



Wieland Division

CODICE DI CONDOTTA

CODICE DI CONDOTTA¹

DELLA WIELAND DIVISION²

INDICE

Premessa 2

1. Strategia in materia di diritti umani 4

1.1 Rispetto dei diritti umani 4

1.1.1 Divieto del lavoro minorile 4

1.1.2 Divieto del lavoro forzato 4

1.1.3 Libertà di associazione e negoziazioni collettive 4

1.1.4 Promozione della diversità, varietà e pari opportunità 4

1.1.5 Sostenibilità sociale 5

1.2 Gestione del rischio 5

2. Rispetto delle leggi 6

3. Integrità e compliance 6

3.1 Corruzione 6

3.2 Concorrenza leale 7

3.3 Prevenzione del riciclaggio di denaro 7

3.4 Protezione delle informazioni e della proprietà intellettuale 7

3.5 Protezione dei dati 7

3.6 Controllo sulle esportazioni 7

3.7 Evitamento dei conflitti di interessi 7

4. Salute e sicurezza sul posto di lavoro 8

5. Retribuzione e ore di lavoro 8

6. Gestione della qualità 9

7. Ambiente, energia e protezione del clima 9

7.1 Trattamento e scarico di acque reflue 9

7.2 Gestione delle emissioni atmosferiche 9

7.3 Rifiuti e sostanze pericolose 10

7.4 Consumo di materie prime e risorse naturali 10

7.5 Consumo/efficienza energetico/a 10

8. Gestione dei minerali provenienti da zone di conflitto 10

9. Catena di approvvigionamento 10

10. Implementazione e attuazione 11

10.1 Comunicazione 11

10.2 Avvertenze in caso di violazioni 11

Sottoscrizione 12

1) Codice di condotta (Code of conduct); adempie ai requisiti della dichiarazione dei principi ai sensi della Legge sull'obbligo di diligenza della catena di approvvigionamento (LkSG).

2) La Wieland Division include la Wieland Electric GmbH e le aziende ad essa connesse.

PREMESSA

Alla base del presente Codice di condotta vi è una comprensione comune del significato di gestione aziendale responsabile intesa nel senso indicato dalle seguenti linee guida. Il rispetto delle seguenti norme di condotta ha la massima priorità.

In qualità di azienda a conduzione familiare ricca di tradizione con un chiaro impegno nei confronti della sede principale di Bamberg, ci assumiamo la responsabilità nel limite delle nostre possibilità e del nostro campo d'azione tenendo conto delle conseguenze derivanti dalle nostre decisioni e azioni aziendali in termini legali, economici, tecnologici, sociali ed ecologici. Ci aspettiamo che quest'immagine venga vissuta in prima persona da tutti i nostri dipendenti e partner commerciali. In tal modo, contribuiamo allo sviluppo sociale ed economico dei Paesi e delle regioni in cui operiamo.

La nostra azione è in linea con le disposizioni giuridiche vigenti. Ci ispiriamo ai valori e ai principi etici, in particolar modo a quelli dell'integrità e della rettitudine, così come del rispetto della dignità della persona come sanciti dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo delle Nazioni Unite, dalle linee guida OCSE per le imprese multinazionali e dalle norme fondamentali in materia di lavoro dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), nonché dei principi guida dell'ONU su imprese e diritti umani.

Siamo membri del Global Compact delle Nazioni Unite sin dal 2008 e ci impegniamo alla tutela dei diritti umani, al rispetto dei diritti dei dipendenti e alla protezione ambientale. Questa rete ci obbliga a rispettare i diritti umani internazionali e a richiederne il rispetto entro la nostra sfera di influenza; a garantire che non contribuiamo alle

violazioni dei diritti umani; a rispettare i diritti dei nostri dipendenti, a impegnarci dal punto di vista sindacale, a rispettare e riconoscere concretamente il loro diritto alle negoziazioni collettive; ad impedire qualsiasi forma di lavoro obbligatorio o forzato e a contribuire alla scomparsa del lavoro minorile; ad impedire qualsiasi discriminazione in riferimento al lavoro e all'occupazione; ad assumere un approccio precauzionale verso i pericoli ambientali; ad implementare iniziative volte alla promozione di una maggiore coscienza ambientale ed infine a incentivare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie ambientali e ad intervenire contro qualsiasi tipo di corruzione, incluse tangenti ed estorsioni.

Questo Codice di condotta sancisce i principi fondamentali del nostro agire e richiediamo ai nostri dipendenti e partner commerciali il rispetto degli stessi. I contenuti hanno validità in tutte le filiali e unità commerciali della nostra azienda. Dai nostri partner commerciali ci aspettiamo la stessa comprensione. Non si giustifica pertanto alcun diritto concesso a favore di terzi.

”Questo Codice di condotta sancisce i principi fondamentali del nostro agire“



DIRITTI UMANI

1. Strategia in materia di diritti umani

1.1 Rispetto dei diritti umani

Monitoriamo e sosteniamo il rispetto dei diritti umani universalmente riconosciuti e

- ▶ rispettiamo la dignità personale, la sfera privata e i diritti di personalità di ogni singolo;
- ▶ proteggiamo e garantiamo il diritto alla libertà d'opinione e di espressione;
- ▶ non tolleriamo nessun trattamento inaccettabile da parte dei dipendenti, quali accanimento fisico e psicologico, molestie sessuali e personali o discriminazione.

Ciò significa per noi che tuteliamo in particolar modo le seguenti norme nell'ambito della nostra strategia in materia dei diritti umani:

1.1.1 Divieto del lavoro minorile

Non tolleriamo nessuna forma di lavoro minorile³. Non assumiamo nessun dipendente che non possa attestare di avere un'età minima di 15 anni e richiediamo un'attestazione dell'età. Nei Paesi che rientrano tra le eccezioni previste dalla Convenzione dell'OIL n. 138 in quanto Paesi in via di sviluppo, l'età minima può essere ridotta a 14 anni. Per i lavori pericolosi non assumiamo nessun collaboratore che non possa attestare di avere un'età minima di 18 anni ai sensi della Convenzione OIL n. 182.

1.1.2 Divieto del lavoro forzato

Sono vietati il lavoro forzato, lo schiavismo moderno o misure analoghe di privazione della libertà.⁴ Ogni lavoro deve essere volontario e deve esistere la possibilità di porre fine al rapporto di lavoro.

1.1.3 Libertà di associazione e negoziazioni collettive

Rispettiamo il diritto del lavoratore alla libertà di organizzazione sindacale, alla libertà di associazione, nonché il diritto alla libertà di negoziazione dei contratti collettivi⁵ a condizione che ciò sia possibile e ammesso per legge nel Paese in cui operiamo. Ove ciò non fosse ammesso, cerchiamo di trovare dei compromessi adeguati per i nostri dipendenti.

1.1.4 Promozione della diversità, varietà e pari opportunità

Promuoviamo le pari opportunità e non tolleriamo alcuna forma di discriminazione.⁶ Trattiamo equamente tutte le persone, indipendentemente da sesso, età, colore della pelle, origine etnica, identità e orientamento sessuale, disabilità, appartenenza religiosa, ideologia o altre caratteristiche personali. Questo principio si applica allo stesso modo a tutte le decisioni del reparto delle risorse umane, come ad esempio all'assunzione, alla promozione, alla retribuzione, alle attività supplementari, alle formazioni continue e alle misure disciplinari. Per quanto concerne i nostri dipendenti, diamo particolare importanza alla diversità e all'inclusione. Siamo convinti che incrementeremo le nostre prestazioni e la nostra forza innovatrice se tutti i nostri dipendenti accolgono tale diversità e contribuiscono con le proprie esperienze, prospettive, talenti e punti di forza individuali. Offriamo pertanto in tal senso un ambiente professionale in cui si apprezza la diversità e dove ogni singola persona ha la possibilità di continuare a svilupparsi nell'ambito delle proprie competenze e dei propri interessi. Non verranno tollerate in alcun modo penalizzazioni, discriminazioni e mobbing. È espressamente vietato esercitare violenza di qualsiasi tipo, perpetrare molestie sessuali, in particolar modo atti di violenza sul posto di lavoro, incluse minacce ed intimidazioni.

3) Convenzioni OIL n. 79, 138, 142 e 182 | 4) Convenzioni OIL n. 29 e 105 | 5) Convenzioni OIL n. 87, 135 e 154 | 6) Convenzione OIL n. 111



1.1.5 Sostenibilità sociale

Ci assumiamo la responsabilità sociale, ci impegniamo a favore delle questioni sociali e umanitarie e promuoviamo la cultura, l'istruzione e lo sport. Promuoviamo altresì la formazione (continua) dei nostri dipendenti. In un'epoca caratterizzata da un mercato del lavoro in rapida trasformazione (e di conseguenza da requisiti in altrettanta trasformazione), ciò significa che la nostra azienda si è prefissata l'obiettivo di gestire in modo attivo ed equo la formazione e le competenze. Riteniamo che le offerte di formazione siano lo strumento più efficace per supportare completamente il personale in modo non discriminatorio, affinare il profilo professionale personale e salvaguardarne l'occupazione sul lungo termine.

1.2 Gestione del rischio

I diritti umani sono al centro della nostra strategia aziendale. Disponiamo pertanto di una gestione del rischio consolidata a livello aziendale, la quale include i requisiti richiesti dagli standard internazionalmente riconosciuti e dal presente Codice di condotta ed è in linea con le norme e le disposizioni vigenti. Grazie a questa gestione del rischio, adempiamo al nostro obbligo di diligenza in materia dei diritti umani, tenendo conto non solo degli interessi dei nostri dipendenti, ma anche di quelli di altre persone che possono essere direttamente interessate dalle nostre attività economiche in una posizione giuridica tutelata.



Adottiamo un approccio sistematico e basato sul rischio per verificare se e in che modo vengono rispettati i diritti umani lungo la catena di approvvigionamento e implementiamo una serie di provvedimenti con il fine di prevenire eventuali ripercussioni negative sui diritti umani in tutto il mondo, cercando di azzerarle o ridurle al minimo. Sviluppiamo costantemente la gestione del rischio, in particolar modo prima di decisioni strategiche e prima di decisioni concernenti eventuali cambiamenti delle attività aziendali. Viviamo in prima persona l'approccio basato sul rischio della ISO 9001: ogni processo aziendale è considerato e valutato in base ai rischi. In caso di rischi gravi, si eseguono analisi dei rischi "ad hoc" per evitare l'insorgere di pericoli o ridurre al minimo danni già verificatisi. In tal caso, si tratta in particolar modo di individuare gli effetti di eventuali incertezze aziendali, anche settoriali, e di definire i rischi come fondamento da cui avviare la pianificazione.

Ciclo per la tutela dei diritti umani

INTEGRITÀ E COMPLIANCE



2. Rispetto delle leggi

Per noi è ovvio rispettare le leggi vigenti e le altre disposizioni giuridiche dei Paesi in cui operiamo. Ove le leggi e le disposizioni locali fossero meno restrittive, la nostra attività si attiene ai principi del presente Codice di condotta. Nei casi in cui la legislazione locale cogente e i principi definiti nel presente Codice di condotta fossero in contrasto diretto, prevarrà la legislazione locale; tuttavia, noi ci impegniamo ad attenerci ai contenuti del presente Codice di condotta.

3. Integrità e compliance

Abbiamo adottato delle idonee misure in materia di compliance⁷ in modo tale che vengano affrontati debitamente i seguenti argomenti:

3.1 Corruzione

Non tolleriamo corruzione, tangenti, né estorsioni. Nelle nostre relazioni commerciali non promettiamo, offriamo, garantiamo, richiediamo, accettiamo, né ci facciamo promettere elargizioni che potrebbero sembrare o essere fornite con l'intenzione di influenzare le decisioni commerciali o di ottenere un qualsiasi vantaggio inammissibile. È necessario applicare uno standard particolarmente rigoroso nei casi in cui si abbia a che fare con persone a cui si applicano speciali norme penali e di responsabilità civile (ad esempio, i pubblici ufficiali).

7) Compliance significa rispetto delle norme di legge, degli standard normativi, degli impegni volontari assunti e delle direttive interne.

3.2 Concorrenza leale

Agiamo in ottemperanza alla legislazione nazionale e internazionale in materia di concorrenza e antitrust e non partecipiamo a collusioni sui prezzi, ripartizioni dei mercati, né collusioni riguardanti clienti, mercati ed offerte.

3.3 Prevenzione del riciclaggio di denaro

Adempiamo ai nostri obblighi legali in materia di prevenzione del riciclaggio di denaro e non prendiamo parte a transazioni che servano all'occultamento o all'integrazione di valori patrimoniali criminali o ottenuti illecitamente.

3.4 Protezione delle informazioni e della proprietà intellettuale

Proteggiamo le informazioni confidenziali e rispettiamo la proprietà intellettuale; il trasferimento di tecnologie e know-how deve avvenire in modo tale da garantire la tutela dei diritti di proprietà intellettuale e delle informazioni dei clienti, dei segreti commerciali e delle informazioni non pubbliche. Rispettiamo le leggi pertinenti vigenti in materia di protezione dei segreti commerciali e trattiamo debitamente le informazioni confidenziali dei nostri partner commerciali.

3.5 Protezione dei dati

Trattiamo, memorizziamo e proteggiamo i dati personali nel rispetto delle normative giuridiche. La raccolta dei dati personali avverrà pertanto nel rispetto della riservatezza solo per scopi legittimi e prestabiliti e in modo trasparente. Trattiamo i dati personali solo ove tutelati da misure tecniche ed organizzative contro la perdita, la modifica e l'uso o la divulgazione non autorizzati.

3.6 Controllo delle esportazioni

Nell'ambito del trasferimento e dell'esportazione di merci, ci impegniamo a rispettare le norme legali pertinenti in materia di controllo delle esportazioni, in particolar modo richieste di autorizzazioni, divieti di esportazione e di supporto.

Ci distanziamo dalle transazioni che vengono classificate come non ammesse dalle disposizioni nazionali o internazionali sul controllo delle esportazioni. Prima di avviare un rapporto d'affari con un nuovo partner commerciale, verifichiamo l'eventuale presenza tra le voci delle liste di sanzioni nazionali o internazionali.

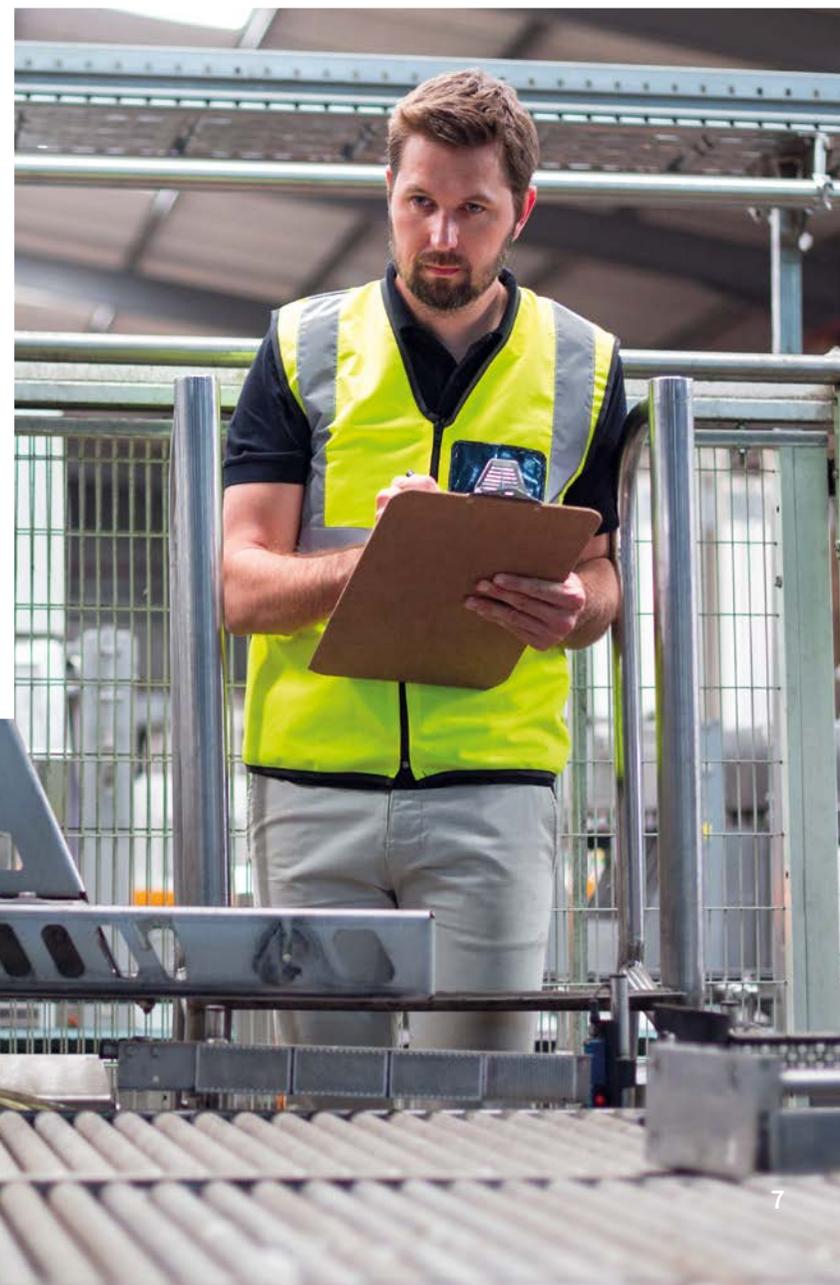
Prima di procedere all'esportazione di merci, software o tecnologie, sia essa in modalità tradizionale o elettronica, occorre assicurarsi che il prodotto in questione non sia soggetto a restrizioni e non necessiti di un'autorizzazione da parte delle autorità per l'esportazione. Alcune destinazioni sono soggette ad ampie restrizioni sul commercio estero, quali embarghi o sanzioni, e richiedono ulteriori controlli prima di procedere ulteriormente.

“*Evitiamo di incorrere in conflitti di interessi interni ed esterni*”

3.7 Evitamento dei conflitti di interessi

Evitiamo di incorrere in conflitti di interessi interni ed esterni che potrebbero influenzare illegittimamente i rapporti commerciali. Ove ciò non fosse possibile, esplicheremo pubblicamente tali conflitti.

Un conflitto di interessi insorge in particolar modo laddove interessi o attività personali sono in contrasto con gli interessi dell'azienda o possono influenzare le attività commerciali. Evitiamo quelle situazioni in cui gli interessi personali sono in contrasto con quelli dell'azienda o in cui sembra che così sia (perception matters). Non dovremmo mai prendere parte a decisioni che potrebbero mettere in conflitto interessi personali con quelli dell'azienda (conflitto di lealtà). Adottiamo misure di prevenzione idonee con il fine di evitare di incorrere nel rischio di influenze per motivazioni personali.



CONDIZIONI DI LAVORO



4. Salute e sicurezza sul posto di lavoro

Tuteliamo la salute dei nostri dipendenti adottando adeguate misure sanitarie e per la sicurezza sul lavoro (ad es. implementazione di un sistema aziendale di gestione delle questioni concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro) che coprano adeguatamente le seguenti tematiche:

- ▶ rispetto delle norme vigenti e orientamento agli standard internazionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro⁸;
- ▶ allestimento idoneo del posto di lavoro, disposizioni in materia di sicurezza e fornitura di dispositivi di protezione individuale idonei;
- ▶ implementazione di controlli preventivi, misure d'emergenza, un sistema di segnalazione degli infortuni e altre misure idonee per il miglioramento continuo;
- ▶ possibilità di accesso ad una quantità sufficiente di acqua potabile e accesso a strutture sanitarie pulite per i dipendenti;
- ▶ misure regolari per la promozione della salute e supporto dei dipendenti tramite una sana sussistenza.

Ci assicuriamo che tutti i nostri dipendenti vengano debitamente istruiti e che tale istruzione venga ripetuta ad intervalli regolari. Riserviamo una maggiore protezione e attenzione alle categorie particolarmente vulnerabili (ad es. adolescenti o donne incinte).

5. Retribuzione e ore di lavoro

La retribuzione si basa sulle leggi vigenti e sui contratti collettivi vincolanti eventualmente esistenti ed è integrata dalle leggi nazionali sul salario minimo. I dipendenti verranno informati in modo chiaro, dettagliato e regolare sulla composizione del loro salario.

Rispettiamo le leggi vigenti e le norme (internazionali) sul lavoro⁹ per quanto concerne le ore di lavoro massime ammesse e ci assicuriamo che

- ▶ le ore di lavoro effettuate, straordinari compresi, non superino i limiti massimi ammessi dalla legge;
- ▶ le ore di lavoro settimanali, straordinari compresi, non superino le 60 ore anche in casi eccezionali, a condizione che manchino disposizioni in merito;
- ▶ i dipendenti abbiamo almeno un giorno intero libero a settimana.

6. Gestione della qualità

Abbiamo elevati standard per i nostri prodotti e servizi. Con la nostra gestione della qualità, monitoriamo e verifichiamo sempre la qualità e ci assicuriamo che i nostri prodotti e servizi siano conformi alle leggi, disposizioni e direttive vigenti e che tutti i dipendenti le rispettino.

8) Cfr. standard sociali e lavorativi dell'OIL ([wcms_107727.pdf](https://www.ilo.org/wcms_107727.pdf) (ilo.org)); direttiva OIL sulla sicurezza e la salute sul lavoro; SA 8000 Social Accountability o ISO 45001 Occupational Health and Safety Management System, ecc.

9) Convenzione OIL n. 1 (Hours of Work (Industry) Convention), 1919).

PROTEZIONE AMBIENTALE



7. Ambiente, energia e protezione del clima

Ci assumiamo la responsabilità ambientale impegnandoci ad agire nel rispetto degli standard ISO 14001 e EMAS III. Lavoriamo altresì intensamente per promuovere gli obiettivi di protezione del clima dello European Green Deal e diamo il nostro contributo in tal senso. Gli audit effettuati annualmente monitorano il rispetto delle normative e mostrano il potenziale di miglioramento, di cui si verifica successivamente la fattibilità e la conseguente realizzazione. Per ridurre al minimo le ripercussioni negative sull'ambiente e perfezionare costantemente le nostre attività per la protezione dell'ambiente e del clima, sensibilizziamo i nostri dipendenti su queste tematiche.

Abbiamo adottato misure di protezione ambientale idonee (ad es. implementazione di un sistema aziendale di gestione della protezione ambientale) che coprano adeguatamente le seguenti tematiche:

7.1 Trattamento e scarico di acque reflue

Ci impegniamo a perseguire un approccio volto alla gestione sostenibile delle risorse naturali e ad evitare la formazione di acque reflue. Ci atteniamo agli obblighi legali in riferimento alla gestione delle acque reflue provenienti dalle procedure aziendali, dai processi di produzione e dagli impianti sanitari. Ci impegniamo

altresì ad introdurre misure volte a ridurre la produzione di acque reflue nel quadro di una gestione sostenibile.

7.2 Gestione delle emissioni atmosferiche

Classifichiamo le emissioni generali provenienti dalle procedure aziendali (emissioni atmosferiche ed acustiche), così come le emissioni di gas serra prima del loro rilascio, effettuando monitoraggi e verifiche di routine. Il nostro obiettivo costante è quello di monitorare i sistemi di pulizia dei gas di scarico e di trovare soluzioni convenienti per ridurre al minimo tutte le emissioni.

7.3 Rifiuti e sostanze pericolose

I rifiuti solidi vengono identificati, gestiti, ridotti e smaltiti o riciclati responsabilmente seguendo una procedura sistematica. Rispettiamo sempre i divieti di esportazione dei rifiuti pericolosi in conformità alla Convenzione di Basilea del 22 marzo 1989 nella sua versione attuale. Le sostanze chimiche o altri materiali, il cui rilascio nell'ambiente rappresenta un pericolo, vengono identificate e trattate in modo tale che la gestione di queste sostanze, il trasporto, lo stoccaggio, l'uso il riciclaggio o il riutilizzo e smaltimento avvengano con la garanzia di un'assoluta sicurezza. Il mercurio viene utilizzato solo in conformità con i divieti della Convenzione di Minamata del 10 ottobre 2013 e gli inquinanti organici persistenti solo in conformità alla Convenzione di Stoccolma del 23 maggio 2001 e successive modifiche.

” *Ci assumiamo la
responsabilità ambientale* “

7.4 Consumo di materie prime e risorse naturali

Il nostro obiettivo primario è quello di ridurre o evitare l'uso e il consumo di risorse durante la produzione e la generazione di rifiuti di ogni tipo, compresi acqua ed energia. Ciò avviene direttamente nel luogo di provenienza o grazie all'adozione di procedure e misure, come ad esempio la modifica dei processi di produzione e manutenzione o delle procedure aziendali, l'utilizzo di materiali alternativi, i risparmi, il riciclaggio o il riutilizzo di materiali.

7.5 Consumo/efficienza energetico/a

Monitoriamo e documentiamo il nostro consumo energetico. Il nostro obiettivo è quello di trovare costantemente soluzioni convenienti per ridurre al minimo il consumo energetico, migliorando in tal modo la nostra efficienza energetica.

8. Gestione dei minerali provenienti da zone di conflitto

In ottemperanza all'obbligo di diligenza, adottiamo misure volte a evitare l'uso di minerali provenienti da zone di conflitto (coltan, cassiterite, wolframite, oro e sostanze da essi derivati) nei nostri prodotti, ad agire nel rispetto delle leggi, prevenendo conseguentemente violazioni dei diritti umani, corruzione e finanziamento di gruppi armati o simili.

Sosteniamo espressamente tutte le norme volte a impedire il commercio illegale di minerali provenienti da zone di conflitto dalla

Repubblica del Congo e dalle aree di crisi limitrofe. È per questo che richiediamo ai nostri fornitori di controllare le loro catene di approvvigionamento, regolarmente e in presenza di anomalie.

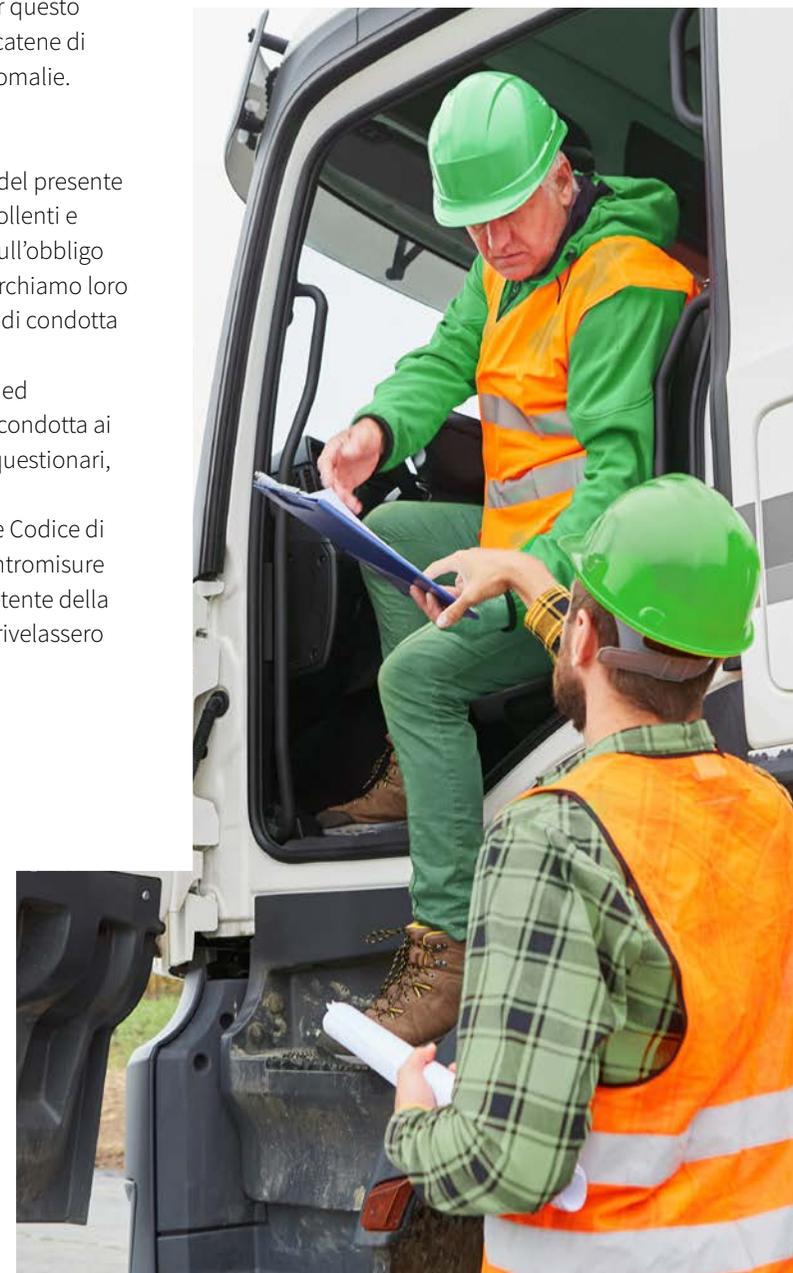
9. Catena di approvvigionamento

Ci aspettiamo che i nostri fornitori applichino i principi del presente Codice di condotta, nonché di codici di condotta equipollenti e rispettino le disposizioni legali (in particolare la Legge sull'obbligo di diligenza della catena di approvvigionamento). Rimarchiamo loro altresì di implementare i contenuti del presente Codice di condotta anche nelle loro catene di approvvigionamento.

Ci riserviamo il diritto di far verificare sistematicamente ed occasionalmente l'applicazione del presente Codice di condotta ai nostri fornitori. Quanto suddetto può avvenire tramite questionari, valutazioni o audit preannunciati.

Ove persistessero dei dubbi circa il rispetto del presente Codice di condotta, il fornitore verrà invitato ad adottare delle contromisure idonee e a comunicare la procedura al referente competente della nostra azienda. Se necessario, e ove le contromisure si rivelassero inutili in singoli casi, si porrà fine alla collaborazione.

” *Ci aspettiamo che i nostri fornitori applichino i principi del presente Codice di condotta* “



IMPLEMENTAZIONE E COMUNICAZIONE

10. Implementazione e attuazione

Compriamo sforzi adeguati e ragionevoli con il fine di implementare, documentare e applicare costantemente i principi e i valori descritti nel presente Codice di condotta. Richiediamo ai nostri dirigenti di impegnarsi espressamente a rispettare quanto stabilito nel presente Codice di condotta. Tutti i dipendenti verranno sensibilizzati circa i contenuti del Codice di condotta e, in caso di necessità, formati su argomenti importanti. Non verranno tollerate eventuali violazioni del Codice di condotta ed esse possono condurre a conseguenze ai sensi del diritto del lavoro.

10.1 Comunicazione

Comuniciamo apertamente e orientati al dialogo sugli standard richiesti da questo Codice di condotta e sulla sua implementazione nei confronti di dipendenti, clienti, fornitori ed altri gruppi di interesse.

10.2 Avvertenze in caso di violazioni

Il rispetto delle leggi e delle disposizioni vigenti coincide con i nostri valori. A sostegno di ciò, offriamo la possibilità ai nostri dipendenti o a coloro che collaborano con noi di segnalare le proprie preoccupazioni circa l'inosservanza di leggi e disposizioni esistenti e di pratiche o comportamenti non etici che non sono in linea con i nostri standard e, pertanto, con gli standard del presente Codice di condotta.¹⁰ Con il sistema di segnalazione vogliamo dare la possibilità ai nostri dipendenti, clienti, fornitori e al pubblico di denunciare direttamente eventuali violazioni della compliance.

Inoltre, diamo la possibilità a persone interne ed esterne di segnalarci mediante una procedura di reclamo eventuali rischi o violazioni in materia di diritti umani e ambiente all'interno delle attività commerciali e della catena di approvvigionamento¹¹. Questa procedura di reclamo ci fornisce altresì la possibilità di ricevere un feedback sull'efficacia della nostra gestione dei rischi e dei singoli processi di diligenza e, al contempo, anche di continuare a migliorare i nostri processi e a modificare e adottare misure di prevenzione e sostegno.

È possibile accedere dal sito www.bkms-system.net/wieland

Bamberg, aprile 2023



Dr.-Ing. Börne Rensing



Dr. Christian Wahlers



10) Hinweisgebersystem gem. „EU-Whistleblower Richtlinie“ 2019/1937.

11) Beschwerdeverfahren nach LkSG.



wieland

SEDE CENTRALE

Wieland Electric GmbH
Brennerstraße 10 – 14
96052 Bamberg · Germania



Telefono +49 951 9324-0
Fax +49 951 9324-198
info@wieland-electric.com

www.wieland-electric.com