

# Codice di comportamento vincolante

## **Preambolo**

La società ha l'obbligo di responsabilità nell'ambito della sua attività imprenditoriale su scala mondiale (perlopiù definita «CSR»<sup>1</sup> a livello internazionale). Queste norme comportamentali vincolanti (qui di seguito chiamate «Codice di comportamento» oppure «CoC» Code of Conduct) sono linee guida per tutto quel che concerne le condizioni di lavoro, la compatibilità sociale ed ambientale nonché la trasparenza, la collaborazione fiduciosa e il dialogo. I contenuti di questo «Codice di comportamento» che è stato sviluppato e concordato insieme alle società filiali, sono l'espressione dei principi comuni dei valori, come sono definiti nella nostra visione e missione ed in particolare del nostro impegno verso l'economia di mercato sociale. Il «CoC» è inteso come impegno su base volontaria.

## **1. Concetti base per la gestione societaria responsabile del gruppo aziendale**

Questo «CoC» è basato su concetti base per la gestione societaria responsabile del gruppo aziendale. Questo significa che ci assumiamo la responsabilità considerando le conseguenze delle nostre azioni e decisioni imprenditoriali sotto l'aspetto economico, tecnologico, nonché sociale ed ecologico e stabilendo un'adeguata conciliazione di interessi. Nell'ambito delle possibilità e del raggio d'azione che sono a nostra disposizione, contribuiamo volontariamente al benessere ed allo sviluppo sostenibile della società globale nei luoghi dove svolgiamo la nostra attività. Ci orientiamo su valori e principi etici comunemente validi, in particolare integrità, rettitudine e rispetto per la dignità dell'uomo.

## **2. Campo di applicazione**

- 2.1 Questo «CoC» si applica a tutte le filiali ed unità operative di VEGA in tutto il mondo
- 2.2 Ci impegniamo a promuovere il rispetto dei contenuti di questo «CoC» da parte dei nostri fornitori nonché di parti terze nell'intera catena di creazione del valore, nell'ambito della nostra sfera d'attività e d'influenza.

<sup>1</sup> CSR = Corporate Social Responsibility

### **3. Principi fondamentali per la gestione societaria responsabile del gruppo aziendale**

Ci impegniamo attivamente per assicurare che valori e principi descritti qui di seguito siano osservati e rispettati in modo durevole.

#### **3.1 Osservanza delle leggi**

Osserviamo le leggi e le norme giuridiche in vigore nei paesi dove svolgiamo la nostra attività. Nei paesi con una debole struttura istituzionale analizziamo attentamente quali buoni principi di pratica aziendale del proprio paese d'origine si possono applicare a supporto per la gestione aziendale responsabile.

#### **3.2 Integrità e fondamenti di gestione aziendale**

- Orientiamo la nostra attività su valori e principi etici comunemente validi, in particolare integrità, rettitudine, rispetto per la dignità dell'uomo, onestà e non discriminazione verso religione, ideologia, sesso e origine etnica.
- Respingiamo corruzione e favoritismo ai sensi della relativa Convenzione UN<sup>2</sup>. Promuoviamo in ogni modo trasparenza, condotta impeccabile dal punto di vista morale e gestione e controllo responsabile nell'azienda.
- Osserviamo le leggi e le direttive della legislazione antitrust e sulla concorrenza, seguiamo procedure di affari riconosciute e perseguiamo la concorrenza leale. Non stringiamo accordi con concorrenti per stabilire prezzi fissi e vincolanti, per concordare le offerte, o suddividersi i mercati (settori, prodotti, aree, clienti).
- Ci atteniamo a tutte le disposizioni doganali e di controllo dell'esportazione che vigono nei rispettivi paesi. Tutti i collaboratori che hanno a che fare con importazione ed esportazione di merci, servizi o tecnologie sono tenuti al rispetto delle leggi e delle normative in vigore relativamente alle sanzioni economiche, al controllo dell'esportazione ed all'importazione.

#### **3.3 Interessi del consumatore**

Per quel che concerne gli interessi del consumatore ci atteniamo alle normative di tutela del consumatore nonché alle prassi comuni per commercializzazione, marketing ed informazione. I gruppi che necessitano di tutela speciale (ad esempio i giovani) godono di attenzione particolare.

#### **3.4 Comunicazione**

Comuniciamo in modo aperto ed orientato al dialogo in merito alle esigenze di questo «CoC» ed alla loro applicazione su collaboratori, clienti, fornitori ed altri gruppi di interessati e aventi diritto. Tutti i documenti e le registrazioni sono debitamente redatti, non vengono modificati o distrutti in modo fraudolento e sono conservati in modo appropriato. I segreti aziendali e le informazioni relative al business dei nostri partner sono trattati come dati sensibili e confidenziali.

<sup>2</sup> Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione del 2003, in vigore dal 2005

### 3.5 Diritti umani

Siamo impegnati a promuovere i diritti umani. Rispettiamo i diritti dell'uomo definiti nella Carta dei Diritti Umani UN<sup>3</sup>, in particolare quelli qui di seguito menzionati:

- Privacy  
Tutela della sfera privata
- Salute e sicurezza  
Implementazione di misure per la sicurezza sul lavoro e per la salute, in particolare per garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre volto ad evitare incidenti ed infortuni.
- Molestie  
Protezione dei collaboratori da punizioni corporali e da molestie fisiche, sessuali, psichiche o verbali nonché dall'abuso
- Libertà d'opinione  
Tutela e garanzia del diritto di libertà d'opinione e libertà d'espressione

### 3.6 Condizioni di lavoro

Ci atteniamo alle seguenti norme centrali sul lavoro della ILO<sup>4</sup>:

- Lavoro minorile  
Divieto di sfruttamento del lavoro minorile, ovvero dei minori di 15 anni, ove la legislazione non preveda limiti d'età maggiori e ove non siano ammesse eccezioni<sup>5</sup>.
- Lavoro forzato  
Divieto di qualsiasi tipo di lavoro forzato<sup>6</sup>
- Retribuzione  
La normativa sul lavoro riguardo al trattamento economico, in particolare riguardo al livello di retribuzione secondo le leggi e le disposizioni vigenti<sup>7</sup>
- Diritti del lavoratore  
Il rispetto del diritto dei lavoratori alla libertà di coalizione e di assemblea, nonché alla contrattazione collettiva e tariffaria, per quanto sia ammesso dalla legge e possibile nel rispettivo paese<sup>8</sup>.
- Divieto di discriminazione  
Trattamento paritario di tutti i lavoratori e le lavoratrici<sup>9</sup>.  
Per l'assunzione, l'accesso ad ulteriore formazione e l'avanzamento di carriera contano solo le capacità, le prestazioni ed il comportamento dei lavoratori. Nessuno può essere penalizzato per origine etnica, nazionalità, sesso, religione o credo, età o costituzione fisica.

### 3.7 Orario di lavoro

Ci atteniamo alla normativa sul lavoro in riferimento al numero massimo di ore lavorative ammesso.

<sup>3</sup> Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, Risoluzione UN 217 A (III) del 1948

<sup>4</sup> ILO = International Labour Organization = Organizzazione internazionale del lavoro

<sup>5</sup> Convenzione ILO nr. 138 del 1973 e Convenzione ILO nr. 182 del 1999

<sup>6</sup> Convenzione ILO nr. 29 del 1930 e Convenzione ILO nr. 105 del 1957

<sup>7</sup> Convenzione ILO nr. 100 del 1951

<sup>8</sup> Convenzione ILO nr. 87 del 1948 e Convenzione ILO nr. 98 del 1949

<sup>9</sup> Convenzione ILO nr. 111 del 1958

### 3.8 Tutela ambientale

Osserviamo le disposizioni e gli standard relativamente alla tutela ambientale, per quel che concerne le nostre attività e operiamo in modo ecologico in tutte le nostre sedi. Inoltre ci serviamo con senso di responsabilità di risorse naturali secondo i principi fondamentali della Dichiarazione di Rio<sup>10</sup>.

### 3.9 Impegno sociale

Diamo il nostro contributo allo sviluppo sociale ed economico del paese e della regione dove svolgiamo la nostra attività e supportiamo le attività volontarie di comunità dei nostri lavoratori e lavoratrici.

## 4. Implementazione e applicazione

Mettiamo in atto tutti gli adeguati e ragionevoli sforzi per implementare ed applicare continuamente i principi e i valori descritti in questo «CoC». I partner contrattuali vengono informati sulle principali misure adottate, quando richiesto e in ambito di reciprocità, affinché sia comprensibile e trasparente come, in linea generale, ne garantiamo il rispetto. Non c'è comunque il diritto di divulgare segreti aziendali e commerciali, informazioni sulla concorrenza o altri dati che devono essere protetti.

## 5. Informazioni e indicatori

- Ragione sociale: VEGA Grieshaber KG (Tribunale Friburgo HRA 680687)
- Forma giuridica: società in accomandita semplice
- Soci personalmente responsabili: Signora Isabel Grieshaber; Grieshaber Holding GmbH, Sede legale: Wolfach (Tribunale Friburgo HRB 680271; Amministratori: Signora Isabel Grieshaber, Signor Guenter Kech, Signor Rainer Waltersbacher)
- Anno di fondazione: 1959
- Partita IVA: DE 143030199
- Settore di attività: produttore di tecnica di misura di livello e pressione
- Distribuzione: tutto il mondo
- Numero di dipendenti: 648 (con titolo accademico: 195, operai specializzati in produzione: 71, con formazione commerciale: 88, con formazione tecnica in una posizione estranea al loro campo: 45, con formazione professionale: 170, senza formazione: 36, apprendisti: 43, Dati aggiornati al 12/2017)
- Banche: Commerzbank Villingen-Schwenningen (IBAN: DE39 6424 0071 0220 0657 00, BIC: COBADEFF642), Sparkasse Wolfach (IBAN: DE34 6645 2776 0001 0695 50, BIC: SOLADES1WOF)
- Assicurazione: AXA Versicherung AG, HDI Global SE
- Sistema di gestione per la qualità: ISO9001:2015
- Sistema di gestione ambientale: ISO14001:2015

<sup>10</sup> I 27 principi della "Dichiarazione di Rio sull'ambiente e lo sviluppo" del 1992, risultanti dalla Conferenza delle Nazioni Unite sull'ambiente e lo sviluppo di Rio de Janeiro.