

Codice etico

Generalità

Birra FORST intende dare ai suoi dipendenti e ai partner interessati un segnale importante per l'attuazione di principi etici e norme di comportamento nei rapporti reciproci che siano parte integrante essenziale della condotta quotidiana.

Si è perciò provveduto a redigere un codice etico che dovrà accompagnare lo sviluppo positivo di Birra FORST e contribuire al raggiungimento dei suoi obiettivi. La finalità che ci si è preposti ha tra i suoi elementi chiave la soddisfazione del cliente, la continuità e la certezza delle forniture, il rispetto delle linee guida per la produzione e la commercializzazione di generi alimentari di qualità, la soddisfazione dei dipendenti, una gestione aziendale leale e corretta, il rispetto delle risorse naturali e la considerazione delle esigenze di tutte le parti interessate di diritto.

La condotta etica si configura quindi come una caratteristica qualitativa importante nei confronti dei nostri clienti, dipendenti e stakeholder.

Le linee di condotta etica qui formulate sono state approvate dal consiglio di amministrazione e confermate dai soci di Birra FORST.

Il presente codice etico costituisce parte integrante di tutti i rapporti contrattuali con Birra FORST. Non sarà intrapreso e/o sarà interrotto qualsiasi rapporto contrattuale con soggetti che non rispettino le presenti norme. Il rispetto del diritto nazionale e internazionale, dei principi fondamentali e dei principi etici qui dettagliati è condizione indispensabile per instaurare qualsiasi forma di relazione con Birra FORST.

Il presente codice etico è vincolante per tutte le parti interessate, ossia soci, amministratori, direttori e dipendenti con funzioni direttive, dipendenti, fornitori, clienti e altri partner contrattuali.

Birra FORST si impegna a verificare periodicamente la completezza, l'adeguatezza e l'attualità del presente codice etico e, se necessario, ad aggiornarlo.

Per garantire quanto sopra e per promuovere uno sviluppo positivo di Birra FORST, il consiglio di amministrazione e la proprietà hanno deciso di introdurre, conservare, migliorare e sviluppare un modello organizzativo in conformità con il D.Lgs. 231/2001.

Il codice etico è stato pubblicato e reso accessibile a tutte le parti interessate mediante:

- Pubblicazione in azienda
- Pubblicazione sul sito internet aziendale
- Iniziative di formazione e aggiornamento dei dipendenti e degli amministratori

Valori generali

Tutti i soggetti interessati dal presente codice etico sono tenuti al rispetto dei seguenti valori fondamentali:

- Buona educazione
- Rispetto della persona
- Prevenzione dei conflitti di interessi
- Correttezza della condotta
- Cura e diligenza
- Condotta etica
- Giustizia
- Equità
- Onestà
- Rispetto delle leggi vigenti
- Responsabilità nei confronti dell'azienda
- Protezione e riservatezza dei dati
- Trasparenza
- Tutela dell'ambiente e sviluppo sostenibile
- Concorrenza leale

I suddetti valori fondamentali costituiscono parte integrante basilare di ogni rapporto contrattuale, pertanto qualsiasi inosservanza genera una responsabilità nei confronti dell'azienda ed è conseguentemente sanzionata con appropriati provvedimenti.

Eventuali violazioni dei valori fondamentali o delle leggi vigenti, documentate e comprovate attraverso apposite indagini, vengono tenute in considerazione ai fini dell'avanzamento di carriera e della concessione di altri tipi di benefici e/o comportano l'obbligo di restituzione dei benefici già concessi.

Per il conseguimento di questo obiettivo è necessario adottare vari tipi di iniziative, come il costante controllo del rispetto delle leggi, la formazione dei dipendenti e il miglioramento continuo dell'ambiente di lavoro.

Dipendenti

I dipendenti sono un elemento importante per l'esistenza e lo sviluppo dell'azienda. La diligenza e la professionalità dei dipendenti sono valori per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

L'azienda si impegna a garantire parità di trattamento a tutti i suoi dipendenti, affinché ognuno abbia le stesse opportunità e gli stessi diritti, a seconda del proprio impegno e del proprio lavoro, indipendentemente dal sesso, dall'appartenenza etnica, dalla lingua, dalle condizioni personali e sociali e dall'orientamento religioso o politico.

L'azienda si impegna a promuovere relazioni corrette e rispettose tra i dipendenti. Ognuno ha il diritto di essere trattato con rispetto e cortesia dagli altri dipendenti. Il mobbing, sotto qualsiasi forma, non è tollerato ed è punito con le sanzioni previste. È questo un principio fondamentale per lavorare insieme su un piano di parità.

L'azienda si impegna a promuovere costantemente le competenze personali e individuali dei dipendenti affinché essi possano prestare un servizio di valore e contribuire così a soddisfare le esigenze dei clienti. La formazione continua e l'addestramento mirato devono offrire ai dipendenti la possibilità di crescere a livello personale e professionale e di contribuire a plasmare attivamente e positivamente l'azienda e l'ambiente.

L'azienda si impegna a proteggere la salute e l'incolumità sul luogo di lavoro quale presupposto indispensabile per una crescita sana. Tutti i dipendenti sono tenuti a rispettare le norme vigenti in materia di lavoro e tutela della salute.

A tale scopo vengono costantemente poste in essere, attuate e migliorate le seguenti condizioni (gerarchia delle misure di protezione):

- condizioni sostitutive (prevenzione)
- condizioni tecniche (dispositivi di protezione)
- condizioni organizzative (orari di lavoro)
- condizioni individuali (DPI, dispositivi di protezione individuale)

L'azienda si impegna a intensificare il coinvolgimento dei dipendenti nelle questioni legate alla sicurezza e a promuovere una comunicazione aperta. Ogni dipendente ha il dovere di riportare immediatamente al proprio superiore o responsabile qualsiasi violazione delle norme e delle leggi applicabili.

L'azienda non tollera alcuna forma di violenza sessuale, fisica o psicologica, tra cui:

- la concessione di vantaggi dentro o fuori dal posto di lavoro in cambio di prestazioni sessuali;
- la proposta di incontri extralavorativi o altro nonostante la persona interessata abbia già espresso in modo chiaro ed esplicito il proprio rifiuto, nel caso in cui ciò possa danneggiare la persona nella sua sfera privata;
- qualsiasi comportamento indesiderato che possa ledere la dignità o limitare la libertà di altri dipendenti con intimidazioni o ad altre conseguenze.

È compito e dovere di tutti i superiori favorire la creazione di un ambiente di lavoro piacevole e positivo dando il buon esempio e tenendo un comportamento corretto e responsabile.

Tutti i dipendenti sono tenuti a rispettare il presente codice etico, nonché a conoscere tutte le procedure lavorative attinenti al loro posto di lavoro. Ogni dipendente è tenuto ad adoperarsi nei confronti dei colleghi per far rispettare il presente codice etico e a riportare qualsiasi violazione ai propri superiori o all'organo di controllo.

I presenti principi etici, compresi l'obbligo di parità di trattamento e il divieto di discriminazione, valgono anche per il datore di lavoro nella scelta e nell'assunzione di nuovo personale. I criteri da considerare per la selezione dei nuovi assunti sono le competenze individuali, la volontà di collaborare allo sviluppo dell'azienda e l'idoneità fisica e professionale. Il datore di lavoro è perciò tenuto ad accertarsi che l'assunzione di nuovi dipendenti non venga utilizzata come mezzo per perseguire fini illeciti, quali la concessione di vantaggi indebiti.

Clienti

Nel rapporto con i clienti l'azienda si impegna a garantire lealtà, trasparenza ed efficienza, nonché il rispetto del presente codice etico.

Le persone coinvolte sono tenute a mantenere un comportamento corretto nei confronti dei partner contrattuali, indipendentemente dalle ripercussioni economiche di una condotta scorretta o dall'importanza del rapporto contrattuale in questione.

Tutti gli amministratori, i direttori, i dipendenti e gli altri soggetti altrimenti coinvolti sono tenuti a rispettare queste basilari regole di comportamento e a condannarne esplicitamente qualsiasi violazione.



L'azienda si impegna a migliorare costantemente gli standard qualitativi al fine di fornire ai suoi clienti, nell'ambito dei rispettivi rapporti contrattuali, prodotti della massima qualità conformemente alle loro specifiche esigenze. L'obiettivo è quello di costruire un rapporto di fiducia con i clienti così da instaurare un legame di lungo termine. L'azienda si impegna perciò ad assicurare la certezza e la puntualità delle forniture, a dare precisa e puntuale applicazione alle condizioni contrattuali e a garantire la sicurezza degli alimenti e dei prodotti. Qualsiasi rapporto con i clienti deve essere basato su un contratto preventivamente stipulato, sulla scorta del quale i clienti possano contare sulla trasparenza delle informazioni, che devono essere comunicate in modo chiaro, completo e preciso.

I rapporti contrattuali con clienti che non rispettino questi valori fondamentali o nei confronti dei quali sussista il fondato sospetto di un reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o sia già stata emessa una sentenza in tal senso – anche se non passata in giudicato – devono essere sottoposti a una più attenta valutazione. Devono essere evitati possibili danni, di qualsiasi natura, a carico dell'azienda.

L'azienda condanna qualsiasi forma di distorsione della concorrenza e in generale qualsiasi comportamento scorretto volto a turbare la libera concorrenza.

Non è consentito elargire favori o regali a clienti o potenziali clienti se con ciò può essere perseguita una finalità illecita, quale ad esempio un'indebita influenza sulle decisioni del cliente.

Conflitti di interessi

Tutte le parti interessate sono tenute a evitare situazioni o comportamenti dai quali possano derivare conflitti reali o potenziali tra gli interessi privati e quelli dell'azienda o che possano altrimenti influire sulla loro capacità di prendere decisioni nel miglior interesse dell'azienda.

Gli amministratori, i direttori e i dipendenti sono tenuti alla massima trasparenza. Qualsiasi possibile conflitto di interessi deve essere immediatamente comunicato per iscritto al proprio superiore, interrompendo al contempo qualsiasi attività o decisione nell'ambito della quale possa manifestarsi tale conflitto. Le persone interessate devono rispettare le decisioni dell'azienda.

Omaggi ed elargizioni

Ai dipendenti è vietato accettare omaggi se non di modico valore. Se a un dipendente viene offerto un omaggio di valore, il superiore ne deve essere immediatamente informato.

Ai dipendenti è vietato offrire o concedere a clienti, fornitori, impiegati della pubblica amministrazione e altre terze parti omaggi o altri benefici di valore superiore a € 150. È comunque vietato ai dipendenti offrire o concedere regali o altri tipi di benefici qualora ciò non rientri nella prassi comune o possa essere finalizzato a influenzare la libertà decisionale di altri soggetti.

È sempre e comunque vietato:

- promettere o concedere a clienti, fornitori o altre parti interessate o ai loro familiari regali o altri benefici se non di modico valore;
- proporre in qualsiasi modo alle suddette persone la possibilità di un impiego o di un rapporto contrattuale allo scopo di soddisfare un proprio interesse personale;
- influenzare la libertà di decisione delle suddette persone mediante regali o altri benefici;
- indurre le suddette persone, mediante la promessa o la concessione di benefici, ad abbandonare o intraprendere azioni contrarie ai loro obblighi contrattuali e giuridici.

Nei paesi in cui offrire regali rientra nella normale prassi commerciale, gli omaggi devono essere congrui e non devono violare le leggi locali.

Rapporti con la pubblica amministrazione

L'azienda ha individuato le persone autorizzate a entrare in contatto con la pubblica amministrazione, compiere azioni e operazioni commerciali, presentare domande e curare ogni altro tipo di rapporto. A tutte le persone non espressamente autorizzate è vietato agire in nome dell'azienda.

L'azienda condanna qualsiasi azione che possa essere interpretata come un tentativo di influenzare le decisioni della pubblica amministrazione allo scopo di soddisfare un interesse personale o dell'azienda.



L'azienda si impegna a non concedere né a promettere agli impiegati pubblici o ai loro familiari, nel territorio nazionale o all'estero, regali o altri benefici ingiustificati allo scopo di proteggere o favorire gli interessi aziendali. Tale divieto è assoluto e vige anche in quelle zone e in quei paesi dove offrire regali ai dipendenti pubblici o ai loro familiari è considerata una normale prassi commerciale.

L'azienda si impegna a utilizzare i contributi e i finanziamenti pubblici di qualsiasi tipo esclusivamente per lo scopo previsto.

I dipendenti sono tenuti a informare immediatamente l'azienda qualora vengano convocati dall'autorità giudiziaria per rilasciare dichiarazioni nell'ambito di procedimenti penali che riguardino l'attività aziendale. A tutte le posizioni aziendali è severamente vietato indurre altre persone a rilasciare false dichiarazioni, a tacere determinati fatti o a non rilasciare dichiarazioni.

Corretta gestione aziendale

Ogni dipendente è tenuto a conservare i documenti in modo che siano rintracciabili e ordinati secondo criteri logici.

Il consiglio di amministrazione e i direttori sono tenuti a compiere ogni operazione commerciale e ogni transazione in modo giuridicamente corretto, trasparente, controllato e documentato e a perseguire e realizzare lo scopo societario conformemente allo statuto vigente in modo che siano sempre tutelati i diritti di proprietà e partecipazione dei soci.

Non è consentito influenzare i soci allo scopo di modificare le delibere e le istanze degli stessi.

L'azienda si impegna a redigere relazioni e bilanci consuntivi nel rispetto delle leggi e delle direttive vigenti e ne garantisce la veridicità dei contenuti.

Tutti i membri dell'azienda hanno il dovere di rendersi disponibili per gli eventuali controlli da parte dei vari organi competenti e di garantire agli organi di vigilanza l'accesso a tutte le aree dell'azienda. I dipendenti che abbiano fondati motivi per sospettare la falsificazione o la sottrazione di documenti finanziari sono tenuti a comunicarlo al superiore, al consiglio di vigilanza o all'organo di controllo.

L'azienda si impegna a rispettare le regole della leale concorrenza in tutte le transazioni commerciali.

Fornitori

L'azienda si impegna a evitare rapporti di dipendenza con i fornitori e a rispettare la leale concorrenza.

Per instaurare e gestire i rapporti contrattuali, i dipendenti, compresi gli amministratori, sono tenuti a rispettare le procedure interne. Eventuali violazioni di tali procedure devono essere immediatamente riferite al proprio superiore.

I dipendenti hanno l'obbligo di trasparenza e lealtà e sono tenuti a comunicare le informazioni ai fornitori in modo chiaro, veritiero e preciso.

Alla base dei rapporti con i fornitori deve sempre esserci un contratto. L'azienda si impegna a dare corretta e puntuale esecuzione ai propri obblighi contrattuali e a rispettare le norme di legge vigenti.

I rapporti contrattuali con i fornitori che non rispettano il presente codice etico o nei confronti dei quali sia in corso un procedimento penale per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 o nei cui confronti sia stata emessa una sentenza in tal senso – anche se non passata in giudicato – devono essere sottoposti ad un attento controllo o, se ritenuto opportuno, evitati.

Il rispetto del presente codice etico costituisce parte integrante di tutti i rapporti contrattuali con i fornitori.

Ambiente

È inevitabile che l'attività dell'azienda influisca sull'ambiente, positivamente o negativamente che sia. Per questo l'azienda si impegna a sensibilizzare i propri dipendenti ad un uso responsabile delle risorse naturali.

L'azienda si impegna a trattare con trasparenza le informazioni di carattere ambientale, mettendole regolarmente a disposizione delle parti interessate.

L'azienda si impegna a utilizzare risorse ecologiche e ad attuare un'accurata raccolta differenziata dei rifiuti. I dipendenti vengono sensibilizzati alla corretta differenziazione dei rifiuti, il cui rispetto viene regolarmente monitorato.

L'azienda si impegna a ridurre costantemente le ripercussioni negative sull'ambiente e sottopone i propri processi interni a regolari verifiche periodiche al fine di ottimizzarli dal punto di vista della tutela ambientale.

La responsabilità sociale e la responsabilità ambientale sono principi fondamentali per l'orientamento strategico dell'azienda e vanno tenute in considerazione in tutti i processi decisionali.



Sanzionamento delle violazioni

Qualsiasi violazione o tentativo di violazione del presente codice etico o delle norme e delle leggi vigenti da parte dei dipendenti dell'azienda è sottoposto ad apposita indagine e opportunamente sanzionato. I partner contrattuali che si rendono responsabili di gravi violazioni del presente codice etico sono sanzionati con le penali previste dal contratto. Le penali contrattuali non possono essere oggetto di contrattazione.

14.12.2017

Data

Firma del presidente del consiglio di
amministrazione Sig.ra Margherita
Fuchs