

# **CODICE ETICO AZIENDALE:**

Casaleone, Settembre 2008

ZONZINI carrelli speciali s.r.l.  
Via Don Luigi Sturzo 8  
37052 Casaleone -VR-

# INDICE

- I nostri principi guida
- Il nostro obbligo di rispettare il Codice Etico
- Segnalare eventuali violazioni
- Trattare i dipendenti con rispetto e tutelare i diritti umani
- Rispettare le leggi ed i regolamenti vigenti
- Tutela ed uso corretto dei beni della società
- Proteggere le informazioni
- Salvaguardia dell'ambiente

# I nostri principi guida

Noi della ZONZINI condividiamo un impegno volto ad assicurare il massimo livello di integrità nello svolgimento dell'attività aziendale. Da sempre, l'integrità e l'etica caratterizzano il nostro modo di operare. Lavorare con un forte senso di integrità è cruciale per mantenere la nostra credibilità e la fiducia dei nostri clienti, partner, dipendenti, azionisti ed altri soggetti interessati.

Creare un ambiente di trasparenza nello svolgimento dell'attività è una priorità massima per tutti noi. Il Codice Etico Aziendale rappresenta il nostro impegno ad operare con franchezza e veridicità nelle nostre relazioni e comunicazioni al mercato.

Ci aspettiamo che la società venga gestita secondo i principi enunciati nel presente Codice e che tutti, dai membri del Consiglio di Amministrazione e del gruppo dirigenziale a ciascun dipendente, siano tenuti a rispettarli.

Il nostro Codice Etico contiene regole riguardanti le responsabilità individuali e di categoria, nonché le responsabilità nei confronti dei dipendenti, clienti, fornitori, azionisti ed altri soggetti interessati.

Ciascuno di noi è tenuto a leggere e rispettare questo Codice e ad attenersi a tutte le leggi applicabili ed alle politiche e direttive della ditta ZONZINI. La mancata osservanza potrebbe dare luogo a responsabilità civili e penali a carico del dipendente in questione, che potrebbe essere anche assoggettato a misure disciplinari, compresa la risoluzione del rapporto di lavoro.

Poniamo ulteriori responsabilità a carico dei dirigenti. Devono dimostrare, mediante le loro azioni, l'importanza dell'attenersi alle regole. Guidare attraverso l'esempio è cruciale, così com'è cruciale l'essere a disposizione dei dipendenti che abbiano quesiti etici da porre o vorrebbero segnalare possibili violazioni.

I dirigenti devono assicurare l'applicazione del Codice mediante adeguate misure disciplinari. I dirigenti non possono ignorare eventuali comportamenti illeciti.

Deroghe al Codice possono essere concesse in casi individuali ma soltanto in circostanze eccezionali. Deroghe al Codice possono essere concesse ai consiglieri d'amministrazione, all'Amministratore Delegato o ad altri dirigenti responsabili delle informazioni finanziarie soltanto dal Consiglio d'Amministrazione o dall'apposito comitato del Consiglio stesso.

# Segnalare eventuali violazioni

Ognuno di noi è tenuto a segnalare al proprio superiore, o secondo le procedure stabilite in sede locale, comportamenti che riteniamo, in buona fede, contrari alla legge od al Codice Etico Aziendale. Se il nostro superiore è coinvolto nella vicenda, o non ha potuto o voluto gestire adeguatamente il problema, dobbiamo segnalare il caso ad un dirigente di grado superiore o secondo le procedure stabilite in sede locale. I dirigenti sono tenuti a affrontare seriamente tali situazioni e adoperarsi per assicurare una soluzione soddisfacente in linea con l'etica ed i valori della nostra azienda nonché con i dettami delle leggi e dei regolamenti locali.

La ZONZINI non consentirà che dipendenti che abbiano in buona fede segnalato violazioni, anche soltanto sospette, vengano sottoposti a discriminazioni o rappresaglie.

## Trattare i dipendenti con rispetto e tutelare i diritti umani

Al fine di tutelare i diritti umani e di promuovere condizioni eque di occupazione, la sicurezza nei luoghi di lavoro, la gestione responsabile delle problematiche ambientali ed elevati standard etici, il nostro Codice Etico deve essere applicato nella produzione, nelle forniture e nelle attività di supporto dei prodotti e servizi ZONZINI in tutto il mondo.

Chiunque lavori per ZONZINI dovrebbe veder rispettati i suoi diritti umani fondamentali, e non subire alcuna sofferenza fisica o psicologica a causa del proprio lavoro.

Raccomandiamo che tutti i nostri dipendenti siano liberi di aderire pacificamente e legalmente ad associazioni di propria scelta, e che abbiano diritto alla contrattazione collettiva.

ZONZINI non accetta il lavoro minorile. Nessun dipendente dovrebbe subire discriminazioni a causa della propria razza, colore, sesso, preferenza sessuale, stato civile, gravidanza, maternità o paternità, religione, opinioni politiche, nazionalità, origine etnica o sociale, stato sociale, invalidità, età, appartenenza sindacale, e così via.

Ogni dipendente dovrebbe conoscere i termini e le condizioni di base del proprio impiego. Raccomandiamo che tutti i dipendenti con pari esperienza, rendimento e competenza ricevano la stessa remunerazione per lo stesso lavoro svolto da altri in condizioni di lavoro analoghe. La massima priorità deve essere sempre attribuita alla salute dei lavoratori ed alla sicurezza sul posto di lavoro.

## **Rispettare le leggi e i regolamenti vigenti**

ZONZINI si attiene a tutte le leggi e regole applicabili alla propria attività e si adopera per la promozione della concorrenza leale, che è fondamentale per lo sviluppo del commercio e per l'innovazione.

Tutti i dipendenti ZONZINI devono concorrere sul libero mercato nella maniera più energica e costruttiva possibile, ma comunque attenendosi alle leggi vigenti in ciascuno dei paesi in cui l'azienda opera.

## **Tutela ed uso corretto dei beni della società**

ZONZINI possiede una grande varietà di beni, compresi quelli tangibili, le informazioni di proprietà ed i beni intellettuali. Ciascun dipendente è tenuto a tutelare quelli affidatigli ed a contribuire a tutelare tutti i beni della società. Per poterlo fare, bisogna conoscere e comprendere le direttive aziendali in materia di sicurezza. Bisogna stare sempre attenti e, in caso di perdita o rischio di perdita di beni della società, segnalare il fatto all'ufficio sicurezza o al proprio superiore non appena se ne viene a conoscenza.

Quelli intellettuali sono beni di massimo valore per ZONZINI e devono essere trattati con la dovuta cura. I dipendenti sono tenuti a seguire le istruzioni in merito e, in caso di dubbio, a chiedere chiarimenti su come agire per proteggere questi beni preziosi. I beni intellettuali creati dai dipendenti nel corso del loro lavoro vengono trasferiti e ceduti all'azienda a norma delle leggi vigenti e/o del rispettivo contratto di assunzione od altro accordo, ferme restando le eccezioni previste da convenzioni internazionali, leggi locali od accordi particolari fra il dipendente e l'azienda stessa.

I sistemi di comunicazione aziendali, compresi i collegamenti ad Internet, vanno utilizzati soltanto per svolgere le attività aziendali o per altri fini strumentali autorizzati dalla rispettiva direzione. Il dipendente deve aver cura di seguire sempre le istruzioni sull'uso delle password e dei codice PIN eventualmente a lui assegnati.

Gli usi impropri dei sistemi di comunicazione aziendali includono l'elaborazione, la trasmissione, il recupero, l'accesso, la visualizzazione, l'immagazzinamento, la stampa ed in generale la diffusione di materiali e dati fraudolenti, vessatori, minacciosi, illegali, razzisti, di orientamento sessuale, osceni, intimidatori, diffamatori o comunque non congrui ad un comportamento professionale.

Al termine del rapporto lavorativo con ZONZINI bisogna restituire tutti i beni di proprietà della società, comprese documentazioni e supporti contenenti informazioni proprietarie della società stessa. L'ex dipendente rimane comunque soggetto alle restrizioni sull'uso e sulla divulgazione di informazioni di proprietà della società.

## **Proteggere le informazioni**

I dipendenti ZONZINI hanno accesso ad informazioni di proprietà della società, e talvolta anche a quelle di terzi. Tali informazioni possono essere dati finanziari, programmi industriali, informazioni tecniche, informazioni sui dipendenti e sui clienti, ed altri tipi di informazione.

L'accesso, l'uso e la divulgazione di tali informazioni senza autorizzazione potrebbero danneggiare ZONZINI o il soggetto terzo, pertanto ai dipendenti è vietato l'accesso, l'uso o la divulgazione di tali informazioni senza la dovuta autorizzazione. Se il dipendente non è certo di esserne autorizzato, è tenuto a cercare chiarimenti.

Non si possono divulgare a nessuno informazioni che ZONZINI non abbia reso di pubblico dominio, salvo a persone che lavorando per ZONZINI abbiano accesso nel corso del loro lavoro al tipo di informazioni in questione ed abbiano buon motivo per averle; altre persone autorizzate da ZONZINI a riceverle; o persone alle quali tali informazioni debbono essere trasmesse secondo quanto previsto dalle vostre mansioni.

Non si possono duplicare nè riprodurre nè usare, in modo diretto o indiretto informazioni di proprietà aziendale, se non nel contesto dei vostri compiti e lavori per la società.

# Salvaguardia dell'ambiente

L'ambiente è importante per noi e per i nostri stakeholder. Da molti anni ZONZINI si adopera per minimizzare il suo impatto ambientale. Il nostro obiettivo principale in materia di ambiente è:

- Migliorare la consapevolezza ambientale di tutti i dipendenti
- Migliorare continuamente la nostra performance ambientale
- Rispettare o superare i requisiti di legge in materia ambientale
- Seguire il metodo "progettare per l'ambiente" per ottenere risultati reali
- Collaborare con i fornitori per evitare rischi ambientali
- Comunicare attivamente con i soggetti interessati per ottenere dei feedback costruttivi

ZONZINI cerca di essere un membro responsabile delle comunità in cui opera. Ciò ci impone di essere sensibili alle questioni sociali ed ambientali e di fornire risposte appropriate ed esatte alle domande poste da soggetti interessati.