THOR

Un impegno per il nostro team internazionale...

CODICE DI CONDOTTA

www.thor.com

IL NOSTRO CODICE DI CONDOTTA INTERNAZIONALE

THOR

INDICE

Un Messaggio da Giuseppe De Lucia 04
- I nostri valori 04

È il Nostro Codice 05
- Il nostro Codice di Condotta 05
- Chiedere informazioni e supporto 06
- Parlare apertamente 06

Il nostro ambiente di lavoro 08
- Salute, sicurezza e ambiente 08
- Dignità e rispetto 09
- Droghe e alcol 10
- Qualità 11

Onestà e integrità 11
- Programmi e procedure anticorruzione 11
- Regali e ospitalità 12
- Conflitti di interesse 13
- Rispetto dei diritti umani 14
- Schiavitù moderna 14
- Competizione leale 15
- Controlli commerciali 15
- Archivio Documentale 16

Salvaguardia dei nostri beni 17
- Uso della tecnologia dell'informazione 17
- Social media 18
- Gestire i rapporti con l'esterno 20
- Informazioni confidenziali 21
- Privacy dei dati 22

Un messaggio da Giuseppe De Lucia

Entrare nel gruppo Thor significa essere parte di una incredibile squadra internazionale che ha portato al successo la nostra organizzazione. Sono orgoglioso di far parte di questa squadra in questo momento importante del nostro percorso.

Noi facciamo la differenza nel nostro mondo. Forniamo prodotti che vengono utilizzati per assicurare sicurezza e benessere alle persone.

La fiducia riposta in noi è fondamentale in tutto ciò che facciamo ed è nostro dovere impegnarci per mantenere tale fiducia ed agire sempre con integrità.

Il nostro **Codice di Condotta** fornisce gli standard di condotta aziendale che guidano la nostra attività all'interno dell'azienda e con i nostri partner commerciali. Ci permette di agire con integrità ed attenerci ai più elevati standard di comportamento etico e responsabile. Il nostro Consiglio di Amministrazione esaminerà annualmente il **Codice di Condotta** per garantire che rimanga adatto allo scopo di salvaguardare la nostra filosofia ed i nostri valori.

Vi chiedo di leggere attentamente, comprendere e far proprio il nostro **Codice di Condotta**. Fare parte del gruppo Thor significa avere tutti insieme un ruolo da svolgere, nel fornire ai nostri clienti prodotti di qualità , nel prendersi cura di ogni collaboratore nel Gruppo e lavorare sempre nel rispetto dei nostri valori.

"Sono orgoglioso di far parte della famiglia Thor e di osservare con impegno il nostro Codice."

GIUSEPPE DE LUCIA
Membro del Consiglio di Amministrazione

I nostri valori

FIDUCIA

Siamo una squadra

Guadagniamo la fiducia della nostra famiglia di dipendenti, clienti e partner commerciali con la nostra competenza, integrità e capacità di avere successo.

ONESTÀ

Manteniamo le nostre promesse

Lavoriamo sempre in modo onesto ed etico in tutto ciò che facciamo e con tutti coloro con cui siamo a contatto.

OTTIMISMO

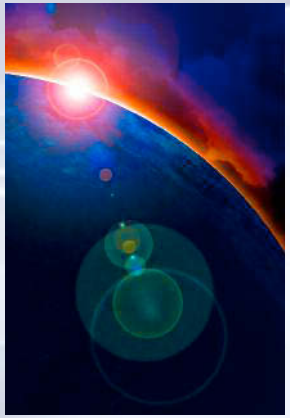
Crediamo nel nostro futuro

Vediamo le opportunità dove altri vedono problemi e usiamo queste opportunità nella nostra ricerca del successo.

RISPETTO

Trattiamo tutti con dignità e rispetto

Crediamo che tutti abbiano il diritto di vivere in un ambiente libero da discriminazioni e molestie.



È il nostro Codice

Il nostro Codice di Condotta

Cos'è il Codice di Condotta?

Il Codice di Condotta di Thor *(il nostro Codice)* delinea il nostro impegno e fornisce indicazioni su come operiamo nel rispetto degli standard di integrità ed eticità. Descrive le regole di condotta basilari alle quali dobbiamo attenerci.

Il Codice ci fornisce anche indicazioni per applicare queste regole e politiche e ci assiste per attuare azioni e comportamenti che rispecchiano i nostri valori aziendali,

Chi sono i destinatari del Codice di Condotta?

Il Codice si applica a **tutti** coloro che lavorano per il gruppo Thor. In questa definizione sono incluse tutte le attività, le divisioni e gli uffici del gruppo. Si applica anche a tutte le giurisdizioni in cui opera il gruppo. Si applica a tutti i dipendenti *(in somministrazione, a tempo determinato, a tempo indeterminato)* e a tutti i membri a qualsiasi livello del Trust, dei Consigli di Amministrazione e di tutti i Comitati.

Se nel codice è indicato: **noi, nostro, tu o io** significa che è valido per tutti coloro che appartengono al gruppo Thor.

Thor si impegna ad intrattenere rapporti commerciali solo con coloro che condividono i nostri valori e che intraprendono le loro attività con i più alti standard di integrità ed eticità.

Quali sono le nostre responsabilità?

Il requisito per lavorare nel gruppo Thor è quello di agire con integrità e condurre gli affari in modo etico. Dobbiamo leggere, seguire e far propri i principi del nostro Codice di Condotta.

Sarà richiesto ai dipendenti di firmare la comprensione e adesione al Codice.

Il Codice ha lo scopo di orientarci nel corretto comportamento da tenere in azienda. È scritto per fornirci una guida, un supporto ed aiutarci a prendere le decisioni corrette per agire in modo etico e conforme alle normative vigenti. Siamo un'organizzazione internazionale e le nostre attività sono soggette a contesti giuridici differenti, di conseguenza affrontiamo quotidianamente problematiche lavorative. Ciò significa che il Codice non può includere tutti gli aspetti rilevanti ed è pertanto nostra responsabilità verificare se ci sono eventuali requisiti aggiuntivi di nostra pertinenza.

Se hai dei dubbi riguardo ai tuoi doveri, non esitare a contattare il tuo responsabile delle Risorse Umane o il responsabile della Global Compliance.

Cosa succede se il Codice di Condotta viene infranto?

Il mancato rispetto del Codice può avere gravi conseguenze non solo per noi come individui, ma anche per il gruppo Thor. Coloro che violano il Codice sono soggetti alle sanzioni disciplinari inclusa l'eventuale estinzione del rapporto di lavoro, in ottemperanza a quanto previsto dalle normative vigenti nel Paese di riferimento.

QUINDI, prima di agire,

Chiedi a te stesso...

- ...è corretto?
- ...è legale?
- ...è giusto per tutti gli interessati?
- ...soddisfa i requisiti del Codice di Condotta?
- ...sarei a mio agio se qualcun'altro venisse a saperlo?

Se non puoi rispondere si a tutte le domande allora devi fermati e riflettere.
È **sempre** lecito chiedere aiuto.

Chiedere supporto

Potresti dover affrontare situazioni difficili nel tuo lavoro.

I nostro Codice e il tuo buon senso potrebbero essere sufficienti per suggerirti le azioni da intraprendere. Tuttavia a volte potresti aver bisogno di aiuto per prendere le decisioni corrette.

Per prima cosa, dovresti parlare con il tuo responsabile e se hai bisogno di ulteriore aiuto puoi rivolgerti al tuo responsabile delle **Risorse Umane** o al responsabile della **Global Compliance**.

FRODE
FURTO
SICUREZZA
BULLISMO
SCARTO O RIFIUTO
CONFLITTO DI INTERESSE

Quando dovrei…

Prend posizi

AMBIENTE
CORRUZIONE
DISCRIMINAZIONE
MOLESTIA

Se vedi o sospetti qualche comportamento illegale, non etico o contrario ai nostri valori e al nostro Codice, ti chiediamo di informare chi di dovere. Far finta di niente può sembrare la scelta più facile, ma la mancanza di pratiche lavorative e personali corrette ha risvolti negativi su tutti noi.

Ricorda che nessuna preoccupazione è troppo piccola per essere segnalata.

Come posso parlare apertamente?

Se ritieni di segnalare una violazione, dovresti farlo in modo corretto. Se pensi di non essere in grado effettuare la segnalazione da solo rivolgiti al tuo responsabile, che è la persona più indicata ad ascoltare i tuoi dubbi ed intraprendere le azioni necessarie. Se preferisci non coinvolgere il tuo responsabile puoi rivolgerti al responsabile delle Risorse Umane o ad un altro membro della Dirigenza.

Non sarà sempre facile condividere le tue segnalazioni con qualcuno all'interno dell'azienda. In questi casi puoi contattare la linea dedicata **SpeakUP**, una hotline riservata a questioni di etica e conformità. Si tratta di un servizio indipendente, gestito da terzi, disponibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7 in tutti i paesi in cui siamo presenti.

SpeakUP consente di effettuare segnalazioni anonime. Tuttavia, ti chiediamo di fornire i tuoi dati per permetterci di compiere un'indagine completa.

Cosa succede quando effettuo una segnalazione a **SpeakUP**?

Puoi effettuare una segnalazione sul sito oppure telefonica; entrambe possono essere anonime, se preferisci. Ti verrà fornito un codice di riferimento, questo numero ti consentirà di controllare lo stato della tua segnalazione.

Non appena la segnalazione verrà ricevuta, i dettagli della segnalazione saranno trasmessi al Reparto di Global Compliance dell'azienda che la esaminerà nel modo più appropriato.

Tutte le segnalazioni vengono prese in considerazione con molta serietà, ciò per garantirti e assicurarti che verranno gestite correttamente.

Il programma di **SpeakUP** viene riesaminato regolarmente dal Consiglio di Amministrazione, incluse le segnalazioni, le indagini ed i risultati delle indagini.

Anti-ritorsione

Ci vuole coraggio per effettuare una segnalazione di violazione, ma devi sentirti sicuro di poterlo fare. Non ci sarà alcuna tolleranza nei confronti di azioni di ritorsione verso chi, in buona fede, segnala una violazione o partecipa ad indagini, indipendentemente dalla fondatezza o meno delle segnalazioni.

Cosa vuol dire agire in Buona Fede?

Una segnalazione in buona fede è una segnalazione che credevi fosse sinceramente corretta. Non importa se viene ritenuta infondata, l'importante è che tutte le informazioni fornite durante la segnalazione e le indagini siano state veritiere.

SpeakUPHotline

www.thorspeakup.com

Oppure usa il numero gratuito locale.
Il numero è indicato nella **Thor Whistleblowing Policy**

Il nostro ambiente di lavoro

Salute, Sicurezza e Ambiente

Cosa pensiamo?

La corretta gestione delle nostre prestazioni in materia di salute, sicurezza e ambiente è parte integrante del nostro successo, è il modo in cui operiamo ogni giorno.

In cosa crediamo?

Crediamo e ci impegniamo nel prenderci cura della salute e della sicurezza di tutti i nostri dipendenti, dei visitatori e di tutti coloro che potrebbero essere coinvolti dalle nostre attività. Inoltre, ci impegniamo a condurre il nostro business in modo responsabile nella salvaguardia dell'ambiente.

Il nostro obiettivo è soddisfare o migliorare la conformità alle normative e regolamentazioni in materia di salute, sicurezza e ambiente.

Salute, sicurezza e salvaguardia dell'ambiente

Seguiamo sempre le nostre politiche e procedure riguardanti la salute, le sicurezza e l'ambiente. Garantiamo inoltre la conformità a tutte le leggi e normative in materie di salute, sicurezza e ambiente nei Paesi dove siamo presenti.

Ci prendiamo cura dei nostri colleghi di lavoro e di tutti coloro che potrebbero essere esposti a condizioni o attività non sicure. Ci prendiamo cura dell'ambiente e ci assicuriamo che il nostro impatto ambientale sia controllato.

E se vedo qualcosa di sbagliato?

Quando vediamo qualcosa che potrebbe mettere a rischio noi stessi, gli altri o l'ambiente, non lo ignoriamo, dobbiamo agire. In ogni momento dobbiamo salvaguardare noi stessi, gli altri e l'ambiente.

Noi tutti dobbiamo essere parte attiva nel gestire al meglio i rischi legati alla salute, sicurezza e ambiente all'interno della nostra azienda.

Dobbiamo essere sicuri che:

- **Se è necessario l'uso di un DPI lo indossiamo e lo trattiamo come se fosse di nostra proprietà.**
- **Se è necessario seguire una procedura di sicurezza la seguiamo.**
- **Se è necessaria la formazione dobbiamo effettuarla.**
- **Se non ci sembra corretto dobbiamo agire o effettuare una segnalazione.**

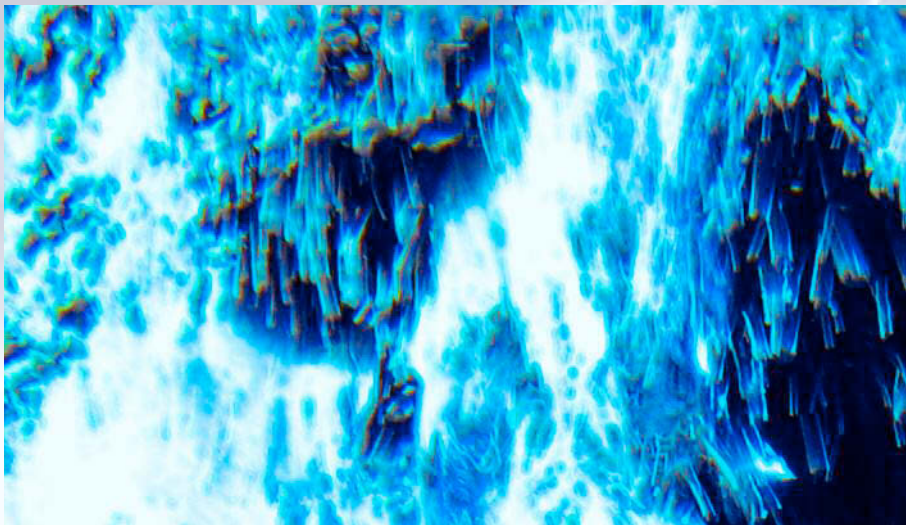
Scenario:

D: Maria ha una piccola quantità di rifiuti pericolosi da smaltire. L'area di smaltimento è molto distante, piove ed è a piedi. Sa che probabilmente se la svuotasse nello scarico dell'acqua piovana non causerebbe problemi perché verrebbe diluita dall'acqua. **E' corretto che Maria smaltisca i rifiuti in questo modo?**

R: **No, non è corretto.** Maria deve sempre seguire le procedure per lo smaltimento dei rifiuti pericolosi. Oltre a dover prendere sul serio gli obblighi legati alla sua attività lavorativa, dovrebbe essere consapevole del fatto che sta violando le normative per le quali l'azienda ha richiesto l'autorizzazione allo smaltimento dei rifiuti.

D: Trevor lavora in un reparto nel quale è obbligatorio indossare gli occhiali di protezione. I suoi occhiali di protezione con la correzione per la vista si sono rotti ieri, ha avvisato subito e il responsabile della salute e sicurezza gli ha già ordinato un nuovo paio di occhiali. È consapevole che non può lavorare senza protezione per gli occhi. **Cosa dovrebbe fare oggi Trevor?**

R: Trevor dovrebbe chiedere al suo responsabile della salute e sicurezza quali alternative può utilizzare. Le alternative possono essere i sopra occhiali protettivi *(in modo che possa indossarli sopra i suoi occhiali da vista)*, oppure una visiera.



Dignità e Rispetto

In cosa crediamo?

Crediamo in un ambiente di lavoro equo e non discriminante dove tutti coloro che collaborano con noi sono trattati con dignità e rispetto.

Diversità e inclusione

Trattiamo tutte le persone con cui siamo in contatto sempre in modo equo, indipendentemente dalle loro diversità e convinzioni personali. La selezione è basata esclusivamente sul merito e tutti dovrebbero avere le stesse opportunità, indipendentemente dalle diversità e convinzioni personali.

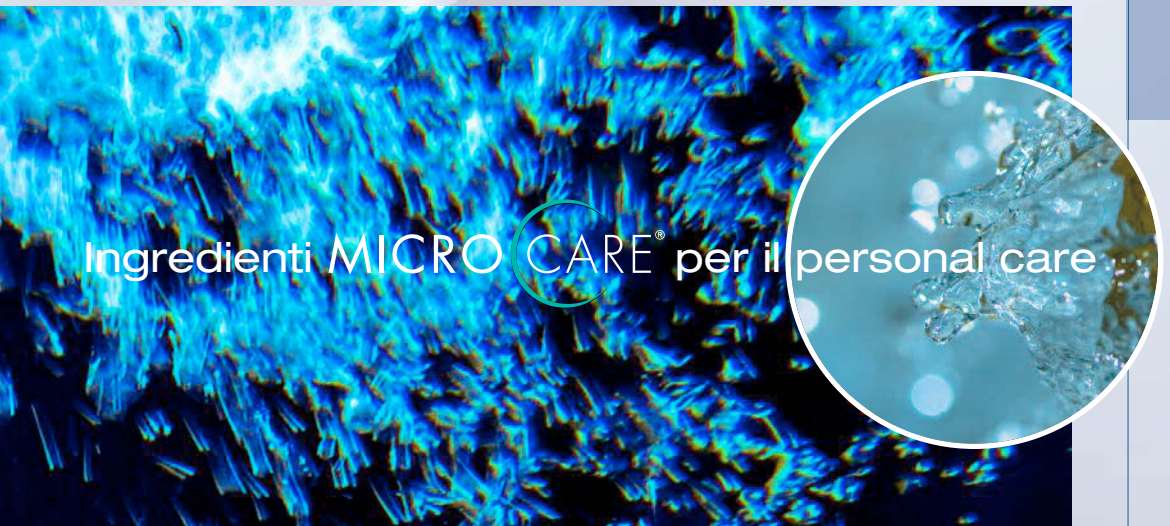
Molestie

Il bullismo e le molestie non sono tollerati in nessuna circostanza. Ciò significa che non violeremo mai la dignità di un individuo né creeremo un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Il bullismo e le molestie possono essere fisiche, verbali o scritte. Possono includere parole, immagini o dichiarazioni. Possono essere trasmesse per posta, telefono, fax, video, SMS, e-mail, salva schermo oppure tramite i social media ecc.

Rispetto e responsabilità

Dobbiamo sempre essere rispettosi in tutte le forme di comunicazione che utilizziamo sia di persona che in forma virtuale o scritta. Dobbiamo essere sempre sinceri ed onesti per rispettare i valori della nostra azienda.



Scenario:

D: Jon chiede alle Risorse Umane di inviargli i CV solo delle persone al di sotto dei 40 anni, perché è convinto che i lavoratori oltre i 40 anni siano troppo lenti per acquisire le competenze di cui ha bisogno. **E' corretto quello che sta facendo Jon?**

R: **No.** La discriminazione non è mai ammessa e Jon sta violando la politica aziendale e il Codice di Condotta. Anche l'età è una caratteristica legalmente protetta, le Risorse Umane devono fornire a Jon una formazione ulteriore.

Siamo orgogliosi di aver creato un buon ambiente di lavoro. Nel gruppo Thor non vengono tollerate molestie e discriminazioni nei confronti di nessuno per convinzioni personali o diversità individuale.

Questo potrebbe includere:

- Età.
- Invalidità.
- Riassegnazione di genere o identità di genere.
- Nazione di origine.
- Sesso o orientamento sessuale.
- Stato civile.
- Stato di famigla inclusa gravidanza, maternità, paternità o altro stato di assistenza.
- Razza, inclusa l'origine etnica.
- Informazioni genetiche.
- Credenze religiose, politiche o di alto tipo.
- Lavoro a tempo pieno o part-time.

Politiche di Gruppo correlate:

- **Politica di Antidiscriminazione e contro le Molestie del gruppo Thor**

Droghe e Alcol

Cosa ne pensiamo?

L'abuso di alcol e droghe limita la nostra capacità di svolgere il nostro lavoro in modo sicuro ed efficiente mettendo tutti a rischio.

Dobbiamo sempre presentarci a lavoro in modo consono allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Quali sono le mie responsabilità?

Quando siamo al lavoro, o stiamo lavorando per l'azienda, non dobbiamo mai essere sotto l'influenza di alcol, droghe o farmaci che influiscono sulle nostre prestazioni o mettono a rischio la sicurezza.

Oltre all'uso illecito, è vietato l'acquisto, la vendita, il possesso, la distribuzione, il trasferimento o la produzione di alcol *(inclusa la produzione legale tranne quando associata ad attività aziendali)*, droghe o sostanze controllate all'interno dell'azienda, quando si utilizzano macchinari o veicoli aziendali, o durante lo svolgimento delle attività lavorative.

Scenario:

D: Trev, il collega di David, guida il muletto nell'area in cui entrambi lavorano. Spesso dopo pranzo, David sente l'odore di alcol nell'alito di Trev e ha visto anche che guida in modo irregolare. **Cosa dovrebbe fare David?**

R: David dovrebbe segnalare questa situazione al suo responsabile o alle Risorse Umane. Se David non se la sente di parlare direttamente con qualcuno, potrebbe utilizzare la linea diretta **SpeakUP**. Se qualcuno sul posto di lavoro è sotto l'influenza di alcol, mette tutti in pericolo.

Politiche di Gruppo correlate:

- **Politica sulla Droga e sull'Alcol del Gruppo Thor**

Qualità

In cosa crediamo?

La nostra attività e la nostra reputazione sono fondate sul servizio di eccellenza dedicato ai clienti, forniamo prodotti di qualità che soddisfano o addirittura superano le aspettative della nostra clientela.

Crediamo che tutto quello che la nostra azienda produce debba essere della migliore qualità possibile e soddisfare tutti i requisiti previsti da leggi e normative vigenti.

Lavoriamo per garantire la produzione di prodotti di qualità.

Rispettiamo sempre gli standard di controllo della qualità, le procedure e le specifiche concordate con il cliente. Oltre a garantire la produzione di prodotti e servizi di qualità, ci assicuriamo che anche i nostri fornitori e coloro che ci forniscono prodotti e servizi soddisfino i nostri standard elevati.

Segnaliamo sempre alla direzione ogni non conformità riscontrata rispetto agli standard di qualità e ci assicuriamo che vengano intraprese azioni correttive.

Scenario:

D: Mo sa che in produzione se aumenta la temperatura di 5°C rispetto a quanto prevede la procedura di qualità interna, può ottenere la miscela finale più velocemente, permettendogli di produrre più lotti durante il suo turno di lavoro. **E' corretto che Mo proceda così?**

R: **No.** Mo deve rispettare le procedure di qualità e accertarsi che il prodotto finale venga prodotto secondo gli standard previsti. L'azienda è sempre orientata al miglioramento continuo, quindi Mo può sentirsi libero di dare suggerimenti al suo responsabile, perchè verranno presi in considerazione e valutati a dovere.

Onestà e Integrità

Programmi e procedure anticorruzione

Cosa significa?

Corruzione vuol dire offrire, dare, promettere, chiedere, concordare, ricevere, accettare o sollecitare qualcosa di valore o per offrire un vantaggio in modo tale da indurre o influenzare un'azione o una decisione.

In cosa crediamo?

La nostra attività e la nostra reputazione sono fondate **sul servizio di eccellenza dedicato ai clienti**, forniamo prodotti di qualità che soddisfano o addirittura superano le aspettative della nostra clientela.

Crediamo che la nostra attività debba essere sempre condotta con i più elevati standard di integrità e onestà. Non permettiamo a coloro che agiscono per noi, di violare nessuno dei requisiti che noi stessi rispettiamo.

Programmi e procedure anticorruzione

Non siamo mai coinvolti in alcun tipo corruzione. Non diamo, offriamo o riceviamo nulla che possa essere considerato una corruzione.

Pagamenti agevolati o tangenti

Non accettiamo agevolazioni su pagamenti o tangenti per trarre un vantaggio o facilitare una transazione per la quale abbiamo legalmente titolo.

Donazioni politiche e di beneficienza

Non effettuiamo alcun genere di donazione per sostenere partiti o candidati politici. Vogliamo evitare che ciò venga percepito come tentativo di ottenere un vantaggio commerciale improprio. Effettuiamo donazioni a scopo di beneficenza, solo se sono considerate idonee e appropriate e non vengono percepite come strumento di influenza. Prima di effettuare qualsiasi donazione, dobbiamo ricevere l'approvazione secondo la Gobal Compliance.

Scenario:

D: Susan è da un cliente e sta negoziando il prezzo di vendita di un prodotto che forniremo. All'inizio del meeting, il cliente dà a Susan una penna da utilizzare durante l'incontro e da tenere come ricordo personale. **E' corretto che Susan accetti la penna come regalo?**

R: E' corretto solo se la penna ha un valore nominale e non è stata regalata per influenzare Susan.

Politiche di Gruppo correlate:

- **Programmi e procedure anticorruzione del Gruppo Thor**

Regali e ospitalità

Cosa significa?

Lo scambio legittimo di ospitalità e regali volti a consolidare i buoni rapporti nelle relazioni di affari.

In cosa crediamo?

Riteniamo che regali ed ospitalità, se non sono eccessivi ma appropriati alle circostanze, possano essere considerati accettabili nei rapporti d'affari.

Regali e Ospitalità

Non diamo, offriamo o riceviamo mai regali o ospitalità se il gesto sembra essere uno strumento di influenza impropria.

I regali e l'ospitalità possono essere una parte accettabile dell'attività.

Tuttavia, quando diamo o riceviamo dobbiamo assicurarci che:

- Non venga fatto con l'intenzione di influenzare la persona che lo riceve.
- Non venga fatto con l'aspettativa di ricevere un favore in cambio.
- Sia conforme alle leggi locali ed internazionali.
- Venga donato a nome dell'azienda e non a titolo personale.
- Non includa contanti o l'equivalente ai contanti ad es: voucher o buoni regalo.
- Sia di valore appropriato e consegnato al momento consono tenendo conto del motivo del regalo.
- Sia consegnato e ricevuto in modo aperto e non di nascosto.
- Non sia regalato in modo selettivo ad una persona importante ed influente con l'intenzione di influenzarla.

ACTICIDE® Biocidi...

Politiche di Gruppo correlate:

- **Programmi e procedure anticorruzione del Gruppo Thor**

Conflitto di Interesse

Cosa significa?

La situazione di conflitto di interesse si configura quando gli interessi personali di un dipendente influenzano o compromettono la sua capacità decisionale.

In cosa crediamo?

Cerchiamo sempre di evitare conflitti di interessi o qualsiasi situazione che potrebbe essere percepita come conflitto di interessi.

Laddove riteniamo che non possa essere evitato, segnaliamo subito la situazione al nostro responsabile per la verifica della pertinenza alla Global Compliance.

Collaborare per evitare Conflitti di Interessi

Dobbiamo parlare apertamente e onestamente con il nostro responsabile se riteniamo possano verificarsi potenziali conflitti di interesse. Di comune accordo verrà stilato un piano di azione appropriato, che verrà attuato per gestire la situazione.

Scenario:

D: Peter lavora nell'ufficio acquisti e deve effettuare un ordine di prodotti chimici da usare nel suo sito Thor. Peter pensa che il fornitore migliore sia l'azienda nella quale suo fratello Rob lavora come direttore vendite. **E' corretto che Peter ordini il materiale da suo fratello Rob?**

R: Peter dovrebbe spiegare la situazione al suo responsabile e lasciare che altri colleghi procedano con la trattativa dell'ordine. Dopodiché l'ordine seguirà la procedura usuale di acquisto senza alcun intervento da parte di Peter.

Essere in grado di riconoscere un potenziale conflitto d'interesse può aiutarti ad evitarlo.

Un conflitto d'interesse può insorgere nelle seguenti situazioni:

- In presenza di rapporti personali sul posto di lavoro, ad es.: assunzione o supervisione di una *persona con la quale si ha uno stretto legame.*
- Nello svolgere un'ulteriore attività al di fuor dell'azienda ad *es: avere un secondo lavoro che potrebbe impedirti di adempiere ai tuoi doveri all'interno dell'azienda.*
- Nell'essere proprietario o avere interessi economici in un'attività esterna ad es.: *possedere una quota di un'azienda fornitrice e pertanto indirizzare gli acquisti di Thor verso quel fornitore.*
- Nell'utilizzare attrezzature o mezzi aziendali per un'attività esterna, ad es.: utilizzare il *furgone aziendale per consegnare i propri beni personali.*
- In presenza di un rapporto di parentela con un cliente o fornitore ad es.: presenza di un familiare in azienda con una posizione tale da poter dare l'impressione di condizionare il tuo giudizio, le tue decisioni o le tue azioni.
- In presenza di mandati esterni, ad es.: essere membro del Consiglio di Amministrazione di un'altra società.

Politiche di Gruppo correlate:

- **Politica sul Conflitto di Interesse del Gruppo Thor**

Rispetto dei Diritti Umani

Cosa significa?

Trattare tutti con dignità e rispetto garantendo la libertà individuale, che è un requisito fondamentale della società moderna.

In cosa crediamo?

Rispettiamo i diritti umani fondamentali e ci impegniamo a rispettare i principi stabiliti nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite.

Rispettiamo le normative del diritto del lavoro ovunque siamo presenti. Tutti i fornitori ed i partner commerciali che lavorano con la nostra azienda sono obbligati a rispettare gli stessi standard.

Quali sono le mie responsabilità?

Osserviamo tutte le leggi in vigore per l'assunzione del personale e trattiamo tutti con rispetto e dignità.

Ci aspettiamo che tutti i nostri partner commerciali agiscano nel rispetto degli stessi principi.

Schiavitù Moderna

Cosa significa?

La schiavitù moderna include la tratta di essere umani, la schiavitù, la servitù ed il lavoro forzato o obbligato.

In cosa crediamo?

Crediamo che nessuno debba essere soggetto alla schiavitù moderna e non verrà tollerata in nessuna relazione d'affari con la nostra azienda. Non intratterremo consapevolmente relazioni commerciali con nessuno coinvolto con la schiavitù moderna.

Quali sono le mie responsabilità?

Rispettiamo le convenzioni e le leggi internazionali contro la schiavitù moderna.

Abbiamo la consapevolezza del nostro ambiente di lavoro e di quello dei nostri partner commerciali e garantiamo che la nostra azienda non verrà coinvolta consapevolmente in casi schiavitù moderna.

Schiavitù moderna - Punti Chiave

- La schiavitù moderna include la tratta di essere umani, la schiavitù, la servitù ed il lavoro forzato o obbligato.
- La tratta di esseri umani è un reato contro la persona. Il fine è lo sfruttamento della persona con diversi scopi quali lo sfruttamento di manodopera, a sfondo sessuale e il lavoro minorile.
- Nella tratta di esseri umani la forma più grave è quella della tratta dei minori con scopi quali il traffico di organi, induzione all'elemosina, matrimoni forzati o arruolamento come bambini soldato.
- Alcune persone potrebbero non essere considerate vittime di tratta di esseri umani ma sarebbero comunque vittime di schiavitù moderna se sono state oggetto di schiavitù, servitù, lavoro forzato o obbligato.
- Il traffico di esseri umani è diverso dal traffico di migranti. Ci sono luoghi comuni sulla schiavitù moderna, come ad esempio l'idea sbagliata che i cittadini delle nazioni più agiate non possano esserne vittime e che una persona non possa essere considerata una vittima se rifiuta le offerte di aiuto.

UK Home Office, Statutory Guidance

Competizione Leale

In cosa crediamo?

Crediamo che la nostra attività debba essere fondata sulla competizione lecita, leale, corretta ed etica.

Entriamo sempre in competizione e facciamo affari esclusivamente sulla base del merito e della concorrenza leale.

Trattare con i clienti

Trattiamo con i nostri clienti in modo onesto. Lavoriamo con dati alla mano e siamo corretti quando parliamo di qualità, progetti e disponibilità.

Non effettuiamo vendite di prodotti abbinati che obbligano il cliente all'acquisto subordinato di un prodotto.

Trattare con la concorrenza

Non trattiamo con la concorrenza per stabilire prezzi, manipolare offerte, suddividere il mercato, controllare la produzione o dare luogo a qualsiasi altra azione per limitare la competizione.

In altrettanto modo non discutiamo con i nostri concorrenti dei nostri affari e di come vengono gestiti.

Informazioni di mercato

Otteniamo le informazioni di mercato in modo conforme alla legge tramite canali leciti. Non usiamo mai l'inganno o le informazioni confidenziali per entrare in competizione.

Scenario:

D: Callum, Direttore Vendite di una delle nostre divisioni, va a pranzo con un suo amico, Direttore Vendite di un concorrente che vende gli stessi prodotti di Callum. Il suo amico propone che se Callum gli permette di trattare esclusivamente con la ditta A, lui permetterà a Callum di trattare esclusivamente con la ditta B. Questa è una buona opportunità che consentirebbe a Callum di risparmiare tempo. **Come dovrebbe comportarsi Callum?**

R: Callum dovrebbe fermare immediatamente il suo amico e fargli capire che Thor non conduce affari in questo modo. Dovrebbe inoltre informare il suo responsabile di questa discussione e leggere con attenzione la Global Compliance. In breve, non dovrebbe assolutamente accettare la proposta.

- **Dobbiamo** rispettare le politiche di antitrust e concorrenza di Thor oltre che le rispettive leggi e normative nazionali ed internazionali.
- **Dobbiamo** sempre trattare in modo equo tutti coloro con cui entriamo in contatto o con i quali intratteniamo rapporti d'affari, inclusi clienti, fornitori e concorrenti.

Politiche di Gruppo correlate:

- **Politica Antitrust e Concorrenza del Gruppo Thor**

Controlli Commerciali

Cosa significa?

Quando importiamo o esportiamo prodotti o servizi dobbiamo sottostare alle leggi locali ed internazionali. Sono queste leggi che indicano se e quando possiamo importare o esportare e di quali permessi abbiamo bisogno.

In cosa crediamo?

Crediamo che tutte le nostre attività debbano rispettare le leggi sul commercio applicabili sia a livello locale che internazionale.

Quali sono le mie responsabilità?

Siamo consapevoli che possono esserci richieste specifiche sull'import ed export di prodotti o servizi tra i paesi, che potrebbero limitare la nostra attività commerciale.

Se dobbiamo importare o esportare prodotti o servizi dobbiamo assicuraci che queste operazioni vengano effettuate nel rispetto delle normative del commercio internazionale.

Quando esportiamo verifichiamo la destinazione finale e l'utilizzo dei nostri prodotti. Non vengo effettuate spedizioni se violano le leggi del commercio internazionale.

Archivio documentale

Cosa significa?

I registri dell'azienda vengono utilizzati per divulgare informazioni al di fuori dell'azienda e forniscono informazioni su processo di produzione, clienti etc.. L'azienda prende decisioni commerciali importanti sulla base delle informazioni contenute in questi registri.

In cosa crediamo?

È fondamentale registrare in modo accurato tutto ciò che facciamo. Abbiamo il dovere di garantire che tutte le informazioni raccolte e registrate siano precise e vengano archiviate e conservate correttamente .

Quali sono le mie responsabilità?

Ci assicuriamo che tutte le registrazioni che dobbiamo effettuare siano precise e contengano le informazioni necessarie. Le registrazioni vengono effettuate con onestà professionale e non vengono omesse informazioni che potrebbero alterararne il processo di registrazione.

Non distruggiamo gli archivi documentali che siamo tenuti a conservare o quelli che potrebbero essere richiesti secondo norme di legge.

Scenario:

D: Lise lavora nel reparto vendite e vuole mostrare i progressi settimanali nel registro delle vendite. È l'ultimo giorno per il rendiconto settimanale e ha appena ricevuto l'impegno per un ordine che però riceverà ufficialmente il giorno successivo. **Può registrarlo nella relazione settimanale che sta per consegnare?**

R: **No.** Non può registrarlo come una vendita perché non ha ricevuto l'ordine ufficiale. Tutte le informazioni devono riflettere accuratamente ciò che deve essere registrato nel report.

Ci assicuriamo che tutte le informazioni che siamo tenuti a registrare siano precise e contengano tutte le indicazioni necessarie.

Possono includere *(ma non sono limitate a):*

- Registri fiscali
- Registri di autorizazzioni e permessi
- Registri di monitoraggio ambientale
- Registri sulla salute e sicurezza
- Nota spese
- Registri di produzione/qualità
- Registri di spedizioni
- Registri di magazzino
- Registri di import / export
- Registri clienti
- Registri fornitori
- Permessi del sito

Salvaguardiamo i Nostri Beni

Uso delle degli strumenti di Information Technology aziendali

Cosa significa?

Gli strumenti di Information Technology includono tutti i computers, i dispositivi mobili, le reti di computer, i servizi in cloud, i software di sistema, i telefoni cellulari, i supporti di archiviazione rimovibili e le tecnologie emergenti.

In cosa crediamo?

Puntiamo a utilizzare strumenti di Information Technology all'avanguardia per promuovere la collaborazione e l'innovazione nel rapporto con i nostri clienti.

Crediamo che ognuno debba far uso di queste risorse in modo responsabile.

Uso Aziendale

Adottiamo sempre tutte le misure di sicurezza per tutelare le nostre risorse informatiche usando solo software approvati dal responsabile IT, bloccando i dispositivi quando non vengono usati, proteggendo con password i dispositivi multimediali e non divulgando le password a persone non autorizzate. Non utilizziamo mai le nostre risorse informatiche in circostanze contrarie alla legge o all'etica aziendale.

Uso Personale

Non consentiamo che l'uso personale degli strumenti di Information Technology interferiscano con il nostro lavoro *(o con quello di chiunque altro)*, o che vengano utilizzati in circostanze contrarie alla legge o all'etica aziendale.

Scenario:

D: Kris trova una barzelletta online che crede sia divertente, ma è consapevole che è razzista. Kris sa che Bill la troverà divertente. **È giusto che Kris la inoltri a Bill?**

R: **No, non è corretto.** Kris non deve scaricarla sul suo computer o inoltrarla a chiunque altro. Inoltre, Kris dovrebbe accertarsi di non infrangere la politica aziendale accedendo a materiale inappropriato tramite la rete aziendale.

Non dovremo utilizzare le risorse informatiche aziendali nei seguenti casi:

- Per guadagno personale o di altri dipendenti della azienda.
- Per accedere, scaricare o inviare materiale inappropriato, sessualmente esplicito, illegale o offensivo.
- Per intraprendere qualsiasi tipo di attività contraria alle politiche del gruppo Thor contro la discriminazione e le molestie.
- Per scaricare o utilizzare software non autorizzati.
- Per scaricare software autorizzati senza la supervisione del Responsabile IT.
- Per utilizzare le risorse informatiche e/o i prodotti associati che non sono conformi a quanto previsto da licenze d'uso, diritti d'autore, avvisi, contratti, accordi, regolamenti, sanzioni o leggi sul controllo del commercio.
- Per duplicare, pubblicare, distribuire materiale con diritti d'autore per i quali non si abbiano i permessi, incluso *(ma non limitato a)* download di canzoni, fotografie e video.
- Per divulgare informazioni confidenziali a chi non è autorizzato a riceverle.
- Per utilizzare la posta elettronica aziendale per registrarsi a siti che non sono pertinenti all'attività lavorativa ad es.: social media, aste online, gioco d'azzardo o simili.
- Gioco d'Azzardo

Politiche di Gruppo correlate:

- **Politica sull'uso degli strumenti di Information Technology del gruppo Thor**

Social Media

Cosa significa?

I social media sono strumenti di comunicazioni basati sul web, ad esempio siti e applicazioni che permettono agli utenti di creare e condividere informazioni o socializzare in rete.

In cosa crediamo?

Crediamo che ogni individuo abbia il diritto di utilizzare le reti social per scopi privati.

Allo stesso tempo crediamo sia molto importante che i dipendenti e gli altri contatti della nostra azienda, comprendano le implicazioni che possono essere causate da comunicazioni online che fanno riferimento all'azienda o a qualsiasi altra cosa ad essa associata.

Utilizzo Aziendale

Permettiamo di utilizzare le reti social con un account Thor solo dietro autorizzazione esplicita. In caso di pubblicazione sui social dobbiamo seguire le istruzioni riportate nella politica sui social media del gruppo Thor.

Utilizzo Personale

Non dobbiamo mai dare l'impressione che i nostri punti di vista o le nostre opinioni siano quelle di Thor, così come non dobbiamo dare l'impressione di essere portavoce o parlare in nome del gruppo Thor. Non dobbiamo mai divulgare informazioni confidenziali del gruppo Thor e dobbiamo ricordarci sempre, che le nostre pubblicazioni possono avere effetti duraturi per noi e per gli altri.

Scenario:

D: Val é stata incaricata di stilare un contratto con un nuovo cliente che porterà fatturato e profitti a Thor. E' molto soddisfatta e ha pubblicato la notizia sul suo profilo personale di Facebook. **Avrebbe dovuto farlo?**

R: **No.** Val ha tutte le ragioni di essere contenta e può pubblicare e descrivere il suo stato umorale sul suo profilo personale. Tuttavia non è autorizzata a divulgare informazioni commerciali confidenziali che riguardano l'azienda.

Anche le informazioni che vogliamo indirizzare esclusivamente a parenti e amici potrebbero finire per essere divulgate, talvolta globalmente. Questi messaggi possono essere letti da chiunque inclusi colleghi, direttori, clienti, fornitori, enti regolatori, ecc.

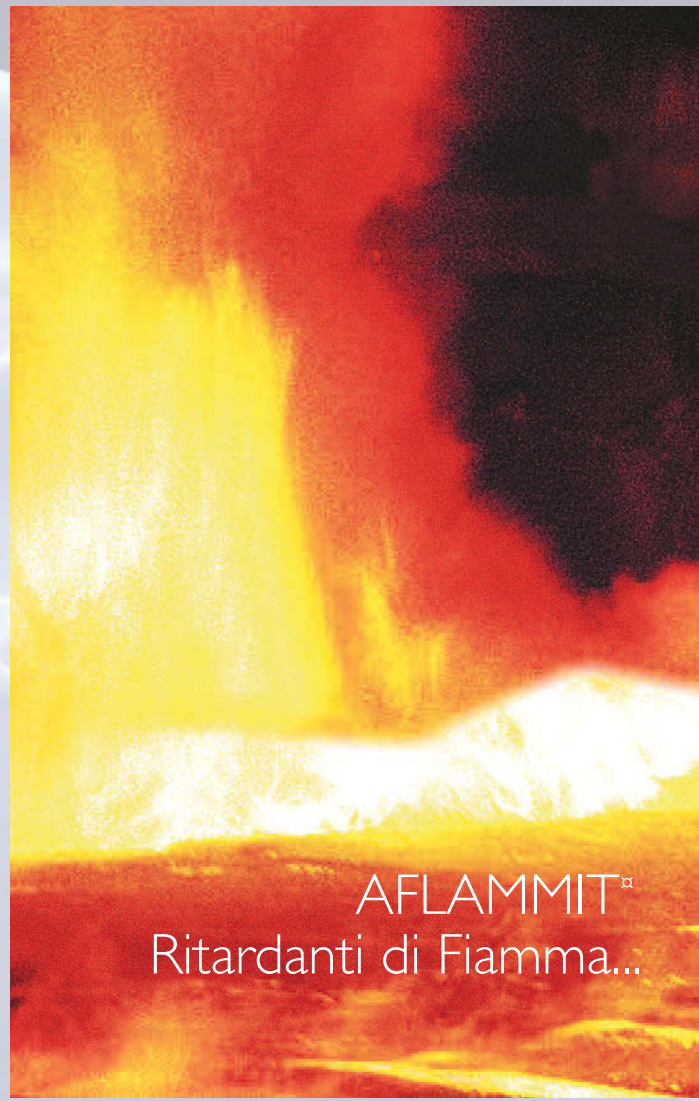
Quando facciamo uso dei social media per motivi personali, dovremmo:

- Aderire al Codice di Condotta e a tutte le politiche aziendali.
- Precisare che qualsiasi commento che facciamo è a titolo personale, potrebbe essere d'aiuto utilizzare la frase "questi sono i miei punti di vista".
- Non pubblicare mai informazioni aziendali che non sono già pubbliche o informazioni non pubbliche su dipendenti, clienti, fornitori o relative a qualsiasi cosa o persona connessa all'azienda.

Una buona regola è: in caso di dubbi, non pubblicare.

Politiche di Gruppo correlate:

- **Politica sui Social Media del Gruppo Thor**
- **Politica sull'Uso degli strumenti di Information technology del Gruppo Thor**



Comunicazioni Esterne

Cosa significa?

Capita spesso che veniamo contattati da soggetti esterni, ad esempio associazioni di categoria, redazioni o addirittura privati che ci chiedono di rilasciare dichiarazioni o informazioni.

In cosa crediamo?

Crediamo che possiamo fornire informazioni consistenti ed accurate quando è nel nostro interesse commerciale o se richieste per legge. Informazioni inesatte o confidenziali condivise nel momento sbagliato o a persone sbagliate potrebbero avere implicazioni gravi per l'azienda.

Quali sono le mie responsabilità?

Non divulghiamo informazioni confidenziali commerciali, non forniamo commenti ai media su qualsiasi aspetto legato all'azienda e non forniamo informazioni a terze parti se non siamo autorizzati a farlo. Si può ottenere l'autorizzazione soltanto da parte dei Managing Directors o da altri membri importanti del Consiglio di Amministrazione.

Scenario:

D: Jay lavora in portineria e ieri è stato coinvolto in un incidente accaduto in azienda, a cui hanno partecipato dei soccorritori. Oggi un giornalista si è presentato all'ingresso chiedendo informazioni sull'accaduto. Poichè Jay ha assistito all'incidente, pensa di essere la persona adatta per rispondere alle domande. **E' corretto?**

R: **No.** non è corretto a meno che tu non sia la persona autorizzata a parlare in nome dell'azienda. Jay dovrebbe prendere nota del nome del giornalista e comunicargli che inoltrerà le richieste alla persona di competenza; in questo caso al gestore dello stabilimento.

Informazioni Confidenziali

Cosa significa?

Abbiamo un'enorme quantità di informazioni confidenziali che ci pervengono in svariati modi. Le informazioni confidenziali possono includere: brevetti, diritti d'autore, segreti commerciali, progetti tecnici, idee imprenditoriali, progetti commerciali, elenco di clienti/fornitori. Tutto questo include informazioni di nostra proprietà oppure cedute a noi da clienti o da altri partner commerciali.

In cosa crediamo?

Crediamo che le informazioni confidenziali dovrebbero rimanere tali. Proteggere le nostre informazioni confidenziali significa proteggere il nostro patrimonio aziendale ed il nostro vantaggio competitivo.

Quali sono le mie responsabilità?

Non divulghiamo informazioni confidenziali se non siamo stati autorizzati. Custodiamo le informazioni confidenziali e prestiamo attenzione al contesto nel quale ne parliamo, le divulghiamo o dallo strumento tramite il quale accediamo a tali informazioni.

Scenario:

D: Jackie è la responsabile vendite di uno dei nostri clienti più importanti. Mentre è all'aeroporto riceve una telefonata sul suo cellulare dal responsabile finanziario del gruppo, che chiede informazioni urgenti per il CEO sulle previsioni di vendita. Lei si trova in un aeroporto molto affollato nella zona di imbarco e non può appartarsi in un luogo tranquillo. **Cosa dovrebbe fare?**

R: A prescindere dal luogo in cui si trova, Jackie deve per prima cosa assicurarsi che la persona con la quale sta parlando al telefono sia autorizzata a ricevere questa informazione. Dovrebbe poi comunicargli che non può fornirgli le informazioni perchè qualcuno potrebbe ascoltare la conversazione. Non dovrebbe comunicare le informazioni se non è sicura di poterlo fare senza la necessaria riservatezza.

Privacy dei Dati

Cosa significa?

Abbiamo spesso accesso ad informazioni personali che potrebbero identificare un individuo. Queste informazioni includono nome, indirizzo, numero di telefono, indirizzo elettronico ed altri dati personali. Esistono leggi e regolamenti sulla privacy dei dati che regolano il modo in cui queste informazioni possono essere raccolte, utilizzate, condivise, archiviate o smaltite.

In cosa crediamo?

Crediamo che dobbiamo impegnarci sempre nel migliore dei modi per raccogliere ed elaborare le informazioni personali secondo le normative vigenti. Gestire i dati personali con responsabilità è fondamentale per mantenere la fiducia che gli altri ripongono in noi.

Quali sono le mie responsabilità?

Raccogliamo, condividiamo o accediamo ai dati personali per scopi commerciali sempre e solo se siamo autorizzati. Raccogliamo i dati personali solo se necessari. Non condividiamo i dati personali con chi non è autorizzato a riceverli. Inoltre, non accediamo ai dati personali a meno che non siamo stati autorizzati per ragioni commerciali.

Proteggiamo sempre i dati personali.

Scenario:

D: Helen lavora alle Risorse Umane e un fornitore le ha chiesto l'indirizzo personale di un collega che lavora nell' ufficio acquisti per poter inviargli un biglietto d'auguri. **Helen gli ha risposto che non può. E' corretto?**

R: **Si.** Helen agisce correttamente. Fornire queste informazioni sarebbe considerata una violazione delle norme sulla privacy, oltre che della nostra politica sulla protezione dei dati personali.

Quando trattiamo dati personali, dobbiamo sempre:

- Informare la persona interessata che vorremmo raccogliere e utilizzare i suoi dati. Essere sempre trasparenti, spiegare il motivo della richiesta e comunicare che non verrebbero mai raccolti dati non ritenuti necessari.
- Accertarsi che i dati a nostra disposizione siano corretti e aggiornati.
- Accedere ai dati personali solo se autorizzati.
- Non condividere mai i dati personali con terzi a meno che non si disponga della relativa autorizzazione ed il terzo sia autorizzato a riceverli.
- Conservare i dati personali al sicuro e protetti. Quando comunichiamo qualsiasi tipo di dato a terzi siamo tenuti ad osservare gli standard indicati nel nostro Codice di Condotta.
- Accertarsi che il trasferimento dei dati soddisfi tutti i requisiti normativi del paese in cui vengono gestiti. Il trasferimento internazionale deve soddisfare i requisiti normativi sia del paese da cui provengono i dati, che del paese che li riceve.
- Soddisfare i requisiti normativi per la conservazione dei dati e mantenere i dati solo per il motivo per cui sono stati raccolti e solo finché necessario. I dati devono essere eliminati sempre in modo corretto.
- Soddisfare le richieste di accesso ai dati personali in modo conforme alla normativa in vigore.
- Segnalare immediatamente alla Direzione delle Risorse Umane le violazioni delle norme sulla privacy indicate nel nostro Codice di Condotta o in altre disposizioni aziendali.

Politiche di Gruppo correlate:

- **Politica sull' utilizzo degli strumenti di Information Technology del GruppoThor**

Utilizza questa sezione per eventuali domande o osservazioni…

08/2021

I NOSTRI VALORI

FIDUCIA
Lavoriamo in team

ONESTÀ
Manteniamo le nostre promesse

OTTIMISMO
Crediamo nel nostro futuro

RISPETTO
Trattiamo tutti con dignità e rispetto

THOR

www.thor.com