

## Codice di condotta del Gruppo Fagerhult

La nostra presenza globale comporta che i nostri dipendenti e i partner commerciali si assumano delle responsabilità, per sé stessi e per gli altri. Per questo motivo abbiamo delineato un insieme di regole, ovvero il nostro Codice di condotta, che ogni persona all'interno del nostro Gruppo è tenuta a rispettare: i nostri dipendenti, i membri del Consiglio di Amministrazione e i dirigenti. Consegniamo il nostro codice anche ai nostri partner commerciali e li informiamo che ci aspettiamo che lo adottino e lo seguano.

### I nostri principi operativi

Dobbiamo operare come Gruppo affidabile e onesto, che mantiene i propri impegni. Crediamo nell'importanza di costruire relazioni commerciali durature, in cui, insieme ai nostri partner commerciali, poniamo le basi per importanti risultati finanziari, pur tenendo in considerazione l'ambiente e l'impegno sociale. Il nostro Codice di condotta è comunicato ai nostri interlocutori come elemento naturale della nostra relazione.

### Leggi e norme

Dobbiamo attenerci alle leggi e alle norme dei Paesi nei quali operiamo. Rispettiamo e osserviamo le regole sulla concorrenza, la normativa sulla tutela ambientale e le norme dei lavoratori, le disposizioni sulla riservatezza dei dati, i contratti siglati e altre disposizioni che riguardano le nostre attività.

Non dobbiamo offrire ai nostri partner commerciali o ad altri interlocutori riconoscimenti o benefici che contravvengono alle leggi vigenti o alle prassi commerciali ragionevoli e consolidate. Dobbiamo astenerci dal prendere parte a qualsiasi prassi commerciale che preveda forme di corruzione e le nostre relazioni commerciali devono essere ispirate a criteri di imparzialità. Qualora un dipendente riceva un invito a eventi organizzati da un fornitore, ad esempio visite della fabbrica e degli studi, prima di partecipare deve richiedere l'approvazione del suo diretto superiore. Le spese di vitto e alloggio e trasporto saranno a nostro carico. Non è consentito al Gruppo Fagerhult e a nessuno dei suoi dipendenti ricevere omaggi o servizi personali che superino un determinato livello, né prendere parte a forme di intrattenimento superiori alle normali prassi commerciali.

## Relazioni personali nel luogo di lavoro

Come in tutti gli ambienti in cui lavorano tante persone, può capitare che fra i dipendenti esistano o si instaurino relazioni personali strette. In questi casi, è importante essere consapevoli che ciò potrebbe creare conflitti di interessi o favoritismi, siano questi reali o solo percepiti.

Le persone che intrattengono relazioni familiari o personali non devono operare nello stesso reparto, né avere rapporti di dipendenza gerarchica. Le persone con ruoli di responsabilità, come un direttore o un dirigente, non possono avere strette relazioni con alcun altro dipendente dell'azienda e coloro che lavorano negli uffici Risorse Umane, Amministrazione del personale e Finanziario non devono occuparsi degli stipendi o di altri aspetti del rapporto di lavoro di propri parenti.

## Interessi personali

I nostri dipendenti devono cercare di evitare il coinvolgimento in situazioni in cui i loro interessi personali o economici possono entrare in conflitto con quelli del gruppo Fagerhult. Nell'eventualità in cui si presenti il rischio di tale conflitto di interessi, il dipendente deve riferirlo al suo diretto superiore incaricato della questione.

## Sponsor

Laddove accettassimo accordi di sponsorizzazione, dovremo fare in modo che ciò avvenga in ambiti che offrano benefici principalmente per il nostro lavoro e le nostre attività. La nostra sponsorizzazione dovrà essere conforme alle nostre disposizioni interne sull'argomento. Le donazioni a enti di beneficenza potranno essere approvate solo dal nostro CEO.

## Neutralità e apertura mentale.

Desideriamo mantenere modalità di comunicazione aperte con i nostri interlocutori, pur nel rispetto della riservatezza professionale. Per quanto riguarda partiti politici e candidati a elezioni, il Gruppo Fagerhult mantiene una posizione neutrale. Non è consentito utilizzare il nome di società del Gruppo o risorse del Gruppo stesso per promuovere tali interessi.

## Diritti dell'uomo e condizioni di lavoro

Rispettiamo le convenzioni internazionali sui diritti dell'uomo. Nello svolgimento delle nostre attività supportiamo e rispettiamo i diritti fondamentali dell'uomo. Non tolleriamo, in nessuna circostanza, il lavoro minorile o svolto sotto coercizione o minaccia di violenza.

## **Diversità e pari opportunità**

Il nostro Gruppo applica principi di pari opportunità nell'assumere e tratta i propri dipendenti con equità, a prescindere da genere, stato di famiglia, appartenenza etnica o nazionalità, orientamento sessuale, identità transessuale, razza, religione, opinioni politiche, età o disabilità. La diversità è incoraggiata a tutti i livelli all'interno del Gruppo.

Operiamo attivamente per eliminare ogni forma di trattamento discriminatorio verso i nostri dipendenti. Offriamo remunerazioni eque e benefit conformi agli standard di riferimento dei Paesi in cui il Gruppo opera.

## **Un ambiente di lavoro sicuro e salubre**

Dobbiamo offrire ai nostri dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e salubre. Facciamo del nostro meglio per ridurre il più possibile gli infortuni sul lavoro e le lesioni personali. Le nostre unità operative sono, quanto meno, strettamente conformi alle normative nazionali e/o

ai contratti collettivi.

## **La nostra responsabilità ambientale**

Poiché l'illuminazione necessita di energia, e buona parte dell'impatto ambientale degli apparecchi di illuminazione è dovuto alla corrente con cui sono alimentati, i nostri apparecchi ad alta efficienza energetica occupano una posizione centrale nel nostro operato a tutela dell'ambiente. Il kilovattora più pulito è quello di cui non avremo mai bisogno.

Nel nostro agire in funzione dell'ambiente cerchiamo di rispettare o superare le disposizioni di legge in materia. La nostra ambizione, in un'ottica generale, è limitare l'impatto ambientale degli apparecchi di illuminazione in tutto il loro ciclo di vita: dallo sviluppo alla produzione, all'uso, fino al riciclo.

### **Dialogo sincero, sviluppo e aspettative**

Avremo sempre un dialogo sincero con dipendenti, clienti, fornitori, con il pubblico e con le autorità riguardo all'operato del Gruppo sulle tematiche energetiche e ambientali e ci occupiamo di formare costantemente il nostro personale in questo ambito. Dobbiamo sempre tenere in considerazione le conseguenze ambientali che derivano dall'introduzione di nuove materie prime, nuovi prodotti o apparecchiature per la produzione. Operiamo attivamente perché i nostri partner commerciali tengano in debita considerazione le tematiche ambientali. Sviluppiamo costantemente il nostro operato in materia ambientale definendo nuovi obiettivi e monitorandoli regolarmente.

### **Riscontri e informazione**

Spetta ai dirigenti del Gruppo fornire informazioni e illustrare a dipendenti e partner commerciali quali sono i contenuti e le implicazioni del Codice di condotta per le divisioni aziendali di loro pertinenza. I dirigenti del Gruppo Fagerhult naturalmente devono sempre dare il buon esempio.

Incidenti e azioni in conflitto con il nostro Codice di condotta devono essere riferiti al proprio superiore o al direttore delle Risorse umane del Gruppo Fagerhult. Il Codice si applica a tutte le attività del nostro Gruppo e ai dipendenti in tutto il mondo. L'applicazione pratica del Codice sarà oggetto di regolare monitoraggio e sarà comunicata apertamente.

15.03.2021