

Codice Etico

I nostri Valori ed il Codice di Condotta

Il nostro Gruppo è conosciuto per l'alto livello di leadership e per le soluzioni che proponiamo ai nostri clienti. Otteniamo questo risultato concentrandoci su ciò che facciamo meglio: la valutazione e selezione dei migliori talenti del mercato. La nostra forza come Gruppo sta principalmente nelle nostre risorse, nella nostra cultura e nella costante attenzione che poniamo nei confronti della qualità. La nostra è una cultura di leadership e di reale condivisione, e ci impegniamo a promuovere queste qualità a livello globale. Se il mercato in cui operiamo è inevitabilmente competitivo, sono nostri punti fattori di forza riconosciuti e valorizzati la collaborazione interna, la condivisione di informazioni ed il nostro lavoro di squadra.

I Valori Aziendali

1. siamo organizzati ed operiamo come un Brand multinazionale. Collaboriamo come una partnership, nel rispetto delle variabili culturali e individuali. Ci assicuriamo che i più alti valori e obiettivi dell'azienda siano raggiunti.
2. Abbiamo adottato un codice etico professionale, nel rispetto del quale gestiamo le nostre relazioni coi clienti, coi candidati e coi colleghi. Operiamo nel rispetto delle giurisdizioni locali dei paesi in cui siamo presenti. La preminenza del nostro marchio richiede che ciascun consulente o membro del nostro staff si attenga ai più alti livelli di comportamento professionale, e mantenga alta la nostra reputazione in qualsiasi momento.
3. Il Gruppo è impegnato a rispettare una politica di diversity, senza trascurare l'importanza degli obiettivi comuni e degli standard qualitativi.
4. Il Gruppo è composto da professionisti che antepongono l'interesse dei clienti e dell'azienda innanzi ai propri. Consideriamo la relazione con il cliente una risorsa dell'azienda, non dell'individuo.
5. Il Gruppo incentiva le persone a proporre nuove idee per lo sviluppo della Firm.
6. Manteniamo una prospettiva di lungo termine ed sosteniamo investimenti mirati al miglioramento della stabilità, allo sviluppo del mercato e alla crescita dei profitti .
7. Il nostro ambiente lavorativo incoraggia il lavoro di squadra e allo stesso tempo riconosce le capacità ed il talento individuale, sostenendo gli sforzi creativi e promuovendo opportunità mirate a soddisfare le più alte aspettative professionali individuali.

Amsterdam
Atlanta
Barcelona
Beijing
Bogota
Boston
Brussels
Budapest
Buenos Aires
Calgary
Chicago
Dallas
Dubai
Frankfurt
Geneva
Hong Kong
Houston
Johannesburg
London
Los Angeles
Madrid
Melbourne
Mexico City
Miami
Milan
Minneapolis/St. Paul
Montreal
Mumbai
Munich
New Delhi
New York
Orange County
Paris
Philadelphia
Prague
Rome
San Francisco
Santiago
Sao Paulo
Shanghai
Silicon Valley
Singapore
Stamford
Stockholm
Sydney
Tokyo
Toronto
Vienna
Warsaw
Washington, D.C.
Zurich

SpencerStuart

8. Valorizziamo le abilità individuali, l'intelligenza, il talento ed i successi raggiunti. Ci sforziamo di diversificare il più possibile le nostre risorse, mantenendone l'alto profilo. L'impegno del Gruppo sui temi della diversity, esclude discriminazioni basate su fattori di età, razza, genere, credo, colore, religione, disabilità, o qualsiasi altro elemento discriminante. Tutte le decisioni relative alle assunzioni sono prese sulla base del merito.
9. Diamo importanza alla condivisione con i colleghi del network di informazioni riguardanti candidati, clienti o aziende, mantenendo tuttavia gli appropriati livelli di confidenzialità che ogni situazione richiede.

Codice di Condotta

1. Introduzione

Spencer Stuart è un'azienda che incoraggia l'amicizia e la sensazione di partnership tra le diverse nazionalità e culture che la costituiscono.

2. Protezione delle risorse e degli asset aziendali

L'obiettivo primario di ogni azienda sta nella protezione del valore dei propri asset, sia tangibili che non. Tra gli asset della nostra azienda vi sono il brand, la reputazione, il sistema di valori e la cultura; le risorse, i clienti, il capitale, i dati finanziari e amministrativi, i sistemi e tutta l'informazione generata durante lo svolgimento del nostro lavoro. Le risorse aziendali vengono impegnate per servire nel modo migliore l'interesse dei nostri clienti, pur nel rispetto degli interessi della Firm. Non deve essere mai messo in dubbio che gli interessi dei clienti e del nostro Gruppo vengono sempre prima degli interessi individuali o di quelli di un ufficio locale.

3. Mantenimento della riservatezza delle informazioni

È necessario impegnarsi al mantenimento della confidenzialità nei confronti del cliente. Le informazioni definite riservate sono relative – ma non limitate – alle procedure di business del cliente, ai dettagli tecnici, ai dati contabili, ai manuali di training, alle strategie future, alla ricerca, alle trattative riservate e a tutto ciò che è contenuto nel nostro database.

4. Reporting

L'accuratezza, la meticolosità e la trasparenza caratterizzano l'obiettivo di tutti i processi di comunicazione relativi agli incarichi e a tutto il sistema di reporting interno. L'impegno a produrre documentazione e report veritieri sta alla base della nostra etica professionale, della nostra credibilità verso i clienti e della nostra reputazione sul mercato.

5. Verifiche dei dati

Per proteggere l'integrità del Gruppo relativamente al trattamento dei dati personali, tutte le politiche e le normative interne varate dall'azienda devono essere seguite. Tali politiche e normative interne, che possono variare a seconda della normativa e legislazione locale,

SpencerStuart

riguardano i principi di riservatezza, di pari opportunità, di protezione dei dati sensibili, di qualità dei dati, di sicurezza e di verifica delle informazioni.

6. Attività Esterne

Le attività esterne svolte da singoli individui o dal team dei consulenti possono compromettere l'azienda in diversi modi. Chiunque fosse attivamente coinvolto in qualsivoglia attività di business esterna alla Firm, dovrà informarne i propri diretti responsabili descrivendo il livello di coinvolgimento nonché la natura e lo scopo dell'attività di business in cui è impegnato.

Non è consentito utilizzare le risorse del Gruppo per scopi esterni all'attività aziendale, senza l'esplicito consenso del management.

7. Conflitto di Interesse

Le priorità aziendali, in ordine di importanza, sono: l'interesse del cliente, la Firm, l'individuo. Un conflitto di interessi può verificarsi quando l'interesse di un individuo si antepone a quelli della Firm, dei suoi clienti o dei suoi candidati. Le decisioni strategiche o operative degli individui o dei singoli uffici locali non possono compromettere gli assets della Firm.

I suddetti asset comprendono non solo le proprietà tangibili ma anche le risorse umane, le capacità e gli standard professionali, le relazioni con i clienti e le responsabilità verso questi, la reputazione ed il posizionamento competitivo sul mercato di riferimento.

8. Condotta individuale

Tutti i membri della Firm dovranno comportarsi in conformità agli standard di decenza e di professionalità all'interno dell'ufficio, e durante le attività di business che si svolgono esternamente. In particolare, non saranno tollerate forme di molestia sulla base di razza, religione, genere, nazionalità, età, o qualsiasi altra discriminazione non consentita dalla legge. L'azienda inoltre non tollererà forme di ritorsione contro qualsiasi dipendente che dovesse denunciare un caso di molestia o di discriminazione. Tutte le normative sul lavoro dipendente dovranno essere rispettate. E' un principio basilare dell'azienda quello di non invadere la vita privata degli individui. Ciò nonostante, ci si aspetta dalle singole persone un comportamento conforme alla reputazione della Firm.

9. Pari Opportunità/Non-Discriminazione

Spencer Stuart è un'azienda impegnata a mantenere i principi di non discriminazione sul posto di lavoro. La nostra politica è di presentare candidati in maniera non discriminatoria. Ci impegniamo ad identificare e presentare i nostri candidati, attenendoci alla legislazione locale relativa alla selezione non discriminata su base di età, razza, genere, religione, nazionalità o altri dati sensibili protetti dalla legge, sia per quanto riguarda i candidati, sia per gli dipendenti interni.

10. Implementazione delle Linee Guida di Condotta del Business

Ogni membro dell'azienda ha il dovere di supportare l'implementazione di queste linee guida per la condotta del business, e di assicurarsi che queste siano osservate all'interno dell'organizzazione. Tali linee guida sono alla base della cultura aziendale, e ne

SpencerStuart

determinano il benessere. È pertanto dovere di ciascuno di noi che qualsiasi violazione di tali linee guida sia prontamente comunicata a chi potrà intraprendere eventuali azioni correttive.