

Titolo: CODICE DI CONDOTTA GRUPPO VANDEWIELE			Codice Documento: REG 03
Data di rilascio: 19/07/2016	Data di Revisione: 10/05/2023	Revisione: 4	Pagina: 1 di 6

REVISIONI

N° REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE
Rev. 0	19/07/2016	Nuova Emissione.
Rev. 1	25/05/2018	Cambio codifica.
Rev. 2	14/11/2018	Cambio codice documento: era PG 01-A06
Rev. 3	01/03/2023	Recepito codice di condotta del gruppo Vandewiele
Rev. 4	10/05/2023	Modificata intestazione con nuovo logo ROJ

SOMMARIO

1.	Introduzione.....	1
2.	Condizioni di lavoro	2
3.	Ambiente di lavoro.....	2
4.	Retribuzione e lavoro	2
5.	Pari opportunità.....	3
6.	Discriminazione.....	3
7.	Lavoro forzato	3
8.	Lavoro minorile	3
9.	Misure disciplinari.....	3
10.	Libertà di associazione e diritto alla contrattazione salariale collettiva.....	4
11.	Coinvolgimento politico.....	4
12.	Rapporto con la comunità.....	4
13.	Politica ambientale	4
14.	Anticorruzione	4
15.	Comunicazione.....	5
16.	Applicazione.....	5
17.	Follow-up	5
18.	Responsabilità per i dipendenti	6
19.	Protezione dei dati personali	6
20.	Impegni del Gruppo Vandewiele	6

1. Introduzione

Tutti i dipendenti del Gruppo Vandewiele in tutto il mondo sono tenuti e invitati a rispettare la lettera e lo spirito di questo Codice. Il Codice dovrebbe essere interpretato come una linea guida o un requisito minimo, da seguire sempre, a meno che ciò non violi la legge. Potrebbero esserci anche politiche interne specifiche che richiedono più di quanto richiesto dal presente Codice; lo stesso può valere per la legislazione locale.

Le attività del gruppo Vandewiele* si basano su relazioni strette e a lungo termine con clienti, fornitori, collaboratori e altri partner commerciali e cerchiamo di essere percepiti come un partner credibile, a lungo termine ed affidabile. La nostra attività deve essere condotta in linea con il

Titolo: CODICE DI CONDOTTA GRUPPO VANDEWIELE			Codice Documento: REG 03
Data di rilascio: 19/07/2016	Data di Revisione: 10/05/2023	Revisione: 4	Pagina: 2 di 6

principio di uno sviluppo solido e a lungo termine. Oltre ad essere soggette a requisiti economici, obiettivi e linee guida aziendali, le nostre attività commerciali devono essere condotte anche in conformità a criteri rigorosi in termini di integrità ed etica. Attribuiamo quindi grande valore ad agire in modo professionale, onesto ed eticamente corretto. Il Codice si applica non solo alle nostre attività operative, ma anche al nostro rapporto con i fornitori di prodotti e servizi. La nostra ambizione è lavorare con i nostri fornitori verso l'obiettivo di un cambiamento positivo. Il nostro obiettivo è garantire che tutti i fornitori delle nostre società rispettino il Codice. Tuttavia, riconosciamo che alcuni aggiustamenti richiedono tempo. Allo stesso tempo, ci aspettiamo una continua tensione al miglioramento. Come minimo, osserviamo tutte le leggi e i regolamenti applicabili e, ove necessario, introdurremo anche standard conformi al presente Codice, laddove le leggi e i regolamenti non siano in linea con gli obiettivi del Codice. Ci aspettiamo che, nelle loro operazioni, i fornitori mantengano la conoscenza e, come requisito minimo, osservino la legislazione nazionale nei paesi in cui operano. La responsabilità di garantire che le operazioni quotidiane siano gestite in conformità con il nostro Codice di condotta spetta al CEO.

2. Condizioni di lavoro

Forniremo un ambiente di lavoro sano, fisicamente e socialmente, ci sforzeremo di essere un datore di lavoro attraente e presteremo attenzione allo sviluppo personale dei nostri dipendenti. I rapporti con e tra i dipendenti devono essere basati sul rispetto e sulla dignità reciproci e devono anche fornire un ragionevole grado di influenza nelle aree che interessano la situazione lavorativa dell'individuo. Chiediamo ai fornitori di rispettare i diritti umani e di garantire che i dipendenti siano trattati in conformità con la Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro.

3. Ambiente di lavoro

Cerchiamo un costante miglioramento della salute e della sicurezza sul posto di lavoro e lavoriamo per fornire ai nostri dipendenti un ambiente di lavoro sicuro. Come minimo rispetteremo rigorosamente le leggi nazionali e/o gli accordi di contrattazione collettiva. I fornitori devono, come minimo, rispettare le leggi e le normative applicabili relative all'ambiente e alle condizioni di lavoro. Chiediamo inoltre che i nostri fornitori diano la priorità alla salute e alla sicurezza dei loro dipendenti e ci aspettiamo inoltre che vengano presi provvedimenti adeguati per la sicurezza, che le attrezzature e gli edifici siano sicuri e che l'uso di materiali pericolosi sia ridotto al minimo. I rifiuti devono essere ridotti al minimo e, se presenti, trattati in sicurezza.

4. Retribuzione e lavoro

I termini e le condizioni di lavoro, inclusi compenso economico e orario di lavoro, che vengono offerti ai nostri dipendenti devono soddisfare almeno i requisiti minimi della legislazione nazionale, se del caso, o devono essere in linea con gli standard pertinenti nei luoghi in cui svolgiamo attività commerciale. I fornitori devono applicare l'orario di lavoro e pagare i salari e il compenso per gli straordinari almeno in conformità con le leggi e gli accordi nazionali o in conformità con la prassi standard nell'industria locale.

Titolo: CODICE DI CONDOTTA GRUPPO VANDEWIELE			Codice Documento: REG 03
Data di rilascio: 19/07/2016	Data di Revisione: 10/05/2023	Revisione: 4	Pagina: 3 di 6

5. Pari opportunità

Sosteniamo il cambiamento e lo sviluppo e riteniamo che ciò non sia possibile in un luogo di lavoro che non offra pari opportunità. In tale contesto, ci impegniamo per un ambiente inclusivo in cui ai dipendenti vengano offerte pari opportunità di sviluppo, formazione, retribuzione e termini e condizioni di lavoro, indipendentemente da sesso, età, origine etnica o nazionale, religione, disposizione sessuale, disabilità o altre caratteristiche distintive. Nei casi in cui esistano divari retributivi, faremo sforzi attivi per compensarli. Ci sforziamo anche di raggiungere un equilibrio paritario al momento del reclutamento.

6. Discriminazione

La nostra cultura aziendale è non discriminatoria e basata sulla responsabilità e sul rispetto. Siamo convinti che i buoni risultati, la soddisfazione sul lavoro, l'impegno e la cooperazione si ottengano attraverso la diversità e che a tutti i dipendenti vengano offerte pari opportunità di sviluppo, indipendentemente da genere, età, origine etnica o nazionale, religione, disposizione sessuale, disabilità o altre caratteristiche distintive. Non permettiamo alcuna forma di discriminazione o molestia.

7. Lavoro forzato

Non accettiamo lavoro forzato, lavoro eseguito non volontariamente o lavoro non retribuito in qualsiasi forma. Ciò include accordi stipulati in condizioni forzate e forza lavoro illegale. Inoltre, non accettiamo metodi che limitino la libera circolazione dei dipendenti e nessuna persona può essere tenuta al lavoro per un periodo di tempo contro la sua volontà.

8. Lavoro minorile

La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del fanciullo, la Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro sull'età minima per l'ammissione al lavoro e la Convenzione sulla proibizione e l'azione immediata per l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile fungono da linee guida per tutti gli affari svolti a nostro nome. Nessuna persona al di sotto dell'età per aver completato la scuola dell'obbligo o al di sotto dei 15 anni può essere assunta. Se si scopre che un bambino sta lavorando presso uno dei nostri fornitori, chiediamo che vengano presi provvedimenti per porre rimedio al problema, a condizione che tale azione non comporti un peggioramento della situazione sociale del bambino. Se le carenze persistono dopo che al fornitore è stato concesso un tempo e un'opportunità ragionevoli per rimediare a tali carenze, il fornitore deve essere sostituito.

9. Misure disciplinari

I dipendenti devono essere trattati con rispetto e dignità. Nessun dipendente può in nessun caso essere soggetto a punizione, costrizione o molestia, sotto qualsiasi forma (fisica, psicologica, sessuale, punitiva...). Nessuna trattenuta sul salario può essere effettuata come misura disciplinare, se non disciplinata dal contratto collettivo di lavoro o approvata dalla Legge.

Titolo: CODICE DI CONDOTTA GRUPPO VANDEWIELE			Codice Documento: REG 03
Data di rilascio: 19/07/2016	Data di Revisione: 10/05/2023	Revisione: 4	Pagina: 4 di 6

10. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione salariale collettiva

I dipendenti devono essere liberi di esercitare il loro diritto legale di essere membri, organizzarsi o lavorare per organizzazioni che rappresentano i loro interessi in qualità di dipendenti. I fornitori non devono esporre i dipendenti a minacce o molestie, né limitare o interferire in altro modo nell'esercizio legale e pacifico dei propri diritti da parte dei dipendenti.

11. Coinvolgimento politico

Manteniamo la neutralità nei confronti di partiti e candidati politici. Né noi né altre risorse sotto il nostro controllo saranno utilizzate per promuovere gli interessi di partiti o candidati politici.

12. Rapporto con la comunità

Desideriamo esercitare un'influenza sociale positiva nelle comunità in cui opera il gruppo Vandewiele. Le decisioni aziendali che si presume influenzino la comunità in generale devono, ove possibile, essere precedute o seguite quanto prima possibile da discussioni con i rappresentanti della comunità per identificare l'eventuale necessità di azioni congiunte.

13. Politica ambientale

La politica ambientale esprime la forte volontà del gruppo Vandewiele di assumersi la propria responsabilità nel raggiungimento di uno sviluppo sostenibile e nella realizzazione di un ambiente migliore. Lavoriamo in modo proattivo per ridurre continuamente il nostro impatto ambientale diretto e indiretto. Il pensiero rivolto al ciclo ecologico e la conservazione delle risorse naturali, la riduzione del consumo energetico e l'utilizzo di energia rinnovabile sono un importante punto di partenza per le nostre attività commerciali. Le decisioni importanti devono tenere in debito conto le conseguenze ambientali per creare valore a lungo termine per le parti interessate e per la comunità in generale. I progetti ambientali devono essere eseguiti nell'ambito della nostra missione e devono essere strettamente integrati nelle attività operative con l'obiettivo di coprire a lungo termine l'intero ciclo di vita dei prodotti e dei servizi che forniamo. Vogliamo mantenere una visione completa delle questioni ambientali attraverso un alto livello di competenza tra i nostri dipendenti e sviluppando costantemente la nostra conoscenza delle conseguenze ambientali delle nostre azioni. Le misure di conservazione ambientale devono essere attuate nella misura in cui sono tecnicamente fattibili, ragionevoli dal punto di vista economico aziendale e giustificate dal punto di vista ambientale. I fornitori sono incoraggiati a operare in linea con la nostra politica ambientale. I fornitori devono inoltre conoscere e rispettare i requisiti definiti dalla legislazione nazionale, dagli statuti e dagli standard di settore. I fornitori dovranno, come requisito minimo, operare un sistema sicuro per la gestione di materiali e rifiuti pericolosi insieme a un approccio sistematico volto a ridurre l'impronta ambientale delle loro operazioni.

14. Anticorruzione

Non accettiamo corruzione, concussione o pratiche sleali e anticoncorrenziali. Tutte le vendite e il marketing dei nostri prodotti e servizi devono essere condotti in conformità con le leggi e i regolamenti pertinenti nel paese interessato. Non agiremo in violazione delle leggi applicabili sulla

Titolo: CODICE DI CONDOTTA GRUPPO VANDEWIELE			Codice Documento: REG 03
Data di rilascio: 19/07/2016	Data di Revisione: 10/05/2023	Revisione: 4	Pagina: 5 di 6

concorrenza. Non partecipiamo a cartelli o altre collaborazioni non consentite con concorrenti, clienti o fornitori. Se qualcuno dei nostri dipendenti viene contattato con qualsiasi suggerimento di collaborazione non consentita di questo tipo, tale contatto deve essere segnalato alla direzione del gruppo. Non offriremo o effettueremo pagamenti inappropriati o altre remunerazioni a nessuna persona o organizzazione per indurre la persona o l'organizzazione a stabilire o mantenere un rapporto d'affari con la nostra azienda. Non richiederemo né accetteremo, direttamente o indirettamente, alcuna forma di pagamento inappropriato o altra remunerazione fornita per stabilire o mantenere un rapporto d'affari con la nostra azienda. Al fine di prevenire i conflitti di interesse, i nostri dipendenti devono offrire o ricevere solo doni o servizi limitati che non siano in conflitto con la legge pertinente e siano in linea con le pratiche commerciali generali e che non possano ragionevolmente essere considerati come tangenti. Rispettiamo i beni di altre società e proteggiamo i nostri beni materiali e immateriali da perdita, furto, violazione e uso improprio. Non dobbiamo fare affari con clienti o fornitori che sospettiamo violino le nostre regole anticorruzione.

15. Comunicazione

Manteniamo un dialogo aperto con coloro che sono interessati dalle nostre operazioni. Rispondiamo a domande provenienti da interessi esterni e comunichiamo con le parti interessate in modo corretto ed efficiente. Le domande possono essere poste tramite privacy@vandewiele.com.

16. Applicazione

I Responsabili e i dirigenti del Gruppo Vandewiele devono avere familiarità con il presente Codice di condotta, nonché con le leggi e i regolamenti nazionali pertinenti, e saranno responsabili di garantire che vengano rispettati all'interno della propria area. L'Amministratore Delegato sarà inoltre responsabile di garantire che i fornitori conoscano e accettino il Codice. Tutti i dipendenti della società hanno la responsabilità di assicurare che essi stessi agiscano in conformità con i valori e i principi aziendali rappresentati nel Codice. La direzione del Gruppo Vandewiele è responsabile di (i) assicurare che l'implementazione dei principi del presente Codice sia un processo continuo, (ii) documentare e (iii) comunicare come noi e i nostri fornitori soddisfiamo i suoi requisiti.

17. Follow-up

Ogni dipendente del Gruppo Vandewiele è tenuto a segnalare alla direzione del gruppo eventuali casi di frode o altri comportamenti criminali. Qualsiasi violazione confermata del nostro Codice di condotta comporterà immediatamente azioni disciplinari, che includono il licenziamento in caso di grave deviazione dalle linee guida. I dipendenti che sono incerti sul fatto che un comportamento specifico possa essere in conflitto con il Codice devono consultarsi con il proprio superiore gerarchico. Ci riserviamo il diritto di condurre ispezioni e follow-up senza preavviso presso ogni fornitore e produttore, se del caso, con l'aiuto di una terza parte indipendente, per assicurarci che il nostro Codice di condotta sia osservato e rispettato. Ciò significa, ma non è limitato al requisito, che i fornitori e i produttori devono fornire, su richiesta, una specifica dei dipendenti, orari di lavoro ed elenchi di buste paga, documentazione su infortuni e incidenti sul lavoro e dettagli sulle azioni preventive intraprese e sulla sicurezza antincendio, misure e pratiche di evacuazione implementate. Se un fornitore o produttore non esegue i miglioramenti concordati entro il periodo concordato,

Titolo: CODICE DI CONDOTTA GRUPPO VANDEWIELE			Codice Documento: REG 03
Data di rilascio: 19/07/2016	Data di Revisione: 10/05/2023	Revisione: 4	Pagina: 6 di 6

nonostante sia stato chiamato a farlo e nonostante sia stato concordato un piano d'azione, termineremo il nostro rapporto di lavoro con quel fornitore o produttore.

18. Responsabilità per i dipendenti

L'Amministratore Delegato ha la responsabilità di comunicare il contenuto e lo scopo del presente Codice di Condotta all'interno della propria organizzazione e di incoraggiare i dipendenti a segnalare circostanze che potrebbero entrare in conflitto con le regole del Codice. Le segnalazioni di violazioni del Codice possono essere effettuate in forma anonima e confidenziale all'indirizzo privacy@vandewiele.com. I soggetti che, in buona fede, effettuano una segnalazione non saranno soggetti ad alcuna sanzione o ad altre conseguenze pregiudizievoli. L'inosservanza delle norme contenute nel presente codice etico può comportare provvedimenti disciplinari.

19. Protezione dei dati personali

Nello svolgimento delle proprie attività aziendali e per la tutela dei dati personali, il Gruppo Vandewiele si impegna a trattare tali dati in conformità alla legge ed in particolare in conformità ai seguenti criteri: trasparenza nei confronti dei soggetti cui i dati si riferiscono, liceità e correttezza del trattamento, trattamento conforme alle finalità dichiarate e perseguite, garanzia di sicurezza dei dati trattati. Costituisce "dato personale" qualunque informazione relativa a persona fisica, identificata o identificabile, anche indirettamente, mediante riferimento a qualsiasi altra informazione, ivi compreso un numero di identificazione personale.

20. Impegni del Gruppo Vandewiele

Stiamo lavorando per garantire che i nostri prodotti non contengano minerali originari di zone di conflitto (Conflict Minerals). Pertanto, ci impegniamo a:

- identificare quali prodotti sono interessati e orientare i nostri sforzi di conseguenza
- non procurarci prodotti e materiali contenenti Conflict Minerals direttamente dalle miniere di zone di conflitto (Conflict Mines)
- richiedere ai nostri fornitori di lavorare per garantire che qualsiasi minerale originario di zone di conflitto contenuto nei prodotti e nei materiali forniti al Gruppo Vandewiele non provenga da Conflict Mines

Inoltre, ci impegniamo a adoperarci con i nostri clienti per quanto riguarda i loro obblighi di divulgazione.

* Gruppo Vandewiele: l'elenco delle società del gruppo Vandewiele viene aggiornato annualmente con la pubblicazione del bilancio consolidato annuale del consorzio Vandewiele. Questa pubblicazione è disponibile gratuitamente sul sito web della Banca nazionale del Belgio alla voce Ufficio centrale di bilancio. URL: [Central Balance Sheet Office | nbb.be Search by enterprise number: 405450595](https://www.nbb.be/central-balance-sheet-office)