



Codice etico
del gruppo ZEISS



Premessa

ZEISS è un'azienda che si contraddistingue per l'elevato livello di prestazioni e requisiti, non solo dal punto di vista tecnologico, ma anche per il rispetto delle "regole del gioco", che prevedono un comportamento leale e corretto nei confronti della concorrenza e nei rapporti con i collaboratori, i clienti e i partner commerciali.

Per questo motivo già nel 2007 ZEISS ha adottato un Codice etico valido a livello mondiale, che definisce e illustra le norme di base per le diverse aree della nostra attività commerciale.

Questo codice di comportamento ha dimostrato il proprio valore. La ricompensa per il rispetto del Codice etico è rappresentata dalla fiducia riposta nella nostra azienda e dalla reputazione di cui il marchio ZEISS gode sui mercati mondiali. Siamo fermamente convinti che un successo economico duraturo sia imprescindibile dal rispetto della legge e del diritto, nonché dei nostri regolamenti interni, ai quali ogni singolo collaboratore deve attenersi.

Dopo la revisione del 2014, nella quale abbiamo approfondito aspetti come sicurezza del prodotto, tutela ambientale e protezione dei dati personali, il Codice etico 2016 nella presente versione è stato nuovamente

modificato per riconoscere all'interno di ZEISS gli standard di lavoro internazionali (standard ILO). Abbiamo inoltre apportato modifiche redazionali, con l'obiettivo di renderne più agevole la comprensione.

Il presente Codice etico corrisponde completamente ai requisiti del Codice etico EICC (Electronic Industry Citizenship Coalition).

Il Codice etico non ha la pretesa di riprodurre tutte le regolamentazioni di legge applicabili alla nostra attività, ma cita esplicitamente i settori essenziali per il successo a lungo termine di ZEISS che, in caso di violazione, potrebbero portare a gravi ripercussioni finanziarie o a danni alla reputazione dell'azienda. Di conseguenza, ci si aspetta che tutto il management e tutti i collaboratori si attengano alle leggi e alle regole anche nei casi non espressamente citati nel presente Codice etico.

Se vi atterrete al presente Codice etico come linea guida per il vostro agire quotidiano, noterete che ogni giorno applichiamo già del tutto spontaneamente gran parte del suo contenuto. Ma possono esserci singoli settori in cui possiamo ancora migliorare.

Oberkochen, gennaio 2017



Dr. Michael Kaschke



Dr. Matthias Metz



Dr. Ludwin Monz



Thomas Spitzenfeil

Sommario

- 1** Principi
- 2** Comportamento corretto verso collaboratori e partner commerciali
- 3** Concorrenza leale
- 4** Lotta alla corruzione
- 5** Comportamento verso i beni aziendali
- 6** Tutela di informazioni aziendali riservate e sicurezza IT
- 7** Divieto di Insider trading
- 8** Astensione da conflitti di interesse e attività private
- 9** Rispetto delle norme sul controllo delle esportazioni e doganali
- 10** Tutela del lavoro e della salute
- 11** Sicurezza del prodotto
- 12** Tutela ambientale e uso efficiente dell'energia
- 13** Protezione dei dati personali
- 14** Integrità finanziaria e lotta al riciclaggio di denaro
- 15** Comportamento in caso di dubbi e referenti in caso di segnalazioni
- 16** Particolare responsabilità del management

1 Principi

Competenza, efficienza e comportamento responsabile dei collaboratori sono requisiti essenziali per il successo di ZEISS.

Responsabilità nei confronti delle persone e della natura nonché correttezza e tolleranza caratterizzano e configurano in misura particolare la nostra cultura aziendale.

Questi sono i principi più importanti:

- Comportamento conforme alle leggi ed eticamente ineccepibile
- Impegno sociale
- Rispetto di condizioni legali e culturali generali
- Comportamento corretto, cortese e rispettoso nei confronti di collaboratori e partner commerciali
- Rifiuto di qualsiasi forma di discriminazione
- Professionalità, correttezza e affidabilità in tutte le relazioni commerciali
- Lealtà nei confronti di ZEISS

Comportamento conforme alle leggi

2 Comportamento corretto verso collaboratori e partner commerciali

I nostri partner commerciali (clienti, distributori e fornitori) e collaboratori sono il fulcro delle nostre attività. I rapporti con i nostri partner commerciali e collaboratori devono essere caratterizzati da affidabilità reciproca e durata nel tempo. Da noi ci si aspetta lealtà, cortesia, rispetto e correttezza.

Con comportamento corretto si intendono anche condizioni di lavoro eque. Queste prevedono la libera scelta dell'occupazione, vale a dire il divieto di lavoro forzato o in schiavitù e la tratta di persone, il divieto del lavoro minorile, il rispetto delle retribuzioni concordate o stabilite contrattualmente o per legge, la libertà di associazione e il diritto a un trattamento dignitoso sul posto di lavoro.

Inoltre, nessuno può essere discriminato o svantaggiato per la propria razza, colore della pelle, nazionalità, discendenza, sesso, identità sessuale, credo o visione del mondo, idee politiche, età, costituzione o aspetto fisico.

Questi principi possono essere attuati solo se vengono adottati in modo esemplare anche dalla dirigenza nei confronti dei collaboratori e dai collaboratori fra loro.

Quando ci comportiamo correttamente?

Quando ...

- garantiamo un clima positivo in azienda, ognuno con la propria funzione e il proprio compito,
- ci comportiamo reciprocamente in modo cortese, cordiale e rispettoso,
- rispettiamo le diversità culturali,
- non penalizziamo o discriminiamo nessuno per provenienza etnica o sociale, colore della pelle, sesso, età, ceto sociale, disabilità, religione, nazionalità, identità sessuale o altre caratteristiche,
- prendiamo e comunichiamo le decisioni in modo trasparente e tracciabile,
- ci impegniamo per garantirne condizioni di lavoro eque non solo presso di noi, ma anche presso i nostri partner commerciali.

Comportamento corretto

3 Concorrenza leale

Parte imprescindibile di una libera economia di mercato è rappresentata dalle norme a tutela della concorrenza leale. Quasi tutti i Paesi hanno emanato leggi al riguardo. Queste prevedono in particolare:

- divieto di accordi e scambio di informazioni fra concorrenti su prezzi, suddivisione di aree, quantità produttive o altri parametri rilevanti per la concorrenza,
- divieto di imposizione dei prezzi di rivendita ai distributori e
- divieto di abusare di una posizione di predominio sul mercato.

Sono vietati i colloqui informali, Gentlemen Agreement informali o anche solo comportamenti concordati, se finalizzati a definire o determinare una limitazione alla concorrenza. Già solo l'apparenza di un accordo cospirativo di questo tipo va evitata.

Le violazioni delle norme di legge possono arrecare considerevoli danni all'azienda, come ad es. pene pecuniarie o danni alla reputazione e comportare sanzioni per il collaboratore coinvolto.

Quando ci comportiamo correttamente?

Quando ...

- non stringiamo accordi con i concorrenti su fattori determinanti per la concorrenza (come ad es. prezzi, variazioni dei prezzi, condizioni, quantità produttive, aree commerciali, suddivisione dei clienti),
- non scambiamo con i concorrenti informazioni su fattori determinanti per la concorrenza,
- non influiamo sulla definizione dei prezzi o altre condizioni di vendita dei nostri distributori (né sotto la minaccia di penalizzazioni, né con la prospettiva di agevolazioni),
- non interveniamo in gare di appalto, vale a dire che non concordiamo offerte con i concorrenti e non facciamo in modo che gli appaltatori ci forniscano informazioni non di pubblico dominio,
- non sfruttiamo posizioni di predominio sul mercato (ad es. tramite il boicottaggio delle forniture),
- non facciamo dichiarazioni pubblicitarie non veritiere o fuorvianti.

Per maggiori informazioni consultare le direttive sulla Compliance del Gruppo.

Niente intese

4 Lotta alla corruzione

Donazioni ammesse?

Vogliamo avere successo rispetto alla concorrenza per prezzo, prestazioni e qualità dei nostri prodotti e servizi e non perché influiamo in altro modo sulle decisioni di acquisto.

I comportamenti corruttivi sono vietati. Tali comportamenti si manifestano quando, per essere favoriti nell'avvio, nell'assegnazione o nell'evasione di un ordine si richiedono, accettano, offrono o concedono vantaggi personali. In tal caso è punibile sia colui che concede il vantaggio (o lo prospetta), sia colui che lo richiede (o lo accetta). Rappresenta un vantaggio in questo caso qualsiasi tipo di stanziamento come pagamenti in denaro (ad es. donazioni), vantaggi con un valore monetario (ad es. buoni, inviti, sconti non ammessi), doni materiali.

Si discostano in alcuni casi dai comportamenti corruttivi la concessione o l'accettazione di inviti o regali. Questi possono essere ammessi qualora si tratti di "spese di consuetudine sociale" e non finalizzati a conseguire un favoritismo illegale in relazione ad es. all'assegnazione di ordini. Anche qui si può giungere rapidamente a sospettare di un tentativo di influenzamento inopportuno, pertanto in caso di inviti e regali è buona norma generale rifiutare.

Si richiede particolare attenzione con funzionari della pubblica amministrazione, anche di stati stranieri, e nel settore medico; in alcuni paesi regali e inviti sono addirittura vietati.

Quando ci comportiamo correttamente?

Quando ...

- non facciamo dipendere le decisioni commerciali dal fatto di riceverne in cambio un vantaggio,
- non tentiamo di influire su decisioni commerciali a favore di ZEISS concedendo o prospettando vantaggi personali ai decision-maker di partner commerciali,
- evitiamo i tentativi di corruzione e li segnaliamo tempestivamente alla dirigenza o al Compliance Officer,
- prestiamo estrema attenzione in caso di inviti o regali,
- consideriamo inviti e regali con un valore indicativo massimo di 50 €,
- mettiamo a disposizione comune (ad es. per la tombola aziendale) regali inadeguati, che non possono essere rifiutati per cortesia,
- non concediamo o prospettiamo alcun invito o regalo a funzionari o esponenti del settore medico, tranne nel caso in cui non siano espressamente approvati dal Compliance Officer competente,
- in caso di dubbi discutiamo della questione con la dirigenza o il Compliance Officer.

Per maggiori informazioni consultare le direttive sulla Compliance del Gruppo.

5 Comportamento verso i beni aziendali

Ogni collaboratore è tenuto a trattare con cura e secondo gli scopi previsti la strumentazione aziendale, in particolare macchinari e attrezzature, nonché sistemi di informazione e comunicazione. Il posto di lavoro e tutti i dispositivi utilizzati dai collaboratori o dall'azienda devono essere sempre tenuti in buone condizioni. Eventuali danni devono essere segnalati alla dirigenza.

I beni dell'azienda non possono essere usati per scopi privati o allontanati dagli ambienti dell'azienda senza l'esplicito consenso dell'ufficio competente dell'azienda.

Eventuali violazioni possono comportare le conseguenze previste dal diritto penale o del lavoro per il collaboratore interessato.

Quando ci comportiamo correttamente?

Quando ...

- proteggiamo da perdita, danni o uso scorretto tutti i beni dell'azienda nonché i sistemi di informazione e comunicazione,
- segnaliamo tempestivamente danni o perdite,
- trattiamo con cura e in modo oculato gli strumenti messi a disposizione dall'azienda,
- durante la prenotazione o la rendicontazione di viaggi aziendali ci atteniamo alla corrispondente direttiva vigente,
- utilizziamo per scopi privati o allontaniamo dall'azienda beni dell'azienda solo previa approvazione della dirigenza,
- non utilizziamo mai i beni dell'azienda per scopi illegali o altrimenti non autorizzati (ad es. visitando siti web illegali),
- controlliamo che non vengano compiuti tentativi da parte di terzi di danneggiare il nostro patrimonio aziendale, ad es. tramite furto, truffa, attacchi di hacker ecc.

Maggiori informazioni sui singoli punti sono contenute nelle direttive sulla sicurezza del Gruppo.

Accuratezza

6 Tutela di informazioni aziendali riservate e sicurezza IT

Le nostre invenzioni e il nostro know-how sono particolarmente importanti per il successo a lungo termine della nostra azienda. Pertanto la nostra proprietà intellettuale deve essere protetta dall'accesso non autorizzato, evitando che giunga a conoscenza di terzi. Rientrano nella proprietà intellettuale ad es. le invenzioni e i prototipi di prodotti, ma anche informazioni aziendali riservate come ad es. informazioni su clienti, fornitori e software.

La sicurezza IT protegge la proprietà intellettuale dall'accesso da parte di terzi non autorizzati, dal furto di dati, dalla fuoriuscita del nostro know-how o dalle conseguenze di malware, utilizzando diverse misure di sicurezza IT come password, software antivirus o autorizzazioni all'accesso.

Inoltre i collaboratori, nella loro veste di dipendenti ZEISS, non possono partecipare a discussioni pubbliche (ad es. conferenze, forum Internet ecc.) o divulgare pubblicamente informazioni rilevanti per l'azienda (ad es. su Internet) in assenza di relativa autorizzazione.

La perdita di informazioni aziendali riservate può avere ripercussioni negative sul futuro successo dell'azienda e di conseguenza anche sui collaboratori.

Quando ci comportiamo correttamente?

Quando ...

- manteniamo segrete informazioni confidenziali concernenti l'azienda e non le divulghiamo fra persone non autorizzate (tra cui anche i familiari e gli amici),
- proteggiamo documenti e file dall'accesso non autorizzato (criptatura),
- rispettiamo gli standard di sicurezza prescritti da IT e dal Gruppo sia nelle nostre azioni personali sia nella comunicazione elettronica con terzi, e applichiamo gli stessi standard di sicurezza anche nel caso di informazioni che ci vengono rese accessibili in via confidenziale da terzi,
- non divulghiamo informazioni confidenziali durante l'uso dei social media,
- non salviamo dati aziendali su dispositivi elettronici privati,
- non colleghiamo dispositivi elettronici privati alla rete aziendale.

Maggiori informazioni sugli standard di sicurezza da rispettare sono contenute nelle direttive sulla gestione del marchio e della comunicazione e sulla sicurezza del Gruppo.

Standard di sicurezza IT

7 Divieto di Insider trading

La normativa che disciplina l'insider trading ha come obiettivo la tutela degli investitori. Vietando

- l'utilizzo di informazioni interne per il conseguimento di vantaggi personali diretti o indiretti nell'acquisto o nella vendita di titoli nonché
- la divulgazione non autorizzata di tali informazioni.

Le informazioni interne sono informazioni non di pubblico dominio, la cui divulgazione consente di influire notevolmente sull'andamento dei titoli interessati (ad es. informazioni su acquisizioni programmate, alleanze strategiche, risultati finanziari, nuovi prodotti, problemi con prodotti o contratti importanti).

L'attività vietata di insider trading può avere gravi conseguenze penali e civili sia per il collaboratore sia per l'azienda.

Quando ci comportiamo correttamente?

Quando ...

- non utilizziamo informazioni che otteniamo nell'ambito della nostra attività aziendale su imprese quotate in borsa (ad es. Carl Zeiss Meditec AG o altre) e che possono influenzarne l'andamento in borsa al fine di acquistare o vendere azioni di queste imprese, finché tali informazioni non siano state rese pubbliche.
- non comunichiamo tali informazioni a terzi e non facciamo loro alcuna raccomandazione in relazione all'acquisto o alla vendita di azioni (i terzi sono anche familiari, partner, amici o altri collaboratori di ZEISS che non dispongono di tali informazioni).

Informazioni privilegiate

8 Astensione da conflitti di interesse e attività private

Nella quotidianità aziendale possono verificarsi situazioni in cui interessi o relazioni private e personali entrano in conflitto con ZEISS. I conflitti possono derivare ad esempio da proprie attività imprenditoriali (accessorie) ed eventualmente anche da quelle di familiari.

Per evitare conflitti di interesse per attività (imprenditoriali) supplementari, mandati o simili, occorre informare l'ufficio personale competente e richiedere la corrispondente autorizzazione.

ZEISS sostiene l'impegno politico-sociale o sociale dei propri collaboratori. Un impegno in associazioni, partiti o altre istituzioni societarie, politiche o sociali, sia in forma di mandati o di cariche onorifiche, deve tuttavia essere conciliabile con l'adempimento degli obblighi derivanti dal contratto di lavoro.

Conflitti di interesse non dichiarati e attività accessorie non autorizzate possono costituire un danno per l'azienda e avere conseguenze disciplinate dal diritto del lavoro per il collaboratore interessato.

Quando ci comportiamo correttamente?

Quando ...

- comuniciamo alla nostra dirigenza conflitti di interesse possibili o effettivi.
- demandiamo a colleghi o alla dirigenza decisioni che ci espongono a un conflitto di interessi,
- non demandiamo a persone a noi vicine (ad es. membri della famiglia, partner) attività che non possiamo svolgere personalmente a causa di un conflitto di interessi,
- informiamo la dirigenza e richiediamo l'autorizzazione dell'ufficio personale quando accettiamo un'attività accessoria (accettazione di un mandato in un'altra impresa, attività per un'altra impresa, propria attività imprenditoriale),
- informiamo la dirigenza quando accettiamo una carica onorifica (ad es. giudice popolare, consigliere comunale, educatore ecc.) per evitare conflitti con gli obblighi previsti dal contratto di lavoro.

9 Rispetto delle norme sul controllo delle esportazioni e doganali

ZEISS è un'azienda globale che nella propria attività commerciale mondiale è tenuta al rispetto di alcune disposizioni che limitano la libera circolazione delle merci.

Diverse leggi nazionali e internazionali o embargo limitano o vietano l'importazione, l'esportazione o il commercio interno di merci, tecnologie o servizi nonché il traffico di capitali e di pagamenti. Le limitazioni e i divieti possono derivare dalla tipologia della merce, dal paese di origine e/o di utilizzo o dalla persona del partner commerciale.

Ugualmente ZEISS dichiara di combattere il contrabbando. Nelle attività di importazione e di esportazione ogni azienda del Gruppo ZEISS e i collaboratori addetti devono rispettare le disposizioni vigenti del diritto doganale.

Le violazioni delle norme citate, oltre a ripercussioni sulla rispettiva unità aziendale, possono danneggiare gravemente la reputazione dell'intero Gruppo e avere conseguenze incalcolabili.

Quando ci comportiamo correttamente?

Quando ...

- durante la vendita, l'acquisto, l'intermediazione e la messa in commercio di beni e servizi, nonché durante il trasferimento di tecnologia, facciamo verificare dagli esperti competenti se sussistono limitazioni o divieti,
- prima di eseguire la rispettiva transazione richiediamo le autorizzazioni ufficiali eventualmente necessarie,
- nelle attività di importazione ed esportazione verifichiamo e rispettiamo le disposizioni del diritto doganale vigenti.

Per maggiori informazioni consultare le direttive sul controllo delle esportazioni del Gruppo.

Limitazione della libera circolazione delle merci

10 Tutela del lavoro e della salute

La sicurezza sul posto di lavoro e la tutela della salute di tutti i dipendenti sono per ZEISS un principio elementare già contenuto nello statuto di fondazione.

Pertanto, ogni unità ZEISS deve adottare le misure necessarie per la propria attività e atte a prevenire infortuni e pericoli per la salute causati dall'attività lavorativa, nonché a consentire un lavoro dignitoso.

Fa parte della tutela del lavoro e della salute anche il sostegno professionale ai nostri collaboratori prima e durante viaggi di servizio.

Il management è responsabile della tutela dei propri collaboratori e deve istruirli, addestrarli e sorvegliarli di conseguenza.

Quando ci comportiamo correttamente?

Quando ...

- rispettiamo le norme di sicurezza (ad es. durante il contatto con sostanze pericolose),
- sviluppiamo una consapevolezza dei pericoli e riflettiamo durante tutte le attività rilevanti per la sicurezza;
- ci comportiamo con cautela in modo che non possano crearsi situazioni pericolose per la sicurezza;
- eliminiamo le situazioni pericolose,
- segnaliamo subito alla dirigenza competente infortuni riconosciuti o rischi e gli incidenti scampati
- accertiamo anticipatamente la sicurezza di viaggio in caso di viaggi di servizio,
- utilizziamo le misure di prevenzione indicate dall'azienda.

Per maggiori informazioni consultare le direttive sulla sicurezza del lavoro del Gruppo.

Sicurezza sul posto di lavoro

11 Sicurezza del prodotto

Oltre che dall'efficienza dei nostri prodotti il nostro successo è determinato anche dalla loro sicurezza e affidabilità. La sicurezza del prodotto inizia con lo sviluppo, accompagna il processo di approvvigionamento e produzione ed è un aspetto essenziale durante l'installazione dei nostri prodotti presso i clienti e l'assistenza.

La sicurezza del prodotto è garantita da una pluralità di norme di legge relative a sviluppo, produzione, omologazione e commercializzazione dei nostri prodotti. I prodotti ZEISS non devono rappresentare un rischio per la salute e la sicurezza degli utilizzatori e devono presentare determinate caratteristiche qualitative.

Prodotti difettosi possono causare gravi danni, non solo all'azienda (ad es. reclami, reputazione), ma anche e soprattutto all'utilizzatore stesso.

Quando ci comportiamo correttamente?

Quando ...

- rispettiamo i requisiti di qualità,
- richiediamo tutte le autorizzazioni necessarie per la commercializzazione dei nostri prodotti,
- informiamo i nostri clienti e mettiamo in atto misure correttive quando giungiamo a conoscenza di rischi derivanti dai nostri prodotti.

Qualità

12 Tutela ambientale e uso efficiente dell'energia

La nostra azienda prevede la tutela dell'ambiente fra i compiti imprenditoriali definiti nello statuto e identifica nella produzione a basso consumo di risorse e con impiego efficiente dell'energia uno dei fattori produttivi da rispettare. La tutela ambientale e l'uso efficiente dell'energia prevedono i seguenti obblighi individuali :

- un comportamento rispettoso dell'ambiente nonché l'impiego cauto e moderato di tutte le risorse, energia inclusa; il riciclo e lo smaltimento secondo le norme sono obbligatori per la nostra attività. In tal modo evitiamo o minimizziamo le sostanze dannose per l'uomo, l'ambiente e la natura e miglioriamo costantemente i livelli di consumo energetico.
- Nello sviluppo e nella progettazione, nel processo di produzione, nell'imballaggio e nella spedizione dei nostri prodotti, nonché nel miglioramento dei processi e nell'introduzione di nuovi impianti e prodotti teniamo conto dei requisiti necessari per mantenere intatto l'ambiente.
- Il nostro principio è la massima efficienza nell'uso delle risorse, mantenendo al contempo una redditività sostenibile.

Le violazioni delle norme ambientali possono avere un impatto negativo non solo sull'uomo e sulla natura, ma anche sul successo dell'azienda (ad es. danneggiandone la reputazione o assogettandola a sanzioni).

Quando ci comportiamo correttamente?

Quando ...

- impieghiamo con parsimonia le risorse (ad es. acqua, carta, corrente) e le smaltiamo e ricicliamo correttamente,
- consideriamo le misure per la tutela ambientale e l'efficienza energetica nell'intero processo di creazione del valore,
- durante lo smaltimento di rifiuti procediamo nel rispetto dell'ambiente,
- evitiamo danni all'ambiente considerando i rischi ambientali,
- qualora si verificassero danni ambientali informiamo subito gli esperti interni che invieranno alle autorità le comunicazioni obbligatorie,

Maggiori informazioni sono contenute nelle direttive sulla tutela ambientale del Gruppo.

Efficienza
energetica

13 Protezione dei dati personali

Tanto più semplice ed estesa diventa l'elaborazione dei dati elettronici, quanto più importante diventa la protezione dei dati personali dei nostri clienti, partner commerciali e collaboratori (ad es. nome, indirizzo, data di nascita, codice fiscale, informazioni sullo stato di salute). Tali dati personali possono essere trasmessi ed elaborati solo nel rispetto delle leggi vigenti.

Le violazioni delle disposizioni sulla tutela dei dati vengono punite con elevate pene pecuniarie.

Quando ci comportiamo correttamente?

Quando ...

- siamo consapevoli di avere a che fare con dati personali,
- informiamo gli incaricati della protezione dei dati sulle policy per la gestione dei dati personali di competenza,
- proteggiamo i dati personali dall'accesso non autorizzato (ad es. rispettiamo i necessari standard di sicurezza nel traffico elettronico con terzi),
- rileviamo, memorizziamo o inoltriamo dati personali solo quando necessario per l'adempimento dei nostri compiti e consentito dalla legge,
- gestiamo documenti contenenti dati personali in modo sicuro e controllato,
- in caso di dubbi contattiamo il responsabile della protezione dei dati o la dirigenza.

Maggiori informazioni sono contenute nelle direttive sulla protezione dei dati del Gruppo.

Protezione dei dati

14 Integrità finanziaria e lotta al riciclaggio di denaro

Tutte le transazioni commerciali devono essere regolarmente registrate nei sistemi contabili, nei bilanci e nelle dichiarazioni fiscali. A tale scopo è necessario che tutti i contenuti rilevanti vengano registrati correttamente e documentati e archiviati in modo sistematico e riproducibile. Qualsiasi violazione comporta il rischio di indagini per manipolazione di bilancio, falsificazione di documenti, accuse di truffa, reati fiscali o accuse di riciclaggio di denaro.

Con riciclaggio di denaro si intende l'occultamento della provenienza di denaro ottenuto illegalmente (ad es. da terrorismo, traffico di droga, corruzione o altri reati) mediante l'introduzione clandestina nel circuito economico legale, creando in tal modo una parvenza di legalità. ZEISS si impegna a non venire coinvolta in attività di riciclaggio di denaro o in altre attività con fini illegali e a non contribuire a tali pratiche .

Quando ci comportiamo correttamente?

Quando ...

- ci atteniamo alle norme di fatturazione.
- non svolgiamo attività commerciali al di fuori delle normali procedure,
- archiviamo ordinatamente tutti i documenti aziendali,
- rispettiamo gli obblighi di legge per la conservazione della documentazione,
- non modifichiamo o distruggiamo arbitrariamente documenti connessi con indagini delle autorità o controversie di diritto privato,
- non concludiamo affari in caso di sospetto riciclaggio di denaro e in caso di dubbi discutiamo della questione con la dirigenza o il Compliance Officer competente.

Transazioni

15 Comportamento in caso di dubbi e referenti in caso di segnalazioni

In caso di dubbi legali circa il proprio comportamento o di indicazioni di procedure legalmente dubbie in ambito lavorativo, ogni collaboratore è tenuto a chiedere consiglio e supporto ai superiori, ai reparti specializzati competenti, alle rappresentanze dei lavoratori o alla Compliance Organisation.

Un elenco di tutti i Compliance Officer nonché ulteriori indicazioni sono disponibili in Intranet alla voce Compliance.

Tutte le segnalazioni vengono considerate seriamente e l'autore della segnalazione non deve temere misure disciplinari o sanzioni, anche nel caso in cui il presunto comportamento scorretto non venga confermato. Non vengono tuttavia tollerate accuse consapevolmente false o malevole atte a diffamare altre persone.

Le segnalazioni possono avvenire anche in forma anonima.

È garantita anche la riservatezza, qualora chi effettua la segnalazione la richieda.

Quando ci comportiamo correttamente?

Quando ...

- siamo coraggiosi e chiediamo in caso di dubbi o segnaliamo presunti comportamenti scorretti,
- segnaliamo i casi dubbi all'ufficio competente locale o, se questi non vengono gestiti localmente, alla Compliance Organisation generale a livello Corporate.

Richieste o segnalazioni

16 Particolare responsabilità del management

La Direzione e il management detengono la responsabilità principale del rispetto del Codice etico.

Devono

- fungere da esempio,
- accertarsi che i rispettivi collaboratori conoscano, comprendano e si attengano ai requisiti del Codice etico,
- provvedere a istruire e formare i rispettivi collaboratori sull'argomento,
- garantire la salute e la sicurezza dei rispettivi collaboratori durante l'attività quotidiana,
- garantire con coerenza il rispetto del Codice etico, adottando eventuali misure correttive e/o disciplinari,
- fungere da referenti per i collaboratori e supportarli, ad esempio approfondendo eventuali segnalazioni di comportamenti scorretti.

Comportamento esemplare

Carl Zeiss

Corporate Compliance Office
73446 Oberkochen