

#Codicedicondotta



CODICE DI CONDOTTA DEL GRUPPO GROB



#Codicedicondotta

CODICE DI CONDOTTA DEL GRUPPO GROB

1. PREAMBOLO

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

3. LA NOSTRA FILOSOFIA AZIENDALE

4. IL RAPPORTO CON I DIPENDENTI E GLI ALTRI

- 4.1 Diritti umani
- 4.2 Salari equi, lavoro sicuro e compatibilità con la famiglia
- 4.3 Non discriminazione, diversità e inclusione
- 4.4 Libertà di associazione e di riunione

5. IL RAPPORTO CON LA NATURA

6. IL RAPPORTO CON I CLIENTI

- 6.1 Qualità e sicurezza dei prodotti
- 6.2 Salvaguardia degli interessi dei clienti

7. AGIRE NEL RISPETTO DELLA LEGGE E DELL'ETICA

- 7.1 Lotta alla corruzione e al riciclaggio di denaro
- 7.2 Conflitti di interesse personali
- 7.3 Commercio estero, controllo delle esportazioni, affari internazionali e sanzioni
- 7.4 Antitrust e concorrenza sleale
- 7.5 Protezione dei dati e sicurezza delle informazioni
- 7.6 Rapporto con l'intelligenza artificiale
- 7.7 Know-how interno, riservatezza, proprietà e beni aziendali
- 7.8 Impegno sociale
- 7.9 Contabilità, rendicontazione finanziaria e imposte

8. IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING DI GROB

9. INTERLOCUTORI



1. PREAMBOLO

Spett.li Dipendenti,

GROB è un'impresa familiare attiva a livello internazionale, che può vantare quasi cent'anni di tradizione aziendale ed è al contempo caratterizzata da significativi legami a livello di aree regionali con la sede centrale di Mindelheim e con le sue filiali sparse in varie parti del mondo. Per questo motivo non consideriamo mai i nostri obblighi in termini di impegno sociale, ecologia ed economia come una questione puramente locale, ma sempre globale, e quindi ci orientiamo anche ai quadri di riferimento internazionali per garantire il rispetto degli standard etici nelle nostre attività commerciali.

Fonti importanti per capire meglio cosa intendiamo per comportamento etico sono il Patto mondiale delle Nazioni Unite e i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani. Riconosciamo inoltre l'importanza della Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione della donna (convenzione ONU sui diritti delle donne), della Convenzione per i diritti delle persone con disabilità delle Nazioni Unite (convenzione ONU sui diritti dei disabili), nonché della Dichiarazione dei diritti dei popoli indigeni delle Nazioni Unite. Un altro riferimento sono le norme fondamentali del lavoro dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL o ILO). Oltre a questo, il nostro operato fa riferimento a leggi e standard industriali nazionali e internazionali. Il nostro impegno nei confronti dei principi riconosciuti e rispettati a livello internazionale deriva da tutte queste fonti giuridico-normative e quindi si rivolge principalmente, ma non esclusivamente, alle aree dei diritti umani, degli standard lavorativi, della tutela dell'ambiente, della lotta alla corruzione, dell'antitrust e del controllo delle esportazioni.

Con il presente codice di condotta ("CoC") intendiamo non solo definire il quadro giuridico per le nostre attività commerciali e imprenditoriali, i principi etici e gli standard di comportamento, ma riaffermare anche la nostra convinzione che il successo non si misura solo in base agli indicatori finanziari, ma anche in base al contributo dato per un mondo più equo, sicuro e sostenibile. Incoraggiamo quindi tutti i dipendenti del gruppo GROB a contribuire attivamente a questa visione e si esprime sin d'ora un sentito ringraziamento a tutti coloro che vorranno condividere il proprio impegno in favore dell'eccellenza e della capacità di assumersi importanti responsabilità.

Il presente CoC è integrato dalla dichiarazione programmatica sulla strategia del gruppo GROB in materia di diritti umani, in cui si fa riferimento ai requisiti previsti dalla legge tedesca sugli obblighi di approvvigionamento della catena di fornitura "Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz" (abbr. LkSG) in vigore in Germania dal 1° gennaio 2023 e sono documentati in modo specifico il nostro impegno a rispettare i diritti umani e ambientali riconosciuti a livello internazionale, le nostre aspettative nei confronti di dipendenti e fornitori in base a tali diritti e i processi che abbiamo stabilito per attuare i nostri obblighi di due diligence in materia di diritti umani e ambiente. Come il CoC, anche la dichiarazione programmatica del gruppo GROB è liberamente accessibile sul sito web di GROB all'indirizzo <https://www.grobgroup.com/>.

Mindelheim, 01/05/2024


Wolfram Weber
Vicepresidente
del consiglio direttivo


Christian Grob
Presidente del consiglio
di sorveglianza


Florian Grob


German Wankmiller
Presidente
del consiglio direttivo


Christian Müller
Direzione
commerciale

GROB dà grande importanza alla diversità e alla parità di trattamento. Ai fini di una migliore leggibilità si rinuncia all'utilizzo contemporaneo della forma femminile e maschile o di altre forme di linguaggio inclusivo di genere.



2. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente CoC entra in vigore il 1° maggio 2024 e sostituisce quindi le linee guida sulla compliance del gruppo GROB in vigore da marzo 2018. Riguarda tutti i livelli gerarchici e tutte le unità operative del gruppo aziendale ed è vincolante per tutti i dipendenti di GROB-WERKE GmbH & Co. KG e delle rispettive controllate (di seguito denominate "GROB" o anche "gruppo GROB").*

In tal senso, ci si aspetta che i manager abbiano un ruolo modello assumendo un comportamento etico e conforme alle norme previste e dando il buon esempio. Inoltre, è naturalmente dovere di tutti i dipendenti GROB rispettare i requisiti del CoC vivendo i principi guida in esso delineati.

* Per alcune società possono esistere delle variazioni a livello di contenuti, indicate a parte, che sono motivate da debite leggi o da reali circostanze.



3. LA NOSTRA FILOSOFIA AZIENDALE

In qualità di azienda familiare attiva a livello globale, GROB è consapevole della responsabilità assunta nel rendere il proprio operato il più possibile sostenibile. Questo aspetto non rappresenta solo un dovere imprenditoriale, ma è anche una premessa decisiva per un successo aziendale a lungo termine.

È da ormai quattro generazioni che un operato fondato su determinati valori costituisce la base di riferimento del nostro successo economico. Questa consapevolezza è radicata nella nostra strategia aziendale fin dall'inizio. Per raggiungere tale obiettivo, contiamo su una cooperazione leale, il che significa non solo rispettare le leggi e gli standard giuridico-normativi vigenti, ma anche riuscire a soddisfare le aspettative e le richieste dei clienti e dei dipendenti, senza però mai lasciarsi condizionare dagli schemi e dalle congiunture del momento.

I valori guida assunti, vale a dire innovazione, qualità, efficienza e responsabilità, non vanno intesi solo come meri imperativi morali, bensì come punto di riferimento per il nostro operato passato, presente e futuro. Sono il fondamento di tutte le attività commerciali e descrivono il modo in cui vogliamo lavorare con gli altri.

Con il presente CoC vogliamo dare forma a questi valori e definire le regole per un rapporto onesto e responsabile con i dipendenti e gli altri, con l'ambiente e con i partner commerciali.

**Per un rapporto
onesto e responsabile**

4. IL RAPPORTO CON I DIPENDENTI E GLI ALTRI

In quanto azienda a conduzione familiare, GROB si sforza non solo di formare una squadra forte insieme ai suoi dipendenti, ma anche di essere un partner equo per coloro che collaborano con l'azienda. Ciò significa che puntiamo sempre a trattare noi stessi e gli altri con rispetto in ogni momento. Per questo motivo, GROB ha stabilito per il rapporto con i dipendenti e gli altri le linee guida riportate di seguito.

4.1 DIRITTI UMANI

GROB si assume le proprie responsabilità nei confronti dei dipendenti e di terzi, rispettando e tutelando i diritti umani e del lavoro riconosciuti a livello internazionale in tutte le aree di attività.

È importante creare in tutte le sedi di lavoro un clima di lavoro improntato alla trasparenza, correttezza e serenità,

impostando standard chiari e dando importanza a un ambiente di lavoro basato sul rispetto, la dignità e l'equo trattamento reciproco. In concreto, ciò significa che non sono tollerate in particolare le seguenti pratiche:

- ✦ tortura, punizioni corporali e trattamenti crudeli, disumani, discriminatori o degradanti di qualsiasi tipo,
- ✦ lavoro minorile in qualsiasi forma e
- ✦ lavoro forzato e traffico di esseri umani.

Ci impegniamo affinché il tema dei diritti umani venga affrontato in tutte le sedi di lavoro.



COSA SIGNIFICA PER ME COME DIPENDENTE?

Supponiamo di assistere a un'accesa discussione tra il responsabile di un reparto e uno dei suoi dipendenti. E che il dipendente in questione venga aggredito dal suo superiore.

In un caso simile è innanzitutto importante sottolineare come non debbano essere mai tollerate comportamenti di questo tipo che, a seconda delle singole situazioni, possono non solo avere conseguenze penali, ma essere anche in chiaro contrasto con la nostra concezione dei valori. Sarà piuttosto opportuno farsi aiutare da qualche collega a calmare la situazione o far intervenire il servizio di sicurezza all'interno dell'azienda. In ogni caso, l'accaduto andrà segnalato al reparto della compliance.



4.2 SALARI EQUI, LAVORO SICURO E COMPATIBILITÀ CON LA FAMIGLIA

GROB attribuisce grande importanza a salari equi. Pertanto, ci si assicura che i dipendenti siano remunerati in modo appropriato, trasparente e almeno in conformità ai requisiti specifici del paese di riferimento, compresi i contratti collettivi di lavoro applicabili (se del caso). Gli orari di lavoro previsti dalla legge vanno rispettati e gli straordinari devono essere retribuiti in modo equo.

In GROB, la sicurezza e la salute sul posto di lavoro sono una prassi standard. Per questo motivo ci impegniamo a garantire un ambiente di lavoro non solo sicuro, ma anche favorevole per la salute e la vita dei dipendenti e di terzi. A tal proposito, si garantisce l'adozione di tutte le misure necessarie in conformità ai rispettivi standard nazionali, al fine di ridurre al minimo i rischi potenziali e di proteggere l'integrità fisica dei dipendenti e di terzi al meglio delle capacità a disposizione. Ciò include, in particolare, un'efficace tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, soprattutto attraverso la predisposizione di adeguati dispositivi di protezione, la riduzione di inutili situazioni

di stress e dell'inquinamento acustico non necessario, la protezione antincendio, la gestione delle emergenze, degli incidenti e degli infortuni e, se disponibili nella rispettiva società GROB, vari servizi offerti dal medico aziendale per identificare e ridurre al minimo in modo proattivo i rischi potenziali. Lavoriamo inoltre costantemente all'attuazione di misure preventive mirate, come corsi di formazione sulla sicurezza e addestramenti specifici per i dipendenti.

In GROB, la sicurezza e la salute sul posto di lavoro sono una prassi standard!

Oltre a voler garantire una retribuzione adeguata e salvaguardare la salute e la sicurezza sul posto di lavoro, GROB si impegna costantemente a promuovere la soddisfazione dei propri dipendenti con un occhio di riguardo anche alla conciliazione lavoro- famiglia.



COSA SIGNIFICA PER ME COME DIPENDENTE?

Supponiamo di assistere a una situazione in cui un dipendente stia lavorando su una macchina rettificatrice senza indossare i dispositivi di protezione previsti, in particolare gli occhiali di sicurezza.

Una tale condotta di lavoro può mettere in pericolo la salute del dipendente ed è in contrasto con quanto indicato nella valutazione dei rischi per il luogo di lavoro in questione. In situazioni del genere sarà quindi opportuno reagire richiamando in modo cortese l'attenzione del collega sul fatto di indossare i dispositivi di protezione forniti in dotazione. Qualora si continui a osservare che le norme di sicurezza sul lavoro non vengono proprio rispettate, si ritiene indicato informare il superiore del collega in questione o il reparto della sicurezza sul lavoro o il medico aziendale (laddove presente).

È bene utilizzare in modo proattivo il diritto specifico a poter avanzare delle proposte per la salute e la sicurezza sul lavoro, contribuendo così a fare progressi su questi aspetti insieme ai vari reparti interessati!



4.3 NON DISCRIMINAZIONE, DIVERSITÀ E INCLUSIONE

Rispetto a pratiche discriminatorie di qualsiasi genere, GROB persegue una politica a tolleranza zero. Crediamo fermamente che la vera diversità si realizzi solo quando ogni dipendente viene trattato in modo paritario, a prescindere da caratteristiche e attributi personali come l'origine nazionale ed etnica, l'estrazione sociale, lo stato di salute, la disabilità, l'orientamento sessuale, l'età, il sesso, le opinioni politiche, la religione o le convinzioni personali.

Non viene tollerata alcuna forma di mobbing, bullismo o molestia. Tra le azioni, che sono da condannare in modo assoluto, vi sono le intimidazioni di qualsiasi tipo, i commenti umilianti basati sull'origine etnica o sociale, sul sesso o sull'età di una persona, l'isolamento a livello di comunicazione sul posto di lavoro o l'emarginazione di singoli individui. In particolare si ribadisce un chiaro no alle molestie sessuali. Ciò significa che bisogna evitare anche le avances non richieste e il contatto fisico. Manifestando un chiaro impegno contro le discriminazioni, si vuol creare insieme un ambiente di lavoro in cui tutti si sentano a proprio agio, indipendentemente dal loro background personale, e in cui ognuno possa realizzare le proprie potenzialità.

Con un chiaro impegno contro le discriminazioni, si vuol creare insieme un ambiente di lavoro inclusivo e prospero!

Si punta a garantire che la diversità della forza lavoro si rifletta in tutte le aree dell'azienda. La promozione dell'inclusione rappresenta un contributo prezioso e importante al successo comune. Assicurandoci che ogni dipendente possa sfruttare le proprie opportunità e superare i limiti precedenti, non solo creiamo un ambiente di lavoro inclusivo, ma anche una base sostenibile per l'innovazione e la crescita.



4.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DI RIUNIONE

GROB rispetta la libertà di espressione e si impegna a garantire la libertà di associazione e di riunione e il diritto alla contrattazione collettiva.

COSA SIGNIFICA PER ME COME DIPENDENTE?

Supponiamo che siate testimoni del fatto che una collega viene palesemente molestata sessualmente da un collega.

A seconda del caso specifico concreto, un simile comportamento non solo può avere conseguenze penali, ma è anche in chiaro contrasto con la nostra concezione dei valori. Si incoraggiano pertanto tutti i dipendenti a non rimanere passivi e indifferenti di fronte a queste situazioni, ma a offrire aiuto in modo chiaro e forte alla persona molestata e, se necessario, a far intervenire il servizio di sicurezza all'interno dell'azienda. In ogni caso, l'accaduto andrà segnalato al reparto della compliance. Grazie a un coraggioso intervento e a un'opportuna segnalazione si è in grado di indagare sulla questione e di prendere le misure necessarie.



COSA SIGNIFICA PER ME COME DIPENDENTE?

Supponiamo che siate il responsabile di un reparto GROB e abbiate un dipendente che è attivamente coinvolto in un grande sindacato.

Un tale atteggiamento andrà rispettato e il dipendente in questione non dovrà essere penalizzato per il suo impegno.



5. IL RAPPORTO CON LA NATURA

GROB si assume le proprie responsabilità nei confronti della tutela dell'ambiente e si impegna attivamente a proteggerlo nell'ambito delle proprie attività commerciali. Dà quindi importanza allo sviluppo e alla valorizzazione di processi e prodotti sostenibili con cui contribuire positivamente alla conservazione dell'ambiente naturale. Particolare attenzione viene prestata alle tematiche del clima, dell'ambiente, dell'uso del territorio, della biodiversità, della diversità delle specie e del benessere degli animali, che vengono sempre considerate in relazione sia ai processi produttivi che all'utilizzo dei prodotti messi in circolazione.

Un elemento cardine del nostro impegno è il contributo alla riduzione delle emissioni di gas serra a livello globale. Stiamo lavorando attivamente per ridurre continuamente i gas serra da noi emessi e provocati anche dall'uso dei nostri prodotti, migliorando in particolare la loro efficienza energetica e utilizzando ed espandendo le energie rinnovabili nelle nostre aziende.

Un valido contributo alla riduzione dei gas serra a livello globale

Ci impegniamo a preservare gli ecosistemi, a garantire la sostenibilità delle catene di approvvigionamento e a promuovere un uso responsabile delle risorse per ridurre al minimo gli impatti negativi sulla biodiversità. Ciò significa, ad esempio, evitare e ridurre i rifiuti, riciclare i materiali e usare l'acqua con parsimonia nelle operazioni quotidiane.

I processi previsti a tal riguardo si basano sugli standard ISO14001 (gestione ambientale) e ISO50001 (gestione energetica), applicabili a livello globale.

Questo impegno a 360 gradi per la tutela dell'ambiente riflette gli sforzi compiuti non solo per soddisfare i requisiti di legge, ma anche per contribuire attivamente a un futuro rispettoso dell'ambiente. La protezione dell'ambiente va vista non solo come un dovere morale, ma anche come un'opportunità per armonizzare innovazione e responsabilità e plasmare insieme un futuro sostenibile.

COSA SIGNIFICA PER ME COME DIPENDENTE?

Supponiamo di notare che un collega sta smaltendo del materiale pericoloso nelle aree dell'azienda in modo improprio e contrario ai regolamenti interni.

Un simile comportamento non solo potrebbe essere in contrasto con le leggi vigenti, ma potrebbe anche portare a un potenziale inquinamento ambientale, forse irreversibile. Un approccio responsabile nei confronti dell'ambiente è uno dei nostri valori fondamentali. Pertanto, nell'ambito delle nostre attività commerciali miriamo a prevenire il più possibile l'insorgere di potenziali rischi ambientali. Si incoraggiano pertanto tutti i dipendenti a non rimanere passivi e indifferenti di fronte a queste situazioni, ma a far presente ai colleghi interessati gli eventuali comportamenti scorretti e a contattare il coordinatore della gestione dei rifiuti e del riciclaggio in modo che possa prendere le misure necessarie per minimizzare o correggere il danno.



6. IL RAPPORTO CON I CLIENTI

Il successo economico di GROB dipende dalla soddisfazione dei clienti riguardo alle prestazioni e alla qualità offerte dai prodotti realizzati. La qualità dei prodotti, la loro sicurezza e la salvaguardia degli interessi dei clienti sono quindi elementi essenziali per un successo commerciale a lungo termine e per la reputazione del marchio GROB. Per garantire ciò, sono state stabilite le regole esposte di seguito.

6.1 QUALITÀ E SICUREZZA DEI PRODOTTI

L'intera gamma di prodotti è caratterizzata dalla massima qualità e affidabilità. Una gestione efficiente su misura e un miglioramento continuo dei processi e dei prodotti sono elementi fondamentali della nostra cultura del lavoro e garantiscono un significativo vantaggio a livello competitivo. Il sistema di gestione qualità, istituito a tale scopo, è concepito in base alla norma internazionale ISO 9001 che stabilisce come debba essere realizzato e documentato un tale sistema.

Si tiene conto di tutte le disposizioni giuridico-normative pertinenti, come la legge sulla sicurezza dei prodotti e altre regolamentazioni internazionali e nazionali riguardanti i prodotti realizzati, come il regolamento UE concernente la registrazione, la valutazione, l'autorizzazione e la restrizione delle sostanze chimiche (REACH) e la direttiva UE sulla restrizione dell'uso di determinate

sostanze pericolose nelle apparecchiature elettriche ed elettroniche (RoHS), nonché dei requisiti dei clienti. I dipendenti svolgono un ruolo decisivo nell'attuazione di questi standard. Attraverso un'opportuna formazione e sensibilizzazione si intende promuovere una certa consapevolezza della qualità e della sicurezza dei prodotti offerti. Ciascuno può contribuire a garantire che i prodotti non siano solo tecnicamente superiori, ma soddisfino anche i più elevati requisiti di sicurezza.

L'intera gamma di prodotti è caratterizzata dalla massima qualità e affidabilità!

Se tuttavia un prodotto dovesse presentare un difetto o un'anomalia, avremo cura di intervenire tempestivamente e senza indugio per eliminarlo in conformità alle norme di legge, agli obblighi contrattuali e agli standard di qualità interni.



COSA SIGNIFICA PER ME COME DIPENDENTE?

Supponiamo di notare che un collega in produzione stia usando uno strumento di misura senza un'etichetta di calibrazione valida per il controllo qualità di un componente.

Per garantire gli standard di qualità prestabiliti, la conformità normativa e la sicurezza dei prodotti, va detto che di prassi si possono utilizzare solo apparecchiature di prova con un'etichetta di calibrazione valida. Il comportamento del collega in questione sarebbe quindi in contrasto con gli standard di assicurazione della qualità di GROB con conseguenti potenziali rischi per il prodotto finale. Pertanto è bene far notare al collega che le procedure di verifica devono essere eseguite solo con apparecchiature di prova idonee, facendo in modo che la procedura di prova venga ripetuta con uno strumento di prova calibrato.



6.2 SALVAGUARDIA DEGLI INTERESSI DEI CLIENTI

Per GROB, la salvaguardia degli interessi dei clienti e il rispetto dei termini e delle condizioni contrattuali sono fattori indispensabili per instaurare rapporti collaborativi di fiducia. Perciò ci teniamo a escludere e non essere coinvolti in attività basate sull'appropriazione indebita, l'estorsione, il furto, la frode, l'appropriazione indebita o che potrebbero altrimenti causare danni ai clienti.

Una comunicazione trasparente per partnership di lungo corso

Attraverso misure appropriate e adeguati processi interni si punta a garantire che vengano protette le informazioni riservate dei clienti a cui si ha accesso. Si vuole inoltre essere certi che ogni interazione con i clienti sia caratterizzata da integrità, trasparenza e fiducia. Nel lavoro quotidiano si deve prestare particolare attenzione a una comunicazione trasparente e vanno rafforzate le partnership a lungo termine.



COSA SIGNIFICA PER ME COME DIPENDENTE?

Supponiamo che vi accorgiate che un collega abbia gettato un raccoglitore contenente la documentazione del progetto di un cliente in un contenitore dei rifiuti liberamente accessibile nel sito GROB. A causa della situazione, si teme poi che possano esserci di mezzo dei segreti aziendali del cliente.

L'aver gettato il raccoglitore con i documenti del progetto costituisce una violazione degli interessi del cliente e in generale comporta una violazione degli obblighi di riservatezza esistenti nei confronti del cliente stesso. Si incoraggiano pertanto tutti i dipendenti a non rimanere passivi e indifferenti di fronte a queste situazioni, ma a smaltire tali documenti esclusivamente negli appositi contenitori di sicurezza per documenti riservati (il contenuto di tali contenitori viene distrutto da un'azienda di smaltimento certificata nel rispetto di tutti gli standard di sicurezza previsti) e a confrontarsi con il collega interessato, costringendolo a fornire delle spiegazioni. L'accaduto va inoltre segnalato al reparto della compliance. Reagendo in questo modo, si può contribuire a far sì che i clienti possano contare su un partner commerciale affidabile e credibile.



7. AGIRE NEL RISPETTO DELLA LEGGE E DELL'ETICA

Ci assumiamo le proprie responsabilità e ci poniamo dei requisiti elevati. Il rispetto delle regole nel lavoro di tutti i giorni è un presupposto che va dato per scontato e che chiunque deve sempre riconoscere. Per questa ragione è importante stabilire regole e aspettative chiare, che aiutino tutti a comportarsi in modo etico e conforme alle regole nelle attività quotidiane. Gli sforzi congiunti compiuti nell'ambito della compliance sono fondamentali per un successo sostenibile ed essenziali per l'espressione dei principi etici del gruppo GROB.

7.1 LOTTA ALLA CORRUZIONE E AL RICICLAGGIO DI DENARO

GROB considera l'integrità come un elemento indispensabile dell'attività imprenditoriale. Il CoC definisce pertanto linee guida vincolanti per la gestione dei casi di corruzione e riciclaggio di denaro, al fine di garantire che i dipendenti rispettino gli standard previsti per legge in ogni interazione commerciale. Lavorando insieme per promuovere l'integrità, si riesce a consolidare la reputazione finora costruita come partner affidabile, creando un ambiente di lavoro caratterizzato da correttezza, trasparenza e un successo sostenibile. L'impegno a contrastare ogni tipo di condotta scorretta non è solo un obbligo di legge, ma rappresenta un pilastro centrale della nostra cultura aziendale. Va quindi rifiutato in modo netto qualsiasi comportamento che possa anche solo dare l'impressione di poter influenzare le decisioni aziendali

in modo inammissibile ("tolleranza zero"), che si tratti di regalie di qualsiasi tipo, come ad esempio omaggi in denaro in qualsiasi forma e valuta e doni non monetari, o anche di eventuali inviti (al ristorante). Non è nemmeno consentito aggirare tali pratiche commerciali non permesse coinvolgendo terze parti. Ai dipendenti e a tutti i rappresentanti autorizzati è vietato procurare, ricevere, richiedere o accettare promesse di vantaggi non ammessi da parte dei partner commerciali e dei relativi dipendenti allo scopo di influenzare illecitamente le azioni e le decisioni dei rispettivi beneficiari. Le regole di condotta vincolanti, le soglie di valore applicabili e la procedura da seguire sono definite nelle linee guida di GROB su sovvenzioni e gratificazioni e devono essere osservate da tutti i dipendenti senza alcuna eccezione. In caso di dubbio, contattare il reparto della compliance.



COSA SIGNIFICA PER ME COME DIPENDENTE?

Supponiamo che lavoriate per l'ufficio acquisti del gruppo GROB e che stiate negoziando con un rappresentante di un potenziale nuovo fornitore. E che questa persona vi offra un orologio da polso di un certo valore dicendovi *"Speriamo che con questa la scelta finale ricada su di noi!"*.

Tale comportamento è rilevante ai fini penali ed è pertanto in chiaro contrasto con i valori di riferimento di GROB. Vanno ricordate a tal proposito le linee guida di GROB su sovvenzioni e gratificazioni, che vietano di accettare delle regalie che vadano oltre le consuete cortesie sociali, come piccoli omaggi promozionali, e quindi bisogna rifiutarsi fermamente di accettare l'orologio da polso offerto. Si deve inoltre informare di tutte le circostanze del caso il proprio superiore o il responsabile degli acquisti e il reparto della compliance. Reagendo in modo responsabile, si può contribuire attivamente a mantenere l'integrità e gli orientamenti etici perseguiti da GROB.



Il CoC definisce linee guida vincolanti per la gestione dei casi di corruzione e riciclaggio di denaro, al fine di garantire che i dipendenti rispettino gli standard previsti per legge in ogni interazione commerciale.

Viene inoltre portata avanti una politica di tolleranza zero nei confronti del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo, adempiendo agli obblighi di legge previsti. Nelle attività commerciali si escludono le transazioni in contanti fin dall'inizio.

7.2 CONFLITTI DI INTERESSE PERSONALI

GROB punta a prevenire i conflitti di interesse al fine di mantenere l'integrità e l'equità delle proprie pratiche commerciali. I dipendenti devono assicurarsi che gli interessi personali non siano in conflitto con quelli aziendali, vale a dire che non vi siano per esempio interessi finanziari con la concorrenza o una certa clientela, nonché relazioni personali che potrebbero influenzare le decisioni aziendali e compromettere l'obiettività.

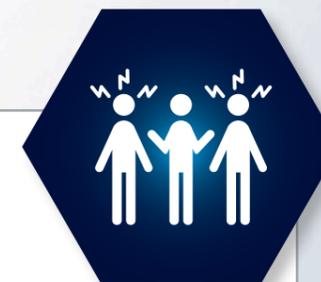
L'obiettivo deve essere sempre quello di evitare, al meglio delle proprie conoscenze e convinzioni,

In caso di violazione dei principi sopra esposti si devono prevedere, nei singoli casi, misure disciplinari fino alla cessazione del rapporto di lavoro o alla risoluzione di altri rapporti contrattuali in essere, nonché richieste di risarcimento per eventuali danni causati dalla condotta scorretta.

tutte le situazioni che potrebbero dare l'impressione di un potenziale conflitto di interessi.

GROB punta a prevenire i conflitti di interesse al fine di mantenere l'integrità e l'equità delle proprie pratiche commerciali!

I possibili conflitti di interesse nei rapporti commerciali con concorrenti, consulenti, clienti, fornitori, prestatori di servizi e altri partner commerciali di GROB devono essere preventivamente comunicati dai diretti interessati ai loro superiori e sottoposti a una verifica da parte del reparto della compliance.



COSA SIGNIFICA PER ME COME DIPENDENTE?

Supponiamo che vi accorgiate che l'azienda di vostro fratello abbia presentato domanda di partecipazione a una gara d'appalto per un contratto esterno.

Bisognerà fare attenzione che gli interessi personali non siano in conflitto con quelli aziendali. Si dovrà pertanto comunicare immediatamente qualsiasi potenziale conflitto di interessi al proprio superiore in ordine gerarchico e ai responsabili di eventuali decisioni nel caso specifico, in modo che la questione possa essere presa in esame. Un comportamento prudente può servire a garantire una certa integrità e correttezza del modo di lavorare.



7.3 COMMERCIO ESTERO, CONTROLLO DELLE ESPORTAZIONI, AFFARI INTERNAZIONALI E SANZIONI

Il successo aziendale di GROB è garantito anche dal commercio internazionale. Il rispetto di tutte le leggi e le normative vigenti in materia di commercio estero e controllo delle esportazioni è quindi di essenziale importanza. Ciò riguarda il rispetto delle sanzioni e degli embarghi per garantire che le pratiche commerciali messe in campo siano conformi alle norme di legge e alle sanzioni internazionali.

GROB conta sul commercio internazionale!

Senza alcuna eccezione, i dipendenti sono tenuti a prestare la massima attenzione negli affari internazionali e a garantire che

- la fornitura di servizi, in particolare il cosiddetto supporto tecnico,

- l'esportazione² di beni³,
- la conclusione o la mediazione di negozi giuridici (ad esempio, contratti), in particolare le cosiddette transazioni commerciali e di intermediazione, e
- lo spostamento interno di beni a livello nazionale

siano gestiti in modo appropriato e in conformità alle leggi sul controllo delle esportazioni. Ciò riguarda la verifica degli usi finali, la conformità alle licenze di esportazione e l'evitamento di rapporti commerciali che potrebbero violare delle sanzioni.

² Il termine "esportazione" riguarda sia la consegna o lo spostamento di beni fisici, software e tecnologie in altri paesi al di fuori del territorio doganale dell'UE ("esportazioni") sia la consegna o lo spostamento di beni, software e tecnologie in altri paesi all'interno del territorio doganale dell'UE ("trasferimenti").

³ Con il termine "beni" si intendono beni fisici, software e tecnologie. L'esportazione di software e/o tecnologie può avvenire fisicamente o telematicamente, ad esempio tramite e-mail, download o accesso a un server. I beni appositamente progettati o modificati per applicazioni militari ("materiali militari e di difesa") e i beni che possono essere utilizzati sia per applicazioni civili che militari ("prodotti a duplice uso") sono particolarmente rilevanti ai fini della normativa sul controllo delle esportazioni.



COSA SIGNIFICA PER ME COME DIPENDENTE?

Supponiamo che lavoriate nel reparto vendite del gruppo GROB. Un rivenditore vi contatta chiedendo un impianto con un ampio assortimento di pezzi di ricambio, per cui è prevista un'autorizzazione di esportazione. L'uso finale non è tanto chiaro, è prevista la modalità di consegna "franco fabbrica" e l'impianto deve essere imballato per una spedizione via mare, ma il trasporto avviene via terra.

È bene tenere presente che la violazione dei regolamenti sanzionatori (UE) può avere gravi conseguenze legali, reputazionali ed economiche per GROB. È quindi indispensabile rispettare le restrizioni all'importazione e all'esportazione vigenti a livello internazionale. I cosiddetti tentativi di approvvigionamento occulto, in particolare, si stanno rivelando una sfida crescente, poiché spesso sono difficili da riconoscere. Sono richieste una certa diligenza e vigilanza, nonché un'ampia raccolta di informazioni. Chiunque indagli coscientemente su fatti sospetti (i cosiddetti "campanelli d'allarme") può, nel migliore dei casi, dissipare i dubbi esistenti o scoprire un tentativo di elusione non ammesso, evitando così che le merci esportate raggiungano una destinazione illegale.

Per evitare delle violazioni e le relative conseguenze, consultare sempre il reparto interno di controllo delle esportazioni prima di concludere un affare; particolare cautela è richiesta con i nuovi clienti. Agendo con prudenza, si può contribuire a garantire che tutte le attività commerciali internazionali siano conformi alle normative vigenti e che i potenziali rischi legali siano individuati per tempo e quindi evitati.



7.4 ANTITRUST E CONCORRENZA SLEALE

GROB intende promuovere una concorrenza equa e aperta su tutti i mercati mondiali. Si impegna quindi a non ricorrere a pratiche commerciali sleali a danno della concorrenza e di altri operatori del mercato in nessuna delle sue attività commerciali. Si escludono accordi con altre aziende, provvedimenti di associazioni di imprese e pratiche concordate tra imprese che abbiano lo scopo o l'effetto di limitare sensibilmente la concorrenza. Ciò vale

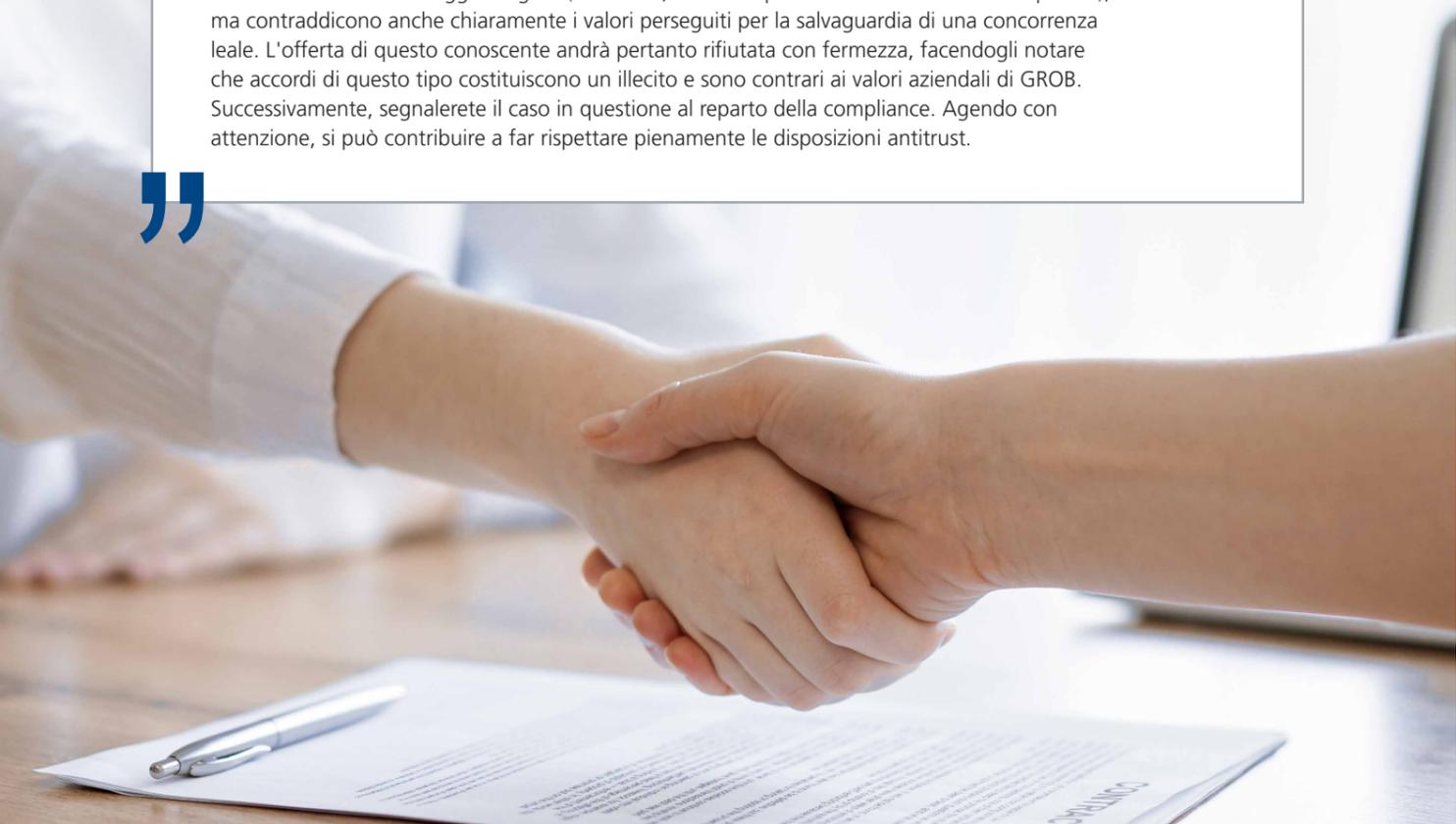
in particolare per gli accordi anticoncorrenziali sui prezzi, la spartizione dei mercati e lo scambio anticoncorrenziale di segreti aziendali e commerciali, ma anche per tutte le altre violazioni rilevanti dal punto di vista dell'antitrust, per non parlare poi degli abusi di posizione dominante sul mercato.



COSA SIGNIFICA PER ME COME DIPENDENTE?

A una fiera, incontrate una vecchia conoscenza che ora lavora per un concorrente, la quale vi propone di collaborare in vista di future gare d'appalto per ottenere prezzi più elevati, affermando che ciò sarebbe sia nell'interesse di GROB che della sua azienda.

Proposte di questo tipo possono sembrare allettanti all'inizio; si ribadisce però che non solo violano chiaramente le leggi in vigore (l'antitrust, nel caso specifico forse anche il diritto penale), ma contraddicono anche chiaramente i valori perseguiti per la salvaguardia di una concorrenza leale. L'offerta di questo conoscente andrà pertanto rifiutata con fermezza, facendogli notare che accordi di questo tipo costituiscono un illecito e sono contrari ai valori aziendali di GROB. Successivamente, segnalerete il caso in questione al reparto della compliance. Agendo con attenzione, si può contribuire a far rispettare pienamente le disposizioni antitrust.



7.5 PROTEZIONE DEI DATI E SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI

La protezione dei dati e la sicurezza delle informazioni sono aspetti saldamente radicati nelle strutture di governance di GROB.

I dipendenti sono tenuti a trattare i dati sensibili, indipendentemente dal fatto che si tratti di dati personali,

di segreti aziendali o di dati dei clienti, con la massima attenzione e a garantire che vengano utilizzati solo per scopi aziendali autorizzati. La sicurezza delle informazioni fa parte integrante dei processi aziendali. A tal fine sono state implementate solide misure di sicurezza per garantire la riservatezza, l'integrità e la disponibilità dei dati e lavoriamo costantemente per migliorarle.



COSA SIGNIFICA PER ME COME DIPENDENTE?

Dopo un evento esterno in cui avete raccolto gli elenchi con gli indirizzi dei partecipanti, un collega vi chiede di inoltrarglieli per finalità di vendita.

Secondo i requisiti di legge, questi dati non possono essere utilizzati per scopi diversi da quelli per cui sono stati originariamente destinati senza previo consenso esplicito dei partecipanti stessi.

Nel caso in questione, i dati sono stati raccolti solo per l'inserimento nell'elenco dei partecipanti. Rammenterete quindi al collega che la divulgazione dei dati a fini di vendita viola quanto disposto sulla privacy e lo indirizzerete poi al responsabile della protezione dei dati del gruppo GROB. Questo modo di procedere non solo protegge la privacy dei partecipanti, ma aiuta anche GROB a rispettare tutti i requisiti di legge relativi alla protezione dei dati e alla sicurezza delle informazioni.





7.6 RAPPORTO CON L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE

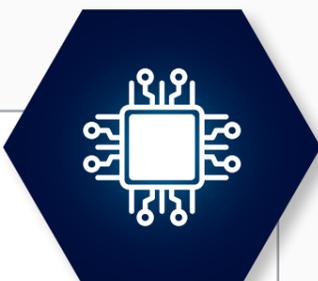
Vediamo un grande potenziale nell'uso dell'intelligenza artificiale ("AI"), che vorremmo sfruttare maggiormente nel contesto della digitalizzazione. Ci concentriamo tanto sulla trasparenza, sulla protezione dei dati e sulla sicurezza delle informazioni quanto sul

rispetto dei principi etici. Le decisioni basate sull'uso di tecnologie AI sono attentamente vagliate per garantire che siano in linea con i valori e gli obiettivi aziendali e non violino le norme di legge.

COSA SIGNIFICA PER ME COME DIPENDENTE?

Supponiamo che troviate un software o un'app innovativi e supportati dall'AI (ad esempio, ChatGPT) e che vogliate utilizzarli nello svolgimento dell'attività professionale.

Indipendentemente dal fatto che il software o l'app siano gratuiti o a pagamento, è bene tenere presente che un suo utilizzo in GROB deve essere prima verificato e ufficialmente autorizzato dal reparto informatico, dal responsabile della sicurezza informatica e dal responsabile della protezione dei dati del gruppo, attenendosi alle procedure previste. Avisare anche gli altri dipendenti dei passaggi richiesti. Comportandosi in questo modo con la consapevolezza di eventuali rischi, si può contribuire in modo decisivo a garantire che l'uso dell'AI non violi gli interessi di GROB (ad esempio, per via del fatto che l'applicazione possa utilizzare i dati inseriti per finalità di apprendimento e renda quindi pubbliche informazioni interne all'azienda e segreti commerciali) o di terzi, tutti sempre meritevoli di tutela, come i dati dei dipendenti e dei clienti.



7.7 KNOW-HOW INTERNO, RISERVATEZZA, PROPRIETÀ E BENI AZIENDALI

Ogni dipendente è tenuto a trattare in modo riservato e con la dovuta diligenza il know-how interno e le informazioni acquisite nel corso del proprio lavoro. Ciò riguarda dati di ogni tipo, in particolare segreti commerciali e tutte le informazioni sensibili relative all'azienda, sviluppi innovativi, brevetti, marchi e diritti d'autore.

La riservatezza e il requisito di una corretta gestione si estendono anche ai beni e alle proprietà aziendali. I dipendenti non possono utilizzare queste risorse per scopi personali o trasmettere informazioni senza un'autorizzazione.

COSA SIGNIFICA PER ME COME DIPENDENTE?

Supponiamo di lavorare nel reparto informatico di GROB e di notare che la sera prima è stata copiata una grande quantità di dati da un computer del reparto di progettazione su un supporto di memorizzazione esterno.

In questo caso si paventa il rischio concreto che i dati interni dell'azienda possano essere sottratti senza autorizzazione, per essere utilizzati per scopi impropri. Il danno per GROB può essere considerevole in determinate circostanze. In tali situazioni vi invitiamo quindi ad agire tenendo presenti gli eventuali rischi e a segnalare tempestivamente l'accaduto al proprio superiore.



7.8 IMPEGNO SOCIALE

Per GROB, le donazioni e le sponsorizzazioni sono misure preziose per dare un contributo positivo alla nostra società, all'istruzione e alle cause benefiche, adempiendo così alle nostre responsabilità imprenditoriali. Tuttavia, GROB non effettua donazioni a partiti o raggruppamenti politici specifici. Qualsiasi forma di sponsorizzazione, sia per eventi che per organizzazioni, deve essere chiarita in anticipo in modo trasparente e inequivocabile. Vale a dire che si deve procedere a un'attenta verifica per garantire che i valori e gli obiettivi delle attività sostenute siano in linea con i principi di GROB. I dipendenti vengono incoraggiati a impegnarsi socialmente

e/o politicamente e a partecipare alla vita sociale attraverso le loro attività. Allo stesso tempo è richiesta la massima trasparenza e integrità in qualsiasi attività politica o di lobby legata a GROB. Tutte queste attività sociali e politiche devono essere svolte nel rispetto dei valori aziendali e delle disposizioni di legge.

COSA SIGNIFICA PER ME COME DIPENDENTE?

Supponiamo che vi venga chiesto di sponsorizzare un evento di beneficenza nell'ambito del vostro lavoro come dipendente GROB.

In tal caso si raccomanda di non prendere impegni non concordati e di fare presente che si deve far riferimento al processo di approvazione interno a GROB. Una sponsorizzazione può avvenire solo previa autorizzazione interna. Passare poi a contattare il reparto della compliance per avviare le verifiche del caso. Agendo in modo responsabile, si può garantire che tutte le sponsorizzazioni siano in linea con le linee guida e i valori dell'azienda.



7.9 CONTABILITÀ, RENDICONTAZIONE FINANZIARIA E IMPOSTE

GROB si fa garante del corretto adempimento di tutti gli obblighi fiscali. Ciò riguarda una contabilità corretta e accurata e la conservazione dei documenti e delle registrazioni pertinenti, una rendicontazione finanziaria trasparente, la presentazione tempestiva

delle dichiarazioni fiscali, il calcolo e il pagamento corretto delle imposte e la collaborazione con le autorità fiscali in caso di eventuali verifiche o indagini.

Queste richieste non sono rivolte solo al reparto contabile, ma a tutti i dipendenti dell'azienda.

COSA SIGNIFICA PER ME COME DIPENDENTE?

Supponiamo che, in qualità di manager, abbiate organizzato un evento per il vostro team. E che l'azienda di catering vi chieda di pagare in contanti non rilasciando una fattura. Vi toccherà quindi preparare una distinta delle spese sostenute per poi presentarla al reparto di contabilità finanziaria, chiedendo un rimborso spese per eventi aziendali.

Tutto questo modo di procedere non va bene. Per le spese che risultano essere costi aziendali, è necessario richiedere le fatture corrette a ciascun partner commerciale, che andranno poi inoltrate in originale al reparto di contabilità finanziaria. Si ribadisce che non c'è alcuna intenzione di incentivare il "lavoro nero", evitando eventuali introiti non tassati per i partner commerciali coinvolti. Le ricevute emesse devono sempre essere controllate per verificarne l'autenticità, la regolarità e la corretta indicazione dell'IVA da applicare.



8. SISTEMA DI SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING) DI GROB

GROB ha veramente a cuore il rispetto degli standard etici e delle disposizioni di legge. Il sistema di whistleblowing offre ai dipendenti, così come a terzi esterni, l'opportunità di segnalare in modo riservato potenziali violazioni o situazioni discutibili in ambito professionale o all'interno della catena di approvvigionamento. Si incoraggiano i dipendenti e terze parti interessate a fare un uso attivo di questo strumento per promuovere insieme una cultura aziendale di integrità ed etica. Facciamo in modo che i whistleblower godano di una protezione particolare e non debbano aspettarsi conseguenze negative per aver fornito certe informazioni. Nessun dipendente che denunci in buona fede (sospette) violazioni delle leggi, del presente CoC o delle linee guida aziendali interne e che non abbia fatto nulla di male, deve temere di subire degli svantaggi a causa di una segnalazione. Chi però dà adito, incautamente o consapevolmente, a falsi sospetti o accuse può andare incontro a conseguenze.

Le procedure esatte e i dettagli di contatto per il sistema di whistleblowing sono disponibili sul sito web della società nella sezione "Compliance" e nel regolamento procedurale, https://sicher-melden.de/whistle/#/mainpage/icm53606/grob_werke_gmbh_co_kg

Con il sistema digitale di whistleblowing messo a disposizione si possono inviare anche delle segnalazioni anonime, se lo si desidera.



Inoltre, i whistleblower possono anche optare per le seguenti modalità di contatto:

- ✦ **E-mail:** compliance@grobgroup.com
- ✦ **Indirizzo postale:** Compliance, GROB-WERKE GmbH & Co. KG, Industriestraße 4, 87719 Mindelheim, Germania
- ✦ **Telefono:** +49 (8261) 996-0
- ✦ **Contatto di persona:** OE Legal & Compliance, Dr. Korbinian Feller e/o Dr. Monika Glogger, B6, 8o piano, ufficio 809

9. INTERLOCUTORI

In caso di domande sul presente documento e sulla sua applicazione si possono contattare i seguenti colleghi responsabili dei settori Legal & Compliance del gruppo GROB:

Dr. Korbinian Feller
General Counsel
Head of Compliance
Korbinian.Feller@grob.de

GROB Mindelheim
Dr. Monika Glogger
Avvocato (d'impresa)
Compliance Officer
GROB-WERKE GmbH & Co. KG
Monika.Glogger@grob.de

GROB USA
Julia Benziger
Corporate Counsel
Compliance Officer
GROB Systems Inc.
JBenziger@grobgroup.com

GROB China
Helen Wang
Corporate Counsel/Compliance Officer
GROB Machine Tools (China) Co., Ltd.
Helen.Wang@grob.com.cn

GROB Brasil
Marco Schäfer
Compliance Officer B.
GROB do Brasil S.A.
Marco.Schaefer@grob.com.br

GROB Italy
Elisa Morero
Compliance Officer
GROB Italy S.r.l.
Elisa.Morero@grobgroup.com





www.grobgroup.com

© GROB-WERKE GmbH & Co. KG - 05/2024/IT

GROB-WERKE GmbH & Co.KG

Leader da oltre 100 anni nella costruzione di sistemi di produzione e sistemi di automazione altamente innovativi

*#Lavorazioneadaportazione ditruciolo #Macchineuniversali
#Impiantidimontaggio #Elettromobilità #Automazione
#Produzioneadditiva #Digitalizzazione
#Macchinenuoveusate #Assistenza*



Resta sempre aggiornato
e iscriviti subito alla
newsletter di GROB!



Eccellenza nelle tecnologie sostenibili