

**1) CODICE ETICO**

**2) CODE OF BUSINESS  
CONDUCT**

## I) I VALORI BOSCH

### **1. Orientamento al futuro e alla redditività**

Per poter garantire alla nostra azienda forte sviluppo e successo imprenditoriale a lungo termine, partecipiamo attivamente alle evoluzioni tecnologiche e di mercato, assicurando con ciò anche per il futuro ai nostri clienti soluzioni innovative ed ai nostri collaboratori opportunità lavorative attraenti. Agiamo e decidiamo orientandoci alla redditività per garantirci crescita ed autonomia finanziaria. Con i nostri dividendi la fondazione Robert Bosch finanzia iniziative di pubblica utilità.

### **2. Responsabilità**

Siamo consapevoli che il nostro agire imprenditoriale debba essere in linea con gli interessi della società. I nostri prodotti e servizi sono finalizzati soprattutto alla sicurezza delle persone, alla gestione oculata delle risorse ed al rispetto dell'ambiente.

### **3. Iniziativa e coerenza**

Agiamo in modo proattivo, con responsabilità imprenditoriale e siamo coerenti nel perseguire i nostri obiettivi.

### **4. Trasparenza e fiducia**

Informiamo con tempestività e chiarezza i nostri collaboratori, partner di affari e finanziatori in merito ad importanti sviluppi aziendali, creando le basi per una collaborazione di piena fiducia.

### **5. Correttezza**

La correttezza reciproca nella collaborazione fra di noi e con i nostri partner d'affari è per noi premessa fondamentale per il nostro successo.

### **6. Affidabilità, credibilità e legalità**

Promettiamo solo ciò che possiamo mantenere, le promesse sono per noi un impegno e rispettiamo il diritto e le leggi.

### **7. Pluralità culturale**

Ci riconosciamo nelle nostre origini regionali e culturali ed apprezziamo al tempo stesso la pluralità delle culture quale patrimonio addizionale e premessa per il nostro successo nel mondo.

## II) I PRINCIPI DI RESPONSABILITA' SOCIALE IN BOSCH

### **Premessa**

In Bosch, l'assunzione di responsabilità nei confronti della società e delle generazioni future ha una lunga tradizione. Già ai suoi tempi Robert Bosch, da vero pioniere, introdusse programmi sociali per i propri collaboratori e le loro famiglie e si impegnò molto nel sociale, anche al di fuori delle sue attività imprenditoriali. Oggi, la Fondazione Robert Bosch sostiene la tutela della salute, la comprensione tra i popoli, il benessere sociale, la formazione e l'educazione, l'arte e la cultura nonché le scienze.

Perseguire i propri obiettivi economici tenendo nella giusta considerazione i fattori sociali e la difesa dell'ambiente è una priorità per il Gruppo Bosch. Siamo consapevoli che il nostro agire imprenditoriale debba essere in linea con gli interessi della società. I nostri prodotti ed i nostri servizi sono finalizzati soprattutto alla sicurezza delle persone, alla gestione oculata delle risorse e al rispetto dell'ambiente.

Nella seguente dichiarazione, il Board of Management della Robert Bosch GmbH ed i rappresentanti dei dipendenti affermano la loro adesione a principi comuni di responsabilità sociale.

I principi sotto riportati derivano dalle convenzioni base dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL).

#### **1. Diritti umani**

Rispettiamo e supportiamo l'osservanza dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale, in particolare quelli dei nostri collaboratori nonché dei nostri partner d'affari.

#### **2. Pari opportunità**

Tuteliamo le pari opportunità dei nostri collaboratori, indipendentemente dal colore della pelle, dalla razza, dal sesso, dall'età, dalla cittadinanza, dalle origini sociali, da handicap o dal costume sessuale. Rispettiamo le convinzioni politiche e religiose dei nostri collaboratori purché si basino su principi democratici e sulla tolleranza nei confronti di opinioni diverse.

#### **3. Integrazione di persone disabili**

Nella nostra visione, le persone disabili godono degli stessi diritti quali membri della società e della vita professionale. Sostenerli nell'integrazione in azienda e lavorare con loro in un clima di cooperazione sono principi essenziali della nostra cultura imprenditoriale.

#### **4. Libera scelta di lavoro**

Rifiutiamo ogni genere di lavoro forzato e rispettiamo il principio del lavoro scelto liberamente.

## 1) CODICE ETICO

### 5. Diritti dei bambini

Condanniamo il lavoro minorile e rispettiamo i diritti dei bambini. Tutte le società del Gruppo Bosch rispettano le convenzioni dell'OIL n° 138 e n° 182.

### 6. Rapporti con i sindacati

*Riconosciamo il diritto fondamentale di tutti i collaboratori ad associarsi in sindacati, ai quali aderire secondo la propria e libera volontà. I collaboratori non verranno né avvantaggiati né svantaggiati a causa della loro appartenenza a sindacati dei lavoratori.*

*Rispettiamo il diritto a negoziati collettivi per la regolamentazione delle condizioni di lavoro secondo le rispettive norme legali vigenti purché in linea con la convenzione dell'OIL n° 98 e cerchiamo insieme ai nostri partner di collaborare in modo costruttivo e improntato a reciproca fiducia e rispetto.*

### 7. Correttezza delle condizioni di lavoro

La retribuzione e i benefits sociali riservati ai nostri collaboratori corrispondono almeno agli standard legali nazionali o locali, alle disposizioni o ai rispettivi accordi. Rispettiamo quanto previsto dalla convenzione dell'OIL n° 100 relativamente al principio di “pari retribuzione per un lavoro di pari valore“. Osserviamo i regolamenti nazionali relativi all'orario di lavoro ed alle ferie.

Ogni collaboratore può fare le proprie rimostranze al suo superiore o alla relativa direzione se dovesse sentirsi trattato in modo ingiusto o impari per quanto riguarda le proprie condizioni di lavoro. I collaboratori non subiranno alcuno svantaggio a causa delle proprie rimostranze.

### 8. Tutela del lavoro e della salute

La sicurezza sul luogo di lavoro e l'incolumità fisica dei nostri collaboratori rivestono per noi un'alta priorità. Bosch rispetta almeno gli standard nazionali per un ambiente di lavoro sicuro e igienico e prende in questo ambito le misure adatte per assicurare ai propri collaboratori la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, in modo da garantire condizioni di lavoro non nocive alla salute.

### 9. Qualificazione

Incoraggiamo i nostri collaboratori alla formazione volta ad sviluppare capacità e conoscenze e ad ampliare e approfondire le loro specifiche professionalità.

### 10. Ambiente

Vantiamo una lunga tradizione di impegno per la salvaguardia e la protezione dell'ambiente. Inoltre ci adoperiamo per ulteriori miglioramenti delle condizioni di vita nei nostri stabilimenti. I nostri principi rispecchiano la responsabilità verso l'ambiente e sono alla base di numerose iniziative che vengono realizzate in tutto il Gruppo.

### 11. Realizzazione

Il nostro obiettivo è la realizzazione di questi principi in tutto il Gruppo Bosch. Questi principi verranno inseriti nel “Manuale Management System per la qualità, l'ambiente e la

## 1) CODICE ETICO

sicurezza nel Gruppo Bosch”. Le Direzioni delle Divisioni, delle Filiali e delle Consociate e delle Unità Produttive sono responsabili della loro realizzazione concreta.

Bosch non si avvarrà della collaborazione di fornitori che hanno dimostrato che ripetutamente non rispettano le convenzioni base di lavoro dell’OIL.

Dopo la consultazione dei rispettivi rappresentanti dei lavoratori, si informeranno i collaboratori in modo appropriato del contenuto dei suddetti principi.

Si esamineranno eventuali reclami relativi a possibili violazioni dei suddetti principi; le misure necessarie verranno discusse e messe in atto dalle rispettive Direzioni e dai rappresentanti dei lavoratori. Il Comitato Esecutivo dell’Europa Committee del Gruppo Bosch verrà informato dei reclami che non possono essere risolti in modo soddisfacente a livello nazionale. Se necessario, la concreta realizzazione della presente dichiarazione sarà discussa in occasione degli incontri tra Board of Management e l’Europa Committee.

### **III) STRUMENTI AZIENDALI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO**

- a. **Principio della doppia firma**
- b. **Procure**
- c. **Principio dei 4 occhi**
- d. **Direttive Centrali, in particolare: Guidelines for Proper Business Conduct (Funzione centrale C/AU)**
- e. **Procedure aziendali interne**
- f. **Controlli interni**
- g. **Controlli da parte di soggetti esterni**
- h. **Funzione DSO (Data Security Officer)**
- i. **DPS – Documento Programmatico sulla Sicurezza**
- j. **Security Concept**
- k. **Informazione/formazione dei collaboratori**

Premesso che tutti gli strumenti di prevenzione, sono strumenti dinamici e quindi in continua evoluzione e sempre perfezionabili, di seguito il dettaglio:

#### **a. Principio della doppia firma**

Qualunque atto impegnativo per la società deve essere firmato da due procuratori, aventi adeguati poteri.

#### **b. Procure**

Le procure vengono conferite dal Consiglio di Amministrazione in funzione del ruolo ricoperto in azienda. I procuratori possono sottoscrivere atti vincolanti per l'azienda solo a firma congiunta con altro Procuratore, in base alle aree di attività e per determinati limiti di importo.

#### **c. Principio dei 4 occhi**

Sulla base di tale principio la funzione controllante deve essere diversa dalla funzione che predispone il documento o che svolge l'attività per verificarne la correttezza. Questo principio è alla base delle Direttive Centrali e delle Procedure aziendali interne.

#### **d. Direttive Centrali**

Le procedure interne vengono predisposte sulla base delle Direttive Centrali emesse da Casa Madre. Per le materie più significative e di comune interesse si applicano direttamente le Direttive Centrali.

## 1) CODICE ETICO

### **e. Procedure aziendali interne**

Le procedure aziendali interne regolamentano le attività in RBIT ed in quanto strumenti dinamici, sono in continua evoluzione.

Tali procedure sono sottoscritte da un Amministratore e sono disponibili in versione completa e aggiornata sulla rete intranet aziendale.

Tutti i dipendenti sono tenuti a leggere e ad applicare, nello svolgimento delle proprie attività, le procedure interne aziendali predisposte.

### **f. Controlli interni**

L'obiettivo dei CI è l'esclusione di rischi che possono nascere da errori umani e/o interventi non corretti/arbitrari causando danno al patrimonio aziendale. L'efficacia dei CI dipende in gran parte dal fatto che il controllo venga effettuato da una persona estranea al processo controllato ("principio dei 4 occhi"). I controlli stabiliti dalle procedure interne come necessari e i controlli che normalmente accompagnano ogni processo non vengono sostituiti dai CI ma solamente completati.

Tali controlli sono attivi ad ogni livello della struttura organizzativa.

### **g. Controlli da parte di soggetti esterni**

Il Collegio Sindacale svolge la propria funzione di controllo vigilando sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato da RBIT e sul suo concreto funzionamento.

L'organo di controllo contabile, nominato dall'Assemblea Ordinaria di RBIT a seguito della riforma di diritto societario (attualmente PriceWaterhouseCoopers), svolge oltre all'attività di controllo contabile ai sensi dell'art. 2409 ter anche l'attività di revisione volontaria del bilancio interno redatto secondo i principi IFRS.

### **h. Funzione DSO (Data Security Officer)**

La funzione DSO è responsabile della Protezione Dati e della Sicurezza delle Informazioni.

Gli obiettivi sono:

- Protezione legale dei dati e rispetto della legge sulla Privacy
- Esigenze di Sicurezza dei locali contenenti installazioni IT
- Procedure di emergenza per Centri di Elaborazione Dati
- Sicurezza dei servers
- Sicurezza delle reti e impianti di telecomunicazione
- Sicurezza delle Workstation
- Esigenze di Sicurezza per le applicazioni

## 1) CODICE ETICO

- Informare, sensibilizzare ed istruire lo staff esecutivo e la direzione circa la Sicurezza dei Dati e le eventuali misure da adottare
- Rappresentare gli interessi di RBIT per la Protezione dei Dati e la Sicurezza delle Informazioni qualora siano coinvolte Terze parti

### **i. DPS – Documento Programmatico sulla Sicurezza**

Il documento è redatto in conformità al Decreto Legislativo 196/2003. Si applica al trattamento elettronico e non elettronico di dati personali effettuato da RBIT ed è redatto allo scopo di definire criteri e modalità per garantire la sicurezza dei dati personali e del loro trattamento come richiesto dalla Legge.

Parte integrante del documento sono i Security Concepts.

### **j. Security Concept**

Il documento è redatto da ogni funzione aziendale e finalizzato alla sicurezza IT e al rispetto delle esigenze minime per la protezione dei dati e la sicurezza delle informazioni, in conformità a quanto stabilito dalle Direttive Centrali.

Il documento comprende anche l'analisi dei rischi potenziali a cui ogni funzione aziendale è soggetta e le relative attività di prevenzione.

### **k. Informazione/formazione dei collaboratori**

I collaboratori vengono informati/formati periodicamente sulle nuove linee guida adottate in azienda mediante incontri, distribuzione materiale cartaceo o pubblicazione sull'intranet aziendale.

## 2) CODE OF BUSINESS CONDUCT

### **Principi di comportamento secondo legalità**

L'incondizionata osservanza delle disposizioni di legge costituisce da sempre la prima regola da seguire per la nostra azienda, oltre che essere parte integrante dei valori Bosch. Numerose linee guida e direttive disciplinano le modalità secondo cui rispettare gli obblighi di legge. Per agevolare i nostri collaboratori nel rispetto di tali obblighi, il Code of Business Conduct ne riassume i contenuti essenziali.

Le norme contenute nel presente Code of Business Conduct trovano applicazione nel rapporto tra la società del Gruppo Bosch ed i suoi collaboratori e non sono intese a determinare diritti a favore di terzi.

#### **1. Principi**

##### **Comportamento rispettoso della legge**

Sosteniamo il principio del rigoroso rispetto della legalità per qualsiasi atto, provvedimento, contratto o diverso procedimento del Gruppo Bosch; ciò comprende anche il pagamento delle tasse dovute, l'ottenimento dei necessari permessi ufficiali (ad esempio nell'ambito della legge sul controllo doganale e delle esportazioni) e l'osservanza dei diritti di terzi. Tale principio non si fonda sulla considerazione dei notevoli svantaggi economici che possono derivare in caso di violazione delle norme, quali azioni penali, ammende o richieste di risarcimento danni; apprezziamo molto più l'incondizionato rispetto della legge a prescindere dal vantaggio che il Gruppo Bosch può o meno trarne.

Ciascun collaboratore è responsabile per l'osservanza delle leggi nel proprio settore lavorativo. È severamente vietato indurre terzi a commettere atti illegali o prendervi consapevolmente parte. Eventuali irregolarità daranno luogo – indipendentemente dalle sanzioni previste per legge – a provvedimenti disciplinari.

È responsabilità dei gruppi dirigenti assicurare che nelle rispettive aree di responsabilità non si verifichino infrazioni delle norme di legge o del presente Code of Business Conduct, che possano essere impedito o scoraggiate da un'adeguata sorveglianza; è loro compito chiarire che le violazioni della legge sono vietate e determinano provvedimenti disciplinari a prescindere dalla posizione gerarchica occupata dai collaboratori nell'azienda. In tale contesto i collaboratori sono chiamati espressamente a rispettare le norme del presente Code of Business Conduct.

##### **Responsabilità per l'immagine del Gruppo Bosch**

Nello svolgimento dei loro incarichi, tutti i collaboratori devono salvaguardare l'immagine del Gruppo Bosch.

##### **Comportamento verso i colleghi**

Rispettiamo e difendiamo l'identità personale del singolo. Non ammettiamo discriminazioni o comportamenti che possano arrecare disturbo ai nostri collaboratori. Deploriamo il lavoro minorile, anche tra i nostri partner commerciali.

## 2) CODE OF BUSINESS CONDUCT

### 2. Conflitti di interesse

#### **Partecipazioni al capitale e attività secondarie**

È consentito svolgere attività secondarie solo se ottenuto previo consenso dell'azienda. Ai collaboratori è consentito partecipare e/o svolgere attività secondarie in aziende concorrenti di Bosch, così come partecipare e/o svolgere attività secondarie presso fornitori e clienti, solo previo consenso scritto fornito di volta in volta dalla direzione. Tale disposizione non trova applicazione per partecipazioni al capitale inferiori al 10 per cento. È possibile avviare affari con aziende nelle quali un collaboratore, il/la relativo/a partner o uno stretto familiare collabora o svolge funzioni dirigenziali, solo previo consenso scritto della direzione, a condizione che il collaboratore non possa influire sul rapporto d'affari e non sussista quindi un conflitto di interessi.

#### **Assegnazione di incarichi a partner commerciali per scopi privati**

I collaboratori possono assegnare incarichi a partner commerciali di Bosch per scopi privati solo previo consenso scritto della direzione, laddove siano coinvolti con l'assegnazione o lo svolgimento di incarichi e sussista quindi un conflitto di interessi. Sono escluse da tale disposizione le merci o le prestazioni generalmente disponibili.

### 3. Trattamento delle informazioni

#### **Documenti**

Annotazioni e comunicazioni (interne ed esterne) devono essere corrette e conformi alla verità. È fatto obbligo rispettare i principi della veritiera contabilità; ciò comporta una completa, corretta, puntuale e sistematica rilevazione e registrazione dei dati. La realizzazione di annotazioni, file e simili, per i quali vengono utilizzate le informazioni confidenziali dell'azienda, è consentita solo se intesa a servire gli interessi di Bosch.

#### **Segretezza**

Le informazioni confidenziali dell'azienda sono soggette a obbligo di segretezza. Tale obbligo persiste anche una volta terminato il rapporto di lavoro.

#### **Protezione dei dati e sicurezza delle informazioni**

In tutti i processi aziendali deve essere garantita la tutela della sfera privata in caso di utilizzo dei dati personali, così come la sicurezza di tutti i dati aziendali conformemente alle disposizioni di legge vigenti in materia. Per le misure di sicurezza tecnica volte ad impedire accessi non autorizzati, deve essere rispettato uno standard adeguato corrispondente allo stato attuale della tecnica.

#### **Informazioni interne**

È considerata informazione interna ogni informazione non pubblica che un investitore considererebbe importante per prendere decisioni relative ad investimenti. È vietato acquisire, vendere, suggerire l'acquisto o la vendita di titoli mediante l'utilizzo di informazioni interne.

## 2) CODE OF BUSINESS CONDUCT

Le informazioni interne sono soggette a trattamento strettamente confidenziale. In generale ne è vietata la trasmissione a terzi; ciò vale anche per password che consentono l'accesso ad informazioni interne salvate in formato elettronico. La trasmissione di informazioni interne a collaboratori o consulenti esterni è consentita solo se il destinatario necessita di tali informazioni per lo svolgimento del proprio incarico ed è obbligato a trattarle in modo strettamente confidenziale.

### **4. Comportamento nei confronti di partner commerciali e terzi**

#### **Diritto della concorrenza e legge anti-trust**

Ogni collaboratore è tenuto a rispettare le regole della concorrenza leale nell'ambito delle disposizioni di legge. In particolare tra concorrenti sono vietate ripartizioni territoriali e di clienti, accordi o scambi di informazioni in merito a prezzi/elementi di prezzo, accordi e termini di fornitura, capacità produttive o condizioni dell'offerta; ciò vale anche per lo scambio di informazioni su strategie di mercato e di partecipazione. Sostanzialmente a tale riguardo sono vietati non solo accordi scritti, ma anche accordi verbali o l'adozione consapevole di taciti comportamenti paralleli. Accordi o scambi di informazioni relativi a progetti di ricerca e sviluppo sono consentiti solo in limitati casi eccezionali. La posizione dell'azienda sul mercato non può essere utilizzata per scopi illegali, ad esempio per imporre discriminazioni di prezzo, consegne di prodotti non richiesti o rifiuti di consegne.

#### **Rapporti con fornitori e clienti**

Gli accordi presi con clienti e fornitori devono essere chiari e completi e devono documentare anche eventuali modifiche e integrazioni successive. Ciò vale anche per regolamenti relativi ad esempio al pagamento di bonus, a contributi destinati alla pubblicità e alla promozione delle vendite. I regolamenti interni relativi al doppio controllo ("principio dei quattro occhi") e alla suddivisione delle funzioni di gestione e verifica devono essere rigorosamente rispettati da tutti i collaboratori.

I fornitori devono essere scelti esclusivamente su base concorrenziale in seguito alla comparazione di prezzo, qualità, prestazione e adeguatezza dei prodotti o servizi forniti.

#### **Corruzione, regali ed altri tipi di benefici**

Sono vietati accordi o clausole accessorie ad accordi che si riferiscano ad acquisizioni di vantaggi o agevolazioni di singole persone mediante procacciamento, assegnazione, fornitura, esecuzione e pagamento di incarichi.

Quanti si lascino influenzare da clienti o fornitori o tentino a loro volta di influenzare clienti e fornitori a compiere attività illegali, verranno – indipendentemente dalle conseguenze penali – chiamati a rispondere in via disciplinare. Ai rispettivi dirigenti dovranno essere denunciati tentativi effettuati da fornitori o clienti di influenzare i collaboratori di Bosch nelle loro decisioni. La reazione dovrà essere calibrata in base al singolo caso, ad esempio mediante la sospensione dell'incarico o la risoluzione del contratto.

Provvigioni e compensi pagati a concessionari, rappresentanti o consulenti devono essere ragionevolmente commisurati all'attività da essi svolta. Non possono essere concordate prestazioni che si suppone siano determinate in tutto o in parte dal pagamento di denaro a scopo di corruzione. I rappresentanti o altri intermediari impiegati da Bosch per ottenere

## 2) CODE OF BUSINESS CONDUCT

incarichi o autorizzazioni, devono impegnarsi contrattualmente a non mettere in atto tentativi di corruzione e a non lasciarsi corrompere. In caso di corruzione, deve essere previsto contrattualmente il diritto alla risoluzione del contratto senza preavviso.

L'accettazione e l'assegnazione di regali e altri tipi di benefici (ad esempio la partecipazione a manifestazioni senza alcun diretto riferimento professionale) compresi inviti (di e a fornitori e clienti) devono essere trattati in modo estremamente restrittivo. La loro portata deve essere tale da non doverne rendere segreta l'accettazione e da non indurre il ricevente in una posizione di dipendenza vincolante. In caso di dubbio dovrà essere richiesto il consenso scritto della direzione competente.

### **Rotazione di personale in settori sensibili**

Soprattutto nel caso di settori sensibili (ad esempio Acquisti e Vendite) deve essere prevista la regolare sostituzione del personale (rotazione professionale). Tale provvedimento favorisce in molti casi anche la crescita professionale dei collaboratori, sortendo quindi il duplice effetto di prevenzione e di sviluppo.

### **Donazioni**

La Fondazione Robert Bosch è attiva in numerosi settori quali promozione dell'intesa tra i popoli, sanità, formazione, scienza e cultura. È al tempo stesso una fondazione operativa che persegue i propri obiettivi con programmi propri, ed una fondazione promotrice che consente a terzi di sviluppare e realizzare i propri progetti. Le unità aziendali del Gruppo Bosch concedono donazioni in denaro e materiali per formazione, scienza, cultura e iniziative sociali rivolte ai cittadini. L'assegnazione di tali donazioni viene regolamentata esclusivamente dal Consiglio di Amministrazione di Robert Bosch GmbH o dai rispettivi gruppi dirigenti delle unità aziendali. L'assegnazione di tali donazioni non deve essere motivata da interessi personali e deve essere chiaramente differenziata dalla sponsorizzazione.

## **5. Qualità e sicurezza dei prodotti**

L'affermazione di Robert Bosch "La qualità è il nostro valore più importante" costituisce l'immutato leitmotiv della nostra politica aziendale. Il nostro scopo è soddisfare le richieste di qualità e sicurezza poste dai nostri clienti anche in relazione a prodotti e sistemi sempre più complessi per i quali attuiamo sostanziali e costanti miglioramenti. Qualora, nonostante il nostro impegno, vengano rilevati difetti, ci adoperiamo per la loro risoluzione in conformità delle disposizioni di legge e degli obblighi contrattuali.

## **6. Sicurezza sul lavoro, tutela della salute, sicurezza antincendio e tutela dell'ambiente**

È compito di tutti i collaboratori evitare pericoli per le persone e per l'ambiente, limitare al minimo gli effetti sull'ambiente ed attuare un accorto utilizzo delle risorse. I processi, i locali e i mezzi produttivi devono corrispondere alle disposizioni interne e di legge applicabili in materia di sicurezza sul lavoro, tutela della salute, sicurezza antincendio e tutela dell'ambiente.

## 2) CODE OF BUSINESS CONDUCT

### **7. Informazione e training**

I collaboratori vengono regolarmente informati su temi attuali relativi al Code of Business Conduct. Per alcuni settori di interesse (ad esempio responsabilità sui prodotti, legge anti-trust, diritto del lavoro, tutela dell'ambiente) e in alcuni settori critici (ad esempio Vendite e Acquisti) vengono regolarmente offerti corsi specializzati rivolti ai collaboratori.

### **8. Segnalazione di irregolarità**

Ciascun collaboratore ha il diritto di segnalare ai propri dirigenti condizioni che lascino supporre infrazioni alle norme contenute nel presente Code of Business Conduct; le segnalazioni possono avvenire anche in forma anonima. Per tali aspetti, inoltre, in ogni regione vengono nominati ulteriori partner di riferimento (compliance officer) e, se necessario, vengono allestite altre modalità di segnalazione (ad esempio una compliance hotline). Le segnalazioni saranno oggetto di verifica; laddove necessario, verranno quindi attuati interventi di risanamento.

### **9. Controllo**

Ciascuna unità aziendale è responsabile, per la propria area, per il rispetto delle norme contenute nel presente Code of Business Conduct oltre che di altre norme stabilite internamente all'azienda. Il dipartimento centrale "Revisione aziendale" (C/AU), comprese le sue unità decentrate, possiede l'illimitato diritto di ricevere informazioni ed attuare controlli, nel caso in cui regolamenti non legislativi o aziendali dispongano diversamente.