



Linee guida di compliance della GEGGUS GmbH

Ultimo aggiornamento: 1° febbraio 2022



GEGGUS[®]

CONTENUTO

1. Premessa	3
2. I nostri principi guida	4
3. I nostri valori come azienda	5
4. Obiettivi e ambito di validità	6
5. Leggi e regole	6
6. Comportamento	7
7. Corruzione	8
8. Pari opportunità	9
9. Conflitti di interesse, attività secondarie	9
10. Controllo interno	9
11. Responsabilità sociale	10
12. Tutela dell'ambiente	11
13. Monitoraggio	11

1. PREMESSA

Siamo un'azienda attiva a livello sovraregionale e vendiamo sistemi di barriere antisporca/tappeti per ingresso nell'ambito dell'alta qualità.

Da oltre 75 anni abbiamo successo sul mercato e siamo tra le aziende leader nel nostro settore. Operiamo a livello globale: oltre alla nostra sede principale a Weingarten, siamo presenti in oltre 33 Paesi con numerosi uffici di distribuzione e partnership.

A chi desidera impegnarsi offriamo posti di lavoro interessanti in un ambiente lavorativo piacevole ed estremamente moderno. Con le Linee guida di compliance desideriamo mettere a disposizione linee guida vincolanti e concrete per il modo di presentarsi dell'azienda e dei suoi collaboratori, da un lato nel rispetto sistematico di tutte le norme di legge e dall'altro con l'adesione agli obiettivi, ai valori e alle norme di comportamento della nostra azienda.

Le Linee guida di compliance non possono sostituire la responsabilità personale del singolo collaboratore. Tuttavia offrono un chiaro quadro di orientamento su come è possibile impostare le azioni di tutti i rappresentanti dell'azienda in modo tale che non ne risultino conseguenze negative in forma di violazioni di norme di legge, perdita di reputazione o sviluppi negativi dei rapporti con i partner commerciali.

Con la pubblicazione delle presenti Linee guida di compliance per clienti, fornitori, partner e altri gruppi di persone interessate, vorremmo al contempo sottolineare l'importanza di queste prescrizioni per la nostra azienda e anche promuoverne il carattere vincolante. Tutti i rappresentanti (tutti i collaboratori) della nostra azienda possono e devono essere giudicati, nelle loro azioni, sulla base di queste Linee guida.

Con il termine "collaboratori" ci riferiamo sia alle collaboratrici che ai collaboratori. Questo vale, allo stesso modo, anche per gli altri termini usati nella forma generica. La forma linguistica abbreviata ha motivi esclusivamente redazionali e non esprime alcun giudizio di valore.

2. NOSTRI PRINCIPI GUIDA

NOSTRI PRINCIPI GUIDA

Vantaggi eccellenti per i nostri clienti, questo è il nostro obiettivo. Il nostro successo dipende dal grado di soddisfazione dei nostri clienti.

Le nostre innovazioni plasmano il futuro.

Con nuove idee creiamo nuovi prodotti, forniamo i relativi servizi e offriamo così maggiori vantaggi ai clienti.

Ci misuriamo con i migliori

Orientandoci al mercato individuiamo nuove opportunità e su queste basiamo soluzioni, organizzazione e comportamento. Portiamo avanti i cambiamenti necessari con coraggio e decisione.

Siamo un partner affidabile.

Con onestà, affidabilità e prevedibilità nelle relazioni con clienti, collaboratori e fornitori, aspiriamo a costruire partnership pluriennali.

Gestione responsabile delle risorse

La salvaguardia del nostro ambiente naturale e delle basi della vita per le generazioni future, a nostro avviso, è parte della nostra responsabilità sociale. Una gestione ambientale coerente e dettagliata assicura che questi principi si traducano in obiettivi concreti e in regole di comportamento.

3. NOSTRI VALORI AZIENDALI

Orientamento al cliente

- ▷ Collaborazione a lungo termine
- ▷ Soddisfazione del cliente grazie a qualità e servizi

Credibilità

- ▷ Manteniamo le nostre promesse in spirito di lealtà

Fiducia

- ▷ Fiducia e rispetto nei confronti di clienti, collaboratori e partner
- ▷ Responsabilità personale dei collaboratori

Tolleranza

- ▷ No al razzismo. Il rispetto e il confronto con altre culture rappresentano un arricchimento per la nostra collaborazione

Uomo e ambiente

- ▷ Sicurezza e salute per i nostri collaboratori
- ▷ Rispetto per il nostro ambiente

Sostenibilità

- ▷ Spedizione dei nostri prodotti e stampa dei nostri cataloghi a impatto climatico zero
- ▷ Prodotti riciclabili al 100 %, nel rispetto delle risorse

4. OBIETTIVI E AMBITO DI VALIDITÀ

Per soddisfare i nostri requisiti di compliance, per noi è imprescindibile il rispetto responsabile di leggi, norme e linee guida interne. Questo è il prerequisito per evitare rischi per la situazione finanziaria e la reputazione dell'azienda e anche per essere percepiti come partner commerciale affidabile, che opera in modo sostenibile.

Le nostre Linee guida di compliance valgono per tutti i collaboratori (dipendenti delle aziende affiliate, incaricati o rappresentanti commerciali, di seguito "collaboratori") della GEGGUS GmbH e delle sue aziende affiliate. Tutti i collaboratori della GEGGUS GmbH, quindi, nell'attività commerciale sono tenuti ad attenersi ai principi qui indicati e alle singole regole riportate nel presente documento.

Le presenti Linee guida di compliance hanno una validità illimitata per tutti i collaboratori all'interno delle diverse aziende e sedi, nei vari settori e processi della GEGGUS GmbH, tenendo in considerazione la corrispondente legislazione nazionale della rispettiva sede. Le linee guida non possono essere aggirate mediante istruzioni individuali.

Ci atteniamo a queste prescrizioni. Una deroga a queste Linee guida non è ammessa in alcun caso, neppure con la motivazione che ne possano scaturire delle opzioni o dei vantaggi economici.

Le presenti Linee guida di compliance devono essere rese accessibili a tutti i dirigenti, collaboratori e partner commerciali della GEGGUS GmbH. Le Linee guida, inoltre, devono essere rese accessibili pubblicamente alle persone interessate.

5. LEGGI E REGOLE

Protezione sul lavoro

Per assicurare la salute e la sicurezza di tutti i collaboratori e visitatori, ogni collaboratore della GEGGUS GmbH è tenuto a rispettare le leggi e le norme vigenti e gli standard relativi alla sicurezza sul lavoro.

Per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro, abbiamo definito regole valide a livello generale in merito al necessario rispetto delle istruzioni di sicurezza e all'utilizzo di specifico abbigliamento da lavoro. Tali regole sono specificate nelle Linee guida aziendali e devono essere rispettate da tutti noi.

Spetta a tutti i dirigenti assicurare la conoscenza generale delle prescrizioni e controllare che esse vengano rispettate.

Violazioni di tali disposizioni o fonti di rischio individuate devono essere immediatamente comunicate dai collaboratori al loro diretto superiore..

Leggi specifiche di un Paese

Le norme di legge vincolanti in singoli Paesi possono divergere dalle nostre Linee guida di compliance. In casi simili, in linea di principio, per noi è determinante la regolamentazione più severa.

Diritto antitrust

Le leggi, le direttive e le ordinanze del diritto antitrust nazionale e internazionale determinano le nostre azioni per quanto concerne la concorrenza. Il rischio di sanzioni dovute a un comportamento che viola le norme antitrust si genera sia a causa dell'interazione con i concorrenti che in seguito ad accordi con fornitori o clienti. Occorre quindi evitare con coerenza pratiche illegali e/o penalmente rilevanti, come ad esempio accordi illeciti sull'offerta, accordi relativi ai prezzi o l'illecita spartizione di mercati regionali o di clienti. I dirigenti e i collaboratori responsabili devono quindi informarsi costantemente su possibili comportamenti rilevanti per il diritto antitrust nel loro ambito di azione e in caso di dubbio sono tenuti a evitare assolutamente simili soluzioni contrattuali o accordi orali..

Linee guida per le trasferte

La GEGGUS GmbH dispone di specifiche Linee guida per le trasferte. Tali linee guida relative a spese e trasferte valgono per tutti i collaboratori assunti con contratti a tempo determinato e indeterminato e anche per eventuali ausiliari. Tali linee guida definiscono le regole di base per le trasferte per motivi di lavoro e il processo di registrazione. Inoltre stabiliscono le corrispondenti indicazioni in merito a mezzi di trasporto, pernottamento e mezzi di comunicazione. Oltre a ciò, sono indicate in modo dettagliato le specifiche e le modalità di pagamento delle spese di trasferta e dei pasti, distinte in base ai possibili luoghi di impiego. Le regolamentazioni dettagliate sono reperibili nel documento "Linee guida per le trasferte", che viene aggiornato regolarmente e di conseguenza deve essere consultato e preso in considerazione da tutti noi.

Scelta dei fornitori

La GEGGUS GmbH si impone degli standard elevati. Altrettanto elevati sono gli standard che ci aspettiamo dai nostri partner. A questo scopo i presupposti sono un'autocertificazione del fornitore, una dichiarazione di riservatezza e le relative certificazioni di qualità.

Con una collaborazione basata su fiducia e sincerità e con rapporti sempre franchi e leali, creiamo le basi per un'eccellente qualità.

6. COMPORTAMENTO

Relazioni interpersonali

Rispettiamo e tuteliamo la dignità dei nostri colleghi, clienti, fornitori e partner. Le discriminazioni, le molestie e altre violazioni della dignità umana vengono da noi sanzionate. Osserviamo senza eccezioni le relative norme di legge. I dirigenti, in questo contesto, devono fungere da esempio. La nostra collaborazione è improntata alla stima e al rispetto reciproci. Questo significa anche che ascoltiamo e ammettiamo opinioni diverse, discutiamo apertamente i problemi e cerchiamo insieme le soluzioni. In questo modo promuoviamo la fiducia, la tolleranza e la lealtà all'interno della nostra organizzazione.

Una buona collaborazione è l'esito di una comunicazione franca, di sostegno reciproco e fiducia vissuta. Ci informiamo vicendevolmente in modo completo sulle situazioni e i fatti riguardanti l'azienda, consentendo così di prendere decisioni e pianificare azioni in conformità con i nostri principi e obiettivi.

Linee guida per i dirigenti

Ogni dirigente ha il dovere di sorvegliare che all'interno della sua area di competenza tutte le azioni siano conformi alla compliance. I dirigenti incoraggiano l'iniziativa personale e lo sviluppo dei loro collaboratori e danno importanza alla cultura della stima e del rispetto reciproci. Questo vale in particolare per la comunicazione tra i collaboratori e anche per il contatto con i nostri clienti, fornitori e partner.

Tutti i dirigenti, nella valutazione delle prestazioni dei collaboratori, sono tenuti a procedere con correttezza e responsabilità, in particolare tenendo in considerazione i principi guida relativi alla parità di trattamento contenuti nelle presenti Linee guida.

Tutela e promozione della salute

La tutela della salute di tutti i collaboratori spetta alla direzione, che ha l'obbligo di vigilanza. Riteniamo che la promozione della salute di tutti i nostri dipendenti sia alla base della nostra responsabilità aziendale e sociale, del buon funzionamento di tutti i processi commerciali e del legame duraturo dei collaboratori con l'azienda. Per questo motivo siamo tutti chiamati a rispettare le regole relative all'utilizzo ergonomico della nostra postazione di lavoro e a discutere con la direzione possibili approcci di ottimizzazione.

Proprietà aziendale

Ogni collaboratore può utilizzare la proprietà della GEGGUS GmbH solo per motivi di lavoro, a meno che non siano state approvate regole speciali per l'uso privato. La proprietà dell'azienda, inoltre, deve essere utilizzata con cura e in modo corretto, proteggendola da danni e perdite.

7. CORRUZIONE

Otteniamo i nostri ordini solo in modo corretto e legale. Per questo motivo non tolleriamo comportamenti illeciti, corrotti o immorali da parte dei nostri collaboratori e partner commerciali. Le violazioni di leggi e norme volte a impedire la corruzione possono causare alla nostra azienda enormi danni finanziari in forma di pene pecuniarie e ordini mancati e d'altro lato danneggiare a lungo termine la reputazione dell'impresa agli occhi di collaboratori, clienti e partner. Possibili fonti di rischio, in fatto di corruzione, sono ravvisabili ad es. nel contatto con partiti, autorità nazionali ed estere, pubblici funzionari. In questo contesto devono essere evitati pagamenti, elargizioni o altri vantaggi valutabili in denaro fatti pervenire a funzionari, impiegati statali o dipendenti di una società pubblica. La stessa cosa vale anche per pagamenti illeciti che esercitano un'influenza su concreti contratti commerciali con imprese private.

8. PARITÀ DI TRATTAMENTO

La GEGGUS GmbH ritiene che la diversità dei collaboratori sia una fonte di innovazione e costituisca la base delle relazioni interpersonali vissute all'interno dell'azienda. In questo contesto è nostro compito e dovere assicurare che nell'azienda nessuno sia discriminato a causa del suo sesso o genere, della sua origine, cultura, religione, orientamento sessuale o condizione fisica. Questo vale tanto per il processo di assunzione e la promozione dei collaboratori quanto per eventuali licenziamenti che si rendano necessari.

9. CONFLITTI DI INTERESSE, ATTIVITÀ SECONDARIE

Ai collaboratori della GEGGUS GmbH non è consentito dirigere un'azienda o lavorare per un'azienda che si trovi in concorrenza con la GEGGUS GmbH, né è consentito loro svolgere attività in concorrenza con la GEGGUS GmbH.

Questo vale in particolare anche per le attività secondarie che potrebbero rappresentare una situazione di concorrenza. L'assunzione di un'attività secondaria retribuita deve in ogni caso essere notificata all'azienda e richiede la previa autorizzazione scritta.

Un'attività secondaria può essere proibita se il collaboratore ha a che fare con l'azienda interessata nell'ambito delle sue mansioni o se sussiste una corrispondente situazione di concorrenza.

10. CONTROLLO INTERNO

Protezione dei dati, gestione delle informazioni riservate

Tutti i dipendenti, durante e dopo la loro attività per la GEGGUS GmbH, sono tenuti a mantenere la riservatezza sui segreti aziendali della GEGGUS GmbH. Ciò riguarda informazioni riservate o protette concernenti la nostra organizzazione e le sue strutture, dati commerciali come prezzi, fatturati, utili, mercati e clienti, nonché informazioni su processi di sviluppo. Tutte le informazioni relative a clienti, collaboratori, fornitori, consulenti o altri terzi vengono da noi trattate confidenzialmente.

Inoltre abbiamo sempre cura di applicare e rispettare un livello di protezione dei dati adeguato ai sensi del Regolamento generale sulla protezione dei dati (RGPD/GDPR). A tutti i collaboratori viene fatto obbligo di gestire con responsabilità e sensibilità i dati personali attraverso un sistema integrato di gestione della protezione dei dati. L'obbligo di mantenere la riservatezza rimane in vigore anche dopo la fine del rapporto di lavoro.

Si svolgono regolarmente corsi di formazione per i collaboratori, in presenza e online, nonché una regolare supervisione e un audit interno da parte di responsabili esterni della protezione dei dati.

Come persona di riferimento, a questo proposito, è a disposizione il responsabile della protezione dei dati della GEGGUS GmbH, per rispondere a domande e fornire informazioni su possibili rischi legali.

Gestione del rischio

Gestione del rischio

La gestione del rischio della GEGGUS GmbH crea i necessari presupposti per poter individuare tempestivamente eventuali rischi e poterne tener conto nelle decisioni gestionali della direzione aziendale.

I rischi rilevanti così individuati comportano la definizione e l'implementazione di misure corrispondenti. Nell'analisi dei rischi l'attenzione è rivolta sia alle strutture e ai processi interni della GEGGUS GmbH, sia agli sviluppi all'esterno dell'azienda. Questo riguarda in particolare gli sviluppi della concorrenza e della tecnologia, nonché le leggi e le norme rilevanti, ma interessa anche gli sviluppi economici e sociali di portata generale. Presso la GEGGUS GmbH, tuttavia, la gestione del rischio non spetta solo alla direzione, ma rientra tra le responsabilità di tutti i collaboratori.

Tutti gli interessati, nelle loro attività quotidiane, sono tenuti a tener conto delle informazioni relative alla gestione del rischio. Questa politica del rischio ha la stessa importanza che ha la politica della qualità e dell'ambiente.

Controlling

Un sistema integrato di controlling, che combina processi di pianificazione, monitoraggio e informazione, è un prerequisito essenziale per la gestione proattiva degli sviluppi esterni e per avere un controllo interno permanente ed efficace del successo dell'azienda. La GEGGUS GmbH dispone di un sistema di controllo gestionale implementato: i principi relativi all'attuazione della pianificazione e del controllo sono noti a tutti i collaboratori e da questi vengono messi in pratica. La direzione esige un'applicazione attiva del controllo di gestione e tutti i consueti strumenti di controllo sono a disposizione dei collaboratori, affinché possano avere le informazioni relative alla situazione attuale dell'azienda.

Il processo di pianificazione della GEGGUS GmbH è definito. In tale processo sono compresi tutti gli aspetti della pianificazione aziendale: la strategia, gli ambiti relativi a prestazioni e funzioni, le attività e l'integrazione di tutte le pianificazioni in forma di conto economico, bilancio e rendiconto finanziario. La direzione aziendale è responsabile di tutte le pianificazioni e assicura la necessaria selezione di misure di pianificazione con relativa delega, nonché il monitoraggio dell'attuazione.

La responsabilità principale per il sistema di controllo gestionale e la cura di esso spetta alla direzione.

11. RESPONSABILITÀ SOCIALE

In quanto azienda attiva a livello sovranazionale, siamo consapevoli della nostra responsabilità in merito a un comportamento conforme alla legge e soprattutto rispettoso della dignità umana nei confronti di tutte le persone interessate dalle azioni della GEGGUS GmbH. A tale proposito consideriamo il pieno riconoscimento dei diritti umani come un prerequisito fondamentale per le nostre azioni e per quelle dei nostri partner e fornitori.

Per questo motivo svolgiamo le nostre attività in modo tale da impedire qualsiasi violazione di norme nazionali e internazionali relative a principi e diritti del lavoro. Ciò include la rinuncia a qualsiasi forma di lavoro forzato e di sfruttamento del lavoro minorile.

Come azienda, veniamo giudicati anche in base a come ci comportiamo al di fuori del nostro ambiente di lavoro in senso stretto. A questo proposito siamo tutti tenuti a rispettare la cultura del Paese in cui ci troviamo e a mostrare comprensione per le società e le comunità presso le quali svolgiamo la nostra attività.

Ci atteniamo alla legislazione del diritto del lavoro delle rispettive sedi e ci aspettiamo che anche i nostri fornitori e i nostri partner facciano lo stesso. Oltre alle prescrizioni di legge, abbiamo le nostre norme e disposizioni per la collaborazione interna ed esterna, le quali sono raccolte in queste Linee guida di compliance.

12. TUTELA DELL'AMBIENTE

Ne va della sopravvivenza della nostra azienda. Per questo evitare in modo sostenibile una gestione dannosa delle nostre risorse naturali e dell'ecosistema che le circonda non solo è giustificato dai nostri principi etici ed ecologici, ma diventa anche la base dell'orientamento strategico della GEGGUS GmbH e parte della nostra responsabilità sociale.

I punti principali, per noi, sono da ravvisare nell'utilizzo di risorse naturali e nella gestione dei rifiuti e delle sostanze pericolose che si producono. La politica ambientale della GEGGUS GmbH, a questo proposito, pone le basi fondamentali. Una gestione ambientale ed energetica coerente e dettagliata assicura che questi principi si traducano in obiettivi concreti e in regole di comportamento.

Ogni collaboratore è coinvolto e ha il diritto e il dovere di lavorare affinché si possano eliminare le cause di un consumo non necessario di energia. Fornendo informazioni e organizzando seminari promuoviamo un comportamento energeticamente consapevole da parte dei nostri collaboratori dentro e fuori l'azienda. Ogni collaboratore, con il suo comportamento responsabile, contribuisce a fare in modo che risorse naturali come l'aria, l'acqua e l'energia non vengano sprecate, bensì utilizzate in modo ottimale.

13. MONITORAGGIO

Responsabile di compliance

La direzione della GEGGUS GmbH è responsabile della redazione e dell'aggiornamento delle Linee guida di compliance, come pure del coordinamento dei relativi controlli e delle misure di miglioramento. Controllare che le azioni siano conformi alle Linee guida è in primo luogo compito della direzione.

Gestione delle segnalazioni, obbligo di segnalazione

Tutti i collaboratori sono espressamente incoraggiati a rivolgersi al responsabile di compliance o al proprio superiore se notano che qualcuno non si comporta secondo le regole o ha una condotta disonesta. Ciò può evitare che piccoli problemi si trasformino in problemi gravi. Nessun collaboratore che effettua una segnalazione in buona fede deve attendersi degli svantaggi, neppure se la segnalazione dovesse risultare infondata. Le segnalazioni possono essere effettuate anche in forma anonima..

Il responsabile di compliance è il primo interlocutore cui occorre rivolgersi per il sospetto e la documentazione di azioni in contrasto con le presenti regole di compliance. Tutti i dipendenti della GEGGUS GmbH, in caso di fondato sospetto, hanno l'obbligo di informare il responsabile di compliance in merito al fatto in questione.

Conseguenze delle violazioni della compliance

Non possiamo tollerare violazioni delle presenti Linee guida di compliance. Nel nostro ambiente di lavoro rispettiamo le leggi, le norme e i regolamenti interni pertinenti e nelle nostre azioni ci orientiamo ai valori e alle linee guida del nostro gruppo aziendale.

Ogni dipendente che non si comporta secondo le regole deve aspettarsi le dovute conseguenze nell'ambito delle norme aziendali e di legge, che possono sfociare nella cessazione del rapporto di lavoro e in richieste di risarcimento danni.



GEGGUS[®]

GEGGUS GmbH
Höhefeldstraße 56 - 60
76356 Weingarten

Telefon +49 7244 7055 - 0
Telefax +49 7244 7055 80
E-Mail info@geggus.de
Internet www.geggus.de