CODICE DI CONDOTTA

LINEE GUIDA DEL NOSTRO COMPORTAMENTO.



09.2026 - FP01-RL-002-C-it

Indice die contenuti

1 Introduzione / Ambito di applicazione 4
1.1 Introduzione 4
1.2 Funzione di modello di ruolo 4
2 Principi e obiettivi / Comportamento etico 4
2.1 Principi 4
2.2 Comportamento etico - Fate l'autotest 4
2.3 Regolamenti e direttive 4
3 Diritti umani e standard lavorativi 5
3.1 Responsabilità 5
3.2 Discriminazione 5
3.3 Sociale 5
3.4 Rispetto 5
3.5 Libertà di associazione 5
3.6 Remunerazione 5
4 Salute, sicurezza e ambiente 5
4.1 Salute e sicurezza 5
4.2 Ambiente 6
4.2 Risorse 6
5 Concorrenza e contesto di mercato 6
5.1 Concorrenza 6
5.2 Accordi 6
5.3 Fornitori 6
5.4 Regali 6
5.5 Corruzione e tangenti 7
6 Qualità e sostenibilità 7
6.1 Qualità 7
6.2 Sostenibilità 7
7 Tecnologia dell'informazione e comunicazione 7
7.1 Tecnologia dell'informazione 7
7.2 Social media 7
7.3 Comunicazione 7
8 Conflitti di interesse 7
9 Protezione dei dati e riservatezza 8
10 Segnalazione di violazioni e assistenza alle vittime 8

10.1 Segnalazione delle violazioni 8
10.2 Assistenza alle vittime 8
11 Linee guida e principi internazionali 8
12 Disposizioni finali 9

1 Introduzione / Ambito di applicazione

1.1 Introduzione

Il Codice di condotta fa parte del Regolamento del personale applicabile a tutti i dipendenti del Gruppo Regent (di seguito denominato Regent) e contiene disposizioni vincolanti per tutti i dipendenti Regent.

Tutti i dipendenti del Regent sono tenuti a leggere, comprendere e agire nel pieno rispetto del Codice di condotta.

1.2 Funzione di modello di ruolo

Tutti i manager di linea del Regent fungono da modello per i propri dipendenti nel rispettare le disposizioni del Codice di condotta.

2 Principi e obiettivi / Comportamento etico

2.1 Principi

L'osservanza e il rispetto della legge sono una cosa ovvia per la Regent. Ogni dipendente è tenuto a rispettare rigorosamente le leggi della giurisdizione in cui lavora. Inoltre, i dipendenti Regent si attengono a elevati standard etici nel loro lavoro. Trattano sempre con rispetto gli altri, tutti i partner commerciali e il pubblico. Ciò include rispetto, integrità, onestà, apertura e correttezza.

Il Codice di condotta regola il comportamento nelle relazioni d'affari e stabilisce i requisiti minimi di condotta. Laddove le leggi locali impongano requisiti più elevati rispetto al Codice di Condotta, queste ultime hanno la precedenza.

2.2 Comportamento etico - Fate l'autotest

Valutate il vostro comportamento etico. Potete usare le seguenti domande come guida:

- Il mio comportamento è all'altezza della reputazione di Regent come azienda responsabile e degna di fiducia?
- Agisco in conformità con i valori e la cultura aziendale di Regent?
- Posso assumermi la responsabilità delle mie azioni e del mio comportamento?
- Il mio comportamento è lecito ed eticamente corretto?
- Posso difendere le mie azioni anche se il pubblico le scopre domani?
- Prenderei la stessa decisione se la Regent fosse la mia azienda?

Se riusciste a rispondere a queste domande con un “SÌ”, tutte le incertezze sul vostro comportamento dovrebbero essere fugate.

2.3 Regolamenti e direttive

Oltre al Codice di condotta, restano validi i regolamenti e le direttive interne. I regolamenti e le direttive interne si basano sul presente Codice di condotta e forniscono ulteriori linee guida per l'azione.

3 Diritti umani e standard lavorativi

3.1 Responsabilità

Tutti i dipendenti si assumono la responsabilità delle proprie azioni e del proprio comportamento. Il loro comportamento nei confronti di dipendenti, clienti, fornitori e partner è sempre rispettoso e corretto.

3.2 Discriminazione

Regent non tollera discriminazioni, molestie o trattamenti sfavorevoli basati su età, disabilità, origine etnica, stato civile, sesso, espressione e identità di genere, informazioni genetiche, origine nazionale, caratteristiche fisiche, affiliazione politica, gravidanza, religione, origine sociale, orientamento sessuale, appartenenza a un'associazione o qualsiasi altro criterio illegale.

3.3 Sociale

Regent rispetta e sostiene l'osservanza dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale e non tollera il lavoro forzato, minorile o penale, la schiavitù o il traffico di esseri umani. Lo stesso vale per l'età minima per l'ammissione al lavoro in conformità con le normative nazionali applicabili. Se non esiste una legislazione nazionale, devono essere osservati gli standard riconosciuti a livello internazionale dalle Nazioni Unite.

3.4 Rispetto

Inoltre, Regent non tollera alcuna violazione della dignità, dell'integrità personale e dell'autodeterminazione di dipendenti, clienti, fornitori o partner che hanno un rapporto d'affari con Regent o che sono interessati dalle azioni del Regent.

3.5 Libertà di associazione

Regent rispetta il diritto dei dipendenti di essere ascoltati, di partecipare e di aderire a organismi di rappresentanza legalmente riconosciuti. In particolare, si adopera per un dialogo diretto e aperto con tutti i dipendenti.

3.6 Remunerazione

Regent si impegna a rispettare il diritto dei dipendenti a un salario di sussistenza. Ciò significa che la retribuzione per una settimana lavorativa regolare, esclusi gli straordinari, corrisponde sempre almeno agli standard di legge. Questo obbligo comprende il rispetto dei minimi salariali previsti dalla legge e degli accordi collettivi in vigore nel settore, in base ai quali viene sempre applicato il valore più alto. Queste linee guida salariali si applicano all'orario di lavoro standard dei dipendenti.

4 Salute, sicurezza e ambiente

4.1 Salute e sicurezza

La salute e la sicurezza dei dipendenti della Regent sono della massima importanza. Tutti i dipendenti sono tenuti a rispettare tutte le leggi e i regolamenti interni volti a proteggere la salute e la sicurezza sul posto di lavoro.

4.2 Ambiente

Regent si impegna a rispettare gli standard ambientali e di sostenibilità vigenti in ogni Paese. Ove possibile, riduciamo al minimo i rifiuti, controlliamo le emissioni e utilizziamo energia rinnovabile, cercando di ridurre il nostro impatto ambientale e di garantire la sicurezza dei nostri prodotti. Consideriamo nostra responsabilità evitare il più possibile i rischi per le persone e l'ambiente, ridurre al minimo il nostro impatto sull'ambiente e utilizzare le risorse in modo parsimonioso. Per questo motivo, i nostri processi, i nostri siti operativi e le nostre risorse sono conformi alle normative legali e interne vigenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro, antincendio e protezione ambientale.

4.2 Risorse

Regent si impegna a proteggere le risorse naturali attraverso la selezione mirata delle materie prime, l'ottimizzazione del consumo di materiali ed energia e la considerazione degli aspetti ambientali in tutte le fasi, dalla ricerca e sviluppo fino allo smaltimento. In qualità di fornitori, ci impegniamo al massimo per garantire che i nostri prodotti non contengano minerali di conflitto e monitoriamo la nostra catena di fornitura in modo trasparente per garantire questi standard.

5 Concorrenza e contesto di mercato

5.1 Concorrenza

Regent si impegna per una concorrenza libera e leale. Tutti i dipendenti rispettano le leggi vigenti che proteggono e promuovono la concorrenza, in particolare le leggi antitrust e le altre leggi che regolano la concorrenza.

5.2 Accordi

In particolare, sono vietati accordi o pratiche concordate o intese o lo scambio di informazioni tra Regent e uno o più concorrenti allo scopo di impedire o limitare la concorrenza.

5.3 Fornitori

Regent intrattiene rapporti commerciali equi con un gran numero di fornitori, clienti e partner. I fornitori vengono selezionati esclusivamente sulla base di criteri oggettivi, dopo aver confrontato prezzo, qualità, prestazioni e idoneità dei prodotti o servizi offerti. Gli accordi con fornitori, clienti e partner sono stipulati in modo completo e chiaro e sono documentati in modo dettagliato. Gli aspetti di responsabilità ambientale e sociale fanno parte dei criteri di selezione e degli accordi con i fornitori.

5.4 Regali

L'accettazione di doni o favori da parte di partner commerciali è consentita, purché si tratti di doni di cortesia o di natura simbolica. Se il valore del regalo supera un livello ragionevole, l'accettazione deve essere rifiutata. I regali comprendono tutti i tipi di beni, campioni e servizi. In nessun caso possono essere accettate somme di denaro. L'accettazione di viaggi e pernottamenti fuori sede è generalmente esclusa, ma può essere discussa con la direzione in casi eccezionali. L'accettazione di un regalo non mette il partner commerciale in una posizione migliore rispetto ad altre aziende.

5.5 Corruzione e tangenti

Tutti i dipendenti del Reggente sono incorruttibili. Inoltre, non offrono a terzi la prospettiva di vantaggi ingiustificati per concludere transazioni commerciali. Non è consentito il pagamento o l'accettazione di tangenti e bustarelle, né in denaro né sotto forma di altri benefici. Regent non tratta con aziende o privati che utilizzano metodi corruttivi e non entra in rapporti d'affari con loro.

6 Qualità e sostenibilità

6.1 Qualità

Regent si impegna a sviluppare e fabbricare prodotti di alta qualità e a offrire servizi che soddisfino le diverse esigenze dei suoi partner commerciali.

6.2 Sostenibilità

Regent si ispira ai principi della sostenibilità. Per adempiere alla propria responsabilità nei confronti delle generazioni future, Regent garantisce che i suoi prodotti, servizi e processi corrispondano a uno sviluppo ecologico, economico e sociale sostenibile e siano sempre all'avanguardia. Nell'ambito degli standard sociali, Regent si attiene ai requisiti della norma SA 8000 dell'organizzazione Social Accountability International (SAI).

7 Tecnologia dell'informazione e comunicazione

7.1 Tecnologia dell'informazione

Nel loro lavoro quotidiano, i dipendenti Regent utilizzano le nostre tecnologie informatiche e di comunicazione in modo professionale e competente e non ne fanno mai un uso improprio. Sono tenuti ad attenersi alle linee guida interne quando utilizzano queste tecnologie. Queste linee guida definiscono un ambito di azione chiaro e vincolante.

7.2 Social media

I social media aprono nuovi modi di lavorare con clienti, fornitori, colleghi e con il mondo esterno. I dipendenti del Regent utilizzano i social media in modo consapevole e responsabile e rispettano le linee guida interne.

7.3 Comunicazione

Regent comunica sempre con dipendenti, fornitori, clienti e partner in modo ponderato e appropriato e in modo aperto, corretto e onesto.

I dipendenti del Regent si impegnano a redigere i documenti e i registri aziendali in modo professionale, corretto e conforme al presente Codice di condotta e ai regolamenti interni.

8 Conflitti di interesse

I dipendenti del Regent devono sempre agire nel migliore interesse del Regent in tutte le situazioni di lavoro. I dipendenti hanno la responsabilità di evitare situazioni che potrebbero portare a un conflitto di interessi o all'apparenza di tale conflitto.

I conflitti di interesse reali o potenziali possono essere risolti in modo accettabile sia per i dipendenti interessati che per l'azienda. In caso di conflitto di interessi, il dipendente interessato deve contattare il proprio responsabile di linea o la direzione per trovare una soluzione adeguata.

9 Protezione dei dati e riservatezza

Ogni dipendente tratta i dati e le informazioni, il know-how e la proprietà materiale e intellettuale di Regent con la massima cura e li protegge da danni e accessi non autorizzati da parte di terzi. Anche i dati e le informazioni di dipendenti, clienti, fornitori e partner devono essere trattati con riservatezza.

La conoscenza dell'andamento degli affari e delle transazioni commerciali, così come i dati personali e quelli relativi all'azienda, devono essere mantenuti segreti. Questo obbligo di riservatezza vale anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

10 Segnalazione di violazioni e assistenza alle vittime

10.1 Segnalazione delle violazioni

Le violazioni del presente Codice di condotta o i relativi sospetti possono essere segnalati direttamente a un responsabile di linea, a un membro della Direzione generale o al responsabile delle Risorse umane. Inoltre, sia il personale interno che i terzi hanno la possibilità di inviare segnalazioni tramite il sito integrity@regent.ch o, se lo si desidera, in forma anonima, tramite la piattaforma di whistleblower Integrity Line.

10.2 Assistenza alle vittime

L’azienda si impegna a garantire che le persone coinvolte in una violazione del presente Codice di condotta ricevano un rimedio adeguato e proporzionato, nonché il necessario sostegno. In tale contesto vengono tutelati la loro dignità, i loro diritti, la loro sicurezza e la riservatezza dei loro dati personali.
La natura e la portata delle misure dipendono dalle circostanze del singolo caso, dagli obblighi legali e contrattuali dell’azienda e dalle sue effettive possibilità di intervento. Ove opportuno e possibile, le misure possono comprendere, in particolare, la facilitazione o la mediazione dell’accesso a sostegno medico, psicologico, sociale o legale, nonché adeguate misure di protezione.

Quando sono coinvolti dei minori, in particolare in contesti legati al lavoro minorile, il benessere del minore ha la priorità. L’obiettivo è prevenire ulteriori rischi e – nella misura in cui sia necessario e possibile – garantire o promuovere l’accesso all’istruzione e a servizi adeguati di assistenza e sostegno. A tal fine, l’azienda collabora, se necessario, con le autorità competenti o con organizzazioni specializzate.

11 Linee guida e principi internazionali

Il Codice di condotta fa riferimento a:

- Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite (ONU)
- Convenzioni e raccomandazioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)
- Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani (UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGP)
- Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali
- Principi delle Nazioni Unite sui diritti dell'infanzia e delle imprese
- Dimensione di genere dei Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani
- Linee guida OCSE specifiche per il settore

e la legge applicabile nei rispettivi paesi.

12 Disposizioni finali

Il presente regolamento entra in vigore il 16.09.2026.
Rispetto alla versione precedente del 5.2025, è stata aggiunta la sezione 10.2 relativa alle misure correttive e all'assistenza.

Regent Illuminazione SA

Basilea, 16.9.2026