

Codice

per fornitori e partner commerciali



Codice per fornitori e partner commerciali

■ **Wanzl ha redatto per i propri collaboratori** un Codice di Condotta che disciplina i comportamenti generali relativi ai rapporti con i collaboratori, i clienti, i partner commerciali, l'ambiente e la società. Ci impegniamo a garantire che ogni servizio associato al nostro prodotto finito sia fornito secondo i principi del presente Codice di Condotta. Ecco perché ci aspettiamo che anche i nostri partner commerciali e fornitori aderiscano ai nostri valori. Vi chiediamo di prendere atto dei punti indicati di seguito e di confermarne la loro applicazione nella vostra azienda, nella misura in cui ciò rientri nelle vostre attività commerciali.

Rispetto delle leggi

Il rispetto di tutte le leggi e dei regolamenti nazionali è di primaria importanza per l'attività commerciale. Ciò vale anche per le leggi e i regolamenti internazionali, laddove richiesto dall'attività commerciale.

Diritti umani

Nella Dichiarazione universale dei diritti umani del 10 dicembre 1948, le Nazioni Unite hanno assunto un chiaro impegno nei confronti dei diritti umani che qui vengono pienamente rispettati.

Condizioni di lavoro

Wanzl attribuisce grande importanza al benessere dei lavoratori. A tal fine, i seguenti aspetti rivestono un ruolo fondamentale:

- Non tolleriamo alcuna forma di discriminazione sulla base del genere, dell'età, del colore della pelle, dell'origine etnica, dell'identità sessuale, della disabilità, dell'appartenenza religiosa o dell'ideologia. Ciò vale sia per l'assunzione di dipendenti che per gli impieghi già in essere.
- Per l'impiego di minori occorre attenersi rigorosamente alle particolari disposizioni di legge. Il lavoro minorile non è ammesso.
- Devono essere rispettate le norme vigenti in materia di orari di lavoro.
- La retribuzione dei collaboratori nonché gli altri benefici a loro riservati sono equi e sono almeno in linea con le disposizioni di legge applicabili, con le disposizioni di diritto del lavoro individuale e collettivo, in particolare per quanto riguarda i salari minimi.

- È vietato qualsiasi tipo di lavoro forzato. Ciò include, in particolare, la trattenuta di parti dello stipendio o dei documenti di un dipendente. Inoltre, sono vietate le punizioni corporali, la coercizione, la violenza verbale e simili.
- I lavoratori possono aderire liberamente a rappresentanze sindacali o ad altre associazioni.

Salute e sicurezza sul lavoro

È necessario garantire condizioni di lavoro sicure e sane per i collaboratori. A tal fine è stata istituita un'organizzazione per la salute e la sicurezza che ha il compito di determinare e implementare le misure finalizzate al monitoraggio e al miglioramento delle condizioni di lavoro. Vengono rispettate le leggi e le normative vigenti nei rispettivi Paesi.

Tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori

Vengono identificati i rischi (in particolare quelli chimici, fisici, meccanici e biologici) e vengono adottate misure per garantire la protezione dei lavoratori sul posto di lavoro e nelle relative strutture.

Funzionamento e manutenzione delle attrezzature

Sono stati predisposti i mezzi e le procedure necessarie per garantire un funzionamento sicuro e una manutenzione adeguata degli impianti (produzione, fornitura, ecc.).

Gestione delle emergenze

Le situazioni di emergenza vengono identificate e valutate. Vengono adottate tutte le misure necessarie per ridurre al minimo il loro impatto sia all'interno che all'esterno dello stabilimento attraverso adeguati piani di emergenza.

Ambiente e sostenibilità

La responsabilità per le generazioni future ha un significato particolare. Per questo motivo sono indispensabili un uso attento delle risorse disponibili e la salvaguardia di buone condizioni ambientali. Pertanto, in tutte le attività imprenditoriali, occorre sempre prestare attenzione alla gestione sostenibile. Quando si sviluppano nuovi prodotti e servizi, così come quando si gestiscono impianti di produzione, è necessario garantire che l'impatto sull'ambiente e sul clima sia il minore possibile. Questi aspetti devono essere sempre presi in considerazione anche nell'ambito della gestione dei rifiuti e del riciclo delle materie prime. Vengono rispettate tutte le leggi e le normative ambientali applicabili.

Azienda etica

In tutte le questioni di carattere economico si deve considerare l'aspetto morale ed etico. A tal proposito, sono stati individuati i seguenti elementi principali:

- La corruzione non è uno strumento per acquisire contratti. I collaboratori ricevono regolarmente istruzioni in tal senso.
- I conflitti di interesse devono essere comunicati immediatamente a Wanzl.
- Sono vietati accordi sui prezzi, scambio di informazioni su strategie di vendita, margini, rinuncia alla concorrenza o azioni analoghe.
- È necessario rispettare le norme vigenti in materia di protezione dei dati. In particolare, le informazioni non generalmente diffuse riguardanti Wanzl devono essere trattate in modo confidenziale e riservato.
- Non è ammesso il riciclaggio di denaro o altre transazioni finanziarie dubbie.

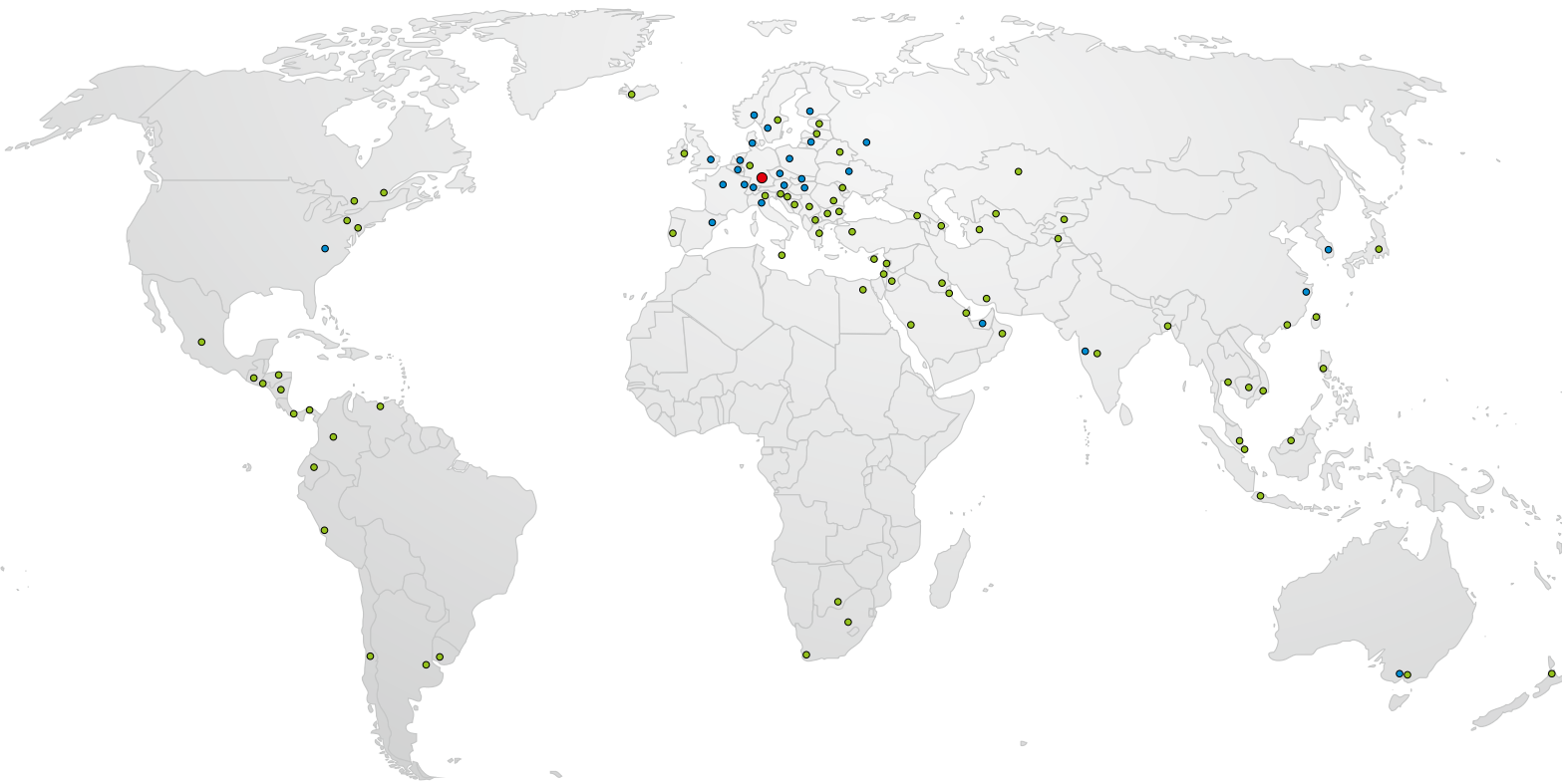
■ **Apponendo la propria firma** su una lettera di accompagnamento separata dichiarate di garantire l'applicazione delle misure necessarie per l'attuazione dei punti summenzionati nella vostra azienda. Ciò include anche la verifica continua della conformità e la diffusione delle informazioni ai collaboratori interessati.

Per ulteriori informazioni, consultare il nostro Codice di Condotta su Internet:

http://www.wanzl.com/de_DE/unternehmen/compliance.html

In caso di ulteriori domande, rivolgetevi a:

Wanzl GmbH & Co. Holding KG
Michael Glogger, Compliance Officer
Rudolf-Wanzl-Straße 4
89340 Leipheim / Germania
compliance@wanzl.com
Tel. +49(0)82 21 / 729-67 77



Wanzl nel mondo

- Casa madre
- Succursale
- Rappresentanze



GERMANIA
Wanzl GmbH & Co. KGaA
Rudolf-Wanzl-Straße 4
89340 Leipheim

Phone +49 (0) 82 21 / 7 29-0
Fax +49 (0) 82 21 / 7 29-1000
info@wanzl.com
www.wanzl.com