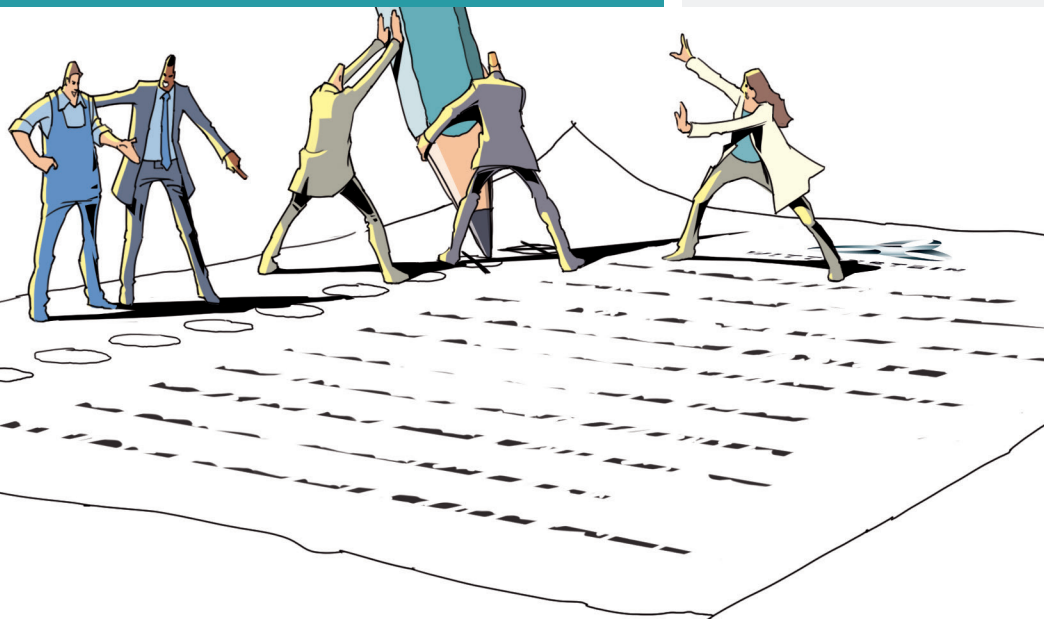


CODICE DI CONDOTTA

del gruppo WITTENSTEIN



WITTENSTEIN



CODICE DI CONDOTTA

del gruppo WITTENSTEIN

Indice

Premessa	4
1. Presupposti	7
2. Ambito di applicazione e impegno	9
3. Rispettiamo le leggi	11
4. Lavoriamo con correttezza	13
5. Non tolleriamo la corruzione	15
6. Evitiamo i conflitti di interesse	19
7. Non tolleriamo la discriminazione	23
8. Non tolleriamo né il lavoro minorile né il lavoro forzato	25
9. Garantiamo la libertà di associazione	27
10. Osserviamo gli standard di sicurezza riguardanti il lavoro e la salute	29
11. Retribuiamo i nostri collaboratori in modo adeguato	31
12. Salvaguardiamo l'ambiente	33
13. Siamo attenti alla sicurezza dei prodotti	35
14. Tuteliamo i nostri risultati di sviluppo	37
15. Prestiamo molta attenzione ai documenti aziendali e alla tutela dei dati	41
16. Confrontiamo scrupolosamente opportunità e rischi	45
17. Rispettiamo le leggi sull'esportazione, le leggi doganali e fiscali	47
18. Ci comportiamo in modo esemplare	51
19. Non discriminiamo chi segnala infrazioni	53
20. Applicazione del codice di condotta	55
Contatti	56

Care collaboratrici e cari collaboratori,

chi partecipa attivamente alle attività commerciali si trova sempre di fronte alla domanda su quali azioni o comportamenti sono permessi e quali non lo sono. Questo codice di condotta mostra come agire in queste situazioni. WITTENSTEIN non intende soltanto adempiere alle direttive legislative, ma intende anche stabilire alti standard etici.

Una condotta sostenibile e socialmente responsabile nelle operazioni commerciali è la base di tutte le nostre attività e rappresenta un presupposto universale per relazioni commerciali solide e durature.

Igersheim-Harthausen – Aprile 2018






Il Consiglio di Amministrazione

Dr. Anna-Katharina Wittenstein
Erik Roßmeißl

Dr. Dirk Haft
Dr. Bernd Schimpf



1. Presupposti

La nostra visione

Vogliamo essere un partner eccellente per i nostri clienti in tutto il mondo offrendo componenti intelligenti e servosistemi controllabili nel settore della tecnologia di trasmissione meccatronica.

I nostri valori

La nostra relazione con clienti, fornitori e colleghi rappresenta i nostri valori principali. Pertanto operiamo secondo i seguenti principi:

Responsabilità – Fiducia – Apertura – Innovazione – Mutamento.

Responsabilità per il rispetto di tutte le norme legislative e aziendali

Compliance significa conformità dei comportamenti di tutti i collaboratori* del gruppo WITTENSTEIN – sia nell'amministrazione che nella produzione o a livello di management e di consiglio di amministrazione – alle norme legislative e aziendali.

Ciò risulta in linea con il principio aziendale di conformità:

“Le aziende del gruppo WITTENSTEIN e i loro collaboratori si attengono a tutte le leggi e ad altre norme dei Paesi in cui operiamo”.

L'integrità di tutti i collaboratori e l'impegno assoluto del management ad una gestione responsabile sono fondamentali.

*per semplicità è stata utilizzata solo la forma maschile



2. Ambito di applicazione e impegno

Validità universale per tutti i collaboratori e tutte le relazioni commerciali

Questo codice di condotta viene applicato e si ritiene valido in tutto il mondo per ogni collaboratore del gruppo WITTENSTEIN – sia nell'amministrazione che nella produzione o a livello di management e consiglio di amministrazione. Tra i collaboratori viene considerato sia il personale a tempo indeterminato che a tempo determinato.

Ognuno è responsabile in egual misura del rispetto dei principi di comportamento.

Tutti noi siamo a favore di una condotta leale e ci impegniamo a rispettare i seguenti principi di comportamento. Solo così è possibile garantire un successo economico sostenibile.

Conseguenze in caso di violazione

WITTENSTEIN, nella Compliance, adotta una strategia "tolleranza zero". Ogni comportamento che danneggia l'azienda sarà identificato, esaminato e punito a seconda della gravità della violazione, indipendentemente dalla persona interessata. Nel caso in cui un partner commerciale violi in modo persistente le norme incluse in questo codice di condotta, il rapporto con questo partner deve essere troncato dopo un adeguato richiamo.



3. Rispettiamo le leggi

Rispetto delle norme applicabili in vigore

Un successo commerciale durevole nel proprio Paese e all'estero è possibile se vige il rigoroso rispetto della legislazione. Prima o dopo, violare la legge porta ad alti costi e incalcolabili rischi di ammende, penali, richieste di risarcimento e danni d'immagine. Violando le leggi mettiamo a rischio i nostri stessi posti di lavoro.

Ci comportiamo in conformità ai contenuti del Global Compact delle Nazioni Unite riconosciuto a livello internazionale. I principi cardine della Organizzazione Internazionale del Lavoro (International Labour Organisation - ILO) sono automaticamente impliciti nel nostro comportamento.

Rispetto da parte di tutti i collaboratori e dei partner commerciali

Esigiamo il rispetto assoluto delle leggi applicabili in vigore da parte di tutto il management, di tutti i collaboratori – anche di quelli temporanei – così come di tutti i partner commerciali.

A tal proposito le figure manageriali hanno una funzione esemplare per la nostra società.

Che cosa significa questo per me?

Come collaboratore WITTENSTEIN sono tenuto a rispettare sempre le leggi in vigore. Questo vale per ogni ordinamento giuridico in cui opero.

Conosco il codice di condotta, applico quotidianamente i principi e le regole di condotta in esso contenuti e sono responsabile del loro rispetto.

4. Lavoriamo con correttezza

Leale e libera concorrenza in conformità con la legislazione antitrust

WITTENSTEIN si attiene in modo assoluto al principio della leale e libera concorrenza.

Rifiuto di accordi anticoncorrenziali

Rifiutiamo accordi sui prezzi, accordi sulle quote di mercato, spartizione dei mercati locali, spartizione dei clienti, fissazione dei prezzi o altri espedienti simili. Anche altre violazioni della legge antitrust come pratiche concordate, colloqui o accordi informali sono vietati. Dettagli su calcoli aziendali interni, capacità, risultati di sviluppo o pianificazioni non possono essere resi accessibili ai concorrenti. Le eccezioni si verificano soltanto nei casi di cessione, acquisizione o joint venture pianificata dove un accordo di riservatezza è un prerequisito obbligatorio per lo scambio di dati.



Che cosa significa questo per me?

Come collaboratore WITTENSTEIN posso prendere parte a un evento al quale sono presenti anche concorrenti e partecipare ad una conversazione informale sulla situazione economica attuale. Se durante questo incontro un concorrente esprime la sua idea di aumentare i prezzi del 5% per l'anno successivo e un altro concorrente ribatte che questo non è attuabile e che non aumenterà i prezzi l'anno seguente, allora devo comunicare chiaramente di non voler prendere parte ad una conversazione in cui si trattano informazioni sensibili per il mercato e mi allontanerò immediatamente dal gruppo. Anche l'ascolto passivo può essere giudicato come partecipazione ad un cartello e sanzionato con una multa salata. Posso anche esprimere nuovamente la mia obiezione per iscritto, se necessario.



5. Non tolleriamo la corruzione

Rifiutiamo abuso d'ufficio e corruzione

Non offriamo ai nostri partner commerciali alcun regalo inopportuno e non concediamo loro alcun ulteriore vantaggio. I collaboratori WITTENSTEIN non abusano della loro posizione per procurare ingiustificati vantaggi di carattere personale o commerciale ai loro partner commerciali.

I collaboratori WITTENSTEIN accettano sempre e soltanto regali e inviti di poco valore. Questi ultimi non saranno però accettati se vengono usati per manipolare il collaboratore. In caso di dubbio, il collaboratore dovrà rivolgersi ai propri superiori o all'ufficio Compliance.

Occorre sempre evitare di dare parvenza a valutazioni non pertinenti.

Il comportamento sbagliato degli altri non rappresenta alcuna giustificazione per il proprio comportamento sbagliato.



Regali ed inviti inopportuni o vantaggi ingiustificati

possono essere riconosciuti attraverso una valutazione complessiva di tutte le circostanze che possono verificarsi in un singolo caso.

I seguenti criteri rappresentano le nostre linee guida:

Criterio temporale

Più ci avviciniamo alla conclusione di un progetto o ad una negoziazione contrattuale, più dobbiamo trattenerci da ogni tipo di donazione nei confronti e da parte dei partner commerciali.

Criterio quantitativo

È bene usare una prudenza particolare quando si accumulano inviti o regali.

Criterio qualitativo

Quando valutiamo la ragionevolezza delle elargizioni, non prendiamo in considerazione soltanto il valore puro dell'elargizione stessa, ma anche il contesto: tale elargizione è socialmente accettata e consueta secondo le condizioni locali e secondo la posizione gerarchica del donatore e del beneficiario?

Le elargizioni che vengono concesse a livello di management risultano in genere di valore superiore rispetto alle elargizioni che, per esempio, vengono concesse tra ufficio acquisti e ufficio vendite. Così un invito ad un ristorante stellato può essere ritenuto più opportuno tra manager, a differenza del personale dell'ufficio vendite e acquisti che spesso ottiene inviti in ristoranti più semplici o in mensa.

Nessun invito e/o regalo a pubblici ufficiali

Agli ufficiali ed altri funzionari pubblici all'estero e nel proprio Paese non devono essere assolutamente consegnati regali, anche se ciò in alcuni Paesi dovesse risultare "usuale". Lo stesso vale per gli inviti da parte di ufficiali ed altri funzionari pubblici.

Scelta accurata di consulenti, fornitori di servizi e altri Terzi

WITTENSTEIN non collabora con consulenti, fornitori di servizi e altri Terzi che procurano ordini a WITTENSTEIN attraverso azioni di corruzione o simili.

Che cosa significa questo per me?

Se un partner commerciale si aspetta una donazione per una fondazione benefica come compenso per la realizzazione di un affare, ciò equivale a corruzione, anche se il vantaggio è destinato ad un Terzo – riferisco immediatamente questa "aspettativa" al mio responsabile o all'ufficio Compliance.

Se un partner commerciale mi invita a mangiare in un semplice ristorante o nella mensa della sua azienda, questa è generalmente una situazione non problematica.

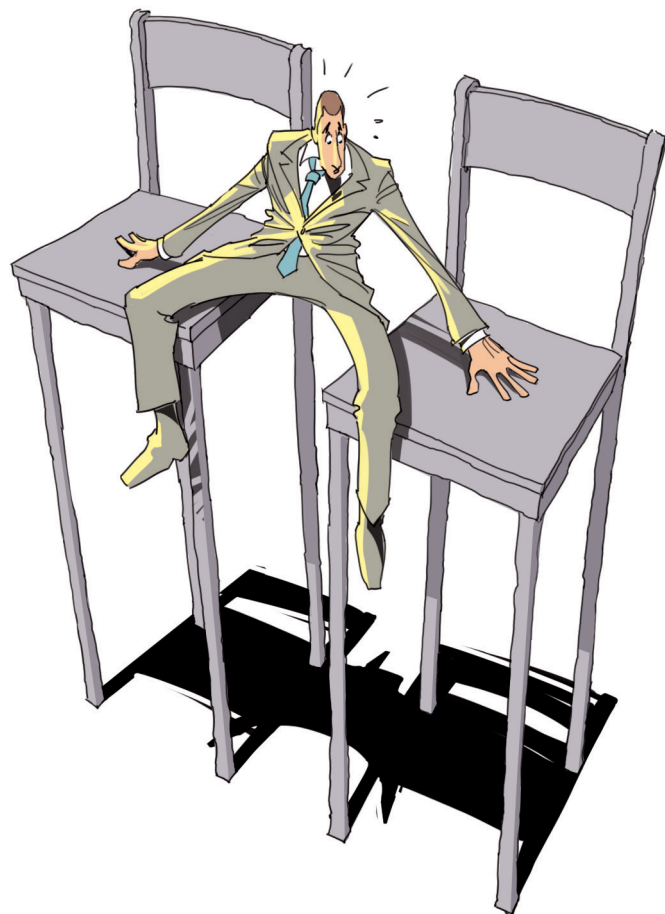
Se un partner commerciale mi invita a un prestigioso evento sportivo, culturale o di altro tipo, per esempio ad un evento di Formula 1 o ad un concerto, allora devo declinare secondo quanto indicato nel nostro codice di condotta oppure mi rivolgo al mio responsabile o all'ufficio Compliance.

Se ricevo piccoli omaggi pubblicitari di scarso valore (penne, calendari, etc.), allora l'accettazione di questi regali non viene ritenuta problematica.

Se durante un progetto internazionale un partner commerciale mi sorprende con un regalo costoso e non posso rifiutarlo, per esempio, per il timore di danni d'immagine da parte di un partner commerciale asiatico, devo informare i miei responsabili e l'ufficio Compliance. A seconda della situazione e del contesto il regalo sarà restituito, donato, assegnato attraverso un sorteggio, condiviso con l'ufficio... In nessun caso terrò il regalo per me.

Se sono invitato da un partner commerciale a un evento o a una cena insieme a mio marito*, al mio compagno* o a un altro membro della mia famiglia, allora declino questo invito secondo quanto indicato nel nostro codice di condotta.

*per semplicità è stata utilizzata solo la forma maschile



6. Evitiamo i conflitti di interesse

Gli interessi del gruppo WITTENSTEIN hanno la priorità

Gli interessi personali e dell'ufficio sono sempre secondari rispetto all'interesse generale del gruppo WITTENSTEIN.

Separazione degli interessi privati e aziendali

Indipendenza, integrità e trasparenza determinano il nostro comportamento e ci garantiscono credibilità di fronte ai nostri partner commerciali.

Ogni collaboratore deve separare i propri interessi privati da quelli dell'azienda.

Evitiamo qualsiasi conflitto di interessi. I conflitti di interessi possono verificarsi, quando i collaboratori WITTENSTEIN o i loro parenti sono legati a fornitori, clienti, concorrenti, consulenti o altri Terzi che hanno rapporti commerciali col gruppo WITTENSTEIN. Eventuali conflitti di interesse devono essere rivelati immediatamente.

Anche le scelte del personale non possono essere influenzate da interessi o rapporti privati.



Nessun utilizzo di informazioni interne all'azienda per il conseguimento di vantaggi personali

Informazioni interne all'azienda su sviluppi, ordini, strategie ed altri piani o progetti non possono essere utilizzate per arricchirsi o per ottenere vantaggi personali o per avvantaggiare un terzo.

Nessun utilizzo di proprietà aziendali per scopi privati

Le proprietà aziendali (veicoli, materiali d'ufficio, dispositivi, dati, documenti, etc.) e il personale aziendale non possono essere utilizzati per scopi privati, a meno che regole aziendali in vigore non lo consentano espressamente.

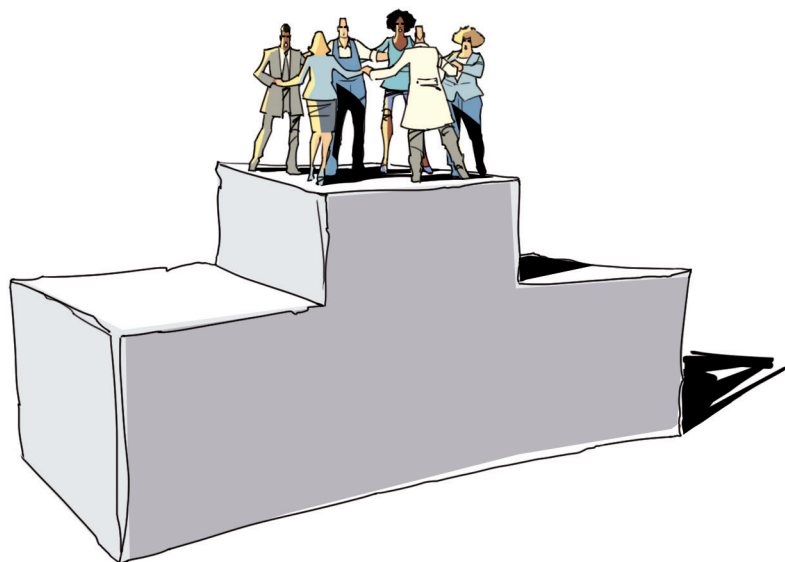
Che cosa significa questo per me?

Un buon amico è un libero professionista e fornisce software che voglio inserire nel mio ambito. Questo renderebbe il mio lavoro più semplice – soprattutto perché il mio conoscente mi ha mostrato più volte come utilizzare il software. Coinvolgo, come per ogni altra assegnazione, anche il management acquisti e informatico e non incarico autonomamente il mio conoscente. Se l'offerta del mio conoscente dovesse risultare la migliore da un confronto con Terzi, lui potrebbe essere incaricato dall'ufficio acquisti.

Mio figlio ha terminato gli studi universitari e non riesce a trovare un posto di lavoro. Sono convinto che in WITTENSTEIN ci sia un lavoro perfetto per lui e faccio pressione sull'ufficio risorse umane per assumere mio figlio. Il trattamento preferenziale di amici o parenti non è ammissibile. L'ufficio risorse umane deve selezionare i candidati esclusivamente in base alle loro qualifiche. Se i candidati hanno pari qualifiche e risultano ugualmente idonei, non c'è ragione di non assumere un parente.

In un progetto bisogna scegliere tra vari fornitori di merci o di servizi. La differenza tra le loro offerte è minima. Un fornitore di merci o di servizi mi invita a un evento culturale o sportivo molto prestigioso. Declino inviti privati di questo genere secondo quanto riportato nel nostro codice di condotta.

Come devo comportarmi se sono amico di un partner commerciale da molti anni? Se la mia amicizia con un partner commerciale non impatta sulle relazioni commerciali, è senz'altro legittimo che le nostre famiglie si rechino insieme ad un evento quando non viene formulato alcun invito e ognuno paga privatamente i propri biglietti/il proprio conto.



7. Non tolleriamo la discriminazione

Relazioni leali e rispettose

Tutti i collaboratori operanti in tutti i Paesi hanno il diritto di essere trattati equamente e di accedere alle stesse opportunità. Nessuno può essere svantaggiato o avvantaggiato, molestato o stigmatizzato per la propria razza, per il proprio colore della pelle, per la propria nazionalità, per il proprio retaggio, per il proprio orientamento etico, per il proprio credo, per la propria concezione del mondo, per la propria adesione ad organizzazioni lavorative (compresi i sindacati), per il proprio sesso, per la propria età, per il proprio contesto sociale o per le proprie origini sociali, per il proprio orientamento sessuale, per la propria costituzione e per il proprio aspetto fisico o per altre particolari caratteristiche.

Interazioni ispirate alla responsabilità e al rispetto

La nostra cultura aziendale è caratterizzata da rispetto e stima reciproci e da un modo di relazionarsi responsabile. Questo vale per la collaborazione con i partner commerciali così come all'interno del gruppo WITTENSTEIN.

Che cosa significa questo per me?

Il mio* responsabile mi molesta con allusioni sessuali. Chiedo al mio responsabile di trattenersi da questo comportamento. Se lui non rispetta la mia richiesta, informerò l'ufficio risorse umane o l'ufficio Compliance.

*per semplicità è stata utilizzata solo la forma maschile



8. Non tolleriamo né il lavoro minorile né il lavoro forzato

Divieto di lavoro minorile e forzato

WITTENSTEIN rifiuta il lavoro minorile così come quello forzato sia all'interno della propria azienda sia all'interno dell'intera catena di fornitura. La legislazione nazionale sulla tutela dei lavoratori minorenni deve essere rispettata.

L'impiego di personale può avvenire soltanto volontariamente e deve conciliarsi con le leggi e le procedure nazionali.

Provvedimenti disciplinari in linea con le leggi e i diritti umani

I provvedimenti disciplinari nei confronti dei collaboratori devono rispettare le leggi nazionali e non devono violare i diritti umani riconosciuti a livello internazionale.

Che cosa significa questo per me?

Se ottengo delle prove che un subfornitore in Asia fa lavorare per sé i bambini in condizioni disumane, gli chiedo, in accordo con il mio responsabile, di porre fine a questa pratica all'istante e di documentare le contromisure adottate. Se il nostro fornitore non prende provvedimenti, il rapporto commerciale con lui deve essere terminato.

Se ottengo delle prove che un nostro fornitore impiega minori come "tirocinanti gratuiti", ma essi lavorano in realtà come "normali collaboratori", allora gli chiedo, in accordo con il mio responsabile, di porre immediatamente fine a questa pratica e di confermarne per iscritto l'interruzione. Se il nostro fornitore non prende provvedimenti, il rapporto commerciale con lui deve essere concluso.

Se ottengo delle prove che un fornitore che produce in un Paese in via di sviluppo requisisce i documenti ai suoi collaboratori per evitare che si licenzino, allora gli chiedo, in accordo con il mio responsabile, di porre immediatamente fine a questa pratica e di confermarne per iscritto l'interruzione. Se il nostro fornitore non prende provvedimenti, il rapporto commerciale con lui deve essere concluso.

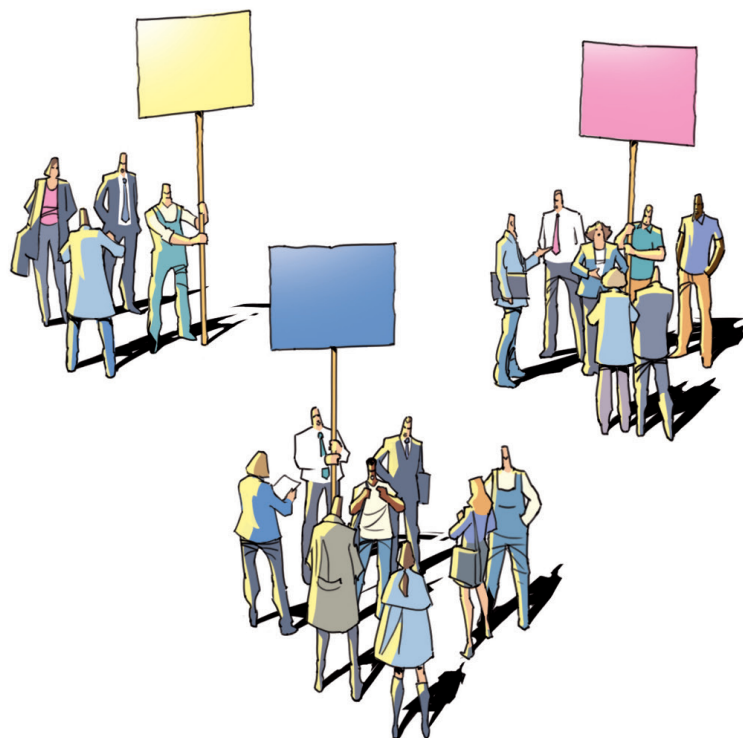
Trasgredisco questo codice di condotta se "chiudo gli occhi" ed ignoro di proposito le prove che ho a disposizione, per esempio per evitare problemi con i fornitori e con i loro subfornitori o per ottenere prezzi convenienti.

9. Garantiamo la libertà di associazione

Tutti i collaboratori hanno il diritto di fondare organizzazioni, di aderirvi e di guidare la contrattazione collettiva. WITTENSTEIN si pone lealmente e onestamente in dialogo con i propri rappresentanti dei lavoratori.

La discriminazione nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori non viene tollerata.

Viene garantito il libero accesso di tutti i collaboratori al posto di lavoro, così che possano esercitare i propri diritti.



Che cosa significa questo per me?

Non partecipo ad azioni che limitano questi diritti.

10. Osserviamo gli standard di sicurezza-riguardanti il lavoro e la salute

Tutela dei nostri collaboratori

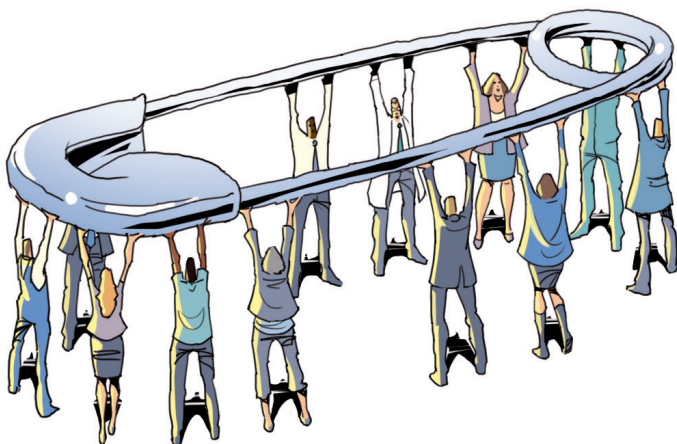
La sicurezza sul lavoro e la tutela della salute sono componenti essenziali di tutte le operazioni e devono essere incluse nelle riflessioni tecniche, economiche e sociali. La tutela dei nostri collaboratori, così come della comunità, dai pericoli per la salute è responsabilità di tutto il management e di tutti i collaboratori. I regolamenti di sicurezza redatti da WITTENSTEIN devono essere rispettati, così come qualsiasi regolamento nazionale applicabile.

Correttezza delle condizioni di lavoro

Viene messo a disposizione dei collaboratori un ambiente di lavoro sicuro e non rischioso per evitare incidenti e danni alla salute.

Un luogo di lavoro igienico, l'accesso all'acqua potabile, impianti sanitari adeguati, regolari corsi di formazione alla sicurezza e preparazione alle emergenze devono essere standard per tutti i collaboratori.

È garantito che l'orario di lavoro non superi il limite massimo applicabile per legge. Ai dipendenti sono inoltre concesse, secondo le prescrizioni legislative, pause e periodi di riposo adeguati, così come i giorni di ferie.

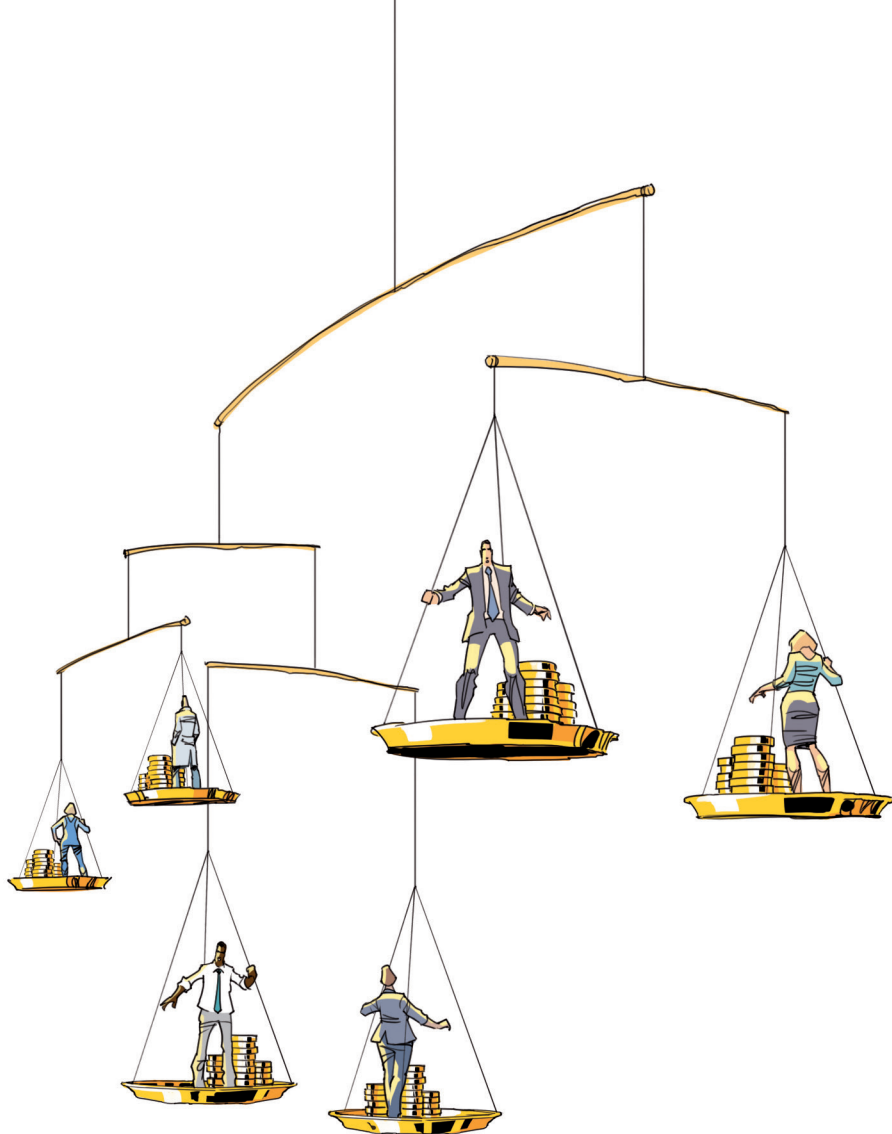


Che cosa significa questo per me?

Mi accorgo che un estintore è stato rimosso dal suo posto e collocato in un armadio per utilizzare lo spazio in modo migliore. Informo il mio responsabile, l'incaricato alla sicurezza o l'ufficio Compliance per assicurarmi che in caso d'incendio le operazioni di spegnimento possano essere effettuate senza ritardi a tutela delle persone e dell'edificio.

11. Retribuiamo i nostri collaboratori in modo adeguato

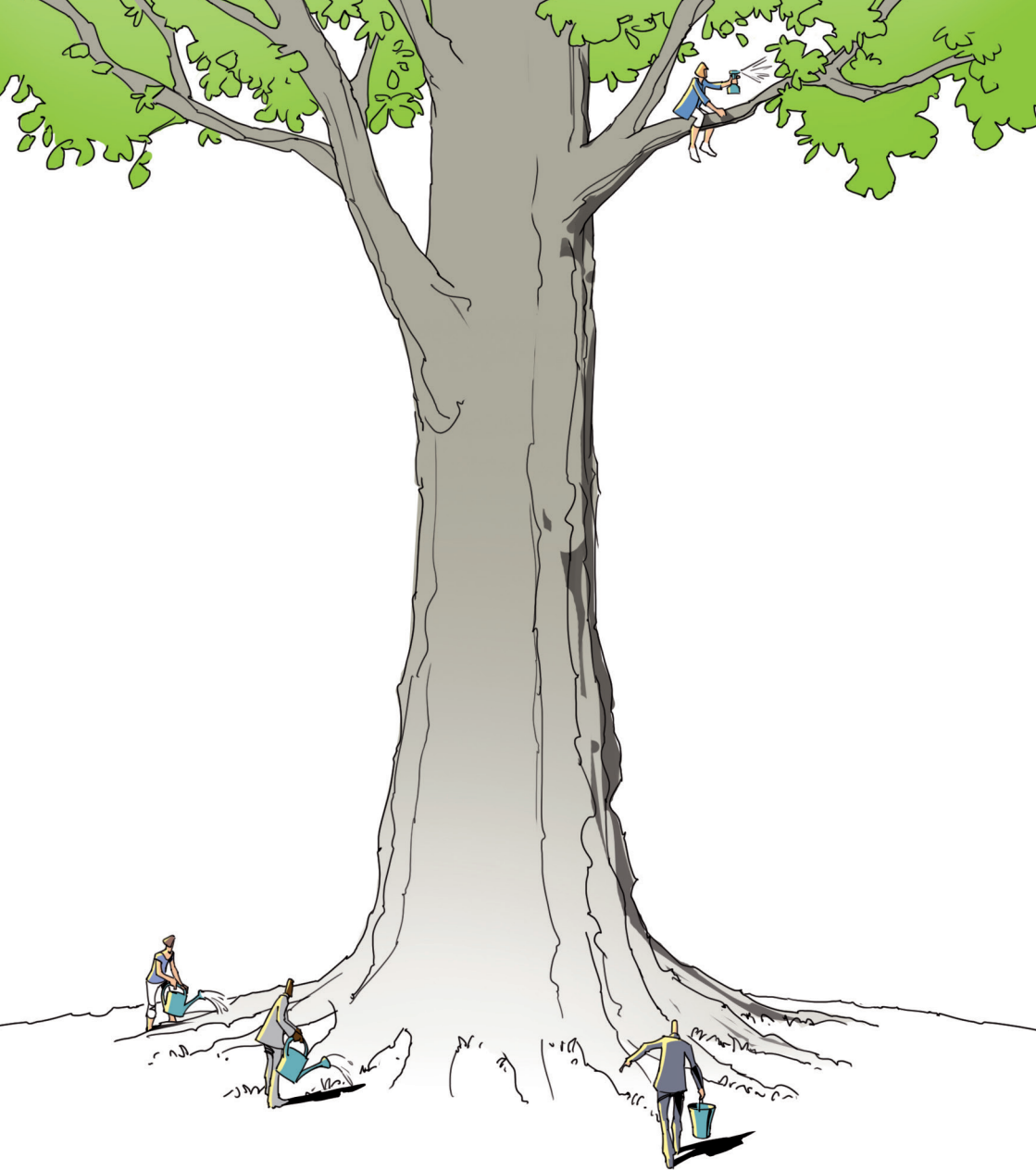
Né in WITTENSTEIN né all'interno della catena di fornitura è accettata una remunerazione dei dipendenti al di sotto del minimo salariale determinato dalla legge. Ci impegniamo per una remunerazione conforme alle leggi e alle procedure nazionali.



Che cosa significa questo per me?

Riesco a dimostrare che un fornitore può offrire prezzi convenienti solo perché il salario dei suoi collaboratori stranieri - che sostituisce regolarmente dopo pochi mesi - è inferiore al minimo stabilito per legge. Chiedo al nostro fornitore, in accordo con il mio responsabile, di porre immediatamente fine a questa pratica e di confermarne per iscritto l'interruzione. Se il fornitore non prende provvedimenti, il rapporto commerciale con lui deve essere concluso.

Io trasgredisco questo codice di condotta se "chiudo gli occhi" e ignoro intenzionalmente le prove che ho a disposizione.



12. Salvaguardiamo l'ambiente

Gli obblighi giuridici minimi per la tutela dell'ambiente devono essere rispettati.
Deve essere evitato qualsiasi rilascio illecito di sostanze soggette ad autorizzazione.

Che cosa significa questo per me?

Mi accorgo che sostanze soggette ad autorizzazione vengono scaricate in modo illecito.
Informo immediatamente il responsabile dello stabilimento o gli incaricati alla tutela dell'ambiente all'interno dell'azienda.

È mio compito evitare danni all'azienda e all'ambiente.

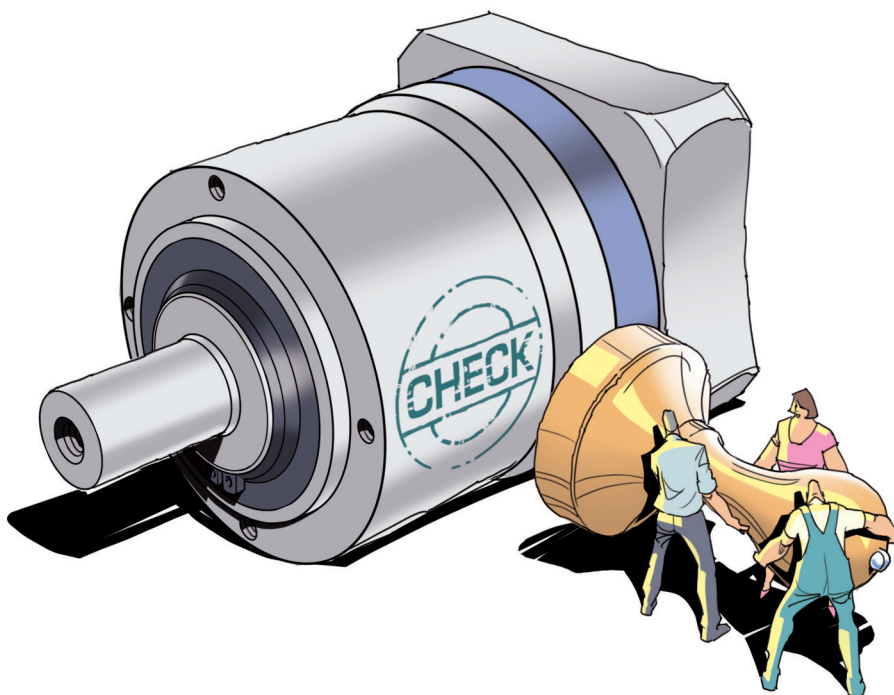
13. Siamo attenti alla sicurezza dei prodotti

Segnalazione del rischio agli organismi competenti in azienda

Esaminiamo scrupolosamente i nostri prodotti. I pericoli, che derivano o che semplicemente possono derivare dai nostri prodotti, vengono analizzati scrupolosamente, così come le modalità di utilizzo dei nostri prodotti, nel caso in cui l'utilizzo per le persone o le cose sia rischioso.

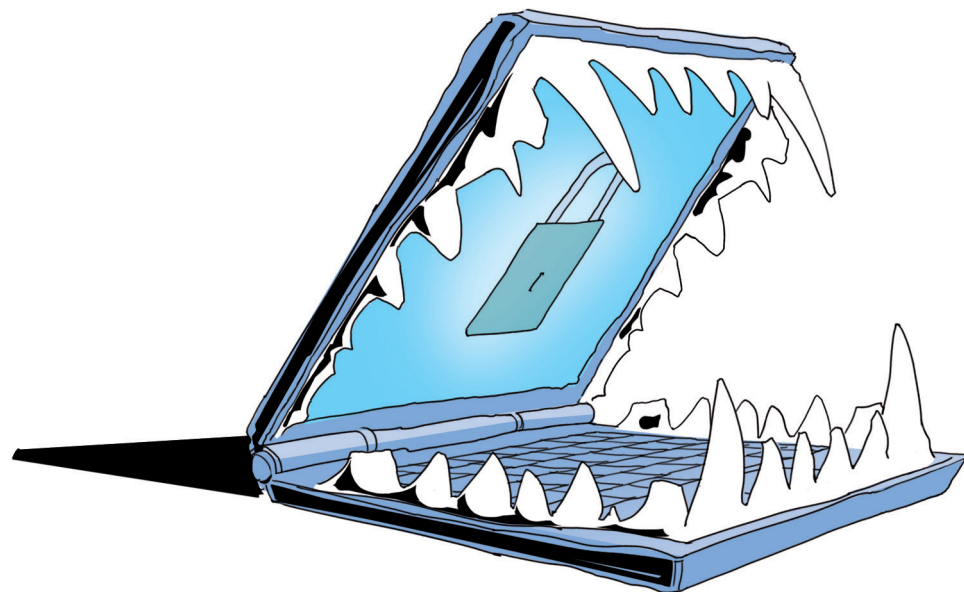
Avvertenze sui prodotti

Le istruzioni d'uso e di montaggio sono aggiornate regolarmente. I nostri prodotti sono muniti di avvertenze.



Che cosa significa questo per me?

Vengo a sapere da un cliente che durante l'utilizzo dei nostri prodotti si sono ripetutamente verificate criticità, che non hanno avuto serie conseguenze, ma che avrebbero potuto rivelarsi pericolose per le persone. Informo immediatamente gli organismi competenti in azienda, per esempio il responsabile di prodotto o l'ufficio Compliance.



14. Tuteliamo i nostri risultati di sviluppo

I risultati dei nostri sviluppi tecnici costituiscono la base del nostro successo futuro

Tutti i risultati di sviluppo devono essere elaborati, documentati, identificati, comunicati e archiviati secondo quanto indicato nelle attuali direttive interne. La tutela dei risultati di sviluppo deve essere costantemente garantita.

Nessuna trasmissione di segreti aziendali a Terzi

Segreti commerciali e aziendali non possono essere trasmessi né a colleghi, né ad amici o a parenti né a partner commerciali senza una protezione efficace attraverso un accordo di riservatezza. La trasmissione di informazioni sensibili può avere luogo solo per il bene dell'azienda sulla base del "need to know", in conformità con le norme in materia di segretezza. Rispettiamo gli obblighi di legge alla segretezza come rispettiamo i nostri obblighi contrattuali che comprendono, in alcuni casi, anche gli obblighi di riservatezza sul contraente e sul progetto.



Valutazione richiesta prima di concedere la licenza

Prima di essere conclusi, tutti gli accordi che garantiscono licenze a terze parti per l'utilizzo dei nostri risultati di sviluppo devono essere valutati dall'ufficio legale e approvati dall'amministratore delegato o dal consiglio di amministrazione.

Verifica scrupolosa dei diritti di proprietà intellettuale durante lo sviluppo dei prodotti

Durante lo sviluppo dei prodotti deve esserci una consultazione con la divisione interna che si occupa di brevetti per evitare qualsiasi violazione dei diritti di proprietà intellettuale di terzi.

No all'uso non autorizzato dei segreti commerciali di terzi

Noi rispettiamo i segreti aziendali delle terze parti nello stesso modo in cui ci aspettiamo la tutela dei nostri segreti aziendali da parte loro.

Che cosa significa questo per me?

Ricevo una chiamata da un collaboratore di un cliente, che vuole che io gli invii immediatamente informazioni sensibili riguardanti un progetto di sviluppo che coinvolge il nostro Know-how. Dice di averne bisogno all'istante per un meeting con il consiglio di amministrazione riguardante un progetto importante e al momento non riesce a raggiungere il collega responsabile. Condividerò queste informazioni soltanto dopo un confronto interno con il collega responsabile e non mi lascio mettere sotto pressione. Chiarisco al collega esterno di non poter assolutamente condividere documenti confidenziali come quelli, anche se fosse nell'interesse della sua azienda.

Sto lavorando a un progetto molto innovativo, promettente, e sono orgoglioso dei risultati del nostro team di sviluppo. Anche se mi risulta difficile, non racconterò i dettagli di questo progetto né durante la pausa pranzo con i colleghi di altre divisioni né durante il tempo libero e nemmeno durante una visita dell'azienda. Idealmente non parlerò proprio di questo progetto a meno che ciò non sia necessario per il progetto stesso.

Le discussioni tecniche in un progetto di sviluppo sono già molto avanzate. Manca solo l'accordo contrattuale sulla titolarità dei risultati di sviluppo e del loro utilizzo. Per i clienti le discussioni contrattuali sono fastidiose come per me. Anche se al momento risulta svantaggioso, lascio che il lavoro tecnico, commerciale e giuridico proceda parallelamente e garantisco che gli uffici di competenza vengano coinvolti nel momento giusto per evitare di compromettere la posizione di WITTENSTEIN all'interno della trattativa.

15. Prestiamo molta attenzione ai documenti aziendali e alla tutela dei dati



Uso attento dei documenti aziendali e dei supporti informatici

I documenti aziendali e i supporti informatici devono essere attentamente custoditi per evitare che finiscano nelle mani di terze parti. I documenti confidenziali non possono essere lasciati aperti quando ci si allontana dalla postazione di lavoro. Il proprio PC deve essere messo al sicuro per evitare un uso illecito quando non si è al lavoro.

Custodire scrupolosamente i documenti attraverso la tracciabilità (file in formato digitale e cartaceo)

Tutte le annotazioni e tutti i documenti devono essere custoditi e salvati in modo che in ogni momento sia disponibile una loro copia. Per questo è imprescindibile avere una archiviazione tracciabile, chiara e completa in forma cartacea e/o elettronica. I termini legislativi di archiviazione devono essere rispettati. Le regole interne di archiviazione devono essere osservate per garantire che i documenti possano essere rintracciati in ogni momento in modo completo.



Rispetto delle norme relative alla protezione dei dati

Le norme di legge devono essere rispettate così come qualsiasi regola aziendale in vigore sui dati informatici e sulla loro elaborazione.

Coinvolgimento dell'ufficio responsabile della protezione dei dati

Noi tutti scambiamo ogni giorno informazioni attraverso internet, intranet, e-mail, etc. Oggetto delle informazioni possono essere anche dati personali (nome e cognome, indirizzo, data di nascita, hobby...) – dati che agevolano il networking con i partner commerciali. Il trattamento dei dati personali è soggetto alle norme sulla protezione dei dati.

Nella trasmissione di dati da uno Stato all'altro devono essere osservate tutte le regole nazionali così come gli accordi internazionali.

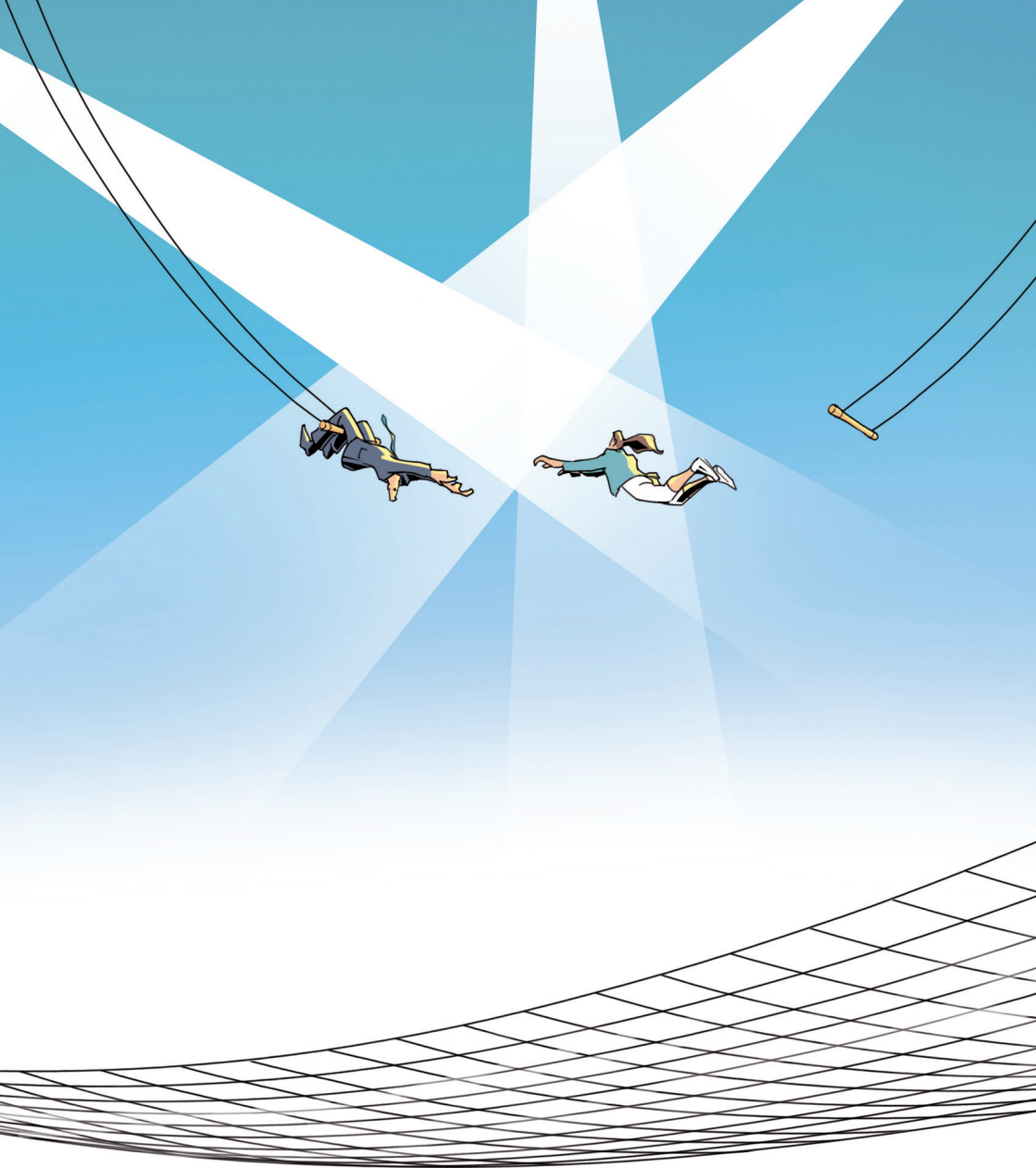
Nel caso di domande o dubbi rivolgetevi sempre al responsabile della protezione dei dati prima di trasmettere informazioni relative a dati personali.

Che cosa significa questo per me?

Domani andrò in vacanza e mi sono appena accorto di aver salvato solo in locale sul mio computer i documenti relativi a un progetto molto importante su cui sto lavorando. Per semplicità, il mio collega si offre di cercare sul mio computer i documenti mentre io sono via, se gli faccio avere la password del mio PC. Anche se apprezzo molto la sua volontà di aiutarmi, non rivelerei mai la password del mio PC, ma salvo i documenti rilevanti in una cartella condivisa, in uno SharePoint comune, mentre lavoro al progetto.

Mi accorgo che un collega ha nascosto un post-it con la password del suo PC sotto la tastiera. Faccio notare al mio collega che la password deve sempre essere tenuta al sicuro.

Vorrei riunire dati personali dei clienti per un progetto internazionale e inoltrarli a un collega all'estero per permettere una collaborazione internazionale. Prima di mettermi al lavoro, chiarisco con il responsabile della protezione dei dati se ciò è permesso.



16. Confrontiamo scrupolosamente opportunità e rischi

Secondo il principio della consapevolezza, possiamo prendere le migliori decisioni imprenditoriali soltanto cogliendo le opportunità e riconoscendo i rischi.

Non si possono correre rischi che mettono a repentaglio l'azienda.

I rischi devono essere riportati nel sistema di gestione dei rischi per tutelare l'azienda da obblighi e richieste "inaspettate".

Che cosa significa questo per me?

Ricevo una richiesta su un progetto molto promettente che comporta un fatturato molto alto da parte di un partner straniero nel cui Paese sono diffuse le tangenti che normalmente e formalmente sono gestite attraverso una catena di "subappalto". Rifiuto sia direttamente che indirettamente le tangenti e informo il mio responsabile per evitare procedimenti e azioni penali che possono danneggiare l'azienda più di qualsiasi beneficio derivante da un contratto così lucrativo.

17. Rispettiamo le leggi sull'esportazione, le leggi doganali e fiscali

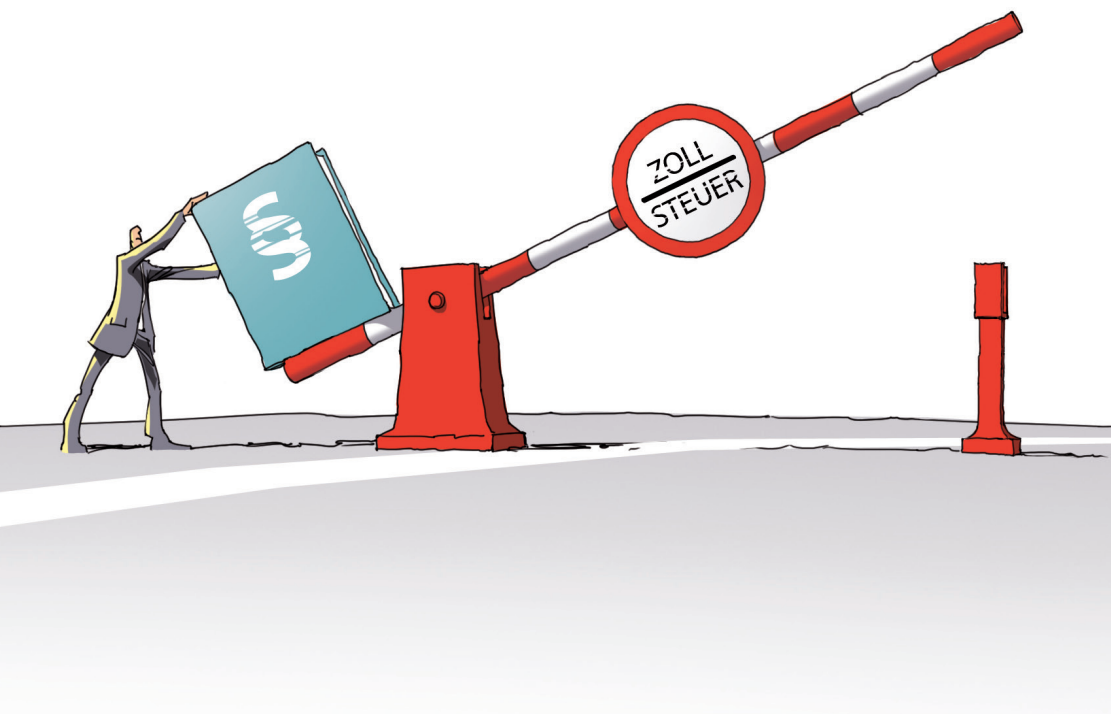
Rispetto della legislazione doganale e relativa all'esportazione

Come azienda operante a livello globale, WITTENSTEIN è sottoposta a diverse legislazioni nazionali e internazionali in materia di diritto commerciale. Una grande varietà di norme si applica a import, export e trasferimento (anche tramite e-mail) di merci, tecnologie e servizi così come al movimento di capitale e ai pagamenti attraverso determinati confini internazionali.

Il divieto di commercio (embargo) e le restrizioni commerciali possono anche emergere dalle caratteristiche o dallo scopo di utilizzo delle merci o dei servizi, dalla nazione d'origine o dall'uso e dall'identità del partner commerciale. Determinate merci possono essere impiegate sia per scopi militari che civili (dual use) e possono essere soggette a autorizzazioni. I controlli sulle esportazioni possono anche interessare scambi tra le singole società WITTENSTEIN.

Accordi sul tema del controllo delle esportazioni

Vi invitiamo a rivolgervi al nostro responsabile del controllo delle esportazioni (Export Control Officer) per questioni riguardanti le norme doganali e di esportazione.



Che cosa significa questo per me?

Un partner commerciale tedesco mi richiede, per semplificare i processi, di inviare i documenti di un progetto al suo cliente in un Paese in cui vige l'embargo e di offrire consulenza a questo cliente, affinché i lavori possano procedere più velocemente. Declino questa procedura poiché la legislazione di controllo delle esportazioni si applica anche a servizi di supporto che sono direttamente o indirettamente connessi con l'embargo o con merci elencate. Ciò può anche interessare i servizi, in particolare se i prodotti stessi sono soggetti a embargo. In questi casi mi rivolgo sempre al nostro responsabile in materia di controllo delle esportazioni.

Rispetto delle norme fiscali

WITTENSTEIN è soggetta, in quanto azienda globale, a svariate norme fiscali che devono essere rispettate sia nelle transazioni nazionali che internazionali, anche nel caso in cui esse siano puramente intercompany. Il diritto tributario è molto complesso ed è soggetto a frequenti cambiamenti. Ogni collaboratore deve essere consapevole che, conseguentemente ai regolari e scrupolosi controlli del fisco, i reati tributari possono portare velocemente a procedimenti penali.

Accordi su questioni fiscali

Vi invitiamo a rivolgervi al responsabile Corporate Finance per domande sui temi fiscali o legati alle sovvenzioni.

Che cosa significa questo per me?

Un collega delle vendite, che deve recarsi da un consulente all'estero il giorno successivo, mi chiede di consegnargli €15.000 dalla nostra cassa come pagamento anticipato per l'avvio dei suoi lavori, in modo da non rallentare l'inizio del progetto attraverso un lungo e complicato processo di bonifico. Faccio notare al collega che tutti i pagamenti avvengono solo attraverso bonifico e vengono portati avanti esclusivamente secondo il principio dei "quattro occhi" e che perciò non posso valutare a seconda dei casi se questa operazione possa eventualmente violare la legge anti-riciclaggio. Per domande di questo genere informo sempre il nostro responsabile dell'ufficio Corporate Finance.



18. Ci comportiamo in modo esemplare

Tutto il management ha una funzione esemplare

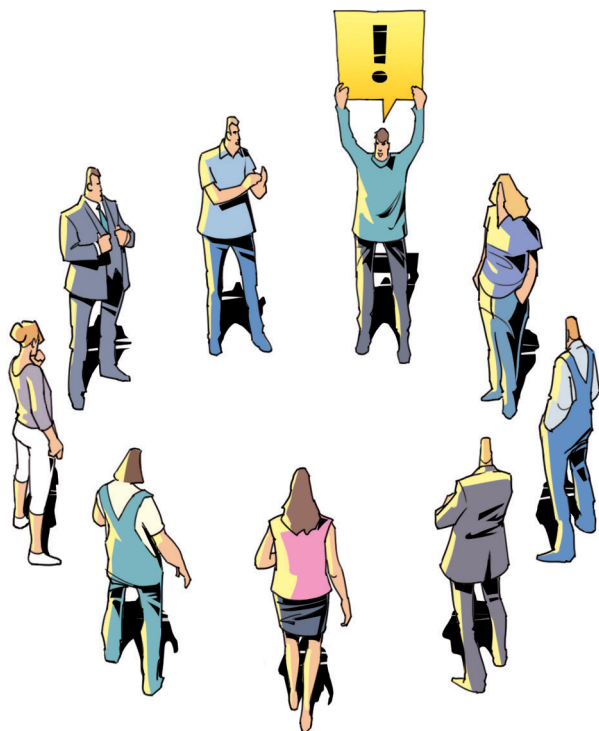
Il consiglio di amministrazione, gli amministratori delegati e l'intero management di WITTENSTEIN sanno dare l'esempio e si impegnano a gestire l'azienda in pieno rispetto delle leggi e dei principi etici – vivono e si comportano in conformità con i principi stabiliti nel codice di condotta.

Tutti i collaboratori lavorano insieme per garantire il rispetto delle regole

Ogni singolo collaboratore è ritenuto responsabile per l'ottemperanza e il rispetto dei principi stabiliti nel codice di condotta durante il proprio lavoro quotidiano. Soltanto così possiamo realizzare insieme la sostenibilità.

Che cosa significa questo per me?

Appena mi rendo conto che un collega sta violando il codice di condotta, glielo faccio cortesemente notare ed eventualmente informo il mio responsabile o l'ufficio Compliance.



19. Non discriminiamo chi segnala infrazioni

I collaboratori che segnalano infrazioni non vengono discriminati

Ciascun collaboratore può segnalare situazioni che indicano violazioni del presente codice di condotta. La segnalazione può avvenire telefonicamente, via e-mail o via lettera al responsabile o all'ufficio Compliance.

Segnalazioni anonime possono essere prese in considerazione soltanto quando contengono informazioni e fatti dettagliati riguardo a concrete infrazioni. Possiamo tuttavia garantire di trattare ogni segnalazione in modo strettamente confidenziale e non penalizziamo in alcun modo chi segnala coscientemente una violazione sospetta.

Le regole del codice di condotta hanno la priorità su ogni direttiva di un superiore

Anche se in una determinata situazione può sembrare opportuno non considerare le regole del codice di condotta per concludere un affare profittevole e per raggiungere un alto volume di vendite – in conformità con una gestione aziendale sostenibile ed etica, le regole del codice di condotta hanno la priorità rispetto alle direttive opposte di un manager.

Che cosa significa questo per me?

Se mi accorgo che il mio superiore accetta fatture gonfiate da parte di un fornitore e sta facendo pagare l'eccedenza all'azienda di consulenza di sua moglie, informo immediatamente l'ufficio risorse umane e Compliance - anche quando il mio superiore ha comunicato che ciò è stato concordato con il consiglio di amministrazione. Posso essere sicuro di non essere penalizzato per la mia sincerità.

Non utilizzo mai le segnalazioni per screditare o accusare in modo infondato un mio collega o il mio superiore per perseguire interessi personali. Nel caso di segnalazioni inappropriate, contenenti accuse chiaramente prive di fondatezza, WITTENSTEIN si riserva il diritto di prendere provvedimenti legali o disciplinari contro chi ha segnalato.

Se ho un problema personale con un collega, allora non lo diffamo utilizzando il pretesto della Compliance per "giocargli un brutto tiro", ma risolvo i problemi in modo professionale, eventualmente insieme al mio superiore. Altrimenti devo fare i conti con la possibilità di essere segnalato io stesso.



20. Applicazione del codice di condotta

Come prendiamo una decisione?

Le problematiche concrete che emergono dalla quotidianità lavorativa non trovano sempre un'unica risposta. Nel caso di dubbi, ci rivolgiamo al nostro responsabile o agli uffici competenti presenti in azienda.

Rispondere alle seguenti domande utilizzando il buon senso ci aiuta nel prendere delle decisioni:

- La mia decisione o azione è conforme alle leggi in vigore?
- La mia decisione o azione è conforme alle direttive di questo codice di condotta e ai valori della nostra azienda?
- Se i miei colleghi e i miei amici fossero al corrente della mia decisione o azione – avrei la coscienza pulita?
- Posso vivere con le conseguenze di questa decisione o azione?
- Se la mia decisione o la mia azione fosse riportata sul giornale di domani – potrei difenderla?

Doveri del nostro management

L'intero management del gruppo WITTENSTEIN ha un ruolo esemplare e offre supporto a tutti i collaboratori.

Il rispetto delle leggi, delle linee guida aziendali, così come del presente codice di condotta ha sempre la priorità.

In nessuna circostanza sacrificheremo la buona reputazione e l'integrità del nome WITTENSTEIN per guadagni a breve termine.

Contatti

Ufficio Compliance:

Evelyn Rösch
Walter-Wittenstein-Straße 1
97999 Igersheim

T: +49 7931 493-18520
compliance@wittenstein.de

Ufficio Compliance locale:

Sabrina Gnocchi
Via Giosuè Carducci, 125
20099 Sesto San Giovanni MI

Tel: +39 02 24135754
sabrina.gnocchi@wittenstein.it

L'attuale stesura del presente codice di condotta così come ulteriori informazioni sono disponibili sulla intranet, sotto la voce "Compliance".

<https://fun.wittenstein-group.com/intranet/compliance/SitePages/Homepage.aspx>

Qui si possono trovare anche ulteriori direttive aziendali.



WITTENSTEIN

WITTENSTEIN SE · Walter-Wittenstein-Strasse 1 · 97999 Igersheim · Germania
Tél. +49 7931 493-0 · info@wittenstein.de

WITTENSTEIN – one with the future

www.wittenstein-group.com