

CODICE DI CONDOTTA

INDICE

Introduzione 03

Un messaggio dal CEO di Grundfos 04

I nostri valori 05

Il nostro Codice di condotta 06

1. Le nostre persone 07

1.1 Diritti umani 08

1.2 Ambiente di lavoro 09

1.3 Pari opportunità e non discriminazione 10

2. La nostra azienda 11

2.1 Informazioni riservate 12

2.2 Tutela dei dati personali 13

2.3 Responsabilità ambientale 14

2.4 Social media 15

2.5 Intelligenza artificiale (AI) 16

3. Il nostro business 17

3.1 Corruzione 18

3.2 Tangenti 19

3.3 Pagamenti agevolanti 20

3.4 Ospitalità, intrattenimenti e doni 21

3.5 Conflitto di interessi 22

3.6 Contabilità e bilanci 23

3.7 Concorrenza leale 24

3.8 Controllo delle esportazioni e sanzioni 25

4. Segnalazioni 26

A chi rivolgersi 27





Introduzione

Il Codice di Condotta è un documento fondamentale che funge da guida per la nostra organizzazione. Nelle pagine che seguono sono affermati i principi etici e comportamentali ai quali DWT Holding Spa e il Gruppo DAB ispirano le proprie attività in tutti gli ambiti, dalla cura per il dipendente al rapporto con tutti i suoi stakeholders.

Facciamo nostri i principi etici e le regole comportamentali del Gruppo Grundfos, integrandoli completamente nella filosofia aziendale: anche nell'ottica di prevenire i reati nell'interesse o a vantaggio della Società e del Gruppo intendiamo raccomandare, incoraggiare o proibire determinati comportamenti.

L'adozione di questo Codice rappresenta per noi un impegno tangibile nei confronti di una condotta aziendale responsabile e rispettosa. Ci impegniamo a fare nostri e promuovere le linee guida e i valori descritti, che riflettono la nostra visione di un ambiente di lavoro etico, inclusivo e sostenibile.

Siamo certi che ciascuno di noi, nell'ambito della propria attività e dei rapporti con i colleghi e con i terzi, assicurerà il rispetto dei principi espressi in questo documento e si impegnerà per farli osservare.



Un messaggio dal CEO di Grundfos

Fare ciò che è giusto per i nostri dipendenti, i nostri clienti, i nostri partner e le comunità che serviamo è fondamentale. È importante per me e per mio padre ed era importante anche per mio nonno che ha fondato Grundfos più di 75 anni fa.

La visione di mio nonno ha gettato le basi per il nostro obiettivo e i nostri valori. Ci impegniamo costantemente per avere un impatto positivo nel mondo proponendo soluzioni pionieristiche alle sfide mondiali legate all'acqua e al clima e migliorando la qualità della vita delle persone.

Il nostro profondo impegno nei confronti dell'agenda della sostenibilità e la nostra presenza globale significano che dobbiamo sempre agire in modo responsabile.

Siamo un'azienda definita dai nostri valori e rimaniamo uniti nel desiderio di gestire la nostra organizzazione sulla base di una cultura di onestà e integrità.

Grazie per aver contribuito a portare avanti i nostri valori e per aver assunto un ruolo attivo nel garantire l'adempimento degli obblighi stabiliti nel nostro Codice di condotta. Insieme, possiamo fare la differenza nel mondo.

Cordiali saluti,



Poul Due Jensen

Presidente di Grundfos, CEO

I nostri valori



Sostenibilità

Agiamo con consapevolezza focalizzandoci sulle persone e sulle sfide del pianeta.



Fiducia

Creiamo fiducia comunicando in modo aperto e trasparente.



Persone

Ci impegniamo a mantenere un ambiente di lavoro inclusivo dove le persone possano sentirsi bene.



Indipendenza

Puntiamo a una solida base finanziaria, che ci permetta di investire nei nostri valori.



Partnership

Crediamo fortemente in una partnership guidata da principi etici.



Ambizione

Continuiamo a sfidare noi stessi nel guidare il mercato attraverso soluzioni innovative.

Il nostro Codice di condotta

Questo Codice di condotta si prefigge di aiutare a comprendere gli aspetti fondamentali dei nostri valori, delle nostre politiche, i nostri principi etici e le leggi. Non può rispondere a ogni singola domanda, ma è il nostro punto di riferimento comune che deve modellare il nostro comportamento, aiutare nelle decisioni e descrivere chi siamo e chi vogliamo essere. Sottolinea il nostro impegno personale e professionale in un'ampia gamma di problematiche che riteniamo siano vitali perché garantiscono una condotta aziendale basata sull'onestà e sull'integrità.

Il Codice di condotta riguarda tutti i dipendenti in tutto il mondo e i membri del consiglio di amministrazione che lavorano in tutte le nostre aziende, nonché le società esterne che operano per nostro conto. Ci aspettiamo che tutti i dipendenti e tutti coloro che operano per nostro conto rispettino sempre il nostro Codice di condotta.

Molti degli argomenti trattati nel Codice di condotta sono ulteriormente approfonditi nelle nostre politiche, procedure, programmi di conformità, linee guida, documenti esterni come il Global Compact delle Nazioni Unite, ecc. e tutti i dipendenti devono essere a conoscenza delle informazioni rilevanti per il loro lavoro. Rispettiamo le leggi e i regolamenti locali ovunque operiamo.

In alcuni Paesi, le leggi, i regolamenti o i codici di settore locali potrebbero essere più rigorosi di questo codice. In altri, il nostro codice potrebbe essere più rigoroso. Rispettiamo sempre il regolamento più stringente.

Il nostro Codice di condotta è supportato da un solido quadro di governance con l'obiettivo di sostenere e facilitare la comprensione generale e il rispetto del nostro Codice di condotta.

Questa framework si compone di diverse iniziative e comprende:

- Il Comitato etico
- Il sistema Whistleblower di DAB
- La formazione obbligatoria sul Codice di condotta per tutti.



1

LE NOSTRE PERSONE

- 1.1 Diritti umani
- 1.2 Ambiente di lavoro
- 1.3 Pari opportunità e non discriminazione

Diritti umani

Rispettiamo l'integrità e la dignità di ogni essere umano e riconosciamo la nostra responsabilità di operare nel rispetto dei diritti umani in tutta la nostra value chain.

Nel nostro lavoro, il rispetto dei diritti umani è regolato dalla nostra Politica di Gruppo sui Diritti Umani e integrato nelle politiche e nei processi esistenti.

Lavoriamo attivamente per non causare o contribuire a un impatto negativo sui diritti umani nello svolgimento delle nostre attività e ci occupiamo di tali impatti qualora si verificano, cercando di modificarli. Cerchiamo inoltre di prevenire o mitigare gli impatti negativi sui diritti umani direttamente connessi alle nostre operazioni, prodotti o servizi o ai nostri rapporti commerciali nella nostra value chain.

Tutti i nostri dipendenti hanno diritto a un ambiente di lavoro sicuro e sano, ad aderire a un'organizzazione liberamente scelta per rappresentare i propri interessi e a non essere molestati o discriminati. Non utilizzeremo il lavoro forzato o obbligato o qualsiasi altra forma di coercizione. Non tolleriamo il lavoro minorile e ci impegniamo a contribuire alla sua effettiva abolizione.

Ci aspettiamo che tutti i nostri dipendenti sostengano e rispettino i diritti umani nel nostro lavoro quotidiano.

Il nostro approccio ai diritti umani si basa sui principi dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale, descritti nella Carta internazionale dei diritti umani e nella dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) sui principi e i diritti fondamentali sul lavoro.



Domande e risposte

D: Ho sentito un collega parlare di una visita a un fornitore, dove i dipendenti sembravano molto giovani. Ha chiesto informazioni, ma non ha ottenuto risposta. Il mio collega avrebbe dovuto fare di più?

R: Il tuo collega ha fatto la cosa giusta notando una potenziale violazione dei diritti umani e comunicando questa sua preoccupazione al fornitore. Come passo successivo, il tuo collega deve ora segnalare questo fatto al nostro Ufficio Acquisti. Agiamo sempre in modo responsabile, rispettiamo i diritti umani in tutta la nostra value chain e ci assicuriamo di non supportare il lavoro minorile o forzato.

Ambiente di lavoro

Ci impegniamo a garantire salute, sicurezza e benessere offrendo un buon ambiente di lavoro, prevenendo infortuni sul lavoro e garantendo un buon equilibrio fisico, psicologico e tra lavoro e vita privata.

Ci impegniamo attivamente in iniziative e partnership, con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita delle persone, e la nostra massima ambizione è creare salute, sicurezza e benessere in DAB. Qualsiasi dipendente può provare stress, ammalarsi, subire un infortunio o attraversare un periodo psicologicamente difficile e, come azienda, prendiamo il benessere dei nostri dipendenti molto seriamente.

Se riteniamo che il nostro ambiente di lavoro non sia sicuro o salubre, parliamo apertamente e ci attiviamo, per proteggere la nostra salute, sicurezza e benessere e quella dei nostri colleghi. In questi casi, dobbiamo sempre informare il nostro responsabile o il responsabile locale per la salute e la sicurezza.

Siamo tutti responsabili di contribuire alla salute, alla sicurezza e al benessere nostro e dei nostri colleghi e dobbiamo:

- Essere presenti • Agire • Non scendere a compromessi



Domande e risposte

D: Ho notato un piccolo problema di sicurezza. Devo segnalarlo?

R: Sì, tutti i problemi di sicurezza devono essere segnalati. Assicurati che nessuno sia in pericolo immediato e informa il tuo responsabile.

D: Non mi sento molto motivato ultimamente. Dovrei parlarne con qualcuno?

R: Sì, dovresti parlarne con il tuo responsabile del personale per discutere come DAB può supportarti.

1.3

Pari opportunità e non discriminazione

Nell'ambito dei nostri valori e del nostro impegno a favore dei diritti umani, rispettiamo le persone di ogni provenienza e non accettiamo alcuna forma di discriminazione.

Ci sosteniamo a vicenda nelle nostre attività quotidiane e dobbiamo essere consapevoli di come le nostre parole e azioni possono influenzare gli altri. Promuoviamo e sosteniamo una cultura inclusiva in cui valorizziamo le nostre differenze in termini di provenienza, esperienze e prospettive. Riteniamo che la diversità rafforzi significativamente il nostro vantaggio competitivo alimentando l'innovazione in un ambiente di lavoro in cui le persone possono prosperare e crescere. Desideriamo che le persone sentano di far parte dell'azienda.

Lo sapevi?

Abbiamo sviluppato una politica di prevenzione delle molestie. In questa politica, puoi leggere ulteriori informazioni sul nostro impegno per un luogo di lavoro sicuro e inclusivo.



Domande e risposte

D: Ho sentito un collega fare battute offensive su persone di nazionalità diversa. Non ho commentato, ma mi ha fatto sentire a disagio. Posso fare qualcosa al riguardo?

R: Sì, ci aspettiamo che tutti i dipendenti sostengano la diversità, l'equità e l'inclusione per garantire una cultura inclusiva. Devi intervenire e segnalare l'incidente. Se non desideri parlarne apertamente, puoi contattare il tuo responsabile del personale o le risorse umane.

D: Cosa posso fare per sostenere una cultura inclusiva?

R: Seguendo i nostri valori, promuovi e sostieni una cultura inclusiva. Inoltre, offriamo diverse risorse interne per la formazione e lo sviluppo.

2

LA NOSTRA AZIENDA

- 2.1 Informazioni riservate
- 2.2 Tutela dei dati personali
- 2.3 Responsabilità ambientale
- 2.4 Social media
- 2.5 Intelligenza artificiale (AI)

2.1

Informazioni riservate

Poiché l'integrità aziendale e l'innovazione sono al centro della nostra attività, dobbiamo proteggere le informazioni che riceviamo in modo confidenziale come parte del nostro lavoro.

Ciò vale più in generale per le informazioni sui nostri clienti, partner commerciali, colleghi e altre problematiche trattate in DAB. Una parte importante delle nostre informazioni riservate sono i nostri segreti industriali. Dobbiamo proteggere le nostre informazioni riservate dalla divulgazione non autorizzata a chiunque all'esterno o all'interno di DAB. Non dobbiamo mai condividere informazioni riservate a meno che non abbiamo uno scopo commerciale legittimo per farlo e ciò sia consentito in conformità con le nostre politiche e le leggi e i regolamenti pertinenti.

Tipici esempi di informazioni riservate:

- Elenchi di clienti e informazioni sui prezzi e sui costi dei prodotti
- Dettagli tecnici dei nostri sistemi, prodotti e del processo di fabbricazione dei nostri prodotti
- Le nostre strategie aziendali e informazioni sul lancio di nuovi prodotti

Cos'è un segreto industriale?

Un segreto industriale è un'importante informazione riservata su un'azienda che conferisce all'azienda un vantaggio competitivo. Può comprendere un'ampia varietà di informazioni diverse, ad esempio informazioni su tecnologie, finanza, vendite, operazioni, diritti di proprietà intellettuale (Diritti IP) e know-how.



Domande e risposte

D: I dipendenti o gli ospiti durante una visita guidata ai nostri stabilimenti possono scattare foto?

R: No, ai dipendenti o agli ospiti non è consentito scattare foto. Le immagini potrebbero rivelare accidentalmente informazioni sui processi di produzione o altre informazioni riservate.

D: Sto lavorando a un progetto riservato e devo stampare del materiale riguardante il progetto. È un problema questo?

R: No, se conservi il materiale stampato in un luogo sicuro come uno schedario chiuso a chiave. Non devi mai conservare il materiale stampato in un luogo accessibile agli altri.

D: Sono in treno e vorrei lavorare a un progetto. Posso farlo?

R: Sì, puoi lavorare sul treno o in altri luoghi pubblici purché tu stia molto attento. Non devi discutere di informazioni riservate al telefono o con un collega e devi sempre assicurarti che nessuno possa vedere il tuo schermo (ad esempio, usando un privacy screen per lo schermo del tuo laptop).

2.2

Tutela dei dati personali

Ci impegniamo a rispettare la privacy degli individui e i principi di autodeterminazione e di dignità umana.

I dati personali sono informazioni riguardanti un individuo identificato o identificabile e includono informazioni su dipendenti, clienti, fornitori e altri partner commerciali di DAB.

Non tratteremo mai i dati personali come una risorsa utilizzabile, ma rispetteremo la privacy come diritto umano fondamentale.

Raccoglieremo, utilizzeremo e condivideremo i dati personali solo se pertinenti e necessari per il lavoro o l'attività che stiamo svolgendo. Conserveremo sempre i dati personali in modo sicuro.

Cancelleremo i dati personali quando non servono più. Rispetteremo tutte le linee guida e le procedure interne sulla tutela dei dati personali.



Domande e risposte

D: Ho accesso a un documento su SharePoint che include dati personali, ma non dovrei avere accesso al documento. Cosa devo fare?

R: Devi assicurarti che il tuo accesso sia rimosso. Dovrai inoltre avvisare l'Ufficio legale in quanto potrebbe sussistere l'obbligo di segnalazione della violazione alle autorità.

D: Devo inviare un file che contiene informazioni sui dipendenti a una società esterna. Lo posso fare?

R: Se sei certo di poter inviare dati personali all'esterno di DAB, allora puoi inviare l'email debitamente crittografata. In caso di dubbi, chiedi al responsabile del personale o contatta l'Ufficio legale per controllare che siano stati stipulati gli accordi necessari.

D: Ho organizzato una conferenza e ho raccolto informazioni sui partecipanti come nomi, indirizzi e numeri di telefono. Cosa devo fare con queste informazioni al termine della conferenza?

R: A meno che tu non abbia ottenuto il consenso specifico da parte dei partecipanti, dovrai cancellare tutte le informazioni al termine della conferenza.

2.3

Responsabilità ambientale

Gestire la nostra attività in modo responsabile e sempre più sostenibile è parte integrante del nostro scopo e dei nostri valori.

I nostri sforzi non si limitano solo alle nostre attività, ma interessano tutta la value chain – dai nostri fornitori ai partner commerciali e dai clienti in tutto il mondo alle comunità locali in cui abbiamo una responsabilità speciale: prenderci cura delle persone e dell’ambiente.

Nelle vesti di dipendenti, siamo tutti responsabili per l’ambiente in cui operiamo. Dobbiamo individuare e promuovere opportunità per ridurre il consumo energetico e le emissioni di carbonio in tutta la nostra value chain, contribuendo all’uso sicuro e sostenibile dell’acqua nelle nostre operazioni e nella supply chain e applicando una mentalità circolare per la riduzione, il riutilizzo e il riciclo in tutto il ciclo di vita dei nostri prodotti.

Attraverso la collaborazione e l’innovazione con i nostri clienti, sviluppiamo prodotti e soluzioni che hanno un impatto positivo nel mondo, aiutando i clienti a raggiungere i loro obiettivi di sostenibilità riducendo l’uso di energia, acqua e risorse naturali.

L’impegno di Grundfos per la sostenibilità è in linea con i principali framework internazionali

- Grundfos è la prima azienda del settore della movimentazione dell’acqua a fissare l’obiettivo climatico di Net Zero, approvato dalla Science Based Targets Initiative, entro il 2050.
- Grundfos si impegna a rispettare i dieci principi del Global Compact delle Nazioni Unite per un business responsabile, sostenibile ed etico.



2.4

Social media

Per noi è un valore fondamentale che i nostri stakeholder abbiano fiducia nella nostra azienda e che sappiano che comunichiamo sempre in modo onesto e trasparente.

Nelle vesti di dipendenti, abbiamo un'identità condivisa e la responsabilità di proteggere il nostro marchio. Come individui, abbiamo le nostre opinioni, idee e interessi che vogliamo condividere con gli altri. I social media facilitano la connessione e la comunicazione istantanea con un vasto pubblico e dobbiamo tutti essere consapevoli di come parliamo di DAB e di come ci presentiamo sui social media.

Se pubblichiamo contenuti rilevanti per DAB, bisogna ricordare che le nostre azioni si riflettono non solo su di noi ma anche su DAB – non importa se si tratta di opinioni personali o se si parla a nome di DAB. Dobbiamo essere rispettosi e mirare ad aggiungere valore alla conversazione, proteggere sempre la reputazione di DAB ed essere attenti a come usiamo il nome e il logo DAB.

Sulle nostre piattaforme di social media interne ed esterne, comunichiamo sempre in modo aperto, costruttivo e rispettoso, anche quando abbiamo opinioni contrastanti.

Linee guida per il comportamento sui social media:

- Tratta sempre tutti con rispetto
- Quando pubblichi opinioni personali, sottolinea sempre che le opinioni sono personali e non rappresentano le opinioni di DAB
- Non condividere informazioni riservate e rispetta la privacy
- Pensa prima di pubblicare; evita contenuti controversi o inappropriati che potrebbero danneggiare la reputazione di DAB
- Chiedi il permesso e ringrazia l'autore se condividi i contenuti di altri



Domande e risposte

D: Qualcuno ha pubblicato informazioni non corrette su uno dei nostri prodotti sui social media. Cosa devo fare?

R: La tentazione di rispondere personalmente è sempre molto forte. Tuttavia, a meno che tu non sia un portavoce autorizzato, devi contattare il nostro Communication and Marketing Social Media Team e spiegare la situazione, in modo che si possano adottare le misure necessarie.

D: È possibile pubblicare le foto degli eventi aziendali sui social media?

R: Sì, i contenuti autentici sono sempre benvenuti. Bisogna solo assicurarsi che non siano immagini riservate e di avere il permesso delle persone nelle immagini prima di postarle.

2.5

Intelligenza artificiale (AI)

Ci impegniamo a utilizzare, sviluppare e implementare l'intelligenza artificiale che crea valore per la nostra azienda, i nostri clienti e la società in generale.

L'uso dell'intelligenza artificiale offre numerose opportunità per migliorare l'efficienza, ridurre i costi o accelerare lo sviluppo di nuovi prodotti e servizi. Ne siamo molto entusiasti, ma siamo anche consapevoli dell'impatto negativo che può avere, ad esempio, sulle nostre informazioni riservate, sui diritti di proprietà altrui, rispetto a pregiudizi inconsapevoli, alla discriminazione o alla capacità umana di giudizio.

Tutti i dipendenti che lavorano con l'intelligenza artificiale hanno l'obbligo di assicurarsi che sia inclusiva, sicura, affidabile e contestualizzabile. I programmi di intelligenza artificiale devono essere sviluppati in conformità sia con le nostre linee guida sull'intelligenza artificiale sia con le disposizioni della legislazione internazionale.

L'intelligenza artificiale consiste nell'applicare tecnologie informatiche in modi innovativi per realizzare il nostro scopo e i nostri obiettivi aziendali in modo significativamente migliore in futuro. Rispettiamo sempre le nostre linee guida sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale in DAB.



Domande e risposte

D: Vorrei utilizzare gli strumenti di intelligenza artificiale per il mio lavoro, ma non sono sicuro che sia consentito?

R: In genere è accettabile utilizzare strumenti di intelligenza artificiale per il proprio lavoro. Tuttavia, in alcune aree potrebbero essere applicabili delle restrizioni ed è quindi importante familiarizzare con le linee guida relative alla propria linea di lavoro.

D: C'è qualcosa di specifico a cui dovrei prestare attenzione quando utilizzo gli strumenti di intelligenza artificiale per il mio lavoro?

R: Innanzitutto, assicurati sempre di rispettare le nostre linee guida interne. Assicurati inoltre che, quando utilizzi gli strumenti di intelligenza artificiale, non condividi informazioni sensibili di DAB o informazioni personali. Inoltre, è importante che tu, come essere umano, riveda attentamente i risultati per non creare o condividere disinformazione.

3

IL NOSTRO BUSINESS

- 3.1 Corruzione
- 3.2 Tangenti
- 3.3 Pagamenti agevolanti
- 3.4 Ospitalità, intrattenimenti e doni
- 3.5 Conflitto di interessi
- 3.6 Contabilità e bilanci
- 3.7 Concorrenza leale
- 3.8 Controllo delle esportazioni e sanzioni

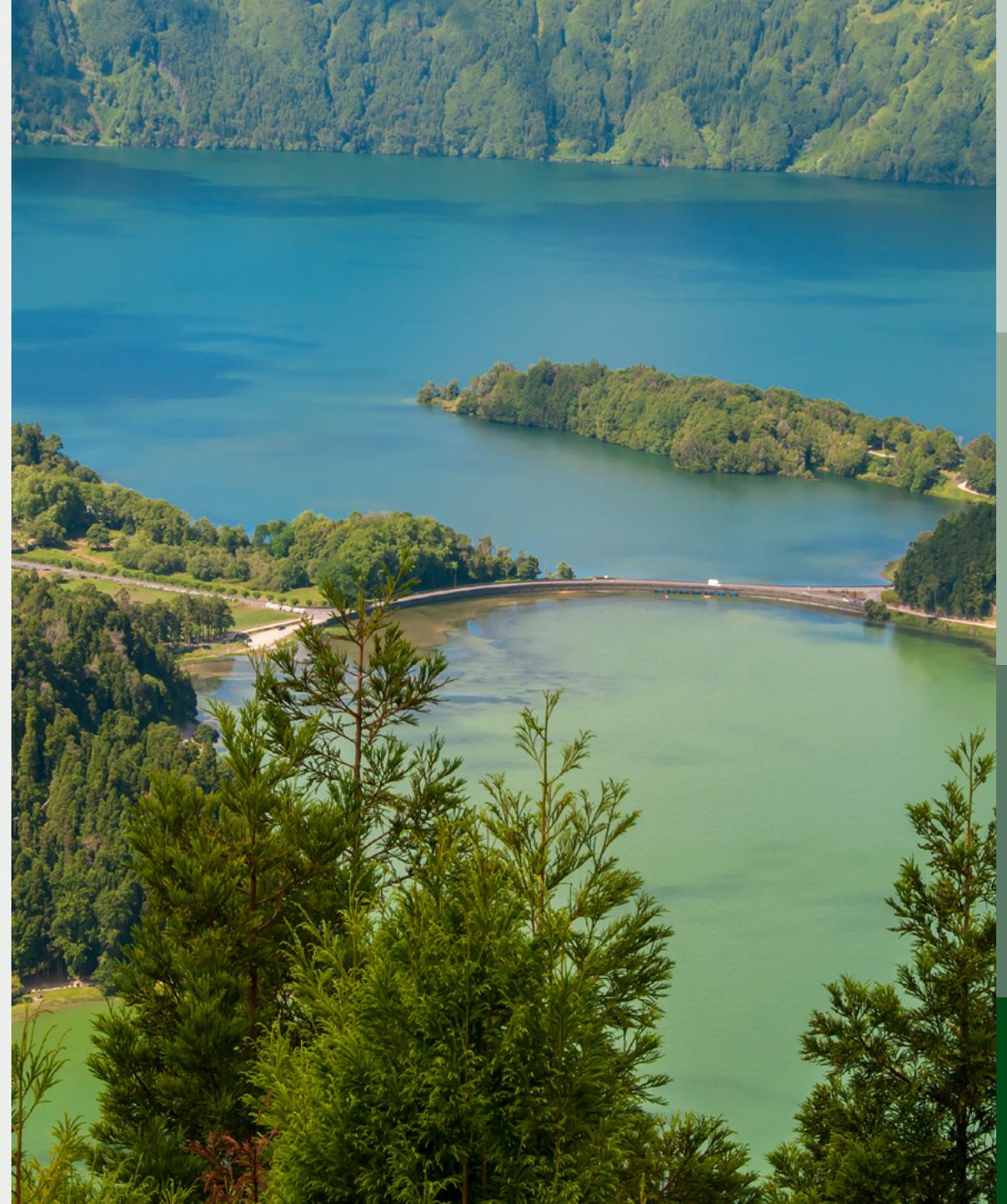
3.1

Corruzione

Operiamo in molti paesi e culture diversi, con tradizioni, leggi e regolamenti locali. Conduciamo sempre la nostra attività con integrità e in modo equo e legale.

La corruzione è un abuso di potere per ottenere un vantaggio privato e può assumere diverse forme: dalla concussione alle tangenti e dal riciclaggio di denaro ai favori illeciti nei rapporti commerciali di tutti i giorni. La corruzione ha un impatto negativo sulle persone e sulla società.

Combattiamo la corruzione in tutte le sue forme e abbiamo adottato una politica di tolleranza zero nei confronti della corruzione e dei pagamenti agevolanti, sia da parte dei dipendenti sia da parte di terzi che agiscono per nostro conto. Evitiamo ogni conflitto di interessi e ci assicuriamo che i nostri interessi personali non influenzino mai indebitamente il nostro giudizio professionale. Non rilasciamo mai dichiarazioni né offriamo contributi finanziari o di altro tipo a partiti o organizzazioni politiche, in quanto desideriamo rimanere apolitici nelle nostre relazioni politiche e governative.



Tangenti

Le tangenti sono una forma di corruzione, illegale nella maggior parte dei paesi. Riteniamo che le tangenti danneggino la nostra azienda e le comunità in cui operiamo.

In DAB, è severamente vietato offrire tangenti, anche quando vengono favorite attraverso terze parti.

Una tangente è in genere una forma di pagamento in denaro, versato o promesso, per influenzare il giudizio o la condotta di una persona in una posizione di fiducia. Esistono altri esempi di corruzione, come regali di valore, offerte di ospitalità, accesso a beni o favori per amici e familiari delle persone con cui si intrattengono rapporti d'affari.

Non offriamo né accettiamo mai tangenti, comprese le bustarelle, o qualsiasi altra cosa di valore che possa influenzare in modo improprio una decisione aziendale e, in caso di dubbio, dobbiamo segnalarle, chiedere consiglio o utilizzare la nostra piattaforma whistleblowing.

È necessario prestare particolare attenzione quando ci si avvale dei servizi di terze parti, inclusi agenti, rappresentanti di vendita, consulenti, intermediari e distributori poiché comportano rischi significativi ai sensi delle leggi anticorruzione.

Quando si lavora con terze parti, utilizzare sempre lo standard di due diligence dei Business Partner di DAB.



3.3

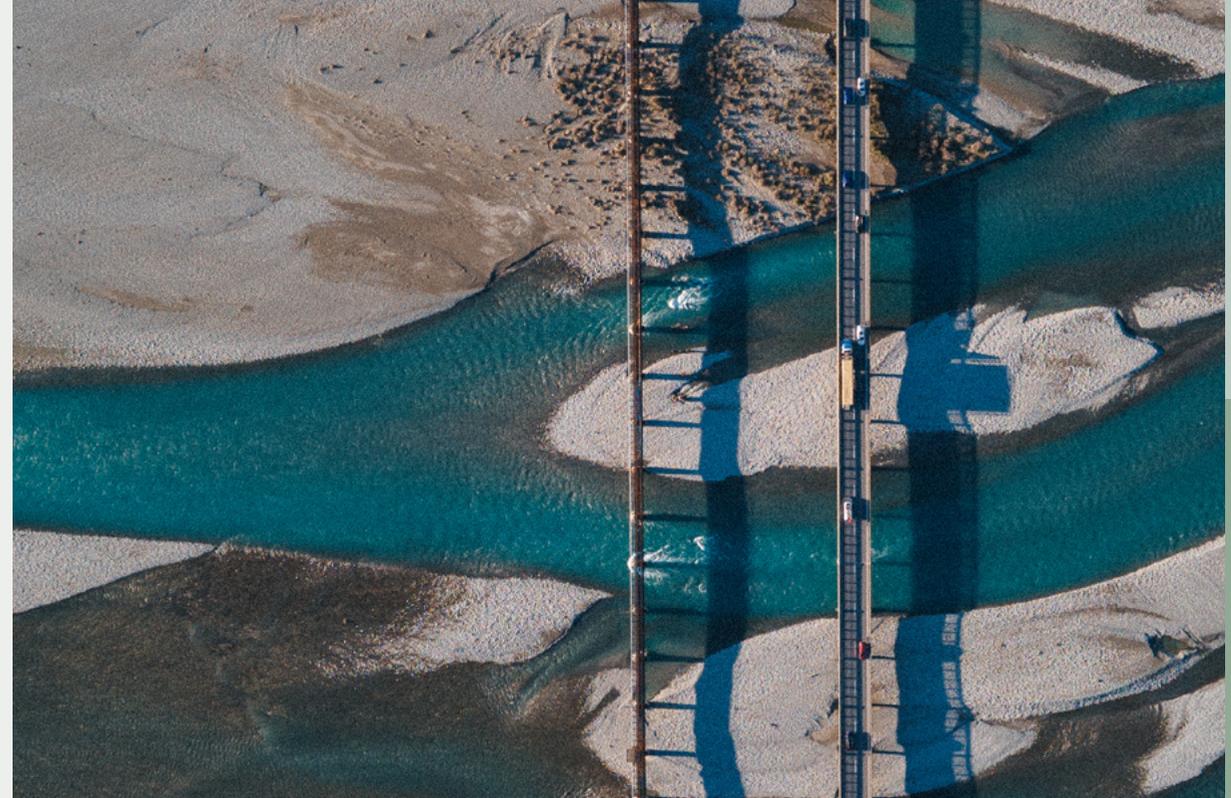
Pagamenti agevolanti

Anche i pagamenti agevolanti sono un tipo di corruzione. Non accettiamo pagamenti agevolanti poiché sono contrari ai nostri valori e hanno un impatto negativo significativo nelle società in cui vengono utilizzati.

I pagamenti agevolanti sono piccole somme di denaro versate per garantire o accelerare un processo a cui il pagatore ha comunque diritto.

Sono generalmente usati nelle transazioni quotidiane e possono assumere molteplici forme, come contanti, alcol, sigarette, buoni e biglietti per eventi, ecc. Sono una forma di corruzione e sono spesso illegali, ma non rientrano nella definizione classica di corruzione in quanto non sono utilizzati per ottenere o assicurare il proseguimento di un rapporto di affari.

Ci asteniamo sempre dal versare pagamenti agevolanti, a meno che non riteniamo che la nostra sicurezza personale sia a rischio. In tal caso, è necessario segnalarlo immediatamente a un responsabile delle risorse umane.



Domande e risposte

D: Le mie merci sono bloccate al confine e la dogana mi dice che ci vorranno mesi per sbrigare la pratica a meno che non paghi una “piccola commissione”. La devo pagare?

R: No, non effettuare il pagamento agevolante. Pianifica invece in anticipo la spedizione in modo da poter gestire eventuali ritardi in dogana ed evitare questo tipo di richieste.

D: Devo richiedere una licenza commerciale e ho sentito che possono volerci mesi per averla, ma potrei assumere un consulente per aiutarmi a ottenerla in pochi giorni. Posso assumere un consulente per ottenere assistenza?

R: Puoi assumere un consulente per assisterti nel processo purché la commissione non costituisca un pagamento agevolante.

3.4

Ospitalità, intrattenimenti e doni

Non concederemo né riceveremo mai alcun benefit come ospitalità, intrattenimento e doni, che potrebbero influenzare indebitamente un pubblico ufficiale, un fornitore o un cliente nei loro rapporti con DAB, mettendo a repentaglio la nostra integrità.

L'ospitalità, l'intrattenimento e i regali possono rappresentare un modo importante per costruire e rafforzare relazioni importanti per la nostra attività. Offrire doni poco costosi o un piccolo segno di apprezzamento è considerato normale in molti paesi. Il problema è che esiste spesso una linea sottile tra pratica commerciale accettabile e corruzione illegale e questa linea può essere facilmente superata, intenzionalmente o meno.

Se offriamo regali o paghiamo per ospitalità e intrattenimento, dobbiamo sempre assicurarci che non siano eccessivi o esagerati, e che siano sempre ragionevoli, proporzionati e legittimi.

Se si riceve un dono da un partner commerciale, bisogna valutare se il regalo sia accettabile e sia offerto in buona fede, e non sia un tentativo di influenza indebita. Se non si è sicuri, segnalare l'accaduto al responsabile delle risorse umane pertinente, in modo che possa offrire consulenza sulla procedura da seguire. Per garantire la nostra integrità, pagheremo sempre le spese di viaggio e di pernottamento dei nostri dipendenti che partecipano a eventi organizzati da altri.

Principi generali su doni, intrattenimenti e altri benefici:

- Non offriamo né accettiamo doni, benefici e forme di intrattenimento per influenzare qualsiasi processo decisionale
- Il nostro obiettivo è prevenire qualsiasi tentativo di influenza indebita, ma anche qualsiasi apparenza o percezione che ciò stia accadendo
- Consideriamo sempre il contesto della relazione e della situazione
- Siamo aperti e trasparenti e ricordiamo che è necessario consultare sempre il proprio manager in caso di dubbi
- Le usanze e i comportamenti locali non giustificano mai il mancato rispetto del nostro Codice di condotta



Domande e risposte

D: Per Natale, ho ricevuto una grande scatola di cioccolatini da un fornitore. Cosa devo fare?

R: Condividi i cioccolatini con i tuoi colleghi e lascia la scatola in ufficio a disposizione di tutti.

D: Ho ricevuto da un cliente una normale penna e un blocco di carta con un logo pubblicitario, posso tenerli?

R: Sì, puoi accettare il piccolo dono poiché il suo valore è al di sotto di quello che viene definito come modico importo.

3.5

Conflitto di interessi

Prendiamo sempre le decisioni nell'interesse di DAB e non dobbiamo mai farci influenzare da interessi personali, finanziari o politici o da qualsiasi altro guadagno personale.

Un conflitto di interessi si verifica quando i nostri interessi personali influenzano indebitamente o sembra che stiano influenzando il nostro giudizio professionale. La maggior parte dei conflitti di interesse può essere evitata o risolta se adeguatamente divulgati.

Se ti trovi in una situazione in cui i tuoi interessi personali e quelli di DAB possono essere in conflitto o in cui qualcuno potrebbe ragionevolmente pensare che siano in conflitto, devi immediatamente comunicarlo al tuo superiore e ritirarti dal processo decisionale.

I conflitti di interessi possono assumere molte forme, ed esempi tipici sono:

- Assumere un familiare o un amico come dipendente o per fornire servizi a DAB
- Lavorare part-time o come consulente presso un'azienda che vende prodotti concorrenti
- Entrare a far parte del consiglio di amministrazione di un fornitore o di un concorrente
- Possedere parte di un'azienda che fornisce beni o servizi a DAB
- Utilizzare fornitori o consulenti di a DAB per uso personale
- Accettare doni da fornitori e consulenti di DAB



Domande e risposte

D: Ho un cugino che vorrei assumere per svolgere un lavoro in DAB. Abbiamo un motivo legittimo per assumere un dipendente a tempo pieno per svolgere il lavoro e mio cugino ha le qualifiche necessarie. Posso assumere mio cugino per fare il lavoro?

R: Anche se esiste un motivo legittimo per assumere una persona, la situazione dà l'impressione di un conflitto di interessi. È necessario consultare sempre le risorse umane in modo che possa essere condotta una review indipendente. Ciò proteggerà anche te e tuo cugino se qualcuno si chiede se la relazione abbia indebitamente influenzato la tua decisione.

Contabilità e bilanci

Per poter prendere decisioni aziendali responsabili e continuare ad assicurarsi la fiducia dei nostri stakeholder, inclusi gli enti governativi, la nostra documentazione deve essere sempre completa e accurata.

È quindi estremamente importante che tutti i dipendenti garantiscano l'integrità, l'accuratezza e l'efficacia dei nostri registri contabili. A questo scopo, i nostri registri e la nostra contabilità devono essere conformi al Manuale di contabilità di Guppo e devono inoltre superare i nostri controlli interni. Tutte le transazioni devono essere debitamente registrate, in modo accurato, utilizzando il conto contabile e il centro di costo corretti, nel periodo di rendicontazione di competenza.

Definizioni utili

Manuale di contabilità

Tutti i principi contabili devono essere adottati nella preparazione e presentazione del bilancio annuale e mensile. Tutti i rendiconti delle entità giuridiche del Gruppo si basano sugli stessi principi contabili e sono quindi comparabili.

Controlli interni

I controlli interni garantiscono la conformità ai requisiti normativi interni ed esterni.



Domande e risposte

D: Posso riportare le vendite non confermate nella relazione trimestrale per raggiungere i nostri obiettivi?

R: No, i ricavi e i costi devono sempre essere registrati nel periodo in cui sono generati, conseguiti o sostenuti.

D: Devo sapere come garantire “integrità finanziaria – accuratezza ed efficacia della nostra contabilità” se non lavoro nel dipartimento finanziario?

R: Sì, tutti noi abbiamo la responsabilità di fornire in tempo utile la documentazione pertinente, ad esempio le note spese, i benefit e le fatture, per garantire una rendicontazione corretta.

Concorrenza leale

Crediamo nella concorrenza libera e leale e nell'apertura e trasparenza del nostro modo di operare e ci impegniamo a condurre le nostre attività nel rispetto delle leggi sulla concorrenza a livello globale.

Non bisogna mai stipulare accordi o intese che ci procurino un vantaggio sleale o che violino le leggi sulla concorrenza. Questo è il caso di accordi con i concorrenti per fissare prezzi o condizioni standard, di ripartizione dei mercati, di suddivisione dei clienti, di allineamento delle offerte o gare d'appalto o limitazione dell'innovazione o della produzione. Non possiamo inoltre scambiare informazioni commercialmente sensibili con i concorrenti.

Come regola generale, non dobbiamo mai imporre i prezzi a distributori e rivenditori. E non dobbiamo mai imporre a nessun distributore o rivenditore alcuna restrizione sulle vendite, ad esempio restrizioni geografiche, di clientela o di settore.

Riunioni con i concorrenti

Le riunioni con i concorrenti comportano un elevato rischio di violazione delle leggi sulla concorrenza. È necessario mantenere i rapporti con i concorrenti al minimo e incontrarsi con loro solo se c'è un motivo legittimo per farlo. Non scambiate mai con i concorrenti informazioni commercialmente sensibili, come prezzi, capacità produttiva, informazioni riguardanti la ricerca e lo sviluppo, strutture dei costi o intenzioni di puntare — o meno — su determinati clienti, mercati o appalti.



Domande e risposte

D: Nell'ambito del mio lavoro, partecipo alle riunioni delle associazioni di categoria e vi partecipano anche i nostri concorrenti. Posso andare a queste riunioni?

R: Sì, puoi andare. Ma assicurati di possedere ogni informazione rilevante in anticipo. Potresti infatti partecipare accidentalmente a discussioni relative ad argomenti che potrebbero essere considerati una violazione della legge sulla concorrenza. In caso ti trovassi a partecipare a discussioni di questo tipo, è necessario abbandonare la riunione e informare immediatamente l'Ufficio legale.

D: Stiamo per lanciare una campagna su un prodotto e vorremmo che i nostri rivenditori utilizzassero un prezzo di rivendita specifico per questa campagna. Possiamo farlo?

R: No, questo potrebbe essere considerato un tentativo di controllare i prezzi a cui i prodotti possono essere rivenduti. È vietato esercitare in qualsiasi modo pressioni su grossisti, installatori o clienti diretti per indurli ad applicare un prezzo di rivendita minimo o specifico.

D: Abbiamo appena assunto un dipendente che lavorava per un concorrente. Posso chiedere al nuovo dipendente quali sono i nuovi prodotti che la sua ex azienda sta per lanciare?

R: No, non va mai bene chiedere a un nuovo dipendente di rivelare informazioni commerciali riservate su un concorrente. Raccogliamo sempre le informazioni in modo etico.

3.8

Controllo delle esportazioni e sanzioni

Abbiamo la responsabilità di assicurarci che i nostri prodotti e le nostre soluzioni, compresi i componenti, i servizi, la tecnologia e le attrezzature, siano utilizzati solo per scopi legali e in conformità alle leggi e alle normative vigenti.

In quanto azienda globale che opera a livello transfrontaliero, il panorama in continua evoluzione del controllo delle esportazioni e delle sanzioni impone di prestare particolare attenzione e diligenza in questo settore.

Non forniremo prodotti e soluzioni soggetti a restrizioni senza le necessarie autorizzazioni e non acquireremo o venderemo beni o servizi a soggetti sottoposti a sanzioni.

Tutti i dipendenti che lavorano con le esportazioni, le vendite, gli acquisti e le transazioni finanziarie devono rimanere estremamente vigili e condurre controlli di due diligence adeguati e seguire il nostro programma di conformità globale al regime di controllo delle esportazioni.

A livello globale, è in vigore un sistema di controllo dei prodotti e delle sanzioni. Questo sistema comprende lo screening quotidiano dei fornitori e dei clienti di DAB in base agli elenchi ufficiali delle parti sanzionate e le procedure di controllo delle esportazioni per garantire che i prodotti e le soluzioni controllati non vengano acquistati o venduti senza le necessarie autorizzazioni.



Domande e risposte

D: Posso acquistare o vendere prodotti e servizi in tutti i paesi del mondo senza restrizioni?

R: No, esistono embarghi molto stretti nei confronti di alcuni Paesi, territori in cui DAB in genere non opera. Inoltre, per alcuni Paesi è necessario un controllo di conformità esteso. Bisogna tenere presente che alcuni prodotti sono soggetti a restrizioni in quanto considerati articoli a duplice uso, ovvero utilizzabili sia per applicazioni civili che militari.

4

SEGNALAZIONI

Poiché desideriamo continuamente sviluppare e incentivare la nostra cultura dell'onestà e dell'integrità, è molto importante segnalare comportamenti inadeguati o inappropriati. Chiunque parli in buona fede è protetto da ritorsioni.

Se ritieni che il nostro Codice di condotta, le nostre politiche o le leggi e i regolamenti pertinenti siano stati violati, ti invitiamo a parlarne con il tuo responsabile, con le Risorse umane o con l'Ufficio legale. Se non desideri parlare con nessuno dei referenti di cui sopra, o se vuoi mantenere l'anonimato, puoi segnalare il problema tramite il nostro sistema di whistleblowing.

Sistema di Whistleblowing

Il nostro Sistema di Whistleblowing consente a dipendenti, consulenti esterni, partner commerciali e altri soggetti di segnalare possibili violazioni.

La nostra politica sul whistleblowing descrive quando e come utilizzare il sistema di segnalazione e illustra anche come esso protegga contro le ritorsioni, garantendo nel contempo riservatezza e anonimato.

Per saperne di più sul nostro sistema di segnalazione e/o per presentare una segnalazione, è possibile consultare questa pagina web: <https://dab.integrityline.com/frontpage>

Ulteriori informazioni

[Il nostro Codice di Condotta](#)

[I nostri valori](#)

[Politica Whistleblower](#)

Communication and Marketing Social Media team

E-mail: social@dabpumps.com

[Social Media Guidelines](#)

Corporate Communication

E-mail: corporatecommunication@dabpumps.com

Group Procurement

E-mail: procurement@dabpumps.com

Risorse Umane

E-mail: hr@dabpumps.com

[Politica sulla prevenzione delle molestie](#)

Legal

E-mail: legal@dabpumps.com

E-mail: data.protection@dabpumps.com

Servizi di viaggio

[Politica sui viaggi globale](#)



Ci prendiamo cura del futuro promuovendo una cultura di crescita e innovazione basata sulle persone, le tecnologie e l'ambiente.

La trasformazione digitale, le soluzioni intelligenti e le procedure di lavoro flessibili sono parte integrante del modello di business adattivo e visionario di DAB, che mira a trasformare le esigenze del mercato in opportunità all'interno di un contesto di costante evoluzione.

DWT HOLDING SPA
Via Marco Polo, 14
Mestrino Padova - Italia
Tel. +39 049 5125000
www.dabpumps.com

