SANDVIK

Codice di condotta – dipende tutto da noi!



Introduzione

Noi facciamo la differenza 4
Noi realizziamo il cambiamento 6
La sostenibilità per Sandvik. 7
I nostri valori fondamentali. 8
Perché abbiamo questo codice 10
Speak Up! 12

1 Sul posto di lavoro

1.1 Crediamo in condizioni e termini di lavoro equi 14
1.2 Ci impegniamo sul fronte della salute e della sicurezza 16
1.3 Offriamo formazione continua e opportunità di carrieral 18
1.4 Supportiamo la diversità e l'inclusione. 21
1.5 Teniamo documentazioni accurate e complete 22
1.6 Proteggiamo i nostri beni aziendali 24

2 Sul mercato

2.1 Promuoviamo la qualità e il miglioramento costante 26
2.2 Rispettiamo le leggi sulla concorrenza 29
2.3 Garantiamo un commercio responsabile 30
2.4 Lavoriamo per una catena di approvvigionamento sostenibile. 32
2.5 Garantiamo la protezione di informazioni personali e aziendali importanti. 34

3 Sandvik nel mondo

3.1 Adottiamo una politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di corruzione e concussione 36
3.2 Promuoviamo la responsabilità ambientale 38
3.3 Garantiamo una gestione fiscale corretta e precisa 40
3.4 Comunichiamo in modo onesto, trasparente e tempestivo 42
3.5 Siamo membri attivi delle comunità in cui operiamo 44

Il nostro Codice di Condotta si evolve 46

Versione: aprile 2021 (sostituisce quella di aprile 2020)

Noi facciamo la differenza

Per Sandvik, avere pratiche aziendali etiche e sostenibili viene prima di tutto. Questi standard sono presenti in ogni cosa che facciamo, sia nelle nostre attività sia nei rapporti con i nostri clienti e fornitori. Sandvik adotta sempre queste pratiche, anche in situazioni difficili. Rispettiamo costantemente il nostro Codice di Condotta e valutiamo i nostri progressi, intervenendo tempestivamente laddove necessario. Ciò dimostra quanto questi principi siano profondamente radicati nella nostra cultura aziendale. Una cultura che mira a fare la cosa giusta.

LA nostra guida quotidiana

Il Codice di Condotta è una pietra angolare delle nostre operazioni. Siamo un partner commerciale affidabile per i nostri clienti e fornitori: un fattore chiave del nostro successo, sia adesso che per il futuro. Pertanto, una condotta aziendale etica è di vitale importanza. Non dovremmo mai cercare di eludere il nostro Codice di Condotta.

Sandvik opera in un contesto commerciale globale. In considerazione delle complesse condizioni di mercato, spesso dobbiamo affrontare delle sfide. In questi casi, dovremmo sempre far riferimento al nostro Codice di Condotta per valutare come gestire situazioni difficili nel rispetto dei nostri elevati standard per un business etico.

Rispettare il nostro Codice di Condotta

Il nostro Codice di Condotta stabilisce i principi in base ai quali dobbiamo agire e le decisioni aziendali da adottare sia come persone che come azienda.

Il rispetto del Codice di Condotta consente a ognuno di noi di manifestare dubbi e sollevare domande in merito a qualsiasi comportamento che è o potrebbe essere in contrasto con i nostri valori aziendali. Chiunque lavori in Sandvik o sia cliente, fornitore o partner è incoraggiato a esprimere i propri dubbi su eventuali violazioni del Codice e a parlarne con il proprio responsabile diretto. In alternativa, è possibile utilizzare il nostro strumento di segnalazione anonimo: Speak Up. Abbiamo costruito la nostra solida reputazione insieme e la difenderemo insieme.

Il nostro Codice di Condotta definisce la nostra azienda

Sia il Codice di Condotta che i valori fondamentali di Sandvik costituiscono il nostro DNA e insieme all'impegno a fa vore di un'attività economica sostenibile contribuiscono alla crescita della nostra fantastica azienda.

La nostra solida cultura etica è resa possibile da tutti i dipendenti e dirigenti delle varie divisioni aziendali. Le decisioni quotidiane che adottiamo influiscono anche su Sandvik e tutti noi siamo tenuti a rispettare il Codice di Condotta.

Dovremmo agire secondo i suoi principi e i nostri valori fondamentali ogni giorno e comportarci di conseguenza.

Un fattore decisivo a tale scopo è rappresentato dal nostro corso di formazione obbligatorio sul Codice di Condotta. Ognuno di noi ha la responsabilità di garantire che tutto avvenga in modo corretto. Insieme facciamo la differenza.



Stefan Widing
Presidente e ceo

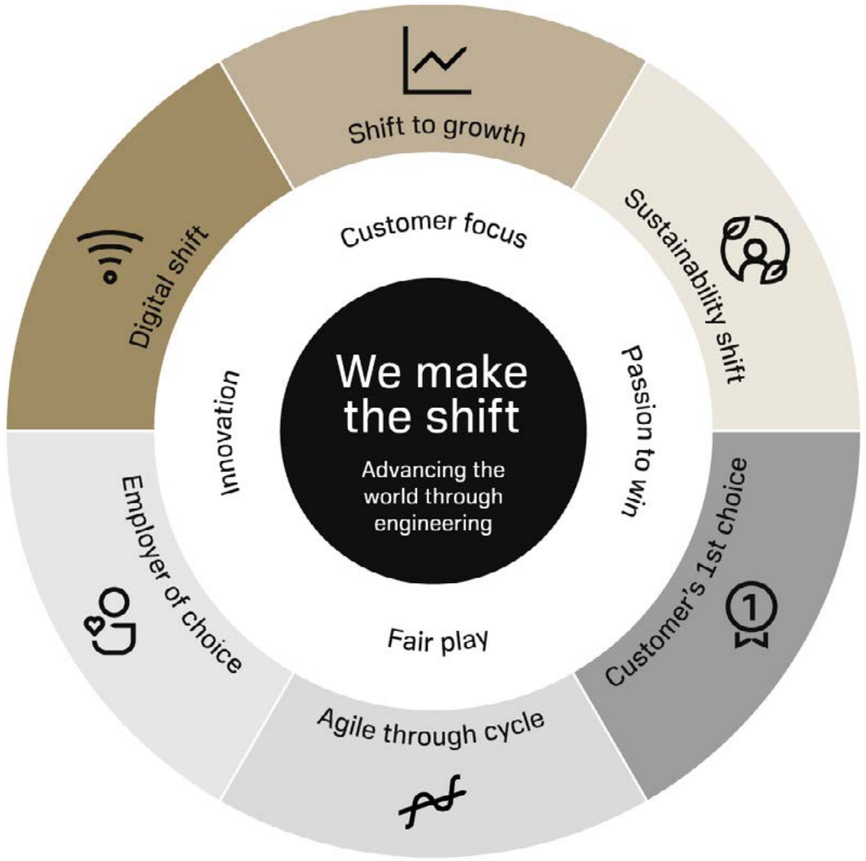
Noi realizziamo il cambiamento

Il nostro obiettivo è la nostra guida. Siamo pensatori lungimiranti, guidati dalla nostra passione che ci spinge a innovare costantemente e a creare soluzioni più intelligenti per realizzare cambiamenti importanti. Ci proponiamo di far progredire la società e il pianeta, generando vantaggi per tutti i nostri stakeholder, ovvero i nostri clienti, i nostri dipendenti e le nostre comunità, per poi creare valore per gli investitori. Dai grandi e rivoluzionari progressi fino ai piccoli miglioramenti quotidiani, sfruttiamo le nostre competenze e approfittiamo dei nostri rapporti di collaborazione con clienti e partner per costruire realtà più resilienti e solide.

Guidiamo l'innovazione e la digitalizzazione per creare valore su larga scala, migliorare le prestazioni, realizzare condizioni di lavoro più sicure e ottenere di più con meno.

Grazie ai nostri team eterogenei, a una cultura solida e a competenze all'avanguardia, contribuiamo a migliorare la produttività, l'efficienza e la sostenibilità in un mondo che ha bisogno di evolversi.

Il nostro ruolo è chiaro: con ogni azione, ogni giorno, realizziamo il cambiamento e prendiamo parte al progresso del mondo avvalendoci della tecnologia.





La sostenibilità per Sandvik

Promuoviamo la sostenibilità in tutto quello che facciamo.

I nostri obiettivi di sostenibilità seguono un approccio olistico che include clienti, fornitori e le nostre stesse attività a seconda dell'ambito di applicazione e che ci consentirà il passaggio a pratiche più sostenibili.

In questo modo aiuteremo il nostro pianeta e apporteremo un maggior valore all'azienda, ai nostri clienti e agli altri stakeholder. Il nostro principale contributo alla sostenibilità passa attraverso i nostri prodotti e le nostre soluzioni.

I nostri valori fondamentali

La nostra azienda ha la fortuna di vantare una lunga e ricca tradizione, resa possibile da generazioni di dipendenti impegnati nel successo di Sandvik.

Dalla nascita di Sandvik, nel 1862, un radicato Customer Focus ha consentito al Gruppo di creare soluzioni rivolte alle esigenze specifiche dei nostri clienti. Nell'industrializzazione del convertitore Bessemer, il fondatore di Sandvik, Göran Fredrik Göransson, è stato mosso dal principio dell'Innovation, un valore da sempre parte integrante del retaggio della nostra azienda. Anche il Fair Play riveste un ruolo decisivo nel nostro successo. Il Fair Play spinge i dipendenti di Sandvik a concludere affari in base a elevati standard etici e con un forte impegno nei confronti della sostenibilità e delle comunità locali. Infine, Göran Fredrik Göransson e il suo team non ce l'avrebbero mai fatta senza la loro Passion to Win, la stessa passione che ha trasformato Sandvik in un'azienda leader a livello mondiale. Questi quattro valori hanno determinato il successo di Sandvik in passato e continueranno a farlo anche in futuro.



Customer focus

La nostra struttura è agile e decentralizzata: il nostro processo decisionale è il piu' vicino possibile al cliente

Il significato dei nostri valori per l'organizzazione

- Conduciamo le nostre attività in maniera decentralizzata, prendendo decisioni e assumendoci responsabilità nel miglior interesse dei clienti.
- Rispondiamo rapidamente alle esigenze dei clienti e ci adeguiamo alle mutevoli condizioni del mercato.
- Il nostro approccio è incentrato sul cliente: ci impegniamo costantemente per superarne le aspettative e consentirgli di eccellere nelle proprie attività.

Il significato dei nostri valori per ognuno di noi

- Faccio in modo che il mio lavoro quotidiano produca valore per i nostri clienti.
- Adotto un approccio proattivo e ho ben presenti le aspettative dei nostri clienti.
- Mi impegno per comprendere e soddisfare le reali esigenze dei nostri clienti.

Innovation

Affermiamo la nostra leadership tecnologica attraverso l'innovazione

Il significato dei nostri valori per l'organizzazione

- Ci impegniamo costantemente per consolidare la nostra leadership tecnologica attraverso innovazione e partnership di successo.
- Applichiamo le nostre competenze e metodi di lavoro collaborativi per realizzare piccoli miglioramenti quotidiani e svolte significative.

Il significato dei nostri valori per ognuno di noi

- Ho il coraggio di pensare in modi totalmente nuovi e mi piacciono le nuove prospettive.
- Condivido volentieri conoscenze ed esperienze.
- Mi impegno costantemente per migliorare il nostro modo di lavorare.

Fair play

Manteniamo una condotta etica e agiamo nell'osservanza proattiva delle regole, dando valore a salute, sicurezza e sostenibilità

Il significato dei nostri valori per l'organizzazione

- Mettiamo la salute e la sicurezza prima di tutto.
- Manteniamo una condotta etica e agiamo nell'osservanza proattiva delle regole: conduciamo le nostre attività in maniera sostenibile e responsabile.
- Il nostro Codice di Condotta e il Sandvik Way sono fondamentali nella conduzione delle nostre attività.

Il significato dei nostri valori per ognuno di noi

- Agisco sempre in linea con i nostri elevati standard etici e metto la sicurezza al primo posto.
- Mostro sempre considerazione verso l'ambiente e le comunità in cui operiamo.
- Mi comporto correttamente e costruisco rapporti basati su onestà, rispetto e fiducia.

Passion to win

Consolidiamo la nostra leadership sul mercato attraverso la valorizzazione delle persone, un efficace processo di performance management e una filosofia di miglioramento continuo

Il significato dei nostri valori per l'organizzazione

- Abbiamo una cultura improntata sulla proattività e il miglioramento continuo.
- Siamo un'organizzazione trasparente, con alti livelli di performance e un efficace processo di performance management.
- Ci spingiamo oltre i limiti e ci impegniamo con passione per mantenere la nostra leadership sul mercato – per essere sempre al primo posto, oppure secondi.

Il significato dei nostri valori per ognuno di noi

- Con coraggio mi piace prendere l'iniziativa.
- Con determinazione faccio sempre uno sforzo in più.
- Mi pongo obiettivi ambiziosi, mantengo le promesse e collaboro con gli altri per migliorare l'efficienza e i risultati.

Perché abbiamo questo codice

Vogliamo essere un partner competitivo, corretto, rispettoso e fidato per i nostri clienti, i nostri colleghi presenti e futuri, i nostri fornitori e le altre parti interessate. Vogliamo comportarci anche da “buon cittadino” nelle comunità in cui svolgiamo la nostra attività.



Il Codice di Condotta di Sandvik (‘Codice’) stabilisce i principi per trasformare la nostra visione e i nostri valori in decisioni quotidiane. Spiega come dovremmo interagire con le parti interessate e con il mondo intorno a noi. Serve come insieme di principi da applicare nelle nostre attività quotidiane e rappresenta una descrizione della nostra cultura aziendale in tutto il mondo. Siamo convinti che i nostri elevati standard etici e i nostri solidi principi siano fonte di orgoglio e di valore a lungo termine sia per i nostri clienti sia per la nostra azienda e la nostra società. Questo significa che tutti dobbiamo trovare il tempo di leggere e comprendere il presente Codice, applicarlo in modo coerente e, in caso di dubbi, chiedere chiarimenti.

Il nostro codice vale per tutti

Il Codice di Condotta vale per tutti, dal Consiglio di Amministrazione a ogni singolo dipendente nel mondo. Se sei un responsabile/supervisore o dirigente, hai un compito particolare: rappresenti un esempio e devi gestire le nostre attività nel pieno rispetto del presente Codice. Devi accertarti che i membri del tuo team ricevano la formazione necessaria per comprendere il Codice e le politiche ad esso collegate.

Dobbiamo sempre rispettare le normative, i regolamenti e le disposizioni locali dei Paesi in cui operiamo.

Il nostro Codice stabilisce i requisiti minimi. Se una legge, un regolamento o una disposizione locale, nazionale o internazionale prevede dei requisiti ancora più severi in merito alle tematiche contenute nel Codice, è necessario attenersi a questi ultimi ed essere conformi. In caso di conflitto tra il presente Codice e le leggi o i regolamenti locali e obbligatori, questi ultimi prevalgono sul primo.

Abbiamo anche un Codice di Condotta Fornitori (Supplier Code of Conduct) in cui definiamo i requisiti per i nostri fornitori. Le valutazioni dei fornitori si basano proprio su questo documento.

Tutti noi dobbiamo rispettare il codice

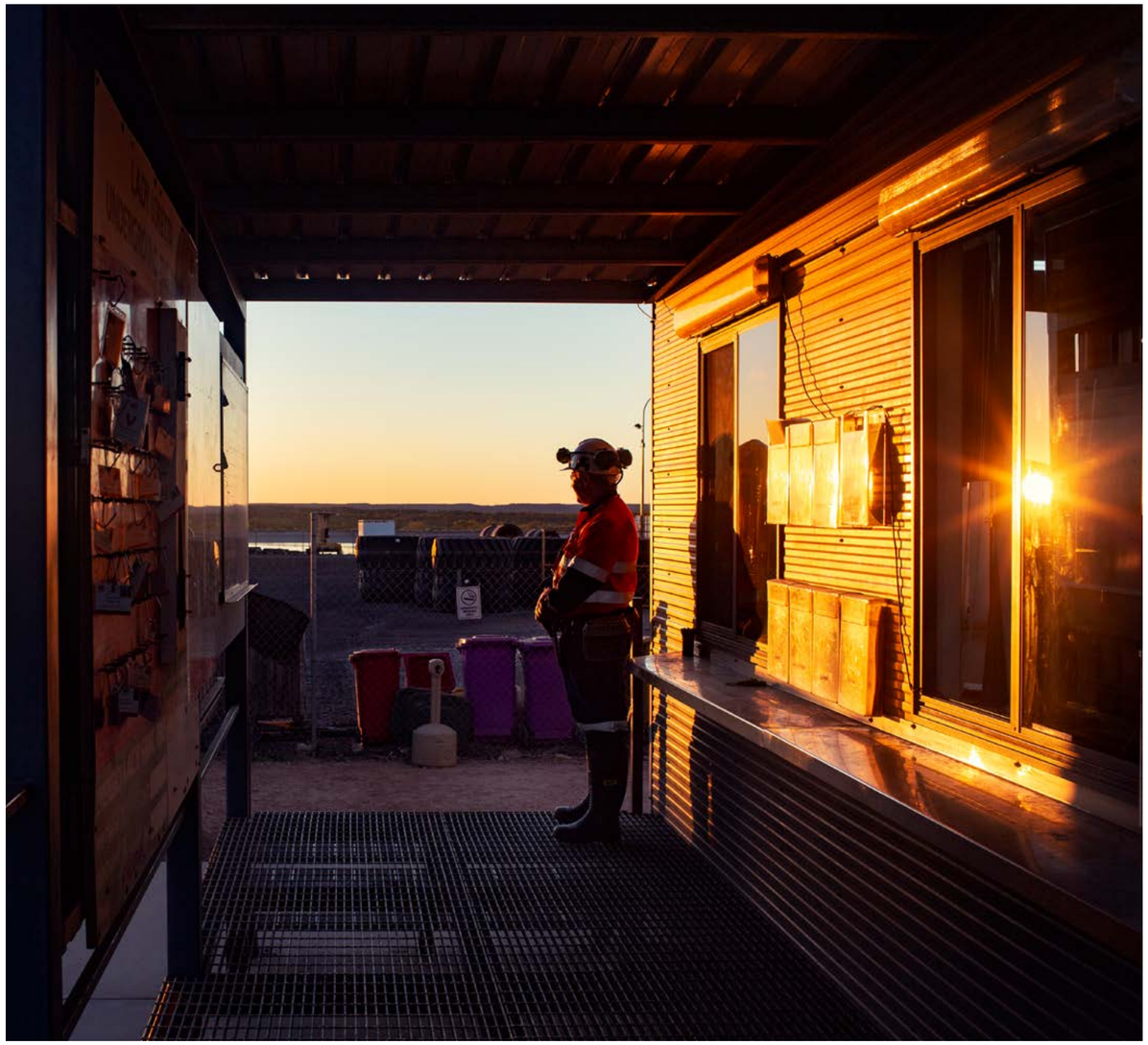
In qualità di azienda, siamo tenuti a svolgere la nostra attività con onestà, integrità e nel rispetto di standard etici elevati. È importante che ognuno di noi capisca questo aspetto, agisca in modo conforme, sia responsabile e segua questi principi e i nostri valori fondamentali nello svolgimento dell’attività quotidiana.

Contribuiamo tutti al successo a lungo termine della nostra azienda, indipendentemente dal ruolo che rivestiamo. Il mancato rispetto dei principi definiti nel nostro Codice di Condotta rappresenta una grave violazione e potrebbe risultare in una misura disciplinare, incluso il licenziamento.

Le basi del nostro codice

Lo svolgimento dell’attività in un’ottica di responsabilità e sostenibilità è essenziale per un’azienda di successo. Sandvik vanta una lunga storia nel rispetto delle leggi vigenti e dei principi riconosciuti a livello internazionale, nonché di collaborazione con le comunità locali.

Pertanto il nostro Codice di Condotta e i nostri valori fondamentali si basano sulla Carta Internazionale dei Diritti dell’Uomo, sulla Dichiarazione dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro sui Principi e i Diritti fondamentali nel Lavoro, sulla Dichiarazione di Rio sull’Ambiente e lo Sviluppo e sulla Convenzione delle Nazioni Unite contro la Corruzione, così come sancito nei dieci principi del Patto mondiale delle Nazioni Unite, di cui facciamo parte. Ci impegniamo a rispettare questi principi, le Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali e i Principi guida delle Nazioni Unite sulle Imprese e i Diritti Umani. In questo modo, siamo convinti di gettare delle solide basi a favore di un futuro più sostenibile per Sandvik e per tutte le relative parti interessate.



Speak Up!

Potresti imbatterti in una situazione che sembra violare i principi definiti dal nostro Codice di Condotta, dalle nostre policy oppure dalla legge. In tal caso, è necessario segnalare i tuoi dubbi all'azienda. Questo ci consentirà di migliorare l'ambiente lavorativo, ridurre i rischi che potrebbe correre Sandvik e continuare a essere un'azienda etica e sostenibile.

Utilizzare speak up

Se sei un dipendente, dovresti segnalare qualsiasi dubbio o caso di mancata conformità direttamente al tuo responsabile. Tuttavia, se non vuoi parlare direttamente con il tuo responsabile oppure se non sei un dipendente, puoi utilizzare il nostro sistema di segnalazione Speak Up. Speak Up è disponibile tramite la nostra Intranet o i nostri siti Web oppure contattando il numero dedicato attivo in tutti i Paesi in cui opera Sandvik 24 ore su 24, 7 giorni su 7. Oltre alla segnalazione di eventuali casi, il sistema può essere utilizzato per richiedere informazioni sul Codice.

Speak Up

Speak Up online:
home.sandvik/speakup

Telefono:
cerca il numero di telefono gratuito per il tuo Paese sul portale di Speak Up

Scansionate il codice QR:
per lasciare una segnalazione o un aggiornamento.

Il processo speak up

Tutte le segnalazioni ricevute verranno esaminate e, qualora necessario, verrà avviata un'indagine interna. I dettagli più importanti vengono registrati in un database di gestione dei casi e il segnalante potrebbe essere ricontattato per maggiori informazioni. Le informazioni fornite sono riservate. Se la legge lo consente, il segnalante può rimanere anonimo. Tuttavia si consiglia vivamente a tutti i segnalanti di identificarsi per facilitare l'indagine.

Tutte le segnalazioni inviate tramite Speak Up sono conservate in un sistema altamente protetto a cui può avere accesso solo un team ristretto di personale appositamente formato. Il processo Speak Up osserva tutte le disposizioni in materia di segnalazione di condotte illecite e i dati personali vengono eliminati in ottemperanza con il GDPR (Regolamento generale sulla protezione dei dati), il tutto per salvaguardare i dati personali del segnalante.

Maggiori informazioni sul processo sono disponibili su **HOME.SANDVIK/SPEAKUP** oppure nell'Intranet di Sandvik.

Politica contro le ritorsioni

La privacy e la riservatezza dei dati hanno la massima importanza per noi di Sandvik. Questo vale ancora di più quando uno dei nostri dipendenti si fa avanti per segnalare un dubbio oppure una sospetta violazione del nostro Codice, delle nostre policy o della legge. Come definito nella nostra Speak Up Policy, non ci sarà alcun tipo di ritorsione nei confronti di un dipendente o di un partner commerciale che esprime un dubbio giustificato in buona fede. Tuttavia, saranno adottate delle misure disciplinari in caso di segnalazioni infondate o calunniose.



1 Sul posto di lavoro

Ogni rapporto di lavoro è disciplinato da termini e condizioni. Queste condizioni coprono una vasta gamma di tematiche: dagli orari di lavoro alla remunerazione, dalle condizioni fisiche al benessere psichico sul posto di lavoro. Sandvik auspica un ambiente di lavoro giusto, sicuro e inclusivo che consenta a tutti di svolgere l'attività professionale al meglio delle proprie possibilità all'interno dell'azienda, indipendentemente dalla posizione.

1.1 Crediamo in condizioni e termini di lavoro equi



I nostri principi

In qualità di azienda, siamo responsabili dei nostri dipendenti e siamo tenuti a promuovere prassi di lavoro sicure e protette.

Adottiamo una politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di lavoro minorile, forzato o coatto.

Non consentiamo orari di lavoro che non rispettino le leggi nazionali e gli standard del settore.

Paghiamo stipendi e garantiamo indennità competitive sul mercato e in linea con gli standard del settore dei Paesi in cui operiamo.

Riconosciamo e rispettiamo il diritto dei nostri dipendenti alla libertà di associazione e il diritto di contrattazione collettiva.

Cosa significa per te

- Hai la responsabilità di comprendere le condizioni con le quali vieni assunto.
- Il tuo responsabile/supervisore deve essere di esempio e deve promuovere condizioni di lavoro eque.
- Hai diritto a un contratto di lavoro scritto o a un'offerta di lavoro che indichi i termini e le condizioni delle tue mansioni.
- Riceverai comunicazioni chiare e regolari sul tuo stipendio e le tue indennità.
- Hai il diritto di nominare rappresentanti dei lavoratori e di formare associazioni di lavoratori o di iscriverti a sindacati a tua scelta.
- La decisione di iscriversi a un sindacato, di creare associazioni dei lavoratori o di nominare rappresentanti dei lavoratori è una scelta individuale. Indipendentemente da questo, verrai sempre trattato con rispetto.
- Nelle situazioni in cui la libertà di associazione e di contrattazione collettiva sia soggetta a restrizioni previste dalla legge, Sandvik può, su richiesta, agevolare forme di associazione libera e indipendente e di contrattazione collettiva.
- Sarai trattato con rispetto e non subirai mai punizioni fisiche, verbali o finanziarie.

Per maggiori informazioni

Policy, procedure e linee guida di riferimento:
People Policy

Contatti:
Responsabile/supervisore di riferimento Team delle Risorse Umane



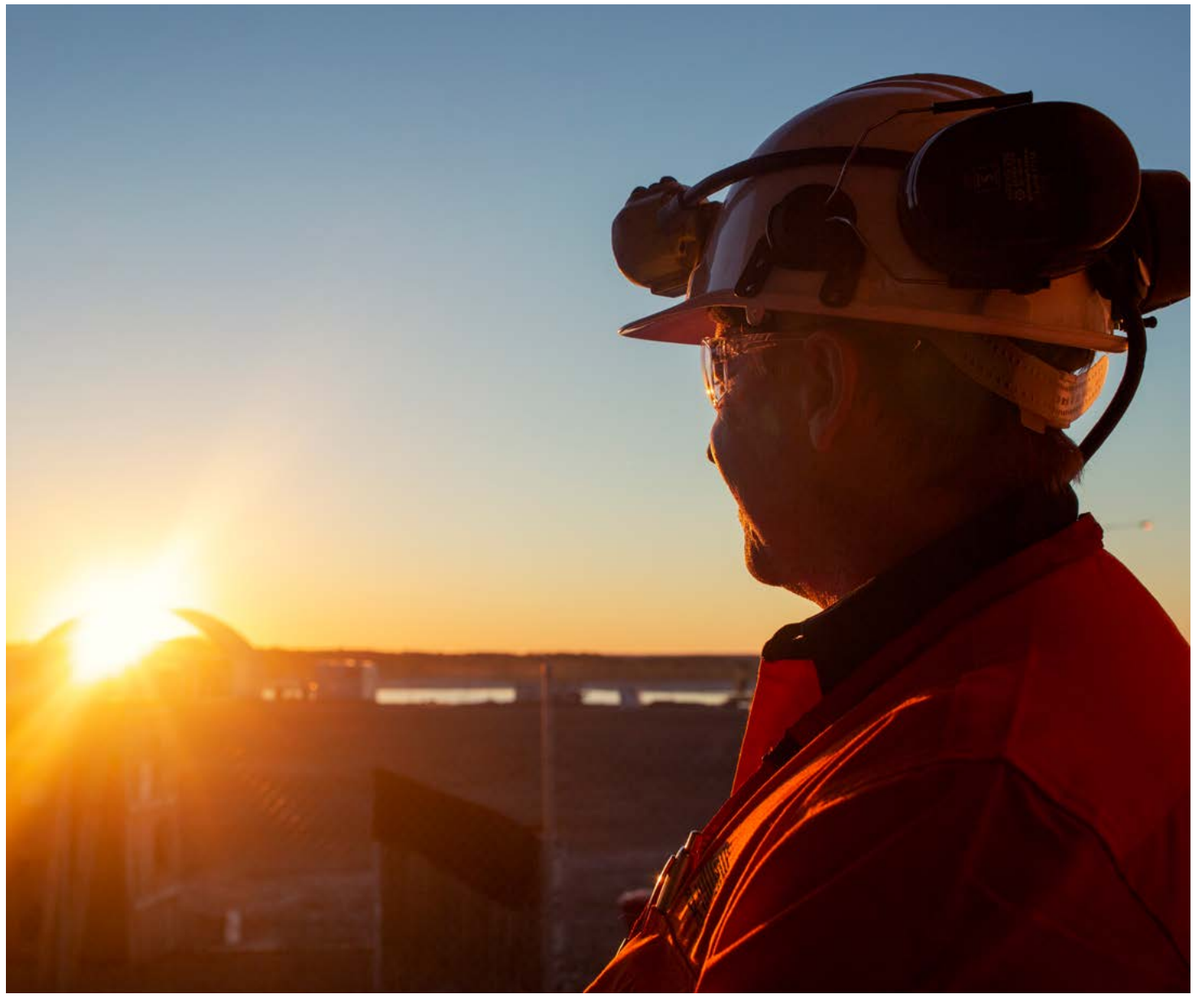
Cosa devo fare?

Nel presente documento viene utilizzato il pronome "noi". Chi si intende per "noi"?

Il pronome "noi" viene utilizzato per descrivere tutti i dipendenti di Sandvik, indipendentemente dalla business area, dalla divisione, dalla funzione o dal ruolo. Si applica a tutte le filiali presenti nel mondo e alle joint venture controllate da Sandvik. Tutti noi condividiamo la responsabilità di attenerci al nostro Codice, alle nostre politiche aziendali nonché alle leggi e alle normative applicabili alla nostra attività quotidiana.

Abbiamo un importante ordine cliente e molti di noi stanno facendo il massimo degli straordinari da mesi. Nonostante capisca le necessità aziendali, questa situazione sta mettendo a dura prova la mia vita familiare. Con chi posso parlare per trovare una soluzione ragionevole?

Naturalmente, per prima cosa dovresti parlare con il tuo responsabile. Assicurati che capisca esattamente la situazione che state vivendo tu e la tua famiglia. Nella maggior parte dei casi, un dialogo aperto e onesto consente di raggiungere una soluzione adeguata. Se non riesci a giungere a un accordo accettabile, contatta le Risorse Umane o un rappresentante dei lavoratori, qualora presente, per ricevere assistenza.



1.2 Ci impegniamo sul fronte della salute e della sicurezza

Promuovere salute e sicurezza significa avere disposizioni, ambienti di lavoro e prassi di lavoro in grado di dare vita a una cultura in cui ogni persona si impegna a prevenire infortuni e malattie professionali e dove vengano promossi attivamente la salute fisica e psichica e il benessere di tutti i nostri dipendenti.

Per maggiori informazioni

Policy, procedure e linee guida di riferimento: Environment, Health and Safety Policy; disposizioni/ procedure locali e dello stabilimento in materia di salute e sicurezza

Contatti:
Il tuo responsabile/supervisore
Responsabili EHS (Ambiente, Salute e Sicurezza) dello stabilimento o della business area/divisione

I nostri principi

Nello svolgimento della nostra attività aziendale, ci impegniamo a garantire la nostra visione “Zero infortuni” (Zero Harm) per tutti i nostri dipendenti, appaltatori, fornitori e clienti.

Integriamo salute fisica e psichica e sicurezza in ogni aspetto delle nostre attività quotidiane e siamo convinti che sia necessaria una cultura della salute e della sicurezza ben radicata per raggiungere i nostri obiettivi aziendali sostenibili.

Crediamo che uno dei fattori chiave per il successo sia l’adozione di una condotta volta a promuovere salute e sicurezza in modo attivo e concreto, indipendentemente dal ruolo svolto.

Riconosciamo, promuoviamo e condividiamo buone pratiche in materia di salute e sicurezza in tutte le nostre attività.

Cosa devo fare?

Sto eseguendo una manutenzione con un collega che ha svolto questa operazione tantissime altre volte e che viene considerato “l’esperto” della sede. Abbiamo una Disposizione sulla sicurezza (Safe Work Instruction) che mi è stata insegnata durante la formazione, ma il mio collega insiste nel voler eseguire l’operazione “a modo suo”. Questo comporterebbe dei rischi per la sicurezza e onestamente non voglio farlo. Cosa devo fare?

Sicuramente il tuo collega avrà trovato un “modo migliore” per eseguire la mansione, ma qualsiasi nuovo metodo deve essere discusso con il supervisore/ responsabile tecnico, soprattutto in considerazione degli eventuali rischi che, a tuo avviso, potrebbero derivare. Non devi avere “responsabile” o “supervisore” nella tua qualifica per prendere alcune decisioni, soprattutto quando si tratta di sicurezza. Anche se contraddire un collega con una lunga esperienza può richiedere del coraggio, prova a sollevare la questione dei maggiori rischi. Se non vuole parlarne e/o modificare la modalità di intervento, allora dovresti rifiutarti di eseguire l’operazione fino a quando il problema non sarà affrontato con il tuo supervisore.

Sono diventato genitore da poco e non sto dormendo molto. Stiamo avendo anche alcuni problemi finanziari e temo che, a causa di tutto questo, io sia stressato, distratto e stanco sul posto di lavoro. Non so se dovrei comunicarlo a qualcuno al lavoro. D’altronde sono dei problemi personali. Cosa devo fare?

Sebbene le questioni alla base del problema siano personali, stress psicologico, stanchezza e distrazione sul posto di lavoro possono aumentare il rischio di infortuni e malattie per te e possibilmente anche per i tuoi colleghi. Sandvik prende sul serio la tua salute psichica e fisica e la tua sicurezza.

Pertanto parla apertamente con il suo supervisore anche se raccontare le tue questioni private può metterti a disagio. La tua sede potrebbe avere dei programmi per promuovere la salute e il benessere dei dipendenti e molti stabilimenti di Sandvik mettono a disposizioni programmi di supporto, nel rispetto della riservatezza, per ricevere una consulenza qualificata.

Cosa significa per te

- Ti concedi del tempo per comprendere i rischi per la salute e la sicurezza connessi alla tua attività quotidiana nonché le misure da adottare per evitarli.
- Agisci sempre in conformità alle Environment, Health & Safety Policy and Procedures, a tutte le leggi, disposizioni e procedure locali in materia di salute e sicurezza e condividi le tue idee se identifichi delle soluzioni per minimizzare i rischi.
- Svolgi una valutazione dei rischi personale esattamente prima di iniziare un’attività per garantire che le procedure, le misure di emergenza e i dispositivi di protezione individuali e siano adeguati e operativi.
- Interrompi il lavoro e notifichi immediatamente qualsiasi problema al tuo responsabile/supervisore se pensi che un’operazione potrebbe provocare un infortunio o una malattia a te o ai tuoi colleghi.
- Indipendentemente dal tuo ruolo, agisci in modo attivo e concreto nelle questioni relative alla salute e alla sicurezza.
- Intraprendi azioni personali per garantire che il lavoro non incida negativamente sulla tua salute psichica e fisica e sul tuo benessere, e partecipi ai programmi e alle attività per promuovere salute e sicurezza offerti dalla tua sede.
- Durante il lavoro e i viaggi di lavoro, hai il dovere di agire in modo responsabile e di adottare comportamenti sicuri.
- Ti impegni a essere sempre “idoneo al lavoro”. Questo significa non essere soggetto agli effetti negativi riconducibili a malattie o altre condizioni fisiche, droghe, abuso di alcol, affaticamento o stress.

1.3 Offriamo formazione continua e opportunità di carriera

Il processo di gestione delle prestazioni personali punta a offrire condizioni di lavoro che spingano i dipendenti a svolgere la propria attività in modo proficuo, ad assumersi responsabilità e a sviluppare in modo continuo le proprie competenze personali e professionali.

I nostri principi

Promuoviamo una cultura in cui i dipendenti hanno la facoltà di definire gli standard di domani creando, acquisendo e trasferendo competenze.

Offriamo possibilità di sviluppo che consentono ai nostri dipendenti di trasformare la loro ambizione in sviluppo sostenibile per la persona, il team e la nostra attività.

Indipendentemente dalla sede o dall'organizzazione, tutti noi abbiamo il diritto di partecipare al processo di gestione delle prestazioni individuali.

Tutti i dipendenti hanno un programma individuale per le prestazioni con chiari obiettivi e attività di sviluppo.

Siamo di esempio quando si tratta di definire obiettivi e di condurre il colloquio di valutazione delle prestazioni individuali e i successivi aggiornamenti.

Cosa significa per te

- Sei responsabile della tua formazione e di sviluppare continuamente le abilità e le competenze richieste per avere successo nella tua attività lavorativa.
- Dai il tuo contributo al processo di definizione degli obiettivi, al colloquio di valutazione delle prestazioni e al processo di aggiornamento.
- Sei aggiornato sugli sviluppi più recenti del settore e sul modo in cui incidono sulla tua attività lavorativa.
- Se sei un responsabile, devi assicurare che la strategia aziendale includa obiettivi SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant e Time-bound) e che questi siano chiari a ogni membro del team.
- Se sei un responsabile, devi verificare i progressi e formare i dipendenti chiedendo e fornendo feedback.

Per maggiori informazioni

Policy, procedure e linee guida di riferimento:
Sandvik Leadership Model,
People policy

Contatti:
Il tuo responsabile/supervisore
Le Risorse Umane della tua sede

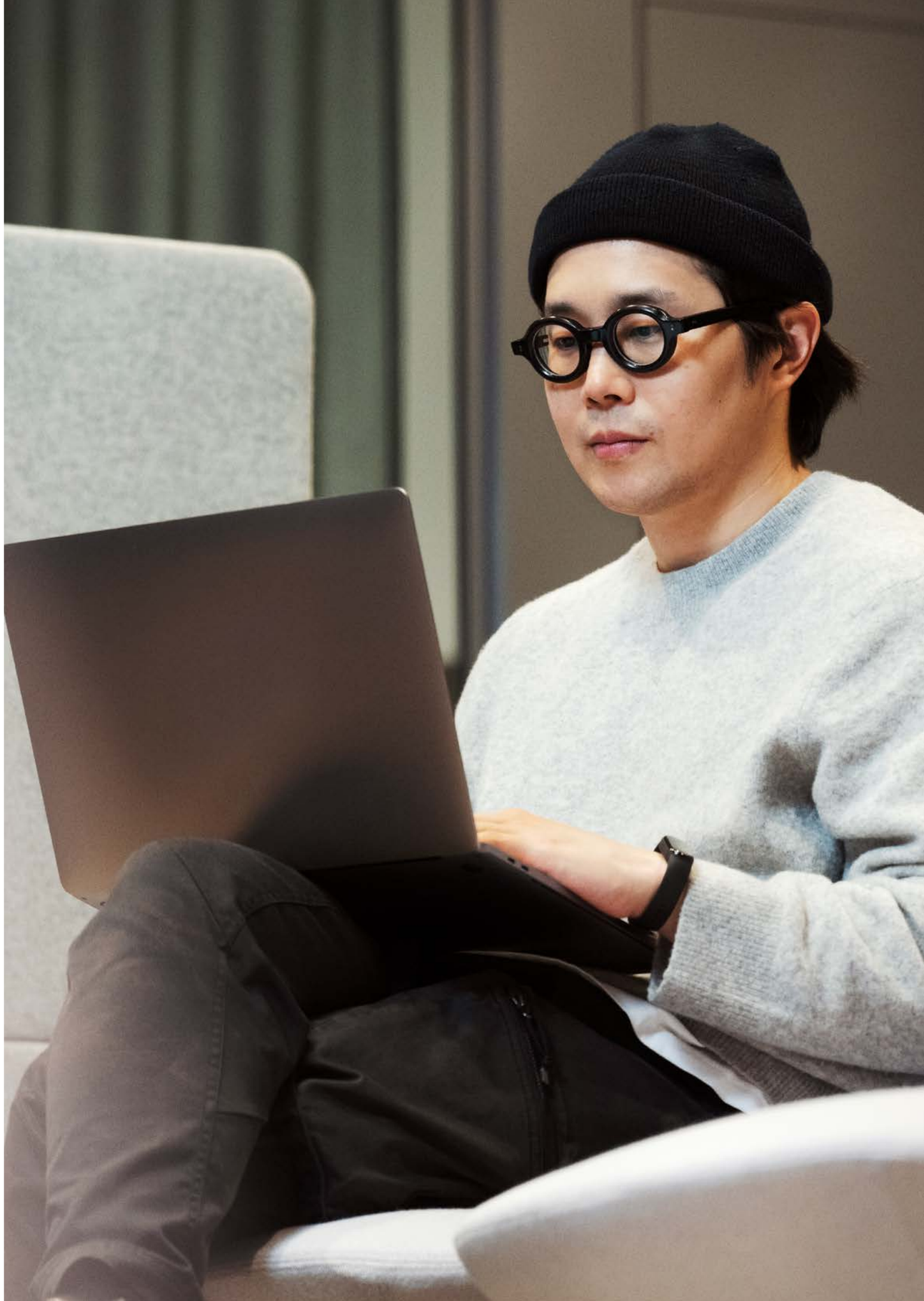
Cosa devo fare?

Di recente mi sono trasferito in un nuovo reparto e ho dei dubbi su quali siano le opportunità di sviluppo specifiche per il mio nuovo ruolo. A chi devo rivolgermi?

Per prima cosa, parla con il tuo supervisore/ responsabile diretto. Se quest'ultimo non è in grado di aiutarti, contatta le Risorse Umane.

È arrivato il momento del colloquio di valutazione personale. Cosa mi aspetta in qualità di dipendente?

Preparati controllando la descrizione della tua posizione e i tuoi obiettivi. Rifletti sulle tue prestazioni generali e sugli obiettivi raggiunti. Pensa alle tue necessità di crescita e alle tue aspirazioni professionali. Consulta il portale Workday Learning e il Learning Portal nell'Intranet aziendale per trovare le nostre opzioni di affiancamento e di sviluppo.





1.4 Supportiamo la diversità e l'inclusione

La diversità include differenze personali, culturali e cognitive così come differenti esperienze di vita e di lavoro. L'inclusione è il modo in cui consentiamo a tutti i dipendenti di dare il proprio contributo, migliorare la nostra attività quotidiana e sviluppare tutto il loro potenziale. Siamo convinti che la giusta combinazione di diversità e inclusione porti a innovazione, motivazione e alte prestazioni.

I nostri principi

Crediamo che la diversità e l'inclusione aiutino ad attirare, sviluppare e trattenere talenti, generare innovazione, soddisfare e superare le aspettative dei clienti.

Il lavoro di squadra e il ricorso a competenze esclusive così come il know-how di tutti noi sono cruciali per il nostro successo. Per poter trarre vantaggio dai nostri diversi punti di vista, ci impegniamo a promuovere una cultura dell'inclusione sul posto di lavoro.

Ci impegniamo a garantire pari opportunità di carriera senza discriminazioni di razza, etnia, provenienza, religione o credo, genere, orientamento sessuale, identità o espressione di genere, età, disabilità, stato coniugale o familiare o qualsiasi altra caratteristica.

Non tolleriamo alcuna forma di intimidazione o mancanza di rispetto, atti di bullismo, molestie, approcci sessuali indesiderati oppure forme di discriminazioni illegittime.

Cosa significa per te

- Promuovi sempre un ambiente di lavoro positivo, in cui tutti vengono apprezzati, rispettati e stimati per le loro differenze e incoraggi una cultura dell'inclusione.
- Hai una mentalità aperta, promuovi lo spirito di squadra, incoraggi nuove idee e cerchi di imparare dagli altri.
- Includi le persone nelle opportunità di sviluppo, di confronto e di lavoro nella tua organizzazione.
- Incoraggi e promuovi lo sviluppo di una forza lavoro eterogenea a tutti i livelli e in tutte le funzioni.

Cosa devo fare?

José è nuovo nel nostro team. In qualità di responsabile, so che la sua esperienza è preziosa per tutti noi. Tuttavia non interviene quasi mai durante le riunioni e non condivide le sue idee. Penso che questo potrebbe essere dovuto al fatto che le riunioni si svolgono nella sua seconda lingua. Devo aspettare per adesso e sperare in una sua maggiore partecipazione in futuro?

Quando c'è la possibilità durante le riunioni, rivolgi delle domande dirette a José in merito alla sua opinione o alla sua esperienza. Cerca di agevolargli la partecipazione, proprio come faresti con qualsiasi altro membro del team che, in generale, interviene poco. Forse a José potrebbe risultare più semplice esprimere il suo punto di vista fuori dal contesto della riunione. Potrebbe sentirsi più a suo agio e disposto a dare il suo contributo.

Ho notato che uno dei miei colleghi non viene trattato con rispetto sul posto di lavoro. Sia i responsabili che i colleghi ne parlano in modo critico e nessuno si siede mai al suo tavolo durante la pausa pranzo. Una mattina, mi sono accorto anche che qualcuno ha distrutto i suoi strumenti di lavoro. Cosa devo fare?

Tutti i dipendenti sono vivamente incoraggiati a segnalare qualsiasi sospetto di bullismo, molestie o discriminazione illegittima alla Direzione oppure alle Risorse Umane. In alternativa, puoi segnalare i tuoi sospetti attraverso il meccanismo di segnalazione anonimo dell'azienda: Speak Up. Puoi anche chiedere al collega in questione il suo punto di vista in merito alla situazione.

Per maggiori informazioni

Policy, procedure e linee guida di riferimento:
People Policy

Contatti:
Il tuo responsabile/supervisore Le Risorse Umane della tua sede

1.5 Teniamo documentazioni accurate e complete

Ciò include sia i dati finanziari che quelli non finanziari come verbali di riunioni, comunicazioni interne, contratti, resoconti finanziari, buste paga, spese, documenti delle Risorse Umane o altri documenti contenenti dati personali, documenti relativi alla sicurezza e all'ambiente, informazioni sui prodotti e documenti contabili.



I nostri principi

Crediamo che l'integrità e l'accuratezza della nostra documentazione siano di massima importanza.

Abbiamo registri precisi, trasparenti e adeguatamente gestiti conformi a tutti i requisiti legali e agli standard di settore vigenti. Questo vale per ogni aspetto della nostra azienda.

Prepariamo tempestivamente i nostri resoconti finanziari. Sono tutti supportati da dati tangibili e rispecchiano accuratamente tutte le nostre attività aziendali.

Ci avvaliamo costantemente di un sistema di controllo per verificare l'accuratezza di tutta la documentazione aziendale.

Cosa significa per te

- Ogni giorno, sei responsabile dell'accuratezza della documentazione relativa alla tua attività aziendale.
- Conservi e gestisci documenti e registri in conformità ai requisiti legali vigenti e a quelli richiesti dal cliente.
- Rispetti i vari livelli di autorità delegata per l'approvazione di decisioni finanziarie e aziendali.
- Garantisci che ogni voce riportata in qualsiasi tipo di rapporto o scrittura sia accurata e non sia falsa o fuorviante.
- Registri le ore di lavoro e le spese aziendali in modo preciso e in conformità alle procedure locali.
- Hai la responsabilità di documentare e di gestire in modo accurato e veritiero i registri relativi alla verifica di prodotti e processi.
- Utilizzi la giusta classificazione di sicurezza, ad esempio quando invii le e-mail.

Cosa devo fare?

È l'ultima settimana del primo trimestre. Per non superare il budget, sto pensando di contabilizzare alcune spese per forniture e altri materiali che abbiamo ricevuto all'inizio del mese nel secondo trimestre. Posso farlo?

Assolutamente no. Tutte le spese e le entrate devono essere registrate nel periodo in cui sono state rispettivamente sostenute o realizzate.

Ero in viaggio per motivi di lavoro e ho perso alcune ricevute per il taxi e i pasti. Posso comunque ricevere il rimborso anche se non posso documentare le spese?

È possibile. Durante i viaggi di lavoro, dovresti utilizzare sempre la carta di credito aziendale per coprire tutte le spese relative al viaggio. L'estratto conto, infatti, può essere utilizzato come giustificativo per le spese sostenute. In caso di perdita accidentale delle ricevute, contatta il tuo responsabile/supervisore per sapere se riceverai comunque il tuo rimborso. Per le spese superiori a un determinato importo, il tuo responsabile/ supervisore potrebbe rifiutare il rimborso in assenza di ricevute. Anche se hai il diritto al rimborso, la documentazione da presentare deve riflettere esattamente le spese sostenute. È inammissibile creare giustificativi di spesa falsi o fuorvianti allo scopo di ottenere il rimborso.

Per maggiori informazioni

Policy, procedure e linee guida di riferimento:
Financial Reporting Policy and Procedures,
IT Security Policy

Contatti:
Funzione Group Finance, funzione Group Legal Risorse Umane della tua sede

1.6 Proteggiamo i nostri beni aziendali

I beni possono essere tangibili o intangibili. Esempi di beni tangibili sono le proprietà immobiliari, le materie prime, i prodotti, i macchinari o le attrezzature personali inclusi i computer e gli altri dispositivi mobili su cui sono salvate informazioni riservate dell'azienda e i dati personali dei nostri dipendenti e delle nostre parti interessate. Esempi di beni intangibili sono i marchi, i brevetti, i marchi commerciali, il know-how, i segreti commerciali, i diritti d'autore, l'avviamento d'azienda e le informazioni.

Per frode si intende qualsiasi atto intenzionale o deliberato volto a sottrarre all'azienda proprietà o denaro attraverso l'inganno o altri mezzi sleali. Il furto si verifica quando ci si impossessa di una proprietà aziendale senza la necessaria approvazione.

I nostri principi

I beni dell'azienda sono essenziali per la nostra attività, pertanto dobbiamo averne cura e proteggerli da danni, perdite e atti illeciti.

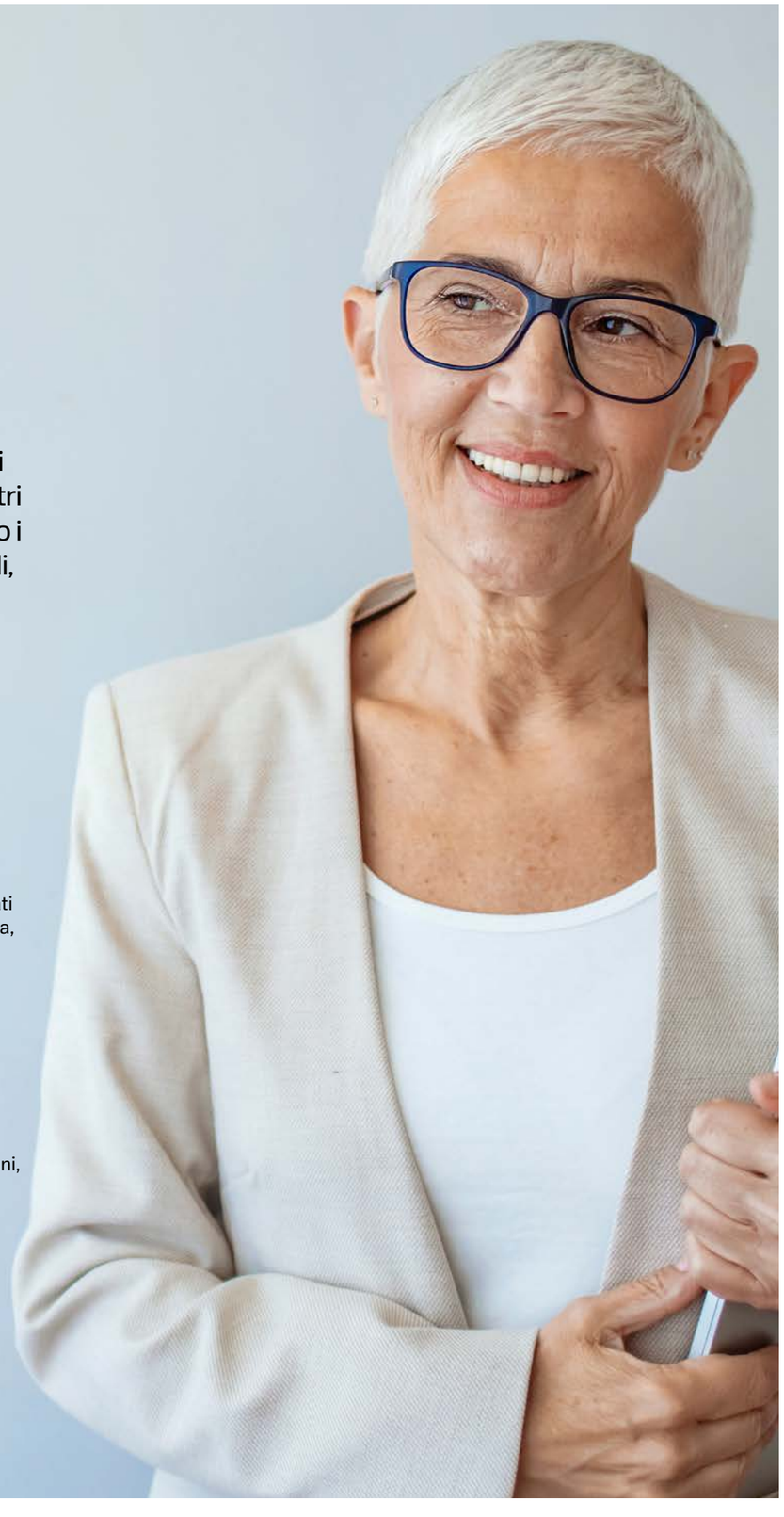
Ci atteniamo ai controlli interni concepiti per salvaguardare e proteggere i nostri beni.

Utilizziamo i beni solo per finalità aziendali, salvo diversa autorizzazione da parte della direzione di competenza.

Non utilizziamo mai i beni aziendali per un guadagno personale o per attività illegali.

Cosa significa per te

- Hai il dovere di utilizzare gli strumenti adeguati al fine di proteggere i beni aziendali da perdita, furto, danni e/o utilizzo improprio.
- Ti attieni e rispetti le procedure e i controlli interni dell'azienda.
- Utilizzi il nostro marchio, i brevetti, i marchi commerciali, il know-how e i diritti d'autore in modo responsabile e secondo le indicazioni fornite.
- Non utilizzi i computer, i telefoni o i sistemi IT aziendali per visualizzare contenuti inopportuni, illegali, sessualmente espliciti o comunque offensivi.
- Se vieni a conoscenza di un furto, un danno e/o un utilizzo improprio dei beni aziendali o per eventuali domande sul corretto utilizzo di tali beni, rivolgiti al tuo responsabile.
- Hai il dovere di segnalare qualsiasi dubbio o sospetto di condotta fraudolenta, furto, riciclaggio di denaro o altre attività illecite.



Cosa devo fare?

Un cliente mi ha contattato e ha riferito di aver acquistato un prodotto di pessima qualità. Sospetta che non si tratti di un prodotto originale della nostra azienda ma di una copia con il nostro marchio.

Devi contattare immediatamente il team del marchio commerciale affinché possa avviare un'indagine per individuare l'origine del prodotto e intraprendere eventuali misure legali. Per i contatti, visita il portale dell'Organizzazione per la proprietà intellettuale nell'Intranet del Gruppo Sandvik.

Mentre stampavo un documento in ufficio, ho trovato una copia di un ordine di acquisto che assomiglia a un ordine che so che è stato evaso alcuni giorni fa. Ho letto il contenuto dell'ordine e ho notato che è stato aggiunto un articolo all'ordine originale. Ho il sospetto che l'ordine originale sia stato modificato. Cosa devo fare?

Sei vivamente pregato di segnalare i tuoi dubbi o sospetti al tuo responsabile oppure, in alternativa, puoi utilizzare il meccanismo di segnalazione anonimo dell'azienda Speak Up.

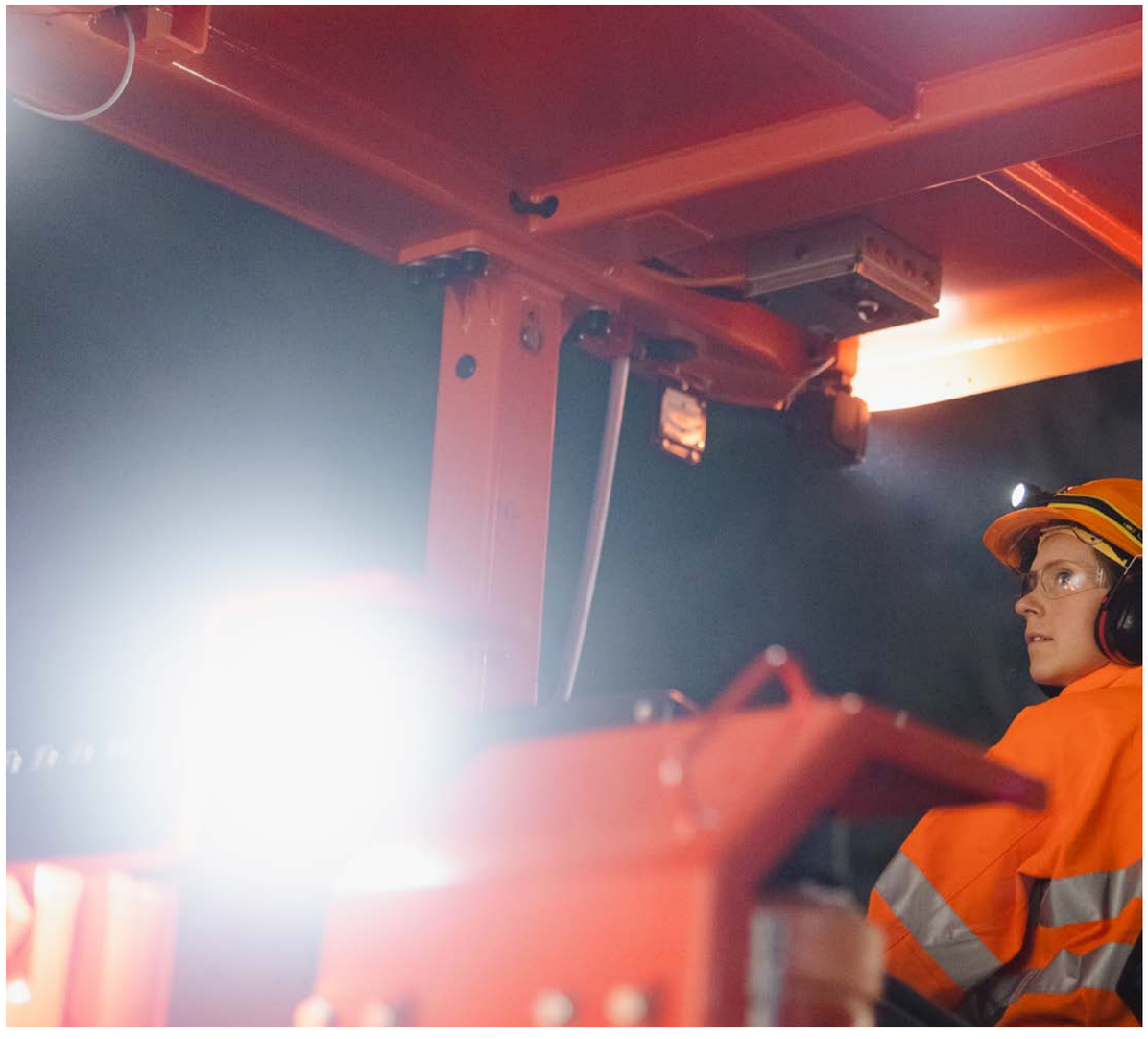
Per maggiori informazioni

Policy, procedure e linee guida di riferimento:
Intellectual Property Policy - Technology, Security Policy, Brand Policy, External Communication Policy, Internal Communications Policy

Contatti:
Organizzazione brevetti della tua business area, funzione Group Trademark
Funzione Group Communications, il reparto IT della tua sede

2 Sul mercato

2.1 Promuoviamo la qualità e il miglioramento continuo



La nostra cultura è orientata alla qualità e al miglioramento continuo e si basa sull'impegno e sulla volontà di soddisfare o superare le aspettative dei nostri clienti e di sviluppare e migliorare costantemente tutti gli aspetti delle nostre operazioni, ora dopo ora, giorno dopo giorno.

I nostri principi

I nostri sforzi e le nostre attività sono mossi dal miglioramento continuo e dalla comprensione delle esigenze dei nostri clienti e delle loro attività.

Ci impegniamo a fornire ai nostri clienti prodotti e servizi sicuri e sostenibili che soddisfano oppure superano le loro aspettative.

Il nostro primato, la nostra condotta, lo sforzo instancabile di migliorarsi e una mentalità incentrata sul servizio sono fondamentali per instaurare rapporti a lungo termine con i nostri clienti.

Il nostro primato tecnologico e il nostro pensiero innovativo rafforzano la reputazione del nostro marchio e lo rendono sinonimo di partner commerciale affidabile in grado di fornire prodotti e servizi di livello superiore.

Lo sviluppo e il miglioramento continuo sono pietre angolari nel conseguimento dei nostri obiettivi sostenibili.

Cosa significa per te

- Con il tuo atteggiamento e con la tua mentalità, cerchi costantemente di soddisfare o superare i requisiti minimi e di migliorare i tuoi processi.
- Hai il dovere di capire i nostri principi, obiettivi e indicatori chiave (KPI) relativi alla qualità. Supporti in modo chiaro le esigenze aziendali e rafforzi l'attenzione verso il cliente.
- Ascolti i nostri clienti (sia interni che esterni), cerchi di comprendere le loro esigenze e sfide prima di concordare dei requisiti.
- Agisci sempre se scopri dei requisiti dubbi, alcune mancanze sospette o prodotti e servizi non conformi.
- Hai un atteggiamento propositivo per quanto riguarda l'apprendimento e il miglioramento continuo e condividi quello che impari.
- Sostieni attivamente lo sviluppo di nuove tecnologie e di nuovi prodotti, consentendo il miglioramento continuo dei processi (interni ed esterni) del cliente e favorendo il conseguimento dei loro obiettivi sostenibili.

Cosa devo fare?

→ **Se abbiamo tempo, facciamo la cosa giusta. Tuttavia, alla fine di un trimestre subiamo la pressione di dover raggiungere i risultati previsti, talvolta con la sensazione di non avere abbastanza tempo. E così spediamo il prodotto senza i dovuti controlli.**

La qualità e la sicurezza sono inscindibili. Se iniziamo a fornire prodotti e servizi che non sono conformi ai requisiti stabiliti, mettiamo a rischio i nostri clienti e il nostro marchio. Questo è inammissibile. Se hai la sensazione di trovarti in una situazione simile, parla con il tuo responsabile.

→ **Nelle mia attività quotidiana, mi risulta difficile avere la certezza di fare tutto nel modo corretto. Cosa posso fare per migliorare?**

Avere l'atteggiamento e la mentalità giusti dovrebbe essere la nostra principale priorità. A tale scopo, è innanzitutto necessario che tu capisca tutti i requisiti connessi alla tua attività o al tuo compito. Se lavori in un team, discuti questi requisiti con i tuoi colleghi e assicurati che tutti li abbiano compresi. Inoltre assicurati di avere una soluzione per soddisfare ogni singolo requisito. In caso di dubbi, parlane con la persona o il referente che riceverà il lavoro finale (il tuo "cliente") e cerca di fare chiarezza. Potrebbe essere necessario modificare un requisito in base alle tue esigenze o a quelle del cliente. Tuttavia, qualsiasi modifica deve essere apportata in modo ufficiale, seguendo le regole della tua organizzazione (documentazione, approvazioni ecc.). Rivolgiti al tuo responsabile per ulteriori indicazioni.

Per maggiori informazioni

Policy, procedure e linee guida di riferimento:
Business Area policies on quality

Contatti:
Responsabile di riferimento
Reparto qualità della tua sede



2.2 Rispettiamo le leggi sulla concorrenza

Le leggi sulla concorrenza e sull'antitrust vietano gli accordi anticoncorrenziali, l'abuso di posizione dominante sul mercato, nonché le fusioni e le acquisizioni anticoncorrenziali.

I nostri principi

Crediamo che la libera concorrenza sia nell'interesse della nostra azienda, dei nostri azionisti, dei nostri clienti e dipendenti e di tutta la società in senso ampio, in quanto promuove l'efficienza e l'innovazione alla base di un'economia di mercato che funziona in modo corretto.

Rispettiamo le leggi sulla concorrenza in tutti i mercati in cui operiamo.

Formiamo i nostri dipendenti affinché conoscano le leggi sulla concorrenza e per assicurarci che siano in grado di identificare le situazioni in cui è necessario applicarla.

Mettiamo a disposizione una consulenza legale interna da parte di esperti per aiutare i dipendenti a orientarsi nelle leggi sulla concorrenza.

Cosa significa per te

- Hai il dovere di comprendere la politica aziendale in materia di leggi sulla concorrenza e quali requisiti interessano la tua attività quotidiana.
- Non stringi accordi con aziende concorrenti che potrebbero limitare la concorrenza.
- Non discuti o scambi informazioni commerciali riservate con aziende concorrenti.
- Devi conoscere le regole speciali che si applicano alle aziende con posizione dominante sul mercato se tratti prodotti o servizi in un mercato di cui Sandvik dispone di una quota superiore al 40% (20% in Brasile).
- Richiedi tempestivamente un parere al team legale della tua business area oppure alla funzione Group Legal sei hai dubbi circa l'applicazione di una legge sulla concorrenza in una determinata circostanza o la legittimità di un possibile accordo per il conseguimento di un obiettivo aziendale.
- Se hai il sospetto o la certezza che sia stata violata una legge sulla concorrenza, contatta subito il team legale della tua business area oppure la funzione Group Legal.
- Devi partecipare a un corso di formazione su base regolare se sei esposto ai rischi delle leggi sulla concorrenza, in particolar modo se fai parte di specifiche associazioni di settore o di categoria oppure se potresti incontrare concorrenti, ad esempio in occasione di fiere e conferenze.

Cosa devo fare?

Sto pensando di partecipare a un incontro dove saranno presenti anche dei concorrenti. Cosa devo tenere presente?

Puoi partecipare a un incontro al quale sono presenti aziende concorrenti solo se hai la certezza che la finalità dell'incontro sia legittima. Ad esempio, in genere è consentito partecipare a riunioni di associazioni di settore o incontrare un concorrente che è anche un nostro fornitore o un cliente per discutere i termini di una fornitura.

Se hai dubbi circa la legittimità dello scopo di una riunione, consultati con il team legale della tua business area oppure con la funzione Group Legal. Se decidi di partecipare, devi conoscere perfettamente i divieti previsti dalla legge sulla concorrenza in merito ai contatti tra aziende concorrenti e alle procedure che disciplinano la gestione di tali contatti. Per maggiori informazioni, consultare la Linea Guida in materia di legge sulla concorrenza globale (Global Competition Law Guideline).

Voglio raccogliere informazioni sulle strategie e sui prezzi dei nostri concorrenti. Quali fonti posso utilizzare?

Le informazioni sulla condotta commerciale delle aziende concorrenti possono essere raccolte da tutte le fonti pubbliche quali siti Web, brochure, rapporti annuali e pubblicazioni di settore. È anche consentito accettare e utilizzare le informazioni ricevute da un cliente riguardo ai concorrenti se tali informazioni vengono fornite volontariamente durante una negoziazione legittima. Ricorda che è illegale ottenere informazioni commerciali riservate direttamente o indirettamente dalle nostre aziende concorrenti.

Per maggiori informazioni

Policy, procedure e linee guida di riferimento:
Competition Law Policy, pagine Intranet aziendali relative alle leggi sulla concorrenza

Contatti:
Team per la funzione Business Area Legal and Compliance
Funzione Group Legal and Compliance

2.3 Garantiamo un commercio responsabile

Le leggi e i regolamenti sui controlli alle dogane e sulle esportazioni definiscono i requisiti necessari per l'importazione e l'esportazione di beni materiali e immateriali (ad esempio, software e tecnologie). Queste regole devono essere rispettate per garantire un commercio responsabile e legale a livello internazionale. Le leggi e i regolamenti sul commercio coprono aree come regole sull'origine, classificazione doganale delle merci, valutazione doganale, classificazione del controllo delle esportazioni, gestione delle licenze di esportazione, esame delle parti soggette a restrizioni, embarghi e sanzioni.

I nostri principi

Forniamo i nostri prodotti e servizi in tutti i Paesi del mondo e ci impegniamo a garantire la conformità a tutte le leggi e ai regolamenti applicabili in materia di importazione ed esportazione. Formiamo i nostri dipendenti per fornire la consapevolezza e le conoscenze necessarie in materia di conformità commerciale e quest'ultima è parte integrante di tutte le nostre operazioni commerciali.

Crediamo che una struttura conforme al commercio e ben funzionante possa aprire nuove opportunità all'azienda. Puntiamo a creare una cultura che promuova la condivisione delle conoscenze e la collaborazione, in modo da applicare le buone pratiche su vasta scala.

Vogliamo essere leader nel commercio responsabile e contribuire allo sviluppo di misure commerciali adeguate nella comunità del commercio mondiale.

Cosa significa per te

- Hai il dovere di comprendere i requisiti e i regolamenti sulla conformità commerciale e il modo in cui applicarli alle attività quotidiane nel tuo Paese. A tale scopo, avvaliti delle disposizioni e dei processi locali che descrivono i requisiti per rispettare la conformità.
- Nello svolgimento delle attività commerciali, tieni sempre in considerazione i seguenti fattori. Questo si applica anche quando i beni vengono trasportati a mano:

Contenuto – Devi conoscere la natura del prodotto ed essere in grado di descriverne la sua applicazione e le sue specifiche tecniche. Questo vale sia per i prodotti materiali che immateriali.

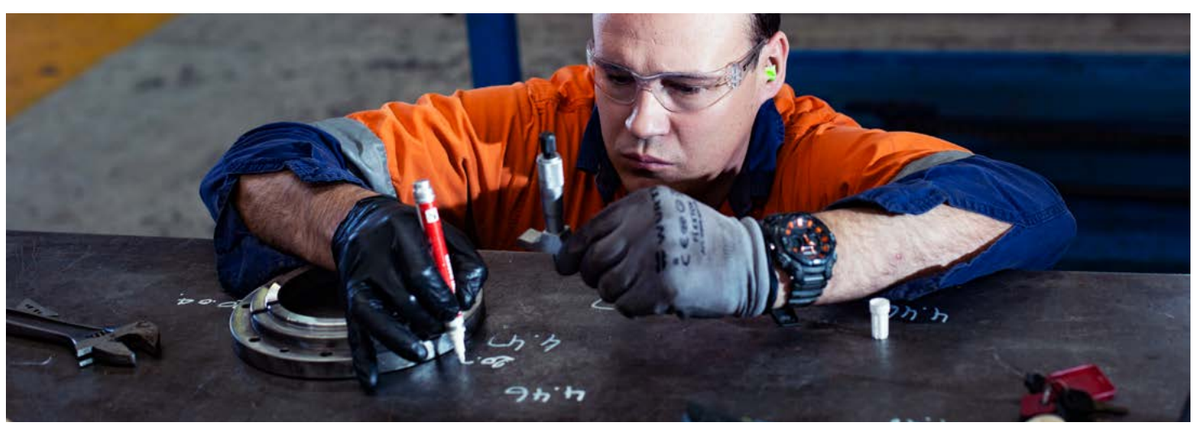
Provenienza – Devi conoscere l'origine dei prodotti e la legislazione vigente nel Paese di spedizione.

Destinazione – Devi conoscere le sanzioni e la legislazione vigente nel Paese di destinazione.

Identità – Devi essere certo che il tuo partner commerciale e l'utente finale, laddove presente, siano soggetti con i quali puoi intrattenere degli affari.

Scopo – Devi conoscere l'utilizzo finale dei prodotti.

A causa della complessità dei regolamenti e dei controlli richiesti, è necessario prestare particolare attenzione allo spostamento dei prodotti immateriali, ad es. software, tecnologie e servizi.





Per maggiori informazioni

Policy, procedure e linee guida di riferimento:
Trade Compliance Policy, Customs Procedure, Export Control Procedure, processi interni alla business area/divisione aziendale, pagine dell'Intranet sulla conformità commerciale

Contatti nell'ordine seguente:
1. Rappresentanti della funzione Local Trade Compliance
2. Rappresentanti della funzione Business Area Trade Compliance
3. Team della funzione Group Trade Compliance

Cosa devo fare?

Ho un potenziale cliente che vorrei aggiungere al nostro portfolio. Che cosa devo sapere prima di contattarlo?

La nostra azienda non può correre il rischio di intrattenere dei rapporti con una parte soggetta a sanzioni. Pertanto è importante che tutti i potenziali partner commerciali (ad es. clienti e fornitori) superino il processo di verifica dei soggetti sottoposti a restrizioni prima di intraprendere qualsiasi rapporto commerciale. Anche dopo l'inizio del rapporto commerciale, è altresì importante sottoporre i nostri partner a un processo di verifica costante all'interno della tua business area. Per maggiori dettagli, contatta il referente locale per la conformità commerciale. Se non sai chi sia il referente, contatta il rappresentante per la conformità commerciale all'interno della tua business area/divisione. L'elenco è riportato nell'Intranet aziendale.

Ho notato che alcuni dati del prodotto riportati sulle dichiarazioni di importazione/esportazione e sulla relativa documentazione (ad es. Paese di origine, codice tariffa HS, valore doganale) non corrispondono. A volte, questo può provocare ritardi nella consegna e controlli aggiuntivi della spedizione alla dogana. Cosa posso fare?

È molto importante utilizzare informazioni corrette e coerenti in tutte le dichiarazioni doganali. Se hai motivo di credere che i dati relativi al prodotto non sono corretti oppure che ci sono delle differenze, devi sottoporlo all'attenzione del rappresentante locale per la conformità commerciale a cui fa riferimento la tua divisione affinché possa affrontare la situazione in modo adeguato. Se non sai chi sia il referente, contatta il rappresentante per la conformità commerciale all'interno della tua business area/divisione. L'elenco è riportato nell'Intranet aziendale.

Il mio cliente ha richiesto una variazione dell'indirizzo di spedizione all'ultimo minuto. La cosa solleva dubbi e incertezze. Cosa devo fare?

Questo è un chiaro segnale di allarme che fa riferimento al processo "Know Your Customer" (KYC). Se hai dubbi, dovresti chiedere i motivi di questa modifica all'ultimo momento. Tra i comportamenti sospetti più diffusi a cui bisogna prestare particolare attenzione ricordiamo: motivi insoliti per l'acquisto di un prodotto per il quale viene proposto un prezzo più alto del normale prezzo di acquisto, la mancanza di informazioni sui prodotti acquistati, l'ordine di quantità decisamente maggiori rispetto al solito oppure il destinatario della fattura diverso dall'acquirente. Queste sono alcune delle situazioni che dovrebbero insospettirti e in cui dovresti adottare il principio del doppio controllo. Scopri maggiori situazioni sospette nell'Intranet aziendale.

2.4 Lavoriamo per una catena di approvvigionamento sostenibile

I fornitori sono tutte quelle aziende e entità che forniscono beni e servizi a Sandvik. Può trattarsi di beni materiali (ad es. materie prime, componenti, macchinari) oppure beni immateriali (quali software, progetti, proprietà intellettuale o know-how). I servizi, ad esempio, possono includere l'assemblaggio, la pulizia, la sicurezza, la consulenza, le vendite o la progettazione.

I nostri principi

Collaboriamo con i nostri fornitori e ci aspettiamo da loro lo stesso livello di integrità, onestà ed etica che richiedono a noi.

Lavoriamo insieme a fornitori con i quali possiamo instaurare dei rapporti reciprocamente vantaggiosi.

Ci impegniamo a rispettare i principi fondamentali sul fronte dei diritti umani, dei diritti del lavoro, dell'ambiente e della lotta contro la corruzione in tutte le nostre operazioni, incluse quelle con i nostri fornitori.

Collaboreremo con i nostri maggiori fornitori in diversi ambiti affinché possano raggiungere i nostri obiettivi 2030 circa il 90% del riciclaggio dei materiali, dimezzare le emissioni di CO2 e, laddove necessario, li aiuteremo a garantire gli stessi standard di salute e sicurezza di Sandvik.

Cosa significa per te

- In qualità di dipendente nelle attività di acquisto, hai la responsabilità di garantire che il Codice di Condotta Fornitori sia sempre incluso nel contratto stipulato con i fornitori.
- In qualità di dipendente di Sandvik, devi eseguire tutte le attività di acquisto nel rispetto della Procurement Policy di Sandvik e delle relative procedure.
- Se sei a conoscenza di un caso di mancata conformità al nostro Codice di Condotta Fornitori, contatta la tua organizzazione per gli acquisti di riferimento.



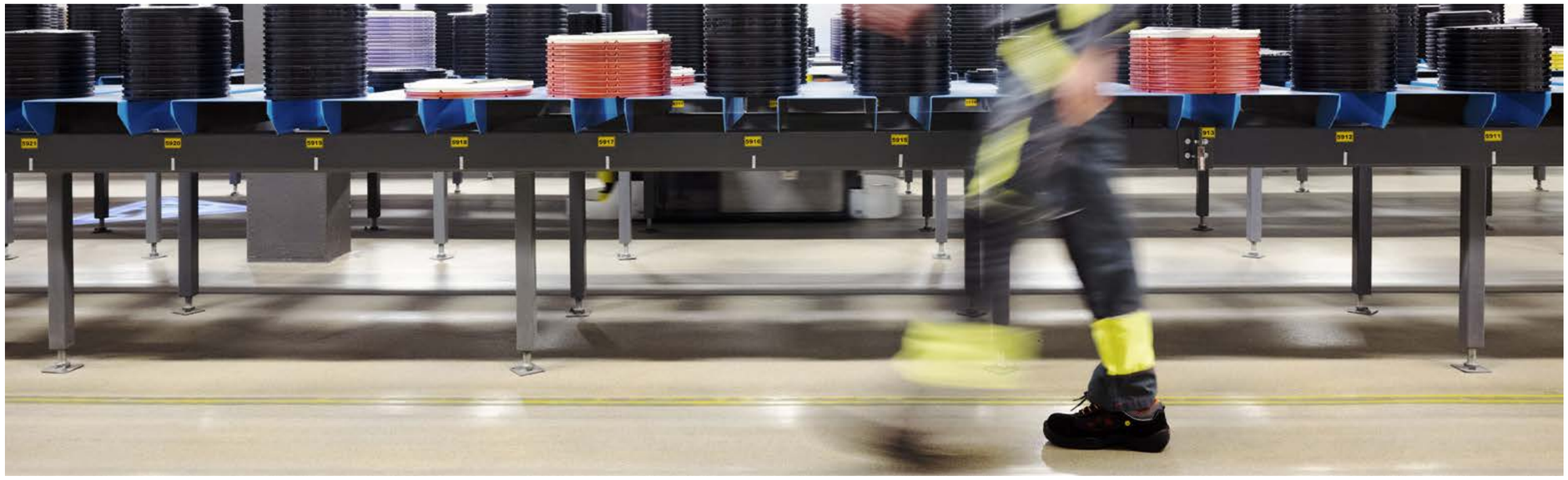
Cosa devo fare?

Ho scoperto che uno dei nostri fornitori non rispetta il Codice di Condotta Fornitori di Sandvik. Cosa devo fare?

Per maggiori informazioni, contatta la tua organizzazione per gli acquisti di riferimento. In base al tipo di mancata conformità, è possibile adottare misure alternative per supportare il fornitore nello sviluppo di un piano di azione correttivo. Se questo non produce risultati tangibili, è opportuno valutare un altro fornitore o un'altra soluzione. Puoi segnalare una condotta non conforme nell'ambito di operazioni di acquisto attraverso Speak Up.

Ho bisogno di un nuovo fornitore. Quali requisiti devo valutare?

Contatta la tua organizzazione per gli acquisti di riferimento che eseguirà una valutazione dei rischi e approverà il fornitore. In base al risultato della valutazione dei rischi, il monitoraggio per la conformità potrebbe prevedere un controllo in loco.



Per maggiori informazioni

Policy, procedure e linee guida di riferimento:
Sandvik Procurement Polic, Codice di Condotta Fornitori di Sandvik (Sandvik Supplier Code of Conduct)

Contatti:
Organizzazione per gli acquisti di riferimento della tua divisione

2.5 Garantiamo la protezione di informazioni personali e aziendali importanti

Le informazioni (o i dati) personali sono qualsiasi tipo di informazione che identifica un individuo direttamente o indirettamente. Le informazioni cruciali per l'azienda sono informazioni quali business plan, documenti strategici, fusioni e acquisizioni pianificate, informazioni sulla produzione, sulle vendite, sulle fonti, sulla proprietà intellettuale, su ricerca e sviluppo e sulla proprietà intellettuale. Le informazioni personali e quelle cruciali per l'azienda sono disponibili in molti formati, sia su formato cartaceo che sui dispositivi digitali. L'utilizzo o la divulgazione non autorizzata di informazioni personali e/o aziendali può danneggiare notevolmente l'attività o la reputazione della nostra azienda. Inoltre ciò può avere delle conseguenze anche per le persone di cui dobbiamo proteggere i dati.

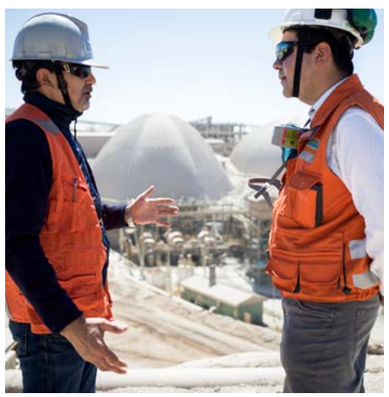
I nostri principi

Ci assicuriamo che le nostre informazioni siano affidabili e disponibili per coloro che ne hanno bisogno.

Ci impegniamo a garantire la protezione delle informazioni personali dei nostri dipendenti e delle parti interessate con cui ci relazioniamo.

Gestiamo le informazioni personali in modo responsabile e in conformità alle leggi e ai regolamenti dei Paesi in cui operiamo.

Gestiamo con attenzione le informazioni sulla nostra azienda e sulle parti terze a essa correlate e adottiamo le misure necessarie per garantire la protezione di informazioni cruciali per l'azienda.



Cosa significa per te

- Assicurati che le informazioni siano attendibili, affidabili e disponibili per coloro che ne hanno bisogno, quando ne hanno bisogno, ma limitatamente a chi deve realmente conoscerle.
- Non devi raccogliere, archiviare, utilizzare, condividere o accedere a informazioni personali o cruciali per l'azienda senza un'apposita autorizzazione.
- Se sei stato autorizzato a condividere informazioni personali o cruciali per l'azienda con persone all'interno o all'esterno dell'organizzazione, assicurati di rispettare le policy e le procedure aziendali nonché le leggi applicabili del Paese in cui operiamo.
- Devi garantire la protezione delle informazioni personali o cruciali per l'azienda relative a clienti, fornitori, joint venture e a qualsiasi altro soggetto di cui elaboriamo i dati.
- Utilizzi solo i dati personali minimi e indispensabili per conseguire finalità aziendali legittime oppure adempiere ai requisiti legali.
- Applichi misure tecniche e organizzative in modo proporzionato al livello di riservatezza delle informazioni personali e cruciali per l'azienda.
- Archivi i dati personali solo per il tempo necessario per conseguire una finalità aziendale legittima oppure per adempiere a un obbligo legale.

Cosa devo fare?

Quale contributo posso dare per proteggere importanti informazioni personali o aziendali?

Classificando le informazioni in base al sistema di classificazione delle informazioni di Sandvik (SICS, Sandvik Information Classification System) e informando le persone sulle circostanze in cui è necessario adottare precauzioni aggiuntive.

Leggendo e seguendo la Procedura sull'uso consentito dell'IT (Acceptable Use of IT Procedure).

Leggendo e seguendo la Policy sulla protezione dei dati (Data Privacy Policy) e la Procedura sulla protezione dei dati (Data Privacy Procedure).

Segnalando qualsiasi falla nella sicurezza dei dati personali al Service Desk IT della tua sede.

Se gestisci informazioni personali o cruciali per l'azienda, devi accertarti che queste siano attendibili e disponibili per coloro di cui ne hanno bisogno e che siano ragionevolmente protette, in base al livello di riservatezza dei dati, da un uso o dalla divulgazione non autorizzati.

Perché non posso accedere a tutte le informazioni disponibili?

Per garantire la riservatezza delle informazioni personali e aziendali, è fondamentale che l'accesso a tali informazioni sia sempre limitato a chi deve realmente conoscerle.

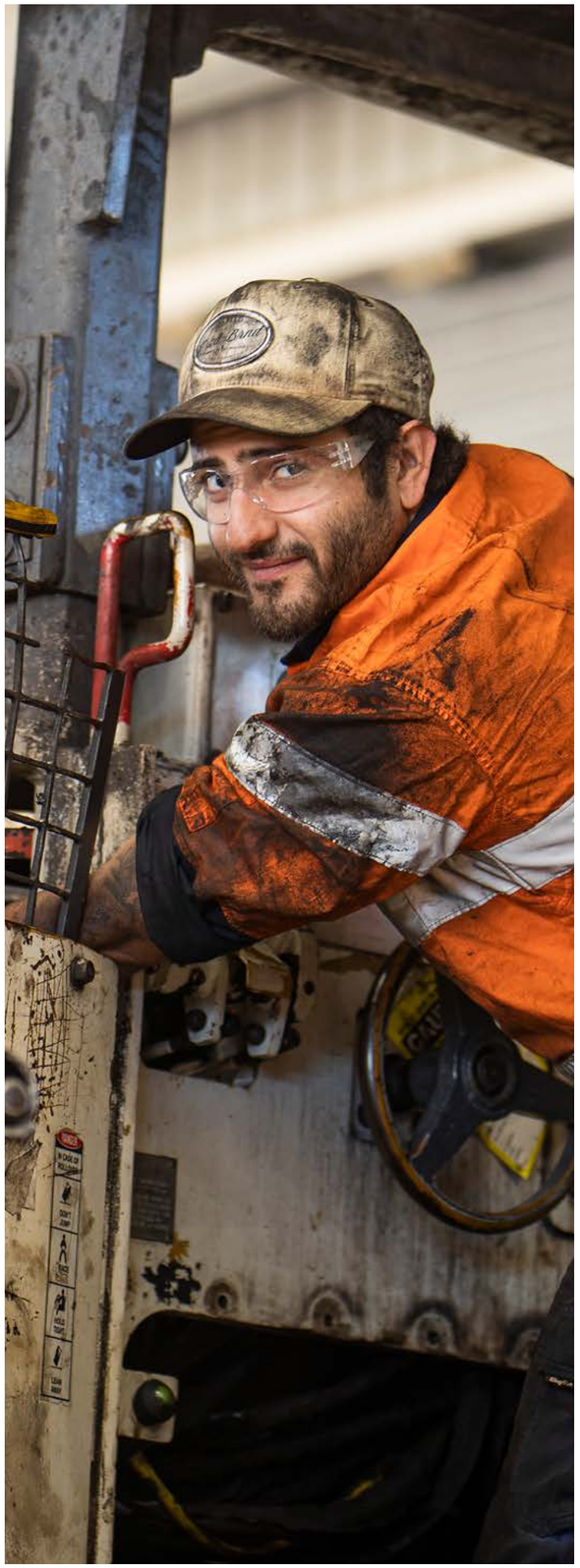
Cosa devo fare con i dati personali contenuti nel mio account e-mail aziendale?

Applica i principi del Codice e leggi la Procedura sulla protezione dei dati per ricevere consigli sulle buone pratiche da adottare, come ad esempio evitare l'invio di dati personali sensibili per e-mail a meno che non siano crittografati.

Per maggiori informazioni

Policy, procedure e linee guida di riferimento:
Acceptable use of IT Procedure, Information Security Procedure, IT Security Policy, Security Procedure, Data Privacy Policy, Data Privacy Procedure

Contatti:
Funzione Business Area Legal and Compliance Funzione Group Legal and Compliance Funzione Chief Information Security Officer Funzione Business Area Information Security



3 Sandvik nel mondo

3.1 Adottiamo una politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di corruzione e concussione



Per corruzione si intende l'offerta, la fornitura, la ricezione o la richiesta di un bene di valore con lo scopo di influenzare l'azione di un funzionario pubblico o di un'azienda privata nell'adempimento dei suoi obblighi. Per concussione si intende l'abuso di un potere conferito per un tornaconto personale. La concussione include conflitti di interesse, appropriazione indebita, tangenti, estorsione o nepotismo/clientelismo.

I nostri principi

Ci impegniamo a svolgere la nostra attività con la massima integrità e abbiamo tolleranza zero verso qualsiasi forma di corruzione e concussione.

Non paghiamo né offriamo di pagare tangenti, direttamente o tramite terze parti che agiscono per nostro conto.

Non offriamo o accettiamo regali che influenzerebbero in modo improprio le nostre decisioni aziendali o quelle dei nostri partner.

Prendiamo sempre decisioni aziendali nel miglior interesse della nostra azienda.

Segnaliamo situazioni di conflitti di interesse nel rispetto delle policy, delle procedure e delle linee guida applicabili.

Ci impegniamo a rispettare tutte le leggi sul riciclaggio di denaro, inclusi gli obblighi di segnalazione.

Seguiamo le procedure interne e implementiamo controlli efficaci.

Cosa significa per te

- Hai il dovere di comprendere la posizione dell'azienda in materia di corruzione e concussione.
- Non paghi agevolazioni o permetti a terzi di farlo per tuo conto.
- Non partecipi ad attività che creano conflitti di qualsiasi tipo tra i tuoi interessi personali e quelli dell'azienda.
- Quando ti avvali di terze parti, come distributori e agenti, devi esigere che conducano la loro attività con lo stesso nostro livello di integrità e onestà, in linea con i nostri elevati valori etici.
- Nei rapporti con clienti, aziende concorrenti, fornitori e distributori, eviti qualsiasi attività che limiti la capacità di competere in modo equo o che potrebbe influenzare la tua posizione o il giudizio della tua controparte (ad esempio, regali o intrattenimenti di valore eccessivo).

Cosa devo fare?

→ **Un rappresentante di un cliente mi ha chiesto di aiutarlo a "ottenere un visto" per suo figlio che intende trascorrere le vacanze in Germania. È un cliente molto importante e temo che, se rifiutassi, questo potrebbe ripercuotersi sul nostro rapporto commerciale. So anche che il nostro ufficio tedesco potrebbe scrivere una lettera di invito che consentirebbe al figlio del cliente di ottenere un visto per motivi di affari. Cosa devo fare?**

Le nostre regole contro la corruzione e la concussione proibiscono di accordare qualsiasi tipo di favore in cambio di un vantaggio illecito. La nostra attività non può dipendere dai favori concessi ai clienti, anche se gratuiti. Inoltre, una frode sui visti rappresenta un reato molto grave nell'Unione Europea e accettando questa richiesta potresti mettere a repentaglio i tuoi colleghi europei. Devi rifiutare cortesemente la richiesta spiegando che la nostra politica aziendale non prevede assistenza nelle procedure sui visti, a eccezione dei viaggi di lavoro organizzati dall'azienda.

→ **Mio fratello ha un'impresa edile. Da quando sono diventato responsabile delle proprietà immobiliari per l'azienda, spetta a me la decisione finale sulla scelta delle imprese edili a cui affidare i contratti di costruzione di nuovi impianti o edifici aziendali. So che l'azienda di mio fratello potrebbe ricavare grandi vantaggi da tali contratti; tuttavia temo che il grado di parentela potrebbe mettere a rischio la nostra reputazione e il nostro lavoro. Cosa devo fare?**

Non dovresti stipulare contratti con un'azienda con la quale hai un legame personale diretto o indiretto. È necessario evitare potenziali situazioni di conflitto di interessi rendendo noti tali interessi diretti o indiretti.

Per maggiori informazioni

Policy, procedure e linee guida di riferimento:
Antibribery and Anticorruption Policy e le procedure a suo sostegno

Contatti:
Team della funzione Business Area Compliance Funzione Group Legal and Compliance



3.2 Promuoviamo la responsabilità ambientale

Responsabilità ambientale significa svolgere la nostra attività e fornire prodotti e servizi secondo modalità che riducono l'impatto ambientale e contribuiscono a un futuro più sostenibile.

I nostri principi

Creiamo una cultura in cui i nostri obiettivi aziendali generali riducono l'impatto ambientale e promuovono la nostra visione "Zero Harm".

Ci prefiggiamo obiettivi e ambizioni a lungo termine e lavoriamo attivamente per migliorare le prestazioni ambientali anno dopo anno, nelle nostre operazioni e nelle nostre offerte sul mercato. Inoltre facciamo il massimo per influenzare anche le prestazioni dei nostri fornitori.

Quando dobbiamo identificare i fattori ambientali e determinare le modalità per ridurre o minimizzare l'impatto delle nostre attività sull'ambiente, adottiamo un approccio aziendale basato sulla valutazione dei rischi e sulla sostenibilità.

Adottiamo delle misure correttive e preventive nel caso in cui ci rendiamo conto che le nostre operazioni potrebbero danneggiare l'ambiente.

Applichiamo il principio "chi inquina paga" (Polluter Pays Principle), una prassi ampiamente diffusa secondo la quale chi produce inquinamento deve sostenerne i costi di gestione per impedire danni alla salute delle persone o all'ambiente.

Cosa significa per te

- Hai il dovere di comprendere i requisiti ambientali del tuo ruolo.
- Ti concedi del tempo per capire i rischi e i pericoli ambientali presenti nella tua attività quotidiana nonché le misure preventive da adottare per evitarli o minimizzarli.
- Tieni conto delle conseguenze ambientali derivanti dall'utilizzo delle risorse energetiche, idriche e di altra natura nello svolgimento del tuo lavoro e apporti miglioramenti, laddove possibile.
- Cerchi di riutilizzare e/o riciclare la maggior quantità di materiali possibile e ti attieni alle disposizioni locali in materia di raccolta differenziata per ridurre l'impatto ambientale.
- Rispetti i requisiti applicabili e le disposizioni locali per l'utilizzo, lo stoccaggio, il trasporto e lo smaltimento di sostanze chimiche.
- Segnali e indaghi su incidenti ambientali, incidenti sventati ed eventuali pericoli e condividi informazioni importanti che possono aiutare gli altri a prevenire incidenti simili.
- Tieni conto dell'impatto ambientale di qualsiasi viaggio di lavoro e del trasporto concordato per le nostre forniture verso le nostre sedi o per le spedizioni dei nostri prodotti ai clienti.

Cosa devo fare?

→ **Ho notato che dove lavoro produciamo rifiuti inutili, ad esempio vengono utilizzati imballaggi usa e getta sia per i materiali che per il cibo. Cosa posso fare per cambiare questa abitudine?**

Dovresti condividere il tuo pensiero con i tuoi colleghi e sollevare la questione con il tuo manager e responsabile EHS. Dovrebbero aiutarti a identificare le misure necessarie per risolvere l'utilizzo poco efficiente degli imballaggi.

→ **Dove lavoro, spesso c'è l'abitudine di lasciare accesi i dispositivi non in uso, come ad esempio luci e computer. Ho anche notato che spesso alcune macchine e altri strumenti vengono fatti girare a vuoto. Cosa devo fare?**

Dovresti contattare il tuo supervisore, responsabile diretto o responsabile EHS e informarli di aver identificato un possibile miglioramento. Se le apparecchiature possono essere impostate in modo che si accendano solo quando è necessario, è possibile ridurre il consumo di energia e abbattere i costi.

→ **Sul lavoro organizziamo molti incontri con colleghi di altre sedi Sandvik. Ho notato che spesso dobbiamo viaggiare per avere incontri faccia a faccia. Di recente, ho iniziato a rifletterci sopra e mi sono chiesto come ciò influisca sulla nostra impronta ecologica e cosa posso fare per ridurre l'impatto ambientale di questi viaggi.**

Dovresti sempre considerare valide alternative agli incontri faccia a faccia. Oggi sono disponibili delle possibili soluzioni (ad es. riunioni virtuali) che consentono non solo di ridurre l'impatto sull'ambiente ma di risparmiare anche tempo e denaro. Nei casi in cui è essenziale un incontro di persona, consulta sempre l'agenzia di viaggi per le migliori soluzioni di trasporto.

Per maggiori informazioni

Policy, procedure e linee guida di riferimento:
Environmental, Health and Safety policy; Regole e procedure locali/della tua sede in materia di ambiente

Contatti:
Il tuo responsabile/supervisore Rappresentanti EHS locali/della tua sede



3.3 Garantiamo una gestione fiscale corretta e precisa



Le imposte possono essere imposte dirette, indirette e imposte sui salari. Le imposte dirette includono l'imposta sul reddito delle società, le imposte sugli immobili e le ritenute pagate all'estero. Le imposte indirette includono l'IVA (imposta sul valore aggiunto), le imposte sui beni e servizi (GST, Goods and Services Tax), l'imposta sulle vendite e le accise sull'energia. Le imposte sui salari sono delle imposte sul reddito che vengono trattenute dal datore di lavoro dall'importo lordo del salario o dello stipendio di un dipendente, nonché le imposte sul reddito corrisposte su benefici accessori come l'auto aziendale, l'indennità per l'alloggio e l'assicurazione medica.

I nostri principi

Una gestione fiscale corretta e precisa richiede la massima integrità nella nostra attività e nei processi fiscali ad essa correlati al fine di ottenere risultati fiscali corretti e accurati sotto ogni aspetto.

Ci impegniamo a rispettare i nostri obblighi sociali e legali mediante il pagamento dell'importo fiscale dovuto legalmente in ciascuna giurisdizione, come previsto dalle leggi del Paese in cui operiamo.

Ci impegniamo inoltre a ottemperare agli obblighi nei confronti dei nostri azionisti gestendo i processi fiscali nel modo più corretto possibile e presentando risultati fiscali corretti.

Crediamo nel dialogo aperto e trasparente per quanto riguarda tutte le questioni fiscali.

Cosa significa per te

- Presti molta attenzione nella gestione delle tue attività da un punto di vista fiscale e conosci gli aspetti fiscali che riguardano direttamente le tue attività.
- Consulti la funzione Group Tax già nella fase iniziale di valutazione/implementazione di qualsiasi modifica al nostro modo di lavorare.
- Rispetti sempre le leggi, le normative e le procedure aziendali pertinenti in ambito fiscale per la tua attività.
- Sei responsabile così come tutti gli altri di risolvere tempestivamente eventuali questioni fiscali.
- Collabori in modo attivo con altri gruppi per usufruire di agevolazioni fiscali, ridurre i rischi fiscali e condividere soluzioni.
- Rispetti le policy e le procedure pertinenti quando richiedi consulenza fiscale internamente o esternamente.
- Sei consapevole delle conseguenze fiscali a livello locale e globale delle tue azioni.
- Presti attenzione alle comunicazioni di carattere fiscale con terze parti.

Cosa devo fare?

Sto considerando l'idea di creare un hub di vendita nella mia regione. A partire dall'anno prossimo, le vendite che adesso vengono fatturate da un'unità di vendita nel Paese A saranno fatturate da un'unità di vendita in un Paese B. Il personale attualmente addetto alle attività di vendita continuerà a essere assunto dall'unità di vendita nel Paese A e a svolgere le sue attività di vendita come d'abitudine. L'obiettivo principale di questa riorganizzazione consiste nella ricerca di sinergie tra le due unità di vendita e nel trarre vantaggio dalle economie di scala.

Considera se la soluzione proposta potrebbe avere delle conseguenze fiscali dirette come eventuali imposte di trasferimento oppure un'organizzazione stabile nel Paese A. Pensa anche a come dovrà essere remunerato l'ufficio vendite nel Paese A per i servizi forniti e se l'ufficio vendite nel Paese B deve registrare l'IVA nel Paese A. Se decidi di portare a termine il progetto, contatta la funzione Group Tax per una consulenza.

Sto partecipando alla trattativa e alla preparazione di un grande contratto per un cliente. Il contratto presenta diversi aspetti da considerare sotto il profilo internazionale poiché i beni saranno consegnati in un altro Paese e il cliente è una società estera.

Spesso l'equilibrio tra gli interessi fiscali del cliente e quelli di Sandvik è molto delicato. A meno che tu non sia sicuro di sapere esattamente come funziona la tassazione in questi casi (perché sei un consulente fiscale oppure perché di recente hai eseguito una transazione identica e hai già richiesto una consulenza), accertati il prima possibile delle conseguenze fiscali che potrebbero derivare dalla transazione con la funzione Finance Group della tua sede. Se non può fornire assistenza, rivolgiti alla funzione Group Tax. Accertati che il trattamento fiscale sia riportato adeguatamente nel contratto e, se necessario, avvaliti di una consulenza.

Per maggiori informazioni

Policy, procedure e linee guida di riferimento:
Tax Policy, Transfer Pricing Procedure, nteractions with Tax Authorities Procedure

Contatti:
Funzione Group Tax

3.4 Comunichiamo in modo onesto, trasparente e tempestivo

Lo scopo di una buona comunicazione è quello di produrre un maggiore coinvolgimento all'interno della nostra azienda, costruire un marchio forte e accrescere la nostra reputazione per il conseguimento degli obiettivi aziendali. Può essere verbale, scritta o visiva, interna ed esterna e può avvenire in diversi canali come Internet, Intranet, piattaforme e incontri di collaborazioni interni, social media, pubblicazioni, mezzi di informazione come giornali, televisione o radio.

I nostri principi

Abbiamo portavoce ufficiali per rilasciare dichiarazioni pubbliche per conto dell'azienda allo scopo di garantire risposte professionali, coerenti, conformi a livello legale e trasparenti alle richieste di media, analisti e investitori.

Garantiamo l'adempimento degli obblighi che abbiamo in qualità di società quotata in borsa.

Siamo attivi nei temi legati alle politiche pubbliche fondamentali per il successo della nostra azienda e collegate alla nostra attività. Quando ci impegniamo in temi legati alle politiche pubbliche oppure ai gruppi di interesse, seguiamo sempre tutte le leggi applicabili, agiamo con integrità e onestà e mostriamo rispetto.

Agiamo e parliamo nel rispetto dei nostri valori fondamentali e del nostro codice e con l'obiettivo costante di creare fiducia nei confronti del nostro marchio.

Informiamo tempestivamente e adeguatamente i nostri clienti e le altre parti interessate esterne ed interne e le aiutiamo a comprendere gli sviluppi nella nostra attività.

Non divulghiamo mai le informazioni riservate ma condividiamo apertamente tutte le altre informazioni, le buone pratiche e le opinioni in tutta l'organizzazione favorendo la partecipazione e la trasparenza.

Ci accertiamo sempre che le informazioni siano accurate e non fuorvianti.

Siamo neutrali sia sotto il profilo politico che religioso. I dipendenti sono liberi di partecipare a questioni pubbliche, religiose e politiche nel loro tempo libero e secondo le loro capacità come liberi cittadini.

Comunichiamo in un modo inclusivo promuovendo la diversità.

Cosa significa per te

- Parli con la stampa, gli analisti o gli investitori o intervieni nei social media per conto della nostra azienda solo se hai l'autorizzazione.
- Non condividi informazioni riservate che potrebbero influenzare il prezzo delle nostre azioni con soggetti non autorizzati.
- Agisci con attenzione e integrità, utilizzi al meglio la tua capacità di giudizio e sei coerente con i nostri valori fondamentali e il nostro Codice quando utilizzi i social media e in tutta la nostra comunicazione.
- Nelle comunicazioni su Sandvik, fai una chiara distinzione tra te e l'azienda e ti accerti che il tuo contenuto rifletta il modo in cui vuoi presentarti a colleghi e clienti e sia conforme al nostro Codice di Condotta.
- Cerchi di evitare qualsiasi voce di corridoio e sei prudente in merito alle informazioni non confermate. Promuovi comunque un dialogo aperto e costruttivo.

Cosa devo fare?

→ **Un giornalista ha chiamato direttamente me facendomi delle domande sull'incidente che si è verificato di recente in uno dei nostri siti di produzione.**

Solo i nostri portavoce ufficiali sono autorizzati a rispondere alle domande e a parlare con la stampa per conto della nostra azienda. Pertanto dovresti informare il giornalista e metterlo in contatto con i nostri portavoce o la funzione Group Communications se non sei sicuro a chi indirizzarlo.

→ **Sono sul treno e sento qualcuno seduto dietro di me mentre parla di questioni riguardanti la nostra azienda. Si tratta di informazioni di cui non si dovrebbe parlare apertamente in un contesto pubblico o che comunque non dovrebbero essere divulgate a persone al di fuori dell'organizzazione.**

Dovresti ricordare alla persona il nostro principio in base al quale è necessario agire ed esprimersi nel rispetto dei nostri valori per creare fiducia nel nostro marchio, mantenendo sempre la riservatezza delle informazioni proprietarie.

→ **Il mio vicino è attivo in politica e mi ha chiesto se può visitare il mio posto di lavoro. Posso accettare?**

La prima cosa che devi fare è parlare con il tuo responsabile per valutare insieme la finalità della visita proposta. Se è esclusivamente a scopo politico, probabilmente è inopportuno. Tuttavia se lo scopo ultimo è conoscere la nostra azienda, potrebbe essere una buona occasione per spiegare il nostro ruolo nella società

→ **Ho notato che un collega è attivo sui social media ed esprime punti di vista e opinioni che vanno chiaramente contro i valori e/o il Codice di Sandvik. Questo comportamento è accettabile?**

Tutti i dipendenti di Sandvik, ovviamente, hanno il diritto di avere delle opinioni personali. Tuttavia, un dipendente di Sandvik dovrebbe sempre ricordare che è necessario agire ed esprimersi nel rispetto dei nostri valori fondamentali e del nostro Codice. Puoi sempre discutere quanto hai notato con il responsabile delle comunicazioni.



Per maggiori informazioni

Policy, procedure e linee guida di riferimento:
Brand Policy, Risk Management Policy, External Communication Policy, Internal Communications Policy, Sponsoring and Community Involvement Procedure, Political Visits Procedure

Contatti:
Il tuo responsabile delle comunicazioni, la funzione Group Communications, la funzione Investor Relations, la funzione Group Legal



3.5 Siamo membri attivi delle comunità in cui operiamo

La partecipazione attiva nella comunità include iniziative quali raccolte fondi a favore di organizzazioni di beneficenza locali, sostegno delle attività di volontariato in una comunità, sponsorizzazione di formazione e assunzione di persone della comunità, promozione della crescita economica della comunità, nonché di università, istituti di ricerca e altri enti caritatevoli. Le iniziative a cui partecipiamo supportano i nostri obiettivi aziendali, la nostra strategia a lungo termine e la nostra ambizione di un'attività sostenibile. Tutti i dipendenti dovrebbero avere l'opportunità di partecipare al nostro programma di iniziative a favore della comunità con l'intento di dare un contributo prezioso alla società.

I nostri principi

Crediamo che il nostro successo a lungo termine dipenda anche dallo sviluppo di comunità sane e prospere.

Promuoviamo attività di investimento nelle comunità che supportano la nostra strategia, la nostra visione e i nostri valori fondamentali e che siano vantaggiose sia per la nostra azienda che per la società.

Contribuiamo allo sviluppo positivo delle comunità in cui operiamo.

Consideriamo gli investimenti nelle comunità come un importante fattore per aiutarci ad assumere, trattenere, coinvolgere e sviluppare i nostri dipendenti e anche per aumentare la reputazione di "bravo cittadino" della nostra azienda.

Ci accertiamo che le risorse e il tempo investito nelle iniziative benefiche siano appropriati, ragionevoli e autorizzati.

Non facciamo alcun tipo di donazione, né direttamente né indirettamente, a favore di qualsiasi candidato a una carica pubblica, a partiti politici o ad altre organizzazioni politiche ad eccezione di quelle eseguite tramite le associazioni di settore.

In linea generale, non dovremmo fare alcun tipo di donazione. Questo vale per qualsiasi causa. Le uniche eccezioni riguardano le circostanze straordinarie, quali gravi disastri ambientali.

Cosa significa per te

- Rispondi alle richieste di fondi da parte di una comunità per conto dell'azienda solo se sei autorizzato.
- Scegli con attenzione le attività di sponsorizzazione e i progetti a favore della comunità e ti accerti che le risorse e il tempo investito sia vantaggioso per tutte le parti e che ci siano obiettivi chiari e risultati misurabili e tangibili.
- Hai la responsabilità di conoscere le attività che sponsorizziamo, così come definito dalla nostra Procedura sulle sponsorizzazioni e sull'attivismo locale (Sponsoring and Community Involvement Procedure).
- Quando partecipi alle attività di volontariato per conto dell'azienda, assicurati che rispettino le nostre politiche aziendali locali e globali.
- Rispondi tempestivamente alle richieste di eventuali donazioni provenienti dalle nostre comunità e in modo rispettoso.

Cosa devo fare?

Ho ricevuto una richiesta da parte della comunità per collaborare con un'associazione che sta investendo nella costruzione di una scuola. Qual è la giusta procedura da seguire?

Qualsiasi progetto di sponsorizzazione o di partecipazione a progetti per la comunità a cui aderisce la nostra azienda deve essere considerato un contratto commerciale e includere un accordo scritto con gli obblighi delle parti e un budget previsto. Tutte le nostre attività devono rispettare il nostro Codice di Condotta. L'attività di investimento o sponsorizzazione deve essere valutata e monitorata e gli obiettivi e le finalità del progetto devono essere definiti in conformità ai nostri criteri usuali. Ulteriori informazioni su questo argomento sono disponibili nell'Intranet, alla voce Sponsoring and Community Involvement Procedure.

Dove posso trovare informazioni sulle attività e i progetti che la nostra azienda non intende sponsorizzare?

Alcuni esempi di iniziative e di progetti che la nostra azienda non intende sponsorizzare includono quelle attività che in qualche modo sono in conflitto con il nostro Codice di Condotta, rientrano negli hobby personali o nell'interesse di figure con potere decisionale o di dipendenti, eventi sportivi, progetti o altri eventi che presentano un fattore di rischio. Per un elenco completo, consulta l'Intranet alla voce Sponsoring and Community Involvement Procedure.

Per maggiori informazioni

Policy, procedure e linee guida di riferimento:
Brand policy, External Communication Policy, Sponsoring and Community Involvement Procedure

Contatti:
Funzione Group Communications

Il nostro codice di condotta fa progressi

Il Codice interessa tutti noi e dovrebbe guidarci nelle nostre attività quotidiane. In qualità di dipendente, hai il dovere di leggere il Codice di Condotta, consultarlo su base regolare e segnalare qualsiasi violazione di cui sei a conoscenza. Hai anche il dovere di seguire le policy del Gruppo pertinenti per la tua posizione e le tue mansioni. Nel menu “The Sandvik Way” dell’Intranet sono disponibili tutti i valori fondamentali, le politiche, le procedure e il modello di guida di Sandvik.

Il Codice potrebbe non contenere tutte le situazioni che potresti incontrare nella tua attività quotidiana e, a volte, non è così semplice capire come ci si deve comportare. In caso di domande, non esitare a chiedere aiuto.

Come gestire una situazione difficile

Se ti trovi in una situazione in cui non sai bene cosa fare, rispondi alle seguenti domande:

- La mia decisione o la mia azione può essere considerata legale?
- La mia decisione o azione è conforme alle policy del Gruppo e al presente Codice?
- Se la mia famiglia, i miei amici e altre persone al di fuori di Sandvik lo venissero a sapere, mi sentirei a mio agio?
- Se la mia decisione finisse sulla prima pagina del giornale, non avrei ancora alcun tipo di problema con la mia decisione o la mia azione?

Se hai dubbi o sei testimone di una violazione del codice

Se sospetti una possibile violazione del presente Codice di Condotta, hai il dovere di:

- Esporre il tuo sospetto al tuo superiore diretto il prima possibile.
- Se non te la senti, parla con un altro responsabile oppure con le Risorse Umane.
- Se nemmeno questa soluzione ti mette a tuo agio o se preferisci restare anonimo, segnala il tuo dubbio su Speak Up: **home.sandvik/speakup**

Per Sandvik è importante che qualsiasi dubbio su eventuali violazioni del presente Codice di Condotta venga segnalato in modo da poter intraprendere misure correttive, migliorare l’ambiente di lavoro e ridurre i rischi, continuando così ad essere sempre un’azienda etica e sostenibile.

SANDVIK