



EBERSPÄCHER / MANAGEMENT

# CODE OF CONDUCT

Codice di condotta del Gruppo Eberspächer

# INDICE

Prefazione della direzione aziendale .....	4
--	---

## I. DICHIARAZIONI DI PRINCIPIO

1. L'immagine che Eberspächer ha di sé .....	5
1.1 Rispetto dei valori e delle regole .....	5
1.2 Divieto di lavoro forzato e minorile, rispetto dei diritti dei lavoratori, divieto di discriminazione .....	5
1.3 Sviluppo sostenibile per responsabilità sociale e ambientale .....	6
1.4 Norme internazionali .....	6
2. Obbligatorietà del codice di condotta .....	7
2.1 Guida orientativa .....	7
2.2 Obbligatorietà e responsabilità .....	7
2.3 Integrazione tramite linee guida .....	7

## II. COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI D'AFFARI

1. Obbligo di concorrenza leale, divieto di cartelli .....	8
1.1 Attività aziendali vietate .....	8
1.2 Coinvolgimento dell'ufficio legale .....	8
2. Divieto di corruzione .....	9
2.1 Concussione e corruzione .....	9
2.2 Servizi, inviti, regali .....	9
2.3 Consulenti e intermediari .....	9
3. Donazioni e sponsorizzazioni .....	10
3.1 Donazioni .....	10
3.2 Sponsorizzazione .....	10
4. Rispetto del diritto fiscale, delle norme sul controllo delle esportazioni e divieti di riciclaggio di denaro .....	11
4.1 Imposte .....	11
4.2 Controllo delle esportazioni e dogana .....	11
4.3 Riciclaggio di denaro .....	11
5. Selezione dei partner d'affari .....	13
5.1 Processo di selezione .....	13
5.2 Code of conduct per partner d'affari .....	13
6. Documentazione e relazioni .....	13

### III. DIPENDENTI E CULTURA DIRIGENZIALE

1. Cultura dirigenziale . . . . .	15
2. Condizioni di lavoro eque e sicurezza . . . . .	16
2.1 Ambiente di lavoro . . . . .	16
2.2 Salute e sicurezza . . . . .	16
3. Evitare i conflitti di interesse . . . . .	17
3.1 Principio . . . . .	17
3.2 Collaboratori in concorrenza con Eberspächer . . . . .	17
3.3 Collaboratori quali partner d'affari di Eberspächer . . . . .	17
3.4 Commesse private da dipendenti ai partner d'affari di Eberspächer . . . . .	17
3.5 Impegno sociale dei dipendenti . . . . .	17
4. Riservatezza, protezione dei dati e sicurezza informatica . . . . .	19
4.1 Segretezza sui segreti aziendali . . . . .	19
4.2 Tutela dei dati personali . . . . .	19
4.3 Scambio di informazioni sicuro . . . . .	19
5. Utilizzo cauto della proprietà aziendale . . . . .	19

### IV. APPLICAZIONE DEL CODICE DI CONDOTTA

1. Compliance . . . . .	21
1.1 Responsabilità della compliance di tutti i dipendenti . . . . .	21
1.2 Organizzazione di supporto per la compliance . . . . .	21
2. Segnalazioni di violazioni . . . . .	21

# PREFAZIONE DELLA DIREZIONE AZIENDALE

Quale partner globale dell'industria automobilistica, Eberspächer contribuisce a rendere la mobilità più ecologica, sicura e comoda apportando soluzioni affidabili e innovative nei settori degli impianti di gas di scarico, della climatizzazione e dell'elettronica per veicoli.

Da quando Jakob Eberspächer fondò nel lontano 1865 il suo laboratorio artigianale, il nome Eberspächer è sinonimo non solo di prodotti di eccellenza, ma anche dei valori tramandati da ben cinque generazioni nell'azienda a conduzione familiare. E li abbiamo concretizzati nella nostra filosofia aziendale con l'aiuto dei nostri dipendenti.

Il rispetto di diritti e doveri, dei regolamenti interni e dei principi etici fondamentali sempre ed in qualsiasi circostanza (Compliance) sono la base su cui si fonda il nostro successo commerciale.

Inoltre, siamo consci della nostra responsabilità sociale nei confronti dei nostri dipendenti, dei partner commerciali e della comunità, oltre che della tutela dell'ambiente e delle risorse naturali.

Intendiamo in tal senso sia contribuire allo sviluppo sostenibile della nostra azienda e della collettività, che soprattutto guadagnarci e preservare la fiducia di tutti i nostri collaboratori e partner.

Il presente Codice di condotta riassume i principi fondamentali del nostro agire imprenditoriale e indica ai nostri dipendenti i margini entro cui muoversi mentre svolgono il loro lavoro quotidiano e con colleghi, fornitori, clienti e concorrenti, aiutandoli infine a gestire questioni di carattere legale ed etico.

Per ciascuno dei nostri dipendenti è un dovere imprescindibile leggere questo Codice di condotta, comprenderlo e metterlo attivamente in pratica nel lavoro di ogni giorno. Tutti assieme condividiamo la responsabilità di agire nel rispetto delle regole e in modo integerrimo.

Per tener testa alle sfide locali e globali, Eberspächer ha implementato un'Organizzazione per la Compliance mondiale, che tutte le persone impiegate presso di noi sono chiamate a rispettare.

Esslingen, gennaio 2023



**Martin Peters**  
Presidente del Consiglio di amministrazione/  
socio amministratore

# I. DICHIARAZIONI DI PRINCIPIO

## 1. L'IMMAGINE CHE EBERSPÄCHER HA DI SÉ

**Riteniamo che sia imprescindibile mettere sempre le persone al primo posto di ogni nostra attività aziendale. Nel farlo, prestiamo particolare attenzione alla stretta conformità legale delle nostre azioni, nel rispetto dei principi etici. Il rispetto e la tutela dei diritti umani sono per Eberspächer principi fondamentali. Ci atteniamo alla nostra responsabilità sociale e ambientale (Corporate Governance).**

### 1.1 RISPETTO DEI VALORI E DELLE REGOLE

L'insieme dei valori cui ci ispiriamo - fiducia, rispetto e tolleranza - ci aiutano ad orientarci e ci indicano la strada per gestire il rapporto con i colleghi e i clienti. Essi costituiscono la base etica del nostro comportamento aziendale e commerciale. Ci aspettiamo che tutte le persone impiegate presso Eberspächer adottino un comportamento legalmente ed eticamente integro, che costituisca la base della nostra cultura di fiducia e fornisca orientamento del loro agire attenendosi ai principi di questo Codice di condotta. Il rispetto rigoroso delle disposizioni di legge vigenti a livello internazionale e nazionale nei diversi Paesi e applicabili alle nostre attività commerciali è per noi un principio fondamentale. Ciò si applica anche agli impegni presi in prima persona e alle normative interne aziendali.

### 1.2 DIVIETO DI LAVORO FORZATO E MINORILE, RISPETTO DEI DIRITTI DEI LAVORATORI, DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

Osserviamo le norme chiave sul lavoro promulgate dalla International Labour Organisation (ILO) e rifiutiamo qualsiasi forma di lavoro forzato, in schiavitù o minorile. Ci impegniamo per implementare sistemi di controllo efficaci, volti a garantire che nella

nostra azienda non esista alcuna forma di schiavitù o traffico di esseri umani. Garantiamo di non assumere nessuno che non abbia raggiunto l'età minima stabilita dalla convenzione ILO n. 138.

Eberspächer rispetta la libertà di associazione dei lavoratori e il diritto alla contrattazione collettiva.

Nel contesto delle nostre attività aziendali globali collaboriamo con successo con persone di Paesi e culture diverse, senza fare alcuna distinzione di origine etnica, nazionale e sociale, sesso, colore della pelle, età, lingua, disabilità, opinione religiosa, politica o di altro genere né identità sessuale; inoltre, ci sta a cuore la diversità. Non tolleriamo discriminazioni o molestie perpetrate sulla base di tali caratteristiche.

Promuoviamo e verifichiamo il rispetto dei diritti umani, anche presso i nostri partner commerciali e nell'intera catena di fornitura.



# I. DICHIARAZIONI DI PRINCIPIO

## 1.3 SVILUPPO SOSTENIBILE PER RESPONSABILITÀ SOCIALE E AMBIENTALE

Fedeli al nostro slogan "Driving the mobility of tomorrow" ci stanno particolarmente a cuore le esigenze delle persone di oggi e di domani e il mantenimento di un ambiente intatto per le generazioni future; pertanto, questo Codice di condotta funge anche da base per uno sviluppo sostenibile della nostra azienda.

Quale partner globale dell'industria automobilistica, contribuiamo a rendere la mobilità più ecologica, sicura e comoda apportando soluzioni affidabili e innovative nei settori degli impianti di gas di scarico, della climatizzazione e dell'elettronica per veicoli. Contribuiamo attivamente alla riduzione del danno ambientale e climatico causati dai veicoli e, nel farlo, prestiamo particolare attenzione

sia all'uso parsimonioso delle risorse, sia al riciclo delle materie prime. Concretizziamo la nostra responsabilità sociale in svariati modi nei confronti di dipendenti, partner commerciali e della collettività.

## 1.4 NORME INTERNAZIONALI

Convenzioni e raccomandazioni delle Organizzazioni internazionali, quali la Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite, lo "United Nations Global Compact", le "UN-Guidelines on Business and Human Rights" o "Le linee guida OCSE per imprese multinazionali", sono principi guida importanti per Eberspächer.



## 2. OBBLIGATORietà DEL CODICE DI CONDOTTA

**I principi fondamentali che Eberspächer ha assunto sono concretizzati nel presente Codice di condotta. Rappresentano una guida per tutti i membri della direzione aziendale, i dipendenti e le altre persone che lavorano per Eberspächer in tutto il mondo e sono vincolanti per tutti loro.**

### 2.1 GUIDA ORIENTATIVA

Questo Codice di condotta riassume i principi chiave per agire nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, oltre che adottare un atteggiamento eticamente e moralmente irreprensibile sia nei rapporti commerciali che con i colleghi. Offre una guida per orientarsi nel lavoro quotidiano, supportando e promuovendo un agire corretto, onesto e responsabile.

### 2.2 OBBLIGATORietà E RESPONSABILITÀ

Compito di ciascuna persona a livello dirigenziale è informare in modo chiaro i propri sottoposti sulla validità e i contenuti di questo Codice di condotta e far rispettare l'obbligatorietà di tutte le regole. Inoltre, Eberspächer aiuterà tutti i suoi dipendenti ad applicare il codice organizzando corsi di formazione e fornendo guide pratiche.

Il mancato rispetto del Codice può causare gravi perdite economiche e ingenti danni di immagine per Eberspächer, mettendo così in pericolo lo sviluppo sostenibile dall'azienda; pertanto, la Direzione non tollererà alcuna violazione dei principi di questo Codice di condotta.

Ciascun dipendente si assume la propria responsabilità di rispettare tutte le leggi, i regolamenti e le norme di comportamento pertinenti; in caso di violazione intenzionale dovrà aspettarsi provvedimenti disciplinari e la richiesta di risarcimento danni, indipendentemente dalle procedure intentate a suo carico dalle autorità.

Le norme previste da questo Codice di condotta costituiscono uno standard minimo; qualora le normative prevedano requisiti più severi, il presente Codice di condotta non apporta alcuna limitazione alle stesse.

Il presente Codice rappresenta una guida di comportamento interna, che non dà adito a pretese da parte di terzi.

### 2.3 INTEGRAZIONE TRAMITE LINEE GUIDA

Il Codice viene concretizzato e integrato con Linee guida interne inerenti ambiti selezionati che dovranno rispettare il Codice stesso.

## II. COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI D’AFFARI

### 1. OBBLIGO DI CONCORRENZA LEALE, DIVIETO DI CARTELLI

**Una concorrenza libera, illimitata e leale è uno dei principi di base dell’economica di mercato e perno della nostra struttura aziendale. Sosteniamo ogni sforzo teso a incentivare il mercato libero e la concorrenza aperta a livello globale. La nostra politica aziendale sulla concorrenza mira a puntare solo su prestazioni, orientamento al cliente e qualità dei nostri prodotti innovativi. Non tolleriamo comportamenti dei nostri dipendenti che siano contrari ai regolamenti sulla lealtà vigenti a livello nazionale e internazionale in materia di concorrenza e antitrust.**

#### 1.1 ATTIVITÀ AZIENDALI VIETATE

Non è consentito adottare nessun comportamento che sia anticoncorrenziale, in particolare in merito alle leggi di antitrust.

A titolo esemplificativo, sono vietate le seguenti attività:

- Colloqui e accordi con concorrenti su informazioni sensibili ai fini della concorrenza, come prezzi, componenti dei prezzi o sviluppi tecnologici, ad esempio in occasione di fiere o eventi di categoria, oppure loro comunicazione ai concorrenti
- Spartizione di clienti, mercati, aree e progetti fra concorrenti
- Intese con i concorrenti sulla non competitività oppure presentazione di offerte fittizie in occasione di gare d’appalto
- Imposizione vincolante dei prezzi di vendita ai concessionari
- Sfruttamento illecito di una posizione dominante sul mercato
- Preferire illecitamente o escludere fornitori nell’ambito di gare per l’assegnazione di commesse

Per dettagli, consultare le Linee Guida di Eberspächer sulla Concorrenza e l’Antitrust.

#### 1.2 COINVOLGIMENTO DELL’UFFICIO LEGALE

Dato che la valutazione di questioni inerenti le leggi sull’antitrust può essere complessa, a questo riguardo si deve sempre contattare l’ufficio legale centrale.

## 2. DIVIETO DI CORRUZIONE

**Per ottenere le commesse ci candidiamo offrendo solo l'innovazione, la qualità e il prezzo dei nostri prodotti e servizi. Il nostro rapporto con le autorità e i rappresentanti politici è orientato al rispetto e alla legalità. Qualsiasi forma di corruzione è bandita e vietata.**

### 2.1. CORRUTTIBILITA' E CORRUZIONE

Nessun dipendente di Eberspächer, nell'espletamento della propria funzione aziendale, accetta di richiedere, ottenere, esigere o farsi promettere da partner commerciali, loro dipendenti, intermediari o altre persone, vantaggi per sé o per terzi verso i quali non abbia legittimo, comprovato diritto ("Corruttibilità in ambito lavorativo").

Eberspächer non tollera neppure l'offerta o la concessione illecita di vantaggi a partner commerciali, loro dipendenti, funzionari o rappresentanti politici, intermediari o altre persone che siano in qualsivoglia relazione con l'intermediazione, la concessione, l'approvazione, l'esecuzione o il pagamento di commesse nell'ambito e non di procedure ufficiali o di qualsivoglia altro rapporto con le autorità. In tale contesto, è irrilevante se ciò avvenga direttamente o indirettamente, ovvero tramite intermediari o familiari ("Corruzione in rapporti commerciali").

Prestare particolare attenzione ai rapporti con i rappresentanti politici, funzionari, collaboratori di enti o altri uffici pubblici in merito alla concessione di privilegi ("Corruzione di pubblico ufficiale", "Concessione di privilegi").

### 2.2 SERVIZI, INVITI, REGALI

Qualsiasi comportamento che anche solo all'apparenza paia corrotto va evitato. Pertanto, nei rapporti con i partner commerciali di Eberspächer va verificata criticamente qualsiasi elargizione, in particolare:

- Spese di vitto e alloggio spropositate
- Inviti insoliti, spropositati o che non siano in relazione immediata con un viaggio di lavoro
- Regali in forma di denaro, oggetti di valore o beni materiali.

**Per disposizioni dettagliate e i rilevanti limiti di importo, consultare le Linee guida di Eberspächer sull'Ospitalità e i Regali.**

### 2.3 CONSULENTI E INTERMEDIARI

Accordi con consulenti, rappresentanti o altri intermediari necessitano della forma scritta. Parcelle, provvigioni o altri indennizzi devono essere commisurati alla controprestazione fornita in modo comprovabile e gli importi orientati alle tariffe comunemente in uso. Sono vietate configurazioni atte ad aggirare regolamenti interni oppure ad assegnare od ottenere vantaggi illeciti.

## II. COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI D'AFFARI

### 3. DONAZIONI E SPONSORIZZAZIONI

**Eberspächer è conscia della propria responsabilità sociale e, nel contesto della sua strategia di sostenibilità, si impegna in progetti sociali e nei campi della scienza, cultura, istruzione e dello sport tramite donazioni. La concessione di donazioni e sponsorizzazioni deve avvenire in stretto accordo con le norme vigenti.**

#### 3.1. DONAZIONI

Le donazioni sono prestazioni volontarie per le quali Eberspächer non si attende, né riceve contropartite. Nella misura in cui siano consentite, esse devono avere una correlazione con la realtà locale. Non devono né avere la parvenza di esercitare influenza, né essere atte a danneggiare l'immagine di Eberspächer o dei propri dipendenti. Inoltre ne è vietato l'abuso per scopi di corruzione.

Non sono consentite donazioni a partiti politici, organizzazioni assimilabili a partiti, rappresentanti politici o funzionari, candidati per mandati politici o enti.

#### 3.2 SPONSORIZZAZIONE

Le sponsorizzazioni sono elargizioni volte a percepire una contropartita. Richiedono la stipula di un contratto di sponsorizzazione e devono essere correlate all'attività principale di Eberspächer o delle sue sedi.

**Per la procedura e i rilevanti limiti di importo, consultare le Linee guida di Eberspächer sulle Donazioni e le Sponsorizzazioni.**



#### 4. RISPETTO DEL DIRITTO FISCALE, DELLE NORME SUL CONTROLLO DELLE ESPORTAZIONI E DIVIETI DI RICICLAGGIO DI DENARO

**Lo stretto rispetto delle norme fiscali, delle disposizioni commerciali e dei divieti di riciclaggio di denaro è imprescindibile per Eberspächer quale azienda attiva a livello internazionale.**

##### 4.1 IMPOSTE

Eberspächer dichiara di rispettare tutte le leggi vigenti a livello nazionale e internazionale in merito al diritto fiscale e doganale nonché gli obblighi nei Paesi in cui operiamo. Respingiamo qualsiasi forma di elusione illecita delle norme vigenti in tale contesto nonché di abuso della legge.

Per dettagli, consultare Le Linee Guida di Eberspächer sulla Fiscalità del Gruppo.

##### 4.2 CONTROLLO DELLE ESPORTAZIONI E DOGANA

Rispettiamo tutte le disposizioni nazionali e internazionali che limitano o proibiscono l'importazione, l'esportazione o il commercio nazionale di merci, tecnologie o servizi. Rispettiamo il diritto del commercio internazionale, le disposizioni doganali e le procedure di approvazione risultanti.

Per dettagli, consultare le Linee Guida di Eberspächer sul Controllo delle Esportazioni.

##### 4.3 RICICLAGGIO DI DENARO

Eberspächer sostiene la lotta internazionale al riciclaggio di denaro e prende molto sul serio gli obblighi di legge.

Per dettagli, consultare le Linee Guida di Eberspächer Contro il Riciclaggio di denaro.



## II. COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI D'AFFARI

### 5. SELEZIONE DEI PARTNER D'AFFARI

**I partner d'affari devono essere selezionati con cura e sulla base di criteri oggettivi. I partner d'affari sono tenuti a rispettare i valori di Eberspächer.**

#### 5.1 PROCESSO DI SELEZIONE

Eberspächer seleziona i suoi partner d'affari (ad es. fornitori, prestatori di servizi, rappresentanti, distributori, partner di progetto, consulenti) in modo imparziale e sulla base di offerte valutate secondo criteri oggettivi stabiliti in precedenza. È vietato preferire o discriminare in modo non oggettivo.

#### 5.2 CODE OF CONDUCT PER PARTNER D'AFFARI

Eberspächer si aspetta che i suoi partner d'affari di tutto il mondo rispettino i principi elencati nel suo Code of Conduct per partner d'affari, come il rispetto delle persone e dell'ambiente, l'obbligo della stretta legalità, il bando della corruzione e l'integrità nella concorrenza, e agiscano di conseguenza nell'ambito delle loro attività aziendali. Ciò può avvenire o tramite obblighi contrattuali verso il nostro Code of Conduct per

partner d'affari o con il rimando ad un Codice di condotta in precedenza verificato e che si basi su principi equivalenti.

Per ulteriori dettagli, consultare il Code of Conduct per partner d'affari di Eberspächer.

### 6. DOCUMENTAZIONE E RELAZIONI

**Le transazioni d'affari devono essere documentate e riportate correttamente.**

Presso Eberspächer tutte le transazioni documentabili sulla base di prescrizioni interne o esterne devono essere redatte nei contenuti, nella misura e nei tempi corretti e nelle sedi preposte. Le documentazioni dovranno essere effettuate per via elettronica e conservate come e nei termini previsti dalle normative di legge e interne.

Tutti i collaboratori sono tenuti, nelle misure previste, a documentare in modo veritiero e completo in forma orale e scritta.



# III. DIPENDENTI E CULTURA DIRIGENZIALE

## 1. CULTURA DIRIGENZIALE

Il successo aziendale sostenibile a lungo termine si basa in particolare su dipendenti affidabili e volenterosi. Eberspächer si assume consapevolmente una grande responsabilità nei confronti dei propri dipendenti. La cultura dirigenziale di Eberspächer si fonda su valori condivisi e su fiducia, rispetto e tolleranza, sull'incentivazione delle prestazioni e dell'autonomia e su un rapporto reciproco corretto.

Siamo certi che le innovazioni siano sempre frutto di persone che si dedicano con impegno, intelligenza e passione al proprio compito e abbiano il coraggio di guardare avanti. Pertanto, diamo ai nostri collaboratori lo spazio e la possibilità di assumersi da sé o in squadra la propria responsabilità, di esprimere la propria creatività e sfruttare il proprio potenziale. Siamo votati a gerarchie piatte.

Incoraggiamo il pieno sviluppo professionale e personale di ciascuna persona impiegata presso Eberspächer, investiamo nella qualificazione dei nostri dipendenti e attribuiamo importanza all'equilibrio fra lavoro e vita privata. I risultati e l'impegno meritano giusti incentivi e riconoscimento.

Curiamo un rapporto reciproco onesto ed equo. Affrontiamo problemi, conflitti ed errori in maniera aperta.

I nostri livelli dirigenziali devono impegnarsi attivamente per realizzare tali principi ed essere esemplari comportandosi in questo modo. Devono mirare ad instaurare un rapporto sempre rispettoso e responsabile con i dipendenti, rimanendo sempre aperti ad ascoltare ciò che sta loro a cuore.

## III. DIPENDENTI E CULTURA DIRIGENZIALE

### 2. CONDIZIONI DI LAVORO EQUE E SICUREZZA

**Eberspächer si impegna per condizioni di lavoro eque ed elevati standard di sicurezza.**

#### 2.1 AMBIENTE DI LAVORO

In tutto il mondo abbiamo cura di creare condizioni e orari di lavoro idonei per i nostri dipendenti, che rispettino le corrispondenti condizioni legali, offriamo un equo compenso e ci atteniamo alle prescrizioni vigenti in materia di diritto del lavoro. Rispettiamo la legittima rappresentanza degli interessi dei nostri dipendenti.

#### 2.2 SALUTE E SICUREZZA

La salute dei nostri dipendenti e la sicurezza sul posto di lavoro hanno per noi massimo valore. Eberspächer si attiene alle corrispondenti disposizioni sulla tutela della salute, la sicurezza sul lavoro, e la prevenzione degli incendi e la tutela dell'ambiente (QSA). Lavoriamo costantemente affinché i nostri impianti e processi in tutti i rami aziendali siano gestiti nel rispetto delle normative vigenti, evitando pericoli per la salute e la sicurezza dei nostri dipendenti.



### 3. EVITARE I CONFLITTI DI INTERESSE

**Per Eberspächer è importante che i dipendenti non si trovino in conflitto di interesse o di lealtà verso l'azienda.**

#### 3.1 PRINCIPIO

Potenziati conflitti personali fra gli interessi di un dipendente e quelli di Eberspächer vanno dichiarati immediatamente all'ufficio personale preposto.

Si deve prestare particolare attenzione nei casi qui di seguito elencati.

#### 3.2 COLLABORATORI IN CONCORRENZA CON EBERSPÄCHER

Ai dipendenti di Eberspächer è vietato gestire un'azienda in concorrenza diretta o indiretta con il Gruppo Eberspächer, partecipare in modo diretto o indiretto ad un'azienda concorrente, oppure svolgere attività per una tale azienda.

Da tale divieto è esclusa solo la partecipazione quale piccolo azionista ad un'azienda concorrente di Eberspächer quotata in borsa.

Qualora una persona vicina al dipendente (familiare prossimo, coniuge, convivente) fosse legata in tal modo ad un concorrente, ciò andrà segnalato all'ufficio personale preposto al fine di valutare approfonditamente eventuali conflitti di interesse.

#### 3.3 COLLABORATORI QUALI PARTNER D'AFFARI DI EBERSPÄCHER

Qualora un dipendente gestisca un'azienda in rapporto d'affari con il Gruppo Eberspächer, partecipi ad una tale azienda o svolga attività per una tale azienda, dovrà segnalarlo e richiederne l'approvazione da parte del Compliance Officer preposto.

Un tale rapporto d'affari in essere fra una persona vicina al dipendente e Eberspächer dovrà essere segnalato all'ufficio personale preposto al fine di valutare eventuali conflitti di interesse.

#### 3.4 COMMESSE PRIVATE DA DIPENDENTI AI PARTNER D'AFFARI DI EBERSPÄCHER

Nessun dipendente può assegnare commesse private a fornitori o prestatori di servizi del Gruppo Eberspächer qualora in tal modo ne ottenga vantaggi illegittimi.

#### 3.5 IMPEGNO SOCIALE DEI DIPENDENTI

Eberspächer apprezza l'impegno nel sociale, nella collettività, o nel caritatevole dei suoi dipendenti. Tuttavia ciò deve avvenire evitando in linea generale conflitti con gli interessi di Eberspächer.



# III. DIPENDENTI E CULTURA DIRIGENZIALE

## 4. RISERVATEZZA, PROTEZIONE DEI DATI E SICUREZZA INFORMATICA

**Nella gestione delle informazioni aziendali, Eberspächer adotta il principio della riservatezza. Eberspächer è tenuta a garantire la sicurezza e la tutela di dati sensibili e personali.**

### 4.1 SEGRETEZZA SUI SEGRETI AZIENDALI

Ciascun dipendente del Gruppo Eberspächer è soggetto all'obbligo di segretezza in merito alle questioni interne di Eberspächer nei confronti di terzi, qualora esse non siano già state rese lecitamente pubbliche o accessibili ai terzi stessi. Si tratta in particolare di segreti aziendali e societari di qualsiasi natura e dei dati personali. L'utilizzo privato di informazioni ottenute nell'esercizio del proprio lavoro è vietato. L'obbligo di riservatezza prosegue anche dopo l'interruzione del rapporto di lavoro.

### 4.2 TUTELA DEI DATI PERSONALI

Eberspächer attribuisce importanza al rispetto della tutela dei diritti della persona e dei dati personali. Ciò si estende anche dell'uso corretto dei dati personali di dipendenti, clienti e partner d'affari. Per la raccolta, l'elaborazione e l'utilizzo dei dati personali, ciascun dipendente di Eberspächer è tenuto a rispettare in modo coerente le disposizioni vigenti in materia e le linee guida interne.

### 4.3 SCAMBIO DI INFORMAZIONI SICURO

L'attività aziendale richiede uno scambio di informazioni globale per via elettronica. Eberspächer ne conosce i rischi derivanti. La protezione delle informazioni e la sicurezza del loro scambio assumono una grande rilevanza per

Eberspächer in tutti i processi aziendali. I dati aziendali devono essere salvati e protetti contro l'accesso illecito di terzi tramite l'impiego di standard di sicurezza tecnici e organizzativi.

Per dettagli, consultare Le Linee Guida di Eberspächer sulla Sicurezza IT.

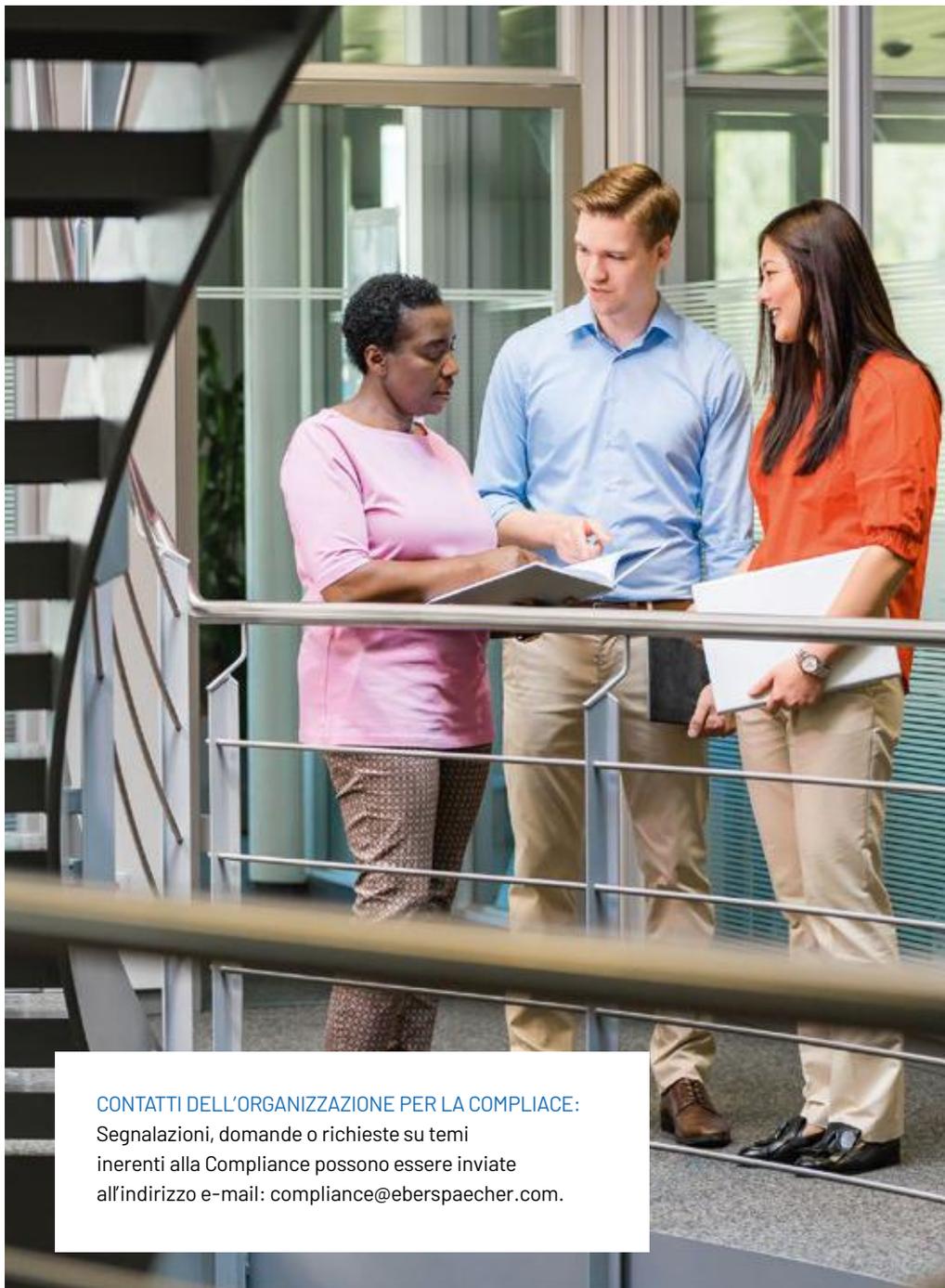
## 5. UTILIZZO CAUTO DELLA PROPRIETÀ AZIENDALE

**La proprietà aziendale di Eberspächer deve essere protetta.**

Eberspächer pretende da tutte le persone impiegate che utilizzino in modo accurato e appropriato allo scopo tutti i beni materiali e immateriali dell'azienda che costituiscono la base della nostra attività. Oltre agli immobili e alla dotazione aziendale, ciò include anche i mezzi aziendali, i prodotti, i mezzi finanziari, i sistemi informatici, il software e i diritti di proprietà industriale (ad es. brevetti, marchi, design). I danni devono essere segnalati.

L'allontanamento e l'uso per scopi privati della proprietà aziendale sono proibiti, a meno che non sia stato concesso un permesso esplicito.

Gli illeciti sono perseguibili per via civile e penale e possono dare adito a conseguenze giuslavoriste.



**CONTATTI DELL'ORGANIZZAZIONE PER LA COMPLIANCE:**

Segnalazioni, domande o richieste su temi inerenti alla Compliance possono essere inviate all'indirizzo e-mail: [compliance@eberspaecher.com](mailto:compliance@eberspaecher.com).

# IV. APPLICAZIONE DEL CODICE DI CONDOTTA

## 1. COMPLIANCE

**I principi e i valori sanciti nel presente Codice di condotta fungono da base per la crescita economica, sociale ed ecologica sostenibile a lungo termine del gruppo Eberspächer. Servono a minimizzare e a gestire i rischi aziendali e, al contempo, concretizzano la responsabilità di Eberspächer verso le persone e l'ambiente (Compliance). Eberspächer si aspetta che tutte le persone impiegate presso l'impresa applichino e rispettino strettamente questo Codice. Per aiutare in tal senso i dipendenti del Gruppo Eberspächer, abbiamo creato un'Organizzazione per la Compliance globale.**

### 1.1 RESPONSABILITÀ DELLA COMPLIANCE DI TUTTI I DIPENDENTI

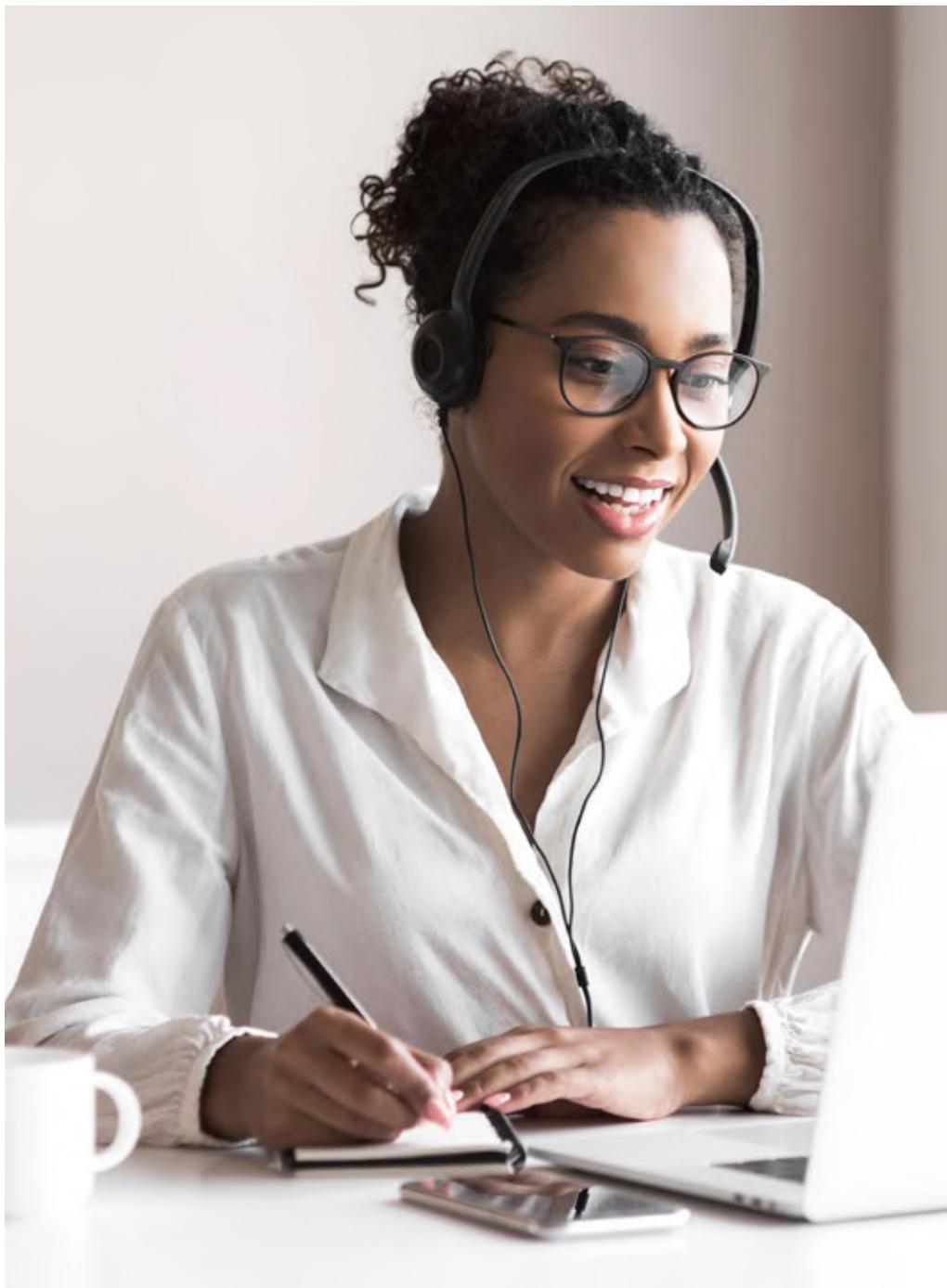
Ogni singola persona impiegata presso Eberspächer è responsabile per il rispetto delle leggi e delle regole, per l'integrità nei rapporti commerciali, nonché per la conoscenza ed il rispetto di questo codice. Violazioni delle leggi e illeciti mettono in pericolo non solo il successo economico a lungo termine di Eberspächer, ma minacciano anche la vita sociale dei nostri dipendenti; pertanto non sono mai nell'interesse dell'azienda. Di conseguenza, la direzione aziendale non tollererà violazioni e le sanzionerà in maniera congrua.

### 1.2 ORGANIZZAZIONE DI SUPPORTO PER LA COMPLIANCE

L'Organizzazione per la Compliance coordina tutte le attività in materia nel Gruppo Eberspächer e supporta tutti i dipendenti a livello globale nella gestione dei rischi per la Compliance tramite informazioni, consulenze e corsi di formazione. Essa rappresenta sempre il partner di riferimento per tutte le questioni relative alla Compliance.

È presieduta dal Chief Compliance Officer (CCO) e dal Chief Compliance Counsel (CCC), inoltre prevede un Compliance Committee e un Division Compliance Officer (DCO) sottoposto dedicato a ciascun ramo aziendale. Essi rispondono al proprio Responsabile Compliance locale (LCO) per tutte le unità aziendali.

Sono i partner di riferimento per qualsiasi domanda in merito alla compliance.



# IV. APPLICAZIONE DEL CODICE DI CONDOTTA

## 2. DOMANDE SULLA COMPLIANCE E SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI DELLA LEGGE

**I Compliance Officer sono le persone di contatto permanenti per tutte le domande sulla Compliance, sul presente Codice di Condotta e sulla sua interpretazione e applicazione (inviare ad es. un'e-mail a [compliance@eberspaecher.com](mailto:compliance@eberspaecher.com)).**

In caso di potenziali violazioni del presente Codice di Condotta o di sospette pratiche commerciali vietate, violazioni dei diritti umani o sospetti danni ambientali da parte di Eberspächer o dei nostri fornitori diretti o indiretti, è possibile fornire informazioni tramite il sistema di segnalazione di Eberspächer "Speak Up" di Eberspächer.

Il nostro sistema di segnalazione è disponibile in tutto il mondo e in qualsiasi momento attraverso la homepage di Eberspächer (Azienda – Responsabilità e sostenibilità – Compliance) o alla pagina [Eberspächer Speak Up](#) e consente di comunicare in modo sicuro e affidabile in più lingue con un Compliance Officer di Eberspächer. L'identità dei Compliance Officer è protetta.

Se lo si desidera, il sistema garantisce anche il completo anonimato del segnalante per mezzo della crittografia tecnica. Tutti i suggerimenti e le informazioni rilevanti per la Compliance sono trattati in modo confidenziale.

Il sistema di segnalazione è disponibile non solo per i dipendenti ma anche per terzi esterni.

I segnalanti che forniscono informazioni in buona fede su violazioni legali e normative non devono temere alcun trattamento di sfavore da parte di Eberspächer. Tuttavia, l'uso improprio del sistema di segnalazione per produrre false accuse non è accettabile.

Qualsiasi indicazione di cattiva condotta sarà perseguita in modo coerente e riceverà la risposta appropriata.

[go.eberspaecher.com/compliance](https://go.eberspaecher.com/compliance)

Per agevolare la lettura utilizziamo la forma maschile, ma intendiamo naturalmente le persone di ogni genere.

**EBERSPÄCHER GRUPPE GMBH & CO. KG**  
**EBERSPÄCHERSTRASSE 24**  
**73730 ESSLINGEN / GERMANY**

**PHONE: +49 711 939-00**  
**FAX: +49 711 939-0634**  
**info@eberspaecher.com**  
**www.eberspaecher.com**