Codice di condotta

SAUTER Group – SAUTER Italia S.p.A.

Introduzione	2
1. Ambito di validità	3
2. Conflitti di interesse	3
3. Informazioni riservate e confidenziali	4
4. Principi di privacy e protezione dei dati personali	4
5. Beni aziendali	4
6. Concorrenza leale	5
7. Tangenti e corruzione	5
8. Donazioni	6
9. Rispetto reciproco e condizioni di lavoro	6
10. Droghe e tabacco	7
11. Segnalazioni di non conformità	7
12. Sanzioni	8

***

Il presente Codice di Condotta, adottato da tutto il Gruppo SAUTER, è *compliance* alla normativa italiana in vigore nel mese di dicembre 2020.

SAUTER Italia S.p.A. – rev. 01 - 12_2020

SAUTER Group

Introduzione

L'obiettivo di SAUTER è creare un valore aggiunto sostenibile per i propri clienti, dipendenti, azionisti e partner commerciali ed essere pubblicamente percepita come un'azienda che prende seriamente le proprie responsabilità d'impresa. La forza competitiva e il successo commerciale sono il prodotto di risolutezza, responsabilità, credibilità, rispetto e pratiche commerciali incondizionatamente trasparenti. Questi principi determinano la nostra condotta e sono i parametri di valutazione con cui misuriamo i nostri dipendenti e partner commerciali.

Il Codice di Condotta di SAUTER comprende i parametri che applichiamo alle relazioni con i nostri partner commerciali e funzionari pubblici. Esso determina il nostro modo di lavorare insieme e con gli altri. Il Codice di Condotta definisce quello che SAUTER si aspetta dai propri dipendenti e partner. Pertanto, attenersi ai suoi principi è un obbligo che deve essere osservato. Coloro che non vi si attengono saranno sanzionati e potrebbero essere perseguiti penalmente nel caso in cui si rendano responsabili di condotte integranti gli estremi di reato.

È nostra convinzione che il successo commerciale possa essere raggiunto in modo sostenibile solo se ottenuto con mezzi e metodi che soddisfino elevati principi etici e morali. È con questo spirito che le regole riportate di seguito rappresentano la chiave per il duraturo successo della nostra azienda.

Basilea, 17 maggio 2018

Marc Jaquet

Presidente del Consiglio di Amministrazione

1. Ambito di validità

Il Codice di Condotta si applica a tutto il personale ai collaboratori e agli organi sociali (Consiglio di Amministrazione) di SAUTER Italia S.p.A. Con il termine personale si intende l'insieme delle persone che lavorano per SAUTER Italia S.p.A.: dipendenti, amministratori e collaboratori a titolo diverso (ad esempio partner tecnici, agenti di commercio, collaboratori continuativi od occasionali, professionisti e simili).

Il Codice di Condotta è uno strumento integrativo delle norme di legge o regolamentari. SAUTER Italia S.p.A. ritiene infatti che le decisioni aziendali ed i comportamenti del proprio personale debbano basarsi su regole etiche anche nei casi in cui esse non fossero codificate in norme specifiche.

Il Codice di Condotta viene messo a disposizione dei clienti, dei fornitori e degli altri soggetti che interagiscono con SAUTER Italia S.p.A.. In particolare, esso viene portato a conoscenza (nei contratti, con sistemi informatici o tramite sito Web) dei partner commerciali che sono invitati a rispettarne i principi ed i criteri nello svolgimento delle loro attività.

Con le medesime modalità, o anche con consegna diretta al momento di inizio del rapporto di lavoro o di collaborazione, il Codice di Condotta viene reso noto a tutto il personale come sopra definito.

2. Conflitti di interesse

Per conflitti di interesse si intendono le situazioni in cui interessi personali, familiari o derivanti da altri legami si pongono in contrasto con gli interessi dell'azienda. Tutto il personale SAUTER Italia S.p.A., anche nel rispetto dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 codice civile, è tenuto ad evitare situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interesse e a non avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui possa essere venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Conflitti di interesse possono emergere quando i dipendenti concludono contratti, assumono personale, ricevono offerte di lavoro dalla concorrenza ovvero si ritrovino a trattare affari per conto proprio o di terzi che si pongano in concorrenza con SAUTER Italia S.p.A..

In tali casi, il comportamento del dipendente, configurando violazione dei principi etici di cui al Codice di Condotta e dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 cod. civ., sarà valutato ai fini disciplinari e sanzionato di conseguenza.

Esempi di potenziali conflitti di interesse:

- Concludere contratti con una società gestita o di proprietà di un conoscente stretto o di un membro della famiglia.

- Possedere una partecipazione in una società con la quale SAUTER Italia S.p.A. intrattiene rapporti commerciali in qualità di fornitore o cliente, che SAUTER Italia S.p.A. potrebbe essere interessata ad acquisire o con cui è in concorrenza.

- Essere membro di un organo sociale (consiglio di amministrazione, comitato consultivo o organi simili) di una società o fornire servizi di consulenza a una società con la quale SAUTER Italia S.p.A. intrattiene rapporti commerciali in qualità di fornitore o cliente, ovvero che SAUTER Italia S.p.A. potrebbe essere interessata ad acquisire ovvero ancora con cui è in concorrenza.

Ciascun dipendente/collaboratore è tenuto ad informare senza ritardo il proprio responsabile diretto delle situazioni o attività in cui potrebbe trovarsi coinvolto e nelle quali vi potrebbe essere un interesse in conflitto con quello SAUTER Italia S.p.A.. Il responsabile diretto adotterà le misure appropriate, se necessario dopo aver consultato il personale dirigente di grado immediatamente superiore.

Coloro che concludono contratti di consulenza per conto di SAUTER Italia S.p.A. sono tenuti ad assicurarsi che il consulente non si trovi in una situazione di conflitto di interessi. Nell'eventualità che ciò si verifichi, nessun contratto potrà essere concluso o se già stipulato dovrà essere annullato o risolto.

3. Informazioni riservate e confidenziali

Tutte le informazioni riguardanti SAUTER Italia S.p.A., i suoi clienti, fornitori e dipendenti, che non siano state specificatamente divulgate al pubblico, devono essere trattate in modo confidenziale. Il termine "informazioni" comprende tecnologie e processi, metodi di produzione, studi e piani, progetti di ricerca e sviluppo, dati di marketing e dei clienti, offerte, margini di profitto, dati finanziari e simili.

Le informazioni riservate devono essere tutelate per impedire che soggetti non autorizzati possano accedervi. Non devono essere discusse in situazioni in cui possano essere udite da terzi, ad esempio nei trasporti pubblici, aeroporti, ristoranti e bar, ascensori, aree di ristoro.

Tutti i dipendenti, collaboratori, appaltatori e personale dirigente dell'azienda devono preservare e proteggere la riservatezza dei processi, delle bozze, dei piani, dei concetti e del know-how riservati, nonché delle informazioni commerciali, finanziarie o aziendali confidenziali relative alla società o ai suoi partner commerciali, clienti esistenti o potenziali.

Divulgare informazioni riservate a soggetti non autorizzati rappresenta una violazione dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 codice civile e potrebbe avere conseguenze anche di natura disciplinare.

4. Principi di privacy e protezione dei dati personali

SAUTER Italia S.p.A., nell'ambito della propria attività di impresa, raccoglie e tratta dati personali di clienti, collaboratori, dipendenti e di altri soggetti, sia persone fisiche che giuridiche. I dati consistono in qualsiasi informazione che serva ad identificare, direttamente o indirettamente, una persona e possono comprendere dati sensibili.

SAUTER Italia S.p.A. si impegna a trattare i dati nei limiti ed in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di privacy, con specifico riferimento al Dlgs 196/2003 ("Codice della privacy") e relativi allegati, nonché alle prescrizioni del Garante per la protezione dei dati personali ed al regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio U.E. del 27 aprile 2016 n. 2016/679 (GDPR).

L'azienda rispetta il diritto dei dipendenti e degli altri soggetti di essere informati sull'uso dei propri dati personali, nonché i diritti di notifica, correzione, cancellazione o limitazione del trattamento in conformità con le leggi applicabili sulla protezione dei dati.

I dati personali raccolti da SAUTER Italia S.p.A. saranno trattati in modo conforme alla legge e secondo correttezza, in maniera da garantire l'adeguata sicurezza degli stessi e in modalità non eccedenti rispetto alle finalità per le quali sono raccolti o successivamente trattati. I dati devono essere mantenuti aggiornati e saranno conservati per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali essi sono stati raccolti o successivamente trattati.

SAUTER Italia S.p.A. promuove la conoscenza della normativa sulla privacy da parte del proprio personale.

5. Beni aziendali

I beni di SAUTER Italia S.p.A. devono essere utilizzati esclusivamente per scopi aziendali. L'uso privato è consentito solo se non è in contrasto con gli interessi di SAUTER Italia S.p.A., con il Codice di Condotta o con le altre linee guida e direttive che vengano emesse dai responsabili dell'azienda.

Il personale non utilizzerà a fini personali – se non nei limiti autorizzati - informazioni, beni ed attrezzature, di cui disponga nello svolgimento della propria funzione o dell'incarico assegnato.

Per il personale che ha a disposizione i beni aziendali, quali ad esempio auto, telefono cellulare, Laptop ecc., la protezione e conservazione degli stessi costituisce un valore fondamentale per la salvaguardia degli interessi dell'azienda. Il personale, nell'espletamento delle proprie attività, non solo dovrà conservare tali beni, ma anche impedirne l'uso fraudolento ed improprio da parte di terzi.

Sarà facoltà di SAUTER Italia S.p.A., laddove si verificassero casi di smarrimento, rottura, o uso improprio degli strumenti, di richiedere al dipendente un rimborso totale o parziale del costo di sistemazione o sostituzione degli stessi.

In conformità con quanto previsto dall'art. 4 L. 300/1970, SAUTER Italia S.p.A. si riserva la possibilità di effettuare, fornendo preventivamente adeguata informazione, controlli a distanza sugli strumenti utilizzati dai dipendenti per rendere la prestazione lavorativa e le informazioni così raccolte potranno essere utilizzate anche a fini disciplinari.

I sistemi informativi di SAUTER Italia S.p.A. devono essere utilizzati esclusivamente per scopi commerciali secondo le linee guida e le direttive emanate da SAUTER Italia S.p.A., e in modo tale da non violare diritti o interessi di terzi.

Ogni comunicazione è da considerarsi come proveniente da SAUTER Italia S.p.A. e di conseguenza il personale si dovrà astenere dal trasmettere informazioni o inviare comunicazioni che possano comportare conseguenze legali indesiderate per SAUTER Italia S.p.A..

6. Concorrenza leale

SAUTER Italia S.p.A. si impegna a fornire servizi di qualità ed a competere sul mercato secondo principi di equa e libera concorrenza e trasparenza, mantenendo rapporti corretti con le istituzioni pubbliche, governative, amministrative con le imprese pubbliche e private.

SAUTER Italia S.p.A. intende tutelare il valore della concorrenza leale, astenendosi da comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione. Pertanto, tutti i soggetti che a vario titolo operano con SAUTER Italia S.p.A. non potranno partecipare ad accordi in contrasto con le regole che disciplinano la libera concorrenza tra imprese.

7. Corruzione e tangenti

SAUTER Italia S.p.A. si impegna al rispetto dei più elevati standard di integrità, onestà e correttezza in tutte le relazioni all'interno e all'esterno dell'Azienda e non tollera alcun comportamento contrario a tali principi e alla legge.

Si ricorda che il codice penale contempla il reato di corruzione (artt. 318 e ss.), che consiste nell'offrire, promettere o concedere un vantaggio indebito ad un pubblico ufficiale per indurlo a svolgere una certa attività, e il reato di concussione (art. 317), che consiste nell'abuso delle proprie funzioni da parte di un pubblico ufficiale il quale costringa o induca qualcuno alla consegna o alla promessa indebita di una somma di denaro.

SAUTER Italia S.p.A. non intende mettere a repentaglio la propria reputazione di azienda integra offrendo tangenti volendo svolgere la propria attività sulla base dell'elevata qualità e dei prezzi adeguati dei propri prodotti e servizi innovativi. E' vietato offrire doni o altri vantaggi a funzionari pubblici o rappresentanti del settore privato ovvero promettere o concedere doni o vantaggi allo scopo di indurre la commissione o l'omissione di atti pertinenti agli incarichi ufficiali ricoperti da detti funzionari o rappresentanti che siano contrari alle loro mansioni o che dipendano dall'esercizio dei loro poteri discrezionali, al fine di ottenere un nuovo ordine, garantire un ordine esistente o comunque ottenere un vantaggio indebito. Questo divieto si applica a livello nazionale e internazionale.

In particolare, SAUTER Italia S.p.A. stabilisce che nessuno - amministratore, manager o altri dipendenti, agenti o comunque rappresentanti - possa, direttamente o indirettamente, dare, offrire, richiedere, promettere, autorizzare, sollecitare o accettare somme di denaro o altre utilità (inclusi omaggi o favori), quando ciò, a seguito di un esame approfondito della situazione, risulti non essere conforme alle consuetudini commerciali e sociali e miri ad influenzare una decisione da parte del soggetto cui compete.

Qualsiasi dipendente di SAUTER Italia S.p.A. che dovesse essere considerato responsabile di comportamenti contrari ai principi di cui al presente articolo, oltre a subire ad incorrere in eventuali conseguenze di natura penale, potrà essere sanzionato disciplinarmente con il licenziamento in tronco per giusta causa.

8. Donazioni

Le donazioni di SAUTER Italia S.p.A. a istituzioni di beneficienza, culturali o scientifiche vengono effettuate nei modi e con le procedure previste dalla legge italiana.

9. Rispetto reciproco e condizioni di lavoro

SAUTER Italia S.p.A. salvaguarda i propri dipendenti da atti di violenza anche psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio.

In particolare, ai sensi di quanto previsto dal CCNL Terziario, il quale a sua volta richiama il "Codice di Condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27.11.1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2.10.1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, SAUTER Italia S.p.A. non tollera molestie psicologiche, fisiche o sessuali che siano compiute da parte dei propri dipendenti e collaboratori con interazioni dirette o comunicazioni scritte o con gesti o contatto fisico, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

La persona che ritenga di essere stata oggetto di molestie, o di essere stata discriminata per motivi legati all'età, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle credenze religiose, o simili, potrà segnalare l'accaduto al membro del Comitato di controllo del Consiglio di amministrazione del Gruppo:

Anton Lauber, e-mail: anton.lauber@bluewin.ch

SAUTER Italia S.p.A. persegue una politica di pari opportunità per quanto riguarda l'assunzione e l'assegnazione di incarichi al proprio personale. Nessun dipendente sarà discriminato in base al sesso, razza, religione, nazionalità, convinzioni politiche, orientamento sessuale o disabilità fisica.

SAUTER Italia S.p.A. garantisce la salute e la sicurezza sul lavoro in osservanza delle disposizioni di legge in vigore. Il personale, oltre ad avere l'obbligo di segnalare pericoli per la vita e la salute, pericoli di danni materiali e minacce per l'ambiente, è tenuto, anche ai sensi di quanto previsto dall'art. 20 del D.Lgs. 81/2008,

a rispettare rigorosamente le normative in materia di salute e sicurezza, nonché tutte le disposizioni contenute in protocolli e/o documenti integrativi formulati o recepiti da direttive aziendali (ad esempio il Documento di Gestione dell'Emergenza Covid-19).

Il mancato rispetto di tali regole e disposizioni da parte del dipendente comporterà, oltre alle eventuali responsabilità civili e penali a suo carico, l'applicazione di provvedimenti disciplinari adeguati alla gravità dell'infrazione compiuta.

10. Droghe, alcol e tabacco

Il consumo di droghe di qualsiasi tipo e l'abuso di alcol sono vietati all'interno dei locali di SAUTER Italia S.p.A. e durante lo svolgimento di attività per conto di SAUTER Italia S.p.A.. Nessuna attività per conto di SAUTER Italia S.p.A. deve essere condotta sotto l'influenza di alcol o droghe. I divieti di fumo sono tassativi. Non è consentito fumare nei locali di SAUTER Italia S.p.A. e in aree dove lavorano più dipendenti.

Ai sensi di quanto previsto dal CCNL Terziario, chiunque si presenti sul posto di lavoro in stato di manifesta ubriachezza o di alterazione da sostanze stupefacenti, sarà sottoposto all'applicazione degli opportuni provvedimenti disciplinari, oltre che alle prescrizioni previste dalla normativa in materia di accertamenti di assenza di tossicodipendenza (Intesa della Conferenza Unificata Stato-Regioni del 30.10.2007 e Indicazioni Operative della Regione Lombardia del 22.1.2009).

11. Segnalazioni di non conformità

SAUTER Italia S.p.A., pur non avendo ancora adottato modelli di organizzazione ai sensi del D. Lgs. 231/2001, ritiene comunque fondamentale la collaborazione del proprio personale nell'applicazione e nel rispetto della legge, dei regolamenti e dei principi previsti dal presente Codice di Condotta e, pertanto, ha deciso di istituire delle modalità di segnalazione delle non conformità ispirate a quanto disposto dall'art. 2 della L. n. 179 del 13.11.2017 in tema di tutele dei dipendenti o collaboratori segnalanti e segnalati.

Tutti i dipendenti e collaboratori di SAUTER Italia S.p.A. sono tenuti a segnalare qualsiasi caso sospetto, o a cui hanno assistito, di non conformità con le leggi o con il Codice di Condotta o in generale con i principi ai quali l'azienda si ispira. Ciò vale anche per il caso in cui i dipendenti vengano indotti a condotte non conformi da altri dipendenti o da terzi.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare in modo inequivocabile gli autori della condotta illecita e per consentire di procedere alle opportune verifiche ed accertamenti a riscontro dei fatti oggetto di segnalazione.

In particolare, le segnalazioni dovranno contenere: le generalità del soggetto segnalante; la chiara e dettagliata descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con specifica delle circostanze di tempo e di luogo in cui essi sono stati commessi; le generalità del soggetto o dei soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati; l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione; l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati; ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni devono essere presentate al membro del Comitato di controllo del Consiglio di amministrazione del Gruppo:

Anton Lauber, e-mail: anton.lauber@bluewin.ch

SAUTER Italia S.p.A. garantisce che l'identità di chiunque proceda ad effettuare una segnalazione sarà protetta, sia in fase di acquisizione della segnalazione stessa, che in ogni fase successiva. Tutte le informazioni fornite e l'identità della persona che ha effettuato la segnalazione saranno condivise solo con i responsabili delle verifiche e delle indagini.

Qualunque segnalazione sarà oggetto di indagini approfondite e, in caso di accertamento di un comportamento scorretto, saranno definite azioni correttive adeguate indipendentemente dal livello o dalla posizione della persona/e coinvolte. Tutti i casi verranno gestiti fino alla loro definitiva soluzione.

Eventuali segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, saranno eventualmente oggetto di verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Qualsiasi tipo di ritorsione verso chi, in buona fede, solleva un problema riguardante una possibile violazione del Codice di Condotta, non verrà tollerata. E' fatto espresso divieto che il personale di SAUTER Italia S.p.A. possa subire ritorsioni, o riceva un trattamento discriminatorio, a seguito di una segnalazione o della partecipazione a un'indagine.

In particolare, nessuno può essere demansionato, licenziato, sospeso, minacciato, molestato, soggetto ad intimidazioni a seguito di una segnalazione, in buona fede, di comportamenti eticamente scorretti o della partecipazione ad un'indagine condotta ai sensi di quanto previsto dal presente articolo.

Chiunque ponga in essere ritorsioni contro chi ha provveduto a segnalare condotte non conformi sarà sottoposto a procedimenti disciplinari, che potrebbero anche comportare il licenziamento.

Resta impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti.

12. Sanzioni

Tutto il personale SAUTER Italia S.p.A. è tenuto a garantire che la propria condotta e quella dei propri subordinati sia coerente con il Codice di Condotta. Il mancato rispetto delle disposizioni del Codice di Condotta comporterà l'adozione di provvedimenti disciplinari, che, in relazione alla gravità delle violazioni, alla tipologia della regola violata, alle modalità dei fatti, agli eventuali precedenti ed a ogni altra circostanza, potranno essere i seguenti:

1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;

2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva nelle infrazioni di cui al precedente punto 1);

3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;

4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;

5) licenziamento disciplinare senza preavviso.

I soggetti legati a SAUTER Italia S.p.A. da rapporti di collaborazione o di consulenza che pongano in essere, nell'esercizio della loro attività, comportamenti in contrasto con le disposizioni contenute nel presente codice, potranno essere sanzionati con l'interruzione del relativo rapporto, sulla base di apposite clausole risolutive espresse che dovranno essere inserite nei loro contratti.