

Fagerhult Group

Codice di Condotta



■ Introduzione	1
I Valori Fondamentali del Gruppo	2
La nostra agenda di sostenibilità	3
I nostri principi aziendali	4
Reporting e Whistleblowing	7

La nostra presenza globale richiede che i nostri dipendenti e partner commerciali si assumano la responsabilità – per sé stessi e per gli altri.

Abbiamo quindi creato un insieme di regole, il nostro Codice di Condotta. Tutti nel nostro Gruppo sono obbligati a seguirlo: dipendenti, membri del consiglio di amministrazione e dirigenti.

Trasmettiamo anche il codice ai nostri partner commerciali e li informiamo che ci aspettiamo che adottino e seguano anche loro il Codice di Condotta.

Introduzione

Introduzione	1
■ I Valori Fondamentali del Gruppo	2
	3
La nostra agenda di sostenibilità	4
I nostri principi aziendali	7
Reporting e Whistleblowing	

I valori fondamentali del Gruppo

Curious Creators

Crediamo che una cultura forte sia importante per il successo e per mantenere alti standard etici. La nostra cultura si basa sui nostri valori fondamentali che abbiamo definito insieme: Creatori Curiosi, Impegnati Insieme e Puntare Più in Alto.

Committed Together

I nostri valori fondamentali caratterizzano chi siamo e cosa facciamo, come ci trattiamo a vicenda, come reclutiamo i dipendenti e come valutiamo i risultati, nonché come costruiamo una buona leadership.

Aim Higher

**"Curious Creators that are
Committed Together to Aim Higher"**

Introduzione	1
I Valori Fondamentali del Gruppo	2
■ La nostra agenda di sostenibilità	3
4	
I nostri principi aziendali	
Reporting e Whistleblowing	7

Cambiamento positivo per una vita migliore

Riteniamo fondamentale contribuire a uno sviluppo sostenibile. Ci sforziamo sempre di fare del nostro meglio e, in modo responsabile, ci assicuriamo di trattare bene le persone e di ridurre continuamente l'impatto negativo sull'ambiente.

Focus Areas

- 1. Relazioni Responsabili

- 2. Operazioni Responsabili

- 3. Soluzioni Circolari

- 4. Leader della Conoscenza

La nostra agenda di sostenibilità "Cambiamento positivo per una vita migliore" è una parte integrante della nostra strategia aziendale e delle nostre operazioni quotidiane. Definisce anche le nostre quattro aree di interesse con ambizioni a lungo termine e attività definite.

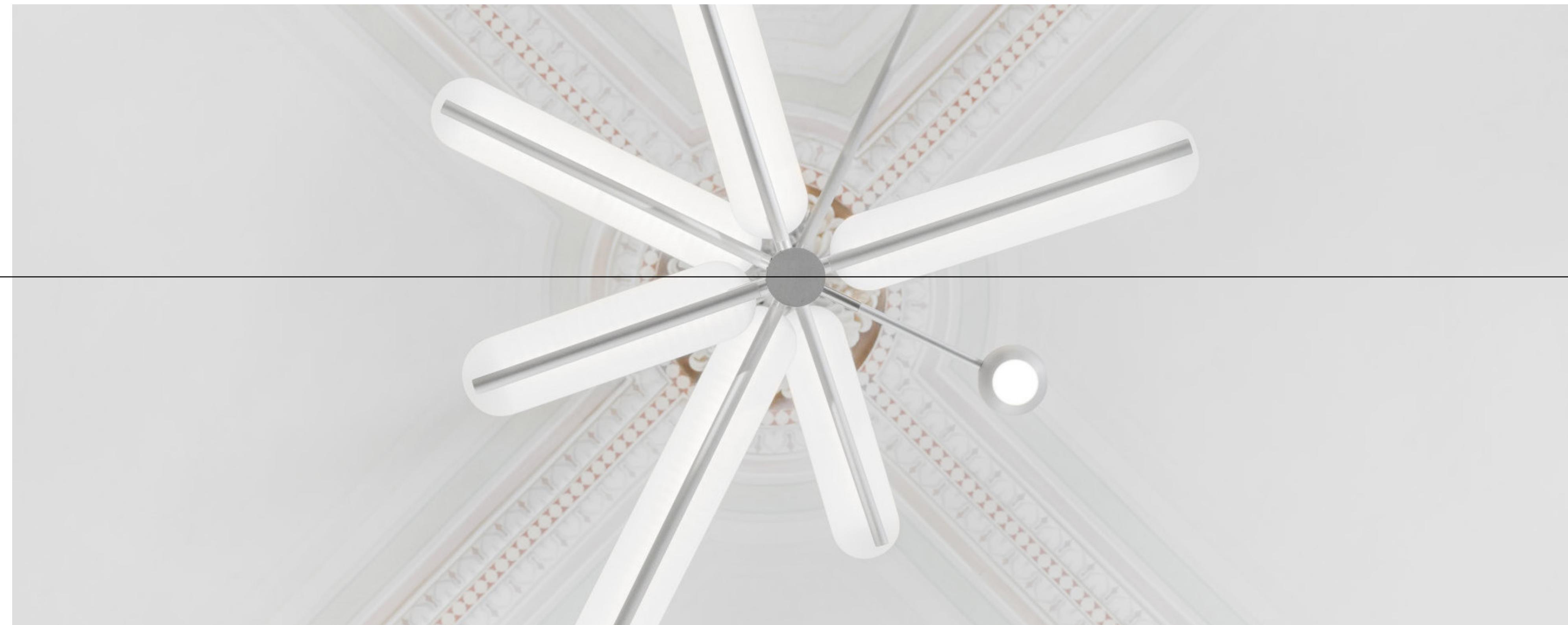
Agiamo e lavoriamo con determinazione per contribuire agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e abbiamo preso impegni ambiziosi per raggiungere l'obiettivo di 1,5 gradi dell'Accordo di Parigi e per essere un'organizzazione a impatto climatico zero entro il 2045.

Il nostro lavoro sulla sostenibilità è un processo continuo, un processo che è e rimane una parte naturale del nostro lavoro quotidiano.

Introduzione	1
I Valori Fondamentali del Gruppo	2
La Nostra Agenda di Sostenibilità	3
■ I Nostri Principi Aziendali	4
Reporting e Whistleblowing	7

I Nostri Principi Aziendali

Fagerhult deve agire come un Gruppo affidabile e onesto che rispetta i propri impegni. Crediamo nelle relazioni commerciali a lungo termine, dove insieme ai nostri partner gettiamo le basi per risultati forti e sostenibili per la nostra attività, per l'ambiente e la società in cui operiamo. Il nostro Codice di Condotta viene comunicato ai nostri stakeholder come elemento naturale della nostra relazione.



Introduzione	1
I Valori Fondamentali del Gruppo	2
La Nostra Agenda di Sostenibilità	3
■ I Nostri Principi Aziendali	4
Reporting e Whistleblowing	7

Leggi e Regole

Nei paesi in cui operiamo, devono essere seguite le leggi e le normative di quel paese. Rispettiamo e seguiamo le regole sulla concorrenza, le norme ambientali, la legislazione sul lavoro, sulla protezione dei dati, gli accordi e tutte le altre disposizioni che influenzano le nostre operazioni.

Non dobbiamo offrire ai partner commerciali o ad altri stakeholder ricompense o benefici che contravvengano alle leggi pertinenti o alle pratiche commerciali ragionevoli e accettate. Dobbiamo astenerci dal partecipare a qualsiasi forma di pratiche commerciali corrotte e le nostre connessioni commerciali devono essere caratterizzate dall'imparzialità. Il dipendente che viene invitato a eventi organizzati dai fornitori, come visite agli stabilimenti e visite di studio, deve ottenere l'approvazione del proprio manager per parteciparvi. Pagheremo noi stessi le spese di viaggio e soggiorno.

Né il Gruppo Fagerhult, né i suoi dipendenti, possono accettare regali personali o servizi che superino un determinato livello e partecipare a intrattenimenti eccessivi rispetto alle pratiche commerciali normali.

Relazioni Personalis sul Lavoro

Come in qualsiasi grande organizzazione, alcuni dipendenti potrebbero avere relazioni personali strette con altri dipendenti dell'azienda. In tali casi, è importante comprendere che si potrebbero creare conflitti di interesse effettivi, percepiti o favoritismi. Le persone in relazioni intime o familiari non dovrebbero lavorare nella stessa parte dell'organizzazione, né avere alcuna relazione di dipendenza gerarchica. Una persona in una posizione di leadership, come un Amministratore Delegato, non può avere una stretta relazione con nessun altro dipendente dell'azienda e le persone che lavorano in HR, paghe e finanza, non dovrebbero gestire lo stipendio o altre condizioni contrattuali dei parenti.

Interessi Personalis

I nostri dipendenti devono evitare di trovarsi in situazioni in cui i loro interessi personali o finanziari possono entrare in conflitto con quelli del Gruppo Fagerhult. Nei casi in cui vi sia il rischio di un tale conflitto di interessi, il dipendente deve segnalarlo al proprio manager.

Sponsor

Quando concordiamo accordi di sponsorizzazione, cerchiamo di farlo in aree che beneficeranno principalmente la nostra attività e le nostre operazioni. La nostra sponsorizzazione deve essere conforme alle nostre regole interne su questo argomento. Le donazioni a enti di beneficenza possono essere approvate solo dal nostro CEO.

Neutralità e Mentalità Aperta

Miriamo a una comunicazione aperta con i nostri stakeholder nell'ambito del mantenimento della riservatezza aziendale. Sul tema dei partiti politici e dei candidati, il Gruppo Fagerhult adotta una posizione neutrale. Né il nome dell'azienda del Gruppo né le risorse del Gruppo possono essere utilizzati per promuovere tali interessi.

Diritti Umani e Condizioni di Lavoro

Rispettiamo le convenzioni internazionali sui diritti umani. Sosteniamo e rispettiamo i diritti umani fondamentali nelle nostre operazioni. Non tollereremo, in nessuna circostanza, il lavoro minorile o il lavoro svolto sotto costrizione o minaccia di violenza.

Introduzione	1
I Valori Fondamentali del Gruppo	2
La Nostra Agenda di Sostenibilità	3
■ I Nostri Principi Aziendali	4
Reporting e Whistleblowing	7

La nostra Responsabilità Ambientale

Poiché l'illuminazione richiede energia e il maggiore impatto ambientale di un apparecchio di illuminazione deriva dalla corrente che lo attraversa, i nostri apparecchi di illuminazione a risparmio energetico sono al centro del nostro lavoro ambientale. Il kilowattora più pulito è quello che non deve mai essere prodotto.

Nel nostro lavoro ambientale ci sforziamo di soddisfare o superare i requisiti legali pertinenti. La nostra ambizione generale è limitare l'impatto ambientale dell'apparecchio di illuminazione durante tutto il suo ciclo di vita - dallo sviluppo, alla produzione e all'uso fino al riciclaggio.

Un Ambiente di Lavoro Sicuro e Sano

Dobbiamo offrire ai nostri dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e sano. Ci sforziamo di ridurre al minimo gli incidenti e gli infortuni legati al lavoro.

Come minimo, seguiremo rigorosamente le leggi nazionali e/o gli accordi collettivi.

Diversità e Pari Opportunità

Il nostro Gruppo applica pari opportunità nel reclutamento e tratta i suoi dipendenti in modo equo, indipendentemente dal genere, stato civile, affiliazione etnica o nazionale, orientamento sessuale, identità di genere, razza, religione, opinioni politiche, età o disabilità.

La diversità è incoraggiata a tutti i livelli all'interno del Gruppo. Lavoriamo attivamente per eliminare tutte le forme di trattamento discriminatorio verso i nostri dipendenti. Paghiamo salari equi e forniamo benefits in conformità con gli standard pertinenti nei paesi in cui il Gruppo opera.

Dialogo Aperto, Sviluppo e Domanda

Avremo un dialogo aperto con dipendenti, clienti, fornitori, il pubblico in generale e le autorità sul lavoro ambientale ed energetico del nostro Gruppo e formeremo continuamente i nostri dipendenti in questo settore.

Dobbiamo sempre considerare le conseguenze ambientali prima di introdurre nuove materie prime, prodotti o attrezzature di produzione.

Lavoriamo attivamente per richiedere valutazioni ambientali ai nostri partner commerciali.

Svilupperemo continuamente il nostro lavoro ambientale attraverso la formulazione di nuovi obiettivi e il monitoraggio regolare.

Introduzione	1
I Valori Fondamentali del Gruppo	2
La nostra agenda di sostenibilità	3
I nostri principi aziendali	4
■ Reporting e Whistleblowing	7

Reporting e Whistleblowing

I nostri manager nel Gruppo sono responsabili di fornire informazioni e presentare i contenuti e il significato del Codice di Condotta. I manager del Gruppo Fagerhult devono ovviamente sempre dare il buon esempio.

Gli incidenti e le azioni che sono in conflitto con il nostro Codice di Condotta devono essere segnalati al proprio responsabile di linea, al CFO del Gruppo Fagerhult o al Direttore delle Risorse Umane del Gruppo Fagerhult. Il codice si applica a tutte le operazioni del nostro Gruppo e a tutti i dipendenti in tutto il mondo. L'applicazione pratica di questo codice sarà monitorata regolarmente e comunicata apertamente.

Always Think Twice

Se la cosa giusta da fare non è chiara, chiediti:

1. È legale?
2. Rispetta il nostro Codice di Condotta?
3. Ne beneficia l'intero Gruppo Fagerhult, non solo un individuo o un gruppo?
4. Mi sentirei a mio agio se le mie azioni diventassero di dominio pubblico?

Se hai risposto "no" o "forse" a una delle domande precedenti, assicurati di fermarti e chiedere consiglio. Se non sei sicuro, è sempre meglio chiedere prima di agire.



Un modo anonimo per segnalare incidenti e azioni che confliggono con il nostro Codice di Condotta.