

GS Yuasa Battery Italy s.r.l. da sempre persegue quella filosofia aziendale basata sui valori di impresa, nella gestione delle attività aziendali sulla base dei valori di efficienza, correttezza e lealtà, in ogni processo del lavoro quotidiano.

La Società si è dotata del Modello di organizzazione e di gestione ex D.lgs. n. 231/2001, che ha introdotto un regime di responsabilità amministrativa/penale, a carico delle società per alcune tipologie di reati previste dallo stesso D.lgs. 231/01, adeguando e integrando così il proprio sistema di organizzazione alle prescrizioni di tale normativa.

Il Modello adottato si compone di una serie di elementi: valutazione delle attività potenzialmente a rischio; principi, norme e regole di condotta; strumenti di controllo; procedure e protocolli di controllo; attività di formazione e informazione; sistema disciplinare; Organismo di Vigilanza e flussi informativi. Il Modello ha lo scopo principale di assicurare la prevenzione della commissione dei reati previsti dal decreto stesso.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01 è stato definitivamente approvato dal Consiglio di Amministrazione di GS Yuasa Battery Italy S.r.l. con delibera del 20/07/2011 e successivamente aggiornato come da delibera del Consiglio di Amministrazione del 15/06/2022.

I principi, le disposizioni e le prescrizioni previste dal Modello adottato da GS Yuasa Battery Italy s.r.l. sono vincolanti per gli amministratori, per i dipendenti, per tutti i soggetti che a vario titolo operano per conto e nell'interesse della GS Yuasa Battery Italy s.r.l.

GS Yuasa Battery Italy s.r.l. si è anche dotata di un Codice Etico che definisce l'insieme dei valori che la società riconosce, accetta e condivide, a tutti i livelli, nello svolgimento dell'attività d'impresa. I principi e le disposizioni del Codice Etico costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi generali di diligenza, correttezza e lealtà che qualificano l'adempimento delle prestazioni lavorative, il comportamento nell'ambiente di lavoro e le attività della stessa società. Anche il Codice Etico di GS Yuasa Battery Italy S.r.l. è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della società in data 20/07/2011 e successivamente aggiornato come da delibera del Consiglio di Amministrazione del 15/06/2022.

In ottemperanza all'art. 6, comma 1, lett. b), del D.lgs. 231/2001, inoltre, con la stessa delibera del CdA del 15/06/2022, la GS Yuasa Battery Italy s.r.l. ha istituito e nominato il proprio Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, che ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, curandone l'aggiornamento.

La Società, inoltre, in ottemperanza agli obblighi previsti dalla normativa in tema di “Whistleblowing”, introdotta con la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, promuove la prevenzione e la verifica di ogni condotta illecita o, comunque, contraria al Codice etico e di comportamento e, pertanto, incoraggia i Destinatari a riferire tempestivamente all’Organismo di Vigilanza delle società coinvolte ogni condotta illecita o, comunque, contraria al Codice etico e di comportamento, della quale vengano a conoscenza in ragione dei propri rapporti con la Società. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del Codice civile, il Destinatario che segnali in buona fede all’Organismo di Vigilanza condotte illecite o, comunque, contrarie al Codice etico e di comportamento, di cui sia venuto a conoscenza in ragione dei propri rapporti con la Società, non può essere sanzionato.

Nei confronti dei Collaboratori che effettuino segnalazioni nell’ambito del sistema di whistleblowing introdotto dalla Società non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per i motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

La Società vieta, altresì, ogni forma di abuso del sistema di whistleblowing, realizzata mediante segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, nonché mediante un utilizzo improprio o una intenzionale strumentalizzazione dell’istituto.

Tutte le segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto saranno destinate all’Organismo di Vigilanza nominato dalla Società che – previa valutazione della loro fondatezza – le trasmetterà ai soggetti competenti per materia.