

CODE OF CONDUCT



**Leggi attentamente il presente
Code of Conduct.**

Ti supporta nel tuo lavoro quotidiano.

Versione: 3.0

Valido dal: 1° gennaio 2024

Ultimo aggiornamento: 22 novembre 2023

1

**MOSTRIAMO
UN ATTEGGIAMENTO
SICURO**

2

**SIAMO
COLLEGHI
AFFIDABILI**

3

**SIAMO
PARTNER
FIDATI**

4

**SIAMO
IMPEGNATI
NEL SOCIALE**

5

SUPPORTO

	04	Prefazione
	06	Valori fondamentali TRATON
PAGINE	10	Leadership orientata ai valori
08	12	Diritti umani
	14	Diversità, pari opportunità e parità di trattamento
19	16	Cultura degli errori
	18	Rappresentanza dei lavoratori
PAGINE	22	Sicurezza sul lavoro e tutela della salute
20	24	Utilizzo del patrimonio aziendale
	26	Sicurezza e protezione delle informazioni, delle conoscenze e della proprietà intellettuale
27		
PAGINE	30	Divieto di corruzione
28	32	Regalie
	34	Donazioni, sponsorizzazioni e beneficenza
	36	Rapporti con funzionari pubblici e mandatari
	38	Partner commerciali, approvvigionamento e distribuzione
	40	Conflitti di interessi
	42	Divieto di insider trading
	44	Divieto di riciclaggio di denaro e di finanziamento del terrorismo
	46	Concorrenza libera e leale
	48	Contabilità e reporting
51	50	Controllo delle esportazioni
PAGINE	54	Comunicazione e marketing
52	56	Rappresentanza di interessi politici
	58	Imposte e dazi
	60	Protezione dei dati
	62	Sicurezza informatica
	64	Compliance del prodotto
67	66	Tutela ambientale
PAGINE	70	Assistenza / Contatti
68	70	Asprevenzione di comportamenti scorretti, referenti e sistema di whistleblowing
	72	Dati di contatto del TRATON investigation office
74	73	Autodiagnosi come supporto decisionale

COSA CI UNISCE: I NOSTRI PRINCIPI DI INTEGRITÀ E COMPLIANCE

Il Code of Conduct di MAN Truck & Bus (MAN) è la base etica e basata sui valori per un comportamento integro e conforme alle regole nel Gruppo MAN. Si tratta di un quadro vincolante per tutti i dipendenti in tutte le funzioni di tutte le società MAN a livello mondiale.

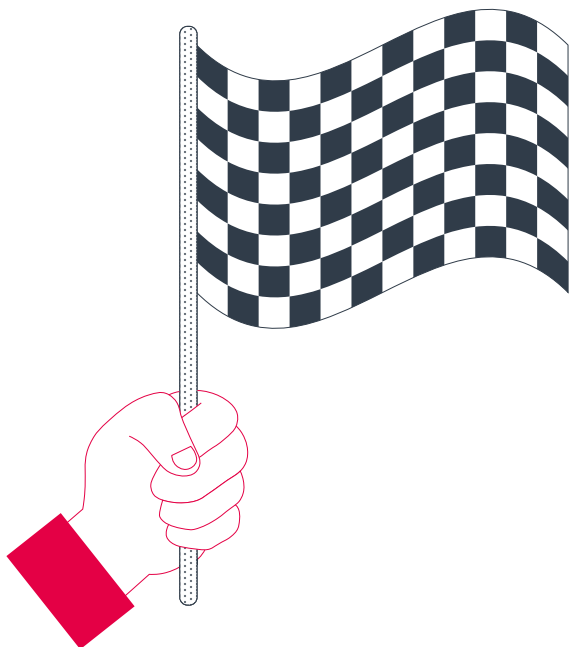
Insieme siamo responsabili del nostro ambiente di lavoro e degli effetti di MAN sull'ambiente e sulla società nel suo complesso. Ci trattiamo reciprocamente con rispetto, correttezza ed equità. Manifestiamo un atteggiamento sicuro, siamo fermi e coraggiosi e sosteniamo i nostri valori e principi, indipendentemente dalle pressioni economiche, sociali o temporali.

Siamo convinti che per avere fiducia nella nostra azienda, nei nostri prodotti, servizi e innovazioni, è fondamentale che tutti noi, sia dipendenti, che consiglieri di amministrazione e dirigenti, ci comportiamo sempre con onestà. Pertanto, in tutte le aree di lavoro e funzioni, prendiamo sempre decisioni in linea con i nostri valori fondamentali, le leggi nazionali e internazionali, i regolamenti e le direttive interne applicabili. Tutto ciò vale anche per l'evoluzione della nostra azienda, nonché per la selezione, l'approvvigionamento, lo sviluppo e l'impiego di tecnologie innovative, come ad esempio l'intelligenza artificiale. Ciò caratterizza anche il modo in cui forniamo valore aggiunto ai nostri clienti attraverso i nostri prodotti e servizi. La trasparenza è importante per noi e il nostro approccio alle tecnologie innovative garantisce il rispetto dei diritti e della sicurezza degli utenti

Il rispetto del Code of Conduct MAN è responsabilità personale di tutti i dipendenti. Spetta a noi familiarizzare con i suoi principi e adottarli come base per le nostre decisioni quotidiane, per un Gruppo in movimento, per la protezione delle persone e dell'ambiente e per le generazioni future.

Non tolleriamo alcuna violazione del Code of Conduct. Chi viola i nostri principi deve aspettarsi le dovute conseguenze. Per evitare che ciò accada, ci facciamo consigliare e supportare dai nostri colleghi, dai nostri superiori e dai referenti indicati nel capitolo "Supporto" e proteggiamo così insieme la nostra azienda, i nostri valori fondamentali e la reputazione del nostro marchio.

I nostri valori fondamentali TRATON



> IL CLIENTE PRIMA DI TUTTO

I nostri clienti attuali e potenziali sono il punto di partenza di tutto ciò che facciamo. La nostra comprensione delle esigenze dei nostri clienti finali determina il valore dei nostri processi.

> RISPETTO

Noi rispettiamo ogni singola persona. Tutti possono contribuire, hanno il diritto e il dovere di essere ascoltati e hanno il potenziale per crescere e imparare nel tempo. Il rispetto è alla base di tutti i processi, di tutti i miglioramenti e di ogni creazione di valore.

➤ SPIRITO DI SQUADRA

Lavoriamo in team verso un obiettivo comune, uniti da uno scopo condiviso. Un team comprende tutto, dal più piccolo gruppo di colleghi, passando per ogni marchio, fino al TRATON GROUP stesso e ai suoi partner. Lavoriamo insieme in modo trasparente. E in ogni team dimostriamo lo stesso spirito di squadra.

➤ RESPONSABILITÀ

Riconosciamo che il TRATON GROUP fa parte della società in generale. Agiamo sempre con integrità e guardiamo oltre la nostra area di responsabilità diretta, prendendo in considerazione l'impatto a lungo termine delle nostre azioni. Come gruppo e come individui, ci assumiamo la responsabilità della sostenibilità e dello sviluppo della società e dell'ambiente di cui facciamo parte.

➤ PREVENZIONE DEGLI SPRECHI

Si tratta del lavoro instancabile di scovare ed eliminare tutto ciò che non ha valore per i nostri clienti finali, per il quale nessuno è disposto a pagare. Questo spreco può manifestarsi in molti modi: produzione o lavorazione in eccesso, lavorazione insufficiente, tempi di attesa, mancanza di collaborazione, mancato sfruttamento del potenziale umano, pregiudizi e molto altro ancora. Tutto ciò che comporta costi inutili in un processo è spreco e qualsiasi spreco è irrispettoso per le persone che lavorano nei nostri processi. Riduciamo costantemente i costi inutili evitando gli sprechi.

1

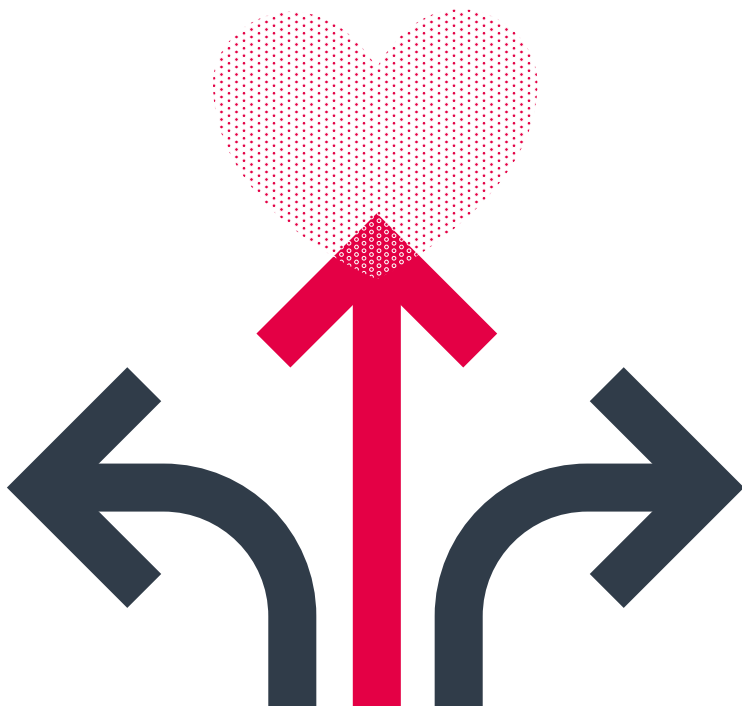
**MOSTRIAMO
UN ATTEGGIAMENTO
SICURO**

PAGINE
08 - 19

**Mettiamo in pratica i nostri valori
fondamentali, i nostri principi e le nostre
regole e promuoviamo una collaborazione
basata su fiducia, onestà ed equità.
Siamo tutti modelli di comportamento.**

LEADERSHIP ORIENTATA AI VALORI

Guidiamo sulla base dei nostri valori



PRINCIPIO AZIENDALE

- Mettiamo in pratica i nostri valori fondamentali, i nostri principi e le nostre regole, ci assumiamo la responsabilità della crescita personale e aziendale e agiamo come modelli di comportamento. Gestiamo i nostri compiti, i nostri ruoli e le nostre competenze in modo appropriato, equo e responsabile. Ciò vale anche per i rapporti personali sul posto di lavoro, in particolare nella misura in cui è possibile sfruttare le relazioni lavorative o gerarchiche esistenti. In questo ambito, prendiamo sempre decisioni con integrità, prudenza e nell'interesse dell'azienda e dei suoi dipendenti, partner commerciali e azionisti. Con una leadership orientata ai valori rafforziamo la fiducia e diamo forma al cambiamento all'interno dell'azienda.

IL MIO CONTRIBUTO

- Sono consapevole del mio ruolo di esempio a livello interno ed esterno. Il mio comportamento e le mie azioni sono integri e responsabili e si basano su questo Code of Conduct, sui nostri valori fondamentali, sui nostri principi e sulle nostre regole. Promuovo rapporti di collaborazione basati sulla fiducia, sull'onestà e sull'equità, dimostrando apertura nei confronti delle diverse opinioni.

ESEMPIO



Per completare un progetto nei tempi previsti, il tuo team vorrebbe saltare una fase del processo, che sarebbe comunque superflua.

Fai notare che anche sotto pressione bisogna rispettare le regole vigenti. Insieme agli altri cerca una soluzione che rispetti i nostri obiettivi e i nostri valori. Impegnati a rivedere il processo con tutte le parti interessate e, ove possibile, a snellirlo. In qualità di leader e di membro del team, puoi assumertene la responsabilità

DIRITTI UMANI

Ci assumiamo la responsabilità dei diritti umani

PRINCIPIO AZIENDALE

- Il rispetto dei diritti umani è per noi di fondamentale importanza. Siamo convinti che un'attività economica sostenibile sia possibile solo agendo in modo etico e integro. Siamo pienamente consapevoli della nostra responsabilità nei confronti dei diritti umani. Il Consiglio direttivo e il Comitato aziendale generale MAN hanno pubblicato una **Dichiarazione di principio sui diritti umani** che rispecchia in modo trasparente il nostro impegno e descrive le attività per il rispetto dei diritti umani già attuate all'interno del Gruppo MAN.

Confermiamo il nostro impegno nei confronti delle leggi e delle dichiarazioni internazionali applicabili, in particolare la Carta internazionale dei diritti umani e gli standard fondamentali del lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). Rifiutiamo qualsiasi coinvolgimento in crimini di guerra, crimini contro l'umanità, genocidi e altre gravi violazioni del diritto umanitario internazionale. Le nostre attività sono allineate ai Principi guida delle Nazioni Unite su economia e diritti umani, che costituiscono i pilastri centrali delle nostre azioni.

IL MIO CONTRIBUTO

- Come principio fondamentale, contribuisco al rispetto dei diritti umani. Leggo attentamente la **Dichiarazione di principio MAN sui diritti umani**. Se ricevo indicazioni di violazioni dei diritti umani, adotto misure appropriate. Questo non vale solo per la collaborazione all'interno della nostra azienda, ma anche con i partner commerciali. Mi astengo da

qualsiasi forma di minaccia, intimidazione e attacco contro i difensori dei diritti umani o i whistleblower.

In caso di dubbi o di indizi di violazioni dei diritti umani nel mio ambiente lavorativo, informo il mio superiore o i referenti indicati nel capitolo “Supporto”. Insieme cerchiamo soluzioni per prevenirle o eliminarle e risolverle.



ESEMPIO



Qualcuno ti ha informato che uno dei nostri fornitori non paga gli stipendi concordati ai suoi dipendenti e viola il diritto del lavoro permettendo che si lavori 80 ore a settimana. Inoltre, gli stipendi di alcuni lavoratori del fornitore sono inferiori al salario minimo.

Informa il tuo superiore e il sistema di whistleblowing delle possibili violazioni dei diritti umani. La nostra azienda esaminerà più da vicino le accuse e adotterà le misure necessarie: ad esempio l'avvio di un dialogo con il fornitore interessato, l'utilizzo delle possibilità di influenza della nostra azienda per stipulare determinati accordi e, come ultima opzione, la cessazione del rapporto commerciale con il fornitore interessato.

DIVERSITÀ, PARI OPPORTUNITÀ E PARITÀ DI TRATTAMENTO

Viviamo nella diversità

PRINCIPIO AZIENDALE

- Diversità e inclusione, pari opportunità e parità di trattamento sono principi importanti per una collaborazione equa, non discriminatoria e rispettosa. Favoriamo la collaborazione, la tolleranza e il rispetto reciproco. Promuoviamo la diversità nel personale e ci impegniamo per un ambiente di lavoro inclusivo.

Offriamo pari opportunità a tutti e respingiamo qualsiasi forma di discriminazione, intimidazione, molestia e discriminazione ingiustificata nei confronti dei dipendenti e sul posto di lavoro. In particolare, sono vietate le disuguaglianze dovute a: origine etnica, nazionale e sociale, colore della pelle, sesso, identità o espressione di genere, orientamento sessuale, nazionalità, stato di immigrazione, stato di veterano o militare, lingua, religione o altre convinzioni, disabilità fisiche o mentali, stato di salute, età, background sociale, stato civile, gravidanza o genitorialità, appartenenza o attività sindacali, opinioni politiche – se fondate su principi democratici e che tollerano opinioni divergenti – o altre caratteristiche protette dalla legge, a meno che non giustifichino i requisiti di assunzione. Viviamo nella diversità, ci impegniamo attivamente per l'inclusione e creiamo un ambiente che coinvolga tutti i dipendenti, promuovendo al contempo l'individualità di ciascuno nell'interesse dell'azienda.

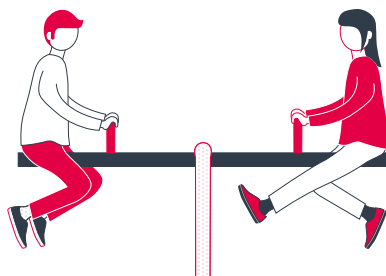
Selezioniamo, formiamo e retribuiamo i nostri dipendenti in base alle loro qualifiche e capacità.

IL MIO CONTRIBUTO

- Rispetto i principi di diversità, inclusione, pari opportunità e parità di trattamento e incoraggio le persone che mi circondano a comportarsi allo stesso modo.

Se osservo violazioni dei principi di pari opportunità e parità di trattamento, ad esempio molestie o mobbing, informo le persone interessate del loro comportamento scorretto. Se non sono in grado di influenzare direttamente l'accaduto, segnalo immediatamente il caso al reparto Risorse Umane o mi rivolgo ai contatti indicati nel capitolo "Supporto".

1



ESEMPIO



Un amico ti dice che probabilmente una candidata è stata respinta perché indossava un velo, sebbene fosse tecnicamente più adatta per il ruolo richiesto.

Contribuisci a chiarire la situazione informando immediatamente il tuo responsabile o l'ufficio Risorse Umane competente o segnalando la situazione al sistema di whistleblowing, affinché possano essere intraprese le azioni appropriate.

CULTURA DEGLI ERRORI

Parliamo apertamente di ciò che non va

PRINCIPIO AZIENDALE

- Vogliamo imparare dagli errori e migliorare costantemente. Non appena qualcosa non ci sembra giusto o notiamo delle irregolarità, ne parliamo apertamente, anche se può essere sgradevole o imbarazzante. A questo scopo, promuoviamo l'integrità nel lavoro quotidiano e cerchiamo attivamente il dialogo nei nostri team e con i nostri superiori. In caso di domande e problemi ci consultiamo per ricevere consigli e assistenza. Proteggiamo tutti coloro che contribuiscono a promuovere questa cultura.

Riteniamo ovvio rispettare sempre le norme esterne e interne. Non tolleriamo i comportamenti scorretti. Per noi è molto chiaro: distogliere lo sguardo non è mai la strada giusta. In caso di comportamenti scorretti e violazioni delle leggi, delle direttive interne e, soprattutto, del Code of Conduct MAN, reagiamo tempestivamente e in modo adeguato.

I dirigenti devono sempre svolgere un'importante funzione di modello di comportamento conforme alle nostre regole. Per assolvere a questa funzione devono supportare i dipendenti nel rispetto delle regole, promuovendo una cultura degli errori aperta e indagando sulle violazioni delle regole.

IL MIO CONTRIBUTO

- In caso di domande, incertezze o sospetti fondati di violazioni di norme interne ed esterne, ne parlo prima con il mio superiore. In alternativa, posso chiedere consiglio ai referenti tecnici competenti. I miei referenti per la compliance, il reparto Risorse Umane e la rappresentanza dei lavoratori sono al mio fianco. Inoltre, devo segnalare i sospetti motivati di violazioni delle regole tramite il sistema di whistleblowing. In qualità di dirigente (a livello di management e superiore) sono tenuto a segnalare tutti i sospetti motivati di gravi violazioni delle regole.



ESEMPIO



Il tuo responsabile ti chiede di fargli alcuni favori privati nel tuo tempo libero, tra cui accompagnare in auto i suoi familiari. Per paura di possibili svantaggi, accetti.

Se noti una possibile condotta scorretta, affrontala immediatamente e informa le Risorse Umane o segnala la situazione al sistema di whistleblowing.

RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI

**Lavoriamo insieme in modo
costruttivo, collaborativo ed equo**



Rispettiamo la libertà di associazione e la libertà di negoziazione collettiva. Riconosciamo il diritto fondamentale di tutti i dipendenti di costituire organizzazioni sindacali e di rappresentare i lavoratori.

Ci impegniamo a collaborare apertamente e con fiducia con i rappresentanti dei lavoratori, a condurre un dialogo costruttivo e collaborativo e a perseguire un'equa conciliazione degli interessi. Il rapporto professionale con la rappresentanza dei lavoratori è parte integrante della nostra cultura aziendale.

L'assicurazione del futuro di MAN e dei suoi dipendenti passa attraverso lo spirito della gestione collaborativa dei conflitti e l'impegno sociale, sulla base e con l'obiettivo della competitività economica e tecnologica. La redditività e la protezione dei posti di lavoro sono obiettivi comuni e di pari importanza.

2

**SIAMO
COLLEGHI
AFFIDABILI**

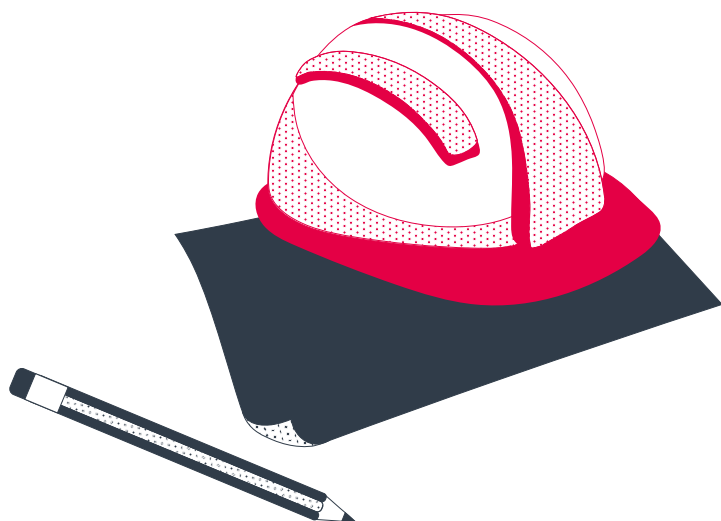
PAGINE
20 - 27

**Prendiamo sul serio la nostra responsabilità
sul posto di lavoro e proteggiamo ciò che
è prezioso per il nostro team, la nostra
azienda e i nostri clienti.**

2

SICUREZZA SUL LAVORO E TUTELA DELLA SALUTE

**Manteniamo e promuoviamo la sicurezza,
la salute e il benessere sul luogo
di lavoro**



PRINCIPIO AZIENDALE

- Prendiamo estremamente sul serio la nostra responsabilità per la sicurezza e la salute dei nostri dipendenti. Manteniamo e promuoviamo la sicurezza, la salute e il benessere sul luogo di lavoro nel rispetto delle normative legali e interne in materia.

La sicurezza e la salute di tutti i dipendenti hanno la massima priorità e sono valori fondamentali per rendere l'azienda un datore di lavoro sostenibile e attraente. Il nostro obiettivo è garantire la sicurezza, la salute e il benessere sul luogo di lavoro. Ciò richiede la collaborazione e il coinvolgimento di tutti.

IL MIO CONTRIBUTO

- Rispetto le norme e le direttive vigenti in materia di salute e sicurezza. Non metto a rischio la mia sicurezza e la mia salute, né quella del mio team o di terzi. Comprendo l'importanza delle normative in materia di salute e sicurezza e aiuto i miei colleghi a lavorare in modo sostenibile e sicuro. Adotto misure per prevenire problemi di salute e incidenti. Non distolgo lo sguardo e accetto le offerte di aiuto.

Nell'ambito delle mie responsabilità, adotto tutte le misure ragionevoli e previste dalla legge per garantire un ambiente di lavoro sicuro e sano. Segnalo azioni o condizioni non salutari e non sicure. Partecipo a corsi di formazione in materia e seguo le istruzioni.

2

ESEMPIO

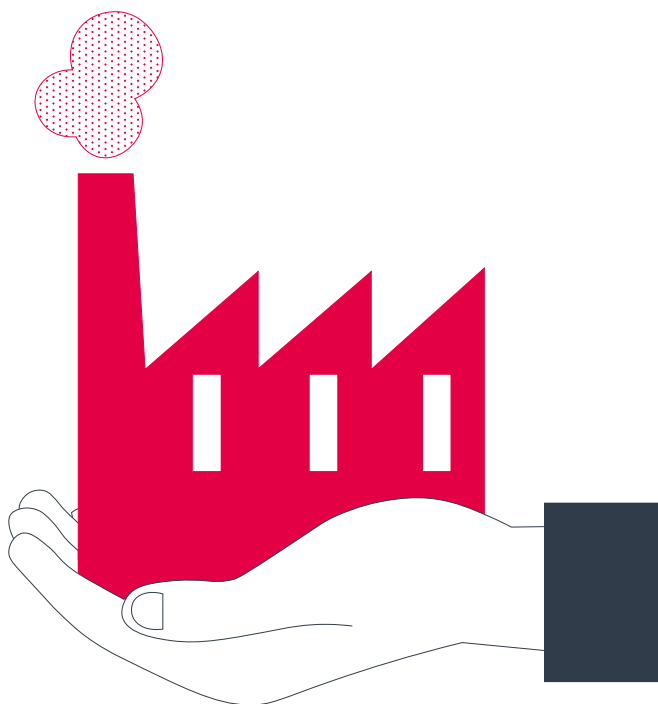


Ti accorgi che un apparecchio elettrico del tuo reparto è evidentemente difettoso.

Non mettere in funzione l'apparecchio e informa il responsabile competente per concordare ulteriori misure. Riparare da soli gli apparecchi elettrici non è consentito e può essere pericoloso.

UTILIZZO DEL PATRIMONIO AZIENDALE

**Proteggiamo il nostro patrimonio,
visibile o invisibile**



PRINCIPIO AZIENDALE

- Rispettiamo il patrimonio tangibile e immateriale dell'azienda e non lo utilizziamo per scopi esterni all'azienda, ma esclusivamente per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. Sono possibili eccezioni qualora le direttive o le norme interne ne consentano l'utilizzo privato.

IL MIO CONTRIBUTO

- Rispetto le norme aziendali e tratto i beni aziendali con cura e attenzione.

2

ESEMPIO

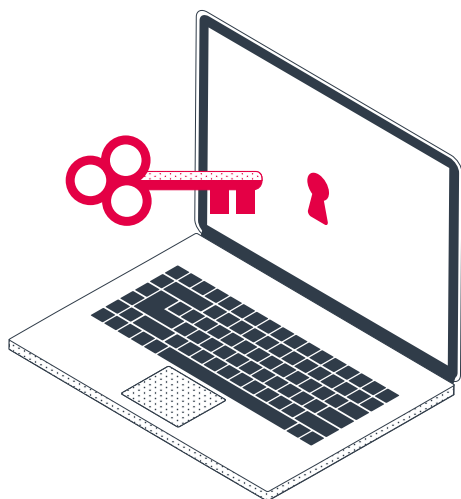


Sul tuo computer di servizio è installato un software molto costoso. Un amico ti chiede quindi di prestargli il computer per poter utilizzare uno di questi programmi per scopi privati.

Tu rifiuti perché sai che non puoi rendere accessibili a terzi i beni e i prodotti informatici aziendali.

SICUREZZA E PROTEZIONE DELLE INFORMAZIONI, DELLE CONOSCENZE E DELLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE

Proteggiamo le informazioni e la
proprietà intellettuale



PRINCIPIO AZIENDALE

- Siamo consapevoli del valore del know-how aziendale e lo proteggiamo con estrema cura.

Riconosciamo la proprietà intellettuale di concorrenti, partner commerciali e altre terze parti.

IL MIO CONTRIBUTO

- Tratto con cura tutte le informazioni aziendali e non le condivido senza autorizzazione. In particolare, presto attenzione alle informazioni che riguardano il know-how tecnico, i brevetti e i segreti sia aziendali che commerciali.

2

ESEMPIO



La tua invenzione tecnica sarà presto prodotta in serie. Stai pensando di parlarne a un collega quando lo incontri sul treno tornando a casa.

Ricordati che anche le idee e i brevetti sono proprietà intellettuale dell'azienda e quindi non si può parlarne in pubblico. In caso di dubbi, rivolgiti al tuo responsabile e ai reparti competenti.

3

**SIAMO
PARTNER
FIDATI**

PAGINE
28 - 51

**La fiducia è il nostro bene più prezioso. Ecco
perché improntiamo i nostri rapporti commerciali
all'integrità, all'affidabilità, alla trasparenza e
all'equità.**

DIVIETO DI CORRUZIONE

Non corrompiamo, non ci lasciamo corrompere e ci asteniamo da ogni forma di corruzione

PRINCIPIO AZIENDALE

- Non tolleriamo alcun genere di corruzione. Corruzione significa che qualcuno abusa della propria posizione professionale per ottenere un vantaggio per se stesso o per terzi, danneggiando così gli altri.

Svolgiamo le nostre attività commerciali legalmente con i nostri partner commerciali, clienti e altri terzi esterni solo nei limiti consentiti dalla legge e in conformità con le norme interne vigenti. Non possiamo mai accettare, offrire, promettere o fornire pagamenti o altri servizi di valore, direttamente o indirettamente, per influenzare l'assegnazione di ordini, ottenere un vantaggio economico o ricevere favori politici o commerciali.

IL MIO CONTRIBUTO

- Mi astengo da qualsiasi transazione o azione che comporti qualunque tipo di corruzione. Mi informo consultando i regolamenti e i miei referenti interni.

Se noto indizi di corruzione, li comunico immediatamente a uno dei contatti indicati nel capitolo "Supporto". Se ho bisogno di aiuto o consulenza, mi attivo immediatamente.



3

ESEMPIO



Lavori nel reparto di sviluppo software e ti viene chiesto di affidare un grande sottoprogetto a un fornitore di servizi esterno. Uno dei fornitori di servizi interpellati ti offre una notevole somma di denaro se fai in modo che la sua azienda riceva l'incarico.

Il comportamento del fornitore di servizi è un tentativo di corruzione. Rifiuta esplicitamente il denaro e contatta immediatamente il tuo responsabile o il reparto Compliance competente.

REGALIE

**Controlliamo attentamente
tutte le regalie**



PRINCIPIO AZIENDALE

- Convinciamo con i nostri prodotti e servizi. Le regalie come doni, ospitalità e inviti a eventi sono pertanto consentiti solo entro determinati limiti.

Le nostre direttive interne disciplinano quali regalie sono adeguate e quali fasi di verifica devono essere osservate per accettarle e concederle.

IL MIO CONTRIBUTO

- Leggo attentamente e rispetto rigorosamente le direttive sulla gestione di regali, intrattenimenti e inviti a manifestazioni.

Valuto se il mio comportamento è appropriato e se potrebbe influenzarmi nelle mie decisioni aziendali.

3

ESEMPIO



I dipendenti di un partner commerciale ti regalano delle cuffie Bluetooth per il tuo compleanno. Anche se sei sicuro che l'accettazione del dono non influenzerà i rapporti commerciali, dovresti esaminare criticamente il dono e la sua adeguatezza in base alla Direttiva sui doni applicabile.

In caso di dubbio, coinvolgi il tuo responsabile e decidi insieme se accettare o rifiutare.

DONAZIONI, SPONSORIZZAZIONI E BENEFICENZA

**Contribuiamo alla società in conformità
con le leggi e i regolamenti interni**

PRINCIPIO AZIENDALE

- Offriamo donazioni, vale a dire doni su base volontaria senza aspettati-va di un corrispettivo da parte del destinatario, e sponsorizzazioni, vale a dire doni sulla base di un corrispettivo concordato contrattualmente, con l'obiettivo di fornire il nostro contributo sociale e di caratterizzare positivamente la nostra reputazione e la nostra immagine pubblica. Per evitare conflitti di interessi e garantire un comportamento uniforme all'interno dell'azienda, le donazioni e le attività di sponsorizzazione sono consentite solo nell'ambito della rispettiva legislazione e in conformità con le disposizioni interne vigenti.

Le donazioni e le sponsorizzazioni vengono concesse solo nell'ambito di un processo di approvazione trasparente. Offriamo donazioni in de-naro e in natura per le seguenti finalità: scienza, istruzione, benessere, cultura ed ecologia. Sono inoltre ammesse attività di sponsorizzazione nei settori dello sport e dell'economia.

IL MIO CONTRIBUTO

- Se ritengo che una sponsorizzazione da parte della nostra azienda possa essere meritevole di supporto, mi rivolgo in anticipo ai reparti competenti vall'interno dell'azienda, ad esempio Comunicazione, Compliance e Risorse Umane.

L'assegnazione di donazioni avviene in modo trasparente, vale a dire che lo scopo, il destinatario della donazione e la gestione finanziaria sono documentati e verificati. Rispetto i processi interni e le condizioni generali e non effettuo donazioni che potrebbero danneggiare la reputazione della nostra azienda.



3

ESEMPIO

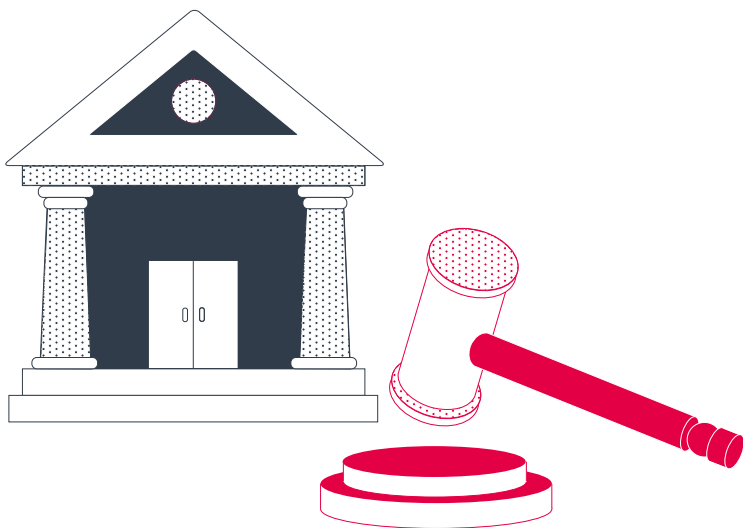


Un politico locale ti chiede una donazione aziendale per la sua campagna elettorale. Respingi questa richiesta. Le donazioni possono essere concesse solo dopo il completamento della procedura di approvazione prevista.

In questo caso concreto non è possibile approvare la donazione, in quanto una direttiva interna esclude le donazioni a partiti, istituzioni vicine a partiti e politici.

RAPPORTI CON FUNZIONARI PUBBLICI E MANDATARI

**Siamo attenti nei rapporti con i
funzionari pubblici e i mandatar**



PRINCIPIO AZIENDALE

- Nei rapporti con funzionari pubblici e mandatarì, nonché con governi, autorità e altre istituzioni pubbliche sussiste, sulla base della legislazione nazionale e internazionale, un maggiore rischio di corruzione. Le nostre direttive interne sui rapporti con funzionari pubblici, in particolare in merito a regalie e conflitti di interessi, trattano questa problematica. Non effettuiamo pagamenti agevolanti o acceleranti. Si tratta di somme di denaro consegnate a funzionari pubblici per accelerare procedure amministrative di routine.

IL MIO CONTRIBUTO

- Sono consapevole che nei rapporti con funzionari pubblici e mandatarì sussiste un maggiore rischio di corruzione e mi informo sulle disposizioni speciali vigenti. Sono consapevole di essere tenuto a consultare il reparto Compliance quando si tratta di concedere regalie a funzionari pubblici.

ESEMPIO



Nell'ambito di un audit tecnico esterno per una certificazione obbligatoria per legge, desideri invitare gli auditor a pranzo.

I collaboratori dell'organizzazione di controllo rientrano nella definizione di funzionari pubblici, in quanto nell'ambito della certificazione svolgono compiti sovrani per conto dello Stato. Pertanto, hai l'obbligo di coinvolgere preventivamente e in modo vincolante il reparto Compliance competente per una valutazione. Il reparto ti aiuta anche in altri casi a valutare se le persone interessate sono funzionari pubblici o mandatarì.

PARTNER COMMERCIALI, APPROVVIGIONAMENTO E DISTRIBUZIONE

**Valutiamo attentamente con
chi facciamo affari**



PRINCIPIO AZIENDALE

- Selezioniamo con cura intermediari di vendita, fornitori di beni e servizi e altre aziende partner in base a criteri oggettivi e approfittiamo della concorrenza. Collaboriamo con i partner commerciali solo in conformità con le condizioni quadro legali e le direttive e ai principi interni.

Esaminiamo attentamente l'integrità dei potenziali partner commerciali prima di iniziare il rapporto commerciale e seguiamo le procedure di assegnazione degli ordini e di approvazione dei pagamenti stabilite nelle nostre politiche e regolamentazioni.

Per quanto riguarda l'acquisto e la distribuzione di prodotti e servizi, coinvolgiamo tempestivamente i reparti competenti nel processo in conformità con le direttive vigenti.

IL MIO CONTRIBUTO

- Mi assicuro che l'integrità dei potenziali partner commerciali sia stata verificata prima di avviare il rapporto commerciale. Non privilegio unilateralmente un fornitore di beni o servizi o un partner senza un motivo oggettivo e promuovo la concorrenza.

Non acquisto prodotti o servizi senza aver prima acquisito informazioni sul mercato e su fornitori alternativi. Rispetto i principi di approvvigionamento applicabili e coinvolgo tempestivamente il reparto Acquisti competente prima della consegna e dell'erogazione dei servizi pianificati, conformemente alle procedure di acquisto in vigore.

Mi accerto che i compensi vengano pagati solo per il servizio effettivamente fornito e che i pagamenti siano proporzionati al servizio prestato per prevenire i rischi di corruzione.

3

ESEMPIO



Ti rendi conto che è necessario incaricare un fornitore di beni o servizi o un partner senza coinvolgere il reparto Acquisti competente.

Rivolgiti al reparto Acquisti competente o ai referenti indicati nel capitolo "Supporto" per assicurarti che venga scelta l'offerta migliore dal punto di vista dell'azienda e che vengano attuate le fasi di controllo prescritte.

CONFLITTI DI INTERESSI

**Prendiamo decisioni basate sui fatti,
prevenendo i conflitti di interessi**



PRINCIPIO AZIENDALE

- Agiamo con integrità. Pertanto, è particolarmente importante per noi evitare di creare potenziali conflitti di interessi durante le nostre attività lavorative e riconoscere e rendere pubblici i potenziali conflitti che ci troviamo ad affrontare.

Un conflitto di interessi si verifica quando gli interessi personali o propri dei dipendenti influenzano o possono influenzare le loro decisioni aziendali. Ciò vale anche per i rapporti personali sul posto di lavoro, soprattutto nei rapporti di lavoro con dipendenza gerarchica o influenza gerarchica.

I conflitti di interessi possono derivare direttamente dai dipendenti stessi o anche da persone a loro collegate, in particolare da partecipazioni in aziende, dall'esercizio di attività secondarie, in relazione ad affiliazioni o nell'ambito delle condizioni economiche personali. In questo contesto, i conflitti di interessi possono essere causati anche da rapporti personali con partner commerciali, ad esempio fornitori.

IL MIO CONTRIBUTO

- Se riconosco o sospetto un potenziale conflitto di interessi, comunico immediatamente la situazione al mio responsabile e, se necessario, consulto il reparto Risorse Umane e Compliance competente. In caso di conflitto, cerchiamo di trovare insieme una soluzione che rispetti gli interessi dell'azienda e la documentiamo.

3

ESEMPIO



Il tuo responsabile ti chiede di esaminare le offerte di diverse aziende di consulenza informatica. Scopri che una delle offerte più convenienti proviene dall'azienda di un tuo caro amico.

Informa il tuo responsabile della situazione, documenta il potenziale conflitto di interessi e ritirati dal processo decisionale per evitare qualsiasi impressione di un conflitto di interessi.

DIVIETO DI INSIDER TRADING

Non divulghiamo informazioni privilegiate



PRINCIPIO AZIENDALE

- Trattiamo le informazioni privilegiate rilevanti per le quotazioni di borsa in conformità con le disposizioni della legge sui mercati dei capitali e non tolleriamo le operazioni di insider trading.

Per informazioni privilegiate si intendono informazioni precise su circostanze non note al pubblico che, se venissero a conoscenza, sarebbero suscettibili di influenzare significativamente la quotazione di borsa dello

strumento finanziario interessato, ad esempio le azioni dell'azienda. Le conoscenze su progetti e processi rilevanti per l'insider trading possono essere utilizzate solo internamente nel rispetto delle norme interne vigenti e non trasmesse a soggetti esterni, compresi i familiari, ad esempio il coniuge.

IL MIO CONTRIBUTO

- Non effettuerò operazioni con informazioni privilegiate, né fornirò a terzi una raccomandazione in tal senso o indurrò terzi a farlo. Inoltre, non divulgherò informazioni privilegiate, a meno che ciò non sia necessario nell'ambito del normale svolgimento del mio lavoro, nel rispetto delle norme interne di volta in volta applicabili. Acquisirò familiarità con queste norme aziendali interne.

Se ho accesso a informazioni privilegiate, non acquisterò né venderò strumenti finanziari sfruttando tali informazioni. Ciò riguarda la negoziazione non solo di azioni di società quotate del Gruppo o dei relativi derivati, ma fondamentalmente di ogni strumento finanziario, quindi ad esempio anche di quelli di fornitori.

3

ESEMPIO



Lavori nell'ufficio contabilità della tua azienda. Un amico che ha già acquistato spesso azioni dell'azienda, ti chiede se puoi fornirgli i prossimi dati trimestrali che sono potenzialmente rilevanti per l'insider trading e non sono ancora stati resi pubblici.

Non fornire assolutamente al tuo amico le informazioni richieste, poiché potrebbe trattarsi di informazioni privilegiate, non condividerle con altre persone in nessun caso. La trasmissione diretta o indiretta di queste conoscenze costituirebbe un reato.

DIVIETO DI RICICLAGGIO DI DENARO E DI FINANZIAMENTO DEL TERRORISMO

**Ci impegniamo a favore di
attività aziendali pulite**

PRINCIPIO AZIENDALE

- Le leggi contro il riciclaggio di denaro e il finanziamento del terrorismo sono in vigore in quasi tutti gli Stati del mondo. Il riciclaggio di denaro si verifica quando somme di denaro o altri beni derivanti direttamente o indirettamente da reati vengono immessi nel ciclo economico, nascondendo così la loro origine. Il finanziamento del terrorismo si verifica quando si mettono a disposizione somme di denaro o altri mezzi per reati terroristici o per sostenere associazioni terroristiche.

Esaminiamo attentamente l'identità dei clienti, dei partner commerciali e di altri terzi con cui intendiamo fare affari. Controlliamo i segnali di allarme (inglese: "red flag"), che potrebbero indicare un riciclaggio di denaro e assicuriamo adeguate misure di follow-up quando viene rilevato un segnale d'allarme o una transazione sospetta.

Non accettiamo alcun coinvolgimento o tipo di partecipazione in flussi finanziari illegali e adottiamo misure appropriate per evitarlo. Rispettiamo inoltre tutte le leggi e le normative vigenti in materia di prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo.



IL MIO CONTRIBUTO

- Non intraprendo alcuna azione che possa violare le norme antiriciclaggio nazionali o estere. Presto attenzione e verifico immediatamente il comportamento sospetto di clienti, partner commerciali e altre terze parti. Mi attengo alle direttive e ai processi interni e se noto qualcosa di anomalo, agisco. Se ho bisogno di aiuto, mi rivolgo ai referenti competenti indicati nel capitolo “Supporto”.

3

ESEMPIO



Un cliente o partner commerciale ha pagato un importo eccessivo e chiede di effettuare il rimborso non tramite bonifico bancario sul suo conto commerciale originale, bensì tramite bonifico su un conto estero o in contanti.

Una richiesta del genere necessita di una spiegazione. Non rispondere immediatamente alla richiesta, ma chiedi al cliente perché il rimborso non può avvenire con la stessa modalità del pagamento originale. Chiedi consiglio al referente competente per la prevenzione del riciclaggio di denaro.

CONCORRENZA LIBERA E LEALE

**Ci impegniamo per una
concorrenza libera e leale**

PRINCIPIO AZIENDALE

- La concorrenza libera e leale è tutelata dalle norme antitrust vigenti a livello mondiale. Il rispetto di queste norme garantisce che non si verifichino distorsioni della concorrenza inammissibili nei rispettivi mercati, a vantaggio di tutti gli operatori del mercato. I comportamenti anticoncorrenziali possono comportare notevoli danni alla reputazione di MAN, nonché sanzioni pecuniarie, multe elevate e risarcimenti dei danni.

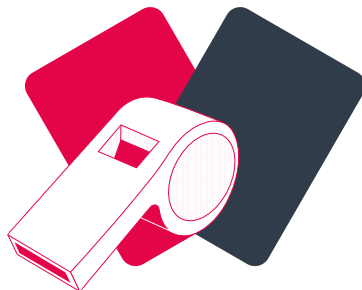
Sono vietati in particolare gli accordi e i comportamenti concordati tra concorrenti che hanno lo scopo o l'effetto di ostacolare o limitare la libera concorrenza.

Non stipuliamo contratti anticoncorrenziali con concorrenti, fornitori o clienti. Ciò vale anche per lo scambio di informazioni sensibili ai fini della concorrenza, come prezzi e componenti dei prezzi, condizioni commerciali, suddivisione di gruppi di clienti e territori e limitazioni all'innovazione. Se il nostro Gruppo detiene una posizione dominante sul mercato, non ne abusiamo. Inoltre, nell'ambito di collaborazioni e transazioni, eseguiamo correttamente procedure di controllo delle fusioni. Nel rapporto con i nostri partner commerciali autorizzati rispettiamo le condizioni quadro specifiche del diritto antitrust per i sistemi di distribuzione.

IL MIO CONTRIBUTO

- In qualsiasi contatto con i concorrenti, mi assicuro che non vengano trasmesse né ricevute informazioni che consentano di trarre conclusioni sulla condotta commerciale attuale o futura.

Nei colloqui o in altri contatti con i concorrenti evito argomenti che potrebbero essere rilevanti per la concorrenza reciproca. Qualora dovessi mai venire a contatto con scambi anticoncorrenziali, agisco immediatamente in conformità con le nostre politiche e processi interni.



ESEMPIO



In una fiera stai parlando con un dipendente di un concorrente. Dopo poco tempo ti accorgi che il tuo interlocutore sta cercando di ottenere da te informazioni sulla pianificazione dell'attività aziendale.

In cambio, l'interlocutore ti offre di rivelare informazioni analoghe anche sulla sua azienda.

Fai capire immediatamente e in modo inequivocabile all'interlocutore che non parlerai di questi argomenti con lui. Oltre alla divulgazione non autorizzata di segreti commerciali, una tale conversazione costituirebbe una violazione delle leggi applicabili in materia di concorrenza e antitrust e potrebbe avere gravi conseguenze sia per te personalmente e per la nostra azienda, che per il tuo interlocutore e la sua azienda. Documenta questo colloquio e informa immediatamente il tuo reparto Compliance competente.

CONTABILITÀ E REPORTING

Garantiamo procedure corrette di contabilità e reporting

PRINCIPIO AZIENDALE

- La nostra attività si basa sulla fiducia. Rispettiamo rigorosamente i requisiti di legge per una corretta contabilità e rendicontazione finanziaria, nonché per la rendicontazione non finanziaria. Per noi la trasparenza e la correttezza sono fondamentali, poiché le irregolarità possono avere gravi conseguenze non solo per l'azienda ma anche per le persone responsabili. In questo senso, informiamo regolarmente tutti gli operatori del mercato dei capitali sull'attuale situazione finanziaria e sull'andamento dell'attività commerciale. Pubblichiamo i nostri rendiconti finanziari e non finanziari in conformità con le normative nazionali e internazionali in materia di reporting.

IL MIO CONTRIBUTO

- Nella mia area di competenza organizzo i processi in modo che tutti i dati finanziari e non finanziari aziendali possano essere registrati correttamente e tempestivamente nel sistema di contabilità e reporting. In caso di dubbi sulla corretta registrazione dei dati, mi rivolgo al mio superiore o al reparto competente.



3

ESEMPIO



Hai urgentemente bisogno di un nuovo strumento di lavoro. Tuttavia, il budget del tuo reparto per l'esercizio finanziario in corso è già esaurito. Stai pensando di acquistare comunque l'apparecchio e di contabilizzare i costi nel prossimo esercizio finanziario quando il budget sarà nuovamente disponibile.

Ti preghiamo di non agire in questo modo. Le registrazioni devono sempre essere effettuate in base alla causa. Le registrazioni non corrette possono avere gravi conseguenze per l'azienda e per i singoli dipendenti.

CONTROLLO DELLE ESPORTAZIONI

Prestiamo attenzione al rispetto di tutte le normative nel traffico transfrontaliero

PRINCIPIO AZIENDALE

- Siamo consapevoli della nostra responsabilità sociale nell'adempimento degli obblighi in materia di controllo delle esportazioni e di sanzioni e ci impegniamo espressamente a rispettare le normative pertinenti.

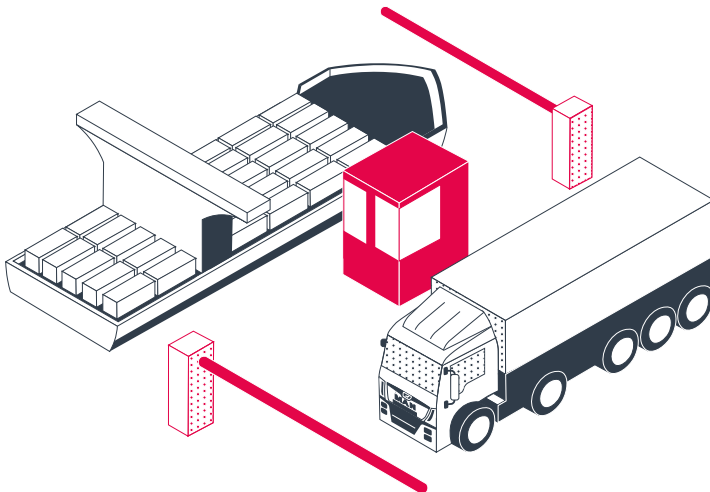
Ad esempio, le operazioni e le transazioni transfrontaliere relative ai partner commerciali, alle merci, ai Paesi, a mezzi finanziari o agli scopi di utilizzo coinvolti possono essere soggette a divieti di controllo delle esportazioni o sanzioni, restrizioni, riserve di autorizzazione o altre misure di controllo. Oltre ai beni e alle merci, ciò riguarda anche le tecnologie e i software. Quanto sopra include inoltre le esportazioni temporanee e i trasferimenti tecnici, ad esempio tramite e-mail o cloud. Anche determinate importazioni possono essere soggette a disposizioni di controllo delle esportazioni.

Garantiamo il rispetto delle norme vigenti in materia di controllo delle esportazioni e delle relative disposizioni interne aziendali.

IL MIO CONTRIBUTO

- Mi assicuro che le procedure e le azioni prescritte vengano svolte in conformità con le normative sul controllo delle esportazioni e sulle sanzioni. Acquisisco regolarmente familiarità con le direttive e le procedure di controllo delle esportazioni e delle sanzioni. Se mi serve aiuto nella mia quotidianità lavorativa, mi rivolgo al reparto Controllo delle esportazioni.

Qualora venga a conoscenza di indizi di violazioni delle norme sul controllo delle esportazioni nel mio ambiente professionale, informo immediatamente il reparto Controllo delle esportazioni competente e contribuisco a far sì che tali violazioni vengano eliminate e non si verifichino più in futuro.



3

ESEMPIO



Vorresti avviare un rapporto commerciale con un potenziale cliente che potrebbe essere incluso in una lista di sanzioni.

Accertati di rispettare le leggi applicabili. Contatta la funzione di controllo delle esportazioni competente per concordare i passi successivi.

4

**SIAMO
IMPEGNATI NEL
SOCIALE**

PAGINE
52 - 67

**Ci assumiamo la responsabilità sociale e ci assicuriamo
che la nostra azienda contribuisca allo sviluppo
sostenibile.**

COMUNICAZIONE E MARKETING

**Comunichiamo in modo
chiaro e rispettoso**



PRINCIPIO AZIENDALE

- Per non perdere la fiducia di clienti, investitori e altri stakeholder, ci impegniamo a comunicare in modo coerente e chiaro.

Prima dell'annuncio e dell'implementazione di misure di comunicazione e marketing pianificate, queste vengono concordate con il reparto tecnico competente. Per noi è ovvio garantire sempre l'attenzione e il rispetto reciproco.

IL MIO CONTRIBUTO

- Non rilascio pubblicamente dichiarazioni a nome dell'azienda e mi rivolgo sempre al reparto Comunicazioni in caso di dubbi. Quando mi esprimo in occasione di eventi pubblici, professionali o culturali e su Internet, sottolineo chiaramente che si tratta solo della mia opinione personale. Per sapere come comportarmi correttamente sui social media, consulto le linee guida aziendali sui social media.

ESEMPIO



Un dipendente MAN ha rilasciato nei media alcune dichiarazioni sulla vendita di un prodotto di un'altra società MAN. Ciò dà l'impressione che parli ufficialmente a nome dell'altra società MAN.

Contatta il dipendente e spiegagli che le comunicazioni ufficiali sull'azienda e sui suoi prodotti devono essere rilasciate solo dai reparti competenti.

Informa i reparti competenti e chiedi loro di verificare se è necessaria una reazione pubblica.

RAPPRESENTANZA DI INTERESSI POLITICI

**Rappresentiamo le nostre posizioni
aziendali in modo responsabile e
comprensibil**



PRINCIPIO AZIENDALE

- Come parte della società, nell'ambito della rappresentanza degli interessi politici, ovvero del lobbying, possiamo coinvolgere in modo mirato le posizioni dell'azienda nei processi decisionali, ad esempio nei progetti legislativi con l'obiettivo di trasformare la nostra industria. Praticiamo il lobbying a livello centrale e secondo i principi di apertura, tracciabilità e responsabilità. A tale scopo, i processi legislativi che influiscono sul nostro modello di business e sulla trasformazione del settore dei trasporti vengono seguiti in modo critico e costruttivo. Non è accettata né tollerata alcuna influenza indebita sui responsabili politici o sulla legislazione che violi le leggi o i nostri principi.

IL MIO CONTRIBUTO

- Non cerco di influenzare le decisioni politiche per conto dell'azienda se non sono autorizzato a farlo.

Se sono stato autorizzato a farlo, mi attengo alle linee guida interne pertinenti nello svolgimento dei miei compiti.

ESEMPIO



Un tuo parente lavora nel Ministero dei Trasporti e ti chiede la tua opinione su un progetto di legge che ha ripercussioni sull'industria automobilistica. Inoltre, ti chiede l'opinione dell'azienda su questa legge.

Non esprimere alcun parere al riguardo. Le attività di lobbying politico all'interno dell'azienda vengono svolte esclusivamente a livello centrale, in modo aperto e trasparente. Il referente autorizzato per tali attività di lobbying è il reparto Governmental Relations.

IMPOSTE E DAZI

**Rispettiamo le norme
fiscali e doganali**



PRINCIPIO AZIENDALE

- In qualità di azienda operante a livello globale, siamo consapevoli della nostra responsabilità nell'adempimento degli obblighi di commercio estero, fiscali e doganali e rispettiamo le normative nazionali e internazionali. Tutte le leggi, i regolamenti e le normative fiscali pertinenti sono rispettati, così come i requisiti di reporting e divulgazione. Tutte le imposte e le tasse necessarie vengono dichiarate e pagate puntualmente.

IL MIO CONTRIBUTO

- Nel mio ambito di responsabilità organizzo le strutture e i processi interni in modo tale che le imposte e i dazi da pagare dalle rispettive società del Gruppo vengano rilevati in modo completo, corretto e puntuale, registrati nel reporting e pagati alle autorità fiscali competenti.

Se riconosco indizi di violazioni delle norme fiscali e doganali nel mio ambiente professionale, adotto tutte le misure possibili per prevenire o porre fine a tali violazioni. Se ciò non dovesse essere possibile, mi faccio consigliare dal reparto competente in materia fiscale e doganale.

ESEMPIO

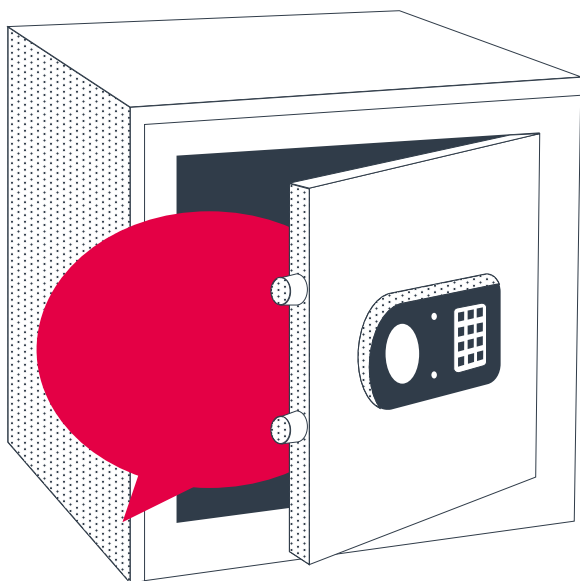


Sei responsabile della registrazione di determinate operazioni commerciali nei rendiconti finanziari di diritto commerciale, come i costi generali materiali, ad esempio le spese di manutenzione, e i costi di produzione. Un progetto supera determinati parametri di controllo. Per questo motivo ricevi un'istruzione per registrare le spese di manutenzione, anche se senza dubbio si tratta di un investimento e quindi di costi di produzione da capitalizzare obbligatoriamente.

Registra in ogni caso i dati secondo le disposizioni di legge. Tutte le transazioni commerciali devono essere registrate nel sistema di contabilità in conformità con le norme di diritto commerciale e fiscale, in quanto la contabilità costituisce la base per la dichiarazione fiscale. Gli errori nella contabilità possono quindi comportare dichiarazioni errate e gravi conseguenze fiscali e doganali sia per l'azienda che per i dipendenti responsabili.

PROTEZIONE DEI DATI

**Trattiamo i dati
con attenzione**



PRINCIPIO AZIENDALE

- Per noi è importante trattare i dati in modo responsabile, sicuro e trasparente. Raccogliamo, trattiamo, utilizziamo e archiviamo i dati personali solo in conformità con le disposizioni di legge. Proteggiamo i dati personali di clienti, dipendenti – anche ex dipendenti o candidati – e partner, ad esempio fornitori e partner di sviluppo.

IL MIO CONTRIBUTO

- Tratto i dati personali in modo affidabile, comportandomi con chiarezza e trasparenza. Integro la protezione dei dati nelle mie azioni e procedure, garantendo la sicurezza di tutti i dati nel mio ambiente. Mi assumo la responsabilità di garantire uno scambio sicuro di dati lungo l'intera catena del valore. In caso di dubbio, mi rivolgo al mio superiore o al reparto competente per la protezione dei dati.

ESEMPIO



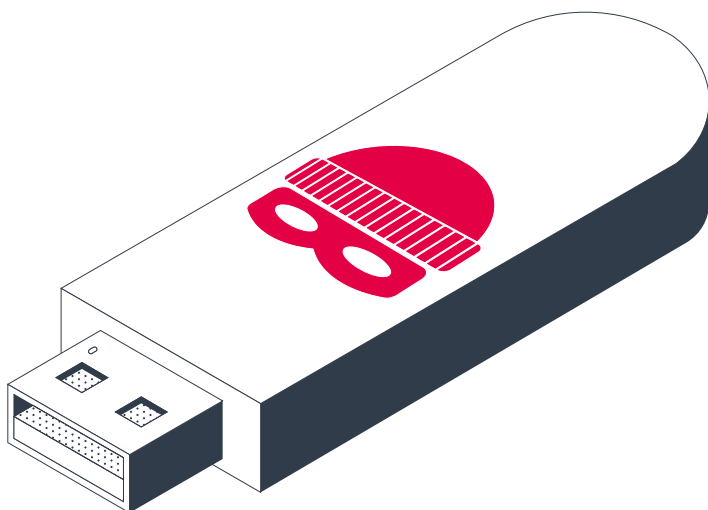
Hai organizzato un seminario con partecipanti esterni e per questo motivo raccogli dati personali. Un collega ti chiede di trasmettergli gli indirizzi per inviare comunicazioni commerciali sui nostri prodotti e servizi ai partecipanti.

Non condividere questi dati senza aver prima consultato la tua organizzazione responsabile della protezione dei dati.

In linea di principio, i dati possono essere utilizzati solo per lo scopo per il quale sono stati raccolti.

SICUREZZA INFORMATICA

**Proteggiamo i nostri
sistemi informatici**



PRINCIPIO AZIENDALE

- Prestiamo attenzione alla sicurezza informatica e rispettiamo le norme vigenti in materia di sicurezza delle informazioni. Il sistema di regole fornisce linee guida per tutti i dipendenti.

IL MIO CONTRIBUTO

- Acquisisco familiarità con le direttive vigenti in materia di sicurezza delle informazioni e mi attengo alle disposizioni in esse contenute. Come parte della catena di sicurezza informatica, contribuisco attivamente mantenendo sempre aggiornate le mie competenze di base in materia di sicurezza informatica.

ESEMPIO



Un fornitore ti suggerisce di utilizzare un'app per una riunione locale online. Tuttavia, l'app non è installata sul tuo computer portatile di servizio e non è disponibile per il download nel pool di software del reparto IT.

Chiedi al tuo reparto IT come trovare soluzioni alternative per la riunione online. Non scaricare o tentare di installare software non autorizzati.

COMPLIANCE DEL PRODOTTO

Siamo orgogliosi di garantire che i nostri prodotti siano leader di mercato

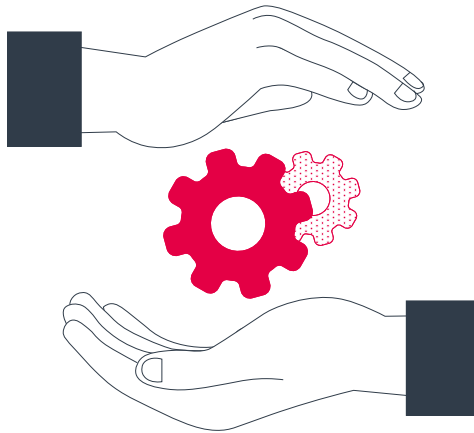
PRINCIPIO AZIENDALE

- Molte persone entrano quotidianamente in contatto con i nostri prodotti e servizi. Per noi, la conformità e la sicurezza dei nostri prodotti hanno la massima priorità. Ci assumiamo la responsabilità di escludere il più possibile i rischi derivanti dalla manipolazione di questi prodotti per la salute, la sicurezza, l'ambiente e il patrimonio dei nostri clienti o di terzi.

I nostri prodotti sono stati sviluppati in conformità con le disposizioni di legge e allo stato dell'arte della tecnica, tenendo conto di altri obblighi vincolanti, ad esempio ulteriori requisiti di sicurezza e di protezione ambientale secondo lo stato attuale della scienza. Ciò è garantito sistematicamente da strutture collaudate e processi stabili. Anche dopo l'introduzione sul mercato, i prodotti vengono osservati sul campo per poter adottare tempestivamente misure adeguate in caso di eventuali scostamenti. In questo ambito non scendiamo a compromessi.

IL MIO CONTRIBUTO

- Nel mio lavoro quotidiano mi attengo scrupolosamente alle disposizioni vigenti per me. Definisco i miei obiettivi in modo realistico. In caso di conflitti di obiettivi, anche sotto pressione di tempi e costi, la conformità dei nostri prodotti è sempre al primo posto. Per questo metto in pratica i nostri processi definiti e li miglioro costantemente. Insieme ai miei colleghi identifichiamo e colmiamo le lacune di processo per adempiere a tutti gli obblighi vincolanti. In caso di domande o dubbi sulla compliance del prodotto mi rivolgo al mio superiore o al team Product Compliance.



ESEMPIO



Un cliente ti segnala problemi tecnici con un prodotto. Non sei sicuro che si tratti di un errore di comando del cliente, ma non puoi neanche escludere un errore di produzione o di progettazione.

Segui le procedure applicabili per chiarire la questione e segnala immediatamente il problema al personale competente.

TUTELA AMBIENTALE

Ci assumiamo le nostre responsabilità per l'ambiente

PRINCIPIO AZIENDALE

- In qualità di azienda operante a livello mondiale, siamo responsabili della compatibilità ambientale e della sostenibilità dei nostri prodotti, stabilimenti e servizi. L'ambizione della nostra azienda è quella di essere un fornitore globale di mobilità sostenibile e un modello per la protezione del nostro ambiente. Ci affidiamo a tecnologie avanzate ed efficienti per ridurre la nostra impronta ecologica e le implementiamo per l'intero ciclo di vita dei nostri prodotti. Fin dalle prime fasi dello sviluppo e della produzione, ci impegniamo a preservare le risorse naturali, a ridurre costantemente l'impatto ambientale e a rispettare le leggi e le norme vigenti in materia di tutela ambientale. Ci impegniamo a rispettare il nostro impegno per la decarbonizzazione lungo tutta la nostra catena del valore e in tutte le aree rilevanti. Evitiamo alterazioni dannose del suolo, inquinamento dell'acqua, inquinamento atmosferico, emissioni acustiche dannose e consumo eccessivo di acqua.

Inoltre valutiamo costantemente la compatibilità ambientale dei nostri prodotti e dei nostri processi produttivi e, se necessario, li ottimizziamo.

Siamo un membro responsabile della società e partner della politica. Con entrambi cerchiamo il dialogo sui futuri concetti di mobilità e sulla configurazione di uno sviluppo ecosostenibile.

IL MIO CONTRIBUTO

- Nell'ambito della mia attività tengo conto degli aspetti della tutela ambientale e utilizzo le risorse e l'energia in modo mirato e parsimonioso. Mi accerto che le mie attività abbiano il minor impatto negativo possibile sull'ambiente e che siano conformi alle leggi e ai regolamenti ambientali. Segnalo le azioni o condizioni non sicure.



ESEMPIO



Ti accorgi che il videoproiettore o altri dispositivi elettrici in ufficio restano sempre accesi, anche se non vengono utilizzati costantemente.

Spegni il proiettore o altri dispositivi elettrici dopo ogni utilizzo e parla con il team dell'uso sostenibile dei dispositivi elettronici e delle risorse.

5

SUPPORTO

PAGINE
68 - 74

**Forniamo supporto per la
comprensione e l'implementazione
del Code of Conduct.**

ASSISTENZA / CONTATTI

- Il nostro primo punto di contatto in caso di domande o dubbi sul Code of Conduct è il nostro superiore. Inoltre, ognuno di noi può rivolgersi con fiducia ai referenti competenti per la compliance e al Compliance Helpdesk centrale:
- **E-mail:** compliance.helpdesk@traton.com
- **Telefono:** +49 89 36098-555

In caso di domande, sono inoltre a disposizione altri referenti interni come il reparto Risorse Umane, la nostra rappresentanza dei lavoratori o il rispettivo reparto tecnico.

ASPREVENZIONE DI COMPORTAMENTI SCORRETTI, REFERENTI E SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

- Con il nostro Code of Conduct poniamo le basi vincolanti per un comportamento integro e conforme alle regole in MAN. In qualità di dipendenti MAN, siamo responsabili del rispetto dei principi del nostro Code of Conduct, al fine di prevenire violazioni delle regole e quindi di evitare danni al Gruppo MAN, ai suoi dipendenti e a terzi. Le violazioni delle leggi, delle norme interne MAN e, in particolare, del Code of Conduct MAN verranno immediatamente sottoposte a indagini. A seconda della gravità della violazione, sono possibili conseguenze ai sensi del diritto del lavoro, civile o penale per i dipendenti coinvolti. I comportamenti scorretti comprovati possono influire anche sulla retribuzione. Per questo motivo, in caso di domande, incertezze o sospetti di violazioni di norme interne ed esterne, parliamo immediatamente con i nostri superiori o chiediamo consiglio ai reparti interni competenti. Segnaliamo tutte le informazioni

su tali violazioni attraverso i canali di whistleblowing, come ad esempio il TRATON Investigation Office, o almeno attraverso uno dei seguenti contatti: il nostro superiore, il nostro Chief Compliance Officer o Compliance Officer di competenza, i referenti locali o regionali, l'organo direttivo della nostra azienda o il Compliance Helpdesk centrale.

Inoltre, possiamo segnalare le violazioni delle regole tramite il sistema di whistleblowing di TRATON. Ciò è possibile indicando il proprio nome e anche in forma anonima. Siamo consapevoli che il sistema di whistleblowing di TRATON è responsabile della gestione delle segnalazioni di violazioni delle regole.

Per violazioni delle regole si intendono tutte le violazioni intenzionali e dolose delle leggi vigenti o delle direttive interne dell'azienda (in particolare violazioni del Code of Conduct MAN o degli obblighi lavorativi contrattuali) da parte dei dipendenti in relazione al loro rapporto di lavoro con il Gruppo MAN o sulla base di esso.

I dirigenti hanno una particolare funzione di modello. Le decisioni che prendono per conto dell'azienda devono essere sempre in linea con i valori e le disposizioni. Ciò include anche la segnalazione immediata di sospetti fondati di gravi violazioni delle regole.

Gli obiettivi del sistema di whistleblowing sono la protezione della nostra azienda, dei segnalanti e di tutte le persone che contribuiscono a indagare e a porre rimedio a comportamenti scorretti e violazioni delle regole. Danneggiare queste persone rappresenta una grave violazione delle regole.

Allo stesso tempo, il sistema di whistleblowing tutela gli interessi delle persone segnalate, per le quali vale la presunzione di innocenza finché non viene dimostrata una violazione. Le basi per il funzionamento del sistema di whistleblowing sono costituite da processi uniformi e da una gestione delle segnalazioni riservata e professionale. L'abuso del sistema di whistleblowing non è tollerato e sarà punito in modo appropriato.

Al TRATON Investigation Office possono essere segnalate anche potenziali violazioni del Code of Conduct per fornitori e business partner, inclusi gravi rischi, nonché violazioni dei diritti umani e ambientali da parte di fornitori diretti e indiretti e altri business partner.

Qui di seguito sono riportate le modalità di contatto del sistema di whistleblowing:

DATI DI CONTATTO DEL TRATON INVESTIGATION OFFICE

- Canale di segnalazione online (questo canale di segnalazione può essere utilizzato anche per segnalazioni anonime):
<https://www.bkms-system.net/traton>

- **E-mail:** investigation-office@traton.com

- **Indirizzo postale:** TRATON SE, TRATON SE Investigation Office,
Hanauer Straße 26, 80992 München, Germania

I team corrispondenti sono a tua disposizione di persona, telefonicamente o via e-mail.

- **Hotline 24/7 Volkswagen:** +800 444 46300 / +49 5361 946300

Inoltre, Volkswagen AG ha dato mandato a due legali esterni (ombudsman) di supportare e/o assicurare le segnalazioni al TRATON Investigation Office – se si desidera anche in forma anonima.

DATI DI CONTATTO DELL'OMBUDSMAN:

- **<https://www.ombudsmen-of-volkswagen.com>**

**Maggiori informazioni sul sistema di whistleblowing TRATON e sui canali di contatto sono disponibili sul nostro sito web
Compliance & Risk | MAN Truck & Bus**

AUTODIAGNOSI COME SUPPORTO DECISIONALE

- Se in un caso specifico non sono sicuro che il mio comportamento sia conforme ai principi del nostro Code of Conduct, devo pormi le seguenti domande:
- 1. Nella mia decisione, ho preso in considerazione tutte le questioni rilevanti e le ho ponderate correttamente? (Test tecnico)**
 - 2. Con la mia decisione, ho la sensazione di muovermi nell'ambito delle disposizioni legali e interne? (Test di legalità)**
 - 3. Rimarrei fedele alla mia decisione qualora fosse di dominio pubblico? (Test del superiore)**
 - 4. Sostengo che la stessa decisione venga presa in tutta l'azienda in tutti i casi simili? (Test di generalizzazione)**
 - 5. Continuerei a ritenere corrette le mie decisioni se la mia azienda dovesse rappresentarle in pubblico? (Test dell'opinione pubblica)**
 - 6. Accetterei la mia decisione come soggetto interessato? (Test dell'impatto sugli interessati)**
 - 7. Cosa direbbe la mia famiglia sulla mia decisione? (Secondo parere)**
- Se ho risposto "sì" alle domande 1-6 e anche la risposta alla domanda 7 è affermativa, il mio comportamento è molto probabilmente in linea con i nostri principi. In caso di domande o dubbi, mi rivolgo ai referenti indicati in questo capitolo.

Versione aggiornata del Code of Conduct:

La versione aggiornata del Code of Conduct è disponibile nella Intranet MAN alla voce **Compliance & Integrity – myMAN e in Internet** alla voce **Compliance & Risk | MAN Truck & Bus**

Per motivi di leggibilità, in alcuni casi viene utilizzata la forma maschile per citare le persone. Tuttavia, naturalmente, tutte le affermazioni valgono allo stesso modo per le persone di ogni genere.

© MAN Truck & Bus SE
Governance, Risk & Compliance
Dachauer Straße 667
80995 München
Germania
Aggiornamento: 22 novembre 2023

