

11. Integrità, registri e informazioni finanziarie

Aspetti generali: Seves si attende la massima integrità dai suoi dipendenti e non tollera comportamenti fraudolenti né nei confronti della società, né dei suoi dipendenti, dei clienti, dei fornitori o partner d'affari, delle banche, dei fornitori di risorse finanziarie o delle istituzioni pubbliche.

Libri e registri: tutti i dipendenti addetti alla stesura di libri e registri di Seves (in formato cartaceo o elettronico) o altrimenti responsabili per i medesimi devono verificare che:

- i libri e i registri siano completi, precisi e rispecchino fedelmente ogni operazione, spese, attività o passività della società Seves interessata;
- i libri e i registri non contengano voci false, fuorvianti o manipolate;
- tutte le voci siano state create in modo tempestivo;
- le voci siano conformi a tutte le norme contabili applicabili;
- il mantenimento e la conservazione di voci e registri siano conformi a leggi, regolamenti e norme contabili;
- siano escluse o possano essere tracciate eventuali modifiche apportate a libri e registri;

Per una descrizione più approfondita in materia si rimanda alle linee guida sulla contabilità emesse dal Dipartimento finanziario di Seves.

Per garantire la conservazione e la custodia adeguate di libri e registri, Seves svolgerà controlli finanziari periodici.

Fondi non registrati o segreti: nessun dipendente è autorizzato a costituire o mantenere fondi o beni non registrati o segreti di Seves.

Divulgazione dei dati finanziari: i dati finanziari di Seves (quali vendite, EBITDA, EBIT, utili o perdite) non devono essere discussi con ovvero divulgati a terzi, a meno che non si tratti di dati ufficialmente pubblicati dalla Direzione finanziaria o la cui discussione o divulgazione sia stata autorizzata dal Direttore finanziario di Seves Group.

12. Regole di base per effettuare i pagamenti

Documentazione adeguata: ciascun pagamento eseguito da o a nome di Seves deve essere effettuato mediante documentazione adeguata (in formato cartaceo o elettronico) indicante chiaramente la causale e il termine del pagamento.

Principio dei "quattro occhi": ogni pagamento effettuato da o a nome di Seves deve essere approvato da almeno due persone autorizzate. Il rimborso delle spese sostenute dai dipendenti (quali le spese di viaggio) deve essere convalidato dal supervisore di riferimento.

Tipologie di pagamento: al fine di garantire la trasparenza, i pagamenti eseguiti da o a nome di Seves devono, per quanto possibile, essere effettuati tramite bonifico bancario o assegno; i pagamenti in contanti devono essere per quanto possibile evitati e sono

consentiti solo per le spese vive fuori sede (come il pagamento di pranzi di lavoro, corse in taxi, francobolli).

Pagamenti in contanti: se non è possibile evitare il pagamento in contanti, questo dovrà essere documentato dal dipendente il quale dovrà indicare i nomi del pagatore e della persona che ha approvato il pagamento in contanti, nonché il nome e l'indirizzo del destinatario, l'importo, la data e lo scopo del pagamento. La documentazione pertinente deve essere immediatamente inoltrata al Dipartimento finanze.

Pagamenti esclusivamente a favore dei beneficiari: tutti i pagamenti devono essere effettuati direttamente a favore della controparte, il cui conto bancario deve indicare il nome del beneficiario del pagamento. Nessun dipendente effettua bonifici a favore di conti cifrati o conti terzi (anche se richiesto dalla controparte interessata). Anche se il pagamento è effettuato direttamente al beneficiario, deve essere eseguito soltanto su un conto di proprietà di tale beneficiario in un paese presso il quale questi abbia la propria sede d'affari. Qualsiasi eccezione necessita della preventiva approvazione del Direttore finanziario del gruppo Seves.

Pagamenti ai dipendenti: nessun dipendente può eseguire, approvare o influenzare i pagamenti di Seves nei suoi confronti (ad esempio rimborso delle spese di viaggio) o persone correlate.

13. Riciclaggio di denaro

Seves si impegna a condurre affari solo con fornitori, clienti e altri partner d'affari affidabili che svolgano la loro attività in modo legale e i cui fondi derivino da fonti legittime. Pertanto, tutti i dipendenti devono rispettare rigorosamente le leggi antiriciclaggio e le procedure aziendali interne tese a individuare e impedire ogni forma sospetta di pagamento. Tutti i principali pagamenti in contanti effettuati da clienti o altri soggetti a favore di Seves devono, al pari di eventuali pagamenti da conti di terzi ovvero da conti detenuti in paesi "critici", essere accettati solo previa verifica dell'identità e dell'integrità della controparte.

I dipendenti sono tenuti a segnalare ogni condotta che induca a sospettare attività di riciclaggio di denaro da parte di fornitori, clienti o altri partner d'affari (attuali o potenziali) al Responsabile della Conformità. La persona interessata non deve essere informata di tali sospetti.

14. Diritti umani e lavoro

Diritti umani: Seves rispetta e sostiene la tutela dei diritti umani universalmente riconosciuti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite.

Organizzazione internazionale del lavoro (OIL): Seves sottoscrive i principi sanciti dalla dichiarazione dei principi e dei diritti fondamentali sul luogo di lavoro dell'OIL. Seves sostiene l'impegno dell'OIL nell'elaborazione e nell'applicazione di standard di lavoro e

sociali internazionali e nella creazione di posti di lavoro rispettosi della dignità umana quale requisito essenziale per la lotta alla povertà.

Rispetto per la persona: Seves svolge la propria attività nel pieno riconoscimento del diritto di tutti gli individui a essere trattati con dignità e rispetto e a lavorare in un ambiente libero da molestie, abusi fisici o verbali, minacce e intimidazioni.

Libertà di associazione: Seves riconosce e promuove la libertà di associazione e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva entro i limiti di leggi e statuti prevalenti. Seves si adopera inoltre per garantire che i rappresentanti sindacali non siano resi oggetto di alcuna discriminazione.

Lavoro forzato: Seves non tollera alcuna forma di lavoro forzato.

Lavoro minorile: Seves è una sostenitrice dell'eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile. In quanto tale, impiega solo lavoratori di età di almeno 15 anni ovvero, se in un dato paese è in vigore un limite di età più elevato, di età non inferiore a tale limite. In via eccezionale, Seves assume lavoratori di 14 anni di età solo se nel paese in cui è eseguito il lavoro è in vigore un'età minima legale di 14 anni. Seves si impegna a rispettare la convenzione relativa all'età minima di ammissione al lavoro (convenzione n. 138 dell'Organizzazione internazionale del lavoro), così come la convenzione riguardante il divieto delle peggiori forme di lavoro minorile e le azioni immediate in vista della loro eliminazione (convenzione n. 182 dell'Organizzazione internazionale del lavoro). Se una normativa nazionale in materia di lavoro minorile prevede misure più severe, prevalgono queste ultime.

Orario di lavoro: i lavoratori non devono essere costretti a orari di lavoro eccessivi o a lavorare senza adeguati periodi di riposo come previsti dalle normative locali applicabili.

Retribuzione: Seves si conforma a tutte le normative locali in materia di retribuzione del lavoro, ivi incluse le norme in materia di retribuzione durante il congedo per malattia e le prescrizioni minime salariali. Seves rispetta il principio della "parità di retribuzione per un lavoro di pari valore".

Pari opportunità di lavoro: Seves si attiene alle norme di tutti i paesi in materia di pari opportunità di lavoro e non tollera alcun trattamento discriminatorio illegittimo dei suoi dipendenti, fatte salve le selezioni previste espressamente dalle leggi nazionali in base a criteri specifici. Seves assume, retribuisce e promuove i dipendenti sulla base delle rispettive qualifiche e prestazioni.

Discriminazione: nell'ambito di applicazione della normativa vigente, Seves si impegna a opporsi a tutte le forme di discriminazione. In virtù di tale impegno, nessun dipendente può discriminare un altro dipendente o partner d'affari sulla base della sua origine etnica, cultura, religione, età, disabilità, razza, genere o orientamento sessuale.

Comportamento abusivo e molestie: il rispetto per gli altri è alla base della cultura di Seves. Pertanto, ciascun dipendente è tenuto ad adoperarsi per creare un ambiente di lavoro all'insegna del rispetto e privo di comportamenti abusivi o molestie. Qualsiasi molestia ai danni di un dipendente o partner d'affari è severamente vietata al pari di

qualsiasi comportamento offensivo, sia esso di natura sessuale o altrimenti attinente alla sfera personale.

Denunce: qualsiasi dipendente che ritenga di essere o essere stato vittima di discriminazioni illegittime, comportamenti abusivi o molestie è invitato a sottoporre immediatamente il caso all'attenzione del proprio supervisore, del Dipartimento risorse umane o del Responsabile della Conformità. Tutte le denunce pervenute saranno tempestivamente esaminate. Se le verifiche effettuate condurranno all'accertamento della discriminazione, del comportamento abusivo o delle molestie, Seves adotterà immediatamente le misure correttive del caso. Le denunce presentate da un dipendente in buona fede non devono dare luogo a rimproveri o trattamento sfavorevole nei confronti di tale dipendente.

15. Salute e sicurezza

Impegno a favore della salute e della sicurezza: Seves si impegna a mettere a disposizione di tutti i suoi dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e sano ed è desiderosa di migliorarne continuamente le caratteristiche. Allo stesso modo, Seves si adopera per evitare che le sue operazioni creino rischi per la salute e la sicurezza dei residenti nell'area dei suoi stabilimenti e per cercare di ridurre in modo permanente tutti i potenziali impatti sulla salute e sulla sicurezza del territorio.

Misure essenziali: presso ogni stabilimento e ufficio di Seves è obbligatoria l'attuazione e la verifica regolare, abbinata a un'apposita formazione, di misure adeguate di pronto soccorso, attrezzature antincendio e di evacuazione dei lavoratori. È altresì obbligatoria la tenuta di registri sulle attività di formazione del personale in materia di sicurezza.

Esami medici: in linea con le norme vigenti, Seves offre la possibilità di sottoporsi a esami medici ai suoi dipendenti potenzialmente esposti a rischi per la salute correlati alle loro attività professionali.

Orientamento iniziale e formazione regolare dei dipendenti: ciascun supervisore è incaricato di fornire ai nuovi dipendenti e ai dipendenti che assumono un nuovo incarico o sono trasferiti presso un nuovo posto di lavoro orientamenti sui rischi specifici legati a tale incarico o posto di lavoro, nonché di garantire una regolare attività di formazione in materia di salute e sanità. Gli orientamenti iniziali e le attività di formazione regolare devono essere documentati.

Dotazioni di sicurezza: Seves si fa carico della fornitura di tutte le dotazioni di sicurezza.

Attenzione ai temi della salute e della sicurezza: Seves si attende dai suoi dipendenti un'attenzione costante ai temi della salute e della sicurezza e una condotta professionale idonea a tutelare la salute e la sicurezza propria e degli altri dipendenti, nonché quella dei residenti nell'area presso cui ha sede lo stabilimento di Seves.

Incidenti sul lavoro: la prevenzione svolge un ruolo determinante e i gestori degli impianti e i responsabili degli uffici hanno il compito di attuare le misure più efficaci di

prevenzione degli incidenti. Sono obbligatori la registrazione, il monitoraggio e l'analisi di tutti gli incidenti sul lavoro e l'attuazione di idonee misure correttive e preventive.

Segnalazione: il top management di Seves riceve, con cadenza almeno trimestrale, relazioni di sintesi di tutti gli incidenti verificatisi e di tutte problematiche riscontrate in materia di salute e sicurezza, unitamente a proposte di miglioramento della situazione. Gli incidenti mortali e quelli da cui derivino gravi lesioni fisiche devono essere immediatamente segnalati al top management di Seves. Le modalità saranno indicate in un documento di politica aziendale separato.

16. Sicurezza e qualità dei prodotti

È di fondamentale importanza per Seves e per il suo successo nel lungo periodo offrire prodotti sicuri e di alta qualità. Di conseguenza, i dipendenti operanti nei settori dello sviluppo, del marketing e/o della vendita dei prodotti devono garantire che:

- in fase di progettazione, sviluppo e marketing dei prodotti siano stati considerati i requisiti legali di sicurezza dei medesimi;
- prima della commercializzazione e della vendita di nuovi prodotti, siano state condotte indagini approfondite sul possibile impatto degli stessi sulla salute delle persone e sull'ambiente, con documentazione dei risultati ottenuti;
- la commercializzazione dei nuovi prodotti sia autorizzata solo previo accertamento che gli stessi non compromettono la sicurezza e la salute delle persone se utilizzati in base al loro scopo o in un modo prevedibile e non generano alcun impatto significativo evitabile sull'ambiente;
- tutti i prodotti saranno venduti corredati di istruzioni chiare sulle loro modalità di utilizzo e su come evitare o ridurre al minimo eventuali rischi potenziali correlati al loro utilizzo;
- tutti i prodotti saranno sottoposti a verifiche continue per quanto riguarda eventuali nuove scoperte circa il loro impatto sulla sicurezza, sulla salute e sull'ambiente, nonché in relazione al soddisfacimento di tutti i requisiti di sicurezza legali, sanitari e ambientali;
- tutti i prodotti saranno sottoposti a verifiche continue inerenti alla loro qualità e al possibile miglioramento della stessa.

17. Protezione ambientale

Seves si adopera per ottenere il riconoscimento di società ecologicamente responsabile operante nel rispetto dell'ambiente. La protezione dell'ambiente e la conservazione delle risorse naturali sono due delle principali priorità di Seves, la quale opera sul mercato nel pieno rispetto di tutte le leggi e normative ambientali, adoperandosi per condurre le proprie operazioni in modo sicuro per l'ambiente e migliorando continuamente le proprie prestazioni ambientali.

Tutti i dipendenti devono conoscere e rispettare rigorosamente tutte le leggi e le normative ambientali. Con il loro comportamento, essi devono contribuire al raggiungimento degli obiettivi di tutela dell'ambiente e conservazione delle risorse

naturali, che vanno al di là delle prescrizioni della normativa vigente. Seves fornisce le necessarie risorse di formazione in materia di protezione ambientale.

Seves monitora il consumo di energia e acqua e la generazione di rifiuti presso ognuno dei suoi stabilimenti, impegnandosi a favore di una continua riduzione dei livelli di consumo di energia e acqua e della quantità di rifiuti generata. Per quanto possibile, i rifiuti sono riciclati all'interno del processo produttivo.

18. Promozione delle migliori prassi aziendali; verifica dell'integrità dei partner d'affari

Promozione delle migliori prassi aziendali tra i fornitori: i dipendenti devono comunicare, nella misura adeguata, i principi di base del Codice di condotta ai fornitori di Seves. In particolare, devono promuovere tra i fornitori i seguenti principi e richiedere loro di aderirvi:

- conformità a tutte le leggi e a tutti i regolamenti applicabili (ivi inclusi, in particolare, le leggi in materia di antitrust, anticorruzione e anticorruzione);
- i principi sanciti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite;
- i principi sanciti dalla dichiarazione dei principi e dei diritti fondamentali sul luogo di lavoro dell'OIL (ivi inclusi, in particolare, la promozione delle pari opportunità per i dipendenti e il trattamento degli stessi indipendentemente da colore della pelle, razza, nazionalità, disabilità, sesso o orientamento sessuale, convinzioni politiche o religiose ed età, nonché il rifiuto di ogni forma di lavoro minorile illegittimo e di lavoro forzato)
- la responsabilità per quanto riguarda la salute e la sicurezza dei dipendenti;
- i principi di tutela ambientale.

Inoltre, i dipendenti sono tenuti a raccomandare ai fornitori e prestatori di servizi di Seves di richiedere ai rispettivi fornitori e prestatori di servizi di aderire e promuovere tali principi.

Verifica dell'integrità dei partner d'affari: nell'ambito delle proprie attività Seves stabilisce talvolta stretti legami con determinate società o persone, in particolare agenti, consulenti di vendita o di progetto, distributori, partner di joint-venture, partner di cooperazione in progetti di ricerca e sviluppo nonché soggetti che rappresentano Seves nei confronti di pubblici ufficiali (congiuntamente detti "partner d'affari"). Sotto certe condizioni Seves e i suoi dipendenti possono essere ritenuti responsabili per certi comportamenti illegali dei propri partner d'affari (come per un pagamento illegale a scopo corruttivo di un agente a un pubblico ufficiale o di un rappresentante di un cliente). Inoltre, ogni comportamento immorale di un partner d'affari potrebbe danneggiare l'alta reputazione di Seves come integerrimo partner d'affari, la cui reputazione è alla base per un successo commerciale di lunga durata. Perciò Seves è altamente interessata che i partner d'affari con i quali stabilisce una stretta cooperazione operino anch'essi nel pieno e inderogabile rispetto di tutte le leggi e di tutti i regolamenti e osservino standard aziendali caratterizzati da un alto livello etico. Quindi, prima di sottoscrivere un accordo con determinati partner d'affari più vicini alla

società, è necessario verificare e accertare l'integrità di tali partner e durante l'incarico l'integrità deve essere monitorata e essere assoggettata a un audit.

Linee guida per i partner d'affari: per le modalità di svolgimento della verifica di integrità dei partner d'affari si rimanda alle Linee guida per i partner d'affari.

19. Segnalazione dei casi di non conformità; controlli di conformità; sanzioni

Segnalazione dei casi di non conformità: ogni dipendente che sappia ovvero abbia valide ragioni per ritenere che si sia verificato un caso di non conformità a leggi o regolamenti, al presente Codice di condotta o a qualsivoglia altro orientamento in materia di conformità è invitato a portare la questione all'attenzione del Rappresentante locale della Conformità o al Responsabile della Conformità. Le violazioni delle leggi e regolamenti, in particolare le leggi e regolamenti antitrust e anti-corrruzione possono causare gravi danni a Seves, cosicché tali violazioni devono essere denunciati per evitare danni sostanziali da Seves. Integrity Line: In alternativa, la questione può essere segnalata alla *Integrity Line*, un servizio di assistenza messo a disposizione da Seves Group S. à r.l. presso il sito web di Seves (www.seves.com/compliance). Il referente presso la Integrity Line è un studio legale esterno, così da garantire che le informazioni fornite dal dipendente segnalante e la corrispondenza del medesimo con lo studio legale siano protette dal segreto professionale.

La segnalazione deve essere effettuata a prescindere dall'incarico ricoperto dal responsabile per la questione della non conformità.

Tutte le segnalazioni pervenute saranno esaminate tempestivamente. Le misure correttive del caso saranno attuate laddove necessario.

Protezione dei dipendenti segnalanti: i dipendenti che abbiano segnalato un caso di non conformità di cui siano a conoscenza o che, sulla base di valide ragioni, ritengano essersi verificato non devono essere sottoposti a ritorsioni o a trattamenti sfavorevoli in virtù di tale segnalazione. Ove non diversamente disposto dalla legge, l'identità del dipendente autore della segnalazione è mantenuta riservata previa richiesta in tal senso da parte del medesimo.

Controlli di conformità: a intervalli regolari, Seves svolgerà controlli di conformità su una serie di aspetti specifici per garantire l'osservanza del Codice di condotta, delle Linee guida più specifiche (quali le Linee guida antitrust, le Linee guida anticorrruzione e le Linee guida per i partner d'affari) e di leggi e norme pertinenti. I risultati di tali controlli saranno presentati all'Amministratore delegato e al Direttore finanziario del Gruppo Seves.

Sanzioni: qualsiasi violazione del Codice di condotta, degli altri orientamenti di Seves o di leggi e regolamenti applicabili può comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari coerenti con la legislazione locale in materia.

20. Leggi, norme, politiche e linee guida locali

Qualora le norme del Codice di condotta di Seves siano in contrasto con le disposizioni di leggi o regolamenti locali inderogabili, dette leggi e regolamenti inderogabili prevalgono e l'Amministratore delegato/Direttore generale della società Seves interessata ne dà comunicazione al Responsabile della Conformità.

Le politiche e le linee guida locali possono talvolta prevedere norme più rigide di quelle di cui al presente Codice di condotta di Seves, tuttavia non è ammessa, salvo approvazione esplicita del Responsabile della Conformità, l'aderenza a politiche e orientamenti locali che impongano requisiti meno rigorosi.

21. Dubbi e Domande

Se un dipendente ha dubbi riguardo al Codice di condotta o a tutto il programma sulla conformità di Seves, dovrebbe contattare il Rappresentante locale della Conformità o il Responsabile della Conformità.

Se un dipendente ha domande sul Codice di condotta o su leggi e regolamenti in materia o se non è sicuro sulla condotta da rispettare in una situazione pratica, è invitato a prendere contatto con il relativo supervisore, con il Dipartimento risorse umane locale, con il Rappresentante locale della Conformità o il Responsabile della Conformità. Se un dipendente non è sicuro circa la legalità della propria condotta o la compatibilità della stessa con il Codice di condotta, è invitato ad applicare il seguente principio: *prima chiedere, poi agire*.

22. Comunicazione del codice di condotta; formazione

Il Codice di condotta è disponibile in tutte le principali lingue utilizzate nel gruppo Seves.

Il Codice di condotta è visualizzato sul sito Internet di Seves nella sezione "Compliance" (conformità), al fine di consentirne la consultazione non solo da parte dei dipendenti di Seves, ma anche dei suoi clienti, fornitori e altri partner commerciali. Copie cartacee del Codice sono disponibili su richiesta presso il Dipartimento risorse umane.

Seves condurrà una serie di iniziative di formazione a livello di gruppo incentrate sui principi fondamentali del Codice di condotta.

23. Data di entrata in vigore

Il Codice di condotta di Seves Group entra in vigore il 15 luglio 2015.³

La presente versione sostituisce il precedente Codice di condotta del Gruppo Seves.

³ Se l'attuazione a livello locale del presente Codice in una società del Gruppo Seves è subordinata all'approvazione da parte di un consiglio aziendale e/o di fabbrica , la direzione locale provvede tempestivamente a ottenere tale approvazione.