

Codice di Condotta



BRAND > SAFWAY®

At Work For You™

Un messaggio dall'amministratore delegato





Membri del Team BrandSafway:

Siamo fieri della globalizzazione culturale del nostro team, dei nostri principi di inclusione ed equità, e della solida reputazione della nostra compagnia. In qualità di impiegato di Brand Industrial Services, Inc. e delle sue filiali (“BrandSafway”), abbiamo bisogno del tuo supporto per preservare e consolidare la nostra reputazione, creare una cultura aziendale globale ed equa garantendo i più alti standard nel nostro settore.

Nel mondo connesso e trasparente in cui viviamo e lavoriamo, aumentano sempre di più le aspettative dei nostri clienti, colleghi, e delle comunità. Per favore, aiutaci a soddisfarle leggendo attentamente questo Codice di Condotta, comprendendo i suoi contenuti ed applicando i suoi principi in ogni tua azione. Lavorando insieme per stabilire una cultura di uguaglianza che provi la nostra reputazione di integrità morale, conquisteremo sempre più clienti, manterremo quelli attuali, e renderemo la nostra compagnia leader in questo settore, con un ambiente lavorativo adatto a tutti.

Il nostro Codice di Condotta, che si applica a tutti gli impiegati di BrandSafway, e a qualsiasi ente che ci rappresenti, è stato sviluppato per fornire linee guida mirate ad aiutare te e tutti i membri del nostro team globale a salvaguardare i nostri principi, lavorare insieme in armonia, e fare sempre la cosa giusta. Se dovessi trovarti in una situazione in cui non sai come agire, credi che ci sia stata una violazione del Codice di Condotta, o hai dei dubbi su eventuali discrepanze, sappi che siamo qui per aiutarti. Siamo pronti ad assisterti e supportarti nel fare la cosa giusta.

Non restare in silenzio, condividi i tuoi dubbi e segnala ogni possibile violazione. Vogliamo creare un ambiente dove una comunicazione aperta e sincera sia la regola, non l’eccezione. Vogliamo che tu ti senta a tuo agio nel parlare con un supervisore, direttore, o rappresentante delle Risorse Umane. Inoltre, laddove possibile, la Linea diretta BrandSafway EthicsPoint (“Hotline”) garantisce un sistema confidenziale per segnalare eventuali discrepanze o problemi.

Grazie per il tempo che dedicherai a leggere e conoscere il nostro Codice di Condotta, per la tua dedizione ai valori di BrandSafway, e per mantenere alti i nostri standard. Lavoriamo insieme per fare la storia nel nostro campo!



Karl Fessenden

Presidente ed amministratore delegato
Brand Industrial Services, Inc.



Codice di Condotta

Introduzione ed Obiettivi

Cosa ci aspettiamo da te.

Cosa ci aspettiamo dai Leader di BrandSafway

Cosa succede quando viene segnalata un'infrazione del Codice; Come gestire le attività

07

Conformità alle Leggi, Regole, e Regolamenti

Come avvengono le segnalazioni

Proprietà Aziendale

17

Ambiente lavorativo

BrandSafway, Salute e Sicurezza

Divulgazione al pubblico

Deroghe e Conclusione

23



Introduzione ed Obiettivi

Brand Industrial Services, Inc. e le aziende affiliate (“BrandSafway”) si impegnano a garantire onestà, trattamenti equi, rispetto reciproco, ed i più alti standard etici in tutto ciò che facciamo. Ti chiediamo di unirti a noi nel promuovere questo spirito di integrità morale e supportare i principi aziendali di inclusione e rispetto.

La nostra reputazione si basa sulle nostre azioni quotidiane e sulla condotta di chiunque lavori a nome di BrandSafway. Quindi le interazioni con i clienti, i fornitori, il pubblico, e gli stessi colleghi devono sempre essere irreprensibili. Per questo motivo, è importante che i principi qui indicati diventino la base del tuo comportamento, così come di quello di ogni persona che agisce nel nome di BrandSafway.

Indipendentemente dalle necessità lavorative e dalla spinta verso il successo commerciale, non chiederemo mai, né a te, né a nessun dipendente BrandSafway, né a chi agisce a nome della compagnia, di compromettere la tua integrità personale al fine di promuovere gli interessi di BrandSafway. Compromessi di questo tipo finiscono sempre per essere controproducenti.

Vorremmo anche sottolineare come il Codice di Condotta BrandSafway non potrà mai applicarsi perfettamente ad ogni specifica questione etica che si possa presentare durante il lavoro. Piuttosto, I principi qui indicati sono pensati per essere applicati ad un ampio ventaglio di situazioni. Nel momento in cui si presenti una circostanza non direttamente indicata nel Codice di Condotta, qualora tu voglia conoscere nel dettaglio le policy applicabili alla tua specifica sede, contatta il tuo manager, il rappresentante delle Risorse Umane, o il Responsabile della Compliance per assistenza.

Nota bene: Nulla di quanto contenuto in questo Codice di Condotta o nelle relative comunicazioni crea o implica un contratto lavorativo o un periodo di lavoro.

CHI DEVE SEGUIRE IL CODICE DI CONDOTTA BRANDSAFWAY?

Il Codice di Condotta BrandSafway sottolinea i principi base che tutti gli individui e le entità che lavorano per conto di BrandSafway e per i relativi affiliati e filiali devono seguire indipendentemente dall’incarico e dalla sede che occupano. L’osservanza del presente Codice è responsabilità di ciascuno dei nostri dipendenti. Terzi che rappresentano BrandSafway quali consulenti, agenti, rappresentanti, distributori, o appaltatori indipendenti sono tenuti ad agire in conformità al suddetto Codice ed alla nostra cultura di compliance.

Il Responsabile della Compliance di BrandSafway è incaricato della realizzazione ed esecuzione del Codice di Condotta, tra cui:

- Supervisione dell’applicazione e del rispetto del Codice, applicato laddove necessario e in conformità alla giurisdizione locale;
- Condurre o monitorare gli accertamenti relativi alle segnalazioni di violazione del Codice;
- Stabilire risposte appropriate nei confronti delle infrazioni e prendere le precauzioni necessarie ad impedirne la ripetizione;

- Garantire ed applicare le misure disciplinari del caso, fino alla sospensione o interruzione del rapporto di lavoro, come risposta ad eventuali irregolarità o infrazioni del Codice
- Gestire i programmi formativi necessari ed appropriati relativi agli argomenti contenuti nel Codice;
- Rispondere alle domande e fornire assistenza relativa al Codice di Condotta BrandSafway ad impiegati o terzi a cui il suddetto si applica.

DOVE SI APPLICA IL CODICE DI CONDOTTA E LE POLICY DI BRANDSAFWAY

Il Codice di Condotta BrandSafway e le relative policy aziendali si applicano ovunque BrandSafway conduca attività commerciali, nei limiti consentiti dalla legge. Poiché BrandSafway opera in tutto il mondo, le nostre attività sono soggette alle differenti leggi di numerosi stati, governi, ed agenzie.

In aggiunta a tale Codice, ognuno ha la responsabilità di conoscere e rispettare le leggi locali e le norme previste dalla sede in cui lavora o svolge attività. Oltre alle leggi locali, bisogna essere consapevoli del fatto che la tua sede locale e le tue azioni potrebbero essere soggette a leggi internazionali. Per esempio, tutte le operazioni globali di BrandSafways sono soggette all'FPCA (Pratiche Anticorruzione per il Mercato Estero) statunitense e l'UK bribery act.

Se hai domande sulle norme vigenti relative alla tua attività, contatta il Responsabile della Compliance di BrandSafway o il Dipartimento Legale BrandSafway.



Cosa ci aspettiamo da Te

La nostra cultura di compliance e di comportamento etico si basano sulla comprensione ed applicazione del Codice di Condotta BrandSafway da parte di ogni impiegato. E' fondamentale comprendere l'importanza del tuo ruolo nel mantenere sana la nostra reputazione di integrità e nel creare un ambiente inclusivo ed equo.

Ci aspettiamo che ogni dipendente BrandSafway:

I. Comprendi il nostro Codice e le nostre Policy:

- Leggi, comprendi, e rispetta il Codice di Condotta BrandSafway.
- Partecipa ai programmi formativi di etica e compliance richiesti.
- Familiarizza con le policy e le norme specifiche per il tuo lavoro, unità operativa, e sede.
- Consulta il tuo manager, rappresentante delle Risorse Umane, o il Responsabile della Compliance qualora necessiti di chiarimenti su qualsiasi aspetto del Codice di Condotta.

II. Agisci con integrità:

- Rispondi delle tue azioni correttamente ed onestamente.
- Non compromettere la tua integrità personale anche se spinto da un'altra persona. Agire dietro indicazioni di altri individui non giustifica una violazione del Codice.
- Non chiedere mai ad un'altra persona di violare il Codice o qualsiasi altra legge o norma.
- Apprendi e segui questo Codice, le policy aziendali applicabili, le policy specifiche per la tua sezione e le norme e leggi vigenti.

III. Dì la tua:

- BrandSafway incoraggia fortemente i propri impiegati a segnalare qualsiasi discrepanza relativa all'integrità aziendale o dubbi relativi a questioni etiche, di discriminazione, o molestie, e di segnalare possibili violazioni del Codice e/o di altre leggi e norme.
- BrandSafway proibisce qualsiasi forma di ritorsione contro
- Chiunque sollevi o contribuisca a sollevare dubbi relativi all'integrità lavorativa. Se ritieni di aver subito una ritorsione o di essere stato trattato ingiustamente dopo aver segnalato un problema, sei tenuto a segnalarlo esattamente come faresti per una qualsiasi altra discrepanza. Qualsiasi forma di ritorsione sarà punita con sanzioni disciplinari, incluse ma non limitate a, la sospensione e interruzione del contratto di lavoro del responsabile.
- Ci sono diversi metodi con cui puoi segnalare problemi
- Relativi all'integrità. Dovresti usare il canale e il linguaggio con cui ti trovi più a tuo agio e appropriato alla situazione. Nonostante nella maggior parte dei casi il tuo diretto supervisore o manager o rappresentante delle Risorse Umane saranno in grado di risolvere tali problematiche, non devono rappresentare l'unica soluzione. Altre risorse addette alle segnalazioni includono, i revisori aziendali, il Responsabile della Compliance, il Consiglio di Amministrazione e la nostra Hotline EthicsPoint. Informazioni su come avviare una segnalazione tramite la Hotline EthicsPoint sono disponibili sul luogo di lavoro.

- Garantiamo massima riservatezza, e solo le persone
- Strettamente necessarie per indagare e gestire la segnalazione effettuata avranno accesso alle informazioni da te fornite. La tua identità o informazioni personali non saranno fornite allo staff se non a coloro che hanno l'autorizzazione ad indagare sulla segnalazione.
- Laddove possibile e se consentito dalla legge, potrai effettuare
- una segnalazione totalmente anonima tramite la Hotline EthicsPoint, ma ciò potrebbe rendere più complesso gestire la segnalazione. Non potremo aggiornarti sullo status dell'indagine se la tua segnalazione è stata fatta in maniera anonima e non hai fornito le informazioni di contatto. Le leggi relative alle segnalazioni anonime possono variare da paese a paese, Per esempio, molti paesi (soprattutto nell'Unione Europea) proibiscono o limitano le segnalazioni anonime di eventi interni relative ad attività di finanza, contabilità, operazioni bancarie ed anti-corruzione.
- Si prega di essere consapevoli che effettuare segnalazioni mendaci o fornire informazioni errate può essere punibile con sanzioni disciplinari, e non solo, fino alla sospensione e interruzione del contratto di lavoro e/o avvio di un procedimento civile e/o penale come previsto dalla legge.



Cosa ci aspettiamo dai Leader di BrandSafway

Creare un ambiente di collaborazione ed adottare uno spirito di integrità morale sono responsabilità chiave di ciascun leader BrandSafway. Dobbiamo avere la certezza che chiunque sia in una posizione di guida qui alla BrandSafway garantisca il mantenimento dei massimi principi etici. Che tu sia un funzionario, o un direttore, o un supervisore, o il manager di un piccolo gruppo, ci aspettiamo che ogni leader di BrandSafway:

I. Dia il Buon Esempio

- Dimostra con le tue azioni ed il tuo comportamento cosa significa agire con integrità morale e seguire i principi di questo Codice, delle policy aziendali, e della legge;
- Considera la compliance e l'integrità morale quando valuti i tuoi subalterni;
- Assicurati che il raggiungimento dei risultati aziendali non compromettano lo spirito di integrità e il rispetto di questo Codice, delle policy aziendali, e della legge;

II. Promuovi la Compliance

- Crea un ambiente in cui le violazioni di questo Codice vengano prese seriamente e i dipendenti siano incoraggiati a segnalare i propri dubbi senza timore di ritorsioni;
- Mantieni un dialogo attivo con gli impiegati relativo alle violazioni dei nostri principi;
- Comunica agli impiegati le nostre aspettative relative al rispetto del presente Codice e alle nostre policy aziendali, così come qualsiasi modifica agli stessi.

III. Risponda alle Domande dei Dipendenti

- Tratta qualsiasi segnalazione con il dovuto rispetto. Prendila seriamente ed affrontala rapidamente e con riservatezza.
- Incoraggia i dipendenti a segnalare tempestivamente le violazioni del presente Codice, delle nostre policy, o della legge. I leader a cui è pervenuta voce di una possibile violazione devono assicurarsi che venga correttamente segnalata laddove l'impiegato non lo abbia fatto.
- Adotta le misure disciplinari approvate una volta Terminata l'indagine

IV. Sii responsabile

- I leader di BrandSafway giocano un ruolo vitale nel garantire il rispetto delle policy di BrandSafway e nel promuovere un comportamento etico. In alcuni paesi, i leader BrandSafway possono essere ritenuti responsabili delle violazioni di questo Codice, delle nostre policy, o della legge, da parte dei dipendenti sotto la loro responsabilità.

Cosa succede quando viene segnalata un' infrazione del Codice

I. Indagini

- Ci impegniamo ad esaminare tempestivamente tutti i problemi di integrità segnalati, comprese le sospette violazioni del Codice. Affinché le indagini siano imparziali e fruttuose, è necessaria la cooperazione e discrezione di tutti i soggetti coinvolti. Se fai parte di un'indagine o vieni interrogato in relazione a questa, dobbiamo poter contare sulla tua onestà, integrità, e discrezione.
- Ruolo del Responsabile della Compliance -- Il Manager della Compliance ha la responsabilità di indagare le segnalazioni sull'integrità e può delegare alcuni aspetti dell'indagine ad altri. Tutte le informazioni relative all'indagine sono protette dalla riservatezza. Se richiesto dalla legge, dietro consiglio del Team Legale di BrandSafway o qualora fosse ritenuto appropriato, il Responsabile della Compliance può segnalare la questione oggetto di indagine e fornire le informazioni relative alle autorità competenti o ad altri membri di BrandSafway che ne fanno richiesta. Il Responsabile della Compliance è inoltre tenuto a comunicare periodicamente alla commissione valutativa del consiglio di amministrazione lo status delle indagini e le relative previsioni.
- Ruolo degli impiegati -- La cooperazione degli impiegati e la riservatezza delle indagini sono essenziali per una corretta applicazione di questo Codice. Tutti gli impiegati sono tenuti a cooperare con le indagini relative a qualsiasi questione sull'integrità e a mantenere la massima riservatezza relativa alle stesse.

II. Sanzioni per le Violazioni di questo Codice

Prendiamo questo Codice molto seriamente. Le Violazioni di questo Codice sono punibili con sanzioni disciplinari, in relazione alle leggi locali, incluse ma non limitate a, la sospensione e interruzione del contratto di lavoro del responsabile e/o avvio di cause civili e/o penali in base alle Norme vigenti. Laddove appropriato, le violazioni di questo Codice possono essere deferite alle autorità competenti per indagini, azioni penali, o rimborsi. In base alle leggi locali, gli impiegati BrandSafway potranno subire sanzioni disciplinari per le violazioni di questo Codice quali:

- Autorizzare o partecipare a violazioni di questo Codice;
- Occultamento di informazioni o dichiarazioni mendaci o fuorvianti durante un'indagine;
- Violazioni del codice derivate da una mancata supervisione dei subalterni;
- Ritorsioni o mobbing nei confronti di qualcuno che abbia segnalato una difformità.



Come condurre l'Attività

Il modo con cui gestiamo gli affari è un'importante indicatore di chi siamo come azienda. Le relazioni con i clienti, fornitori, competitori, ed impiegati di BrandSafway devono essere gestite con onestà, correttezza, ed integrità. La manipolazione, l'occultamento, l'abuso di informazioni riservate, il travisamento di fatti obiettivi, o qualsiasi altra pratica scorretta non può essere usata per approfittare degli altri in qualità di rappresentante di BrandSafway.

I. Responsabilità Sociale

BrandSafway crede nel proprio ruolo di corporate citizen ed esprime il suo totale supporto dei diritti umani fondamentali, condannando qualsiasi pratica aziendale che ne faccia abuso, inclusa la discriminazione ed il traffico di esseri umani. Questo significa gestire con attenzione questioni quali il welfare aziendale, la sicurezza e la salute ed il potenziale impatto delle nostre attività sulle comunità locali,

BrandSafway incoraggia, ma non obbliga, i propri dipendenti ad essere partecipi nella propria comunità, sotto forma di attività di beneficenza o coinvolgimento politico, purchè non interferisca con il proprio lavoro. Nessun impiegato, tuttavia, deve essere sottoposto a pressioni o essere obbligato ad essere attivo nella propria comunità, o a contribuire con tempo o denaro ad attività di beneficenza o politiche.

Contributi di beneficenza o politici tramite fondi o beni di BrandSafway possono essere elargiti solo se in ottemperanza alle relative politiche aziendali.

II. Rapporti con Appaltatori e Fornitori

Le operazioni di BrandSafway sul mercato non possono essere macchiate da eventuali favoritismi o influenze improprie. Appaltatori e fornitori devono essere selezionati in base a criteri chiari ed oggettivi. Tali criteri includono costi, Qualità di prodotti e servizi, finestra di consegna, reputazione di un ambiente di lavoro etico che rispetti alti standard di sicurezza e salute.

BrandSafway pretende che i propri appaltatori, fornitori, agenti, e rappresentanti rispettino questo Codice, le leggi del caso, ed altre politiche rilevanti di BrandSafway.

III. Pagamenti illeciti, Tangenti, e Corruzione

Qualsiasi pagamento illecito quali tangenti, pagamenti agevolati, mance e regali inappropriati atti ad ottenere un vantaggio non è mai accettabile. BrandSafway proibisce esplicitamente pagamenti illeciti, in qualsiasi nazione, sia nel settore governativo che privato. Pagamenti illeciti includono "pagamenti agevolati" fatti per facilitare le transazioni, solitamente con enti governativi, indipendentemente dalla loro legalità o abitudine nella giurisdizione locale.

I pagamenti illeciti non vanno confusi con regali di ragionevole entità, pranzi d'affari, e pagamento di vitto e alloggio del cliente direttamente mirati a promuovere il marchio BrandSafway, a meno che il beneficiario non sia sottoposto ad una politica che li proibisca. Questi pagamenti sono accettabili, sempre dietro ottemperanza a questo Codice e a qualsiasi policy aziendale, commerciale o regionale come le policy

sui viaggi, sull' intrattenimento o sui rimborsi aziendali. Ricorda che offrire o concordare un qualsiasi beneficio personale per garantire l'attività commerciale è strettamente proibito.

Tangenti o favori per il servizio possono essere elargiti in ottemperanza alle pratiche locali e legali; tuttavia, è bene tenere a mente il contesto in cui essi vengono elargiti, affinché non vengano scambiati per corruzione. Le imposte o le commissioni non devono essere pagate se l'ammontare o il metodo di pagamento suggeriscono che verrà pagata una tangente. Tutti i pagamenti devono essere registrati con trasparenza e chiarezza sui libri contabili di BrandSafway. Se in qualsiasi momento viene richiesto un pagamento che ritieni essere ambiguo, chiedi assistenza al tuo manager o al Responsabile della Compliance.

BrandSafway non ti chiederà mai nessun pagamento o favore in cambio di una prospettiva di impiego, promozione, trasferimento, o mantenimento dello status corrente. La richiesta di tali pagamenti o favori è una diretta violazione di questo Codice e dovrebbe essere segnalata come tale.

IV. Conflitti di Interessi

Gli impiegati di BrandSafway devono assicurarsi che le proprie attività professionali e personali non entrino in conflitto con le proprie responsabilità nei confronti di BrandSafway. Ogni impiegato di BrandSafway ha la responsabilità di astenersi da qualsiasi Attività che sia o causi un qualsiasi conflitto di interessi.

Un "conflitto di interessi" si crea quando gli interessi privati di un individuo interferiscono o differiscono in qualsiasi modo con gli interessi di BrandSafway. Quando un impiegato, funzionario, o direttore compie degli atti o presenta degli interessi non in linea con gli obiettivi e i requisiti del proprio lavoro, può instaurarsi un conflitto di interessi. Possibili conflitti di interessi includono, ma non sono limitati a:

- Rappresentare BrandSafway in situazioni in cui possiedi un interesse personale o economico;
- Promuovere relazioni commerciali con fornitori in cui tu o i tuoi familiari più stretti avete degli interessi economici o personali al di fuori di investimenti inferiori all'1% di società per azioni.
- Cercare vantaggi personali o regali che potrebbero influire sul tuo giudizio nella gestione dei rapporti con clienti, appaltatori, o fornitori;
- Uso inappropriato delle risorse di BrandSafway, della tua posizione, o influenza, per benefici personali o la promozione delle tue attività o interessi esterni all'azienda;
- Lavorare con o a nome di un concorrente di BrandSafway;
- Attività di agiotaggio (insider trading); o altre condizioni in cui gli interessi personali possano differire dai migliori interessi di BrandSafway.

I conflitti di interessi devono essere evitati in assenza di un'autorizzazione diretta. In caso di dubbio relativo all'appropriatezza di una transazione, consulta il tuo manager o il Responsabile della Compliance. È difficile descrivere tutte le circostanze e condizioni considerabili come conflitti di interessi. Le transazioni ambigue saranno valutate attentamente con tutte le circostanze del caso. Laddove vi sia una forte possibilità di un conflitto di interessi, agli impiegati verrà garantito un tempo ragionevole per apporvi la correzione. In alcune giurisdizioni, determinati conflitti di interessi sono proibiti dalle leggi vigenti e gli impiegati non dovrebbero partecipare ad alcuna attività che ne determini una violazione.

V. Dichiarazione di Potenziali Conflitti di Interessi

Gli impiegati che prendono parte ad azioni o relazioni che possano risultare in un potenziale conflitto di interessi devono dichiararlo non appena la sua presenza venga rilevata per una verifica ed un'eventuale approvazione da parte dell'amministrazione al fine di proteggere gli interessi di BrandSafway. Tali dichiarazioni devono essere effettuate per iscritto qualora espressamente richiesto.

VI. Impieghi Esterni

Impieghi aggiuntivi o secondari per gli impiegati a tempo pieno sono fortemente sconsigliati e potrebbero essere illegali. Qualora tu possieda un contratto di lavoro con BrandSafway, un impiego aggiuntivo

o secondario potrebbe già essere precluso dallo stesso. Laddove non soggetto a divieto contrattuale e se consentito dalla legge, un impiego aggiuntivo o secondario è consentito purchè esso non interferisca con i doveri nei confronti di BrandSafway o sia causa di conflitto di interessi. Gli impiegati a tempo pieno di BrandSafway non possono lavorare per i concorrenti, fornitori, o clienti di BrandSafway. Qualora tu abbia un impiego aggiuntivo o secondario, segnalalo al personale amministrativo competente.

VII. Interessi Esterni

Agli impiegati di BrandSafway responsabili di transazioni con terze parti è vietato avere interessi economici in aziende o compagnie con cui BrandSafway lavora o compete. Gli interessi azionari in società quotate in borsa non sono considerate una violazione a meno che non siano di entità tale da influenzare il giudizio dell'impiegato su questioni relative a BrandSafway.

VIII. Direzioni Esterne

Ai nostri impiegati è proibito lavorare come direttori, garanti, consiglieri, o consulenti di una qualsiasi entità a scopo di lucro (fanno eccezione le entità senza fini di lucro o di beneficenza), a meno che non abbiano ottenuto l'autorizzazione scritta dal proprio Responsabile della Compliance, che non sarà negata per motivi arbitrari o illogici.

IX. Opportunità Aziendali

Gli impiegati sono tenuti a promuovere l'avanzamento degli interessi di BrandSafway qualora se ne presenti l'occasione e gli è vietato:

- Sfruttare opportunità individuate tramite l'uso di proprietà aziendale, informazioni, o ruoli aziendali per fini personali;
- Usare proprietà aziendali, informazioni, o ruoli aziendali per un guadagno personale; e concorrere contro BrandSafway.

X. Incentivi, Favori, ed intrattenimento

Incentivi aziendali, favori ed intrattenimento possono interferire con una condotta obiettiva e sana delle relazioni commerciali e devono essere gestite con cautela. Laddove non strettamente proibito da leggi o norme, nessun funzionario o impiegato può accettare da terzi doni superflui, ospitalità inusuale, intrattenimento sfarzoso, o altri favori di natura illegale, di cattivo gusto, in contanti o equivalenti, in cambio di denaro o che possa in ogni caso influenzare o dare l'impressione di influenzare il giudizio del ricevente.

Incentivi ed intrattenimento di funzionari governativi potrebbero essere vietati o limitati dalle norme vigenti. Consulta il tuo Responsabile della Compliance prima di elargire incentivi o intrattenere un funzionario governativo.

Incentivi, favori, ed intrattenimento possono essere elargiti a carico di BrandSafway solo qualora rispettino i seguenti criteri:

- Siano in linea con i principi aziendali di BrandSafway e vengano debitamente riportati nei registri contabili della compagnia;
- Siano di modesta entità e di natura non assimilabile ad una tangente.
- Non siano in contrasto con le leggi locali vigenti, con gli standard etici o sociali accettati;
- la Divulgazione pubblica delle relative informazioni, inclusa l'identità dell'interessato, non sia fonte di imbarazzo per entrambi.

XI. Prestiti

Prestiti monetari da parte di BrandSafway nei confronti di qualsiasi impiegato devono essere approvati dal Consiglio di Amministrazione o dai relativi delegati.

Conformità alle Leggi, Regole, e Regolamenti

BrandSafway garantisce pratiche commerciali libere, giuste, ed etiche in ottemperanza a tutte le leggi del caso. La mancata osservanza delle norme può determinare ritardi operativi, danno alla nostra reputazione, e sottoporre BrandSafway a sanzioni civili e penali e alla perdita dei diritti commerciali.

Va sottolineato inoltre che tu, insieme ad ogni altro impiegato di BrandSafway, potresti essere sottoposto a sanzioni o procedure civili e penali in caso di violazione delle relative norme. Per questi motivi, è fondamentale tenere conto delle leggi, norme, e regolamentazioni vigenti e rispettarle.

I. Leggi Antitrust e sulla Concorrenza

Le leggi antitrust e sulla concorrenza proteggono il libero mercato e proibiscono comportamenti che limitino il commercio o impediscano una leale concorrenza. Queste leggi si applicano ad ogni componente della nostra azienda. Contrastano pratiche quali l'abuso del potere di mercato, la fissazione dei prezzi, la ripartizione del mercato, o le turbative d'asta. Agli impiegati di BrandSafway è severamente vietato partecipare a qualsiasi collaborazione o trattativa con i nostri concorrenti che includa dettagli su la determinazione dei costi dei nostri servizi e prodotti, la logistica di mercato, sedi o clienti, la limitazione di specifici clienti o fornitori, la limitazione o Altro tipo di controllo sulla produzione, eventuali restrizioni commerciali o ogni di tipo di pratica economica discriminatoria o anticoncorrenziale proibite dalla legge. Tutte le aziende e i dipendenti che prendano parte a questi comportamenti sono soggetti a pene elevate; incluse importanti sanzioni monetarie ed arresto.

II. Controllo del Mercato, Sanzioni e Leggi Anti boicottaggio

La maggior parte dei paesi in cui BrandSafway opera possiedono leggi che regolano l'import e l'export e/o leggi sulle sanzioni economiche o boicottaggi economici. Per garantire l'ottemperanza alle leggi di import/export, è fondamentale conoscere a fondo ciò che viene ricevuto/spedito, da o a chi è rivolta la spedizione e in che luogo. BrandSafway ha il divieto di condurre affari o transazioni commerciali con qualsiasi persona o entità inclusa nella lista nera dei contraenti o nella Lista delle Sanzioni. Le leggi anti boicottaggio proibiscono alle aziende e ai singoli individui di intraprendere attività di boicottaggio o sanzioni vietate dallo specifico paese. Le richieste di boicottaggio possono essere di varia natura ma generalmente si presentano come inviti ad offerte d'asta, redazione di contratti, ordini d'acquisto, invio di documenti o istruzioni. Sebbene alcune richieste di boicottaggio siano ben identificabili, altre non lo sono.

III. Rapporti con Enti e Rappresentanti Governativi

BrandSafway può trovarsi a condurre affari con governi nazionali o enti pubblici. In ogni interazione, gli impiegati di BrandSafway devono garantire i massimi standard etici e rispettare le norme e le regolamentazioni relative alla condotta con i rappresentanti governativi, come l'UK Bribery Act e l'FPCA, che proibiscono di elargire qualsiasi cosa di valore, sia direttamente che indirettamente, a funzionari di governi stranieri o candidati politici stranieri al fine di ottenere o mantenere attività commerciali. Gli impiegati di BrandSafway che lavorano al di fuori degli Stati Uniti devono essere a conoscenza delle normative dell'UK Bribery Act e dell'FPCA. Nei rapporti con legislatori, enti regolatori, ufficiali governativi o pubblici, partiti politici, rappresentanti di partito o candidati politici di qualsiasi paese, gli impiegati di BrandSafway non devono in alcun modo operare al fine di ottenere, mantenere, o controllare affari, influenzare impropriamente alcun individuo o associato nel compimento di azioni illecite o impedire lo svolgimento delle proprie responsabilità lavorative. In linea generale, nessun tipo di pagamento, incentivo

o proprietà di valore può essere elargito a qualsiasi funzionario governativo per nessun motivo. Ciò vale indipendentemente dalla sede, anche se il pagamento da parte degli impiegati di BrandSafway a rappresentanze governative o simili per facilitare o accelerare il compimento dell'operato governativo che non includano tentativi di manipolazione per la gestione degli affari o promuovere la loro prosecuzione possano essere consuetudine consentita dalla legge locale. BrandSafway pretende che i propri appaltatori, rappresentanti, ed operatori rispettino questo Codice e le nostre policy aziendali nella loro veste di rappresentanti di BrandSafway.

IV. Informazioni riservate, Insider Trading, e Soffiate.

Le leggi sull'insider trading vietano la compravendita di titoli da parte di individui a conoscenza di importanti informazioni riservate relative ad una compagnia, così come la divulgazione di importanti informazioni riservate relative ad una società a terzi che negoziano i titoli della società. Tali transazioni sono comunemente riferite come "insider trading" o "soffiate". Prendere parte ad azioni di agiotaggio espone BrandSafway e gli individui coinvolti a pesanti condanne civili e penali, inclusi risarcimenti, sanzioni, ed arresto.

A nessun impiegato che sia a conoscenza di importanti informazioni riservate relative alla compagnia è consentita, sia direttamente o tramite familiari o terzi, la compravendita di azioni di suddetta azienda (al di fuori di un piano azionario pre-approvato che sia conforme alla norma 10b5-1 del Security Exchange Act del 1934, come emendato) o prendere parte a qualsiasi altra azione che porti ad un beneficio personale tramite l'uso di importanti informazioni riservate, o la divulgazione di suddette informazioni al di fuori dell'azienda, incluso a familiari ed amici. In aggiunta, a nessun dipendente che durante un contratto di lavoro con BrandSafway venga a conoscenza di importanti informazioni riservate relative ad un'azienda con cui BrandSafway lavora, ad esempio un cliente o un fornitore, è consentita la compravendita delle azioni di suddetta azienda fino a quando tali informazioni non diventino pubbliche o non siano più rilevanti. Le informazioni sono considerate "riservate" fino a quando non vengono rese pubbliche agli investitori, sia attuali che potenziali, ad es. divulgate in corso di una conferenza stampa o pubblicate su una piattaforma disponibile agli investitori, sia attuali che potenziali. "Informazioni importanti" includono, ma non sono limitate a, informazioni relative a nuovi mercati, numeri di bilancio, contratti di grossa entità, cambi dell'amministrazione, aggiornamenti legali e normativi e piani per acquisizioni e fusioni.



Come riportare le informazioni

I. Documenti e Registri

I nostri registri, rapporti, e dichiarazioni di redditi aziendali devono essere riportati in maniera accurata, completa, e chiara. Perciò è necessario che si riportino tutte le informazioni relative agli affari in maniera completa ed onesta.

Gli impiegati di BrandSafway devono assicurarsi che:

- Tutte le fatture, i pagamenti, o qualsiasi altra transazione interna od esterna siano conformi alle indicazioni contrattuali del cliente.
- Nessun tipo di risorsa o finanziamento rimanga non dichiarato per alcun motivo.
- Nessun prelievo venga fatto dai conti aziendali tranne che tramite assegno o altro metodo di trasferimento approvato usato dalle principali banche, e comunque solo da impiegati autorizzati. Nessun assegno venga mai riscosso tramite contanti o altre forme di pagamento non tracciabili.
- Non venga inserito nei registri contabili di BrandSafway o associati nessun elemento falso per alcun motivo, e che nessun impiegato prenda parte alla gestione di tali elementi.
- Nessun pagamento sia effettuato o approvato con l'intenzione o consapevolezza che una qualsiasi sua componente venga usata per scopi diversi da quelli dichiarati nella relativa documentazione.
- I documenti e i registri sono custoditi secondo le relative policy di archiviazione applicabili.

II. Controlli e Procedure Contabili

Gli impiegati coinvolti nella creazione o nel registro delle transazioni commerciali sono responsabili del loro corretto, accurato, e completo inserimento nei registri contabili, in modo da garantire

La creazione di bilanci finanziari in ottemperanza alle policy Finanziarie e Contabili di BrandSafway o alle policy specifiche per la tua sede o azienda operativa, le leggi e le normative locali, e i Principi Generali di Contabilità degli Stati Uniti (GAAP), e di garantire la tracciabilità di tutte le nostre risorse.

A tutti gli impiegati di BrandSafway è vietato corrompere, ingannare o influenzare qualsiasi Contabile autonomo coinvolto nella valutazione o controllo delle dichiarazioni contabili di BrandSafway.

III. Documentazione di Supporto

La documentazione di supporto per operazioni contabili come ricevute, richieste di assegno, e resoconti sulle spese di viaggio devono elencare accuratamente tutte le effettive transazioni.

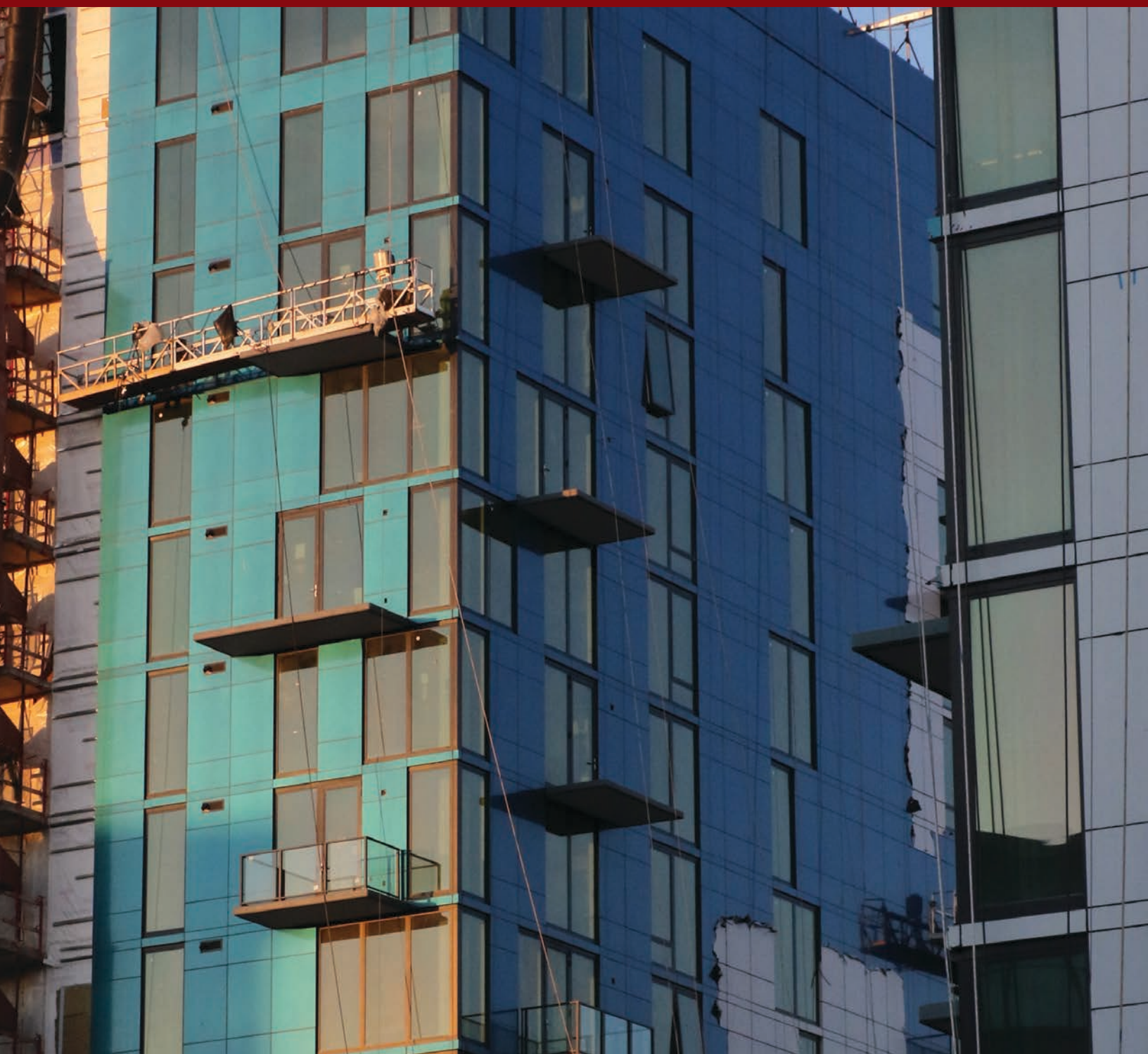
I fondi di BrandSafway non possono essere elargiti con l'intento o la consapevolezza che anche solo parte di essi vengano usati per scopi diversi da quelli dichiarati nella relativa documentazione. La documentazione di supporto deve essere compilata accuratamente ed archiviata secondo le leggi vigenti o le policy di BrandSafway.

Agli impiegati di BrandSafway è severamente vietato modificare, distruggere o falsificare documenti o registri con l'intenzione di impedire, influenzare od ostacolare l'indagine o la gestione di qualsiasi questione sotto la giurisdizione di qualsiasi entità governativa.

IV. Dichiarazioni mendaci, falsificazione dei registri, e Frode È fondamentale che qualsiasi frode venga identificata, segnalata, E soprattutto, evitata. In nessun caso vanno giustificate o anche solo considerate dichiarazioni mendaci o la falsificazione dei registri. Le Violazioni di questo Codice sono punibili con sanzioni disciplinari in relazione alle leggi incluse ma non limitate a, la sospensione e interruzione del contratto di lavoro del responsabile e/o avvio di cause civili e/o penali in base alle norme vigenti.

V. Politica sulla Delega dell'Autorità

Tutti gli impiegati devono rispettare i limiti dell'autorità definiti nella politica sulla Delega dell'Autorità (DOA)



Proprietà Aziendale

Occuparsi dei beni aziendali è fondamentale per garantire un'attività sicura ed efficiente, e proteggere il nostro patrimonio è compito di tutti gli impiegati BrandSafway. Gli impiegati di BrandSafway devono sfruttare e salvaguardare le proprietà e i beni della compagnia con cura e rispetto, evitando sprechi ed abusi. Il patrimonio BrandSafway non include solo beni materiali, attrezzature ed inventario, ma altri beni come azioni e denaro liquido, cancelleria, forniture, e sistemi informatici. Include, inoltre, proprietà intellettuali come liste clienti, informazioni sui costi, software, brevetti, marchi, diritti d'autore, ed altre informazioni e know-how

I. Prodotti e Servizi.

I nostri prodotti e servizi sono proprietà di BrandSafway. Tutti i contributi relativi allo sviluppo, miglioramento, ed implementazione dei prodotti e servizi BrandSafway apportati dagli impiegati durante il loro impiego sono proprietà di BrandSafway e rimangono tali anche dopo la terminazione del contratto.

II. Fondi

Gli impiegati sono ritenuti personalmente responsabili per i fondi di BrandSafway ad essi affidati. I fondi BrandSafway includono ma non sono limitati a denaro liquido, assegni, carte di credito o debito, vaglia postali, spese di spedizioni, bollette, richieste di rimborso, debiti, crediti, preventivi, stipendi, rimborsi spese, e fatture. Gli impiegati devono porre la massima attenzione alla salvaguardia, uso, e monitoraggio dei fondi BrandSafway tramite:

- Aderenza alle policy di BrandSafway sulla sicurezza delle risorse aziendali;
- Verifica dell'effettiva qualità dei beni e servizi ricevuti da BrandSafway in cambio dei fondi aziendali o fondi personali che verranno in seguito rimborsati;
- Richiesta di rimborsi esclusivamente per le spese effettive, ragionevoli, ed autorizzate;
- Garantire che le transazioni approvate indichino un uso appropriato dei fondi BrandSafway e vengano registrate in maniera accurata, rapida, e completa.

III. Computer, Server, e Software

I computer, server, e dispositivi elettronici di BrandSafway E tutte le informazioni in essi contenute sono proprietà di BrandSafway, nei limiti previsti dalla legge.

I sistemi e-mail, di comunicazione elettronici, e accessi Internet Di BrandSafway sono forniti e pensati per un uso appropriato, efficiente, etico, non offensivo, e con lo scopo di gestire gli affari aziendali.

BrandSafway può occasionalmente consentire l'uso personale dei servizi internet e di Messaggistica, purché tale uso sia appropriato, etico, non offensivo e non interferisca con le regolari attività aziendali o l'adempimento dei doveri lavorativi degli impiegati.

Gli impiegati sono tenuti a seguire le policy vigenti di BrandSafway o quelle regionali o aziendali specifiche, ad usare giudizio, e limitare l'uso personale di tali risorse. La mancata osservazione delle stesse è una violazione di questo Codice e può comportare la revoca dell'accesso ad alcune o a tutte le risorse per uso personale. Qualsiasi tentativo di disabilitare, sabotare, o aggirare i sistemi di sicurezza informatici

Di BrandSafway può essere soggetto a sanzioni disciplinari incluse, ma non limitate a, la sospensione o interruzione del contratto di lavoro.

Un numero sempre crescente di stati applicano norme sempre più stringenti relative alla raccolta, gestione, ed uso di “dati personali” (nome, contatti lavorativi e personali, ecc.) Gli impiegati BrandSafway devono rispettare le norme e le regolamentazioni delle giurisdizioni in cui vengono raccolti i dati personali e dove questi vengono gestiti ed usati, oltre alle rielvanti policy di BrandSafway e a qualsiasi obbligo contrattuale applicabile.

L'uso dei social network può essere uno strumento importante. Tuttavia, se non sfruttati adeguatamente, i social network possono esporre te e BrandSafway ad ulteriori rischi. Non usare mai i social network per pubblicare informazioni su BrandSafway o le tue attività lavorative senza previa autorizzazione. È fortemente raccomandato a tutti gli impiegati di non creare (direttamente o indirettamente) alcun account su qualsiasi social media a nome di BrandSafway, né di comunicare o postare alcun contenuto sulla stessa a nome di BrandSafway. Qualora trovassi un qualsiasi post sui social media che fornisca informazioni false su BrandSafway o sulla tua area aziendale, informa il tuo manager o il Responsabile della Compliance.

IV. Informazioni Riservate e Proprietà Intellettuale

Tutti gli impiegati hanno il compito di salvaguardare le informazioni confidenziali e riservate di BrandSafway e di proteggerla da potenziali divulgazioni non autorizzate. Qualora la compagna si trovasse sottoposta ad obblighi di confidenzialità più stringenti secondo il relativo contratto, l'impiegato deve rispettare tali obblighi. Tale compito rimane invariato anche al termine del contratto per qualsiasi ragione.

Le informazioni confidenziali includono tutte le informazioni riservate relative a BrandSafway, inclusi prodotti non ancora annunciati, informazioni commerciali o finanziarie, piani di acquisizione o cessione, posizione concorrenziale, strategie aziendali, informazioni sui clienti, prezziatura di prodotti e qualsiasi altra informazione riservata che possa essere usata dai concorrenti o sia dannosa per BrandSafway, per i nostri clienti, o per i fornitori qualora venisse divulgata.

La proprietà intellettuale include brevetti, marchi, diritti d'autore, segreti commerciali e qualsiasi altro dato sensibile o privato di natura tecnica, economica, o lavorativa. La divulgazione non autorizzata di suddette priorità ne può ridurre il valore e dare un vantaggio sleale alla concorrenza.

Le informazioni riservate e proprietà intellettuali di BrandSafway non possono essere divulgate a nessuno senza previa autorizzazione. Conserva i documenti riservati e confidenziali al sicuro. Durante le normali attività lavorative, clienti, fornitori, e concorrenti potrebbero fornire informazioni riservate relative alle proprie attività. Tali informazioni devono restare riservate.

Come linea generale, non è considerata impropria o illegale la raccolta di informazioni relative ad un concorrente o sfruttarle per la gestione degli affari. La competitive intelligence deve essere ottenuta in modo etico e in ottemperanza Alle leggi e norme che proteggono le proprietà intellettuali dei concorrenti. Per esempio, è consentita la raccolta di tali informazioni da fonti pubbliche, inclusi siti web, pubblicità, volantini o presentazioni, tuttavia Non è consentito l'uso di informazioni riservate ottenute da ex-impiegati, indipendentemente dal fatto che fossero competitori o meno. BrandSafway rispetta le informazioni riservate e la proprietà intellettuale dei suoi concorrenti e pretende che i propri impiegati diffidino dal ricercare tali informazioni. Qualora avessi il dubbio che una specifica fonte di informazioni sia appropriata, contatta il Responsabile della Compliance o un membro del Dipartimento Legale.

V. Prevenire i furti

Limita le perdite legate a furti o appropriazione indebita delle risorse BrandSafway prendendo le dovute precauzioni e gestendo i beni aziendali con prudenza. Chiudi a chiave apparecchiature, materiali, e prodotti, Segnala attività o persone sospette ed evita di discutere di informazioni confidenziali di BrandSafway in presenza di personale non autorizzato.

La Comunità di BrandSafway

La forza lavoro di BrandSafway è costituita da una moltitudine di culture, etnie, lingue, e stili di vita, e vogliamo attirare, formare, e mantenere un personale altrettanto diversificato quanto i mercati che serviamo. BrandSafway si dedica alla creazione e al mantenimento di un ambiente di lavoro accogliente, senza discriminazioni, che fa forza sulla diversità e dove gli impiegati si trattano con rispetto reciproco. Per completare tali obiettivi, BrandSafway ha creato una dichiarazione di diversità aziendale. Ti chiediamo di fare il possibile per supportare e promuovere la cultura di diversità aziendale di BrandSafway, Lavorando insieme, possiamo creare un mondo senza discriminazione, fondato sul rispetto e sulla comprensione, e con una dedizione alla giustizia ed ugualianza.

I. Linee Guida per un Lavoro equo

Tutte le nostre decisioni lavorative e commerciali vengono prese senza pregiudizi riguardo età, etnia, cittadinanza, disabilità, sesso, razza, credo religioso, origini, stato civile, orientamento sessuale, servizio militare, status di veterano o altre caratteristiche protette dalla legge. Proibiamo qualsiasi discriminazione relativa a termini e condizioni d'impiego. Inoltre, partecipiamo attivamente nell'aumentare le opportunità di lavoro per donne, minoranze, persone con disabilità, e veterani.

II. Ambiente Lavorativo Sereno

Vietiamo qualsiasi forma di molestia. Ciò include qualsiasi comportamento degradante, offensivo, imbarazzante, o intimidatorio nei confronti di qualsiasi impiegato per questioni relative a genere, età, etnia, disabilità, razza, credo religioso, origini, orientamento sessuale, status di veterano o altre caratteristiche protette dalla legge.

Inoltre, tutti gli impiegati di BrandSafway sono tenuti a non partecipare a forme di maltrattamento, aggressione fisica o intimidazione, bullismo, minacce verbali di violenza fisica, o a qualsiasi altra azione che risulti di natura minacciosa, ostile, o abusiva nei locali di BrandSafway o durante le proprie attività in BrandSafway.

Chiunque commetta o approvi tali forme di molestia può essere soggetto a sanzioni disciplinari incluse, ma non limitate a, la sospensione e interruzione del contratto di lavoro.

III. Molestie sessuali

Operiamo in modo che nessun impiegato, dirigente, funzionario o affiliato di BrandSafway debba essere vittima di molestie sessuali. Ci impegnamo a garantire un ambiente di lavoro che promuove rispetto, uguali opportunità, e che sia libero da pratiche discriminatorie illegali, incluse le molestie sessuali. Proibiamo in maniera assoluta avance sessuali indesiderate / molestie sessuali, richieste di prestazioni sessuali e qualsiasi altro atteggiamento verbale o fisico di natura sessuale, nonché atteggiamenti provocanti o offensivi in ambienti professionali o di qualsiasi altra natura. Ritorsioni nei confronti di qualsiasi impiegato che abbia correttamente segnalato questioni di molestie sessuali o presentato una denuncia per molestie sessuali sono severamente proibite. Dopo una indagine riservata, qualsiasi persona responsabile di molestie sessuali o di ritorsioni nei confronti di un altro può essere soggetto a sanzioni disciplinari incluse, ma non limitate a, la sospensione e interruzione del contratto di lavoro.

IV. Relazioni inappropriate

Relazioni sessuali o amorose consenzienti possono essere fonte di abusi di potere quando coinvolgono un membro della direzione e individui su cui possiedono autorità. Anche in assenza di effetti negativi sui

partecipanti, tali relazioni amorose possono essere fonte di conflitti di interessi o esporre i partecipanti ad accuse da parte di altri colleghi di trattamenti ingiusti o preferenziali. Tutti i dipendenti devono essere a conoscenza delle possibili conseguenze negative di relazioni sessuali o amorose sul luogo di lavoro. Tali relazioni devono essere attentamente ponderate dai partecipanti e qualsiasi potenziale dubbio da parte di terzi sul comportamento dei partecipanti o l'effetto che il loro rapporto può avere sul posto di lavoro deve essere segnalato al responsabile delle risorse umane a meno che non sia espressamente vietato dalla legge vigente.

V. Privacy sul Posto di Lavoro

Rispettiamo la privacy dei nostri impiegati. La documentazione personale, le informazioni identificative ed altre informazioni riservate relative ai nostri impiegati sono conservate solo per motivi aziendali, legali, O contrattuali, e solo per il tempo richiesto dalle norme vigenti, regolamentazioni governative o finché utili. L'accesso ai registri sui dipendenti è limitato agli impiegati di BrandSafway autorizzati e che hanno una motivazione legittima e pertinente per accedere a tali registri. Le informazioni personali dei dipendenti non saranno fornite a nessuna entità esterna a BrandSafway senza un'adeguata autorizzazione. Pur volendo mantenere la privacy dei propri dipendenti, BrandSafway si riserva il diritto, in ottemperanza con le leggi vigenti, di monitorare l'uso delle risorse aziendali, inclusi ma non limitati a, uffici, scrivanie, armadietti, borse, e veicoli, come previsto dalle leggi vigenti. In aggiunta, i sistemi informatici di BrandSafway come computer, reti informatiche, file dati, e-mail, accessi internet e segreteria telefonica possono essere monitorati seguendo le normative vigenti per assicurare l'integrità dei sistemi, proteggere contro frodi ed abusi, rilevare accessi non autorizzati e per altre ragioni aziendali.

VI. Sindacati e Rappresentanza dei lavoratori

Laddove siano presenti sindacati di rappresentanza, BrandSafway si impegna nel costruire con essi una relazione basata su principi di rispetto reciproco.



Ambiente, Salute, e Sicurezza

La sicurezza è la priorità assoluta di BrandSafway. Niente è più importante per noi della tua sicurezza, così come quella dei tuoi colleghi e dei nostri clienti. Ci impegniamo a costruire e mantenere un ambiente di lavoro sicuro e sano e di condurre i nostri affari in modo da minimizzare l'impatto ambientale. BrandSafway si impegna a soddisfare o superare tutti i requisiti normativi relativi alla salute e sicurezza del personale e alla salvaguardia dell'ambiente.

Ogni dipendente di BrandSafway ha un ruolo fondamentale nel contribuire alla promozione dei nostri principi di sicurezza, quindi, ogni impiegato di BrandSafway è tenuto a:

- Rispettare gli avvisi e i regolamenti mostrati.
- Segnalare immediatamente alla direzione competente qualsiasi incidente o lesione subita sul posto di lavoro, nonché qualsiasi dubbio sulla salute o sicurezza che sorga.
- Comprendere e rispettare le nostre policy e i nostri manuali per Ambiente, Salute, e Sicurezza (EHS), i nostri bollettini periodici sulla Sicurezza e gli avvisi rilasciati periodicamente.
- Rispettare il vincolo di cessazione attività qualora identifichino un'operazione o azione che implichi un mancato rispetto delle EHS o potenziali violazioni delle Regole Salva-Vita (LSR).

I. Politiche ed Iniziative sulla Sicurezza.

Dichiariamo un impegno senza compromessi nel garantire la salvaguardia dell'ambiente e la sicurezza, la salute, e il benessere dei nostri impiegati, dei clienti, degli appaltatori, del pubblico e dell'ambiente. I nostri principi di solidarietà e di coinvolgimento di tutti gli impiegati nei nostri programmi EHS promuovono comportamenti sicuri e proattivi nell'eliminazione dei rischi. La nostra compagnia si impegna a:

- Consentire prestazioni EHS eccelse da parte dei nostri impiegati fornendo corsi di formazione specifici, strumenti adatti e procedure all'avanguardia.
- Responsabilizzare i dipendenti nel garantire che BrandSafway fornisca prodotti e servizi sicuri ai nostri clienti, nel partecipare ai traguardi EHS e promuovere pratiche e comportamenti lavorativi sicuri.
- Osservare ed ottimizzare i nostri spazi di lavoro e i comportamenti umani, tramite la promozione di atteggiamenti positivi ed intervenire dove necessario per garantire il raggiungimento degli obiettivi EHS.
- Monitorare le nostre prestazioni EHS usando i dati degli indicatori anticipatori e degli indicatori ritardati, l'analisi dei trend, i contributi degli impiegati, il feedback del Comitato per la salute e la sicurezza e le linee guida del settore.
- Comunicare i risultati delle nostre prestazioni EHS, le azioni correttive e le misure preventive ad impiegati, clienti ed azionisti.
- Migliorare continuamente i nostri programmi e laboratori EHS così da mantenere le migliori prestazioni del settore.

II. Abuso di Alcool e Droghe sul posto di lavoro

L'abuso di alcool e di altre droghe rappresenta una problematica significativa per i nostri impiegati e per la compagnia in termini di ridotta produttività al lavoro, incidenti, assenteismo, ritardi e dispute, così come costi sanitari e sociali per l'individuo, la famiglia, e la comunità.

Ci impegniamo a garantire un ambiente lavorativo sicuro e privo di abuso di sostanze. Gli impiegati devono recarsi sul posto di lavoro in condizioni tali da poter svolgere i propri compiti, liberi dall'influenza di sostanze o alcolici illegali. L'uso, il possesso, o la distribuzione di droghe illegali o alcool durante il lavoro e nei locali di BrandSafway o dei clienti sono proibiti. La direzione di BrandSafway segnalerà qualsiasi attività illegale alle autorità competenti. Gli impiegati devono inoltre assicurarsi che qualsiasi farmaco sotto prescrizione che assumono non devono in alcun modo influenzare o impedire lo svolgimento dei propri compiti.

Inoltre, agli impiegati può essere richiesto di sottoporsi a test anti-droga/anti-alcool, a sorpresa, senza preavviso o a campione, laddove tali test siano consentiti Dalle norme vigenti. Qualora l'uso di sostanze illecite o di alcool venga appurato BrandSafway può imporre sanzioni disciplinari incluse, ma non limitate a, la sospensione e interruzione del contratto di lavoro.

III. Salvaguardia dell'Ambiente.

Ci impegniamo a prendere tutte le misure necessarie per assicurare che i prodotti, servizi, sistemi di trasporto E gestione dei rifiuti di BrandSafway siano in linea con le migliori pratiche di salvaguardia ambientali e le norme applicabili del caso. Ciò include l'assegnazione di personale qualificato nella gestione dei programmi di controllo ambientale di BrandSafway, la cooperazione con gli enti governativi e con i gruppi industriali per sviluppare protocolli adeguati, la gestione delle nostre strutture operative in modo da limitare il rilascio Di agenti inquinanti, l'informazione dei dipendenti e delle comunità locali sulle metodiche di salvaguardia ambientale, la gestione dei soli appaltatori per lo smaltimento dei rifiuti affidabili, e il rispetto di tutte le norme e le leggi del caso. Gli impiegati sono tenuti a rispettare tutte le norme, le leggi e i regolamenti relativi alla salvaguardia dell'ambiente.

In alcune giurisdizioni, sono previste pesanti sanzioni per le attività che arrecano danno all'ambiente. Queste si applicano anche a BrandSafway e agli impiegati coinvolti.







Comunicazioni al Pubblico

Al fine di garantire che la divulgazione di informazioni pertinenti BrandSafway, incluse ma non limitate a informazioni relative allo status finanziario, contratti materiali, ed altre informazioni rilevanti per gli investitori, controllori, ed il pubblico generale, siano accurate e in ottemperanza alle norme e regolamenti vigenti. Tali divulgazioni possono avvenire solo attraverso canali appositamente dedicati. Ai dipendenti BrandSafway e/o a terzi a cui si applica il presente Codice è vietato discutere degli affari BrandSafway con analisti di borsa, rappresentanti stampa o di social media, funzionari governativi o altre persone esterne, a meno che non siano specificamente autorizzati a farlo,

I. Comunicati stampa e Contatti con i Media

I portavoce aziendali sono responsabili di rispondere a tutte le richieste dei media ed evitare la divulgazione accidentale di informazioni sensibili o riservate. Gli impiegati devono sempre reindirizzare tutte le richieste dei media al Vicepresidente della Comunicazione e del Marchio BrandSafway. Gli impiegati non devono mai discutere degli affari interni di BrandSafway con media locali o nazionali a meno che non siano specificatamente autorizzati a farlo.

II. Indagini e Richieste Governative.

È nostra prerogativa che tutti gli impiegati cooperino con qualsiasi legittima richiesta di informazioni da autorità o agenzie investigative governative o parastatali. Gli impiegati dovrebbero sempre rispondere con onestà e sincerità alle suddette autorità e segnalare immediatamente tali richieste o indagini ad un membro del Dipartimento Legale. Qualora avessi dei dubbi sull'entità degli obblighi relativi a tali richieste di informazioni da parte di agenzie governative, puoi chiedere assistenza al Responsabile della Compliance o al Dipartimento Legale.

Deroghe & Conclusioni

DEROGHE

Deroghe al presente Codice non sono generalmente ammesse. Gli impiegati possono fare richiesta scritta per deroga al Responsabile della Compliance.

CONCLUSIONE

Valutare la linea di condotta più appropriata per ogni situazione non è né semplice né automatico. Questo Codice non ha l'obiettivo di coprire ogni possibile circostanza in cui vi siano ambiguità o si pongano dei dubbi. Ogni impiegato è incoraggiato all'approccio attivo di tali situazioni, ad un giudizio onesto, ad informarsi accuratamente e a segnalare prontamente qualsiasi sospetto di violazione. Solo seguendo le linee guida in questo Codice possiamo mantenere, e continuare ad espandere, la nostra forte reputazione di integrità e di condotta etica.



Brand Industrial Services, Inc.
1325 Cobb International Dr., Ste A-1 | Kennesaw, GA USA 30152
BrandSafeway.com

