



Return to Value



Codice di Condotta

Versione: Maggio 2019



Premessa

Il motto di Reverse Logistics Group “return to value” si riflette anche nelle azioni del nostro gruppo: cerchiamo di realizzare la migliore performance possibile e una qualità sostenibile al fine di generare e riconquistare valori per i nostri clienti; resta inteso che lo facciamo nel rispetto di norme e standard etici e legali.

Per riuscirci, dobbiamo comportarci in modo integerrimo. Legalità, sostenibilità e correttezza sono i valori fondamentali della nostra azienda, ai quali io, come amministratore delegato, attribuisco la massima importanza. Al fine di raggiungere i nostri obiettivi, dobbiamo sempre rispettare i regolamenti applicabili e trattare noi stessi, i nostri clienti e i nostri partner aziendali in modo corretto. Ciò crea fiducia e costituisce la base per il successo finanziario.

Il nostro Codice di Condotta ha l'obiettivo di garantire un nostro comportamento rispettoso durante le nostre attività quotidiane sia all'interno della nostra azienda sia nell'interazione con i nostri clienti e i terzi.

Le nostre linee guida esaltano gli standard etici e legali fondamentali applicabili a RLG Group. Esse costituiscono la base del nostro agire quotidiano e ci forniscono indicazioni chiare su come svolgere le nostre mansioni. Questo impegno ben delineato accomuna tutti i dipendenti di RLG Group a livello mondiale, valicando frontiere geografiche e culturali.

Ci attendiamo un comportamento eticamente corretto da parte di tutti i dipendenti e di tutti i soggetti operanti per gli enti, oltre a una stretta conformità a tutti i requisiti interni ed esterni applicabili alle loro mansioni e alle loro attività in conformità al sistema legale applicabile. Non intendiamo tollerare alcun tipo di comportamento riprovevole all'interno della nostra azienda, che verrà pertanto adeguatamente sanzionato.

Pertanto, è essenziale comprendere e rispettare il contenuto del presente Codice di Condotta e il suo spirito. I regolamenti scritti non saranno mai sufficienti a coprire tutte le situazioni aziendali. Soltanto vivendo realmente all'insegna di una cultura della conformità saremo in grado di garantire un comportamento lecito e corretto. Dobbiamo collaborare come team e assicurarci di agire correttamente nell'interesse di RLG Group.

Qualora, nel caso specifico, dovessero subentrare dubbi relativamente al fatto che una decisione particolare corrisponda ai nostri valori fondamentali, come indicato nel presente Codice di Condotta, potete contattare il sottoscritto, la direzione aziendale di RLG, il vostro superiore oppure il Responsabile Compliance del Gruppo (*Group Compliance Officer*) per ottenere dei chiarimenti.

Grazie per la vostra fiducia!

Patrick Wiedemann

Matthias Burger

Stefan Macheleidt

Consiglio di Amministrazione, Reverse Logistics GmbH

Indice

1	Premessa	6
2	Principi	7
3	Comportamento nei confronti di partner aziendali e di terzi	7
3.1	Corruzione, regali e altre gratuità.....	7
3.2	Legge sulla concorrenza e sull'antitrust	8
3.3	Qualità e sicurezza di prodotti e servizi.....	9
3.4	Trasparenza nella rendicontazione.....	9
4	Come vediamo noi stessi	9
4.1	Cultura della leadership e collaborazione	9
4.2	Prevenzione di conflitti di interesse	9
4.3	Impartire ordini privati a partner aziendali	10
4.4	Documenti e segretezza	10
4.5	Protezione dei dati e sicurezza delle informazioni	10
4.6	Informazioni privilegiate	11
4.7	Tutela dei beni aziendali	11
5	Salute e sicurezza sul lavoro, tutela della salute, sicurezza antincendio e tutela ambientale	11
6	Conformità al Codice di Condotta e relativo controllo	11

1 Premessa

Una rigorosa osservanza delle disposizioni di legge, abbinata a capacità innovativa, ricerca della qualità, abilità collaborative e sostenibilità sono sempre state la nostra priorità assoluta e formano parte integrante dei valori della nostra azienda.

Questi valori costituiscono le fondamenta del nostro successo aziendale e, tra di essi, il principio della sostenibilità ha plasmato la reputazione e l'accettazione sociale del nostro gruppo di aziende. La fiducia che i nostri clienti e i nostri dipendenti ripongono in noi impone a tutti coloro che lavorano per RLG Group di dare vita concretamente ai nostri valori, dando il buon esempio ora e in futuro. Il nostro Codice di Condotta ha carattere obbligatorio e definisce chiaramente i principi essenziali che regolamentano tutte le nostre attività aziendali; al tempo stesso esso illustra esattamente ciò che i nostri partner aziendali, i nostri dipendenti e i terzi si aspettano da noi. I regolamenti ivi contenuti sono applicabili alla relazione in essere tra l'azienda appartenente a RLG Group e i suoi dipendenti e non stabiliscono diritti a favore di terzi.

Ovviamente i principi e i valori contenuti nel presente Codice di Condotta si riflettono nel nostro stile di vita e trovano applicazione pratica nella nostra quotidianità.

2 Principi

In generale, tutte le nostre azioni, i nostri provvedimenti, contratti e altre procedure all'interno di RLG Group rispettano rigorosamente la legge. Tutti i membri del nostro consiglio di amministrazione, i nostri dirigenti e dipendenti devono rispettare le disposizioni di legge del sistema giuridico all'interno del quale operano. Inoltre, devono sempre onorare la reputazione di RLG Group. Siamo sostenitori del principio della concorrenza leale.

“ La legalità è uno dei valori cardine della nostra azienda e io personalmente la reputo indispensabile in veste di amministratore delegato. ”

Patrick Wiedemann, Matthias Burger, Stefan Macheleidt

Le violazioni dei regolamenti vigenti possono comportare sanzioni e danni in materia di diritto del lavoro e di diritto penale contro gli individui e l'azienda. Ogni volta che i nostri dipendenti svolgono una mansione, devono sempre onorare la reputazione di RLG Group.

Lavoriamo con uomini e donne di origine, cultura, appartenenza etnica e credo religioso diversi. Rispettiamo e proteggiamo la dignità umana, la privacy e i diritti personali del singolo individuo. Non tolleriamo discriminazioni, molestie sessuali o altro genere di molestia od offesa personale. Questi principi sono applicabili sia alle nostre attività interne sia al nostro agire nei confronti di partner aziendali. Qualsiasi comportamento difforme, a prescindere da possibili sanzioni legali, comporterà delle conseguenze disciplinari.

RLG Group si oppone fermamente ai lavori forzati e allo sfruttamento di qualsiasi tipo e in particolare al lavoro minorile. Facciamo il possibile per garantire che anche i nostri partner aziendali rispettino tali principi.

3 Comportamento nei confronti di partner aziendali e di terzi

3.1 Corruzione, regalie e altre gratuità

Non tolleriamo la corruzione in nessuna forma, anche nell'interazione con i nostri fornitori e partner aziendali.

Le gratuità a pubblici funzionari in Germania e all'estero sono severamente vietate.

Nessuno tra coloro che lavorano per RLG Group potrà sfruttare la propria posizione o funzione e le facoltà ad esse correlate per richiedere, ottenere la promessa di o accettare vantaggi personali per sé stesso o per un terzo. Similmente, è vietato offrire, promettere o concedere vantaggi a dipendenti e organi di altre aziende, anche se ciò potrebbe dare soltanto l'impressione di un atteggiamento corruttivo.

Commissioni e remunerazioni versate a partner aziendali, rappresentanti o consulenti devono essere di una percentuale commisurata al lavoro svolto e alla controprestazione resa a RLG Group.

L'accettazione e la fornitura di regalie e altre gratuità, compresi inviti, saranno soggette a procedure rigorosamente restrittive e il valore finanziario deve essere tale che il ricevente non

sia costretto a tenerle segrete e non si senta obbligato a offrire nulla in cambio (per es. piccole regalie di natura e valore convenzionale che non sono in grado di influenzare le decisioni aziendali).

Nelle fasi di avvio di una relazione d'affari, per es. negoziazioni contrattuali ecc., le gratuità di qualsiasi genere devono essere ridotte al minimo (consentito: caffè, acqua) e dovrebbero essere generalmente evitate.

Le unità operative di RLG Group concedono donazioni in contanti e in natura per lo svolgimento di iniziative sociali, culturali, scientifiche ed educative promosse nell'ambito del loro impegno sociale. La direzione aziendale di RLG Group deciderà, in modo esclusivo, il regolamento applicabile a tali donazioni. Siffatte donazioni devono essere elargite nel rispetto del principio altruistico e devono essere chiaramente distinguibili da un rapporto di sponsorizzazione. Le donazioni o le sponsorizzazioni possono essere effettuate solo a beneficio delle organizzazioni, non a beneficio dei singoli.

Per ulteriori dettagli, consultare la RLG Anti-Corruption Policy di riferimento. In casi dubbi si dovrà ottenere il consenso scritto della direzione aziendale oppure del Responsabile Compliance del Gruppo.

“ *Il nostro impegno nei confronti delle persone e dell'ambiente ci appassiona. Ci opponiamo fermamente a qualsiasi forma di corruzione.* ”

Patrick Wiedemann

3.2 Legge sulla concorrenza e sull'antitrust

RLG Group si ispira al principio della concorrenza libera e leale. Rispettiamo le norme nazionali e internazionali sulla concorrenza e la legge sull'antitrust.

Tra concorrenti è vietata in particolare l'assegnazione di territori o clienti, accordi o scambio di informazioni su prezzi e/o componenti del prezzo, rapporti di fornitura e termini e condizioni associate oltre a capacità od offerte. È altresì vietato lo scambio di informazioni su strategie di mercato e di partecipazione. Ciò non comprende soltanto tutti gli accordi scritti relativi, ma anche accordi verbali e un implicito comportamento parallelo deliberato. Gli accordi o lo scambio di informazioni su programmi di ricerca e sviluppo sono ammissibili in pochi casi eccezionali, rigorosamente delimitati. La posizione di mercato dell'azienda non deve essere sfruttata illegalmente al fine di attuare discriminazioni di prezzo, forniture non richieste di prodotto o per rifiutare la consegna.

Gli accordi con clienti e fornitori devono essere completi e inequivocabili e devono essere documentati, compresi eventuali successivi emendamenti o modifiche. Lo stesso dicasi per regolamenti come il pagamento di bonus, concessioni marketing o promozionali. I regolamenti interni sull'applicazione del doppio controllo (principio del “four eyes”) e sulla separazione tra posizioni attive e posizioni di verifica devono essere rispettati rigorosamente da tutti i dipendenti. I fornitori devono essere scelti esclusivamente su base competitiva, attuando un confronto di prezzi, qualità, prestazioni e idoneità dei prodotti e servizi offerti allo scopo previsto.

In caso di dubbi, contattare immediatamente la direzione aziendale oppure il Responsabile Compliance del Gruppo.

3.3 Qualità e sicurezza di prodotti e servizi

È nostro intento soddisfare sempre le aspettative elevate dei clienti in termini di qualità e sicurezza, nonostante la crescente complessità di servizi, prodotti e sistemi. Realizziamo i miglioramenti richiesti in modo accurato e sostenibile. Attribuiamo la massima importanza alla sicurezza e alla tutela ambientale nel corso dello sviluppo, della produzione e della consegna dei nostri prodotti e servizi. Rispettiamo tutti gli standard di controllo qualità che sono rilevanti per il nostro lavoro, compresi regolamenti e leggi applicabili e le nostre procedure di controllo interno.

3.4 Trasparenza nella rendicontazione

Una comunicazione e rendicontazione onesta, chiara e corretta all'interno dell'azienda e nei confronti del pubblico è di grande importanza per RLG Group. Documentiamo le nostre attività aziendali e le rendicontiamo nei confronti degli organi competenti nell'osservanza dei requisiti di legge. Tutti coloro che lavorano per RLG devono rispettare i regolamenti aziendali e le norme di legge, in particolare i dipendenti che riferiscono ad autorità pubbliche, auditor o alla stampa.

“
Consegniamo ai nostri dipendenti questo Codice di Condotta che funge da linea guida a supporto delle loro attività quotidiane. Tutte le persone impegnate per RLG sono obbligate a rispettare le norme in esso contenute.
”

Stefan Macheleidt

4 Come vediamo noi stessi

4.1 Cultura della leadership e collaborazione

I nostri valori si riflettono nella nostra cultura della leadership. Tutti i dirigenti di RLG Group hanno una responsabilità speciale e devono fungere da esempio. La loro posizione richiede competenza sociale, disponibilità ad imparare e ad affrontare il cambiamento, integrità e soprattutto un'impeccabile condotta personale. Queste sono le basi per creare le condizioni quadro a sostegno di un clima innovativo, cooperativo e orientato alla performance.

RLG Group è un'entità. Nello svolgere le proprie mansioni, tutti i dipendenti e le unità operative hanno l'obbligo di dare priorità agli interessi del gruppo rispetto agli interessi individuali. Ci aspettiamo una collaborazione costruttiva volta al successo generale.

4.2 Prevenzione di conflitti di interesse

Ci aspettiamo una lealtà assoluta nei confronti dell'azienda. Tutti coloro che lavorano per RLG Group devono evitare qualsiasi situazione che potrebbe condurre a conflitti tra interessi personali e gli interessi di RLG Group.

Qualsiasi occupazione che si aggiunga al rapporto lavorativo con la nostra azienda (cosiddetta occupazione aggiuntiva) necessita del consenso preliminare dell'azienda.

Inoltre, i dipendenti non devono lavorare per o partecipare a un'azienda che si trova in concorrenza con RLG o una delle aziende del suo gruppo e qualsiasi lavoro per o partecipazione a un'azienda del fornitore o del cliente richiede il consenso preliminare scritto della direzione aziendale relativamente al caso specifico. Tuttavia, ciò non è applicabile a partecipazioni di capitale inferiori al 10 %. Le transazioni commerciali con società in cui un dipendente, un suo coniuge o stretto familiare ricopre una posizione direttiva o detiene una partecipazione, necessitano del consenso scritto preliminare della direzione aziendale se il dipendente si trova in una posizione in grado di influenzare il rapporto d'affari e si è in presenza di un potenziale conflitto di interessi.

Tutti i dipendenti sono obbligati a informare il loro superiore, la direzione aziendale o il Responsabile Compliance del Gruppo in merito a reali o possibili conflitti di interesse subentrati nel corso dell'adempimento dei loro obblighi lavorativi e a risolvere la questione il più velocemente possibile.

4.3 Impartire ordini privati a partner aziendali

I dipendenti che intendono fare un ordine a un partner aziendale di RLG Group per scopi privati devono chiedere il consenso preliminare scritto della direzione aziendale se tra le mansioni del dipendente è prevista la collocazione diretta o indiretta o il pagamento di ordini e si è in presenza di un potenziale conflitto di interesse. Ciò non è applicabile a beni o servizi che sono generalmente offerti e reperibili sul mercato.

4.4 Documenti e segretezza

I registri e i rendiconti devono essere corretti e veritieri e non devono essere fuorvianti. Essi devono rispettare principi contabili generalmente accettati; ciò significa che i dati registrati e altri registri devono essere sempre completi, corretti, aggiornati e in linea con il sistema applicabile. La preparazione di registri, pratiche e similari, per i quali si utilizzano informazioni riservate dell'azienda, è consentita soltanto se ciò è nell'interesse di RLG Group. Le informazioni riservate dell'azienda devono essere mantenute segrete.

“ Essendo una società di gestione, il trattamento diligente e accurato delle informazioni è per noi imprescindibile. ”

Matthias Burger

4.5 Protezione dei dati e sicurezza delle informazioni

I dati personali non devono essere raccolti, trattati o utilizzati a meno che tale raccolta, trattamento o utilizzo non sia necessario per il raggiungimento di specifici scopi legali chiaramente definiti. L'utilizzo di tali dati deve essere trasparente per gli interessati e i diritti degli interessati all'informazione e alla correzione, al blocco e alla cancellazione devono essere tutelati. Ogni dipendente sarà tenuto a rispettare diritti di proprietà di terzi e ad

astenersi dall'uso non autorizzato degli stessi. I dipendenti non devono procurarsi o utilizzare senza autorizzazione i segreti di terzi.

I provvedimenti tecnici volti a impedire l'accesso non autorizzato devono essere conformi allo standard adeguato dello stato dell'arte.

4.6 Informazioni privilegiate

Per informazioni privilegiate si intendono informazioni non pubbliche che un investitore riterebbe significative ai fini della sua decisione di investimento. È vietato acquistare o vendere e raccomandare l'acquisto o la vendita di titoli usando informazioni privilegiate. Le informazioni privilegiate devono essere trattate in stretta riservatezza e non devono essere rivelate ad alcun terzo. La stessa rigorosa riservatezza sarà applicabile alla rivelazione di password che sono necessarie per accedere a informazioni privilegiate archiviate elettronicamente. Le informazioni privilegiate possono essere rivelate soltanto a dipendenti che ne hanno necessità e sempre nel rispetto della massima riservatezza.

4.7 Tutela dei beni aziendali

I beni aziendali sono essenziali per perseguire gli scopi societari. I dipendenti non devono utilizzare i beni aziendali, le attrezzature, i materiali (come utensili, computer, materiale da ufficio e arredo), diritti d'uso/licenze se non nella misura in cui non esistono motivi aziendali o legali contrastanti e soltanto se hanno ottenuto un'inequivocabile autorizzazione scritta ad agire in tal senso. I dipendenti sono obbligati a tutelare i beni aziendali da danni, smarrimento o altri effetti negativi e a trattarli con cura.

5 Salute e sicurezza sul lavoro, tutela della salute, sicurezza antincendio e tutela ambientale

Ci ispiriamo ai principi della sostenibilità. Siamo consapevoli della scarsità delle risorse e cerchiamo di assumerci la responsabilità delle generazioni future.

Tutti i dipendenti hanno la responsabilità di evitare qualsiasi pericolo per le persone e l'ambiente, di ridurre al minimo l'impatto ambientale e utilizzare le risorse in modo economico. I processi, gli impianti e le attrezzature devono essere conformi alle norme di legge e alle disposizioni interne applicabili in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tutela della salute, sicurezza antincendio e tutela ambientale.

6 Conformità al Codice di Condotta e relativo controllo

Informiamo i nostri dipendenti in merito all'applicabilità del Codice di Condotta.

I nostri dirigenti devono informare in una forma idonea tutti i dipendenti rientranti nel loro ambito di responsabilità in merito al Codice di Condotta, compresi tutti gli standard e le istruzioni operative a essi applicabili.

Ogni dipendente di RLG Group dovrà rivedere il proprio comportamento nell'ottica delle regole di condotta di cui sopra e dovrà applicare dette regole di conseguenza.

Saranno organizzate sessioni di training specifico per i dirigenti a intervalli regolari su argomenti specifici, per es. gratuità e settori di rischio specifici.

Ognuno dei nostri dipendenti e dei nostri partner è autorizzato a informarci in merito a circostanze che potrebbero indicare una violazione delle norme contenute nel presente Codice di Condotta e viene espressamente esortato a farlo. Dette informazioni possono essere fornite in forma anonima. Gli eventi segnalati verranno investigati e, ove necessario, verranno adottate misure correttive adeguate. Inviare eventuali informazioni a compliance@rev-log.com

“
Sentitevi liberi di contattarmi personalmente se ritenete che una qualsiasi delle nostre attività aziendali violi il presente Codice di Condotta, o di contattare il vostro superiore, il Responsabile Compliance del Gruppo o di utilizzare l'apposito indirizzo mail (compliance@rev-log.com). È importante identificare rapidamente e affrontare sistematicamente i potenziali problemi per proteggere l'azienda e i rispettivi individui da qualsiasi danno correlato.
“

Patrick Wiedemann , Matthias Burger, Stefan Macheleidt

Tutti gli amministratori e i dirigenti hanno l'obbligo di garantire la conformità alle norme di legge e alle disposizioni del nostro Codice di Condotta nella loro area di responsabilità specifica.

Storico modifiche

Versione	Data	Modifica	Modificato da:
0.1.	06-16-15	Bozza iniziale	Jan Manz
0.2	07-01-15	Commenti e formattazione	Ulf Hallmann
0.3	07-17-15	Commenti	Jan Manz
0.4	06-27-17	Modifiche	Jan Manz
0.5	02-10-18	Modifiche	Tilman Eckert
0.6	09-05-19	Modifiche	Stefan Macheleidt
0.7	20-05-19	Modifiche	Sabrina Süß
0.8	16-09-20	Recepimento osservazioni Organismo di Vigilanza	Giuseppe Barillaro



Reverse Logistics GmbH
Karl-Hammerschmidtstr. 36
D 85609 Dornach

Tel. +49 89 49049 100
Fax +49 89 49049 33100
E-mail: info@rev-log.com
Sito Web: www.rev-log.com