



Codice

di condotta



 **LAPP**

Cari dipendenti

Il cliente. La famiglia. L'innovazione. Il successo. Sono questi i valori su cui si fonda il gruppo LAPP e che hanno reso forte la nostra azienda. Come impresa familiare, sappiamo bene che l'unico modo per avere successo passa attraverso l'impegno congiunto di tutti, tradotto in un lavoro di squadra sia all'interno dell'azienda sia con i nostri partner commerciali.

E alla base del successo ci sono proprio i nostri valori. Se ci lasceremo guidare ogni giorno da questa “bussola morale”, comportandoci in modo equo e rispettoso sia tra di noi sia nelle relazioni con i nostri partner commerciali, saremo in grado di continuare la storia di successo del Gruppo LAPP come azienda leader nella produzione di soluzioni di sistemi per la tecnologia di cablaggio e delle connessioni.

L'adozione di un simile approccio basato sui valori è compito e responsabilità di ogni dipendente, mentre i dirigenti hanno anche il preciso dovere di fungere da modelli di riferimento. Nel presente Codice di condotta, cercheremo di descrivere in maniera più precisa il significato che tali valori assumono nel nostro lavoro quotidiano. Vale a questo punto la pena di ricordare che il Consiglio di amministrazione non tollera

alcuna forma di corruzione, discriminazione o altro comportamento che contravvenga ai nostri valori fondamentali. Perseguiamo pertanto simili violazioni con la massima severità, agendo di conseguenza.

Il Consiglio di amministrazione di LAPP Holding AG





In caso di eventuali domande o dubbi riguardanti un qualsiasi aspetto del presente Codice di condotta, vi invitiamo a contattarci in qualsiasi momento telefonicamente, chiamando il numero **+49711-7838-8888**, oppure via e-mail scrivendo all'indirizzo **compliance@lappgroup.com**.

Ulteriori informazioni utili sono disponibili nella community di LAPPNet **Globale: Codice di condotta**, dove troverete anche le risposte alle domande più frequenti.

Indice

Premessa	5
1. Comportamento lecito	6
2. Principi che regolano le relazioni con gli altri e il rapporto di lavoro	7
3. Evitare i conflitti di interessi	10
4. Gestione delle informazioni	12
5. Condotta verso partner commerciali e terzi	15
6. Qualità, sicurezza sul lavoro, tutela dell'ambiente e sostenibilità	22
7. Conformità come compito di gestione, denuncia delle irregolarità e controllo	25

Premessa

Una delle massime priorità per la nostra azienda, nonché parte integrante dei nostri valori fondamentali, è la conformità assoluta a tutti i requisiti normativi, la cui attuazione e il cui rispetto sono regolamentati da numerose linee guida e direttive interne.

Il presente Codice di condotta riassume gli elementi chiave di tali requisiti, al fine di facilitarne il rispetto da parte dei dipendenti. Il Codice è valido in tutto il mondo per chiunque sia legato da un rapporto di lavoro subordinato con il Gruppo LAPP. Tuttavia, ci aspettiamo che venga rispettato anche da tutte le altre persone che lavorano per l'azienda (per esempio, stagisti e consulenti).

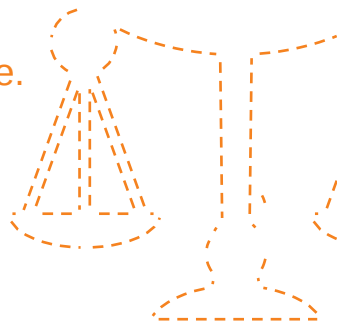
Le norme contenute all'interno del presente Codice di condotta si applicano direttamente alla relazione esistente tra le singole società del Gruppo LAPP e i rispettivi dipendenti, fungendo inoltre da "dichiarazione d'intenti" per la collaborazione con i nostri fornitori e partner commerciali. Il presente Codice non crea alcun diritto a favore di terzi.

1. Comportamento lecito

Tutte le azioni, le disposizioni, le relazioni contrattuali e le altre operazioni del Gruppo LAPP devono essere intraprese nel rispetto delle leggi in vigore. Sosteniamo il principio secondo cui bisogna agire esclusivamente nei limiti imposti dalla legge, a prescindere dal fatto che il Gruppo LAPP tragga o meno un vantaggio da ciò.

Tutti i nostri dipendenti sono personalmente responsabili del rispetto della legge all'interno del proprio ambito lavorativo. È vietato indurre terzi ad agire in maniera illegittima o contribuire consapevolmente a tali atti illeciti. Agire contro la legge non è nell'interesse dell'azienda e potrebbe portare a procedimenti giudiziari, richieste di risarcimento danni o perdita di ordini.

Agiamo sempre nel rispetto della legge.



2. Principi che regolano le relazioni con gli altri e il rapporto di lavoro

Il Gruppo LAPP riconosce la propria responsabilità come gruppo di imprese che opera su scala mondiale. Sulla base di una gestione aziendale orientata ai valori e in considerazione dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale, dei principi fondamentali dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO), nonché delle leggi vigenti e degli aspetti culturali specifici dei vari Paesi e luoghi, vengono applicati i principi seguenti:

a. Comportamento reciproco

La nostra cultura di gestione si basa sull'apprezzamento e sulla fiducia. Rispettiamo e proteggiamo la dignità personale di ogni individuo. La discriminazione, le molestie o la denigrazione non saranno tollerate in nessuna delle filiali del Gruppo LAPP. In particolare, non sarà tollerata nessuna discriminazione basata su origine etnica o caratteristiche culturali, disabilità, sesso, credo religioso, età o orientamento sessuale. Tutti i nostri dipendenti hanno il diritto di essere trattati con equità, cortesia e rispetto. Riconosciamo inoltre il diritto di ogni dipendente a formare sindacati e organi di rappresentanza dei lavoratori su base democratica all'interno di un quadro normativo.

b. Lavoro minorile e lavoro forzato

Il lavoro minorile e il lavoro forzato non saranno tollerati, nemmeno da parte dei nostri partner commerciali, e saranno contrastati senza eccezione alcuna. Qualora vengano individuati casi di lavoro minorile o lavoro forzato direttamente o indirettamente collegati all'azienda, per esempio presso un fornitore, ciò dovrà essere segnalato senza indugio in modo da poterne identificare le conseguenze.

c. Qualifiche e remunerazione

All'interno del Gruppo LAPP, i dipendenti vengono sempre selezionati, assunti e promossi sulla base delle loro qualifiche, abilità e caratteristiche personali. L'azienda sostiene la formazione mirata, continua e orientata ai bisogni dei propri dipendenti, al fine di rendere più facile il raggiungimento di livelli elevati di prestazione e l'alta qualità del lavoro.

Il diritto alla ragionevole remunerazione viene riconosciuto a tutti i dipendenti. I salari e gli altri compensi sono come minimo in linea con le disposizioni di legge nazionali e locali in materia o al livello dei settori e ambiti industriali nazionali.

Aogliamo con equità e rispetto

3. Evitare i conflitti di interessi

Interessi aziendali e interessi privati devono sempre essere mantenuti rigorosamente separati. Un conflitto di interessi può configurarsi in qualunque ipotesi in cui un dipendente adotti provvedimenti o abbia interessi personali in potenziale contrasto con l'attività lavorativa che svolge per il Gruppo LAPP. In tal caso, solamente una comunicazione aperta e la completa trasparenza consentono di evitare eventuali danni. In caso di incertezza circa la possibilità che una data situazione generi o meno un conflitto di interessi, il dipendente dovrà discuterne con il proprio superiore.

a. Attività secondarie

L'esercizio da parte dei dipendenti di attività secondarie è consentito solamente con il previo consenso scritto dell'azienda. Il consenso sarà concesso se non vi è rischio di un impatto negativo sulla prestazione lavorativa aziendale. Ai dipendenti sarà consentito di svolgere attività secondarie per ditte concorrenti, fornitori o clienti, ovvero di investire in tali entità, solamente se sono in possesso della previa approvazione scritta da parte della filiale locale per cui operano. Le decisioni saranno prese sulla base di un esame caso per caso.

b. Relazioni commerciali

I dipendenti, se in grado di influenzare la relazione commerciale e si configuri pertanto il rischio di un potenziale conflitto di interessi, nel caso in cui in cui gli stessi, il rispettivo coniuge o partner, ovvero un loro familiare stretto detengano un interesse o occupino una posizione di rilievo in quella società, possono concludere operazioni con la società soltanto con il previo consenso scritto della filiale locale per cui operano.

c. Coinvolgimento di partner commerciali per fini privati

I dipendenti, nel caso in cui il loro lavoro comporti un coinvolgimento diretto nell'aggiudicazione o nell'assegnazione di ordini e si configuri pertanto il rischio di un potenziale conflitto di interessi, possono coinvolgere un partner commerciale del Gruppo LAPP a fini privati solamente con il previo consenso scritto della filiale locale per cui operano. La presente disposizione non si applica a beni e servizi generalmente accessibili.



Consultare sempre un superiore in caso di conflitto di interessi.

4. Gestione delle informazioni

Le informazioni e il relativo trattamento sono fattori determinanti e di fondamentale importanza per il successo di ogni attività d'impresa. Nella gestione delle informazioni, è quindi necessario prestare particolare attenzione a precisione e scrupolosità, al grado di riservatezza pertinente e alla protezione dei dati.

a. Reportistica

Tutte le nostre registrazioni, relazioni e dichiarazioni devono essere accurate e veritiere, nel rispetto dei principi contabili generalmente accettati. Registri, file, ecc. per cui vengono utilizzate informazioni aziendali riservate possono essere creati solamente se ciò è nell'interesse diretto del Gruppo LAPP e se vengono rispettati tutti gli standard di protezione dei dati.

b. Riservatezza

Le informazioni riservate di proprietà dell'azienda devono rimanere segrete.

c. Protezione dei dati e sicurezza delle informazioni

La protezione dei dati non è delegabile e rientra, in ultima analisi, nella sfera di responsabilità del gruppo dirigente competente. A questo riguardo la nostra attenzione è rivolta in particolare al rispetto dei principi di legalità, limitazione della finalità, minimizzazione dei dati e trasparenza. Il nostro obiettivo è quello di trattare i dati in modo accurato e in buona fede, limitandone la conservazione e assicurandone l'integrità e la riservatezza. Ci assumiamo la piena responsabilità di ciò, nonché della tutela dei diritti degli interessati e di tutte le disposizioni della corrispondente legislazione in materia di protezione dei dati.

Durante lo sviluppo e l'elaborazione di tutti i processi aziendali (coadiuvati da strumenti informatici), il diritto alla privacy e alla vita privata deve essere sempre tutelato, garantendo al contempo la sicurezza delle informazioni, in conformità ai requisiti di legge vigenti in materia di protezione dei dati, sicurezza delle informazioni e sicurezza informatica.

Se, in relazione ai processi aziendali, vengono raccolti, trattati e/o trasmessi dati personali (riguardanti clienti, fornitori, dipendenti o altri soggetti interessati), il Gruppo LAPP rispetterà i regolamenti europei in materia di protezione dei dati all'interno della UE (Unione europea) e dell'AEE (Area economica europea).

La protezione delle informazioni aziendali è una priorità massima.



5. Comportamento verso partner commerciali e terzi

Nei rapporti con i partner commerciali (clienti, fornitori, fornitori di servizi, ecc.) e funzionari statali, deve essere tracciata una chiara linea di demarcazione tra il normale ambito di una relazione commerciale e gli interessi privati. Le relazioni commerciali con i nostri partner devono basarsi su una condotta etica.

LAPP rispetta le regole della concorrenza leale e sostiene tutti gli sforzi volti a far rispettare il libero mercato e la libera concorrenza, a livello sia nazionale che internazionale. Lapp pertanto non certificherà alcun contratto che possa essere stato acquisito violando la legge

a. Accordi, cartelli e rinunce alla concorrenza

Tutti i dipendenti hanno il dovere di rispettare le regole della concorrenza leale, così come definite dalle leggi in vigore. In particolare, non è consentito demarcare aree di vendita o ripartirsi i clienti con la concorrenza, e sono altresì vietati eventuali accordi o scambi di informazioni con i concorrenti riguardanti prezzi/componenti del prezzo, relazioni di fornitura e le condizioni che le regolamentano, capacità produttive o approcci di licitazione. Lo stesso vale per lo scambio di informazioni concernenti le strategie di mercato e



le strategie di investimento. Tale divieto si applica non solo agli accordi scritti, ma anche agli accordi verbali o alla collusione tacita (comportamento volutamente parallelo).

b. Selezione dei partner commerciali

Gli accordi con clienti, fornitori e fornitori di servizi devono essere conclusi esclusivamente nell'interesse dell'azienda. Tutti i dipendenti devono rispettare le norme di controllo interne all'azienda (per esempio, il principio del doppio controllo). I fornitori devono essere selezionati esclusivamente sulla base del merito competitivo derivante dal confronto di prezzo, qualità, prestazioni e adeguatezza dei prodotti o servizi offerti. Ci aspettiamo inoltre che anche i nostri partner rispettino i principi della presente politica aziendale.

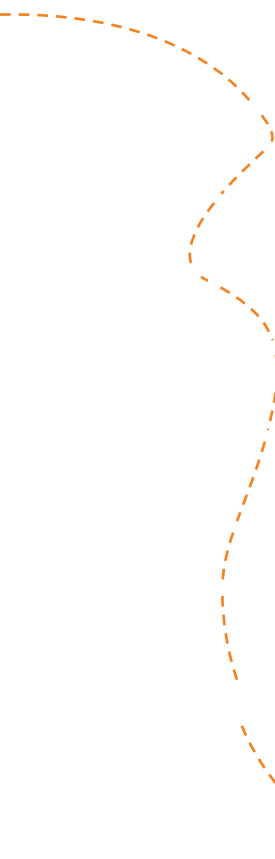
c. Corruzione in tutte le sue forme e altri incentivi

LAPP non tollera nessun tipo di corruzione, né nessun'altra concessione illecita di indebito vantaggio. Qualsiasi tentativo da parte di fornitori o clienti di esercitare un'influenza iniqua sulle decisioni dei dipendenti di LAPP deve essere segnalato ai dirigenti responsabili.

Nei confronti dello scambio di regali o inviti con i partner commerciali deve essere adottato un approccio estremamente restrittivo. È necessario valutare la portata finanziaria di tali regali o vantaggi partendo dal presupposto che chi li riceve non dovrebbe sentirsi né in dovere di tenere nascosto il fatto di averli accettati, né in debito. In caso di dubbio, è necessario ottenere l'approvazione da parte del superiore competente.

Gli inviti a eventi di natura generalmente sociale (per esempio, eventi sportivi o culturali) provenienti da partner commerciali sono consentiti se sono in linea con la normale prassi commerciale, non hanno un valore superiore ai limiti di ragionevolezza e sono inoltre commisurati al normale tenore di vita delle persone coinvolte.

In caso di dubbio circa l'adeguatezza di regali, donazioni o inviti, il dipendente è tenuto a consultarsi prima con il proprio superiore o con all'ufficio preposto.



d. Donazioni e sponsorizzazioni

Le società del Gruppo LAPP effettuano elargizioni in denaro e donazioni in natura nel campo dell'educazione, della scienza, della cultura e del sociale. Nell'effettuare una donazione, il Gruppo LAPP si premura di assicurare la totale trasparenza della stessa, facendo in modo che il suo uso e i suoi beneficiari siano chiaramente tracciabili. Non è consentito effettuare donazioni a singole persone, né pagamenti su conti privati.

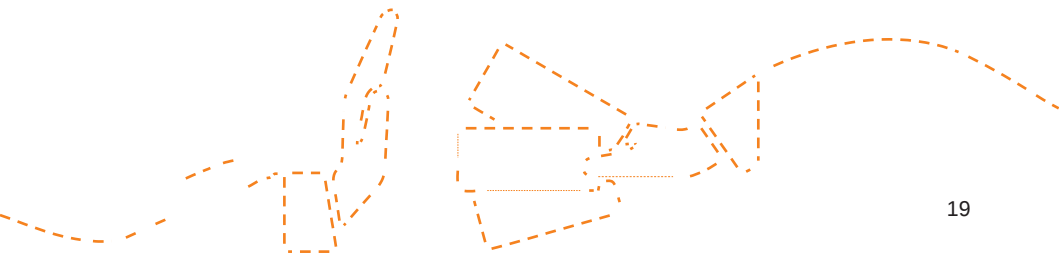
Lo scopo perseguito dal Gruppo LAPP nell'intraprendere attività di sponsorizzazione è quello, da una parte, di adempiere a una responsabilità sociale, dall'altra di promuovere il marchio e l'immagine dell'azienda. Le sponsorizzazioni sono pertanto operazioni che implicano uno scambio di vantaggi. A questo riguardo, occorre dunque fare attenzione ad assicurarsi che i vantaggi dati e quelli ricevuti siano sempre proporzionati tra di loro. Sia le donazioni che le attività di sponsorizzazione devono essere approvate dal gruppo dirigente locale.

e. Comportamento in pubblico

Ogni dipendente del Gruppo LAPP rappresenta l'azienda e di conseguenza il suo comportamento si riflette direttamente o indirettamente sull'intero gruppo societario. I dipendenti devono pertanto astenersi da qualunque comportamento che possa avere un impatto negativo sulla nostra immagine, dal punto di vista dei clienti, degli altri dipendenti o del pubblico generale, ovvero che violi le leggi vigenti. Ciò vale anche e soprattutto per le comunicazioni nei social network e in Internet.

Tutti i dipendenti devono tenere in debita considerazione la reputazione del Gruppo LAPP nello svolgimento delle proprie mansioni.

Non tolleriamo la corruzione.



6. Qualità, sicurezza sul lavoro, tutela dell'ambiente e sostenibilità

“Il successo attraverso la qualità” è uno dei principi guida della nostra politica aziendale. Oltre a rispettare i requisiti di legge, ci impegniamo quindi in maniera attiva per aumentare costantemente il nostro contributo alla tutela dell'ambiente e alla sicurezza sul lavoro.

a. Qualità

Per soddisfare gli elevati standard di qualità e sicurezza che i nostri clienti si aspettano da noi, non manchiamo mai di apportare eventuali migliorie necessarie su base coerente, accurata e a lungo termine. Se, nonostante tutti gli sforzi compiuti, emergono dei motivi di insoddisfazione, agiamo per eliminarli in conformità alle disposizioni di legge e agli obblighi contrattuali, con la chiara priorità di prevenire lesioni alle persone o perdite di vite umane.

b. Salute e sicurezza sul lavoro

È dovere di tutti i dipendenti evitare rischi per le persone e l'ambiente, nonché utilizzare le risorse con parsimonia. Processi, siti e materiali operativi devono essere conformi ai requisiti di legge e alle norme interne in vigore nell'ambito della sicurezza sul lavoro, nonché alle disposizioni in materia di protezione della salute, dell'ambiente e di prevenzione incendi. Salute, sicurezza sul lavoro e condizioni lavorative dignitose occupano un posto importante all'interno delle nostre politiche aziendali. In tutti i nostri prodotti e impianti di produzione deve quindi essere evitato l'utilizzo di sostanze dannose per la salute.

c. Tutela dell'ambiente e sostenibilità

Rispettiamo le normative ambientali applicabili, cercando di ridurre quanto più possibile il nostro impatto sull'ambiente. Ci sforziamo inoltre di gestire la nostra attività in un modo sostenibile ed ecocompatibile, trattando in maniera responsabile tutte le risorse naturali. Evitiamo inoltre

l'uso di materie prime provenienti da regioni in conflitto (i cosiddetti *conflict minerals*, ossia i minerali insanguinati). Aspiriamo a ridurre al minimo inevitabile, dal punto di vista tecnico e organizzativo, il nostro impatto negativo sull'ambiente. Attribuiamo inoltre grande importanza al fatto che i nostri fornitori, subfornitori e altre parti terze rispettino la legislazione ambientale quando lavorano per noi.

Il nostro obiettivo è una qualità e una sicurezza di livello eccellente.



7. Conformità come compito di gestione, denuncia delle irregolarità e controllo

Il presente Codice di condotta è un elemento centrale dei valori di LAPP alla base del nostro lavoro. È quindi fondamentale che venga rispettato in maniera uniforme in tutto il Gruppo e che ogni dipendente si assuma la responsabilità della sua attuazione.

a. Conformità come compito di gestione

Tutti i dirigenti del Gruppo LAPP devono accertarsi che il presente Codice di condotta venga rispettato all'interno del proprio ambito di competenza, vigilando affinché non si verifichino violazioni, al Codice stesso o alle disposizioni di legge, che avrebbero potuto essere evitate o impediti attraverso un'adeguata supervisione. I dirigenti sono inoltre tenuti a comunicare le norme contenute nel presente Codice di condotta a tutti i dipendenti, facendo in modo che questi ultimi ne prendano conoscenza. Devono inoltre chiarire che qualsiasi violazione della legge sarà vista con sfavore e avrà conseguenze disciplinari, a prescindere dalla posizione del dipendente all'interno della gerarchia aziendale. I dirigenti devono sempre fungere da modello di riferimento, agendo in conformità ai principi di accettazione, apprezzamento e fiducia.

b. Denuncia delle irregolarità

Tutti i dipendenti hanno il diritto di segnalare al dirigente di riferimento, anche in maniera anonima, circostanze che sembrano indicare una violazione del presente Codice di condotta. Le segnalazioni saranno esaminate e, ove necessario, verranno adottate adeguate misure correttive.

c. Controllo

Ogni società del Gruppo LAPP è responsabile di assicurare il rispetto delle norme contenute all'interno del presente Codice di condotta, nonché di qualsiasi altro regolamento interno rientrante nel proprio ambito di competenza. In assenza di norme di legge contrarie, il dipartimento di Audit interno ha titolarità e diritto ad ottenere informazioni ed effettuare controlli. Durante lo svolgimento delle verifiche, il dipartimento di Audit interno presta attenzione al rispetto del Codice di condotta e include le norme contenute al suo interno nei propri criteri di controllo.

La conformità al Codice di condotta
è un vincolo imprescindibile per tutti
i dipendenti.

Comunicazioni interne
Lapp Holding AG
Oskar-Lapp-Str. 2
70565 Stoccarda
Tel.: +49 (0) 711 78 38-23 66
Versione: giugno 2018

