta e delle disposizioni di legge vigenti. L'adozione delle misure necessarie segue il principio di proporzionalità. In ogni singolo caso vengono verificate le conseguenze appropriate, idonee e necessarie. Le violazioni colpose della legge possono, a seconda del rispettivo comportamento, portare a sanzioni in base al diritto del lavoro, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro (cfr. capitolo 2.1 Responsabilità dei dipendenti).

