



Code éthique et comportemental



ARREGHINI®
ITALIAN PAINTS SINCE 1950

CAP ARREGHINI: une manière de penser, mais surtout d'agir, pour intégrer les valeurs dans la stratégie d'entreprise.

CAP Arreghini estime que l'éthique d'entreprise naît de l'engagement moralement positif et personnel des individus qui y travaillent et collaborent selon des principes de correction, de loyauté, de fiabilité et d'honnêteté, également dans une optique de responsabilité envers les tiers et les collègues.

CAP Arreghini considère ces valeurs morales comme des principes fondamentaux de la philosophie de l'entreprise, estimant que leur respect constitue non seulement un engagement moralement positif, mais aussi une richesse pour l'entreprise elle-même, une valeur primaire et essentielle, des principes qui ont marqué la naissance et le développement de l'entreprise et qui doivent continuer à orienter sa croissance.

CAP ARREGHINI vise à être un membre responsable de la réalité économique et sociale dans laquelle elle opère. Pour nous, adopter un comportement socialement et éthiquement responsable est donc un devoir.

Il est fondamental et indispensable que l'image que chacun de nous renvoie de CAP ARREGHINI soit toujours associée au respect de la personne, à des conditions de travail équitables et sûres, ainsi qu'à des pratiques respectueuses de l'environnement.

Il est également de notre devoir, envers tous ceux qui travaillent pour CAP Arreghini, de leur donner des raisons d'être fiers de notre entreprise.

Parce que nous avons choisi d'être un groupe et que la croissance nécessite des règles morales et des valeurs partagées par tous, CAP ARREGHINI a décidé d'adopter un Code éthique et comportemental qui, en ligne avec les principes de loyauté et d'honnêteté, indique les politiques et directives qui régissent et fondent les relations au sein de l'entreprise entre les collaborateurs et avec les autres parties avec lesquelles l'entreprise interagit: clients et fournisseurs.

Le présent Code doit donc être considéré comme un véritable guide, rappelant à tous ses destinataires la manière dont il convient d'agir pour garantir que l'entreprise conserve la réputation acquise en décennies d'activité, respectueuse des personnes, des lois, des règles et du bien commun.

Gigliola Arreghini



"Des personnes heureuses et intéressées parleront bien de vous..."

SOMMAIRE

LES STANDARDS DE COMPORTEMENT

CHEZ CAP ARREGHINI p. 3

LES PRINCIPES DIRECTEURS DE CAP ARREGHINI p. 6

- NOTRE OBLIGATION DE RESPECTER LE CODE ÉTHIQUE.....p. 6
- RESPECT ET PROTECTION DES DROITS HUMAINS.....p. 6
- COLLABORATEURS EXTERNES.....p. 7
- PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT.....p. 7
- SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....p. 7
- PROTÉGER LES INFORMATIONS.....p. 8
- ACTIONS CARITATIVES ET SPONSORING.....p. 8

LES STANDARDS DE COMPORTEMENT CHEZ CAP ARREGHINI

CAP ARREGHINI repose sur un noyau essentiel de valeurs, enracinées dans notre culture d'entreprise, constituant un point de référence constant pour notre pensée et notre manière d'agir. Des conditions fondamentales pour garantir la confiance mutuelle sont l'intégrité morale et le sérieux dans le travail quotidien.

Le comportement découlant du respect de ces principes fondamentaux et des réglementations en vigueur nous permettra d'être toujours une entreprise leader sur le marché des peintures et vernis, mais aussi et surtout d'un point de vue éthique, tant envers les collaborateurs qu'envers les institutions, les fournisseurs et les clients.

Le Code éthique et comportemental a pour objectif de définir des règles simples, claires et précises afin que la poursuite des objectifs communs, le succès de notre entreprise et le bien-être organisationnel prévalent toujours sur les intérêts individuels.

Nous voulons nous assurer que les valeurs éthiques de CAP ARREGHINI soient toujours respectées, clairement définies et constituent les standards de comportement, comme énumérés ci-dessous :

1) Respect

Le respect doit être entendu comme transparence, sincérité et compréhension envers les personnes qui travaillent avec nous. Les moments de critique doivent toujours être constructifs et conduire à l'amélioration : on reprend une action ou un comportement, jamais la personne. Les compliments doivent être faits en public, les remarques toujours en privé. Le respect que l'on a envers les personnes doit également s'étendre au lieu de travail et aux biens de l'entreprise, car ils constituent les outils de notre succès. Ils doivent toujours être maintenus en bon état, propres et ordonnés.

2) Engagement

S'impliquer et être impliqué signifie écouter les personnes sans préjugés, comprendre leurs attentes et leurs besoins. Nous ne considérons jamais une personne seulement pour ce qu'elle est, mais surtout pour ce qu'elle pourrait devenir.

Nous informons tous de nos objectifs et des résultats atteints.

Nous communiquons les idées, même les plus simples: elles pourraient se transformer en un grand succès! Nous transmettons toujours une forte motivation aux personnes qui travaillent avec nous.

L'entreprise est un bien commun: nous utilisons toujours « nous », jamais « je ».

Nous devons être fiers de faire partie d'une organisation respectée et estimée.

3) Concréteude et esprit d'initiative

Nous nous attachons à l'aspect pratique, nous sommes déterminés, nous nous basons sur les données et les faits, et nous cherchons à planifier autant que possible afin d'éviter les problèmes et les pertes de temps.

Nous vérifions toujours le rapport coûts-avantages des idées que nous proposons et des projets que nous développons. Nous donnons de l'ordre et de la continuité à notre travail.

Dans notre entreprise, il y a de la place pour des personnes dynamiques et pleines d'esprit d'initiative, pas passagères mais leaders. La vitalité et l'énergie sont à la base du bon fonctionnement de notre entreprise. Ne jamais se trouver des excuses pour ne pas accomplir un travail. Donner l'exemple aux autres. Le dynamisme est contagieux : nous devons toujours être un exemple pour tous.

4) Responsabilité et délégation

Il est fondamental de prendre conscience de la nécessité de répondre de ses actions et de résoudre les problèmes sans en transférer le poids sur les autres. De plus, pour ceux qui occupent des fonctions de direction, s'ajoute la responsabilité de superviser l'activité du personnel placé sous leur direction et contrôle. Si la responsabilité engendre un inconfort, cela signifie que les connaissances nécessaires pour l'exercer font défaut ; il ne faut ni se décourager ni refuser la responsabilité, mais simplement acquérir les connaissances nécessaires pour pouvoir l'assumer sereinement.

Avec la croissance de notre entreprise, il devient de plus en plus nécessaire de déléguer des responsabilités et d'encourager les personnes à prendre des initiatives.

Les personnes à qui nous avons délégué autorité et responsabilités doivent agir dans le respect des procédures, en acceptant que, dans un premier temps, leur collaborateur puisse commettre quelques erreurs, car même une erreur reconnue peut contribuer à la croissance de la personne.

5) Humilité et désir d'apprendre

Ne jamais rien tenir pour acquis ou déjà connu. Ne jamais faire preuve d'aucune présomption : il est important de reconnaître ses propres limites. Il faut tirer le meilleur parti de chaque expérience et se remettre constamment en question. Mettre ses connaissances à la disposition des autres aide les autres et aide également soi-même.

Dans les contacts avec l'extérieur, nous cherchons toujours à obtenir un maximum d'informations. Nous conservons et cultivons la curiosité. Nous faisons grandir les personnes. La formation est l'investissement que nous réalisons sur la ressource la plus importante que nous possédons : nous-mêmes.

6) Travail d'équipe

Il est important de se sentir membre d'une équipe et non un simple « joueur ». C'est l'équipe qui gagne, pas l'individu. N'oublions jamais que notre travail influence toujours celui de nos collègues.

L'équipe doit se réunir régulièrement pour résoudre les problèmes et se fixer des objectifs. L'équipe est un groupe dans lequel les rôles sont bien définis et où il y a un chef/coach qui organise.

Aux yeux du client, c'est toujours l'entreprise qui fonctionne bien ou mal, et non l'individu.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DE CAP ARREGHINI

IL NOSTRO OBBLIGO A RISPETTARE IL CODICE ETICO

Chacun de nous est tenu de lire et de respecter ce Code éthique et comportemental, de se conformer à ce qui y est prescrit et à ses éventuelles mises à jour. La violation de ce Code compromet la relation de confiance établie avec CAP ARREGHINI et peut entraîner des actions légales et des mesures disciplinaires à l'encontre des destinataires, conformément aux dispositions légales et aux régimes contractuels applicables. Les responsables de fonctions ont une responsabilité supplémentaire : ils doivent démontrer par leurs actions l'importance du respect des règles, guider par l'exemple et être disponibles pour les collaborateurs qui ont des questions éthiques ou souhaitent signaler des violations possibles. Chacun de nous est tenu de signaler à son supérieur tout comportement qui, de bonne foi, semble contraire à la loi ou au Code éthique de l'entreprise.

RISPETTO E TUTELA DEI DIRITTI UMANI

CAP ARREGHINI reconnaît le rôle primordial des ressources humaines, convaincue que le principal facteur de succès de toute entreprise réside dans la contribution professionnelle des personnes qui y travaillent, dans un cadre de loyauté et de confiance mutuelle.

La gestion des relations de travail vise à garantir l'égalité des chances et à favoriser la croissance professionnelle de chacun. Chaque destinataire, dans le cadre de son rôle, contribue à créer un environnement de travail exempt de préjugés, respectueux de la personnalité des collaborateurs ; à ce titre, il collabore activement pour maintenir un climat interne garantissant le respect de la dignité de chacun. Les relations entre collègues, indépendamment du niveau de responsabilité, reposent sur des valeurs de coexistence civile et se déroulent dans le respect des droits et libertés des personnes. Chaque responsable d'unité organisationnelle exerce les pouvoirs liés à sa position avec objectivité et équilibre, en veillant à la croissance professionnelle de ses collaborateurs et à l'amélioration des conditions de travail.

Chaque employé adopte un comportement collaboratif, accomplissant ses tâches avec responsabilité, efficacité et diligence.

COLLABORATEURS EXTERNES

Les agents commerciaux, consultants, représentants, sous-traitants indépendants, travailleurs temporaires externes et fournisseurs sont tenus de respecter les mêmes standards de conduite que les employés de notre entreprise lorsqu'ils font des affaires avec ou pour notre compte. Aucun collaborateur interne ou externe n'est autorisé à accomplir ce qui est interdit par la politique de l'entreprise.

PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

CAP ARREGHINI s'efforce de garantir que ses produits, services et productions contribuent à un développement durable. La conception des produits vise donc à réduire leur impact environnemental négatif tout au long de leur cycle de vie, tandis que le suivi continu de la consommation des ressources et de l'énergie, de la production de déchets et de la pollution est destiné à introduire des améliorations favorisant des économies accrues.

Nous devons nous engager à réduire constamment la consommation d'énergie et d'eau, à utiliser moins de papier et de carburant, à réduire le bruit sous toutes ses formes, à limiter autant que possible la production de déchets et à gérer les produits contaminés de manière appropriée.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

CAP ARREGHINI s'engage à garantir, dans le respect de la législation en vigueur, un environnement de travail sûr et sain pour ses employés, en adoptant toutes les mesures nécessaires et en diffusant une culture de la sécurité et de la conscience des risques, tout en encourageant les comportements responsables de ses collaborateurs.

Chaque employé et collaborateur est directement responsable envers ses collègues et l'entreprise du maintien de la qualité de l'environnement de travail. Les employés ont le devoir de prévenir et de limiter les situations pouvant nuire à cette qualité.

PROTÉGER LES INFORMATIONS

Il est du devoir de tous les employés de protéger les informations confidentielles et propriétaires de CAP ARREGHINI ainsi que celles de ses clients et fournisseurs. Ces informations peuvent inclure des données financières, des programmes commerciaux et promotionnels, des informations techniques, des informations sur les employés et les clients, et d'autres types d'informations. L'accès, l'utilisation et la divulgation de ces informations sans autorisation pourraient nuire à CAP ARREGHINI ou à un tiers ; il est donc interdit aux employés d'y accéder, de les utiliser ou de les divulguer sans autorisation.

Si l'employé n'est pas sûr d'être autorisé, il doit demander des clarifications.

Chaque membre de CAP ARREGHINI est tenu:

1. de ne divulguer à personne des informations que CAP ARREGHINI n'a pas rendues publiques;
2. de ne pas accéder, copier, reproduire ou utiliser, directement ou indirectement, des informations appartenant à l'entreprise, sauf dans le cadre des tâches pour CAP ARREGHINI;
3. de signaler immédiatement à son supérieur ou à la direction tout usage ou traitement illégal d'informations confidentielles dont il aurait connaissance;
4. de ne pas stocker les informations de CAP ARREGHINI sur des ordinateurs privés.

ACTIONS CARITATIVES ET SPONSORING

Depuis 2011, les activités caritatives de l'entreprise sont dirigées vers l'association Care & Share, pour soutenir et aider les enfants pauvres et nécessiteux d'Inde vivant dans des familles défavorisées et sans ressources.

Grâce à ce projet, CAP Arreghini s'engage à parrainer des enfants à distance, afin de leur offrir non seulement un abri avec nourriture et vêtements, mais une véritable maison avec des parents de substitution qui prennent soin d'eux et leur donnent l'attention dont ils ont besoin, afin qu'ils puissent grandir avec dignité, réaliser la valeur de la vie et avoir confiance en eux-mêmes. Ils peuvent également recevoir une éducation appropriée ou apprendre un métier leur permettant de trouver un emploi plus facilement et, par conséquent, une réelle opportunité d'insertion sociale.

L'entreprise contribue également au soutien des activités culturelles, sociales et sportives du territoire où elle opère, en portant une attention particulière aux jeunes.



CAP ARREGHINI SPA - V.le Pordenone, 80 - 30026 PORTOGRUARO (VE) - ITALY
Tel. +39 0421 278111 - info@caparreghini.it - www.caparreghini.it
Entreprise avec Système Certifié UNI EN ISO 9001 - UNI EN ISO 14001