



Codice di condotta

del Gruppo Helmut Fischer

Una comunicazione del nostro CEO Dr. Martin Leibfritz

Care collaboratrici e cari collaboratori,

viviamo della fiducia dei nostri clienti, dei nostri collaboratori e dell'opinione pubblica.

Il gruppo Helmut Fischer sviluppa dal 1953 tecnologie di misura innovative utilizzate in tutto il mondo, in particolare servizi per la misurazione dello spessore strato, l'analisi dei materiali, la nanoindentazione e il controllo dei materiali. La reputazione del gruppo Helmut Fischer di eseguire le proprie attività con integrità e rispetto verso tutti coloro con cui instaura un rapporto aziendale risiede già nelle origini dell'azienda. Occorre mantenere questi principi e questi obblighi e garantirli in modo adeguato anche per il futuro.

Sono consapevole che l'ambiente globale in cui operiamo, con la sua eterogeneità geografica e sociale, ci pone di fronte a grandi sfide. Molti paesi in cui lavoriamo coltivano modelli aziendali diversi e si confrontano con molteplici condizioni locali.



In qualità di datori di lavoro globale, siamo orgogliosi della versatilità della nostra cultura aziendale, con l'obiettivo di tutelare, rispettare e dare valore a ogni singola persona nella sua specifica particolarità. Al contempo questo significa però dover soddisfare, all'interno di tutta l'azienda, un insieme variegato di aspettative culturali e di norme. Il rapido sviluppo dell'era digitale ha comportato nuove sfide, non da ultimo la protezione di informazioni sensibili. La pressione della concorrenza è costante. Le esigenze dei clienti mutano e la società è diventata molto più diversificata. E questi sono solo alcuni esempi.

Così come aumentano i requisiti tecnologici, crescono anche le aspettative sul nostro comportamento in qualità di azienda responsabile. Siamo convinti che solo coloro che operano in modo oculato e responsabile possono assicurare un successo permanente. Questo significa per noi non solo rispettare le leggi, ma anche orientare le nostre azioni ai nostri valori comuni e ai nostri principi vincolanti, indipendentemente dai paesi e dai confini. Un'immagine e un comportamento integri sono per noi essenziali. Costituiscono la base per le nostre azioni e per assicurare la posizione di primo livello di cui gode il gruppo Helmut Fischer sul mercato.

Vi ringraziamo di vivere i nostri valori e di assumervi personalmente la responsabilità nell'azienda al fine di configurare il nostro futuro insieme – ognuno nel proprio ruolo – in modo positivo e proattivo.

Il vostro Martin Leibfritz

Indice

Parte I: Finalità e ambito di validità

1. Finalità
2. Rispetto delle direttive
3. Ambito di validità
4. Implementazione aziendale
5. Conseguenze in caso di violazione

Parte II: Principi di collaborazione

1. Comportamento lavorativo
2. Comportamento direttivo
3. Immagine in pubblico e gestione di informazioni confidenziali
4. Equità, pari opportunità e rispetto
5. Miglioramento continuo e sostenibilità

Parte III: Conformità giuridica

1. Azione economica nel contesto globale
2. Ambiente, salute e sicurezza
3. Tutela dei beni patrimoniali
4. Protezione dei dati personali
5. Gestione di corruzione e malversazioni
6. Gestione di conflitti di interesse

Parte I:

Finalità e ambito di validità

1. Finalità

Il codice di comportamento di Fischer definisce la nostra consapevolezza a livello aziendale e il nostro atteggiamento nella gestione di problemi di compliance nell'ambito di corruzione e malversazioni, regali e altri favori, furti e frodi, conflitti di interesse e al fine di evitare misure di ritorsione. In linea generale desideriamo stabilire come gestire informazioni sensibili e confidenziali e come presentarci all'opinione pubblica. Il nostro codice di comportamento fornisce inoltre una linea guida per il nostro comportamento lavorativo e direttivo, la gestione della nostra responsabilità sociale in relazione all'ambiente, la salute e la sicurezza così come la conoscenza di come dobbiamo affrontare un comportamento che viola i nostri principi.

È nostro principio agire in tutte le attività aziendali di volta in volta in accordo con le leggi e norme in vigore. Ciò vale tra l'altro per leggi e norme relative ai mercati dei titoli mobiliari, alla direzione aziendale, la concorrenza, la sicurezza e responsabilità del prodotto, la sicurezza sul lavoro, il lavoro, l'ambiente, la tutela della proprietà intellettuale, la protezione dei dati personali e le pari opportunità sul posto di lavoro.

2. Rispetto delle direttive

Ogni collaboratore è autonomamente responsabile del rispetto delle direttive stabilite. Il relativo superiore provvede affinché i collaboratori abbiano familiarità con il contenuto della direttiva e rispettino le norme e i principi comportamentali in vigore per essi; il suo stesso comportamento è un esempio per i collaboratori. Viceversa, i collaboratori devono rivolgersi ai propri superiori o alla direzione in caso di incertezze o dubbi relativamente all'applicazione di questa direttiva etica.

3. Ambito di validità

La presente direttiva vale per tutti i collaboratori del gruppo Helmut Fischer. Da tutti i collaboratori dell'azienda ci si aspetta che il contenuto della direttiva venga rispettato sia nel comportamento personale che nelle azioni aziendali, senza eccezioni.

4. Implementazione aziendale

L'implementazione degli standard sociali citati sopra avvengono tramite una strategia di responsabilità sociale interna all'azienda. I primi partner di riferimento per domande o in caso di violazioni sono i dirigenti. I dipendenti che fanno rapporto non devono essere né puniti né discriminati a causa di ciò.

5. Conseguenze in caso di violazione

Eventuali violazioni contro queste norme possono far sì che i collaboratori, i colleghi e l'azienda vengano esposti sia ad un rischio d'immagine che a conseguenze legali. Una violazione può portare inoltre a misure disciplinari fino alla disdetta del contratto di lavoro da parte dell'azienda.

Parte II: Principi di collaborazione

1. Comportamento lavorativo

Gli incarichi all'interno della nostra azienda richiedono un confronto collegiale e collaborativo. Un buon risultato presuppone un pensiero responsabile congiunto e l'azione affidabile di ogni singolo collaboratore.

Il punto di partenza è il lavoro in team. In un team sano e forte sono rappresentate molteplici competenze. Ogni membro del team conosce i suoi punti di forza e di debolezza e offre il suo contributo in modo ottimale.

Lavorare in team significa: coinvolgere altri partecipanti negli eventi del gruppo, riconoscere e dare valore al contributo degli altri, offrire supporto, essere pronti ad aiutare, essere affidabili, trasmettere le informazioni in modo completo e motivare i partecipanti passivi al fine di uno scambio attivo.

Se tutti possono contare uno sull'altro e uniscono i propri sforzi, la collaborazione e quindi anche l'azienda avranno successo.

E diventeremo allora una Fischer Community.

Autocontrollo

- I superiori e i colleghi possono contare su di me?
- Mi comporto con rispetto nei confronti dei miei superiori e dei miei colleghi?
- Sono un esempio di quello che mi aspetto dai miei superiori e dai miei colleghi?
- Come mi integro nel mio team?
- Espongo la mia critica in modo costruttivo e prendo la critica come motivazione per il mio miglioramento?





2. Comportamento direttivo

Il nostro compito direttivo è consentire ai nostri collaboratori di lavorare in modo autonomo, consapevole delle proprie responsabilità e a salvaguardia delle risorse, e metterli nelle condizioni di offrire un contributo e far evolvere se stessi e l'azienda.

Nella nostra funzione di esempio contribuiamo a creare un'atmosfera lavorativa nella quale sia possibile conseguire il successo comune. Ciò si fonda, a nostro avviso, su un approccio riconoscente e su una comunicazione aperta, vincolante e leale. Per questo motivo facciamo noi stessi attenzione a vivere i nostri valori comuni e a seguire le nostre direttive di comportamento.

Abbiamo a cuore il nostro dovere di diligenza. La salute e la sicurezza dei nostri collaboratori sono in primo piano. Ogni collaboratore promuove la sicurezza e la tutela della salute nel suo ambiente di lavoro e si attiene alle disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro e tutela della salute. In qualità di forza dirigente supportiamo i nostri collaboratori nell'esercizio di questa responsabilità mediante regolare formazione.

Autocontrollo

- I collaboratori conoscono i loro compiti e i loro obiettivi?
- I miei collaboratori hanno le abilità per espletare gli incarichi pianificati?
- I compiti e gli obiettivi sono realistici, formulati in modo chiaro, misurabili e programmati?
- Do ai miei collaboratori un feedback costante, aperto e costruttivo sulle loro prestazioni e sul loro comportamento sul lavoro?
- I collaboratori conoscono i loro spazi di manovra e decisionali?
- In quali punti dovrei adattare o modificare il mio comportamento direttivo?

3. Immagine in pubblico e gestione di informazioni confidenziali

La considerazione della nostra azienda viene notevolmente plasmata dall'immagine, l'azione e il comportamento di ogni singolo collaboratore. Siamo gli ambasciatori della nostra azienda. Per questo motivo facciamo attenzione affinché il nostro comportamento in pubblico sia in funzione alla considerazione del gruppo Helmut Fischer.

Dichiarazioni avventate, equivocate o incomplete possono causare gravi danni, influenzando negativamente ad esempio l'immagine esterna della nostra azienda.

L'azienda si attende un approccio equo, ragionevole e professionale nei confronti di clienti, concorrenti e partner commerciali senza nessuna preferenza o discriminazione per motivi personali.

L'azienda si attiene senza riserve alle leggi antitrust e alle norme sulla concorrenza. Sono assolutamente vietati accordi sui prezzi o altri tipi di accordi con i concorrenti. In caso di contatti con concorrenti i collaboratori non parlano di questioni interne all'azienda né di prezzi, costi, organizzazione e procedure o di altre informazioni confidenziali.

L'azienda è obbligata al principio di perseguire gli obiettivi aziendali esclusivamente con mezzi corretti dal punto di vista giuridico ed etico. Partecipiamo alla concorrenza con mezzi equi e legittimi. Anche per ogni singolo collaboratore vale l'obbligo di rispettare le norme sulla concorrenza. Comportamenti che rappresentano in linea generale una violazione delle norme antitrust sono ad es. accordi con concorrenti su prezzi e condizioni. Egualmente inaccettabile è la fornitura di offerte fittizie che possono influire sulla determinazione del prezzo di prodotti o servizi. In caso di dubbi sull'ammissibilità del comportamento nella concorrenza si deve sempre consultare la direzione.

I fornitori e i partner commerciali devono essere scelti esclusivamente secondo criteri oggettivi.

Rispettiamo i principi della libertà di espressione, del diritto all'informazione e la tutela dei diritti della persona. Adottiamo i passaggi necessari per proteggere in modo adeguato informazioni e documentazioni aziendali confidenziali dall'accesso e dallo sguardo di colleghi e terzi non coinvolti. I collaboratori sono obbligati alla segretezza su tutte le questioni confidenziali interne dell'azienda e su tutte le informazioni confidenziali di o relative ai nostri clienti/partner commerciali. Si intendono confidenziali tutte le informazioni contrassegnate come tali o dalle quali si deve desumere che non siano note pubblicamente e che non debbano neanche essere rese note, ad es. perché possono essere utilizzate dai concorrenti oppure perché la loro divulgazione potrebbe danneggiare l'azienda o i suoi partner commerciali. Tra le informazioni confidenziali rientrano tipicamente segreti commerciali e aziendali e cifre non pubblicate della rendicontazione contabile e finanziaria.

Anche nella gestione interna all'azienda si deve in generale fare attenzione che eventuali informazioni confidenziali vengano inoltrate solo a quei collaboratori che le necessitano per l'adempimento dei loro compiti.

Autocontrollo

- Come parlo in privato del gruppo Helmut Fischer?
- Conosco i contatti a cui posso inoltrare richieste su informazioni aziendali (ad es. numero di collaboratori, fatturato, volume di acquisti)?
- Procedo con cautela con documentazioni confidenziali, non lascio in giro nessun documento, non inoltro le relative e-mail all'esterno, distruggo regolarmente i documenti laddove necessario?
- Mantengo sempre forme di approccio corrette nella mia comunicazione scritta e orale, in modo che se necessario possa essere presentata anche a terzi (ad es. autorità investigative, tribunali)?
- La mia comunicazione scritta in particolare è professionale, assolutamente oggettiva e limitata allo stretto necessario?

4. Equità, pari opportunità e rispetto

Un team sano e forte richiede un approccio rispettoso l'uno verso l'altro e trae vantaggio dalla diversità e dalla tolleranza. L'approccio reciproco leale è quindi un fattore decisivo per il successo del gruppo Helmut Fischer. Ogni collaboratore si attiene inoltre a un comportamento integerrimo e consapevole delle responsabilità.

Trattiamo i colleghi e i partner commerciali con cortesia, stima, lealtà e rispetto. Promuoviamo uno scambio reciproco costruttivo. Si deve fare attenzione alla responsabilità e alla dignità del singolo.

Non accettiamo nessuna violazione della legge generale sulle parità di trattamento (AGG).

Non discriminiamo nessuno per razza, religione, sesso, nazione di origine, orientamento sessuale, età e disabilità fisica o mentale.

Non tolleriamo espressioni e comportamenti che alimentano aggressività e ostilità sul posto di lavoro. Vogliamo realizzare insieme un clima di accettazione e di fiducia reciproca. Questo significa anche discutere i problemi sul posto di lavoro e cercare soluzioni insieme. Solo in questo modo è possibile sviluppare un ambiente permeato di apertura, tolleranza ed equità.

Autocontrollo

- Mi comporto sempre con rispetto e lealtà verso i miei colleghi, i miei superiori e i miei partner commerciali?
- Prendo parte a pettegolezzi nel gruppo?
- Cosa posso fare eventualmente contro il mobbing?
- Nei confronti del prossimo porto il rispetto che mi attendo io stesso?
- Parlo in modo aperto quando sono testimone di un comportamento sleale o irrispettoso?





5. Miglioramento continuo e sostenibilità

Un processo di miglioramento continuo è un atteggiamento mentale che grazie a miglioramenti costanti a piccoli passi rafforza in modo sostenibile la competitività dell'azienda.

Il miglioramento continuo è un principio di base del sistema di gestione qualità ed è parte irrinunciabile della norma ISO 9001.

Perseguiamo tale miglioramento in tutti gli ambiti aziendali e ci concentriamo in particolare sulla qualità dei nostri prodotti, dei nostri processi e della nostra assistenza tecnica. Questo processo include anche l'ottimizzazione del posto di lavoro, dell'ambiente di lavoro e dell'organizzazione del lavoro.

Ci interroghiamo quindi in modo critico sui nostri processi lavorativi e siamo aperti verso le innovazioni. Nel corso dei nostri processi pensiamo in modo trasversale con riferimento ai singoli reparti. Evitiamo gli sprechi.

Vediamo negli errori un'opportunità di miglioramento. Impariamo da nuove conoscenze, da nuove esperienze e intuizioni così come dagli errori che facciamo.

Ognuno di noi, con il suo comportamento e la sua azione sostenibile, contribuisce a mantenere e ad accrescere il valore dell'azienda.

Autocontrollo

- So come altri reparti gestiscono ulteriormente i nostri risultati lavorativi?
- Risparmio io stesso sulle risorse?
- Supporto i processi di cambiamento?
- Quando riconosco potenziali di miglioramento, mi rivolgo ai miei colleghi o a un mio

Parte III: Principi di conformità giuridica

1. Azione economica nel contesto globale

Il successo economico e la responsabilità sociale sono due obiettivi che non possono essere separati l'uno dall'altro.

Il rispetto di tutte le leggi e disposizioni in vigore è per noi implicito. Questo vale a livello locale, nazionale e internazionale. Il rispetto dei diritti dell'uomo e la tutela della salute e dell'ambiente costituiscono una parte essenziale della nostra responsabilità sociale.

Sviluppiamo e produciamo per i nostri clienti prodotti sicuri e di alta qualità. Condanniamo ogni forma di corruzione e di malversazione. La garanzia di condizioni di lavoro eque è parte integrante della nostra cultura aziendale.



2. Ambiente, salute e sicurezza

La sicurezza e la tutela dell'ambiente, insieme alla qualità e all'efficienza operativa, sono alcuni dei nostri fattori di successo. La sicurezza sul posto di lavoro, la salute dei nostri collaboratori e la tutela dell'ambiente hanno per noi la massima priorità.

Sia nello sviluppo di nuovi prodotti che nel funzionamento degli impianti produttivi siamo attenti affinché tutti gli effetti negativi risultanti sul clima e l'ambiente abbiano il minor impatto possibile.

La sicurezza sul lavoro e la tutela della salute sono parte integrante dei nostri processi operativi e vengono inclusi nelle riflessioni tecniche, economiche e sociali già in fase di progettazione. Ogni collaboratore è corresponsabile della protezione delle persone e dell'ambiente nel proprio luogo di lavoro. Tutte le leggi e le disposizioni corrispondenti in materia di tutela ambientale o di sicurezza degli impianti e sul lavoro devono essere severamente rispettate. Lo stesso vale per le direttive e le norme interne all'azienda.

Ogni dirigente ha l'obbligo di istruire, sorvegliare e supportare i suoi collaboratori nell'esercizio di tale responsabilità. In ambiti dove non vi sono norme in materia di sicurezza, salute o tutela ambientale né direttive e disposizioni interne all'azienda si deve decidere sotto la propria responsabilità, eventualmente consultandosi con il superiore.

Il rispetto di tutte le leggi per la tutela dell'uomo e dell'ambiente è un principio basilare della nostra azienda, che deriva in egual misura da principi giuridici ed etici. Questo vale per i nostri prodotti come per le nostre procedure.

La nostra azienda opera costantemente – andando oltre alle disposizioni delle leggi esistenti – al miglioramento di processi e procedure al fine di ridurre ulteriormente l'impatto ambientale e i rischi per la salute. Laddove tuttavia si verificano incidenti o anomalie di funzionamento, il nostro obiettivo è introdurre nel modo più rapido e mirato possibile le misure necessarie per la sicurezza e l'eliminazione dei danni. Per questo gli uffici aziendali competenti devono essere informati in modo tempestivo e completo. Tali uffici devono predisporre comunicazioni prescritte dalla legge alle autorità in modo egualmente tempestivo e completo.

Facciamo attenzione tutti per un ambiente di lavoro sicuro e siamo sensibilizzati su possibili rischi di incidenti. Insieme realizziamo condizioni di lavoro nelle quali poter sfruttare al meglio il nostro potenziale.

Autocontrollo

- Conosco le direttive aziendali in materia di sicurezza sul lavoro e tutela dell'ambiente?
- Conosco le avvertenze di sicurezza e le istruzioni per il mio ambito lavorativo?
- So dove si trovano il materiale di primo soccorso, le vie di fuga, le uscite di sicurezza e il punto di raccolta?
- Come posso contribuire personalmente a questi temi (riflessione personale)?





3. Tutela dei beni patrimoniali

I beni patrimoniali possono essere di natura finanziaria, fisica o immateriale.

Essi comprendono impianti, fondi, prodotti, materie prime, software, dati e proprietà intellettuale, così come il nostro tempo lavorativo e i risultati lavorativi conseguenti. Ogni collaboratore è responsabile della tutela di tali beni aziendali. Senza l'espreso consenso dell'ufficio competente i beni patrimoniali non possono essere utilizzati per scopi privati o rimossi dai locali dell'azienda.

Il patrimonio aziendale deve essere utilizzato esclusivamente per lo scopo operativo previsto. È vietato un utilizzo improprio per altre finalità, in particolare per finalità indebite personali, illegali o di altro tipo.

Per questo motivo facciamo attenzione affinché la proprietà aziendale venga protetta e utilizzata in modo appropriato.

Assicuriamo che tutte le procedure commerciali vengano raffigurate in modo corretto mediante scritture contabili e relativi giustificativi all'interno delle nostre documentazioni finanziarie. Rifiutiamo volutamente scritture contabili effettuate in modo errato. Non tolleriamo furti, frodi o appropriazioni indebite.

Assicuriamo decisioni importanti con il principio dei 4 occhi.

Alla tutela dei beni patrimoniali e in ultima analisi alla prevenzione di un intervento in materia di responsabilità servono anche le disposizioni di sicurezza legislative e interne che ogni collaboratore deve rispettare.

Autocontrollo

- Faccio attenzione a proteggere e a mantenere, nel mio ambito di responsabilità, i beni patrimoniali dell'azienda?
- Utilizzo i mezzi aziendali per finalità private senza averne il permesso?
- Faccio attenzione a prendere sempre decisioni importanti secondo il principio dei 4 occhi?

4. Protezione dei dati personali

Rispettiamo le leggi in vigore quando raccogliamo, memorizziamo, trattiamo o trasmettiamo dati e informazioni personali.

Ci impegniamo al rispetto della protezione e sicurezza dei dati. A tale riguardo rispettiamo la sfera privata dei collaboratori e dei collaboratori dei nostri partner commerciali. È vietato trattare senza autorizzazione, rendere noto, rendere accessibili o utilizzare in altro modo i dati personali. I collaboratori sono obbligati a rispettare le disposizioni di legge in materia di protezione dei dati personali e in particolare a contribuire attivamente per la protezione affidabile dei dati personali da accessi non autorizzati. I dati personali devono essere trattati solo nel rigoroso rispetto delle disposizioni di volta in volta in vigore, nella misura in cui ciò sia necessario per una finalità definita con precisione ai fini dell'adempimento legittimo dei compiti. In caso di dubbi si deve attivare il responsabile della protezione dei dati.

La discussione di informazioni confidenziali in pubblico, oppure l'inoltro non autorizzato di informazioni relative all'azienda o i suoi clienti a terzi, ad es. mezzi di comunicazione o concorrenti, costituiscono una violazione della confidenzialità.

Proteggiamo i dati personali dalla perdita e dall'accesso non autorizzato con misure idonee e facciamo attenzione ad un cauto trattamento degli stessi.

Autocontrollo

- Conosco le disposizioni rilevanti per il mio lavoro in materia di garanzia della protezione dei dati?
- Sul mio posto di lavoro (smart working a casa) lascio in giro documenti con dati confidenziali?
- Proteggo il mio posto di lavoro IT dall'accesso di terzi?
- Ho un approccio cauto con le e-mail inviate e apro solo gli allegati di mittenti conosciuti?



5. Gestione di corruzione e malversazioni

Sussistono corruzione o malversazione quando un pagamento, un regalo o un altro favore vengono offerti, garantiti, richiesti o accettati al fine di influire in modo non consentito sull'esito di un'operazione. Nessun collaboratore deve offrire o garantire tangenti. La corruzione è un reato, sia la corruzione nel commercio che quella di un funzionario.

Nell'approccio con uffici o autorità statali si deve fare particolare attenzione affinché non vengano promessi o garantiti pagamenti o vantaggi di altro tipo al fine di influire sull'azione di un impiegato o di un altro funzionario. Impiegati, politici e altri rappresentanti di istituzioni pubbliche non devono ricevere doni, contributi o inviti che possono mettere in dubbio la loro indipendenza. Regali o inviti a questa cerchia di persone devono essere concordati in linea generale con la direzione.

Ci impegniamo affinché vengano prese decisioni sulla base di criteri economici (rapporto qualità-prezzo, allineamento strategico ecc.) e principi etici.

I contributi nell'ambito di inviti o in relazione a misure pubblicitarie che hanno lo scopo di promuovere rapporti commerciali o di presentare prodotti devono mantenersi in un ambito ragionevole. Evitiamo e rifiutiamo inviti o contributi nei quali vi può essere anche solo la parvenza di un'ingerenza. Nel dubbio, rifiutiamo cordialmente regali, inviti o altri contributi offerti. **La definizione di contributi moderati è ricavabile nelle direttive locali.**

L'impegno sociale, ad es. donazioni e sponsorizzazioni, non è mai correlato a decisioni aziendali.

Non condizioniamo nessuna decisione aziendale a vantaggi personali o privati.

Le decisioni secondo il principio dei 4 occhi contribuiscono efficacemente a prevenire la corruzione.



Autocontrollo

- Le mie decisioni in ambito aziendale sono sempre trasparenti e rintracciabili per terzi?
- Mi sono stati offerti mai soldi, regali o favori in relazione a una decisione aziendale?
- Dopo aver accettato un invito o un altro tipo di contributo mi sono sentito in qualche modo obbligato?
- Posso divulgare all'esterno senza problemi la decisione?
- La mia decisione ha tutelato la buona reputazione dell'azienda?



6. Gestione di conflitti di interesse

Ogni collaboratore deve fare attenzione affinché i suoi interessi privati non entrino in conflitto con gli interessi dell'azienda. È assolutamente naturale costruire rapporti tra le persone, fidarsi uno dell'altro ed esercitare impegni molteplici. I rapporti, gli interessi privati o le attività secondarie diventano sempre problematiche però quando influiscono sull'azione di chi prende le decisioni. A tale riguardo si devono rispettare in particolare le seguenti regole:

- La stipula di contratti e l'assegnazione di ordini per l'azienda devono avvenire esclusivamente secondo un punto di vista orientato alla concorrenza.
- I collaboratori possono rappresentare l'azienda in operazioni nelle quali essi stessi o i loro familiari (coniugi, partner registrati, figli o altri parenti che vivono nello stesso nucleo familiare dei collaboratori) hanno una partecipazione economica solo previo consenso dei loro superiori e dopo consultazione con la direzione.
- Partecipazioni finanziarie importanti (superiori al 5 %) nelle aziende di concorrenti, fornitori o clienti richiedono il consenso del consiglio di vigilanza e devono essere indicate alla direzione. Partecipazioni finanziarie di altro tipo in altre aziende, tali da portare a un conflitto di interesse, devono essere indicate anch'esse alla direzione.
- L'assunzione di attività secondarie richiede il consenso preventivo. I collaboratori non devono perseguire attività secondarie o interessi commerciali propri di altro tipo che possano portare a un conflitto con gli interessi dell'azienda.

In generale, occorre che ogni interesse personale di un collaboratore correlato all'esecuzione dei suoi compiti di servizio sia comunicato al relativo superiore o alla direzione se vi è un rischio di conflitto di interesse o di danno alla reputazione dell'azienda.

Possiamo impegnarci a livello sociale, politico e culturale facendo tuttavia attenzione a risolvere possibili conflitti di interesse.

Anche un'attività secondaria professionale (remunerata o non remunerata) può avere insita in sé un conflitto di interesse e deve essere indicata all'ufficio personale prima di intraprendere tale attività.

Autocontrollo

- I miei rapporti privati influiscono sulle mie decisioni aziendali?
- So come devo gestire un conflitto di interessi e come posso evitarlo?
- Esercito un'attività secondaria senza averne avuto prima il permesso?

Oltre a queste direttive interne, il gruppo Helmut Fischer si orienta inoltre secondo le linee guida seguenti:

- Principi della dichiarazione universale dei diritti dell'uomo delle Nazioni Unite (ONU)
- Global Compact delle Nazioni Unite (Codice di comportamento per un'economia globalizzata)
- Principi OECD per le aziende multinazionali
- Norme fondamentali sul lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)
- Convenzione sui diritti dell'infanzia dell'ONU
- Convenzione ONU sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione delle donne

