



Codice di condotta / Code of Conduct

Heimbach-Gruppo

Contenuto

1. Comprensione di base

2. Governance aziendale socialmente responsabile

- 2.1 Concorrenza leale
- 2.1.1 Accordi, cartelli e clausole di non concorrenza
- 2.1.2 Corruzione e concussione
- 2.1.3 Fornire e concedere prestazioni
- 2.1.4 Requisiti e accettazione delle prestazioni
- 2.1.5 Donazioni e sponsorizzazioni
- 2.1.6 Selezione dei fornitori e dei prestatori di servizi
- 2.2 Brevetti e diritti di proprietà industriale

3. Gestione e personale

- 3.1 Leadership e cultura della fiducia
- 3.2 Tolleranza e pari opportunità
- 3.3 Condizioni di lavoro eque
- 3.4 Evitare i conflitti di interesse
- 3.4.1 Attività secondarie
- 3.4.2 Attività politiche del partito
- 3.5 Protezione dei beni
- 3.6 Elaborazione delle informazioni
- 3.6.1 Riservatezza
- 3.6.2 Protezione dei dati e sicurezza delle informazioni
- 3.6.3 Conoscenze privilegiate
- 3.6.4 Comunicazione adeguata
- 3.7 Sicurezza sul lavoro, salute, protezione ambientale e sostenibilità
- 3.8 Qualità

4. Attuazione del codice di condotta

- 4.1 Organizzazione della conformità
- 4.2 Consulenza e formazione
- 4.3 Processo di denuncia
- 4.4 Attuazione nella catena di approvvigionamento
- 4.5 Regole di attuazione
- 4.6 Lingue
- 4.7 Natura vincolante

Nota di genere:

Per ragioni di migliore leggibilità, le forme linguistiche maschio, femmina e diverso (m/f/d) non sono usate contemporaneamente. Tutte le denominazioni personali si applicano allo stesso modo a tutti i generi.

Heimbach GmbH / Heimbach Group con tutte le sue società è di seguito denominata Heimbach.

Il Gruppo Heimbach - sempre sostenibile

Cari lettori,

Come poche imprese familiari di medie dimensioni, il Gruppo Heimbach si è impegnato fin dall'inizio in una gestione aziendale sostenibile. Lo stiamo dimostrando da oltre 200 anni. Come azienda tessile attiva a livello globale, ci assumiamo la responsabilità per i dipendenti, i clienti, la società e l'ambiente. La combinazione di azione economica, responsabilità ecologica e sociale è stata una pietra miliare della nostra dichiarazione di missione per anni ed è ancorata nei principi del nostro sistema di gestione. Con questo e con le azioni responsabili di tutti i nostri dipendenti, assicuriamo il rispetto dei principi di condotta. Il riconoscimento degli standard internazionali è una cosa ovvia per noi. È quindi logico che seguiamo i dieci principi del Global Compact delle Nazioni Unite. Nel nostro Codice di condotta, ci impegniamo anche a rispettare la Carta dei diritti umani delle Nazioni Unite e a osservare le norme fondamentali del lavoro dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL).

I suddetti principi sono componenti essenziali dei nostri principi e i principi guida di tutte le azioni imprenditoriali. Modellano la nostra relazione con i partner commerciali, i clienti, i fornitori e i proprietari dell'azienda, così come quella dei nostri dipendenti tra di loro. L'integrità di tutti i dipendenti è il fondamento della nostra vita aziendale. Siamo fermamente convinti che continueremo ad avere successo in futuro se agiremo secondo i nostri principi guida.

Heimbach ha stabilito regole e procedure per garantire che siamo all'altezza di questi standard elevati. Questi sono costantemente adattati alle esigenze attuali e legali e sono accessibili a tutti i dipendenti tramite Heimbach SharePoint, il nostro sito web e la gestione interna dei documenti. Siamo orientati alla crescita e controlliamo continuamente se l'organizzazione soddisfa gli standard e i valori stabiliti. Il nostro comitato di conformità è responsabile delle nostre linee guida, regole e procedure.

Con l'istituzione della gestione della conformità, noi come direzione dichiariamo che è compito e responsabilità permanente di ogni dipendente agire in conformità con i valori di Heimbach. Ci aspettiamo che i nostri manager vivano questi valori e li comunichino ai nostri dipendenti.

Sottolineiamo in particolare che la corruzione e la concussione verso funzionari pubblici, partner commerciali o dipendenti saranno puniti e perseguiti. Come direzione, non possiamo tollerare nessuna forma di corruzione, accordo di cartello, discriminazione o altri comportamenti.

Qualsiasi dipendente che viola le nostre regole di conformità o i regolamenti legali non solo è personalmente responsabile delle conseguenze delle sue azioni, ma danneggia anche gravemente la sua reputazione e quella di Heimbach. Se queste regole di base vengono violate, le perseguiamo e le rimproveriamo con tutte le conseguenze.

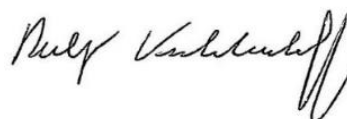
Heimbach GmbH

Handwritten signature of Marco Esper in black ink.

Marco Esper

Handwritten signature of Björn Bemelmans in black ink.

Björn Bemelmans

Handwritten signature of Dr. Ralf Kaldenhoff in black ink.

Dr. Ralf Kaldenhoff

1. Comprensione di base

L'integrità è la base di tutte le azioni della nostra azienda. Con questo codice di condotta, Heimbach e le sue società si impegnano a condurre la loro attività secondo i più alti standard etici e a rispettare tutti i requisiti e i principi legali. Ci assicuriamo che gli alti standard interni di probità, buona governance aziendale, conformità alle regole e anti-corrruzione siano osservati in ogni momento. Il rispetto dei diritti umani e la tolleranza zero nei confronti del lavoro minorile e forzato sono per noi fondamentali. Con questo impegno, continueremo a tener conto della nostra specificità strutturale e culturale come azienda globale. Gli impegni richiedono impegno. Lo garantiamo attraverso una formazione regolare, rapporti aggiornati e la possibilità di segnalare le violazioni in qualsiasi momento e in qualsiasi forma. Soprattutto, c'è l'accordo vincolante e securizzato di ogni individuo di Heimbach di rispettare i nostri principi.

La fiducia dei clienti, dei proprietari, dei dipendenti e del pubblico nella nostra azienda dipende in larga misura dalla condotta dei nostri dipendenti. La base di questa fiducia è il continuo rispetto della legge e dell'ordine e di tutte le regole aziendali (compliance).

Heimbach adempie alla sua responsabilità nei confronti della società e agisce di conseguenza. L'azienda e i suoi dipendenti sono responsabili sia dell'azione economica conforme alle regole che del bene comune. Pertanto, con questo codice di condotta, riassumiamo le regole vincolanti che si applicano a tutti i dipendenti Heimbach in tutte le sedi del mondo, sottolineando così i principi etici che sono sempre stati ancorati nel nostro sistema di gestione.

Allo stesso tempo, Heimbach fornisce ad ogni dipendente delle linee guida in questo Codice di Condotta che lo sostengono nell'adottare misure responsabili che servono al bene dell'azienda.

Questa responsabilità personale è sia un diritto che un obbligo. Ogni dipendente è responsabile del fatto che la sua condotta sia sempre conforme alle regole stabilite nelle nostre linee guida. A causa della loro funzione di modelli di ruolo, chiediamo ai superiori non solo di osservare ed esemplificare queste regole, ma anche di comunicarle ai loro dipendenti ed esigere che lo facciano. Per tutte le domande riguardanti il Codice di condotta, i nostri manager sono il primo punto di contatto.

Il nostro codice di condotta e le norme in esso contenute fanno parte del Heimbach Management System (HMS), che riunisce l'insieme dei principi e delle regole di Heimbach. Questo fa quindi parte della filosofia dell'azienda.
Heimbach: ECM*3869 "Heimbach Management System (HMS)".

Heimbach non solo rispetta le leggi e le linee guida dei paesi in cui opera. Per i paesi che non hanno un livello soddisfacente di regolamentazione, consideriamo attentamente quali buone pratiche dalla Germania dovrebbero essere utilizzate per sostenere una governance aziendale responsabile. Oltre al presente Codice di condotta, Heimbach pubblica linee guida separate per argomenti specifici, che contengono ulteriori clausole di attuazione. La panoramica attuale può essere trovata per i nostri dipendenti su Heimbach SharePoint sotto "HMB / Compliance". Gli interessati esterni sono invitati a contattare il responsabile della conformità.

Responsabile della conformità e rappresentante degli informatori

Stefan Körfer
+49 2421 802 501
stefan.koerfer@heimbach.com

Il presente codice di condotta non è solo vincolante per tutti i dipendenti Heimbach, ma ci aspettiamo che anche tutti gli altri fornitori di servizi (ad esempio stagisti, consulenti, agenzie) rispettino questo codice. I diritti a favore di terzi non devono essere stabiliti in questo modo.

In caso di dubbio, il Comitato di Conformità decide.

Questo codice di condotta sostituisce il precedente del 3.02.2020.
Heimbach: ECM*7100 "Compliance_Code of Conduct (Italian version)"

2. Governance aziendale socialmente responsabile

Il governo societario socialmente responsabile è uno dei principi fondamentali dell'azione imprenditoriale. In tutte le decisioni devono essere considerate le conseguenze in termini economici, sociali ed ecologici e deve essere raggiunto un adeguato equilibrio di interessi. Heimbach tiene sempre presenti i dieci principi del Global Compact delle Nazioni Unite. Nell'ambito delle nostre possibilità, contribuiamo allo sviluppo sostenibile della società. I valori e i principi etici generalmente applicabili devono essere osservati; questo vale in particolare per la dignità umana.

I nostri clienti, fornitori e altri partner commerciali si aspettano da noi non solo prodotti e servizi di alta qualità, ma anche un alto grado di professionalità e integrità assoluta. Pertanto, la correttezza, l'onestà e la trasparenza sono al centro di tutte le comunicazioni e di tutte le relazioni contrattuali.

2.1 Concorrenza leale

Heimbach persegue pratiche commerciali legalmente valide e riconosciute, sostiene la concorrenza leale e aperta e tutti gli sforzi per attuare il libero mercato. Ci asteniamo quindi da qualsiasi ordine che può essere ottenuto solo violando le leggi.

2.1.1 Accordi, cartelli e clausole di non concorrenza

In particolare, Heimbach non partecipa alla collusione e non si impegna in alcun comportamento contrario alla legge antitrust. Ogni dipendente è obbligato a rispettare le leggi sulla concorrenza. È vietato stipulare accordi formali o informali con i concorrenti che mirano o causano barriere inaccettabili alla concorrenza. Lo stesso vale per l'approvazione di un comportamento deliberatamente coordinato. Non sono ammessi accordi e informazioni su prezzi, rapporti di fornitura, condizioni, capacità, quote di mercato, profitti, costi, informazioni speciali sui clienti, contenuti di offerte tra concorrenti, in particolare territori di vendita o divisioni di clienti.

Se Heimbach ha una posizione di mercato dominante, questa non può essere usata illegalmente. Tutti gli accordi previsti con i concorrenti devono essere presentati in anticipo alla direzione per l'approvazione. Se non si raggiunge un accordo il Comitato di Conformità o il consulente legale esterno devono essere consultati per prendere decisioni.

2.1.2 Corruzione e concussione

La corruzione e la concussione sono l'abuso del potere affidato in un ambiente professionale per il proprio beneficio o per il beneficio di terzi, per esempio il datore di lavoro. Heimbach non tollera alcuna forma di corruzione o concussione! Tutte le attività commerciali legate all'azienda devono essere sostenute da un pensiero e un comportamento onesto e responsabile.

Promuoviamo, in accordo con le convenzioni dell'ONU contro la corruzione e la concussione, la trasparenza, l'agire con integrità, la gestione responsabile e il controllo nell'azienda. Gli interessi di Heimbach e gli interessi privati dei dipendenti devono essere rigorosamente separati gli uni dagli altri. Se i dipendenti di Heimbach si rivolgono a fornitori/clienti al fine di ottenere vantaggi attraverso regali (denaro, servizi o beni), si richiede l'immediata notifica al Comitato di Conformità (compliance@heimbach.com).

In generale, è proibito offrire, dare, sollecitare o accettare regali come incentivo a fare qualcosa di disonesto o illegale nel corso ordinario degli affari. Le violazioni hanno conseguenze legali per tutte le parti coinvolte! Inoltre, si applicano le dichiarazioni della "Guideline Compliance Anti-Corruption".

Heimbach: ECM*7117 "Compliance_Guideline Anti-Corruption (Italian version)"

2.1.3 Fornire e concedere benefici

Nella concorrenza, facciamo affidamento sulla qualità dei nostri prodotti e servizi. Pertanto, tutti gli accordi o gli accordi accessori che direttamente o indirettamente concedono vantaggi a persone o organizzazioni sono vietati in relazione al collocamento, alla concessione, all'approvazione, alla consegna, all'elaborazione o al pagamento degli ordini. Questo vale per tutti gli accordi con i partner commerciali, i loro dipendenti o funzionari pubblici e altre terze parti. Questi favori impropri possono includere benefici monetari o materiali. Anche se un certo vantaggio è concesso solo indirettamente a qualcuno, può essere inammissibile fare o accettare donazioni monetarie o materiali. Quando si forniscono servizi ai parenti della persona o quando si forniscono servizi ad altri terzi (ad esempio donazioni), questo vantaggio indiretto può esistere. In questo modo, la persona può ottenere un vantaggio migliorando il suo status sociale o politico.

I regali e gli inviti sono ammissibili solo se sono misurati in modo tale che il loro valore, la portata finanziaria o qualsiasi altro aspetto non sia tale da influenzare indebitamente il comportamento o la decisione del destinatario o da metterlo in una dipendenza obbligatoria. Nel caso di inviti a eventi, bisogna assicurarsi che l'evento sia consueto e appropriato in natura e portata o abbia una chiara connessione commerciale. Devono essere applicati standard rigorosi, specialmente per i funzionari pubblici. I benefici monetari sono proibiti in tutte le circostanze.

Le remunerazioni pagate a terzi (in particolare agenti, broker, consulenti o altri intermediari) in commissione o in qualsiasi altra forma devono essere in proporzione ragionevole e comprensibile alle loro attività. Il metodo di calcolo di tale remunerazione non deve presupporre che venga utilizzato per eludere il suddetto concessione di vantaggi indebiti. Gli accordi con agenti, broker, consulenti e altri intermediari, comprese le successive modifiche, devono essere interamente redatti per iscritto e richiedono alle parti contraenti di rispettare in ogni momento i principi di cui sopra. Questi accordi devono essere approvati dalla direzione prima di essere conclusi.

2.1.4 Requisiti e accettazione dei servizi

I regali dei partner commerciali sono comuni fino a un certo punto, ma possono mettere in pericolo la reputazione della nostra azienda o causare conflitti di interesse. Pertanto, ai nostri dipendenti è severamente proibito richiedere o accettare benefici personali come servizi, inviti a se stessi, a persone o organizzazioni collegate. Le eccezioni sono, per esempio, i regali occasionali di piccolo valore. I doni monetari di qualsiasi tipo non sono generalmente ammessi. Tutte le altre offerte di regali o benefici devono essere rifiutate e il supervisore deve esserne informato. Inoltre, si applicano le regole elencate nella "Handlungsleitlinie Werbegeschenke".

Heimbach: ECM*6267 " Handlungsleitlinie Werbegeschenke"

2.1.5 Donazioni e sponsorizzazioni

Heimbach sostiene organizzazioni, istituzioni ed eventi in tutto il mondo attraverso donazioni e sponsorizzazioni. Questi contribuiscono alla reputazione di Heimbach e sono misure importanti per esprimere la nostra immagine di responsabilità sociale. Le donazioni sono fatte in modo tracciabile ed esclusivamente a organizzazioni rispettabili. Il destinatario e lo scopo devono essere sempre noti. Non sono ammessi pagamenti a conti privati. Quando si concedono donazioni e sponsorizzazioni, si deve garantire l'osservanza dei requisiti e delle regole elencate al punto 2.1.3 e 2.1.4. Questo vale in particolare per le donazioni che sono collegate in modo fattuale e puntuale ad un incarico. Qualsiasi forma di donazione richiede l'approvazione della direzione.

Nel caso della sponsorizzazione, è importante assicurare che ci sia una connessione appropriata tra il sostegno e il corrispettivo concordato.

Informazioni supplementari sui punti 2.1.3, 2.1.4 e 2.1.5 si possono trovare nella "Linea guida anticorruzione".

Heimbach: ECM*7117 "Compliance_Guideline Anti-Corruption (Italian version)"

2.1.6 Selezione dei fornitori e dei prestatori di servizi

Il miglior prerequisito per un business pulito è un partner commerciale pulito con integrità. Heimbach controlla i suoi partner commerciali, fornitori e prestatori di servizi prima di accettarli e su base continuativa. Questo viene fatto in modo imparziale e disinteressato. L'esame, il processo decisionale, l'assegnazione e l'elaborazione dei contratti devono essere eseguiti in stretta conformità con gli aspetti rilevanti e in modo facilmente comprensibile. Per principio, è vietato favorire o ostacolare i fornitori.

Nella scelta di un partner commerciale, Heimbach richiede che anche i partner rispettino i valori specificati in questo Codice di Condotta. Una singola violazione può portare all'esclusione dall'assegnazione di contratti e alla cessazione di relazioni commerciali a lungo termine. Anche le "Linee guida per la conformità e l'anticorruzione" forniscono ulteriori informazioni in merito:

Heimbach: ECM*7112 "Compliance_Guideline Compliance (Italian version)"

Heimbach: ECM*7117 "Compliance_Guideline Anti-Corruption (Italian version)"

2.2 Brevetti e diritti di proprietà industriale

L'attivazione del potenziale scientifico e lo sviluppo di prodotti e tecnologie innovative assicurano la continuità dell'esistenza della nostra azienda. Il miglioramento continuo della tecnologia interna attraverso invenzioni e ottimizzazioni costanti è fondamentale per mantenere la competitività.

Pertanto, la protezione della nostra tecnologia e del know-how dei prodotti attraverso i diritti di proprietà industriale è diventata sempre più importante. La divulgazione a terzi di segreti commerciali e di qualsiasi know-how acquisito attraverso il lavoro in azienda è vietata in qualsiasi forma. Allo stesso modo, ogni dipendente deve rispettare i diritti di proprietà effettiva di terzi. Nessun dipendente o partner commerciale può ottenere o utilizzare segreti di terzi a beneficio di Heimbach senza il permesso dell'autore.

3. Gestione e personale

Heimbach si assume la responsabilità per i dipendenti, i clienti, la società e l'ambiente. Il legame tra azione economica, responsabilità ecologica e sociale è ancorato nei principi del nostro sistema di gestione. Con questo e con le azioni responsabili di tutti i dipendenti, assicuriamo il rispetto dei principi fondamentali di condotta. Produttività e umanità sono decisive per il successo economico sostenibile dell'azienda. Questo è garantito da dipendenti impegnati, competenti e doverosi. Un business sostenibile significa sempre assumersi anche la responsabilità personale.

3.1 Leadership e cultura della fiducia

Ogni dipendente è obbligato a rispettare questo Codice, e i nostri manager in particolare fungono da modello. Nell'ambito della cultura della fiducia stabilita in Heimbach, essi sono responsabili di assicurare che non vi siano violazioni del presente Codice nelle loro rispettive aree che avrebbero potuto essere evitate o rese più difficili da un adeguato controllo.

3.2 Tolleranza e pari opportunità

Heimbach sostiene e promuove i diritti umani come definiti nella Carta dei diritti umani delle Nazioni Unite. Come azienda attiva a livello globale, lavoriamo insieme a persone di diverse nazionalità, culture e modi di pensare. Non tolleriamo molestie, retrocessioni o discriminazioni basate su razza, etnia, sesso, religione, credo, opinione politica, disabilità, età, identità di genere o qualsiasi altra caratteristica. Il diritto alla libertà di espressione e alla privacy è protetto e garantito.

3.3 Condizioni di lavoro eque

Heimbach rispetta le norme fondamentali del lavoro dell'ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro) e quindi i divieti del lavoro infantile e forzato e della discriminazione. Rispettiamo i diritti dei lavoratori e promuoviamo la parità di trattamento di tutti i generi. Un ambiente di lavoro favorevole alla salute e la sicurezza sul lavoro dei nostri dipendenti sono di particolare importanza per noi. Heimbach offre una retribuzione adeguata e condizioni di lavoro eque che soddisfano tutti i requisiti di legge. Lavoriamo in collaborazione con i rappresentanti degli interessi dei nostri dipendenti (consiglio di fabbrica) per salvaguardare i diritti dei dipendenti.

3.4 Evitare i conflitti di interesse

Per Heimbach è importante che i suoi dipendenti non entrino in conflitti di interesse o di lealtà sul lavoro. Per esempio, tali conflitti possono sorgere negli affari tra Heimbach e i suoi dipendenti o i loro parenti stretti. Questo tipo d'affari deve essere presentato al supervisore o al Comitato di Conformità per l'approvazione prima di essere concluso.

3.4.1 Attività secondarie

Heimbach contribuisce allo sviluppo sociale, culturale ed economico dei paesi e delle regioni in cui opera e promuove il corrispondente impegno civile dei suoi dipendenti. L'assunzione di un'occupazione secondaria in cambio di una remunerazione o di un lavoro volontario superiore alla media deve essere approvata in anticipo per iscritto dalla direzione della divisione. Nel caso degli amministratori delegati, è necessaria l'approvazione scritta del comitato di gestione.

3.4.2 Attività politiche del partito

Heimbach non partecipa ad attività politiche di partito. I dipendenti sono autorizzati a farlo come privati nel loro tempo libero, entro certi limiti. Accogliamo chiaramente il coinvolgimento civico, caritatevole e sociale dei nostri dipendenti. Tuttavia, questo deve essere fatto in modo tale che i conflitti di interesse con questioni ufficiali siano esclusi in ogni caso.

3.5 Protezione dei beni

Heimbach richiede ai suoi dipendenti di proteggere i beni materiali e immateriali dell'azienda. Questi beni includono principalmente beni immobili, attrezzature operative e inventari, titoli e beni in contanti, attrezzature e forniture per ufficio, sistemi informativi e software, così come brevetti, diritti di marchio e know-how. Frode, furto, appropriazione indebita, riciclaggio di denaro e altre violazioni della legge saranno perseguite.

A meno che l'uso privato non sia espressamente consentito, tutte le strutture e le attrezzature possono essere utilizzate solo per scopi ufficiali. Quando si usa Internet, bisogna assicurarsi che in nessun caso si recuperino o si trasmettano informazioni che incitano all'odio razziale, incoraggiano la violenza o altri reati o contengono contenuti offensivi.

Ulteriori informazioni sui rischi aziendali si trovano nella linea guida "Rischi e opportunità".
Heimbach: ECM*0807 "Risks and Opportunities"

3.6 Elaborazione delle informazioni

La conoscenza e l'informazione rappresentano un valore cruciale per la nostra azienda. I nostri processi e tecniche e la conoscenza dei nostri clienti e dipendenti si riflettono nei nostri dati e documenti. Il codice aziendale include quindi naturalmente la sicurezza nella tecnologia dell'informazione e della comunicazione, così come la protezione dei diritti personali.

La buona reputazione di Heimbach non deve essere danneggiata su Internet, attraverso i social media o altri canali di pubblicazione. Quando si tratta di informazioni aziendali, diamo per scontato che si presti la dovuta attenzione. Si deve prestare attenzione a tutte le questioni descritte in questo Codice di condotta.

3.6.1 Riservatezza

La riservatezza deve essere mantenuta per le questioni interne che non sono divulgate pubblicamente. Questo vale, tra l'altro, per la proprietà intellettuale e il know-how della società e la comunicazione interna (ad esempio i post del blog). Questi elementi sono le pietre miliari di uno sviluppo sostenibile di successo e la garanzia per il futuro di Heimbach.

Pertanto, nessun dipendente può trasmettere conoscenze o segreti aziendali a terzi in qualsiasi forma. Questo vale anche dopo la fine del rapporto di lavoro.

3.6.2 Protezione dei dati e sicurezza delle informazioni

Lo scambio elettronico globale di informazioni è un prerequisito importante per aumentare l'efficienza dei dipendenti e il successo generale del business. I vantaggi della comunicazione elettronica sono legati ai rischi di protezione dei dati e alla sicurezza dei dati. I documenti ufficiali e i supporti di dati devono quindi essere protetti dall'accesso di terzi. La prevenzione efficace di questi rischi non è solo un compito di gestione e una parte importante della gestione IT, ma un compito per tutti. I dati personali sono trattati in conformità con il regolamento generale sulla protezione dei dati dell'UE (DS-GVO). Le misure di sicurezza delle informazioni del Gruppo Heimbach sono documentate nella politica di sicurezza informatica e tengono conto delle norme nazionali e di quelle specifiche del settore.

Heimbach: ECM*6856 "IT Policy (English version)"

Ogni dipendente è obbligato a seguire i regolamenti legali del suo paese e le istruzioni di questa politica. Le norme legali hanno sempre la priorità qui. Le violazioni della legge applicabile o delle disposizioni di questa politica devono essere segnalate immediatamente al supervisore.

3.6.3 Conoscenze privilegiate

È proibito ottenere un guadagno personale per sé o per altri attraverso la conoscenza interna dell'azienda. Lo stesso vale per la divulgazione non autorizzata di conoscenze privilegiate.

3.6.4 Comunicazione corretta

I dipendenti sono obbligati a fare dichiarazioni veritiere nei rapporti interni ed esterni in forma orale e scritta. Qualsiasi manipolazione del contenuto è proibita.

3.7 Sicurezza sul lavoro, salute, protezione ambientale e sostenibilità

I diritti umani come definiti nella Carta dei diritti umani delle Nazioni Unite sono osservati e promossi da Heimbach. Prestiamo particolare attenzione a un ambiente di lavoro favorevole alla salute, garantendo la sicurezza sul lavoro per tutti i dipendenti dell'azienda. Per Heimbach, è ovvio proteggere la vita e la salute di tutti i dipendenti e proteggerli da molestie e violenze fisiche, sessuali, psicologiche o verbali. Il diritto alla libertà di espressione e alla privacy è garantito.

Heimbach rispetta le norme vigenti in materia di protezione dell'ambiente e agisce in modo consapevole in tutte le sedi. Ci sforziamo di stabilire un livello di protezione responsabile e sostenibile nel quadro della sostenibilità economica.

Gestiamo le risorse e i potenziali inquinanti in modo responsabile secondo la Dichiarazione di Rio (Dichiarazione di Rio sull'ambiente e lo sviluppo del luglio 1992).

È compito di tutti i dipendenti evitare di mettere in pericolo le persone sul posto di lavoro, ridurre l'inquinamento ambientale e conservare le risorse.

Seguiamo i principi di sostenibilità e compatibilità ambientale nello sviluppo e nella fabbricazione dei nostri prodotti.

La nostra politica su questi temi è documentata su Heimbach SharePoint sotto HPA / Compliance e in ECM:

Heimbach: ECM*7161 „Policy Ethics“

Heimbach: ECM*7160 „Policy Labour and Human rights“

Heimbach: ECM*7159 „Policy Environment“

Heimbach: ECM*7162 „Policy Procurement“

3.8 Qualità

Heimbach tiene conto degli interessi dei suoi clienti nelle sue azioni e garantisce che i suoi prodotti sono sicuri e innocui per la salute per l'uso previsto. I valori limite legali devono essere rispettati e, se possibile, inferiori. Gli interessi dei clienti sono anche presi in considerazione in modo appropriato nelle misure di informazione e di vendita.

Il successo dei nostri prodotti e servizi sul mercato è inseparabilmente legato alla loro qualità. Poniamo elevate esigenze alla creatività, alle competenze e alla diligenza di tutti i dipendenti, sottolineando così la nostra forza innovativa nei confronti di clienti e terzi.

Non tolleriamo alcun comportamento deliberato o negligente che porti a un deterioramento della nostra qualità.

4. Attuazione del codice di condotta

Heimbach comunica il Codice di Condotta e la sua attuazione ai dipendenti, ai partner commerciali e ad altre parti interessate sia internamente, pubblicandolo nel sistema di gestione dei documenti (ECM) e su Heimbach SharePoint sotto "HPA / Compliance", sia esternamente, annunciandolo sulla homepage aziendale e sui social media. Heimbach è pronta ad impegnarsi in un dialogo sui contenuti del Codice di condotta. I segreti aziendali e le informazioni commerciali di terzi sono sempre trattati in modo confidenziale. Con la sua gestione della conformità, Heimbach compie tutti gli sforzi appropriati e ragionevoli per attuare e applicare costantemente i principi e i valori descritti nel presente Codice di condotta e per rimediare il più rapidamente possibile a eventuali deficit esistenti. Questo è assicurato dallo svolgimento di audit interni regolari secondo un programma definito. Su richiesta, i partner contrattuali sono informati sulle misure essenziali e hanno accesso ai nostri piani di audit e alle liste di controllo. La condizione è che questo avvenga reciprocamente. Dovrebbe essere comprensibile per il partner contrattuale che il rispetto del codice di condotta è fondamentalmente garantito. Ciò non implica alcuna pretesa di rivelare segreti aziendali e commerciali o informazioni relative alla concorrenza o altre informazioni degne di protezione.

4.1 Conformità-Organizzazione

Secondo il regolamento interno di Heimbach, la direzione è responsabile dell'attuazione del codice di condotta a livello di gruppo.

Il Compliance Committee è assegnato organizzativamente alla divisione Compliance ed è a disposizione di dipendenti, partner commerciali e terze parti per consigli su questioni rilevanti per la compliance. Il comitato è composto da membri del comitato esecutivo (presidente: CEO), dal responsabile della conformità e dal responsabile degli informatori, nonché dai responsabili delle filiali. Il Comitato per la conformità controlla il rispetto e l'attuazione del Codice di condotta. Inoltre, è responsabile dell'adattamento orientato al futuro delle nostre regole e delle procedure nell'ambito della gestione della conformità.

4.2 Consulenza e formazione

Heimbach fornisce ai dipendenti informazioni adeguate per evitare possibili violazioni della legge e del presente Codice di condotta. Questo include, in particolare, la politica, le linee guida e la formazione per argomenti specifici e alcune aree pericolose. Uno strumento di formazione digitale ci aiuta a istruire tutti i dipendenti, a verificare le loro conoscenze e a documentarle. Inoltre, i dipendenti confermano in questo strumento che comprendono e rispetteranno il Codice. Il comitato di conformità è a disposizione di tutti i dipendenti come punto di contatto per domande su questioni relative alla conformità al seguente indirizzo: compliance@heimbach.com

Ulteriori dettagli di contatto e altre informazioni rilevanti sulla conformità possono essere trovati su Heimbach SharePoint sotto HMB / Compliance

4.3 Processo di denuncia

Heimbach ha istituito un processo di whistleblower che è assegnato al dipartimento Compliance. Questo offre a tutti i dipendenti, partner commerciali e terzi uno spazio protetto per segnalare violazioni del Codice di condotta o casi sospetti adeguatamente comprovati, mantenendo l'anonimato. Le informazioni sono ricevute dalla direzione, dal responsabile della conformità e dal responsabile degli informatori o dal comitato per la conformità e sono trattate in modo strettamente confidenziale. Nella misura consentita dalla legge, l'identità degli informatori, delle persone accusate e dei dipendenti coinvolti nelle indagini sulle violazioni deve rimanere anonima. Il whistleblower non deve subire alcuna conseguenza nel suo impiego. Ai dipendenti è proibito fare ritorsioni contro i whistleblower.

Comitato di conformità - confidenziale
Heimbach GmbH
Un Gut Nazareth 73
52353 Düren
Germania
compliance@heimbach.com

Responsabile della conformità e rappresentante degli informatori
Stefan Körfer
+49 2421 802 501
stefan.koerfer@heimbach.com

In caso di violazioni del presente Codice di condotta, il Comitato di conformità conduce indagini in base alle informazioni fornite e determina azioni e misure specifiche. Se necessario, si cercherà un supporto legale per chiarire i fatti.
Heimbach: ECM*7108 "Compliance_Whistleblower Policy (Italian version)"

4.4 Attuazione nella catena di approvvigionamento

Tutti i nostri fornitori sono tenuti a rispettare gli standard e i principi di responsabilità sociale d'impresa del Global Compact delle Nazioni Unite, nonché la legge applicabile. I fornitori sono responsabili del monitoraggio e della documentazione della propria conformità e della promozione della conformità all'interno delle loro catene di fornitura. le loro catene di approvvigionamento. Heimbach si riserva il diritto di indagare su tutti i casi di non conformità di un fornitore. In caso di inadempienza, Heimbach può dichiarare non validi gli obblighi contrattuali da adempiere nei confronti del fornitore o cessare di esercitarli.

Inoltre, ci aspettiamo che i nostri fornitori confermino i nostri standard per i partner commerciali.

Heimbach SharePoint: HPA / Compliance / "Standard per i partner commerciali

4.5 Regole di attuazione

Heimbach emetterà ulteriori regolamenti di attuazione su argomenti selezionati di questo Codice di condotta. Come le linee guida per l'azione già elencate, queste spiegazioni rappresentano complementi dettagliati al presente Codice di condotta.

Ulteriori informazioni dettagliate sull'organizzazione e le responsabilità in materia di conformità, i processi interni e gli audit, la formazione e la certificazione regolari, i metodi di indagine e le misure disciplinari, la valutazione dei rischi, l'aggiornamento e la riservatezza si possono trovare nella linea guida "Compliance".

Heimbach: ECM*7108 "Compliance_Whistleblower Policy (Italian version)"

4.6 Lingue

Il Codice di condotta Heimbach è pubblicato nelle seguenti lingue:

Tedesco, inglese, francese, spagnolo, portoghese, italiano e cinese (mandarino).

In caso di discrepanze o contraddizioni tra le diverse versioni linguistiche, prevale la versione tedesca.

4.7 Responsabilità

Il presente codice di condotta non è solo vincolante per tutti i dipendenti Heimbach, ma Heimbach si aspetta che anche tutti gli altri, ad esempio stagisti, consulenti e agenzie, rispettino il presente codice. I diritti a favore di terzi non sono stabiliti in questo modo. In caso di dubbio, il Comitato di Conformità deciderà.

L'ultima versione può essere trovata su Internet all'indirizzo www.heimbach.com/compliance.

Comitato di conformità - confidenziale

Heimbach GmbH

An Gut Nazareth 73

52353 Düren

Germania

compliance@heimbach.com

Links:

UN Global Compact – 10 Principles:

<https://www.globalcompact.de/ueber-uns>

<https://www.globalcompact.de/en/about-us>

UN-Menschenrechtscharta:

<https://www.un.org/Depts/german/menschenrechte/aemr.pdf>

<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

International Labour Organization (ILO) – Labour Standards:

<https://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm>

<https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>

Rio-Erklärung über Umwelt und Menschenrechte:

<https://www.un.org/depts/german/conf/agenda21/rio.pdf>

<https://www.un.org/en/chronicle/article/civil-society-and-rio20>

compliance@heimbach.com

www.heimbach.com/compliance

Heimbach-Sharepoint: HMB / Compliance

Documenti:

Heimbach: ECM*3869 „Heimbach Managementsystem (HMS)“

Heimbach: ECM*7100 "Compliance_Code of Conduct (Italian version)"

Heimbach: ECM*7117 "Compliance_Guideline Anti-Corruption (Italian version)"

Heimbach: ECM*6267 „Handlungsleitlinie Werbegeschenke“

Heimbach: ECM*0807 „Risks and Opportunities“

Heimbach: ECM*6856 "IT Policy (English version)"

Heimbach: ECM*7161 „Policy Ethics“

Heimbach: ECM*7160 „Policy Labour and Human rights“

Heimbach: ECM*7159 „Policy Environment“

Heimbach: ECM*7162 „Policy Procurement“

Heimbach: ECM*7108 "Compliance_Whistleblower Policy (Italian version)"

Heimbach-SharePoint: HPA / Compliance / „Standards for Business Partners“

Heimbach: ECM*7112 "Compliance_Guideline Compliance (Italian version)"