Codice Etico di Hoffmann Holding

Code of Conduct

Integrità – Affidabilità – Trasparenza

Indice

I. Premessa ... 3
II. Comunicato dalla Direzione – per tutti i collaboratori ... 4
III. Ambito di applicazione & trattamento del Codice Etico ... 4
1. Ambito di applicazione ... 4
2. Efficacia delle norme ... 4
IV. Valori fondamentali e principi comportamentali ... 4
1. Responsabilità per la reputazione della Hoffmann Holding ... 4
2. Rispetto dei diritti umani e divieto di lavoro forzato e lavoro minorile ... 5
3. Pari opportunità e divieto di discriminazione ... 5
4. Cultura gestionale e collaborazione ... 5
5. Orario di lavoro e retribuzione ... 5
V. Comportamento con i partner commerciali ... 6
1. Conflitto di interessi ... 6
2. Corruzione ... 6
3. Antitrust e norme sulla concorrenza ... 6
4. Omaggi e inviti ... 6
5. Donazioni e sponsorizzazioni ... 7
VI. Gestione delle risorse ... 7
1. Sostenibilità ... 7
2. Conoscenza di dati sociali & diritto di tutela di terzi ... 7
3. Tutela della privacy & sicurezza dei dati ... 7
4. Salute ... 8
5. Proprietà aziendale ... 8
VII. Contatti ... 8

I. Premessa

Care collaboratrici, cari collaboratori, care colleghe e cari colleghi,

dalla fondazione di J. Hoffmann K.G. Utensili di Qualità nel 1919, in appena 100 anni, da fornitore locale di strumenti, di Monaco, la Hoffmann è diventata un'impresa con filiali e partner in oltre 50 paesi.

Il nome Hoffmann, così come i marchi propri Garant e Holex stanno per affidabilità, efficienza, continuità, perfezione e progresso.

Dobbiamo questa storia di successi all'operato responsabile dei nostri collaboratori[1]. Così siamo riusciti a diventare il Numero 1 nel settore degli utensili.

La nostra reputazione, acquisita con grande impegno nei confronti di clienti, partner commerciali e opinione pubblica, può tuttavia essere compromessa da singole infrazioni. Siamo convinti che i risultati aziendali potranno garantire il vero successo nel lungo termine, soltanto se basati su una condotta etica irreprensibile.

Pertanto, ciascuno di noi deve comportarsi responsabilmente e operare conformemente alla legge.

Confidiamo nella competenza e nella volontà di efficienza dei nostri collaboratori, pertanto offriamo il presente Codice Etico a tutti i collaboratori Hoffmann, come filo conduttore della cultura imprenditoriale della Hoffmann Holding. Serve inoltre come strumento mirato a garantire una collaborazione produttiva e fiduciosa con i nostri clienti, fornitori ed altri partner commerciali.

Tutti i collaboratori sono chiamati a mettere in pratica tale Codice con entusiasmo.

Monaco, Settembre 2016

La Direzione

Alexander Eckert | Robert Leurs | Siegfried Neher | Martin Reichenecker

[1] Per una migliore fluidità del testo, qui si usa esclusivamente il termine collaboratore inteso come riferimento sia agli uomini sia alle donne. L'uso della sola forma maschile segue la mera necessità redazionale e non implica alcun giudizio.

II. Comunicato dalla Direzione - per tutti i collaboratori

Il presente Codice Etico è stato redatto e pubblicato dalla Direzione. Esso rappresenta la realizzazione coerente dei valori aziendali e costituisce la base per una condotta responsabile e corretta di tutti i collaboratori del Gruppo Hoffmann, a prescindere dal loro ramo di attività.

A tale proposito, i nostri organi dirigenti sono tenuti a svolgere una funzione esemplare. Ai fini di un'applicazione globale del Codice Etico a livello aziendale, occorre che i valori della Hoffmann Holding siano attuati in maniera esemplare dai quadri dirigenti e che questi si oppongano qualsiasi comportamento incompatibile con la legge o con i principi sociali.

Incoraggiamo tutti i collaboratori a chiedere consiglio e aiuto ai diretti superiori, o ai referenti menzionati nel presente Codice Etico, qualora sia necessario prendere decisioni di carattere etico o giuridico, oppure se notano un comportamento inadeguato, a loro avviso preoccupante, nel proprio ambito lavorativo.

III. Ambito di applicazione & trattamento del Codice Etico

1. Ambito di applicazione

Il Codice Etico si applica a tutti i collaboratori della Hoffmann Holding, a livello nazionale e internazionale, nonché delle società controllate (di seguito denominati "Collaboratori Hoffmann").

Per quanto attiene alle imprese con accordi di collaborazione, non comprese nel sopra citato ambito di applicazione (per esempio imprese partner), Hoffmann metterà a disposizione il Codice Etico all'occorrenza, esortando eventualmente all'introduzione di regolamenti analoghi, atti a garantire l'attuazione dei principi qui definiti.

Ci aspettiamo dai nostri partner commerciali la medesima integrità morale richiesta ai nostri collaboratori.

2. Efficacia delle norme

Hoffmann mira al rispetto delle norme del Codice Etico, tenendo in considerazione le leggi vigenti e le specificità culturali nei vari paesi.

Promuoviamo attivamente la divulgazione e l'attuazione delle norme del Codice Etico (per esempio attraverso corsi di formazione). Ogni diretto superiore è tenuto a trasmettere, e far rispettare, le norme del Codice Etico ai suoi collaboratori.

IV. Valori fondamentali e principi comportamentali

1. Responsabilità per la reputazione della Hoffmann Holding

La reputazione della Hoffmann Holding è sostanzialmente contraddistinta dal modo di presentarsi, di operare e di comportarsi dei singoli collaboratori. La responsabilità per quanto sopra spetta a noi tutti. Un comportamento inadeguato del singolo può pregiudicare gravemente la reputazione della Hoffmann Holding.

Per tale motivo, ciascun collaboratore, nell'adempimento delle proprie mansioni e con la propria presenza pubblica, è tenuto ad assicurarsi di non arrecare danno alla reputazione della Hoffmann Holding e a trasmettere un'immagine positiva di essa.

2. Rispetto dei diritti umani e divieto di lavoro forzato e lavoro minorile

La Hoffmann Holding rispetta i diritti umani e si adopera al meglio per garantirne il rispetto e la tutela. Rispettiamo la dignità umana, nonché i diritti personali dei nostri collaboratori e di terzi.

Ci opponiamo a qualsiasi forma di lavoro forzato e lavoro minorile, nonché a qualsiasi forma di sfruttamento, adoperandoci per il rigoroso rispetto delle norme vigenti in materia.

3. Pari opportunità e divieto di discriminazione

I nostri collaboratori sono il presupposto irrinunciabile del successo del Gruppo Hoffmann. Per sostenere concretamente i nostri punti di forza, creiamo un ambiente di lavoro basato su tali valori e che promuova l'integrità morale.

Siamo a favore delle pari opportunità, perché un elevato potenziale sta proprio nella diversità di collaboratori. Per tale motivo, assumiamo con convinzione collaboratori di provenienza e con esperienze diverse, a prescindere dalla loro provenienza etnica e sociale, cittadinanza, dal sesso, dal credo religioso, dall'ideologia e dalle convinzioni politiche, da eventuali handicap, dall'età, o dall'orientamento sessuale. Selezioniamo, assumiamo e promuoviamo i nostri collaboratori esclusivamente in base alla loro qualifica e alle loro competenze professionali, ma anche sociali.

Ciascun collaboratore è obbligato a rinunciare a qualsiasi forma di discriminazione, nonché ad adottare un atteggiamento rispettoso e collaborativo con i colleghi.

4. Cultura gestionale e collaborazione

Ogni dirigente è responsabile dei rispettivi collaboratori. Il rapporto con i colleghi deve essere contrassegnato da rispetto reciproco e onestà. I diretti superiori svolgono una funzione esemplare, con particolare riguardo per il rispetto e l'attuazione delle norme del presente Codice Etico. I diretti superiori confidano sui rispettivi collaboratori, definiscono obiettivi chiari, ambiziosi e realistici concedono ai collaboratori responsabilità e libertà di azione, per lo svolgimento dei compiti loro assegnati.

Nell'ambito delle rispettive funzioni direttive, i diretti superiori prevengono comportamenti inopportuni. Nella propria sfera di competenza sono responsabili per prevenire eventuali violazioni delle norme del Codice Etico che avrebbero potuto evitare attraverso le loro istruzioni e la loro gestione.

5. Orario di lavoro e retribuzione

In tutte le Società della Hoffmann Holding, rispettiamo la normativa vigente in materia di orario di lavoro. Rispettiamo il requisito di una retribuzione adeguata dei nostri collaboratori e ci atteniamo alla normativa vigente in materia nei rispettivi paesi.

V. Comportamento con i partner commerciali

1. Conflitto di interessi

Facciamo del nostro meglio per evitare che le nostre decisioni siano influenzate da interessi privati. Ciascun collaboratore deve adoperarsi al meglio per prevenire un eventuale conflitto tra interessi privati e interessi della Hoffmann Holding. La vigilanza spetta sia dai dirigenti, sia ai singoli collaboratori. I rapporti commerciali si basano su criteri oggettivi, che comprendono il prezzo e la qualità, ma anche l'esistenza di una collaborazione collaudata e leale. Ovviamente, il nostro successo si basa anche su un rapporto di fiducia con i nostri clienti, che, tuttavia, non può essere influenzato o, addirittura, superato da interessi privati.

2. Corruzione

La qualità convincente, nonché prodotti e servizi funzionali, ci consentono di stringere rapporti commerciali di successo e duraturi. Tutte le attività commerciali e sociali non possono prescindere dai principi di onestà e integrità morale.

I collaboratori del Gruppo Hoffmann si asterranno dall'accettazione e dall'offerta diretta o indiretta di tangenti o favoritismi.

Nessuno dei nostri collaboratori può sfruttare a suo vantaggio, o a svantaggio di terzi, i rapporti sociali del Gruppo. Ciò implica, in particolare, il divieto per ciascun collaboratore, di concedere o accettare elargizioni private illecite (quali per esempio denaro, oggetti di valore o inviti), oltre ai limiti aziendali consentiti. Nei confronti di pubblici ufficiali e impiegati pubblici è richiesta una particolare discrezione, perché in questo gruppo sussiste un elevato rischio dell'illegittimità di elargizioni.

Ciascun collaboratore è obbligato a riferire al suo diretto superiore, all'ufficio legale, o al responsabile della "compliance", eventuali sospetti fondati, o dubbi di natura giuridica sulla sussistenza di illeciti economici.

3. Antitrust e norme sulla concorrenza

Il Gruppo Hoffmann si attiene rigorosamente alle regole di concorrenza leale. Rientra in queste regole anche il divieto di scambio di informazioni tra concorrenti, relative ai prezzi, a fattori che determinano il prezzo, oppure componenti del prezzo, ripartizione di gruppi territoriali e di clienti, accordi o informazioni sui rapporti di fornitura e relative condizioni.

I nostri collaboratori sono obbligati a rispettare le norme antitrust e sulla concorrenza.

Inoltre, ci aspettiamo che anche i nostri partner commerciali siano perfettamente consapevoli della propria responsabilità a garanzia di una concorrenza leale.

4. Omaggi e inviti

Per il nostro Gruppo, con filiali nell'America del Nord e del Sud, in Europa e Asia, l'integrità morale e la concorrenza leale costituiscono il presupposto del nostro successo al di là delle barriere geografiche. Le elargizioni sono una pratica commerciale diffusa in numerose culture. Lo scambio di omaggi e inviti è assolutamente legittimo, purché il valore e la frequenza di tali elargizioni non ecceda il limite consentito.

I dettagli sulla gestione degli omaggi e degli inviti sono regolati nell'apposita direttiva "Omaggi e Inviti". Ciascun collaboratore è tenuto ad informarsi autonomamente su questo regolamento interno, prima di fare o ricevere omaggi, accettare o proporre inviti.

Per eventuali quesiti, dubbi di natura giuridica e sospetti fondati, rivolgersi al proprio diretto superiore, all'ufficio legale, o al responsabile della compliance.

5. Donazioni e sponsorizzazioni

Il Gruppo Hoffmann è consapevole della propria responsabilità in ambito di istruzione e scienza, cultura e sport, nonché di impegno sociale. La consapevolezza di questa responsabilità, nonché l'impegno che ne deriva, sono da decenni una componente integrale della cultura aziendale Hoffmann. Dal 2006, con la fondazione onlus "Hoffmann Group Foundation", il gruppo Hoffmann si attiva per l'attuazione di progetti che promuovono lo sviluppo di bambini e adolescenti socialmente svantaggiati e traumatizzati.

Il Gruppo Hoffmann è inoltre attivamente impegnato nella sponsorizzazione del Team Audi Sport al DTM.

In genere vige il seguente principio: il Gruppo Hoffmann fa donazioni e sponsorizzazioni in denaro solo nei limiti del rispettivo ordinamento giuridico. Non facciamo donazioni a organizzazioni con le quali potrebbero scaturire conflitti d'interesse. Le donazioni avvengono in modo trasparente. Finalità, beneficiario e conferma di ricevimento da parte del beneficiario sono documentati e rintracciabili.

VI. Gestione delle risorse

1. Sostenibilità

Il Gruppo Hoffmann sostiene il principio di sostenibilità. Ci avvaliamo di audit e certificati (quali ISO 140001), per documentare il nostro impegno in fatto di sicurezza e di qualità.

I nostri collaboratori sono tenuti ad un impiego oculato delle risorse naturali, alla riduzione dei rifiuti e ad un'accurata gestione dei materiali di lavoro.

2. Conoscenza di dati sociali & diritto di tutela di terzi

I nostri collaboratori sono obbligati a mantenere assoluto riserbo sui segreti commerciali e aziendali, rivelati nell'ambito della loro attività sociale, o altrimenti divenuti noti. I segreti commerciali e aziendali, nonché il know-how, non possono essere trasmessi a terzi o divulgati senza garanzia legale (per esempio tramite accordi sull'obbligo di segretezza).

Le invenzioni, il know-how e i nostri marchi sono importantissimi per noi. Tuteliamo questo patrimonio immateriale, perché ha un elevato valore commerciale per il futuro della nostra Azienda.

3. Tutela della privacy & sicurezza dei dati

Strutturiamo i rapporti con i collaboratori, concorrenti, partner commerciali ed altre cerchie di persone, presenti e del passato, in maniera tale da proteggere i dati rilevanti ai fini commerciali, confidenziali, segreti e personali.

Raccogliamo, elaboriamo o utilizziamo i dati personali solo per determinate finalità, chiaramente definite e legittime. L'uso dei dati deve essere trasparente per le parti interessate. Salvaguardiamo il diritto all'informazione e alla rettifica, nonché eventualmente all'obiezione, al blocco e alla cancellazione dei dati.

I nostri collaboratori si impegnano a rispettare le disposizioni, le norme e i regolamenti aziendali relativi alla protezione dei dati, nonché a prevenire un uso illecito dei dati.

Ci impegniamo a mantenere uno standard adeguato per la protezione dei dati. Tutte le componenti dell'elaborazione telematico dei dati devono essere talmente sicuri da prevenire l'uso interno o esterno non autorizzato.

4. Salute

La Hoffmann Holding investe permanentemente sulla qualifica, la competenza e la salute dei collaboratori.

Attraverso una gestione aziendale della salute, ad esempio tramite un'alimentazione sana, offerte di fitness, azioni promozionali varie (work-bike-balance, varie manifestazioni podistiche), conferenze periodiche, consulenza sull'ergonomia, formazioni di personale qualificato addetto al primo soccorso, centro di formazione per corsi a collaboratori e clienti, nonché vari eventi per i collaboratori, creiamo l'ambiente adeguato per offrire nuove prospettive personali e professionali ai nostri collaboratori, nel quale apportare ottime prestazioni e risultati eccellenti e in grado di promuovere la competenza professionale dei collaboratori medesimi.

5. Proprietà aziendale

I nostri collaboratori hanno il dovere di gestire i beni aziendali in modo mirato, oculato e responsabile.

VII. Contatti

1. Interlocutori

Il Gruppo Hoffmann vi offre l'opportunità di fare domande, esprimere perplessità su possibili comportamenti inadeguati, oppure formulare proposte migliorative.

Oltre al diretto superiore, alla direzione, o all'ombudsman, ferma restando la disponibilità di questa figura in loco, l'interlocutore adatto è

Direttore reparto legale
Thomas Weitl, compliance@hoffmann-group.com, Tel: +49 89 8391 9409

2. Obbligo di riservatezza

Tutti gli interlocutori si impegnano a mantenere l'assoluto riserbo, ove richiesto dal richiedente, o ove necessario per la sua tutela.