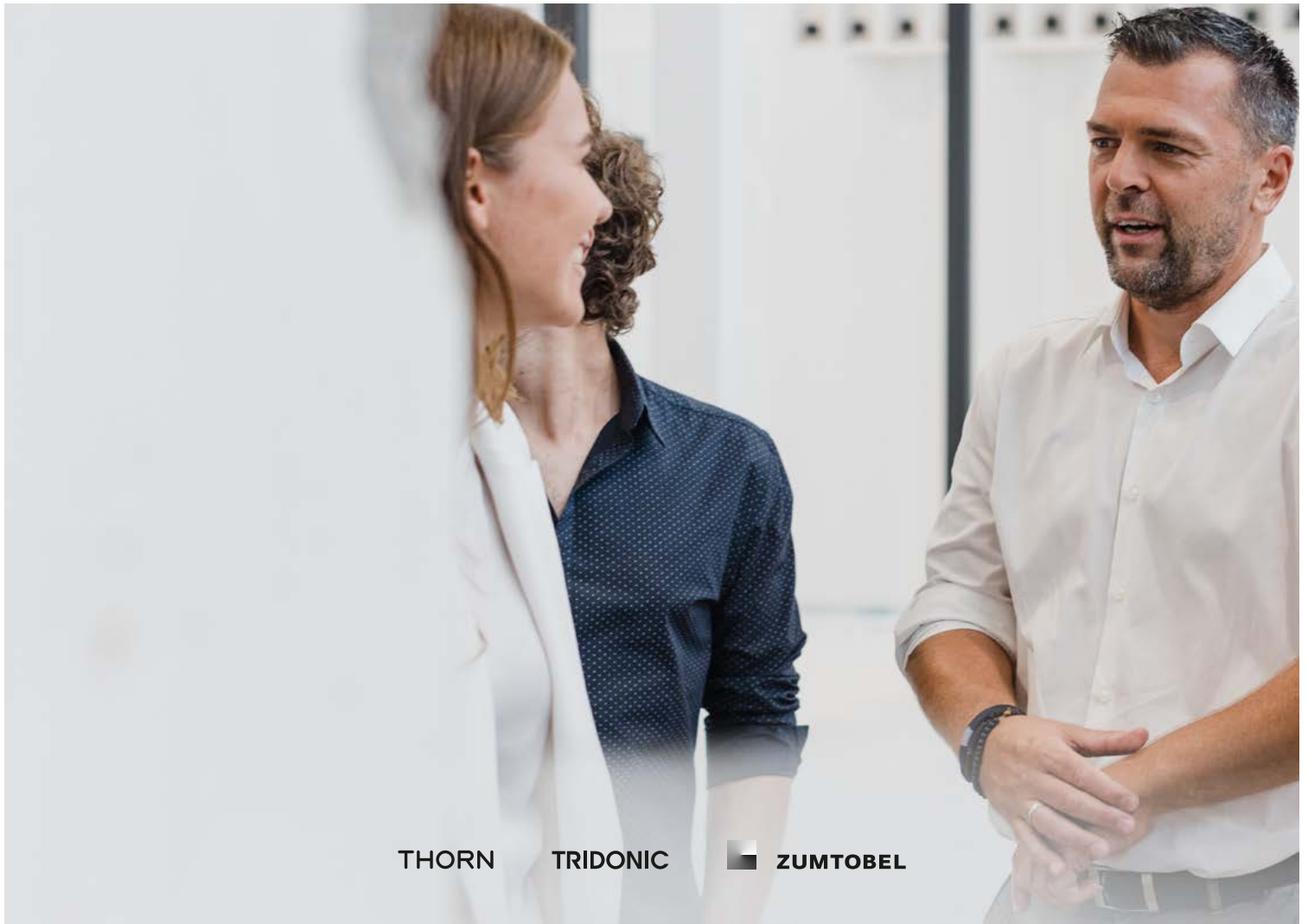


ZUMTOBEL Group

LA NOSTRA RESPONSABILITÀ

CODICE DEONTOLOGICO 2024

Gli standard descritti nel presente Codice deontologico rappresentano allo stesso tempo un obbligo e una protezione.



THORN

TRIDONIC



ZUMTOBEL

	PREMESSA	01
	LA NOSTRA RESPONSABILITÀ	02

01	REQUISITI ESSENZIALI	03
	RESPONSABILITÀ INDIVIDUALE	03
	LEADERSHIP E LA CONDOTTA DEI SUPERVISORI	03
	QUATTRO DOMANDE QUALE RAPIDA VERIFICA DI INTEGRITÀ CONDOTTA	04
	CONDOTTA IN SITUAZIONI DI CONFLITTO: PERSONE DI CONTATTO	04
	CONFORMITÀ LEGALE COME CRITERIO FONDAMENTALE	05
	RISPETTO E CORRETTEZZA ALLA BASE DEL NOSTRO SISTEMA DI VALORI	05

02	INTERAZIONI CON BUSINESS PARTNER E TERZE PARTI	08
	ANTI-CORRUZIONE, DONATIVI E INTRATTENIMENTO	08
	DONAZIONI E SPONSORIZZAZIONI	09
	CONTRASTO AL RICICLAGGIO DI DENARO	09
	CONTROLLO DELLE ESPORTAZIONI	10
	RELAZIONI COMMERCIALI CON I FORNITORI	10
	CONCORRENZA LEALE	11

03	EVITARE CONFLITTI DI INTERESSE	12
-----------	---------------------------------------	-----------

04	GESTIONE DELLE INFORMAZIONI	14
	INSIDER TRADING	14
	IMPEGNO PER LA PROTEZIONE E LA SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI	15
	PROTEZIONE DEI SEGRETI COMMERCIALI – DOVERE DI RISERVATEZZA	16
	SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI	16
	SOCIAL MEDIA E COMUNICAZIONI CON L'ESTERNO	17

05	USO DELLA PROPRIETÀ AZIENDALE	18
-----------	--------------------------------------	-----------

ALFRED FELDER CEO ZUMTOBEL GROUP

PREMESSA

Cari colleghi,

Da oltre 70 anni, la nostra ambizione è creare soluzioni, componenti e servizi di illuminazione innovativi, pensati per le esigenze del cliente.

Il successo ottenuto in questo è principalmente frutto delle competenze combinate dei nostri dipendenti, delle nostre capacità innovative e delle eccellenti collaborazioni a lungo termine che abbiamo stabilito con partner in tutto il mondo. La continuità e la conformità agli standard legali ed etici sono aspetti importanti di queste collaborazioni affidabili e sostenibili.

Abbiamo documentato il nostro contributo sociale e la nostra convinzione di rappresentare una governance aziendale sostenibile e responsabile aderendo volontariamente alla Global Compact Initiative delle Nazioni Unite. In questa scelta vediamo sia una motivazione che una sfida.

I principi definiti nel presente Codice deontologico fungono da orientamento e supporto per aiutare voi, quali dipendenti e parte del Zumtobel Group, ad agire con integrità in ogni aspetto del business e, soprattutto, a ridurre al minimo i rischi per l'azienda¹.

Ognuno di noi ha la responsabilità personale di assicurarsi che le proprie azioni siano conformi a queste norme di condotta e che le violazioni non siano tollerate

ma vengano segnalate. Ancora più importante, il presente Codice deontologico deve costituire la base delle vostre azioni quotidiane.

I seguenti principi di condotta dovrebbero ispirare tutti noi, nelle nostre interazioni con i colleghi, i clienti, i fornitori, i business partner, gli azionisti e le autorità pubbliche. Ma in primo luogo sono uno strumento di difesa, in grado di proteggere voi, la nostra azienda e tutte le parti interessate.

Per questo ci aspettiamo che anche i nostri business partner si attengano ai principi del presente Codice deontologico, nelle operazioni con i rispettivi dipendenti e business partner nonché, in particolare, con il personale dell'azienda.

In caso di dubbi su singole norme, rivolgetevi prima di tutto al vostro supervisore. In alternativa, in qualsiasi momento potete contattare il Coordinatore della conformità aziendale.

Vi ringraziamo per il supporto all'implementazione dei principi di condotta definiti di seguito.

Cordialmente,
Alfred Felder
Amministratore delegato di Zumtobel Group AG

¹ Codice a colori: **nero** = principio / opinione aziendale,
giallo = aspettative riposte nei dipendenti / responsabili / fornitori

ZUMTOBEL GROUP

LA NOSTRA RESPONSABILITÀ

Principi di condotta generali

**RISPETTIAMO I DIRITTI UMANI E
CONDANNIAMO QUALSIASI FORMA
DI DISCRIMINAZIONE.**

**IL NOSTRO COMPORTAMENTO È
CONTRADDISTINTO DA RISPETTO,
ONESTÀ, TRASPARENZA E
AFFIDABILITÀ.**

**OPERIAMO SEMPRE NEI MIGLIORI
INTERESSI DELL'AZIENDA**

RISPETTIAMO TUTTE LE PROPRIETÀ.

**OSSERVIAMO LE LEGGI VIGENTI
E LE LINEE GUIDA INTERNE.**

**NON TOLLERIAMO ALCUNA FORMA
DI CORRUZIONE E SEGNEREMO
I CASI DI COMPORTAMENTO
CORRUPTIVO DA PARTE DI TERZI.**

**SIAMO IMPEGNATI IN FAVORE
DELLA CONCORRENZA LEALE.**

**CI BATTIAMO PER LA SOSTENIBILITÀ
E LA SALVAGUARDIA DELL'AMBIENTE.**



Alfred Felder
Amministratore delegato,
Zumtobel Group



Thomas Erath
Direttore finanziario,
Zumtobel Group



Bernhard Motzko
Direttore operativo,
Zumtobel Group



Marcus Frantz
Direttore responsabile
trasformazione digitale,
Zumtobel Group



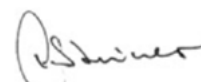
Hugo Rohner
Amministratore delegato,
Tridonic



Alexander Stieger
Direttore finanziario,
Tridonic



Alexander Jankovsky
Direttore operativo,
Tridonic



Petra Steiner
Vicepresidente risorse
umane globali



Thomas Ender
Vicepresidente vendite
globali, Tridonic



Christoph Zimmermann
Vicepresidente vendite
globali, Tridonic



Miroslav Ardan
Vicepresidente acquisti
globali, Zumtobel Group



Stephan Hempel
Direttore senior
Verifiche e conformità
aziendale

01 REQUISITI ESSENZIALI

Responsabilità individuale

Gli standard di condotta descritti nel presente Codice non sono soltanto un obbligo per tutti i dipendenti, ma anche uno strumento per proteggerli.

Per ulteriori informazioni e chiarimenti su dubbi specifici, consultare le normative aziendali interne citate nel testo e i reparti indicati.

Si invitano tutti i dipendenti a esaminare la propria condotta in base alle regole qui elencate e ad assicurarsi che sia conforme con esse.

Si invitano i dipendenti a segnalare tempestivamente le violazioni e i sospetti giustificati. In linea generale, il supervisore dovrebbe fungere da primo punto di contatto.

Leadership e la condotta dei supervisori

I responsabili dovrebbero rappresentare un esempio di implementazione degli standard di condotta. Tali persone sono soprattutto incoraggiate a dimostrare integrità attivamente, nelle loro operazioni quotidiane, e a informare i dipendenti della propria area di responsabilità in merito ai principi specificati nel presente Codice deontologico.

Inoltre i responsabili sono tenuti a garantire la conformità al Codice deontologico nella loro area di competenza e a imporre adeguate sanzioni e provvedimenti correttivi per eventuali comportamenti inappropriati, da stabilire caso per caso. Nell'ambito di tale responsabilità rientra l'adozione di routine di controllo e monitoraggio idonee per i principali settori di rischio specificati nel presente documento.

In questa attività, il supervisore sarà supportato dai reparti dell'azienda indicati nelle sezioni corrispondenti.

01 REQUISITI ESSENZIALI

Quattro domande quale rapida verifica di integrità condotta

È impossibile definire in anticipo regole adatte per coprire qualsiasi situazione che potrebbe sorgere nelle attività quotidiane. Tuttavia, il presente Codice deontologico, integrato da norme aziendali interne, rimane un'efficace guida pratica.

Le seguenti domande possono aiutare a prendere decisioni e fungono da ponte verso le normative esistenti:

1. Mi sembra corretto e, in termini etici, giustificabile agire in questo modo? Cosa mi dice il mio istinto?
2. Le mie azioni sono conformi alle leggi e alle norme aziendali interne?
3. Se le mie azioni diventassero di pubblico dominio, anche se involontariamente, sarebbero comprensibili e giustificabili dal punto di vista dell'azienda?
4. È possibile evitare i danni alla reputazione del Zumtobel Group?

Nei casi in cui NON sia possibile rispondere affermativamente, senza incertezze, a una o più delle domande precedenti, prima di agire i dipendenti sono invitati a rivolgersi alla persona di contatto specificata per il reparto, a seconda della situazione.

Condotta in situazioni di conflitto: Persone di contatto

I dipendenti, se incerti sulle implicazioni legali della propria condotta o se notano indicazioni relative a pratiche legalmente dubbie nell'ambiente di lavoro, dovrebbero rivolgersi innanzitutto ai loro supervisori. Possono anche consultare l'opinione esperta di specialisti del reparto legale o delle risorse umane (per questioni inerenti al diritto del lavoro).

Se tuttavia, in un caso particolare, i dipendenti hanno un motivo fondato di ritenere inappropriato questo processo, possono contattare direttamente anche il Coordinatore della conformità aziendale del Zumtobel Group o il Direttore delle verifiche interne, nella massima riservatezza, scrivendo all'indirizzo e-mail compliance@zumtobelgroup.com.

Un'altra opzione consiste nel riferire potenziali irregolarità in modo confidenziale e anonimo utilizzando il sistema di segnalazione del Zumtobel Group, accessibile tramite il sito web dell'azienda.

Nessun dipendente sarà penalizzato per aver espresso preoccupazioni o denunciato violazioni specifiche in buona fede.

La possibilità di contattarci è garantita in relazione a tutti gli argomenti trattati nel presente Codice deontologico, sia per i dipendenti del Zumtobel Group, sia per qualsiasi persona esterna, come ad esempio clienti e fornitori.

01 REQUISITI ESSENZIALI

Conformità legale come criterio fondamentale

Il rispetto della legge e la conformità al sistema legale del Paese in cui operano i dipendenti sono principi essenziali del Zumtobel Group.

Con il supporto delle normative e dei corsi di formazione aziendali interni, compiamo ogni sforzo per evitare di infrangere la legge in aree particolarmente critiche, in qualsiasi circostanza. Di conseguenza, tutti i dipendenti devono attenersi alle linee guida aziendali pertinenti e alle disposizioni giuridiche del sistema legale al quale sono vincolati.

Le violazioni gravi causate dal personale possono – indipendentemente da eventuali sanzioni legali aggiuntive – condurre a provvedimenti disciplinari imputabili a inadempimento degli obblighi contrattuali. Al momento di valutare la gravità della violazione, saranno presi in considerazione fattori quali dolo e colpa grave, ma anche il livello di formazione conseguito.

Inoltre ci aspettiamo che i nostri business partner agiscano in conformità a tutti i quadri legali ed etici pertinenti. Se ci venissero comunicate violazioni di disposizioni di legge o di standard etici riconducibili a business partner o ai relativi dipendenti, ciò potrebbe determinare l'interruzione del rapporto d'affari. Ci riserviamo inoltre il diritto di richiedere risarcimenti e adire le vie legali.

Rispetto e correttezza alla base del nostro sistema di valori

Il Zumtobel Group segue norme fondamentali di condotta e conformità ai diritti umani per garantire che nessun dipendente o business partner venga trattato in modo scorretto o irrispettoso. Il Zumtobel Group supporta e si attiene ai diritti umani internazionali, secondo i principi dell'International Labor Organization (ILO). La politica del gruppo (GP237) – Grundsatzklärung zu Menschenrechten der Zumtobel Group (Dichiarazione politica sulle risorse umane nel Zumtobel Group) – definisce e imposta i principi e gli obiettivi per difendere i diritti umani. Questa politica enfatizza l'impegno rigoroso che dedichiamo al rispetto e alla promozione dei diritti umani nelle attività commerciali del Zumtobel Group, riunendo vari temi dell'UN Global Compact adottati dall'azienda diversi anni fa.

Conformità ai principi di due diligence

Per soddisfare questi requisiti, il Zumtobel Group si impegna a rispettare i diritti umani e l'ambiente nell'intera filiera di approvvigionamento e del valore. Il Zumtobel Group e i suoi business partner si assicurano che vengano effettuate analisi del rischio continue, a garanzia della conformità con gli obblighi di due diligence. Per questo obiettivo è importante tenere presente le seguenti convenzioni.

01 REQUISITI ESSENZIALI

Discriminazione e condizioni di lavoro eque

In linea con le politiche aziendali del Zumtobel Group, nonché altre leggi e norme dei Paesi in cui operiamo, noi non accettiamo discriminazioni basate sull'origine etnica, la cultura, la religione, l'età, le disabilità, il colore della pelle, l'orientamento sessuale, l'ideologia e il genere, né tolleriamo le molestie sessuali o altri attacchi personali nei confronti di singoli individui. Il Zumtobel Group promuove la conformità e il diritto a una retribuzione uniforme per uomini, donne e addetti non binari che svolgono un lavoro equivalente. Le decisioni vengono prese unicamente in base a criteri pertinenti all'attività quali idoneità, performance e competenza.

Manodopera infantile

Il Zumtobel Group non tollera alcuna forma di manodopera infantile. Nello specifico, le normative sull'età minima per l'accesso all'impiego, il divieto di utilizzare manodopera infantile, così come le misure immediate per eliminarla, sono tutti fronti che vedono l'adesione esplicita del Zumtobel Group.

Lavoro coatto

Il Zumtobel Group si oppone a qualsiasi forma di lavoro coatto o schiavitù. Per Zumtobel, i business partner devono osservare e conformarsi a questi principi allo stesso modo.

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Il Zumtobel Group rispetta la libertà di associazione e il diritto dei dipendenti alla contrattazione collettiva, ai sensi delle leggi in materia e delle convenzioni ILO.

Salute e sicurezza sul lavoro

La salute e l'integrità del personale sono la massima priorità del Zumtobel Group. Quale datore di lavoro, il Zumtobel Group compie ogni sforzo per fornire ai dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e salubre e non tollera l'abuso di alcol o sostanze. Al personale del Zumtobel Group è vietato possedere, vendere o consumare sostanze nel corso del rapporto di lavoro.² Il Zumtobel Group adotta tutte le misure richieste dalla legge per assicurarsi che i propri addetti non espongano a rischi il pubblico durante l'esecuzione delle loro mansioni.

La protezione dei dipendenti nell'ambiente di lavoro e la protezione della loro salute (ad es. nel caso dei fornitori di servizi esterni) sono garantite nel quadro delle normative nazionali, mentre il miglioramento delle condizioni lavorative viene perseguito costantemente.

Supervisor e dipendenti sono incoraggiati ad acquisire familiarità e a monitorare la conformità con l'ampio gruppo di normative aziendali interne e locali disposizioni di legge compilato nell'intranet.

Normative principali:

- Manipolazione di sostanze pericolose e protezione ambientale
- Istruzioni sull'ambiente di lavoro
- Piani di emergenza
- Prevenzione degli incidenti
- Primo soccorso

I casi osservati di comportamento scorretto, incidente e malattia devono essere segnalati tempestivamente al supervisore.

² Naturalmente, ciò non riguarda i medicinali prescritti da un medico.
Reparto: salubrità e sicurezza del sito; Corporate Compliance

01 REQUISITI ESSENZIALI

Sostenibilità e ambiente

La sostenibilità è un tema essenziale per il Zumtobel Group. Riguardo alla sostenibilità, il Zumtobel Group ha documentato la propria performance conformemente allo standard di segnalazione GRI 2021, riconosciuto a livello globale, e ha pubblicato i dati in un resoconto specifico sull'argomento, garantendo in tal modo una trasparenza esauriente per tutti i business partner.

La protezione dell'ambiente costituisce una parte cruciale del sistema di gestione integrato dell'azienda.

Il concetto di gestione ambientale per il Zumtobel Group si articola in tre pilastri di base:

- sistemi certificati di gestione dell'ambiente e di gestione dell'energia conformi agli standard internazionali ISO 14001 e ISO 50001,
- conformità coerente con gli obblighi interni ed esterni e
- linee guida inerenti alla protezione ambientale e alla strategia di miglioramento continuo della performance dell'azienda in termini ecologici ed energetici.

I principali obiettivi del sistema di gestione integrata consistono nel miglioramento della performance ambientale, al fine di soddisfare gli obiettivi ecologici di impatto zero o di riduzione dell'impatto e di adempiere agli obblighi legali, normativi e volontari.

Questi aspetti includono le convenzioni volte a ridurre gli impatti ambientali che devono essere tenute in considerazione nella due diligence:

- Convenzione di Minamata (sul controllo delle emissioni e del rilascio del mercurio, un metallo pesante, per prevenire danni alla salute umana)
- Convenzione di Stoccolma (protezione da rischi chimici)
- Convenzione di Basilea (gestori di rifiuti pericolosi e del relativo smaltimento)
- Convenzione di Rotterdam (commercio internazionale di sostanze chimiche pericolose)
- Convenzione di Vienna (protezione dello strato di ozono)

La politica ambientale del Zumtobel Group definisce principi e obiettivi di protezione dell'ambiente.

Per il Zumtobel Group è importante dimostrare l'impegno dedicato alla performance per la sostenibilità non soltanto nelle proprie attività commerciali, ma anche considerando, ampliando e sviluppando ulteriormente le strategie a favore dell'ambiente e della sostenibilità lungo l'intera filiera del valore e includendo nella responsabilità ecologica anche i business partner e i loro dipendenti. La strategia commerciale del Zumtobel Group è conforme al Green Deal europeo. L'impegno a supporto della SBTi sottolinea la dedizione del Zumtobel Group al target di riscaldamento globale di 1,5 °C. Implementazione e conformità vengono mantenuti costantemente mediante un piano di transizione, portato avanti senza interruzione dall'azienda e da tutti i business partner.

02

INTERAZIONI CON BUSINESS PARTNER E TERZE PARTI

Anti-corruzione, donativi e intrattenimento

L'obiettivo del Zumtobel Group è acquisire e consolidare vantaggi competitivi rispetto ad altri operatori del mercato. Ciò è possibile grazie al miglioramento continuo dei nostri prodotti e servizi. Rifiutiamo rigorosamente ogni forma di accordo illecito e tentativo di corruzione.

Ai dipendenti del Zumtobel Group è severamente vietato conseguire un vantaggio sleale, sviluppare nuovi affari o continuare le operazioni esistenti con terze parti:

- offrendo o promettendo
- direttamente o indirettamente
- qualcosa di valore

Ciò comprende, ad esempio, accettare somme in contanti o omaggi paragonabili in natura (gioielli / metalli preziosi).

Si dovrebbe esercitare particolare cautela, da questo punto di vista, nel caso dei dipendenti statali e altri ufficiali pubblici, anche per donativi di scarso valore.

Il personal del Zumtobel Group non deve richiedere, accettare o promettere di accettare tali omaggi da business partner.

In alcuni Paesi, rifiutare un dono da un business partner viene interpretato come una scortesia grave. In circostanze specifiche, tale rifiuto può persino compromettere il proseguimento della relazione d'affari. In situazioni del genere, si consiglia ai dipendenti di rivolgersi immediatamente al Coordinatore della conformità aziendale.

La politica aziendale definisce l'ambito entro il quale è consentito accettare inviti e piccoli doni al fine di rafforzare normali relazioni commerciali. Lo stesso vale per la distribuzione di inviti e piccoli omaggi ai contatti aziendali.

La nomina di business partner (ad es. agenti) che operano su incarico del Zumtobel Group dipende da rigorose verifiche preliminari (ad es. il controllo del comportamento imprenditoriale precedente). Alla stipula di un contratto, richiediamo al contraente di confermarci esplicitamente in forma scritta che opera legittimamente nella sua area.

02

INTERAZIONI CON BUSINESS PARTNER E TERZE PARTI

Donazioni e sponsorizzazioni

Il Zumtobel Group considera positivamente la partecipazione dei dipendenti ad associazioni o persino ad attività politiche, purché ciò avvenga fuori dell'orario di lavoro, ovvero durante il tempo libero del personale e a sue spese. Il Zumtobel Group non effettua donazioni o altri pagamenti a beneficio di partiti o organizzazioni politiche o dei relativi rappresentanti.

Le donazioni a enti assistenziali o le sponsorizzazioni sono consentite nel quadro delle linee guida aziendali applicabili. Al momento di corrispondere i pagamenti per le sponsorizzazioni è necessario accertarsi che tali finanziamenti non influiscano direttamente sulle future decisioni del beneficiario (ad es. nel caso del conferimento degli ordini) e che tutti i benefici della sponsorizzazione siano trasparenti e interamente documentati (ad es. il valore intrinseco in cambio del beneficio).

Reparti:
Group Communications e Global Marketing

Contrasto al riciclaggio di denaro

Il riciclaggio di denaro è un'attività svolta da persone o organizzazioni implicate in operazioni criminali quali terrorismo, traffico di stupefacenti, corruzione o estorsione, che cercano di introdurre il contante acquisito illecitamente nella normale circolazione finanziaria o economica, facendolo passare per un guadagno legittimo e in modo da nascondere l'origine reale del denaro o l'identità del proprietario.

Il Zumtobel Group e i suoi dipendenti sono tenuti a rispettare rigorosamente tutte le leggi che impediscono il riciclaggio di denaro. Per questo motivo, stabiliamo relazioni commerciali esclusivamente con clienti e business partner di ottima reputazione.

Tutte le divisioni del Zumtobel Group devono garantire che non vengono accettati flussi di contante eventualmente connessi con attività criminali. In caso di dubbi, è necessario esaminare con attenzione tutte le parti coinvolte in una transazione aziendale. Lo stesso vale per i pagamenti in ricezione imprevisti, che non è possibile assegnare a una particolare transazione commerciale. Le vendite in contanti sono vietate nel Zumtobel Group, tranne in casi sporadici che tuttavia vanno approvati.

Se emerge un sospetto o un'indicazione secondo cui un business partner è coinvolto in riciclaggio di denaro o altre attività illegali, rivolgersi immediatamente al Coordinatore della conformità aziendale.

Reparti:
Corporate Accounting, Treasury e Corporate Compliance

02

INTERAZIONI CON BUSINESS PARTNER E TERZE PARTI

Controllo delle esportazioni

Vantando una presenza globale, il Zumtobel Group partecipa regolarmente a transazioni internazionali.

Prima di completare qualsiasi operazione commerciale, i nostri dipendenti hanno l'obbligo di assicurarsi che la nostra azienda conosca

- il destinatario finale e il Paese di consegna
- la destinazione d'uso dei prodotti forniti.

Questi dettagli vengono controllati in riferimento a elenchi di embargo / sanzioni, nell'ambito di un processo ampiamente automatizzato e centralizzato.

Le procedure standard di verifica pertinenti (ad hoc e regolare) sono descritte dettagliatamente nelle istruzioni operative emesse dal reparto dogane e controllo delle esportazioni. Le istruzioni illustrano anche come compilare i documenti di spedizione per la dogana in modo corretto e completo.

Reparto:
Global Customs e Export Control

Relazioni commerciali con i fornitori

Per noi è essenziale che i fornitori condividano il nostro sistema di valori. Il nostro Codice deontologico dei business partner specifica le aspettative dell'azienda nei confronti dei fornitori e delle rispettive filiere di approvvigionamento. Sono questi i valori che noi del Zumtobel Group diamo per scontato che vengano rispettati:

- la conformità a tutte le leggi vigenti,
- il rifiuto della corruzione,
- il rispetto dei diritti umani dei dipendenti,
- il rifiuto di qualsiasi forma di lavoro coatto o manodopera infantile, e la conformità alle leggi in materia,
- la responsabilità per la salute e la sicurezza dei dipendenti,
- la conformità alle leggi e agli standard ambientali,
- la difesa della libertà di associazione e del diritto alla negoziazione collettiva,
- l'opposizione a qualsiasi forma di corruzione, estorsione e concussione.

Queste norme di condotta verranno emesse e saranno discusse con ogni nuovo fornitore potenziale. Una relazione commerciale con il Zumtobel Group verrà stabilita soltanto dopo che il contenuto del Codice deontologico dei business partner sia stato accettato dal fornitore in forma scritta. Le eventuali violazioni a noi segnalate saranno oggetto di approfondimento e, nel caso di infrazioni gravi, determineranno l'interruzione del rapporto commerciale.

Codice deontologico dei business partner
Reparto: Global Purchasing

02

INTERAZIONI CON BUSINESS PARTNER E TERZE PARTI

Concorrenza leale

Crediamo nella competitività dei nostri prodotti e servizi. Sia noi che i nostri clienti traiamo beneficio dalla concorrenza leale. Il Zumtobel Group non partecipa a cartelli e non si accorda con competitor che violano le disposizioni della legislazione antitrust e sulla concorrenza. Ciò riguarda in particolare gli accordi in materia di prezzi, la condivisione di mercati o clienti, l'abbandono della concorrenza e i volumi di produzione o qualsiasi altra manipolazione (ad es. offerte false) durante le gare d'appalto.

Il personale del Zumtobel Group non deve scambiare informazioni riservate con i competitor in merito a prezzi, imminenti modifiche di prezzo, partecipazione a gare d'appalto e relazioni con clienti e fornitori oppure ai nostri calcoli o piani. Vanno evitati anche i contatti che potrebbero creare l'impressione di accordi e intese illecite.

Inoltre si raccomanda ai dipendenti di acquisire informazioni sui competitor soltanto da fonti accessibili pubblicamente. Le informazioni riservate rese note da precedenti datori di lavoro non devono essere utilizzate nell'ambito del Zumtobel Group. Le offerte da terze parti riguardanti le informazioni riservate precedenti non devono essere accettate dal personale del Zumtobel Group.

La partecipazione a gare d'appalto pubbliche è disciplinata rigorosamente dalla legge e soggetta a stringenti requisiti formali, a partire dalle discussioni preliminari iniziali fino all'evasione dell'ordine.

Quale partecipante a gare d'appalto, è cruciale per il Zumtobel Group che i dipendenti siano perfettamente a conoscenza di tali requisiti e che i contatti con enti esterni siano riservati unicamente agli addetti formati.

03 EVITARE CONFLITTI DI INTERESSE

Agire lealmente e nei migliori interessi dell'azienda è fondamentale per i dipendenti del Zumtobel Group.

Si verifica un conflitto di interesse se, nel corso del loro impiego presso il Zumtobel Group, i dipendenti

- prendono una decisione d'affari per il proprio interesse personale e non per quello dell'azienda,
- conducono transazioni, a nome e su incarico del Zumtobel Group, con aziende in cui sono coinvolti loro stessi, i loro familiari stretti o i loro compagni di vita,
- gestiscono un'azienda, possiedono una quota di una società o lavorano per qualcuno che è concorrente del Zumtobel Group o partecipa ad attività in competizione con quelle del Zumtobel Group,
- collaborano ad attività parallele che potrebbero rappresentare situazioni concorrenziali per il Zumtobel Group,
- si assumono o hanno responsabilità, in termini di risorse umane, per un parente stretto che è anche dipendente del Zumtobel Group.

Il personale del Zumtobel Group è tenuto a evitare qualsiasi attività che potrebbe causare un conflitto di interessi. Qualora i dipendenti del Zumtobel Group si trovino in circostanze familiari o personali (ad es. attività parallele) che potrebbero dare l'impressione di influire sulle decisioni durante l'esercizio delle loro mansioni, dovranno riferirlo al supervisore. Le attività parallele devono sempre essere autorizzate in forma scritta. Le attività parallele in conflitto con gli interessi del Zumtobel Group non saranno autorizzate.

I supervisori hanno l'obbligo di affrontare persino i potenziali conflitti di interesse in modo appropriato, adottando misure tecniche e organizzative adeguate. Per il comportamento dei buyer sono previste ulteriori istruzioni da questo punto di vista («Ethical Charter for Buyers», Carta dei principi per i buyer), la cui conoscenza deve essere confermata in forma scritta.

**RISPETTIAMO I DIRITTI
UMANI E CONDANNIAMO
QUALSIASI FORMA
DI DISCRIMINAZIONE.**

**IL NOSTRO
COMPORAMENTO
È CONTRADDISTINTO
DA RISPETTO, ONESTÀ,
TRASPARENZA
E AFFIDABILITÀ.**

04 GESTIONE DELLE INFORMAZIONI

Insider trading

Zumtobel Group AG è quotata alla borsa di Vienna, pertanto è soggetta a numerose normative introdotte principalmente per la protezione e nell'interesse degli azionisti e del mercato finanziario.

Per garantire un trattamento paritario dei partecipanti sul mercato, ogni dipendente del Zumtobel Group è tenuto a gestire con riservatezza qualsiasi informazione specifica, non di carattere pubblico, in grado di influire in modo significativo sulla quotazione di borsa o sul prezzo di mercato delle azioni³ del Zumtobel Group (insider trading), qualora fosse resa pubblica. Si presuppone che un'informazione sia in grado di influire sulla quotazione di borsa o sul prezzo di mercato se un investitore ragionevole lo ritiene probabile.

Esempi di informazioni riservate comprendono i dettagli relativi a risultati finanziari, nuovi prodotti, modifiche nei ruoli chiave, contratti e relazioni commerciali rilevanti, piani strategici, acquisizione di commesse importanti e performance aziendale che non sono ancora stati pubblicati.

Queste informazioni non pubbliche non devono essere comunicate a terze parti all'interno o all'esterno del Zumtobel Group, a meno che ciò non sia necessario per scopi aziendali e che non siano state adottate misure opportune a salvaguardia della riservatezza delle informazioni stesse. Le terze parti, in questo senso, comprendo

no anche i familiari e i compagni di vita, nonché gli amici e i dipendenti del Zumtobel Group non a conoscenza delle informazioni nel proprio contesto lavorativo.

Le persone che dispongono di informazioni privilegiate, vi hanno accesso o le acquisiscono accidentalmente, in seguito alle proprie attività aziendali per il Zumtobel Group, devono evitare di sfruttarle acquistando o vendendo azioni e altri titoli per proprio conto o per conto di altri.

Questo divieto si estende anche alle attività di raccomandazione o influenza sull'acquisto o la vendita di titoli in base a informazioni privilegiate. La condivisione non autorizzata di informazioni privilegiate con altri o la fornitura dell'accesso a tali informazioni sono ugualmente vietate.

Ogni giorno, nel contesto dei progetti e delle attività aziendali, emergono continuamente informazioni, che vanno valutate per stabilire l'importanza della riservatezza. In caso di dubbi, è necessario rivolgersi direttamente, quale primo punto di contatto, al reparto Relazioni con gli investitori, al fine di evitare qualsiasi diffusione involontaria delle informazioni. Ciò si applica anche al sospetto di violazioni.

³ nonché con i derivati e altri titoli non certificati su queste azioni
Reparto: Investor Relations

04 GESTIONE DELLE INFORMAZIONI

Impegno per la protezione e la sicurezza delle informazioni

Proteggere i dati personali dei nostri dipendenti, clienti e fornitori è una delle nostre massime priorità. Ciò si applica anche ai dati dei candidati ai posti di lavoro. Il trattamento di questi dati è disciplinato in modo esaustivo dalla legge, soprattutto in Europa; più di recente tramite il Regolamento generale sulla protezione dei dati. Secondo la definizione riportata nel Regolamento generale sulla protezione dei dati dell'Unione Europea, i «dati personali» comprendono qualsiasi informazione correlata a una persona fisica identificata o identificabile. Per «trattamento», in questo contesto, si intende una gamma completa di attività: dalla raccolta alla registrazione, ordinamento, archiviazione, modifica, visualizzazione, utilizzo, pubblicazione, combinazione e cancellazione di dati personali.

«Protezione dei dati» e «sicurezza dei dati» sono entrambe espressioni generiche, adatte a quasi tutte le aree dell'azienda. Il Zumtobel Group è consapevole dell'importanza crescente di questo problema, anche per i settori di attività futuri, e di conseguenza ha formulato rigorose linee guida per garantire la conformità alle disposizioni di legge.

Queste ultime, e la loro interpretazione, tendono a svilupparsi rapidamente e vengono standardizzate soltanto fino a un certo punto. Quasi ogni Paese ha proprie disposizioni specifiche, associate a interpretazioni ugualmente particolari. Ne consegue che è responsabilità della direzione locale monitorare questi sviluppi e adattare normative ove necessario.

Suggerimento pratico per i dipendenti:

- Acquisite familiarità con la legislazione locale (specialmente con le definizioni fondamentali) e con le linee guida aziendali interne e attenetevi ai rispettivi requisiti.
- Trattate dati personali esclusivamente per scopi specifici e consentiti dalla legge.
- Assicuratevi che i titolari dei dati siano stati informati adeguatamente dell'esistenza di una base legale per il trattamento dei dati personali.
- Proteggete i dati utilizzati (vedere la sezione «Sicurezza delle informazioni»).
- Limitatevi a raccogliere i dati minimi necessari per il vostro scopo particolare.
- Segnalate immediatamente al vostro supervisore qualsiasi sospetto di violazione della protezione dei dati / perdita di informazioni, in modo da consentire ulteriori indagini e la valutazione del caso insieme al reparto di conformità aziendale.
- Non conservate i dati in archivio più a lungo del necessario per lo scopo del trattamento.

I telefoni e l'accesso agli account e-mail e a Internet vengono forniti dal Zumtobel Group per finalità aziendali. L'uso personale è consentito all'interno dell'infrastruttura definita internamente, ma non deve, in alcuna circostanza, compromettere gli interessi dell'azienda.

Ci aspettiamo che i nostri dipendenti identifichino chiaramente la corrispondenza / i file personali e li rimuovano interamente quando lasciano l'azienda.

04 GESTIONE DELLE INFORMAZIONI

Protezione dei segreti commerciali – dovere di riservatezza

I nostri prodotti e servizi all'avanguardia sono fra i motivi che ci permettono di conquistare vantaggi concorrenziali sugli altri operatori del mercato. Cerchiamo di proteggere la nostra proprietà intellettuale mediante brevetti, marchi, grafica registrata e diritti d'autore, ecc., e rispettiamo le rivendicazioni valide avanzate per tutelarsi da terze parti. La protezione della nostra proprietà intellettuale dalla divulgazione e dall'accesso non autorizzato è di importanza cruciale per il successo dell'azienda nel lungo periodo. Anche i dettagli relativi all'organizzazione e alle strutture del Zumtobel Group, nonché a prezzi, fatturato, margini e mercato, le informazioni sui processi di produzione, ricerca e sviluppo, le cifre del sistema di reportistica interno e quelle dei sistemi analoghi esterni sono tutti dati sensibili e confidenziali, finché rimangono in attesa di pubblicazione. Lo stesso vale per le informazioni riservate, o non pubbliche, fornite dai / relative ai business partner, tra cui i clienti, fornitori, consulenti e altre terze parti.

Tutti i dipendenti hanno l'obbligo di mantenere le informazioni appartenenti alla loro sede di lavoro sicure e protette dagli accessi non autorizzati. Le informazioni sensibili provenienti da transazioni commerciali devono essere mantenute riservate e a tale obbligo devono attenersi tutti i dipendenti del Zumtobel Group, anche dopo il termine del loro rapporto di lavoro. Ci aspettiamo che i business partner riconoscano formalmente i nostri interessi nella protezione sottoscrivendo accordi di non divulgazione standardizzati. Si vieta al personale di comunicare informazioni prima della firma di tale accordo.

Reparti:
IP Management, Legal e Corporate Compliance

Sicurezza delle informazioni

Per garantire l'integrità, la disponibilità e la riservatezza dei dati personali che ci vengono affidati, operiamo in conformità a uno standard di sicurezza IT appropriato. Con la crescita della digitalizzazione e la proliferazione del crimine informatico, oggi come non mai si avverte la necessità di proteggere i dati.

I dipendenti del Zumtobel Group:

- non condividono password,
- si assicurano di utilizzare un portale gestito entro la rete aziendale quando inseriscono un nome utente / una password,
- usano esclusivamente applicazioni autorizzate,
- conoscono i più comuni vettori di attacchi del crimine informatico (ad es. «truffa del CEO», phishing, spoofing, ecc.),
- sono prudenti e controllano l'identità dei loro contatti, nonché l'autenticità dei documenti, in particolare quando devono avvenire transazioni commerciali e manca il contatto diretto con la persona interessata.

In caso di sospetti o se si nota qualcosa di insolito, è necessario informare il Responsabile della sicurezza IT del Zumtobel Group.

Reparti:
Corporate IT e Corporate Compliance

04 GESTIONE DELLE INFORMAZIONI

Social media e comunicazioni con l'esterno

Il Zumtobel Group ricorre ai social media per comunicare con l'esterno. Curiamo scrupolosamente l'immagine pubblica e la reputazione della nostra azienda e cerchiamo di presentare un'impressione sempre coerente al mondo esterno. A tale scopo, solo dipendenti selezionati sono autorizzati a comunicare a nome del gruppo. Tale personale è l'unico a poter pubblicare contenuti sui social network dell'azienda, ad aggiungere commenti, a creare nuovi canali aziendali o a commentare i risultati finanziari, la prospettiva aziendale, le eventuali situazioni di crisi, le transazioni associate a fusioni e acquisizioni (M&A) e gli sviluppi azionari, ecc.

Da tutti gli altri dipendenti ci si attendono i seguenti comportamenti sui social media (anche nell'uso privato):

- mostrare lealtà per l'azienda,
- astenersi dal divulgare informazioni confidenziali,
- utilizzare la propria identità reale e identificarsi chiaramente come dipendenti al momento di commentare (ad es. nei forum) questioni riguardanti il Zumtobel Group,
- aggiungere un avviso di esclusione di responsabilità al momento di esprimere opinioni, che dichiari che si tratta di considerazioni personali e non di commenti ufficiali espressi dall'azienda,
- rispettare le seguenti norme di base quando esprimono commenti:
 - evitare reazioni emotive,
 - accettare opinioni diverse dalle proprie,
 - fare riferimento ai fatti nelle risposte e, se in dubbio, informare il reparto pertinente invece di rispondere di persona.

05 USO DELLA PROPRIETÀ AZIENDALE

I controlli degli accessi fisici sono essenziali per proteggere l'azienda e il suo personale. Esistono concetti orientati al luogo di lavoro e specifici per l'attività da svolgere, che vengono comunicati e monitorati.

Tutti i dipendenti devono salvaguardare la proprietà appartenente al Zumtobel Group da danni, perdita o uso inappropriato.

In linea di principio, non è consentito utilizzare proprietà del gruppo per scopi diversi dall'attività aziendale. Le eccezioni a questa regola devono essere espresse in forma scritta. Le attrezzature dell'azienda non devono, in alcuna circostanza, essere utilizzate per raccogliere o trasmettere informazioni che sostengano o incitino atti criminosi o presentino contenuti offensivi nel contesto culturale.

È indispensabile rispettare rigorosamente le norme di accesso, non soltanto per i visitatori esterni, e segnalare tutte le violazioni riscontrate.

A meno che il supervisore non fornisca la sua approvazione, i dipendenti del Zumtobel Group non possono fare uso della proprietà aziendale per scopi personali.

Responsabile: gestione locale

**NON TOLLERIAMO ALCUNA
FORMA DI CORRUZIONE.**

**OPERIAMO SEMPRE
NEI MIGLIORI INTERESSI
DELL'AZIENDA.**

**RISPETTIAMO TUTTE
LE PROPRIETÀ.**

**SIAMO IMPEGNATI
IN FAVORE DELLA
CONCORRENZA LEALE.**