



VACUUM SOLUTIONS

**CODICE DI
CONDOTTA**

INDICE

I.	Introduzione	4
I.I	I nostri valori	4
I.II	Il nostro principio guida nell'attività aziendale: Integrità.....	5
I.III	Il nostro Codice di Condotta	6
II.	L'integrità nella nostra azienda	7
II.I	Equità e rispetto reciproco	7
II.II	Vessazione e molestie sessuali.....	8
II.III	Sviluppo professionale e retribuzione.....	9
II.IV	Salute, sicurezza e ambiente	9
II.V	Conflitto d'interessi.....	10
III.	Integrità con i partner aziendali	12
III.I	Concorrenza leale	12
III.II	Lotta all'abuso d'ufficio e alla corruzione.....	13
III.III	Regali o altre forme di omaggio	14
III.IV	Riciclaggio di denaro	15
III.V	Controllo sul commercio e sulle esportazioni a livello internazionale	16
IV.	Protezione delle risorse aziendali	16
IV.I	Protezione delle risorse aziendali, sicurezza dei prodotti e know-how..	16
IV.II	Documentazione e rendicontazione adeguate.....	17
IV.III	Protezione dei dati e sicurezza delle informazioni.....	18
IV.IV	Comunicazioni pubbliche.....	20
V.	Responsabilità sociale d'impresa	20
VI.	Requisiti e ambito di applicazione	21
VII.	Contatti e assistenza	22

Il nostro impegno

Cari colleghi,

In qualità di azienda internazionale a conduzione familiare, abbiamo acquisito un'eccellente reputazione tra i nostri clienti, i nostri dipendenti e il pubblico. Proteggere tale reputazione è la nostra maggiore priorità. Siamo tutti chiamati a preservare e rafforzare la reputazione del Gruppo Busch attraverso una condotta legalmente, moralmente ed eticamente impeccabile. Questo Codice di condotta costituisce la base di tutto ciò e funge da linea guida, sia nelle decisioni aziendali che nelle nostre interazioni quotidiane. Non possiamo e non tollereremo violazioni di questo Codice.

Il Gruppo Busch non scende a compromessi. Siamo fermamente convinti del fatto che il successo economico sostenibile nel lungo termine sia indissolubilmente legato alla conformità alle leggi, alle norme etiche e ai valori morali. Un comportamento responsabile è pertanto il prerequisito di base per il nostro successo, ed è parte integrante della nostra cultura aziendale.

Partendo da queste basi, guidiamo l'azienda verso il futuro!

Cordiali saluti,

Dr. Ing. Karl Busch Ayhan Busch Ayla Busch Sami Busch Kaya Busch

I. Introduzione

I.I I nostri valori

I nostri valori sono i principi cui ci atteniamo nella gestione della nostra azienda giorno dopo giorno e sono talmente importanti da rappresentare la base del nostro Codice. Essi determinano il nostro comportamento in azienda e le nostre relazioni con gli altri. I nostri valori sono le fondamenta su cui abbiamo creato il nostro successo negli anni, alimentando la fiducia di tutti i nostri stakeholder.

Rispetto

Rispettiamo tutti, a qualsiasi livello aziendale. Comuniciamo tra di noi apertamente ed equamente. I nostri dipendenti, ciascuno per la propria individualità e il proprio talento, sono molto importanti per noi e li sproniamo a dare il loro contributo al massimo delle loro potenzialità.

Onoriamo tutti i diversi interessi dei nostri clienti, dipendenti e partner commerciali con rispetto, correttezza e onestà. Miriamo all'eccellenza, sia nello sviluppo dell'attività sia nel nostro comportamento etico.

Attenzione al cliente

Ci impegniamo per fornire ai nostri clienti il migliore valore mediante prodotti e servizi di altissima qualità. Riconosciamo che i nostri clienti sono il motivo del nostro successo e ci impegniamo ad ascoltare e rispondere positivamente alle loro esigenze, facendo ogni sforzo per superare le loro aspettative.

Vogliamo dare ancora più valore ai nostri clienti mettendo a loro disposizione soluzioni e assistenza di massimo livello. Manteniamo un rapporto stretto con i nostri clienti, lavoriamo in sinergia e puntiamo a instaurare rapporti interpersonali destinati a durare nel tempo.

Salvaguardia di una cultura varia e inclusiva

Rispettiamo i diritti umani e abbiamo fatto nostri i principi della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU, come pure le dichiarazioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Promuoviamo pari opportunità e trattiamo ogni persona in modo equo e imparziale, senza discriminazioni di etnia, colore, nazionalità, religione, genere, orientamento sessuale, stato civile, età, disabilità o responsabilità familiari.

Equità verso clienti, fornitori e concorrenti

Agiamo all'insegna della trasparenza nei confronti di tutti i nostri clienti e fornitori, come anche delle istituzioni. Vietiamo qualunque forma di corruzione. Non permettiamo che venga promesso, offerto o attribuito alcun beneficio o vantaggio al fine di influenzare qualunque tipo di decisione. Per nessun motivo accettiamo un comportamento non etico e non professionale nei confronti dei nostri partner commerciali.

La nostra condotta verso i competitor è ispirata a principi di lealtà e integrità e, di conseguenza, è vietata la concorrenza sleale. In particolare, vietiamo qualunque forma di uso illegale dei marchi di altre aziende, l'uso di informazioni mendaci o imprecise destinate a screditare un concorrente o a ottenere illegalmente informazioni riservate. Busch si attiene al principio indispensabile di conformità alle leggi antitrust.

Conformità ai regolamenti e alle leggi

La conformità a tutte le leggi e regolamenti applicabili è un principio fondamentale del Gruppo Busch. Ogni dipendente deve agire nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nel sistema giuridico in cui opera. Non si può assolutamente violare la legge, in nessuna circostanza.

A prescindere dalle sanzioni che potrebbero essere previste per legge, il dipendente colpevole di violazione delle normative sarà soggetto a provvedimenti disciplinari interni, essendo venuto meno agli obblighi previsti dalla posizione da lui ricoperta.

Responsabilità ambientale

Siamo impegnati nella protezione dell'ambiente, e della salute e sicurezza di tutti gli stakeholder, continuando a operare in modo responsabile ed efficiente in tutto il mondo.

Per il bene del nostro pianeta e delle generazioni future, agiamo da custodi del nostro ambiente. In qualunque momento, compiamo ogni sforzo per soddisfare, se non superare, tutti i requisiti giuridici e regolatori applicabili, come anche gli standard ambientali riconosciuti a livello internazionale.

L'INTEGRITÀ È IL FULCRO DI TUTTO CIÒ CHE FACCIAMO, PERCHÉ SIGNIFICA CHE AGIAMO NEL RISPETTO DEI NOSTRI VALORI.

I.II Il nostro principio guida nell'attività aziendale: Integrità

Questo Codice di Condotta esprime l'impegno di Busch nel condurre la nostra attività nel rispetto dei principi etici; spiega cosa significa agire con integrità e trasparenza in tutto ciò che facciamo e nel rispetto della nostra cultura e dei nostri valori.

Le nostre scelte commerciali devono essere allineate ai massimi principi etici e all'insieme di regole e valori che vengono generalmente accettati e considerati equi. Ciò è indispensabile per ottenere un successo duraturo nel lungo termine.

Conformità e integrità sono strettamente correlate tra loro. Dopo tutto, per agire con integrità, è necessario anche rispettare leggi e regolamenti pertinenti. Le violazioni di tali leggi e regolamenti saranno soggette a indagini e sanzioni.

Il nostro Codice di Condotta contribuirà ad assicurare che le nostre attività commerciali corrispondano sempre ai massimi standard etici, legali e professionali.

Fungerà da riferimento per mantenere integrità tra tutti gli stakeholder.

I.III Il nostro Codice di Condotta

Il nostro Codice di Condotta è stato redatto per aiutare i nostri dipendenti a conoscere i nostri valori fondanti e i comportamenti previsti per supportarli. Fornisce un punto di riferimento e supporto ai nostri dipendenti in tutto il mondo, perché il mantenimento di standard elevati di comportamento etico e conformità alle leggi e ai regolamenti locali è essenziale per tutelare la reputazione e per il successo a lungo termine della nostra azienda.

Dobbiamo tenere costantemente fede ai nostri valori, di modo che i nostri dipendenti, partner aziendali e stakeholder possano contare pienamente su di noi. Le leggi locali prevalgono sempre se sono più restrittive di tale Codice. In caso di dubbi sul significato o sull'applicabilità del Codice, di una norma o di un regolamento, rivolgetevi al personale delle Risorse Umane o della Divisione Compliance.

Ogni dipendente Busch, in qualunque parte del mondo, deve leggere, fare proprio e accettare il nostro Codice, come anche conoscere e rispettare le direttive interne. Dovete trovare il tempo per leggere e comprendere tutti i documenti.

Questo Codice di Condotta è disponibile anche nella Intranet e nel sito web aziendale all'indirizzo: <https://www.buschvacuum.com/company/about-busch>

STO FACENDO LA COSA GIUSTA?

Che cosa faccio se questo Codice è in conflitto con le leggi locali?

Innanzitutto, è necessario rispettare sempre la legge vigente. Se il Codice è più restrittivo della legge, occorre attenersi al Codice.

Qual è la condotta corretta?

Il Gruppo Busch interagisce costantemente con una varietà di persone, organizzazioni e rappresentanti di vari interessi. La nostra immagine aziendale dipende da come i dipendenti si comportano nei rapporti commerciali.

Quando facciamo la cosa giusta per gli altri, facciamo la cosa giusta per noi stessi. Di fronte a una situazione difficile, farsi queste domande:

- 1.** La mia azione o decisione è legale?
- 2.** Rispetta la lettera e lo spirito di questo Codice e delle altre politiche del Gruppo?
- 3.** È giusta e priva di qualsivoglia conflitto di interesse personale?
- 4.** La mia azione o decisione sarebbe in grado di fronteggiare le critiche del pubblico? Come apparirebbe sui giornali?
- 5.** La mia azione o decisione proteggerebbe la reputazione del Gruppo Busch come azienda dagli elevati standard etici?

Se la risposta a ogni domanda è "sì", l'azione o decisione rispetta i seguenti principi di condotta e, molto probabilmente, è quella corretta.

In caso di dubbi, chiedete! E continuate a farlo finché non siete sicuri.

STO FACENDO LA COSA GIUSTA?

Come faccio a capire se sto facendo la cosa giusta?

Fare la cosa giusta a volte significa percorrere la strada meno semplice, ma di fatto è la decisione migliore per voi. Quando prendiamo decisioni giuste, ci sentiamo bene e in sintonia con la versione migliore di noi stessi. Quando facciamo la cosa giusta per gli altri, facciamo la cosa giusta per noi stessi.

II. L'integrità nella nostra azienda

II.I Equità e rispetto reciproco

Sosteniamo strenuamente il trattamento equo e pari condizioni di lavoro; ciò include la libera scelta dell'impiego (come ad esempio la proibizione del lavoro forzato o delle condizioni di schiavitù, il traffico di essere umani o il lavoro minorile), il rispetto della retribuzione legalmente definitiva e contrattualmente concordata, la libertà di associazione e il diritto alla dignità umana sul luogo di lavoro.

Ci impegniamo a favore della libertà e uguaglianza delle persone a prescindere dalla loro etnia, colore, sesso, lingua, religione, opinione politica o di altro tipo, origine nazionale o sociale, di nascita o di qualunque altra situazione. Agiamo secondo i principi della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU, come pure le dichiarazioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

La diversità è una componente chiave della nostra attività e cultura quotidiana. Non tolleriamo discriminazioni, molestie o linguaggio abusivo in nessun caso.

STO FACENDO LA COSA GIUSTA?

Il diretto responsabile del vostro team ha un atteggiamento sempre più ostile verso un collega di un'altra etnia. Sentite che l'atmosfera all'interno del team sta peggiorando, in particolare perché gli altri colleghi emulano l'atteggiamento del manager. Cosa fate?

Condividete le vostre preoccupazioni con il Direttore Generale. In alternativa, potete riferire quanto vi preoccupa al personale delle Risorse Umane o della Divisione Compliance.

II.II Vessazione e molestie sessuali

Le molestie includono comportamenti verbali, non verbali, fisici o di altro tipo non desiderati che creano un ambiente di lavoro intimidatorio, offensivo o ostile. Non dobbiamo mai avere un comportamento molesto che spinga altri dipendenti a sentirsi a disagio nel proprio ambiente di lavoro. Qualunque comportamento, compresi gesti e affermazioni, che facciano sentire i nostri colleghi insultati, umiliati o in imbarazzo non è tollerato nel Gruppo Busch. È compresa qualsiasi forma di mobbing, come l'esclusione intenzionale e l'umiliazione dei dipendenti.

Le molestie sessuali sono una forma particolarmente grave di molestia. È da intendersi come qualsiasi comportamento non desiderato di natura sessuale che potrebbe ragionevolmente essere ritenuto o percepito come causa di offesa, umiliazione o intimidazione. Le molestie sessuali possono essere verbali, non verbali o fisiche e possono verificarsi in varie forme quali:

- Avance sessuali, richieste di favori sessuali o richieste di appuntamenti indesiderati
- Battute, foto, messaggi o e-mail a sfondo sessuale
- Commenti espliciti o degradanti su aspetto, indumenti o parti del corpo
- Mostrare immagini sessualmente allusive, calendari hard o pornografia
- Indossare abiti considerati generalmente inappropriati per un contesto professionale: shorts, minigonne, top trasparenti, scollature troppo profonde, torso nudo, ecc.
- Continua dimostrazione di affetto in pubblico sotto forma di baci, contatti fisici inappropriati, ecc.
- Contatti indesiderati, compresi pizzichi, pacche, sfregamenti o sfiorare intenzionalmente una persona
- Tentata o effettiva aggressione sessuale, compreso lo stupro.

I dipendenti che vengono trovati coinvolti in atti di molestia sessuale saranno soggetti a misure disciplinari, incluso perfino il licenziamento.

STO FACENDO LA COSA GIUSTA?

Posso comunque chiedere un appuntamento a un/una collega?

Certamente, ma fate attenzione perché il tentativo di instaurare una relazione romantica potrebbe essere visto come molestia sessuale. Soprattutto tra responsabile e collaboratore, questi casi possono essere considerati come forme di abuso di potere. Non è ammesso, ad esempio, invitare una persona a un pranzo di lavoro con il secondo fine di discutere di questioni romantiche. Anche l'eventualità che il rifiuto di avance romantiche porti a ritorsioni a livello professionale viene considerato una molestia. Come anche le continue avance romantiche nonostante il rifiuto.

II.III Sviluppo professionale e retribuzione

Condividiamo i nostri obiettivi e le nostre strategie con i dipendenti in modo che si sentano coinvolti ed entusiasti in merito alla nostra vision.

Supportiamo lo sviluppo personale e professionale dei nostri dipendenti, li stimoliamo a impegnarsi per migliorare le proprie competenze e conoscenze.

Le nostre policy di selezione, reclutamento, formazione e promozione interna si basano su criteri inequivocabili di capacità, competenze e merito. Teniamo informati i nostri dipendenti su come valutiamo il loro contributo sul lavoro.

Ci aspettiamo che partecipino attivamente al processo di valutazione in modo che possano continuare a migliorare il loro rendimento.

Premiamo i nostri dipendenti in modo equo, in linea con i valori di mercato in cui operiamo.

II.IV Salute, sicurezza e ambiente

Mettiamo a disposizione dei nostri dipendenti e partner un ambiente di lavoro sicuro. Abbiamo posto in essere meccanismi atti a prevenire incidenti sul posto di lavoro, infortuni o malattie associate all'attività lavorativa, attraverso la stretta conformità a tutti i regolamenti pertinenti e la gestione preventiva dei rischi sul posto di lavoro.

Non scendiamo a compromessi su pratiche, comportamenti o condizioni di sicurezza. Per nessun lavoro vale la pena mettere a rischio la salute o la vita di qualcuno. Per questo motivo, ci aspettiamo che tutti i dipendenti rispettino i nostri regolamenti in tema di salute, sicurezza e protezione, promuovano un ambiente di lavoro sano e sicuro e migliorino la nostra cultura di salute e sicurezza.

Sicurezza

- Accertatevi di sapere esattamente chi sono le persone incaricate di fornire il Primo Soccorso nel vostro edificio.
- Preoccupatevi della vostra sicurezza e di quella di chi vi circonda.
- Segnalate alla Divisione Risorse Umane eventuali incidenti, incidenti mancati, infortuni, malattie o condizioni insicure in modo da poter adottare misure adeguate.
- Accertatevi di avere ricevuto l'addestramento/la formazione appropriati per le mansioni che svolgete.
- Imparate dove sono gli estintori e le uscite di sicurezza, come pure le procedure di evacuazione in caso di emergenza.

Ci impegniamo a favore della protezione ambientale come obiettivo aziendale, e dichiariamo che l'uso parsimonioso delle risorse e l'efficienza energetica sia un fattore produttivo importante nei nostri processi di produzione.

La protezione dell'ambiente e la conservazione delle risorse sono obiettivi ad alta priorità per la nostra azienda. In tutto il mondo ci atteniamo alle leggi pertinenti e fissiamo standard elevati per questo obiettivo. È necessario fissare degli obiettivi già in fase di sviluppo del prodotto, tramite progettazione ecosostenibile, sicurezza tecnica e protezione della salute.

Includiamo i requisiti di un ambiente integro nel processo di sviluppo, progettazione, produzione, imballaggio e spedizione dei prodotti.

Ci impegniamo nei confronti di uno sviluppo sostenibile e del rispetto dell'ambiente.

STO FACENDO LA COSA GIUSTA?

Che cosa posso fare per aiutare l'ambiente?

Potete rispettare l'ambiente anche durante il vostro lavoro quotidiano presso Busch. Pensate alle possibilità di riciclaggio. Evitate le stampe per ridurre l'uso di carta. Una conference call può a volte sostituire una riunione interna. Valutate la possibilità del car sharing per una riunione fuori sede.

II.V Conflitto d'interessi

Un conflitto d'interessi è una situazione in cui sussiste il rischio che gli interessi personali di un dipendente o di una terza parte possano incidere sugli interessi di Busch o di un nostro partner aziendale. È molto importante che i nostri dipendenti non entrino in conflitto d'interessi o di lealtà. Non abusiamo della nostra posizione o dei nostri contatti per ottenere vantaggi personali, per componenti della nostra famiglia, per altri conoscenti o per entità nelle quali rivestiamo una posizione finanziaria significativa.

Ci fidiamo del fatto che tutti i nostri dipendenti compiano scelte commerciali senza essere influenzati da interessi e rapporti personali.

I dipendenti sono tenuti a informare immediatamente i diretti superiori circa un potenziale conflitto tra il proprio ruolo e interessi personali. Questo vale in particolar modo per il management o quando si utilizzano privatamente provider di servizi, appaltatori o fornitori che hanno lavorato in passato, che lavorano attualmente o lavoreranno in futuro per Busch. I Direttori Generali devono segnalare eventuali conflitti d'interessi all'indirizzo compliance@busch.de.

Quando si affronta un problema legato al conflitto d'interessi è opportuno chiedersi:

- Questa circostanza creerebbe o sembrerebbe creare un incentivo iniquo per me, i miei amici o la mia famiglia?
- Metto Busch in una posizione di rischio di violare leggi o accordi con i nostri clienti?
- Se questa circostanza fosse pubblicata sui social media, si farebbe brutta figura?
- Mi distrairebbe dallo svolgere il mio lavoro?

STO FACENDO LA COSA GIUSTA?

Siete responsabili del reparto contabilità e dovete ricoprire la posizione di un team leader internamente. Una contabile è vostra amica e sapete che vorrebbe fare carriera. Sebbene nutriate dei dubbi circa le sue capacità per il ruolo, non volete ignorarla per ricoprire la posizione. La sua amicizia è importante per voi. Cosa fate?

Ovviamente potete tenere la vostra amica in considerazione per la posizione di team leader, se soddisfa i requisiti. Tuttavia, dovete sicuramente valutare gli altri candidati insieme all'HR per poter fare una scelta il più obiettiva e verificabile possibile. Se uno/a degli/delle altri/e candidati/e è più adatto/a, dovete agire nell'interesse dell'azienda e scegliere lui/lei. L'amicizia privata non deve prevalere in questo caso.

Secondo lavoro

Chi lavora per Busch non può svolgere un secondo lavoro che possa incidere sul rendimento o compromettere gli interessi del datore di lavoro. Il dipendente deve informare per iscritto i propri dirigenti e il dipartimento delle Risorse Umane entro e non oltre quattro settimane dall'assunzione presso il secondo impiego. Inoltre, tutti i dipendenti che ottengono un altro impiego esterno o che hanno un'attività esterna non devono:

1. utilizzare l'orario di lavoro o i beni di Busch per l'altro lavoro;
2. servirsi del proprio ruolo in ambito Busch per procurarsi lavoro per l'attività esterna o per ottenere un trattamento di favore;
3. partecipare a un'attività lavorativa esterna che potrebbe compromettere la capacità di svolgere le mansioni presso Busch e/o
4. usare le informazioni riservate di Busch a vantaggio dell'altro datore di lavoro.

Investimenti finanziari

I dipendenti che hanno acquisito/intendono acquisire quote finanziarie materiali in società, clienti o fornitori concorrenti sono vincolati da un obbligo di divulgazione per richiedere la previa approvazione del loro reparto Risorse Umane.

Durante il rapporto di lavoro, anche i parenti di primo grado e il coniuge/compagno/a devono evitare investimenti finanziari materiali che possano determinare un conflitto d'interessi. Se i dipendenti vengono a conoscenza di questi investimenti, devono segnalarne l'esistenza.

Per quota finanziaria materiale si intende qualunque interesse finanziario diretto o indiretto in aziende quali:

- partner aziendali di Busch e con i quali il dipendente collabora ufficialmente in relazione alla sua posizione. Un interesse nei confronti di questa azienda deve essere comunicato qualora superi la quota dell'uno per cento del capitale totale, oppure

- concorrenti di Busch, la cui gestione possa essere influenzata dall'investimento del dipendente. Questo si può desumere se la partecipazione supera la quota dell'uno per cento del capitale totale.

III. Integrità con i partner aziendali

III.I Concorrenza leale

Busch si impegna a favore della concorrenza leale come motore di efficienza, innovazione ed eccellenza. Abbiamo concorrenti in molti Paesi e agiamo sempre nel rispetto delle leggi applicabili in materia di antitrust e concorrenza.

Gli accordi con i concorrenti con lo scopo di limitare la concorrenza costituiscono una grave violazione della legge. Non sono legalmente vincolanti e determinano pesanti ammende, se scoperti. Questi accordi comprendono intese con i concorrenti relativamente a: determinazione dei prezzi, divisione dei clienti o dei mercati, riduzione dei volumi o delle capacità di produzione e boicottaggio di clienti o fornitori.

I dipendenti devono inoltre astenersi dal condividere con la concorrenza informazioni sensibili sotto il profilo tecnico e commerciale. È fatto divieto anche di acquisire informazioni relative alla concorrenza mediante spionaggio industriale, corruzione, furto o intercettazione elettronica, e diffondere consapevolmente informazioni false su un concorrente o i relativi prodotti o servizi.

Non si devono discutere con i concorrenti informazioni commerciali sensibili riguardanti i seguenti argomenti:

- Prezzi
- Costi
- Volumi e capacità di produzione
- Clienti (inclusi termini e proposte)
- Settori

STO FACENDO LA COSA GIUSTA?

Un rappresentante di un'altra azienda di pompe per vuoto, un concorrente diretto, mi ha chiamato per chiedermi di partecipare a una riunione in un altro Paese sulla "razionalizzazione" del mercato per una pompa per vuoto che vendiamo entrambi. La riunione sulla "razionalizzazione" si terrà in un Paese al di fuori dell'UE. Posso partecipare alla riunione?

No. Dovete contattare immediatamente il personale della Divisione Compliance. La partecipazione a una riunione sulla "razionalizzazione" potrebbe portare alla formazione di un cartello illegale. Non fatevi ingannare da termini apparentemente innocui come "razionalizzazione". Che la riunione avvenga in un altro Paese non cambia il risultato

finale. Questa riunione potrebbe comunque violare le leggi anti-trust dell'UE o di altre giurisdizioni interessate.

State partecipando a una conferenza scientifica. In serata vi si avvicina il rappresentante di un concorrente diretto che vi chiede come vanno le cose in Busch. Dopo un secondo drink inizia a porre domande molto dettagliate su questioni come i volumi di produzione. Come devo rispondere?

Evitate educatamente di fornire qualunque dettaglio. Potete certamente discutere degli sviluppi del mercato in generale o degli standard tecnici di dominio pubblico, ma non dovete assolutamente parlare di prezzi, costi, capacità o volumi di produzione, in particolare per ciò che riguarda singoli clienti e fornitori, prodotti o mercati. Uno scambio di informazioni di questo tipo potrebbe portare a un coordinamento tra i concorrenti che fa aumentare i prezzi. Inoltre, rivelare questo tipo di informazioni potrebbe violare gli obblighi di riservatezza. Successivamente dovete segnalare l'episodio al personale della Divisione Compliance.

III.II Lotta all'abuso d'ufficio e alla corruzione

Riteniamo che l'eccellenza dei nostri servizi sia la chiave del nostro successo aziendale. Pertanto, collaboriamo con tutti i nostri partner aziendali in modo trasparente e conformemente alle norme internazionali anti-corruzione, ad esempio quelle del Global Compact delle Nazioni Unite e le leggi applicabili per l'abuso d'ufficio e la corruzione.

Vietiamo qualunque forma di corruzione. Non permettiamo che venga promesso, offerto o attribuito alle persone alcun beneficio o vantaggio di qualsivoglia natura al fine di influenzare qualunque tipo di decisione (comprese le decisioni ufficiali, amministrative o giudiziarie) o ottenere vantaggi impropri per l'azienda. È inoltre proibito accettare benefit o vantaggi che potrebbero scaturire in un inadempimento della responsabilità e degli obblighi di un dipendente.

STO FACENDO LA COSA GIUSTA?

La settimana prossima si dovrà prendere una decisione su un importante accordo di vendita. Un decisore chiave della direzione centrale vi invita a un colloquio finale. Durante una positiva analisi della vostra offerta, afferma casualmente che sarebbe bello se la vostra azienda ricevesse l'ordine e lui ricevesse un bell'orologio, visto che il suo compleanno si avvicina. Ha con sé una foto di un costoso orologio svizzero. Come rispondete?

In ogni caso, dovete rifiutare la sua offerta. In base a quanto sia ovvia la richiesta di una bustarella e a seconda delle leggi e normative locali, dovete segnalare l'incidente, rispondere diplomaticamente che in un'azienda globale non è possibile acquistare regali costosi oppure ignorare educatamente la richiesta. L'incidente va segnalato anche al vostro Direttore Generale.

Segnali d'allarme durante le transazioni con terzi

- Dalla verifica dei precedenti di un'azienda o di una persona, emergono ombre o cattiva reputazione.
- La transazione riguarda un Paese noto per un elevato tasso di corruzione. A questo scopo consultate l'elenco dei Paesi di Transparency International (www.transparency.org).
- L'agente è stato indicato da un pubblico ufficiale.
- L'agente viene meno agli obblighi di conformità alle normative anticorruzione.
- L'agente ha una relazione personale o professionale con un pubblico ufficiale.
- Termini contrattuali o modalità di pagamento inconsueti come pagamento in contanti, nella valuta di un altro Paese o a un istituto finanziario avente sede in un Paese diverso da quello in cui si esegue il contratto.
- Richiesta di mantenere riservata l'identità dell'agente.
- Commissione superiore alla percentuale corrente o da pagarsi in contanti.
- Indicazione in merito alla necessità di elargire denaro per accelerare la pratica.
- Richiesta di fatture false o di altro tipo di documentazione falsa; oppure
- Pagamento in un Paese terzo o a nome di un'altra parte.

III.III Regali o altre forme di omaggio

Gli inviti dei partner commerciali possono essere accettati soltanto se l'occasione e l'ambito dell'invito sono appropriati, se rifiutare l'invito sarebbe scortese, e se sono in linea con la nostra policy globale in materia di viaggi, regali e inviti. Per la direzione, si applicano anche i requisiti delle linee guida interne del Direttore Generale.

Se un partner commerciale o titolare di un mandato chiede oppure offre un vantaggio personale a un dipendente Busch, costui non deve mai accettare, anzi è tenuto a informare immediatamente il proprio superiore e il responsabile della Divisione Compliance.

Se avete dubbi sul fatto che possiate ricevere o fare un regalo, rispondete alle domande seguenti:

- Il valore del regalo, o di altre forme di omaggio, è conforme alle politiche interne?
- Le politiche dei partner aziendali permettono di ricevere regali o altre forme di omaggio?
- Posso dare/ricevere denaro contante, carte regalo, buoni omaggio o altri equivalenti in contanti?
- Lo scopo del regalo è ottenere un trattamento speciale o di favore?
- Dare o accettare il regalo è legale nel vostro Paese?
- Il destinatario è un pubblico ufficiale?

STO FACENDO LA COSA GIUSTA?

L'agente di un fornitore di Busch porta dei cioccolatini e alcuni calendari come omaggio natalizio per il nostro ufficio. Posso accettare questi doni e dividerli con i colleghi?

Sì, certamente, a patto che questi omaggi rientrino nella prassi abituale e siano di valore adeguato.

Durante la trattativa sui prezzi, uno dei nostri partner mi ha offerto un biglietto per una partita di calcio cui mi piacerebbe davvero tanto assistere. Posso accettare il biglietto?

No. Ai dipendenti Busch non è consentito accettare regali o altre forme di omaggio da una persona o azienda nel corso di trattative, procedure di gara, ecc. se l'omaggio ha un valore superiore agli articoli promozionali. I regali non conformi alla matrice di valore limite di Busch non devono essere accettati, e il donatore deve essere informato del fatto che il regalo è troppo costoso per poter essere accettato.

Un cliente importante organizza una cena per festeggiare l'anniversario della sua azienda. Vi parteciperanno altre personalità del settore. Posso accettare l'invito?

Sì, a patto che chiariate che accettate l'invito come rappresentante Busch.

Un partner commerciale di Busch ha invitato me e mia moglie a trascorrere un weekend in un resort a cinque stelle per giocare a golf, offrendomi alloggio e viaggio, a titolo di ringraziamento per essere un cliente storico. Posso accettare?

No. Il valore del viaggio supera sicuramente la semplice cortesia. Accettando l'invito potreste compromettere la vostra indipendenza nelle future interazioni con il partner.

III.IV Riciclaggio di denaro

Il riciclaggio di denaro consiste nell'introdurre denaro ottenuto illegalmente (ad esempio attraverso azioni terroristiche, traffico di droga, corruzione e altri reati penali), o beni acquisiti in modo illecito, nel circuito finanziario ed economico legale.

Busch combatte ogni forma di riciclaggio, adotta misure di precauzione per evitare di essere coinvolta in questioni di riciclaggio e ottempera alle sanzioni nazionali e internazionali applicabili, ai regolamenti sull'embargo e altre restrizioni della legislazione sul commercio estero.

STO FACENDO LA COSA GIUSTA?

Un cliente vuole pagare l'ordine da più conti e con più modalità di pagamento (ad esempio contanti e assegni). Cosa dovrete fare?

Si tratta di un comportamento sospetto, che potrebbe rimandare al riciclaggio di denaro. Dovete consultare immediatamente la Divisione Compliance. Potrete proseguire la transazione, accettando anche il pagamento della controparte, solo dopo aver ricevuto dalla Divisione Compliance indicazioni precise su come regolarsi.

III.V Controllo sul commercio e sulle esportazioni a livello internazionale

Busch è un'azienda globale. Nell'ambito delle nostre attività internazionali, dobbiamo rispettare i regolamenti in materia di esportazione.

Diverse leggi nazionali e internazionali e gli embarghi limitano o vietano l'importazione, l'esportazione o il commercio nazionale di merci, tecnologie e servizi, come pure le transazioni monetarie e il movimento di capitale. I limiti e i veti possono essere legati alla natura della merce, al Paese di origine, al Paese in cui sarà utilizzata la merce, oppure all'identità del partner commerciale.

Il nostro impegno punta anche alla lotta al contrabbando. Nell'ambito di tutte le attività di importazione ed esportazione che svolgiamo, ciascuna entità del gruppo Busch e i suoi dipendenti devono attenersi ai rispettivi regolamenti vigenti in materia di esportazioni e dogana.

IV. Protezione delle risorse aziendali

IV.I Protezione delle risorse aziendali, sicurezza dei prodotti e know-how

Protezione delle risorse aziendali

Le nostre risorse servono per raggiungere i nostri obiettivi commerciali ed è nel nostro interesse proteggere la nostra proprietà e le nostre risorse. Le risorse possono essere finanziarie, fisiche o intangibili. Le nostre risorse devono essere utilizzate solo per scopi idonei e autorizzati, ne è vietato l'uso non idoneo o non autorizzato.

Tutti i dipendenti sono tenuti a trattare tutta l'attrezzatura operativa, in particolare macchine e utensili, come pure tutte le informazioni e i sistemi di comunicazione, con la massima cura e nel rispetto dello scopo per cui sono concepiti. Il posto di lavoro e tutte le strutture a disposizione dei dipendenti o dell'azienda devono essere tenuti sempre in ordine e gli eventuali danni devono essere segnalati al supervisore.

Sicurezza del prodotto

Il nostro successo è determinato dalla sicurezza, dall'affidabilità e dalle prestazioni dei nostri prodotti. La sicurezza del prodotto inizia nella fase di sviluppo, prosegue durante i processi di approvvigionamento e produzione, ed è di fondamentale importanza nella fase di installazione presso la sede del cliente e nel corso di interventi di manutenzione.

Diverse disposizioni di legge in materia di sviluppo, produzione, autorizzazione e vendita dei nostri prodotti garantiscono la loro sicurezza. I prodotti Busch non devono nuocere alla sicurezza e alla salute dei clienti e devono soddisfare determinati standard qualitativi.

Know-how

Busch può contare su un prezioso know-how e su segreti aziendali e commerciali. Questa conoscenza costituisce la base del nostro successo aziendale. È nostra responsabilità garantire la riservatezza, la disponibilità e l'integrità di queste informazioni, siano esse in formato elettronico o cartaceo.

La trasmissione non autorizzata del know-how e dei segreti commerciali e aziendali, la modifica, distruzione o divulgazione non autorizzata possono provocare danni ingenti all'azienda. Può comportare sanzioni in materia di lavoro, di natura civile e penale per il dipendente interessato.

La sicurezza informatica opera per la protezione della proprietà intellettuale contro l'accesso da parte di terzi non autorizzati, il furto di dati, la fuga di notizie sul know-how, o le conseguenze di un malware attraverso apposite misure di sicurezza come l'impiego di password, programmi antivirus e piani di accesso.

Rispettiamo la proprietà intellettuale dei concorrenti e dei partner commerciali. Tutti i dipendenti sono tenuti a tutelare i segreti commerciali e industriali di terzi e a usarli solo nei limiti di quanto convenuto.

Inoltre, non possono partecipare a discussioni pubbliche senza permesso (ad esempio, conferenze, forum su internet, ecc.) né pubblicare informazioni relative all'azienda (ad esempio su Internet) nel loro ruolo di dipendenti Busch.

La perdita dei segreti aziendali può avere un impatto negativo sia sul futuro successo dell'azienda sia sui suoi dipendenti.

STO FACENDO LA COSA GIUSTA?

Durante il tragitto in treno per venire o tornare da Busch, capita a volte che faccia delle telefonate di lavoro con il cellulare. È un problema?

Dovete stare attenti a non divulgare informazioni riservate dell'azienda in luoghi pubblici come taxi, treni, aerei, ascensori o durante conferenze o fiere. Quando è assolutamente necessario fare una telefonata in un luogo pubblico, ricordatevi sempre dove siete.

IV.II Documentazione e rendicontazione adeguate

Garantiamo che vengano svolti controlli adeguati per valutare e gestire il rischio per la nostra azienda, i nostri dipendenti e la nostra reputazione. Prepariamo i documenti aziendali, finanziari e contabili in modo preciso e attendibile.

Collaboriamo e semplifichiamo il lavoro dell'audit interno e delle unità di ispezione, e altri controlli interni, e anche quelli dei revisori esterni e delle autorità competenti.

Busch si impegna a favore di un reporting accurato e fedele. Ciò vale in pari misura nella relazione con investitori, dipendenti, clienti e partner aziendali, ma anche con il pubblico e tutti gli uffici governativi. Verbali e relazioni realizzati internamente, o distribuiti esternamente, devono essere accurati e fedeli.

Documenti commerciali

Cercate di essere precisi nella preparazione dei documenti commerciali. Alcuni esempi di documenti commerciali includono:

- note spese
- fatture
- prospetti delle ore lavorate
- rapporti finanziari
- fascicoli e valutazioni personali
- business plan
- contratti
- elenchi di clienti
- informazioni di marketing

STO FACENDO LA COSA GIUSTA?

È l'ultima settimana del periodo di rendicontazione trimestrale. Il vostro supervisore vuole accertarsi che il vostro team soddisfi i numeri previsti per il trimestre, quindi vi chiede di contabilizzare ora le entrate provenienti da un contratto di licenza, anche se il contratto non sarà finalizzato fino alla settimana prossima. Pensate che questo non danneggerà nessuno in azienda. Potete dare seguito alla richiesta?

No. Costi e ricavi devono essere registrati nel periodo corretto. Il contratto di licenza non è ancora completo. Si tratterebbe di una falsa rappresentazione, e inserirlo in un periodo precedente potrebbe equivalere a una frode.

IV.III Protezione dei dati e sicurezza delle informazioni

Protezione dei dati

Trattiamo i dati personali conformemente alle previsioni delle rispettive leggi in materia di protezione dei dati applicabili. I dati si considerano personali se contengono informazioni personali o concrete su un dato individuo o un individuo che può essere identificato da questi dati, tra cui indirizzo, data di nascita, coordinate bancarie, religione, dati sulla salute, ecc. con riferimento a

clienti, dipendenti, fornitori e altri individui. Attribuiamo grande importanza alla protezione delle informazioni di questa natura affidate a noi e a garantire che rimangano riservate.

È nostro interesse proteggere i dati personali da raccolta, archiviazione, modifica, diffusione o eliminazione non autorizzate. Obblighiamo i nostri dipendenti a proteggere i dati personali affidati all'azienda dal trattamento illecito e da un loro uso improprio, e ad adottare le misure appropriate per proteggerli.

STO FACENDO LA COSA GIUSTA?

Vi accorgete che un collega copia i dati dal database dell'azienda e avete dubbi sull'uso che intenda farne. Cosa dovrete fare?

Dovete segnalare immediatamente l'accaduto al Direttore Generale. Questi deve chiedere alla persona in questione il motivo per cui copiava i dati e adottare tutte le misure del caso.

Sicurezza delle informazioni

La reputazione dell'azienda dipende in larga misura dalle azioni e dall'integrità dei nostri dipendenti.

Ai dipendenti è fatto divieto di utilizzare o copiare software dai sistemi IT Busch per scopi privati, e installare software privati su hardware di proprietà dell'azienda senza il permesso del reparto IT.

I servizi e-mail e l'accesso a Internet sono forniti per scopi aziendali. È necessario applicare gli stessi standard di cura e la gestione abituale impiegata per le comunicazioni cartacee per l'invio e la ricezione di e-mail e allegati sull'account Busch.

È vietato in qualsiasi caso abusare dei sistemi IT, dell'accesso a Internet, degli account e-mail di Busch o di altre informazioni e mezzi di comunicazione per scopi illegali o non etici. La ricerca, il download o l'inoltro di informazioni con contenuti di natura razzista, discriminatoria o pornografica, o di esaltazione della violenza, è considerato particolarmente offensivo e può comportare sanzioni gravi.

STO FACENDO LA COSA GIUSTA?

Scaricate la copia di un file di installazione di Microsoft Word su una chiavetta USB e volete installarlo sul vostro computer di casa. Ritenete che Busch non subirà danni, perché il file originale rimane sui suoi sistemi. Potete proseguire?

No. Quando Busch acquista il software, solitamente è vincolata a un contratto di licenza con il produttore. L'uso del software per scopi personali molto probabilmente viola il contratto di licenza, e Busch potrebbe essere ritenuta responsabile delle azioni dei suoi dipendenti.

IV.IV Comunicazioni pubbliche

Qualsiasi comunicazione con soggetti interessati esterni, come i nostri clienti o persino i media, deve essere chiara e veritiera. Vi sollecitiamo a prestare attenzione nell'uso dei social media e delle e-mail. È opportuno ricordare che una volta rilasciata una dichiarazione pubblica non si ha più controllo su ciò che le accade o su chi la usa.

Tutte le comunicazioni verso l'esterno devono essere approvate dalla Divisione Global Marketing della sede centrale di Maulburg. Inoltre, le linee guida interne dei Direttori Generali si applicano ai Direttori Generali.

La comunicazione interna è ugualmente importante poiché può facilmente uscire dall'azienda.

Occorre sempre fare attenzione al fatto che i destinatari effettivi potrebbero non essere quelli previsti.

STO FACENDO LA COSA GIUSTA?

Vi ha contattato una giornalista per un articolo sul mercato del lavoro: vuole conoscere il vostro punto di vista in qualità di esperto del settore. Cosa dovrete fare?

Segnalate la richiesta alla Divisione Global Marketing della sede centrale. Vi aiuteranno a fare in modo che la nostra risposta sia coerente con i nostri valori e la nostra concezione oppure a individuare il referente più adatto per l'argomento.

V. Responsabilità sociale d'impresa

Consideriamo noi stessi "corporate citizen" attivi e cerchiamo di dare un contributo alle comunità in cui operiamo. Utilizziamo le donazioni e le sponsorizzazioni per promuovere obiettivi regionali, come le organizzazioni che offrono supporto a bisognosi, disabili, minori, per scopi educativi, per la scienza e per lo sport, ad eccezione degli sport di tiro. Doniamo volontariamente, senza chiedere nulla in cambio, e rispettiamo le leggi applicabili e i regolamenti locali.

Escludiamo categoricamente donazioni, in denaro o in natura, a partiti politici, candidati politici, responsabili di uffici politici o rappresentanti della pubblica amministrazione. Sono inoltre proibite le donazioni a gruppi religiosi e alle organizzazioni settarie. La pubblicità per i partiti politici o gli istituti religiosi è proibita in generale e, soprattutto, se destinata a generare donazioni. Infine, non sono ammesse donazioni a istituzioni o associazioni razziste, sessiste, discriminatorie o di esaltazione della violenza.

VI. Requisiti e ambito di applicazione

Implementazione del Codice di condotta

Il responsabile dell'implementazione e del rispetto del presente Codice di Condotta è un Compliance Officer appositamente nominato.

La direzione di Busch e di tutte le nostre filiali devono favorire attivamente la distribuzione estesa del Codice di Condotta e garantire che le disposizioni che contiene siano implementate in modo permanente.

Il presente Codice di Condotta vi servirà per saperne di più sui nostri valori, la nostra cultura e il nostro modo di lavorare. Tuttavia, i dipendenti possono trovarsi ad affrontare situazioni complesse per le quali non ritengono di trovare una risposta chiara in questi documenti. In tali casi, ci aspettiamo che il dipendente discuta l'argomento con il suo diretto superiore, con la Divisione Risorse Umane o con la Divisione Compliance.

È responsabilità dei Direttori Generali e dei supervisor garantire che il presente Codice di Condotta venga rispettato. La direzione deve comunicare a chiare lettere ai dipendenti che le violazioni della legge sono disapprovate e avranno conseguenze sul piano occupazionale.

L'azienda sottoporrà a revisione periodica il presente Codice di Condotta e sarà Busch SE a decidere eventuali modifiche a seconda del caso.

Il buon esempio viene dall'alto

I Direttori Generali e tutti i supervisor hanno una funzione importante in quanto si pongono come modelli di comportamento conforme al presente Codice di Condotta.

Essi hanno le seguenti responsabilità:

- fungere da modelli di comportamento etico;
- incoraggiare il team a far emergere i problemi e a parlarne;
- comunicare un messaggio positivo sull'impegno verso l'etica e la conformità;
- promuovere i nostri valori, il Codice di Condotta e la conformità rispetto alle nostre policy e alla legge;
- supportare attivamente la consapevolezza etico-deontologica e i programmi di training;
- tenere corridoi comunicativi sempre aperti;
- ascoltare e rispondere equamente alle preoccupazioni dei dipendenti;
- trovare soluzioni soddisfacenti e complete a problematiche di ordine etico;
- segnalare i problemi seguendo l'ordine gerarchico nei casi in cui ciò sia necessario.

Gli standard usati per valutare una potenziale cattiva condotta da parte dei Direttori Generali e dei supervisor sono più restrittivi di quelli applicati per altri dipendenti.

Tolleranza zero

Sebbene il presente Codice di Condotta sia un riferimento per determinate situazioni, vi sono aree specifiche in cui seguiamo una politica di tolleranza zero:

- Prassi di lavoro non sicure, illegali o non etiche
- Violenza e aggressione
- Discriminazione, mobbing e molestia
- Abuso d'ufficio e corruzione
- Ritorsioni contro chiunque faccia la cosa giusta, denunciando comportamenti non conformi

VII. Contatti e assistenza

Segnalazione di una violazione

Qualora veniste a conoscenza di un potenziale problema di conformità rispetto al presente Codice di Condotta, vi incoraggiamo a segnalarlo. Tutte le preoccupazioni vengono prese in seria considerazione e la persona che le denuncia non deve temere provvedimenti o sanzioni disciplinari, anche se la presunta cattiva condotta non fosse confermata.

In caso di violazione del Codice di Condotta, i dipendenti possono informare il proprio supervisore e/o la Divisione Compliance. Le segnalazioni delle violazioni del Codice di Condotta possono essere effettuate anche in forma anonima secondo le linee guida indicate di seguito. Qualora l'identità del denunciante sia nota, ne verrà assicurata la riservatezza. Saranno condotte immediatamente delle indagini allo scopo di chiarire le circostanze e saranno predisposte le opportune contromisure. A richiesta, il denunciante può chiedere informazioni sul trattamento della sua denuncia.

Al fine di garantire un ambiente di lavoro aperto e un seguito più efficiente della segnalazione, vi esortiamo a identificarvi quando segnalate una possibile violazione.

Parlatene!

Se ritenete di essere stati oggetto di discriminazione, molestia o che non vi siano state date pari opportunità al lavoro, vi invitiamo a presentare denuncia:

- al vostro diretto superiore
- al vostro manager
- al manager più alto in grado
- alla Divisione Risorse Umane
- alla Divisione Compliance

Referenti

Busch ha un Compliance Officer al quale viene richiesto di trattare in autonomia e con obiettività tutte le questioni segnalate. Il Compliance Officer deve rispondere alle domande dei dipendenti e consigliarli su questioni riguardanti il presente Codice di Condotta. Il Compliance Officer è tenuto a trattare tutte le informazioni con la massima riservatezza.

Incoraggiamo espressamente tutti i dipendenti a inoltrare tutte le questioni riguardanti il presente Codice di Condotta al Compliance Officer. I dipendenti che forniscono informazioni al Compliance Officer devono stare tranquilli che ciò non avrà alcuna conseguenza negativa.

Compliance Officer del Gruppo Busch:

Sig.ra Carolin Schaefer

E-mail: compliance@busch.de

Telefono: +49 7622 681 2151

Nessuna ritorsione

Busch segue una politica di non ritorsione contro chiunque segnali un problema in buona fede. Non perderete il vostro lavoro o i vostri benefit né sarete demansionati, sospesi, minacciati, molestati o discriminati per aver espresso in buona fede i vostri dubbi. Chiunque violi la nostra politica di non ritorsione sarà soggetto a provvedimenti disciplinari, fino alla risoluzione compresa con o senza preavviso, conformemente alla legge applicabile.

STO FACENDO LA COSA GIUSTA?

Temo di essere penalizzato o trattato in modo diverso se riferisco qualcosa.

Se sospettate degli illeciti, dovrete sempre segnalarli. Se pensate di essere oggetto di ritorsione o molestie come conseguenza delle vostre azioni, indagheremo sulla questione e adotteremo le misure appropriate nei confronti della persona accusata, conformemente alle nostre politiche interne.

Provvedimenti disciplinari

Busch non tollera violazioni delle leggi, dei regolamenti e degli standard interni di condotta.

I dipendenti che non aderiranno al presente Codice di Condotta potranno essere soggetti a provvedimenti disciplinari o a sanzioni appropriate, come previsto dai regolamenti applicabili.

Anche i Direttori Generali e i supervisor possono essere soggetti a provvedimenti disciplinari se falliscono nell'individuare eventuali violazioni, specialmente se ciò è attribuibile a una loro inadeguata supervisione dei dipendenti nell'ambito della loro sfera di responsabilità.