

Codice etico

Il nostro impegno quotidiano



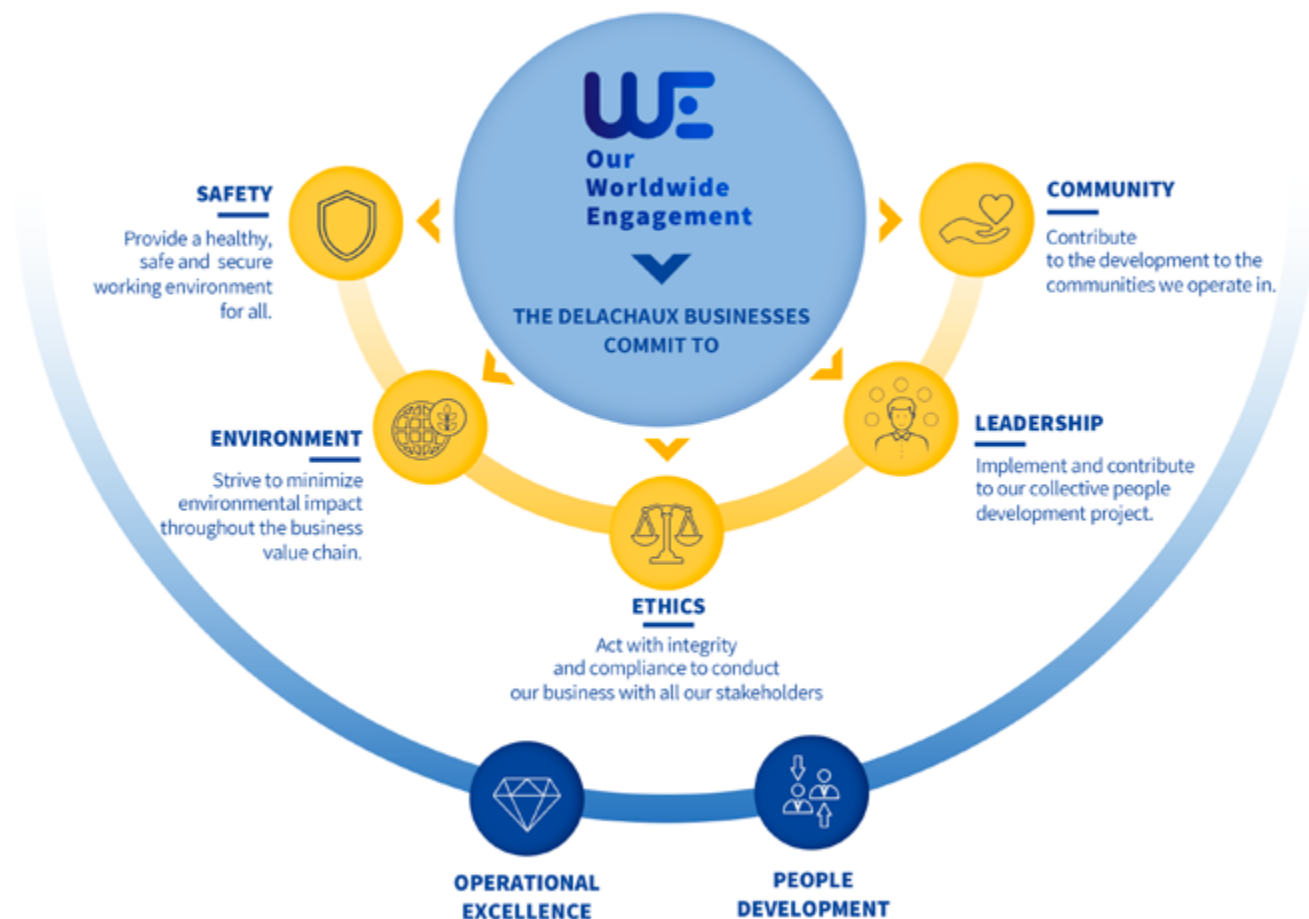


Who We Are

*Team autonomi
Che progrediscono costantemente
E lavorano insieme
per mettere il cliente al primo posto*

In qualità di leader del mercato, vogliamo dare l'esempio con la nostra condotta e lasciare un'impronta positiva per lo sviluppo sostenibile. Ci impegniamo a:

- Agire per essere un soggetto forte e innovativo nella catena del valore dei nostri clienti, controllando al contempo l'impatto delle nostre operazioni.
- Promuovere il benessere e la crescita delle persone, nei nostri team e nelle comunità che ci circondano.



PANDROL

CONDUCTIX
wampfler

DCX CHROME



Messaggio del CEO
Guy Talbourdet

Il gruppo Delachaux offre soluzioni ai propri clienti in tutto il mondo da oltre un secolo. I nostri marchi leader a livello mondiale (Pandrol, Conductix-Wampfler e DCX Chrome) sono rinomati per affidabilità, competenza e innovazione. I quasi 3.800 impiegati in oltre 40 Paesi fanno parte di team autonomi che progrediscono costantemente e lavorano insieme per mettere il cliente al primo posto. Come firmatari del Global Compact delle Nazioni Unite, ci impegniamo a rispettare la responsabilità sociale d'impresa in ogni Paese.

Un comportamento etico è alla base della nostra condotta a lungo termine. Nel mondo di oggi, responsabilità e prestazioni sono connesse. Mercati, clienti e normative hanno un respiro sempre più globale. Se dovessimo infrangere la legge o agire ingiustamente, danneggeremmo la nostra reputazione e metteremmo a repentaglio il successo dell'azienda. Questo è il mondo in cui operiamo e dobbiamo esserne consapevoli.

Un comportamento etico rappresenta prima di tutto un'opportunità:

- > Per essere artefici del futuro della collettività e fedeli allo spirito imprenditoriale della famiglia Delachaux;
- > Per sviluppare relazioni a lungo termine con clienti e fornitori, creando valore condiviso; e
- > Per portarvi all'eccellenza grazie a un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto, in cui potete esprimere voi stessi.

Questi sono i motivi per cui state leggendo questo Codice etico.

Il Codice etico definisce e illustra la condotta che ci si aspetta da tutti i componenti del nostro gruppo, indipendentemente dal luogo in cui lavorano sul pianeta.

Questo Codice delinea i principi e i valori universali che tutti dobbiamo rispettare. Fornisce inoltre gli strumenti per identificare le situazioni più critiche e trovare la giusta condotta nell'interesse comune.

Desidero farvi sapere che non sarete lasciati soli nelle situazioni difficili. Il Codice etico illustra come comunicare le vostre preoccupazioni e come chiedere consigli. Un ambiente di lavoro aperto e basato sul dialogo è la chiave per il nostro successo futuro. Solo così continueremo a lavorare con orgoglio, a servire con dedizione i clienti e a collaborare fra di noi per garantire che il gruppo Delachaux continui a crescere in modo sostenibile nel corso del prossimo secolo.

Grazie per il vostro impegno.

Guy Talbourdet,
Chief Executive Officer, Gruppo Delachaux, Gennaio 2023



Il Gruppo Delachaux è un orgoglioso firmatario del Global Compact, la più grande iniziativa al mondo per la sostenibilità aziendale. L'iniziativa è stata avviata nel 2000 e ora riunisce oltre 12.000 firmatari in 170 Paesi che condividono 10 principi universali in materia di diritti umani, lavoro, ambiente e anticorruzione.



**Uso del Codice etico
nella vita quotidiana**



Cos'è il Codice etico e a chi si applica?..... 5
 Come si utilizza il Codice etico?..... 5
 Cosa fare per cercare aiuto e comunicare i propri dubbi? 6
 Qual è il ruolo del manager?..... 7
 Quali sono le conseguenze del mancato rispetto del Codice etico?..... 7



Operational Excellence



Salute e sicurezza..... 9
 Buone pratiche di mercato 10
 Corruzione e pagamenti agevolativi..... 11
 Rappresentazione e Lobby 12
 Conflitto di interessi..... 13
 Regali e ospitalità..... 14
 Ambiente..... 15
 Risorse aziendali 16
 Comunicazione 17



People Development



Diritti umani 19
 Diversità e inclusione..... 20
 Misure anti-molestie 21
 Privacy 22
 Donazioni benefiche..... 23



> Cos'è il Codice etico e a chi si applica?

Questo Codice etico definisce e illustra la condotta che ci si aspetta da tutti i dipendenti del Gruppo Delachaux, indipendentemente dal luogo in cui lavorano o dal tipo di contratto con cui sono impiegati. Il Codice può anche essere utilizzato nei rapporti con clienti, fornitori e terze parti.

Viene revisionato una volta all'anno dal Comitato etico e per la conformità del Gruppo Delachaux.

 Ci aspettiamo che tutti dipendenti del Gruppo Delachaux conoscano questo Codice e si comportino di conseguenza.



Se una legge locale diverge dal Codice etico, quale condotta devo seguire?

Scegliere sempre lo standard etico più elevato:
 - se la legge locale è più severa del Codice etico, attenersi alla legge locale.
 - Se il Codice etico è più severo della legge locale, attenersi al Codice etico.

 Il nostro Gruppo rispetta sempre le leggi dei Paesi in cui opera.

> Come dovrebbe essere utilizzato il Codice etico?

Il Gruppo Delachaux opera in una grande varietà di Paesi, con leggi, culture e usanze diverse. Il Gruppo rispetta sempre le leggi e le normative dei Paesi ospitanti.

Siamo consapevoli, tuttavia, che alcune situazioni possano risultare complicate da gestire. Queste «zone grigie» sono quelle in cui l'individuo o l'azienda si trovano più esposti. Le conseguenze di una condotta inadeguata in tali situazioni possono essere estremamente gravi e dannose per la persona o l'azienda.

 Questo Codice etico vuole essere la guida per sapere cosa fare in tali situazioni.

Le prossime pagine descrivono la condotta che ci si aspetta dai dipendenti del gruppo Delachaux in una serie di circostanze comuni. Potete inoltre trovare maggiori informazioni sulle procedure e la politica aziendale nel nostro sull'intranet aziendale del Gruppo e sullo Sharepoint del Gruppo [DELACHAUX GROUP > INTERNAL CONTROL > POLICIES & PROCEDURES](#).

Il Codice etico non può, tuttavia, anticipare e offrire una soluzione per ogni situazione possibile. Pertanto, ogni volta che vi trovate ad affrontare una situazione che non è contemplata nel presente Codice, vi invitiamo, per prima cosa, a porvi le seguenti domande:



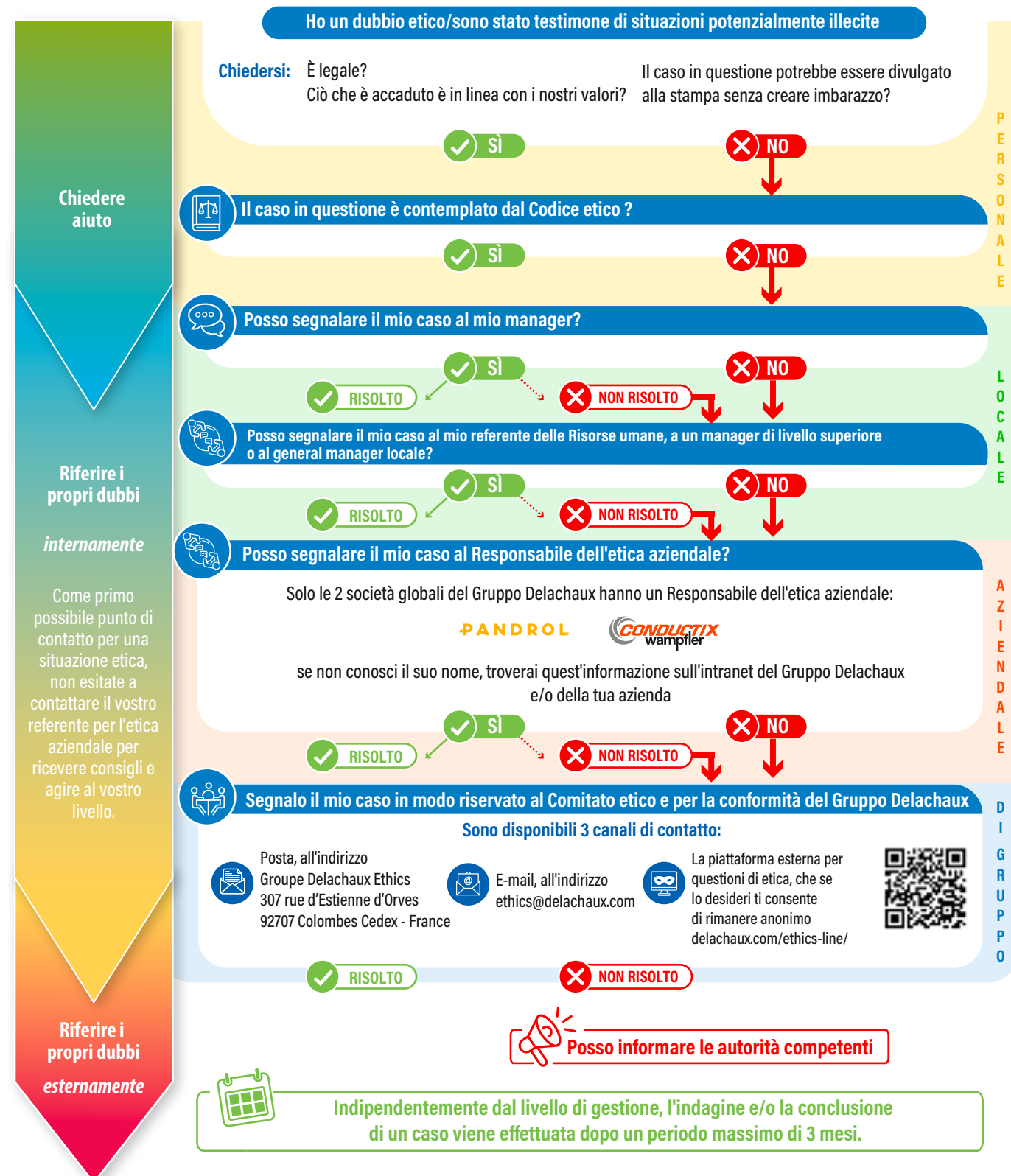
Riflettere su questi quesiti dovrebbe darvi un'idea su quale sia la decisione giusta da prendere. Nel caso persistano dei dubbi, sappiate che non siete soli. Nel Gruppo Delachaux, siamo convinti che sia sempre utile:

 > riferire la questione;
 > parlarne apertamente;
 > chiedere aiuto al manager o ai nostri esperti.

> Come fare per ricevere aiuto e comunicare i propri dubbi?

Il Gruppo Delachaux incoraggia un ambiente lavorativo aperto in cui i dipendenti possano chiedere consigli e comunicare le proprie preoccupazioni. È nostra responsabilità comune garantire che la nostra condotta e quella dei nostri partner commerciali rispetti il Codice etico.

Qualora sorgessero dei dubbi su come valutare una condotta e quindi su come agire di conseguenza, vi preghiamo di seguire la seguente procedura:



Se ritenete di non poter discutere il vostro problema o comunicare i vostri dubbi a livello locale, potete fare una segnalazione attraverso due tipi di iniziativa:

1. Interna

scrivendo a ethics@delachaux.com o, per posta, a Delachaux Group Ethics Unit, 307 rue d'Estienne d'Orves, 92707 COLOMBES CEDEX, FRANCIA. Il vostro messaggio sarà trattato in via confidenziale.

2. Tramite un intermediario

<https://delachaux.com/ethics-line/>

Potete scegliere di rimanere anonimi, a condizione che ciò sia legale nel vostro Paese.

Il Gruppo Delachaux sostiene l'apertura e la trasparenza. Non subirete discriminazioni o ritorsioni per aver sollevato dubbi in buona fede. Discriminazioni e ritorsioni non sono tollerate in nessuna circostanza. Non abbiate paura di condividere le vostre preoccupazioni! Sarete ascoltati e supportati.



Cosa succede quando faccio una segnalazione?

Le segnalazioni vengono ricevute ed elaborate in base al livello di condivisione: locale, aziendale, di gruppo.

Per ulteriori dettagli, fare riferimento al diagramma di flusso a pagina 6.

Le procedure per la conduzione delle indagini sono definite nel documento «Procedura di allerta in materia di Etica del Gruppo», indipendentemente dal livello a cui viene gestito il caso.

Qual è la differenza tra segnalazioni riservate e anonime?

Tutte le segnalazioni sono riservate. Ciò significa che solo le persone che hanno un ruolo nella ricezione della segnalazione o nella successiva indagine conosceranno la vostra identità e il contenuto della segnalazione. Il Gruppo Delachaux invita a comunicare tutte le informazioni che vi sentite di fornire.

È possibile scegliere di restare anonimi, tranne nei casi in cui ciò sia vietato dalla legge locale. La vostra identità e il vostro numero di telefono o indirizzo IP non verranno registrati o riportati in nessun rapporto trasmesso al Gruppo Delachaux. Ciò che conta è il contenuto della segnalazione, non la sua provenienza. In qualsiasi circostanza, non abbiate paura di ritorsioni per aver condiviso una vostra preoccupazione.

Cosa si intende con «buona fede»?

Essere in buona fede significa fornire informazioni da voi ritenute esaustive, oneste e accurate al momento della segnalazione: la buona fede non viene meno se in un secondo momento dovesse essere dimostrato che eravate in errore. Significa anche che qualsiasi segnalazione provatamente diffamatoria può portare a incorrere in sanzioni.



Qual è il ruolo del manager?

Il manager è il vostro primo contatto in caso di dubbi in merito a quale sia la condotta più appropriata. Se ritenete di non poter parlare dei vostri dubbi con il vostro manager, seguite la procedura descritta nella pagina precedente.

In qualità di manager, siete tenuti a:

- > dare l'esempio;
- > fungere da modello di comportamento;
- > impegnarvi per ispirare fiducia;
- > rimanere sempre aperti al dialogo con il vostro team.

Siete inoltre tenuti ad assicurarvi che i membri del vostro team leggano il Codice etico e agiscano di conseguenza. Non ci aspettiamo, tuttavia, che abbiate sempre una risposta per tutto. Pertanto, non esitate a seguire la procedura per segnalare preoccupazioni etiche e, come primo punto di contatto, rivolgetevi al vostro manager o referente per l'etica aziendale per ricevere consigli e agire al vostro livello.

Quali sono le conseguenze del mancato rispetto del Codice etico?

Qualsiasi violazione di questo Codice etico può provocare gravi conseguenze per voi o per l'azienda. Il mancato rispetto di questo Codice etico potrebbe essere punito dalla legge o compromettere la reputazione dell'azienda, che si presenta come un partner commerciale rispettabile.

Qualsiasi condotta contraria al Codice etico sarà sanzionata in linea con le politiche delle risorse umane locali. Le sanzioni possono includere: > un blâme oral ;



- > Richiamo orale;
- > Richiamo scritto;
- > Sospensione; o
- > Licenziamento.



[Procedura per la responsabilità sociale d'impresa \(in inglese\)](#)



Operational Excellence

Eccellenza operativa significa agire in modo da essere un soggetto forte e innovativo nella catena del valore dei nostri clienti, controllando al contempo l'impatto delle nostre operazioni.



Salute e sicurezza

Abbiamo il diritto di lavorare in un ambiente sano, sicuro e protetto ed è nostra responsabilità contribuire alla creazione di questo tipo di ambiente.



Buone pratiche di mercato

Agiamo sempre in modo leale nei confronti della concorrenza e ci impegniamo a elevare gli standard etici del settore.



Corruzione e pagamenti agevolativi

Combattiamo tutte le forme di corruzione, compresi i pagamenti agevolativi.



Rappresentazione e Lobby

Tutti coloro che lavorano per nostro conto e che ci rappresentano sottoscrivono gli stessi standard etici del Gruppo.



Conflitto di interessi

Denunciamo sempre potenziali conflitti di interessi.



Regali e ospitalità

Non offriamo o riceviamo regali che potrebbero suscitare sospetti di corruzione o conflitto di interessi.



Ambiente

Ci impegniamo a ridurre al minimo il nostro impatto ambientale lungo tutta la catena del valore.



Risorse aziendali

Utilizziamo le risorse aziendali in modo onesto ed efficiente.



Comunicazione

Tuteliamo la reputazione dell'azienda.



> Salute e Sicurezza

Abbiamo il diritto di lavorare in un ambiente sano, sicuro e protetto ed è nostra responsabilità contribuire alla creazione di questo tipo di ambiente.

Come dipendenti del gruppo Delachaux, avete diritto a un ambiente di lavoro sano, sicuro e protetto.

Dovete essere informati e preparati in merito alle leggi e alle normative sulla salute e la sicurezza sul lavoro.

Siete tenuti a:

- > Adottare tutte le precauzioni di buon senso al fine di mantenere un ambiente di lavoro sano e sicuro;
- > Segnalare immediatamente tutti gli incidenti al responsabile della sicurezza o della gestione del vostro luogo di lavoro. Segnalare, inoltre, tutti gli elementi, i comportamenti o gli impianti che possono compromettere la sicurezza dell'ambiente di lavoro, anche quando si tratta di piccole cose;
- > Osservare tutte le istruzioni e le avvertenze di sicurezza;
- > Indossare sempre l'equipaggiamento di protezione in tutte le aree in cui viene segnalato come obbligatorio;
- > Assicurarvi che le vostre azioni non stiano mettendo voi o gli altri in pericolo;
- > Sapere cosa fare in caso di emergenza sul posto di lavoro.

La sicurezza è una priorità anche durante i viaggi di lavoro e le riunioni.



L'amministratore delegato oggi visita il nostro stabilimento. Ho una riunione in programma con lui ma sono in ritardo. Mentre mi dirigo verso la sala riunioni, noto che il pavimento è scivoloso: cosa devo fare?

Le persone potrebbero scivolare e farsi male: si tratta di un problema di sicurezza. È necessario contrassegnare il pericolo (per esempio, con un cono per segnalare l'area scivolosa), risolvere il problema e solo successivamente andare alla riunione. La sicurezza dovrebbe essere sempre la vostra priorità. Non c'è niente di più importante.

Il mio manager insiste per farmi indossare i guanti quando svolgo il mio lavoro, come suggerito dalla descrizione ufficiale della mia attività. In vent'anni di servizio per il Gruppo non ho mai usato i guanti e non ho mai avuto incidenti. Penso che indosserò i guanti solo quando lui/lei si troverà nei paraggi e li toglierò quando se ne andrà. Va bene?

In un caso come questo, dovrete sollevare i vostri dubbi con il manager e raggiungere un accordo. In qualità di manager, dovete assicurarvi che i vostri consigli siano compresi e approvati dal vostro team. In caso contrario, correte il rischio di creare un ambiente di lavoro ipocrita. Per sicurezza non si intende fingere di fare qualcosa: deve essere una pratica condivisa, compresa e applicata da tutti.





Buone pratiche di mercato

Agiamo sempre in modo leale nei confronti della concorrenza e ci impegniamo a elevare gli standard etici del settore.

Rispettiamo tutti gli attori del settore, compresi i nostri diretti concorrenti. Ci comportiamo con loro nel modo in cui vorremmo che loro si comportassero con noi. È nostro interesse operare in un settore in cui le pratiche commerciali siano rispettabili. In qualità di leader del settore, il nostro ruolo è dare il buon esempio e superare i nostri concorrenti in modo etico e legale.

Non ci serviamo di dichiarazioni esagerate o pubblicità ingannevole. I nostri prodotti e servizi si distinguono grazie ai propri meriti e alle proprie qualità. Non facciamo commenti inappropriati o denigratori sui prodotti o i servizi della concorrenza.

Non condividiamo mai con la concorrenza informazioni riservate come prezzi o termini e condizioni di vendita. Non stipuliamo mai accordi con la concorrenza, siano essi formali o informali, scritti o verbali:

- > per stabilire i prezzi o altre condizioni di vendita;
- > per coordinare le offerte;
- > per ripartire clienti, territori di vendita o linee di prodotti.

Raccogliamo informazioni sulla concorrenza solo attraverso mezzi legali come resoconti, riviste specializzate, discorsi pubblici e attraverso i clienti nel caso in cui le nostre offerte combacino con quelle della concorrenza.



Di recente ho incontrato un rappresentante della concorrenza durante una fiera. Ci conosciamo da dieci anni e siamo diventati amici. Andiamo sempre a bere qualcosa insieme dopo la fiera. Parliamo di molte cose, compreso il lavoro. È consentito?

Potete essere amici ma dovete stare attenti quando discutete di lavoro a non condividere dettagli che potrebbero infrangere le leggi anti-trust o della concorrenza. Tali dettagli includono i prezzi, i volumi di produzione e le condizioni generali di vendita. La violazione di queste leggi può comportare gravi sanzioni legali per la nostra azienda e sfociare in procedimenti penali per voi e il vostro amico. In caso di dubbi, potete rivolgervi al dipartimento legale dell'azienda. Se avete il sospetto che le leggi anti-trust siano state violate, riferite la questione immediatamente.

Ho ricevuto per errore un'e-mail di un cliente che era indirizzata a un concorrente. Contiene tutti i dettagli sui prezzi per un'offerta imminente! Vorrei condividerla con il mio team in quanto contiene informazioni preziose. Dato che non ho rubato le informazioni, sarebbe legale condividerla?

Non si dovrebbe fare uso di informazioni riservate, anche se ricevute per errore, in quanto questa condotta viola le leggi anti-trust e della concorrenza. In questo caso, siete tenuti a notificare al cliente l'errore e a cancellare l'e-mail. In caso di dubbi, potete rivolgervi al dipartimento legale dell'azienda.

Ho assunto una persona che lavorava per un concorrente. Questo è un settore di nicchia e ci sono sempre persone che passano da un'azienda all'altra. Posso chiedergli/le di condividere le informazioni che ha sul concorrente?

No. Un dipendente deve essere assunto in base alle sue competenze e non perché in possesso di potenziali informazioni riservate in merito a un concorrente.



> Corruzione e pagamenti agevolativi

Combattiamo tutte le forme di corruzione, compresi i pagamenti agevolativi.

La corruzione è dannosa per le comunità in cui operiamo e può danneggiare la reputazione dell'azienda. Non importa dove vi troviate nel mondo, siete sempre soggetti alle leggi anti-corruzione.

La corruzione è un comportamento illecito o inappropriato per ottenere un vantaggio attraverso mezzi illegittimi.

Esempi di forme di corruzione:

- > abuso d'ufficio;
- > abuso di potere;
- > estorsione;
- > frode;
- > raggio;
- > collusione;
- > formazione di un cartello;
- > appropriazione indebita e;
- > riciclaggio di denaro.



In questo quadro, per «pagamenti agevolativi» si intende il caso di piccoli pagamenti effettuati per accelerare procedure legali di routine, come il rilascio di permessi o di merci trattenute alla dogana. Non autorizziamo pagamenti agevolativi se non in circostanze estreme in cui agli individui non viene lasciata alcuna alternativa per proteggere la propria vita, la propria incolumità o libertà (estorsione).

Nel caso si venisse a conoscenza di qualsiasi forma di corruzione, potenziale o effettiva, segnalare immediatamente la cosa attraverso la procedura descritta a pagina 6.

Siete tenuti a prestare maggiore attenzione quando lavorate con i funzionari governativi. Questa definizione include chiunque:

Vous devez être encore plus prudent lorsque vous traitez avec des agents de la fonction publique. Ce terme revêt une définition très large et vise toute personne :

- I lavori per o sia agente di un organismo governativo o di un organismo controllato dal governo;
- rappresenti un'organizzazione internazionale pubblica;
- sia impiegata in agenzie o dipartimenti di regolamentazione.

In caso di dubbi, contattare l'ufficio legale o il manager della responsabilità sociale d'impresa.



Un funzionario del dipartimento del lavoro è arrivato in ufficio per un controllo a sorpresa. Ha scoperto che non stiamo rispettando tutte le norme. Sostiene di avere il potere di far chiudere il nostro impianto: non lo farà se gli/le consegniamo € 1.000 in contanti. Abbiamo in programma una produzione intensa e non possiamo permetterci di perdere tempo. Posso pagarlo/la?

No! Un funzionario del dipartimento del lavoro è un funzionario del governo: pagarlo sarebbe illegale. La sua richiesta potrebbe anche essere intesa come un'estorsione. La condotta appropriata in questo caso è quella di adottare la massima trasparenza: parlate con il vostro manager e con il manager del funzionario. Se siete obbligati a pagare, chiedete una ricevuta.

Dite che dobbiamo combattere tutte le forme di corruzione. Sembra molto bello ma nel mondo reale a volte bisogna sporcarsi le mani o verremo schiacciati dalla concorrenza! Sappiamo tutti come funzionano queste cose.

Le persone trovano molte scuse per giustificare la corruzione:

- noncuranza (lo abbiamo sempre fatto);
- fattori culturali (qui funziona così);
- mentalità da assedio (puoi competere solo se).

La verità è che state infrangendo la legge e perpetuando la corruzione. Non siete MAI soli e avete SEMPRE un'alternativa alla corruzione. Ogni volta che vi sentite a disagio, rivolgetevi al vostro manager o all'esperto di anti-corruzione per un consiglio.

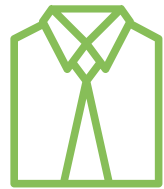
Non abbiamo ottenuto un importante progetto con la compagnia ferroviaria locale. Ho sentito che i nostri concorrenti hanno offerto diverse cene ai funzionari della compagnia ferroviaria, pagando anche in contanti, mentre noi non abbiamo potuto farlo per via delle nostre politiche anti-corruzione. Non mi sembra giusto!

Noi tutti ci impegniamo a rispettare i principi della concorrenza leale. Dovremmo cercare di capire perché abbiamo perso un cliente prima di pensare che i nostri concorrenti si siano comportati in modo non etico.

Se abbiamo prove che il nostro concorrente ha infranto la legge, dovremmo consultare un legale per conoscere la linea di condotta più appropriata.



[Procedura contro l'abuso d'ufficio \(in inglese\)](#)



> Rappresentazione e Lobby

Tutti coloro che lavorano per nostro conto e rappresentano i nostri interessi sottoscrivono gli stessi standard etici del Gruppo.

Il Gruppo fa affidamento su terze parti e intermediari per svolgere attività vitali per l'azienda. Dobbiamo assicurarci che questi partner si comportino in modo etico, anche se non fanno parte della nostra azienda. Se hanno una condotta scorretta potrebbero danneggiare la nostra reputazione o esporre l'azienda a implicazioni di natura penale.

Soprattutto, dobbiamo essere estremamente cauti quando lavoriamo con agenti o altri intermediari per ottenere ordini e permessi, compresi:

- > rappresentanti commerciali;
- > agenti doganali;
- > avvocati;
- > lobbisti; e
- > consulenti.

Non assumiamo mai nessuno per fare il «lavoro sporco» e dobbiamo sempre essere a conoscenza di cosa gli intermediari stiano facendo per nostro conto.

Non svolgiamo attività politiche a nome dell'azienda o sul posto di lavoro. Non utilizziamo i fondi aziendali per sostenere attività politiche.

Possiamo fare attività di lobbying in modo diretto o indiretto (attraverso le associazioni di categoria, ad esempio). Fare attività di lobbying significa contribuire al processo decisionale pubblico sulle normative che potrebbero influenzare le nostre operazioni. Lo scopo è quello di assicurarsi che coloro che sono nella posizione di prendere delle decisioni comprendano l'impatto di tali normative.

Potete condividere questo Codice etico con terze parti e invitarle a leggerlo.



[Procedura Agenti Commerciali \(in inglese\)](#)



Vorrei introdurre i miei prodotti in un nuovo mercato e manca solo la certificazione del prodotto da parte dell'ufficio tecnico nazionale. La procedura richiede più tempo del previsto e il mio manager mi sta incalzando per arrivare al lancio. Mi viene presentato un intermediario che dice di poter facilitare il processo di certificazione. Mi chiede 80.000 euro ma il prezzo normale è di 8.000 euro. Quando chiedo il motivo, risponde che si tratta del «normale iter approvato». Cosa dovrei fare?

Vi è chiaramente un alto rischio di corruzione se si lavora con questo intermediario (consultare Corruzione e pagamenti agevolativi a pagina 11). Dovete sempre essere consapevoli di ciò che l'agente sta facendo per vostro conto. La negligenza o il non aver voluto vedere i fatti non sono mai difese accettabili nei procedimenti penali. In un caso come questo, siete tenuti a comunicare con il vostro manager e a seguire sempre la condotta più etica.

Lavoriamo con lo stesso agente commerciale da oltre vent'anni. Ha sempre avuto molto successo nel concludere le vendite. Sono rimasto, tuttavia, sorpreso dalla percentuale della sua commissione. Dopo ulteriori accertamenti con il nostro team legale, abbiamo scoperto che non abbiamo mai firmato un contratto con lui/lei. Temo che se dovessimo cambiare le condizioni potremmo perderlo/la. Cosa dovremmo fare?

Siete sempre tenuti a firmare un contratto con un intermediario, in particolare con un agente commerciale. Gli agenti sono noti per essere i principali canali di corruzione. Dare alla collaborazione una base contrattuale protegge quindi sia l'agente che l'azienda. Le percentuali di commissione e gli importi pagati agli agenti devono essere conformi alla procedura Limiti di Autorità del gruppo.

Il sindaco della nostra città è in corsa per la rielezione. Uno dei membri del suo team è passato nel nostro stabilimento chiedendo un contributo finanziario per la campagna elettorale. Ha insistito sul fatto che sarebbe stato nel nostro interesse dare una notevole quantità di denaro. Cosa dovrei dire?

Non usiamo mai fondi aziendali per scopi politici. Una tale condotta potrebbe essere considerata corruzione di funzionari governativi, che è un reato penale (consultare Corruzione e pagamenti agevolativi a pagina 11). Inoltre, se questa persona insiste affinché effettuiate la donazione o vi minaccia implicitamente, può essere incriminata per estorsione. Siete tenuti a opporvi sempre all'estorsione e a consultare il vostro dipartimento legale o il manager della responsabilità sociale d'impresa.



> Conflitto di interessi

Denunciamo sempre potenziali conflitti di interessi.

Abbiamo sempre l'obbligo di agire nel migliore interesse del gruppo Delachaux. Il conflitto di interessi sorge quando i nostri interessi personali o quelli di qualcuno a noi vicino interferiscono con gli interessi del Gruppo.

Dovete essere in grado di riconoscere e denunciare potenziali conflitti di interesse. Avere un conflitto di interessi non è necessariamente una violazione del Codice etico. Tuttavia, il fatto di non rivelare un conflitto di interessi o di nascondere potrebbe esporvi a sanzioni.

Potete discutere un potenziale conflitto di interessi con:

- > il vostro referente delle risorse umane;
- > il vostro manager;
- > il vostro consulente legale; o
- > la già citata linea etica.

Per determinare se siete protagonisti di un conflitto di interessi che dovrebbe essere rivelato, potete porvi queste domande:

- > I miei interessi esterni influenzano o sembrano poter influenzare le mie decisioni in ambito lavorativo?
- > Traggo un qualche beneficio dal coinvolgimento in questa situazione? Può trarne beneficio un mio amico o parente?
- > La partecipazione a questa attività potrebbe interferire con la mia capacità di svolgere il mio lavoro?
- > La situazione mi ha portato a mettere i miei interessi davanti agli interessi dell'azienda?
- > Se la situazione diventasse di dominio pubblico, mi troverei in imbarazzo? Potrebbe mettere in imbarazzo il Gruppo Delachaux?

Le situazioni più comuni in cui può verificarsi un conflitto di interessi che riguardano voi (o qualcuno vicino a voi) sono:

- > Avere un interesse finanziario nei confronti di un'azienda concorrente, un fornitore o un cliente;
- > Essere impegnati in attività in concorrenza con, o che sembrano essere in concorrenza con, gli interessi dell'azienda;
- > Utilizzare i beni aziendali, le informazioni o le risorse a vantaggio personale o a beneficio di altri;
- > Assumere, supervisionare o essere i referenti, diretti o indiretti, di un familiare o di qualcuno con cui si ha una relazione sentimentale;
- > Avere un impiego esterno che influisce negativamente sulle prestazioni lavorative o interferisce con le proprie responsabilità professionali.



Stiamo assumendo un nuovo responsabile commerciale. Un mio amico lavora per un'agenzia del lavoro specializzata in quest'area. Posso condividere il contatto con le risorse umane? Rappresenta un conflitto di interessi?

Anche se sfruttare la rete personale o professionale può avvantaggiare l'azienda, raccomandare qualcuno potrebbe essere considerato un conflitto di interessi. Le seguenti domande vi aiuteranno a distinguere tra networking e conflitto di interessi:

- > Lavorate nel reparto vendite?
- > Avete un interesse personale nel lavorare con questa agenzia?
- > State costringendo il responsabile locale delle risorse umane a lavorare con questa persona?

«Persona vicina» sembra una definizione molto ampia. Cosa significa?

Riconoscere un conflitto di interessi significa spesso impiegare la nostra migliore capacità di giudizio. In ogni caso, «Persona a voi vicina» significa:

- > In primo luogo, la vostra famiglia e i vostri amici;
- > Più in generale, qualsiasi persona con un rapporto sufficientemente stretto da poter:
 - influenzare la vostra capacità di prendere decisioni oggettive;
 - offuscare la vostra capacità di giudizio.

Uno dei nostri fornitori è quotato in borsa e vorrei comprare qualche azione. Si tratta di un'azienda forte, con ottimi prodotti e sono sicuro che sarà un buon investimento. Posso farlo?

Anche se il vostro coinvolgimento dovesse essere esclusivamente finanziario, potrebbe esserci un conflitto di interessi a seconda della vostra posizione all'interno dell'azienda.

Siete...

- > in contatto diretto?
- > impiegati nel reparto acquisti??

Ponetevi queste domande e affrontate il problema con il vostro manager o chiedete un parere legale.



> Regali e ospitalità

Non offriamo o riceviamo regali che potrebbero suscitare sospetti di corruzione o conflitto di interessi.

La prassi di offrire e ricevere regali od ospitalità (pasti, intrattenimento) è legale e consueta in molti Paesi.

Alcuni doni tuttavia possono dare l'impressione di essere stati fatti per influenzare il giudizio e le decisioni del destinatario in modo da ottenere un vantaggio indebito. Siete tenuti a prestare attenzione alla natura, alla quantità, alla frequenza e al contesto in cui vengono scambiati tali regali.

Potrebbero altrimenti essere interpretati come tangenti ed esporre voi e la società a responsabilità di natura penale. Una tangente si verifica quando una qualsiasi cosa di valore viene data o promessa per ottenere un vantaggio improprio.

Di conseguenza, ogni volta che ricevete/fate un regalo, siete pregati di utilizzare la vostra capacità di giudizio e chiedervi:

- > Sto facendo questo regalo per ottenere un vantaggio specifico?
- > Ricevere questo regalo può influenzare le mie decisioni sul lavoro?
- > Come potrebbe essere percepito questo regalo se fosse reso pubblico?

In caso di dubbi su regali e intrattenimento, si prega di parlare con il proprio responsabile e assicurarsi che ogni decisione in merito sia completamente trasparente.

Regali e ospitalità devono essere debitamente autorizzati e giustificati. Donare denaro contante o equivalenti (buoni regalo), indipendentemente dall'importo, è severamente vietato.

Dare o offrire anche il più semplice regalo o pasto a un funzionario governativo potrebbe essere illegale. Siete pregati di chiedere l'approvazione del vostro manager o di richiedere una consulenza legale prima di inviare qualsiasi invito a un funzionario governativo. Per la definizione di «funzionario governativo», si prega di consultare la sezione Corruzione e pagamenti agevolativi a pagina 11.



Sono in riunione con un cliente per discutere di un importante progetto incombente. Vorrei invitarlo/la a pranzo in un ristorante vicino dopo l'incontro. Sono consapevole di dover prestare attenzione e per questo ho scelto un ristorante non esclusivo. Va bene?

Il valore del dono non è l'unico criterio da tenere in considerazione. In questo caso, anche il tempismo è importante. Durante il processo di acquisizione di un nuovo lavoro/cliente, dovete astenervi da qualsiasi comportamento che possa essere percepito come corruzione. Consigliamo di posticipare il pranzo fino a quando il cliente avrà preso una decisione.

Sto negoziando un nuovo contratto con un cliente. Il mio contatto si rifiuta di esaminare la nostra proposta, sostenendo che i nostri concorrenti sono «più gentili» con lui. Presumo che voglia qualcosa da me ma non ha chiesto nulla di specifico. Cosa dovrei fare?

In primo luogo, dovrete condividere i vostri dubbi con il vostro manager e chiedere il suo consiglio. Sembra certamente che questa persona stia chiedendo una tangente o altri vantaggi impropri. Potreste anche decidere di segnalare questo comportamento ambiguo al manager di questa persona, in quanto la sua condotta è illecita. In ogni caso, non cedete alla tentazione, potreste essere accusati di corruzione. Una negoziazione onesta si basa sulla qualità dei nostri prodotti e sul valore che essi hanno per i clienti, non sulla nostra volontà di offrire regali ai loro dipendenti.

Uno dei nostri fornitori ci invia una scatola di cioccolatini ogni Natale. Dovremmo rifiutare?

Scambiarsi regali a Natale è una consuetudine in molti paesi occidentali. Potete accettare il regalo, a meno che questo fornitore non sia attualmente coinvolto in una gara d'appalto. Se vi sentite a disagio, potete:

- > *condividere i cioccolatini con i colleghi;*
- > *organizzare una lotteria;*
- > *restituire la scatola di cioccolatini, spiegandone le motivazioni.*



> Ambiente

Ci impegniamo a ridurre al minimo il nostro impatto ambientale lungo tutta la catena del valore.

Rispettiamo le leggi e le normative ambientali in ogni Paese in cui operiamo.

Quando progettiamo i prodotti, proviamo a stabilire l'impatto ambientale e a ridurre al minimo il consumo di risorse naturali.

Quando produciamo i prodotti, riduciamo al minimo la quantità di acqua ed energia utilizzata. Promuoviamo l'uso di energia rinnovabile e il riciclaggio dei rifiuti.

I dipendenti del Gruppo sono consapevoli dell'impatto ambientale delle proprie azioni e cercano di ridurre il più possibile tale impatto.



Stiamo progettando un nuovo prodotto e ho trovato un materiale migliore per quanto riguarda l'impatto ambientale. Tuttavia, il prezzo è più alto del materiale standard e i clienti fanno forti pressioni per mantenere i prezzi più bassi. Cosa dovrei fare?

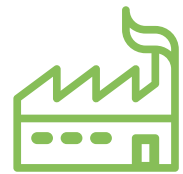
Innanzitutto, è bello che siate riusciti a stabilire l'impatto ambientale del vostro prodotto. Ciò vi consentirà di fare scelte consapevoli tra le varie opzioni. Prezzo, qualità, sicurezza e impatto ambientale sono i criteri chiave nella progettazione del prodotto. In questo caso, dovrete parlare con il vostro manager per trovare il miglior equilibrio possibile. E ricordate, le opzioni ecologiche non sono sempre le più costose!

Ho letto su un giornale locale che una start-up sta creando piastrelle dai rifiuti. Il nostro stabilimento produce molti stampi di sabbia che finiscono nei normali rifiuti. Dovrei informarmi di più sulla questione?

Certamente! Ciò che per noi è un rifiuto può essere una risorsa per qualcun altro. Dovreste contattare questa start-up o condividere le informazioni con i colleghi che possono agire in merito. Questa soluzione potrebbe farci risparmiare denaro e ridurre il nostro impatto ambientale!



[Procedura Regali e Inviti \(in inglese\)](#)



> Risorse aziendali

Utilizziamo le risorse aziendali in modo onesto ed efficiente.

Le risorse includono beni fisici e beni immateriali.

Siete tenuti a utilizzare le risorse aziendali solo per scopi lavorativi legittimi e proteggerli da furti, perdite, danni o usi impropri. L'uso improprio delle risorse aziendali danneggia tutti e influenza l'andamento e le prestazioni finanziarie del Gruppo Delachaux.

Anche se alcune di queste risorse vengono utilizzate sempre od occasionalmente fuori dall'ufficio (computer portatile, cellulare, fotocopiatrice), dobbiamo tenere presente che appartengono all'azienda.

Dovremmo anche sforzarci di mantenere un corretto equilibrio tra lavoro e vita privata e utilizzare queste risorse solo durante l'orario lavorativo.



Posso controllare la mia e-mail personale o navigare su Internet per scopi personali sul mio laptop aziendale?

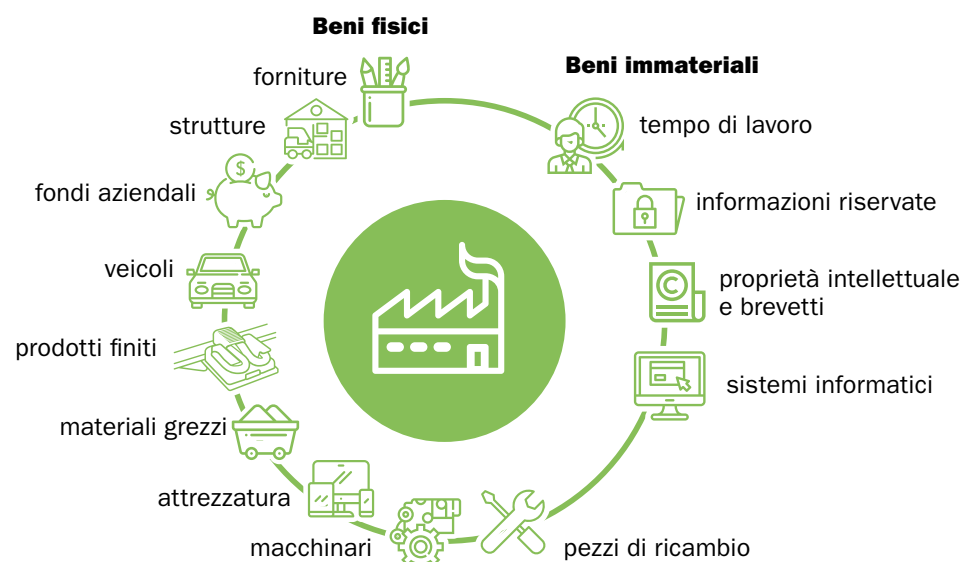
Potete utilizzare il laptop per uso personale purché si tratti di un utilizzo occasionale, ragionevole e solo se non interferisce con il vostro lavoro.

Ci sono molti pallet di legno accatastati fuori dalla fabbrica, in attesa di andare in discarica. Conosco qualcuno che vorrebbe acquistarli. Posso venderli e trattenere una commissione?

È sempre meglio riciclare i rifiuti piuttosto che destinarli alla discarica. Pertanto, dovrete discutere questa opportunità con il vostro responsabile e verificare che non esistano restrizioni normative. Tenete presente, comunque, che tali beni appartengono alla società. Pertanto, non è consentito venderli personalmente o ricevere una commissione sulla vendita.

Uno dei nostri fornitori ha sviluppato un'applicazione per migliorare la tracciabilità del prodotto. Attraverso il QR code si accede a una serie di informazioni sull'origine o sull'impatto ambientale. Sfortunatamente, non ho uno smartphone aziendale. Il mio manager mi ha consigliato di usare lo smartphone personale. Va bene?

È responsabilità del datore di lavoro fornire le risorse adeguate per svolgere il vostro lavoro. Il manager non dovrebbe chiedervi di utilizzare risorse personali per svolgere attività legate al lavoro. Se questa applicazione è necessaria per svolgere il vostro lavoro, dovrete confrontarvi con il manager per trovare una soluzione (ottenere uno smartphone aziendale, accedere a una versione PC dell'applicazione e così via).



> Comunicazione

Tuteliamo la reputazione dell'azienda.

Scambiarsi informazioni è essenziale nel mondo di oggi. Il Gruppo Delachaux incoraggia una comunicazione interna regolare attraverso riunioni, telefonate e newsletter.

Non dimenticate che le informazioni sono preziose. La divulgazione non autorizzata di informazioni riservate può danneggiare la nostra reputazione e avere un impatto negativo notevole sulla vita dell'azienda.

Con informazioni riservate si intendono tutte le informazioni non pubbliche che utilizziamo per scopi commerciali, promozionali, industriali o finanziari: un concorrente può trarre vantaggio da queste informazioni.

Solo i portavoce ufficiali possono parlare alla stampa o condividere informazioni finanziarie. Se i giornalisti vi contattassero direttamente, rivolgetevi al responsabile del sito dove lavorate, al vostro manager o al vostro team di comunicazione.

È possibile divulgare solo le informazioni già pubbliche in merito al Gruppo Delachaux, come quelle disponibili sul sito web dell'azienda, nella presentazione ufficiale del Gruppo o nella relazione annuale.

Prestate attenzione quando utilizzate i social media come LinkedIn, Facebook o Twitter. Se si utilizzano account personali sui social media, è necessario chiarire che non si sta parlando per conto dell'azienda e che qualsiasi opinione è espressa a titolo personale. Non pubblicate mai foto o video dell'azienda se non espressamente autorizzati.



Mi è stato chiesto di tenere un discorso sul mio lavoro nella mia ex scuola/università. Dovrei declinare perché non sono il portavoce ufficiale della società?

Potete certamente fare un discorso! È sempre una grande soddisfazione personale e una buona opportunità per parlare dell'azienda. Detto questo, divulgate solo le informazioni già rese pubbliche.

Prestate attenzione a non rivelare nulla di confidenziale come progetti, prodotti o informazioni finanziarie. In caso di dubbi, contattate il team di comunicazione.

Ho letto la definizione di «informazioni riservate» ma sembra un po' vaga.

La natura delle informazioni riservate può effettivamente variare a seconda del contesto. È sempre consigliabile chiedersi se avete il diritto di rivelare un'informazione e di provare a immaginare le conseguenze nel farlo. In caso di dubbi, chiedete consiglio al vostro manager o al team di comunicazione.

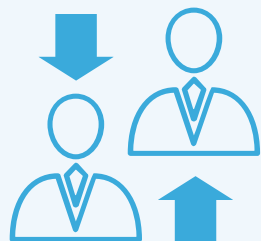
Il nostro direttore marketing ci ha suggerito di entrare a far parte del gruppo LinkedIn dell'azienda. Ci chiede di consigliare e di condividere i post, ma sono riluttante a farlo perché voglio mantenere la mia privacy. Cosa dovrei fare?

Il vostro account personale sui social media non appartiene all'azienda. Spetta quindi interamente a voi decidere se consigliare o condividere i post della società.



[Politica per le comunicazioni \(in inglese\)](#)





People Development

Sviluppare il personale significa promuovere il benessere e la crescita delle persone, nei nostri team e nelle comunità che ci circondano.



Diritti umani

Rispettiamo sempre i diritti umani e prestiamo attenzione alle possibili violazioni dei diritti umani.



Diversità e inclusione

La nostra azienda è inclusiva e promuove le pari opportunità al suo interno. La nostra politica di assunzione si basa su competenze, professionalità e prestazioni.



Misure anti-molestie

Diamo la massima importanza al diritto al rispetto e alla dignità umana. Ci opponiamo a qualsiasi forma di molestia o violenza.



Privacy

Tutti hanno il diritto alla privacy e bisogna fare attenzione quando si utilizzano i dati personali.



Donazioni benefiche

Svolgiamo un ruolo attivo e positivo nelle comunità che ci circondano.



> Diritti umani

Rispettiamo sempre i diritti umani e prestiamo attenzione alle possibili violazioni dei diritti umani.

Tuteliamo e promuoviamo i diritti fondamentali dell'uomo sul posto di lavoro e nella nostra catena di approvvigionamento.

Vietiamo il lavoro minorile e rispettiamo le età minime per l'accesso al lavoro stabilite dalle convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, ovvero 15 anni e 18 anni per qualsiasi tipo di lavoro che possa compromettere la salute, la sicurezza o la moralità degli adolescenti.

Rifiutiamo il lavoro forzato, la schiavitù e la tratta di esseri umani.

Prestiamo attenzione a qualsiasi segno di violazione dei diritti umani nella nostra catena di approvvigionamento.



[Politica per le assunzioni \(in inglese\)](#)

Il gruppo Delachaux aderisce a:

- > Le linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali
- > I principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani
- > Le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sull'età media per l'accesso al lavoro (convenzione C138), sul lavoro forzato (convenzioni 29 e 105) e sul lavoro minorile (convenzione 182).



Il figlio quattordicenne del mio collega è stato assunto per un lavoro estivo di tre settimane in officina. Lo abbiamo sempre fatto. Può essere considerato lavoro minorile?

Il fatto che una pratica sembri normale non la rende legale. È vietato impiegare persone di età inferiore ai 15 anni, tranne in determinate circostanze ben definite dalle normative locali di ciascun paese. Potete sollevare qualsiasi dubbio attraverso il reparto delle risorse umane.

Ho un nuovo dipendente che è stato raccomandato da un'agenzia del lavoro. L'età riportata nel suo CV è di 19 anni ma sembra più giovane. Cosa dovrei fare?

Occorre verificare l'identità dei nuovi dipendenti, siano essi assunti direttamente dalla sede o tramite un'agenzia di lavoro temporaneo, un subappaltatore o un fornitore di servizi. In tutto il mondo lavorano oltre 150 milioni di bambini: prestate attenzione quando assumete un nuovo dipendente, in particolare nei Paesi in via di sviluppo.

Dite che dobbiamo combattere la schiavitù. Sembra di parlare del XIX secolo! È una condizione ancora attuale?

Si stima che nel mondo circa 50 milioni di persone lavorino in condizioni di schiavitù! La forma più comune è il lavoro obbligato (o la schiavitù del debito), in cui le persone hanno bisogno di lavorare per estinguere il proprio debito.

Prestate attenzione ai segnali di questa forma di schiavitù moderna all'interno dell'azienda o nella catena di approvvigionamento. Ecco qualche semplice domanda che potete porvi:

- > Il dipendente possiede il passaporto?
- > È libero/a di muoversi?
- > Riceve un compenso irrisorio o non riceve alcun compenso per il proprio lavoro?



> Diversità e inclusione

La nostra azienda è inclusiva e promuove le pari opportunità al suo interno. La nostra politica di assunzione si basa su competenze, professionalità e prestazioni.

La diversità è la somma di tutte le nostre caratteristiche uniche (vedere immagine sotto).

La discriminazione si verifica quando una di queste caratteristiche diventa un parametro determinante all'interno di una situazione lavorativa, come nel caso delle assunzioni o delle promozioni.

Non tolleriamo alcuna forma di discriminazione, incluse quelle basate su:

- > Genere;
- > Condizioni di salute o disabilità;
- > Orientamento sessuale;
- > Stato civile o situazione familiare;
- > Credenze religiose;
- > Orientamento politico;
- > Attività sindacali;
- > Aspetto fisico;
- > Età;
- > Origini sociali e culturali o nazionalità.

Ci impegniamo a richiamare, sviluppare e mantenere una forza lavoro che rifletta la diversità del mondo che ci circonda. Cerchiamo di garantire un ambiente di lavoro inclusivo che possa trarre vantaggio dalla forza delle nostre differenze.

Rispettiamo le leggi e le normative sulla discriminazione nei Paesi in cui operiamo.

Il Gruppo Delachaux applica inoltre le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro relative ai principi di non discriminazione (convenzioni 100 e 111).

Garantiamo pari opportunità nelle assunzioni, nella formazione, negli stipendi e nelle promozioni.

Promuoviamo capacità, competenza ed esemplarità all'interno dei team.



Le risorse umane mi hanno suggerito di aggiungere una persona con disabilità al mio team. So che la diversità è importante ma temo che questa persona sarà spesso in congedo per malattia: questo potrebbe interrompere il lavoro del resto del team. Ho anche paura che sarei obbligato a riservargli/le un trattamento speciale, scatenando l'astio degli altri membri del team.

Questi sono pregiudizi. La pratica dimostra che la presenza di persone con disabilità non modifica sostanzialmente i rapporti di lavoro. Proprio come con chiunque altro, nel caso di candidati con disabilità, il reclutamento è basato sulle competenze. L'unica differenza è che la compatibilità con la posizione lavorativa viene sistematicamente rivista. In rari casi, potrebbero essere necessari alcuni adattamenti.

«Diversità» significa che dovrei assumere o promuovere solo donne o persone appartenenti a una minoranza etnica?

No, questo non è quello che ci si aspetta. Assumiamo in base al merito: pertanto, dovete selezionare il miglior candidato per il posto di lavoro. Ricordate che il termine diversità non si riferisce solo alle donne o alle minoranze etniche. Comprende altri gruppi che sono spesso discriminati, come ad esempio le persone anziane.



[Politica di retribuzione e benefit \(in inglese\)](#)
[Politica per le assunzioni \(in inglese\)](#)



> Misure anti-molestie

Diamo la massima importanza al diritto al rispetto e alla dignità umana: ci opponiamo a qualsiasi forma di molestia o violenza.

Per molestie si intende qualsiasi comportamento increscioso o qualsiasi condotta illegittima sul posto di lavoro. Le molestie intimidiscono, umiliano o offendono un'altra persona o gruppi di persone. Le molestie

(sessuali e/o morali) possono essere definite dalle normative locali del vostro Paese.

Nello specifico, le molestie sessuali possono esprimersi attraverso comportamenti non graditi di natura sessuale, possono essere verbali, visive o fisiche, e comprendere quelle condotte che procurano disagio a qualcuno.

Il peso delle molestie influenza le prestazioni lavorative, creando un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo. È quindi nostra responsabilità collettiva prevenire e individuare eventuali molestie.

Nei casi di molestie, l'intenzione del presunto molestatore è irrilevante. Ciò che è rilevante è il sentire della persona molestata. Pertanto, se sospettate che si stiano verificando delle molestie, non abbiate paura di parlarne e di chiedere consiglio. Potete, inoltre, segnalare casi di molestie perpetuate dai vostri colleghi.



Il mio manager può, a volte, mettere in soggezione. So che ci sta spronando duramente per garantire un lavoro di qualità e che, nonostante il suo temperamento, è una brava persona. Tuttavia, a volte può davvero arrivare a umiliare le persone e questo influenza il morale di tutto il team. Si tratta di un caso di molestie?

Il manager è tenuto a sollecitare e guidare il proprio team per garantire un lavoro di qualità. Ciò potrebbe comprendere critiche o commenti alle prestazioni dei membri del team. Tuttavia, un manager dovrebbe anche trattare i membri del team con rispetto e agire con la dovuta sensibilità. Se ritenete di non essere trattati in maniera professionale, dovrete parlarne con il manager, con il vostro responsabile delle risorse umane o con il responsabile del vostro luogo di lavoro.

Un nuovo manager si è unito al nostro team e sento davvero che sta cercando di mandarmi via. Ha solo feedback negativi sul mio lavoro. Ora ho il timore di commettere qualche errore e ho paura persino di venire a lavorare. È normale?

Le molestie possono assumere molte forme. Ad esempio, è considerata molestia mettere deliberatamente una persona nelle condizioni di commettere un errore o isolarla fisicamente e socialmente. Per prima cosa, consigliamo di provare a discutere apertamente la questione con il vostro manager o parlare con il vostro rappresentante delle risorse umane. In ogni caso, non dovrete lavorare con timore o mettere a rischio la vostra salute.



È possibile chiedere al reparto delle risorse umane o al vostro responsabile le informazioni in merito a qualsiasi legge applicabile nel vostro Paese.



> Privacy

Nous avons tous le droit d'avoir une vie privée et nous devons faire attention lorsque nous utilisons nos données personnelles.

Nel Gruppo Delachaux, per svolgere le normali operazioni, è necessario archiviare ed elaborare dati personali, ad esempio per fini amministrativi o per il database clienti.

I dati personali sono informazioni, dirette o indirette, relative a un individuo e che possono comprendere informazioni sensibili.

Come dipendenti del gruppo Delachaux, godete di una serie di diritti relativi alla vostra privacy e ai vostri dati personali. Il vostro referente delle risorse umane (o il responsabile della protezione dei dati nei Paesi dell'Unione europea) può fornirvi tutti i dettagli e rispondere a qualsiasi domanda.

Siete tenuti, inoltre, a prestare attenzione nei casi in cui si elaborano dati personali di altri dipendenti, di clienti e di fornitori. Siate sempre a conoscenza della posizione in cui vengono conservati i dati personali e delle finalità per le quali vengono utilizzati. Siete tenuti a raccogliere solo le informazioni necessarie.

Assicuratevi che le terze parti con cui lavorate e con cui condividete i dati personali siano conformi alle normative sulla privacy.



Il mio laptop aziendale è stato rubato e conteneva dati personali di clienti e dipendenti. Cosa dovrei fare?

Questo è un caso di violazione della protezione dei dati. Siete tenuti a riferire l'accaduto al responsabile della protezione dei dati (nell'Unione europea) o al referente locale delle risorse umane.

Ho scattato una foto del mio team durante un evento di beneficenza e mi piacerebbe pubblicarla nel prossimo numero di TRAME e sui social media. Posso farlo?

Una foto è un dato personale. È quindi necessario ottenere il consenso preventivo prima di utilizzare questa immagine all'interno di comunicazioni interne o esterne. Un modulo per il consenso può essere reperito sul sistema Intranet del Gruppo Delachaux o attraverso il team di comunicazione.

A. Dati personali generali

- > DATI identificativi (ad esempio nome, indirizzo e così via)
- > Dati professionali (ad esempio il CV, ecc.)
- > Ora, data o durata di una telefonata
- > Codice fiscale
- > Fotografie (incluso il monitoraggio video)
- > Stato civile

B. Dati personali sensibili

- > Orientamento politico o credenze religiose
- > Iscrizione al sindacato
- > Dati finanziari
- Stipendi
- > Disabilità
- > Dati sanitari
- > Informazioni sul DNA
- > Informazioni biometriche
- > Firma digitale o elettronica
- > Orientamento sessuale
- > Dati relativi a reati, condanne penali o misure di sicurezza
- > Informazioni sui figli



> Donazioni benefiche

Svolgiamo un ruolo attivo e positivo nelle comunità che ci circondano.

Le sponsorizzazioni o le donazioni di beneficenza sono un'opportunità per affermarsi come una forza positiva al di fuori dell'azienda e per sostenere cause o organizzazioni non governative (ONG).

Incoraggiamo i dipendenti a comportarsi da cittadini responsabili nel loro tempo libero e a impegnarsi in attività per la collettività. Se la causa supportata è coerente con WHO WE ARE e OUR WORLDWIDE ENGAGEMENT (pagina 2), è possibile organizzare eventi di raccolta fondi sul posto di lavoro. In caso di dubbi, si prega di consultare il proprio manager o il referente locale delle risorse umane.

Possiamo utilizzare i fondi della società per sostenere una causa governativa o una ONG, a condizione che i loro valori siano coerenti con il nostro Codice etico. Consideriamo le donazioni benefiche come un impegno a lungo termine. Tutte le iniziative, indipendentemente dalla loro entità, devono essere intraprese con un piano chiaro su come sviluppare la partnership nel tempo.

Le donazioni benefiche possono essere utilizzate per camuffare una tangente. Assicuratevi sempre che l'importo, la frequenza o il contesto di queste donazioni non diano adito a dubbi e che tali donazioni non possano essere considerate tangenti o contributi politici (consultare Rappresentazione e Lobby a pagina 12).

In caso di donazioni o partnership, è necessario consultare il proprio esperto per la responsabilità sociale d'impresa.



Sono coinvolto in una gara per un nuovo appalto governativo. A metà dei negoziati, mi è stato chiesto da un ministro del governo di fare una donazione benefica a un ente di beneficenza di una scuola locale. L'importo è piccolo rispetto al giro d'affari che intendiamo realizzare. È per una buona causa, quindi sarà utile alla nostra immagine. Posso accettare?

Le donazioni benefiche sono generalmente positive ma anche le organizzazioni benefiche possono essere corrotte o diventare veicoli di corruzione. In questo caso, dovrete informarvi su questa organizzazione di beneficenza e fare le dovute verifiche per accertarvi che i fondi non vengano destinati ad altri beneficiari.

Inoltre, poiché si è in fase di trattativa, è probabile che la donazione possa essere considerata una tangente destinata a influenzare il ministro per vincere l'appalto.

Siate consapevoli del fatto che i contributi legati alle attività commerciali sono sempre un potenziale rischio e dovrebbero essere evitati. Ecco perché è importante avere una visione a lungo termine per quanto riguarda lo sviluppo della partnership o l'impegno nell'iniziativa benefica.

Sono volontario di un'associazione che promuove l'educazione. Stiamo organizzando una maratona per raccogliere fondi e vorrei spargere la voce all'interno dell'azienda. Posso mettere un annuncio sulla nostra bacheca?

Certamente! Inoltre, se questa causa è in linea con i nostri valori etici, dovrete parlare con il vostro manager per vedere se sia possibile coinvolgere l'azienda in una sponsorizzazione più ampia dell'evento o anche in una partnership con l'ONG. Potreste diventare i promotori aziendali di questo progetto e sviluppare un piano importante a lungo termine. Le grandi storie spesso iniziano dalle piccole cose!

Tenete sempre a mente che è buona prassi avere una visione a lungo termine e sviluppare partnership che uniscano:

- > donazioni in denaro;
- > donazioni in merci;
- > contributi dei dipendenti;
- > sponsorizzazioni basate sulle competenze.



WE Care



