



## Codice Etico

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione di Siemens S.p.A.  
del 17.07.2009

Office for Compliance

**SIEMENS**

# 1. Glossario

Nel presente Codice, le seguenti espressioni avranno il significato qui di seguito indicato:

- “Codice”** il presente Codice e le sue appendici, rivisto e aggiornato alla luce dei nuovi principi emanati da Siemens AG (Business Conduct Guidelines, versione gennaio 2009).
- “Funzionario Governativo”** qualsiasi funzionario, amministratore o Dipendente di un ente pubblico o di un ente soggetto a controllo pubblico o di un’organizzazione internazionale pubblica, o di un’istituzione non governativa o di un organismo di diritto pubblico o di un’impresa pubblica i cui dipendenti, a causa di tale status o per altri motivi, sono trattati alla stregua di pubblici ufficiali o di incaricati di pubblico servizio o di funzionari pubblici ai sensi della normativa di volta in volta applicabile, e chiunque agisca in veste ufficiale per o in nome o per conto dei predetti enti, o sia esponente o funzionario di qualsivoglia partito politico o candidato ad una carica pubblica. Il termine “ente a controllo pubblico” comprende in via esemplificativa e non limitativa qualsiasi ente, di diritto pubblico o privato, nel quale uno o più enti pubblici e/o organismi di diritto pubblico siano titolari di partecipazioni e/o poteri e/o interessi sufficienti a conferire loro il controllo. La predetta definizione comprende altresì un ente detenuto almeno per il 50%, o controllato di fatto da qualsivoglia ente pubblico e/o organismo di diritto pubblico.
- “Collaboratori”** i soggetti che intrattengono con la Società rapporti di agenzia o rappresentanza commerciale ovvero altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato, ovvero qualsiasi altro rapporto contemplato dall’art. 409 del Codice di Procedura Civile\*, nonché qualsiasi altra persona sottoposta alla direzione o vigilanza di qualsiasi soggetto in posizione apicale.
- “Dipendenti”** i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (inclusi i lavoratori subordinati a termine o a tempo parziale), di tirocinio o apprendistato, nonché i lavoratori temporanei forniti alla Società da terzi in conformità alla normativa vigente.

<b>“Esponenti Aziendali”</b>	i membri del consiglio di amministrazione, i membri del collegio sindacale ed i direttori generali, se esistenti, della Società, come di volta in volta in carica, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale, per tale intendendosi qualsiasi altra persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché qualsiasi persona che esercita, anche di fatto, la gestione ed il controllo della Società.
<b>“Modello”</b>	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.
<b>“Organismo di Vigilanza”</b>	l’Organismo definito ed istituito ai sensi del D. Lgs. 231/2001 con autonomi poteri di iniziativa e controllo correlati alle disposizioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo implementati ex D.Lgs 231/2001.
<b>“Responsabile”</b>	Ciascun soggetto responsabile di una o più unità o funzioni aziendali della Società, in conformità all’organigramma della Società come di volta in volta vigente.
<b>“Società”</b>	Siemens S.p.A.

*\* “Art. 409. Controversie individuali di lavoro. - Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a: 1) rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all’esercizio di un’impresa; 2) rapporti di mezzadria, colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie; 3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretino in una prestazione di opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato; 4) rapporti di lavoro di dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica; 5) rapporti di lavoro di dipendenti di enti pubblici e altri rapporti di diritto pubblico, sempreché non siano devoluti dalla legge ad altro giudice.”*



# Indice

<b>1. Glossario</b>	<b>2</b>
<b>2. Premessa</b>	<b>4</b>
<b>3. Contenuti</b>	<b>5</b>
<b>A. Principi generali di comportamento</b>	<b>6</b>
A.1. Rispetto della legge	6
A.2. Rispetto, Onestà e integrità	6
A.3. Tutela della reputazione di Siemens	7
A.4. Management, responsabilità e controllo	7
<b>B. Rapporti con controparti commerciali e con terzi</b>	<b>8</b>
B.1. Concorrenza leale e normativa antitrust	8
B.2. Anticorruzione: offerta e concessione di benefici	8
B.3. Anticorruzione: pretesa e accettazione di benefici	9
B.4. Contributi politici, donazioni e sponsorizzazioni	9
B.5. Appalti pubblici	10
B.6. Antiriciclaggio	10
B.7. Principi in materia di scambi commerciali	11
B.8. Rapporti con fornitori	11
B.9. Norme speciali per il conferimento di ordini	12
<b>C. Conflitti di interesse</b>	<b>14</b>
C.1. Concorrenza nei confronti di Siemens	14
C.2. Attività collaterali	14
C.3. Partecipazione al capitale sociale di società terze	14
<b>D. Utilizzo di beni aziendali</b>	<b>16</b>
<b>E. Gestione delle informazioni</b>	<b>18</b>
E.1. RegISTRAZIONI contabili e integrità finanziaria	18
E.2. Riservatezza	18
E.3. Protezione e sicurezza dei dati personali	19
E.4. Abuso di Informazioni privilegiate (Insider trading)	19
<b>F. Tutela dell'ambiente sicurezza e salute sul luogo di lavoro</b>	<b>22</b>
F.1. Ambiente e sicurezza tecnica	22
F.2. Sicurezza sul luogo di lavoro	22
<b>G. Segnalazioni</b>	<b>24</b>
<b>H. Attuazione e monitoraggio delle attività di Compliance</b>	<b>25</b>
<b>I. Ulteriori informazioni e contatti</b>	<b>26</b>
<b>L. Appendice</b>	<b>27</b>

# A. Principi generali di comportamento



## A.1. Rispetto della legge

Il rispetto della legge e delle normative dell'ordinamento giuridico di ogni Paese in cui la Società opera rappresentano per Siemens un principio fondamentale che ciascun Dipendente deve osservare, unitamente alle policy di Siemens, nello svolgimento della propria attività. La violazione della legge non è ammissibile, in nessuna circostanza.

Indipendentemente dalle sanzioni previste dalla legge, il Dipendente responsabile di una violazione incorrerà in provvedimenti disciplinari conseguenti al mancato rispetto dei propri obblighi d'ufficio.

## A.2. Rispetto, Onestà e integrità

Ciascun Dipendente riconosce e rispetta la dignità personale, la sfera privata e i diritti della personalità di qualsiasi individuo. Ciascun Dipendente inoltre lavora con individui di diverse nazionalità, culture, religioni, età, disabilità, razza, identità sessuale. In linea con i nostri principi istituzionali e in conformità alle leggi sul lavoro in vigore nei diversi Paesi in cui la Società opera, non sono tollerate discriminazioni nei confronti di chiunque sulla base di qualunque delle caratteristiche appena descritte, né molestie o offese sessuali, personali o di altra natura.

Questi principi valgono sia nei rapporti di collaborazione all'interno della Società sia nei rapporti con terzi. Le decisioni prese in merito ai collaboratori - siano essi colleghi, dipendenti, fornitori, clienti e controparti commerciali - si basano esclusivamente su considerazioni eque e non su riflessioni inopportune dettate da discriminazione o coercizione.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, ciascun Dipendente si comporta con trasparenza e onestà, assumendosi le responsabilità che gli competono in ragione delle proprie funzioni. È inoltre un partner affidabile e, agendo con assoluta integrità, non fa promesse che non sia in grado di mantenere.

### A.3. Tutela della reputazione di Siemens

La reputazione di Siemens è determinata in misura sostanziale dalle azioni e dalla condotta di ciascun Dipendente. Pertanto, il comportamento illecito o inopportuno anche di un solo Dipendente può, di per sé, causare danni rilevanti alla Società.

Ogni Dipendente è tenuto, con la propria condotta, a salvaguardare e a promuovere la buona reputazione di Siemens nel paese in cui si trova a operare.

### A.4. Management, responsabilità e controllo

La cultura dell'integrità e della Compliance nascono dai vertici di un'organizzazione. Ciascun Responsabile è tenuto ad adempiere ai propri obblighi di organizzazione e di controllo, è responsabile dei propri collaboratori e deve guadagnarsi il loro rispetto adottando un comportamento esemplare, dimostrando efficienza, lealtà e competenza. Ciò significa, peraltro, che ogni Responsabile deve sottolineare l'importanza di una condotta etica e conforme ai principi di Compliance, discutendone nello svolgimento delle attività quotidiane e promuovendone l'attuazione attraverso la leadership personale e la formazione. Ogni Responsabile deve porre obiettivi chiari, ambiziosi ma realistici ed esplicitare il proprio ruolo di guida attraverso il concetto di "management by example".

Il Responsabile dovrebbe concedere ai propri collaboratori quanta più responsabilità e libertà d'azione possibili, sottolineando al tempo stesso che il rispetto delle regole di Compliance è richiesto in ogni circostanza e in ogni momento. Deve, inoltre, dimostrarsi disponibile nei confronti dei propri collaboratori che desiderano sottoporre alla sua attenzione preoccupazioni in materia di Compliance, rivolgere quesiti o discutere di questioni professionali o personali.

I doveri dei Responsabili non sollevano i dipendenti dalle loro stesse responsabilità. Tutti devono collaborare per osservare le leggi applicabili e le policy di Siemens. Le responsabilità specifiche dei Responsabili sono elencate in questa sede al solo scopo di fornire ai dipendenti un'idea della guida e del supporto che devono aspettarsi dai propri superiori.

È dovere di ogni Responsabile assicurarsi che, nell'ambito della propria area di responsabilità, non si verifichi alcuna violazione delle leggi che avrebbe potuto essere prevenuta o comunque evitata attraverso un controllo adeguato. Il Manager rimane responsabile per il compimento delle funzioni da lui stesso delegate ai propri collaboratori.

In particolare ciascun responsabile ha il dovere di:

1. effettuare un'accurata selezione dei propri collaboratori sulla base delle loro attitudini personali e professionali, anche ai fini del rispetto del presente Codice. L'importanza di effettuare un'accurata selezione aumenta in proporzione alla rilevanza delle mansioni che il collaboratore deve svolgere (dovere di selezione);
2. indicare ai propri collaboratori in maniera precisa, completa e vincolante gli obblighi da adempiere e specificamente l'obbligo di osservanza delle norme di legge e del presente Codice (dovere di istruzione);
3. vigilare in via continuativa sul rispetto da parte dei propri collaboratori delle norme di legge e del presente Codice (dovere di controllo);
4. comunicare in modo chiaro ai propri collaboratori l'importanza di una condotta onesta e conforme ai principi di Compliance nello svolgimento delle proprie attività quotidiane, segnalando inoltre che le violazioni della legge e del presente Codice non sono ammesse, possono costituire inadempimento contrattuale e/o illecito disciplinare in conformità alle normative vigenti e come tali essere sanzionate. (dovere di comunicazione)



## B. Rapporti con controparti commerciali e con terzi



### B.1. Concorrenza leale e normativa antitrust

Una concorrenza leale consente al mercato di evolversi liberamente, con i relativi vantaggi sociali che ne conseguono.

Ogni Dipendente è tenuto a rispettare la normativa in materia di concorrenza leale.

La valutazione della conformità di un comportamento alla normativa antitrust può risultare difficile, in particolare per la diversità delle norme vigenti nei diversi Paesi e nei singoli casi. Per esempio, in molte giurisdizioni è prassi applicare speciali normative antitrust alle aziende di grandi dimensioni.

Di seguito si riportano esempi di comportamenti che possono determinare una violazione delle norme antitrust. A titolo esemplificativo e non esaustivo, pertanto, ciascun Dipendente non deve:

- discutere con concorrenti di prezzi, capacità produttiva, politiche di vendita e offerta, profitti, margini di profitto, costi, metodi di distribuzione o qualsiasi altro parametro che possa determinare o influenzare la condotta concorrenziale della Società allo scopo di indurre il concorrente ad allinearsi a tale condotta;
- stipulare patti di non concorrenza, accordi finalizzati a limitare le trattative con fornitori, alla partecipazione in gare d'appalto o alla ripartizione di clienti, mercati, territori o programmi di produzione;

- adottare azioni volte ad influenzare i prezzi di rivendita applicati dai rivenditori della Società, tentare di imporre limitazioni di esportazioni o importazioni di beni forniti da Siemens.

Inoltre, i dipendenti non devono procurarsi informazioni sulla concorrenza ricorrendo a spionaggio industriale, corruzione, furto o intercettazioni elettroniche, o divulgare deliberatamente informazioni false su un concorrente o sui suoi prodotti o servizi.

### B.2. Anticorruzione: offerta e concessione di benefici

Siemens compete in modo leale sul mercato per l'acquisizione di ordini, facendo leva sulla qualità, sul prezzo e sull'innovazione dei propri prodotti e servizi e non offrendo indebiti vantaggi a terzi. Di conseguenza, ciascun Dipendente non deve offrire, promettere, concedere o autorizzare - direttamente o indirettamente - l'elargizione di somme di denaro o di qualsiasi altro beneficio a un Funzionario Governativo per influenzare un atto d'ufficio od ottenere un vantaggio indebito. Lo stesso divieto - ovvero l'elargizione di un corrispettivo per ottenere un vantaggio indebito - vale anche nei confronti di una controparte commerciale privata coinvolta in una transazione di business. Qualsiasi offerta, promessa, concessione o donazione deve essere effettuata in conformità con le leggi applicabili e con le policy di Siemens e non deve in alcun modo ingenerare

l'impressione di malafede o scorrettezza. Ciò significa che non può essere fatta alcuna offerta, promessa, concessione o donazione se essa può essere ragionevolmente intesa come un tentativo di influenzare in modo indebito un Funzionario Governativo o come un atto di corruzione nei confronti di una controparte commerciale per la concessione a Siemens di un vantaggio commerciale.



Inoltre, i dipendenti non devono elargire somme di denaro o qualsiasi altro beneficio in maniera indiretta (per esempio, a un consulente, agente, intermediario, business partner o altre terze parti), se le circostanze suggeriscono che queste possano, in tutto o in parte, direttamente o indirettamente, essere destinate a un Funzionario Governativo per influenzare un atto d'ufficio o per ottenere un indebito vantaggio, o a una controparte commerciale privata quale contropartita per conseguire un vantaggio indebito in una transazione commerciale.



Per tale ragione, i dipendenti incaricati della selezione di consulenti, agenti, partner in joint ventures o altre controparti commerciali devono adottare adeguate misure al fine di:

- assicurarsi che le terze parti coinvolte conoscano e rispettino le politiche anticorruzione di Siemens o disposizioni equivalenti;
- valutare le qualifiche e la reputazione di dette terze parti;
- inserire adeguate clausole negli accordi e nei contratti per tutelare Siemens.

Quanto sopra vale in particolare, ma non solo, se dette terze parti intrattengono rapporti con Funzionari Governativi per conto di Siemens.

Infine, ogni decisione d'investimento presa dalla Società - che si tratti dell'acquisizione di una partecipazione maggioritaria in una società, di una partecipazione di minoranza o di un accordo di joint venture - deve sempre basarsi su un preventivo controllo della conformità ai principi di Compliance.

### B.3. Anticorruzione: pretesa e accettazione di benefici

Il Dipendente non deve sfruttare la propria posizione professionale per pretendere, accettare, procurarsi o farsi promettere benefici di qualsiasi genere. Questo principio non si applica in caso di accettazione non sollecitata di omaggi occasionali di valore prettamente simbolico o di pranzi o forme di intrattenimento di modico valore, in linea con usi e consuetudini locali, nonché con le policy Siemens. Qualsiasi altro omaggio, pranzo o intrattenimento non conforme a quanto precede deve essere rifiutato o restituito.

### B.4. Contributi politici, donazioni e sponsorizzazioni

In qualità di impresa socialmente responsabile Siemens effettua donazioni in denaro o in natura a fini formativi, scientifici, artistici e culturali, nonché sociali e umanitari.

Siemens non eroga contributi politici (donazioni a politici, partiti politici od organizzazioni politiche).

Le sponsorizzazioni fatte da Siemens a fronte delle quali la Società riceve pubblicità non sono considerate donazioni, né lo sono i contributi associativi ad associazioni industriali o le quote associative versate a organizzazioni di interesse per l'attività di impresa.

Alcune donazioni sono in ogni caso vietate, tra cui donazioni:

1. a persone fisiche od organizzazioni a scopo di lucro;
2. su conti privati;
3. a organizzazioni i cui scopi non sono compatibili con i principi aziendali di Siemens; o
4. che danneggerebbero la reputazione di Siemens.



Deve essere garantita la trasparenza di ciascuna donazione. È necessario, pertanto, conoscere il destinatario della donazione e il concreto utilizzo della stessa ed è sempre indispensabile rendere conto del motivo della donazione e del rispettivo impiego per uno scopo specifico.

Le cosiddette "quasi donazioni", vale a dire corrispettivi erogati per una specifica prestazione, ma il cui ammontare eccede in misura sostanziale il valore della prestazione stessa (quindi la parte eccedente il valore della prestazione può configurarsi in sostanza come donazione), non sono consentite, in quanto contravvengono al principio di trasparenza. In tal caso, infatti, il contratto stipulato in realtà maschera o nasconde una donazione (da qui il termine "quasi donazione") o comunque una ingiustificata elargizione di danaro o di altre utilità.

Per sponsorizzazione si intende un conferimento in denaro o in natura da parte di Siemens a favore di un evento organizzato da terzi in cambio dell'opportunità di dare visibilità ai marchi Siemens attraverso, ad esempio, l'esposizione del logo Siemens, la citazione di Siemens nei discorsi di apertura o chiusura, la partecipazione di un relatore a una tavola rotonda e biglietti per l'evento stesso.

Tutti i contributi erogati sotto forma di sponsorizzazione devono essere elargiti in modo trasparente e regolamentati da un accordo scritto, devono perseguire scopi commerciali legittimi ed essere

adeguati alla contropartita offerta dall'organizzatore dell'evento. Detti contributi inoltre non devono essere promessi, offerti o erogati per assicurare a Siemens vantaggi concorrenziali impropri o per altri fini indebiti (ad es. per l'acquisizione di nuovi clienti) e non devono essere destinati a eventi organizzati da persone fisiche od organizzazioni i cui scopi sono incompatibili con i principi aziendali di Siemens o che danneggerebbero la reputazione di Siemens.

## B.5. Appalti pubblici

Siemens concorre in gare per l'assegnazione di appalti da parte di enti pubblici e imprese a controllo pubblico in tutto il mondo. In tutte le trattative e i contatti intrattenuti da Siemens con enti pubblici/governativi, la Società agisce all'insegna della totale trasparenza, onestà e correttezza.

La Società osserva tutte le leggi e normative applicabili in materia di appalti pubblici, tra le quali le leggi che vietano qualsiasi tentativo di influenzare in modo indebito funzionari governativi.

## B.6. Antiriciclaggio

Il riciclaggio di denaro è l'azione di rimettere "denaro sporco" nel ciclo economico ordinario mascherandone la natura e la provenienza criminale - legata ad attività quali terrorismo, traffico di droga o corruzione - facendolo apparire lecito o impedendo l'identificazione della sua reale provenienza o titolarità.

L'obiettivo perseguito da Siemens è quello di condurre affari esclusivamente con clienti, consulenti e controparti commerciali di comprovata buona reputazione, impegnati in attività legali e le cui capacità finanziarie siano di provenienza lecita. La Società si oppone all'agevolazione del riciclaggio di denaro. Ciascun Dipendente deve rispettare le leggi antiriciclaggio e le procedure

di Siemens intese a individuare clienti, forme di pagamento o altre transazioni sospette che possano implicare riciclaggio di denaro. Per evitare qualsiasi problema in quest'ambito, i dipendenti devono prestare la massima attenzione e segnalare qualsiasi comportamento sospetto di clienti, consulenti e controparti commerciali. I dipendenti devono, inoltre, osservare rigorosamente tutte le disposizioni previste in materia di contabilità, registrazione e reporting finanziario applicabili ai flussi monetari e ai pagamenti connessi con transazioni e contratti.

## B.7. Principi in materia di scambi commerciali

Siemens osserva tutte le normative in materia di controllo delle esportazioni e le leggi doganali applicabili nei Paesi in cui opera. I controlli delle esportazioni si applicano di norma al trasferimento di beni, servizi, hardware, software o tecnologia oltre determinati confini nazionali, anche per via elettronica. Le leggi sul controllo delle esportazioni si applicano in relazione a esportazioni o importazioni, dirette o indirette, rispettivamente verso o da Paesi o parti sanzionati, segnalati, ad esempio, per ragioni di sicurezza nazionale o per coinvolgimento in attività criminose. La violazione di queste leggi e normative può comportare gravi sanzioni, tra le quali ammende o la revoca da parte del governo di procedure di importazione ed esportazione semplificate (interruzione della catena di fornitura continua).

I dipendenti coinvolti nell'importazione ed esportazione di beni, servizi, hardware, software o tecnologia nelle modalità sopra indicate devono rispettare le sanzioni economiche, le leggi e le normative sul controllo delle esportazioni e delle importazioni applicabili, nonché osservare ogni politica e procedura in materia stabilite dal settore in cui lavorano.

## B.8. Rapporti con fornitori

Siemens pretende che i propri fornitori osservino tutte le leggi applicabili e condividano i suoi valori e principi, assumendosi le proprie responsabilità nei confronti dei propri stakeholders e dell'ambiente e impegnandosi a:

- osservare tutte le leggi applicabili;
- rispettare il divieto di corruzione;
- rispettare i diritti umani fondamentali dei dipendenti;
- osservare le leggi sul divieto del lavoro minorile;
- assumersi la responsabilità per la salute e la sicurezza dei dipendenti;
- assicurare la tutela ambientale in conformità alle norme applicabili;
- promuovere presso i propri fornitori l'osservanza del "Codice Etico per i fornitori di Siemens".





## B.9. Norme speciali per il conferimento di ordini

La Società persegue la verifica equa e imparziale delle offerte provenienti dai propri fornitori.

Il Dipendente si attiene alle procedure di selezione e aggiudicazione dei fornitori stabilite dalla Società.

In ogni caso, nei rapporti di appalto, somministrazione, approvvigionamento o fornitura di beni o servizi alla Società, i Dipendenti, nell'ambito delle proprie funzioni, devono osservare in particolar modo le seguenti norme:

- (i) ciascun Dipendente deve comunicare al proprio Responsabile oppure agli enti preposti a tale scopo dalla società qualsiasi interesse personale nell'espletamento delle proprie funzioni, che possa comportare l'insorgenza di un conflitto di interessi;
- (ii) in caso di offerte in concorrenza, i fornitori non devono essere favoriti od ostacolati in maniera sleale. Conseguentemente, il Dipendente non deve precludere ai fornitori candidati, in possesso dei requisiti di qualificazione di volta in volta richiesti dalla Società, la possibilità di aggiudicarsi la fornitura in oggetto, adottando all'uopo criteri di valutazione e selezione oggettivi e con modalità trasparenti;

(iii) è consentito accettare inviti di controparti solo se il motivo e la portata degli stessi sono adeguati ed un eventuale rifiuto contravverrebbe al dovere di cortesia;

(iv) a nessun Dipendente è consentito conferire a soggetti, con i quali intrattiene rapporti professionali, ordini personali dai quali potrebbe ricavare indebiti vantaggi. Questo vale in particolare quando il Dipendente può influenzare direttamente o indirettamente il conferimento di un incarico a tale fornitore da parte della Società o di un'azienda del gruppo Siemens.



## C. Conflitti di interesse



I dipendenti di Siemens, nell'espletamento delle proprie funzioni, hanno l'obbligo di assumere decisioni nel miglior interesse della Società e non in base a un proprio interesse personale. Possono insorgere conflitti di interesse nei casi in cui un Dipendente svolga attività o anteponga i propri interessi personali a scapito degli interessi di Siemens.

Il Dipendente che si trovi ad avere un qualsiasi interesse personale in relazione allo svolgimento delle proprie funzioni deve informare immediatamente il proprio Responsabile.

Ai dipendenti è fatto divieto di utilizzare, per propri contratti od ordini personali, aziende con le quali intrattengono rapporti d'affari nello svolgimento delle proprie funzioni per Siemens, se possono trarre un vantaggio personale in relazione a detti contratti od ordini personali. Tale disposizione vale in particolare se il Dipendente esercita o è in grado di esercitare un'influenza diretta o indiretta sulla possibilità o meno che Siemens aggiudichi un appalto all'azienda in questione.

Un conflitto di interesse può essere generato da un rapporto d'affari con un concorrente o cliente di Siemens, da un interesse nell'attività degli stessi o dal coinvolgimento in attività collaterali che pregiudicano la capacità del Dipendente di assolvere le proprie responsabilità in Siemens. È importante, pertanto, che ciascun Dipendente individui ed eviti ogni conflitto di interesse, anche apparente, nell'espletamento delle proprie attività professionali.

### C.1. Concorrenza nei confronti di Siemens

Non è consentito ai dipendenti condurre o svolgere attività a favore di imprese concorrenti di Siemens o impegnarsi in attività concorrenziali.

### C.2. Attività collaterali

Ai dipendenti non è consentito svolgere attività collaterali in concorrenza con Siemens. Il Dipendente che intenda intraprendere attività collaterali retribuite deve informare preventivamente Siemens per iscritto e ottenere un'autorizzazione scritta a tal scopo. Occasionali attività di redazione, lezioni magistrali e simili impegni sporadici non sono considerati attività collaterali. La predetta autorizzazione può essere negata se risulta dannosa per gli interessi di Siemens e qualora il Dipendente abbia rapporti con la società in questione durante lo svolgimento delle proprie funzioni per Siemens. Per le medesime ragioni un'autorizzazione precedentemente rilasciata può essere revocata.

### C.3. Partecipazione al capitale sociale di società terze

Fatto salvo quanto ulteriormente disciplinato dalle normative interne, i Dipendenti che detengono o assumono partecipazioni, dirette o indirette, nel capitale sociale di un'impresa concorrente devono darne comunicazione al proprio responsabile del personale, qualora tale partecipazione determini in capo ad essi l'opportunità di esercitare un'influenza sulla conduzione

di detta impresa. In linea generale, si presume che una tale opportunità esista quando la partecipazione è superiore al 5% dell'intero capitale sociale dell'impresa concorrente. I dipendenti che detengono o assumono partecipazioni, dirette o indirette, al capitale sociale di una controparte commerciale di Siemens o di un'impresa in cui Siemens detiene una partecipazione azionaria devono darne comunicazione al proprio responsabile del personale, qualora intrattengano rapporti con detta controparte commerciale o impresa nell'espletamento delle loro funzioni professionali o se ricopriranno una posizione in quell'impresa. Per le partecipazioni azionarie in società quotate in borsa, la predetta disposizione si applica solo se la partecipazione è superiore al 5% dell'intero capitale sociale.

In seguito alla comunicazione della partecipazione al capitale sociale di una società terza, Siemens avrà facoltà di adottare adeguate misure per eliminare qualsiasi potenziale conflitto di interesse.



## D. Utilizzo di beni aziendali



I dispositivi e le attrezzature presenti negli uffici e in altri spazi aziendali di Siemens, quali telefoni, fotocopiatrici, PC, software, Internet/Intranet, macchine e altri utensili, tra cui sistemi di posta elettronica e segreteria telefonica, devono essere utilizzati esclusivamente per ragioni di servizio e non per uso personale. A livello locale è possibile stabilire delle eccezioni ed eventualmente concordare un uso a pagamento, a condizione che l'utilizzo dei beni aziendali:

- non sia collegato ad alcuna attività illecita,
- non generi un effettivo o potenziale conflitto di interesse,
- non comporti costi aggiuntivi significativi, non interferisca con l'attività aziendale della Società o comporti altri effetti negativi per la Società, per esempio interferendo con i compiti assegnati al Dipendente o ad altri dipendenti.

In nessun caso è consentito raccogliere o trasmettere informazioni che incitino all'odio razziale, alla mistificazione della violenza o ad altri atti criminosi o che contengano materiale ritenuto offensivo dal punto di vista sessuale in relazione al rispettivo ambiente culturale. A nessun Dipendente è consentito, senza la previa autorizzazione del proprio Responsabile, comporre archivi, database, video e audio registrazioni o riproduzioni, utilizzando apparecchiature o strutture di Siemens, se non per scopi direttamente connessi all'attività aziendale.



# E. Gestione delle informazioni



## E.1. RegISTRAZIONI contabili e integrità finanziaria

Ai fini di una comunicazione trasparente ed efficiente è indispensabile un'attività di reportistica accurata e veritiera. Ciò vale indistintamente sia per le relazioni con investitori, collaboratori, clienti e business partners, sia per quelle istituzionali rivolte al pubblico o ad autorità pubbliche. La Società ha, inoltre, l'obbligo di implementare processi e controlli che siano efficaci e che garantiscano l'esecuzione delle transazioni secondo quanto autorizzato dal management. Siemens deve anche prevenire e individuare qualsiasi uso non autorizzato dei beni della Società. Tutti i dipendenti devono assicurarsi che le registrazioni contabili di Siemens da loro stessi create, richieste o per le quali sono responsabili:

- siano complete,
- siano accurate,
- riflettano accuratamente ogni transazione,
- siano redatte tempestivamente e in conformità alle norme e ai principi contabili applicabili,
- che il complesso delle transazioni eseguite sarà utilizzato per finalità di reporting economico, patrimoniale e finanziario sia interno sia esterno.

I suddetti principi si applicano anche alla redazione delle note spese da parte dei Dipendenti.

## E.2. Riservatezza

Le informazioni interne riservate o di proprietà di Siemens che non siano state divulgate al pubblico devono essere mantenute riservate. Informazioni non di dominio pubblico ottenute da o relative a fornitori, clienti, dipendenti, agenti, consulenti e altri terzi devono anch'esse essere mantenute riservate in conformità ai requisiti di legge e contrattuali.

Con l'espressione "informazioni riservate o di proprietà di Siemens" si identificano in particolare, ma non in via esaustiva:

- i dati relativi all'organizzazione e ai beni aziendali, a prezzi, vendite, profitti, mercati, clienti e altre questioni attinenti all'attività della Società,
- le informazioni sulle attività di produzione o di ricerca e sviluppo,
- i dati finanziari interni.

L'obbligo di riservatezza rimane in vigore anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro e/o dei rapporti contrattuali, poiché la divulgazione di informazioni riservate, in qualunque momento essa avvenga, potrebbe danneggiare l'attività aziendale, i clienti o le controparti di Siemens.

### E.3. Protezione e sicurezza dei dati personali

L'accesso alle reti Intranet e Internet, lo scambio di informazioni a livello mondiale attraverso strumenti informatici elettronici, nonché le trattative commerciali per via elettronica, rappresentano presupposti fondamentali per un efficace svolgimento dell'attività lavorativa di ciascun Dipendente e per il successo dell'attività aziendale nel suo complesso. Tuttavia, i vantaggi forniti dai sistemi elettronici di comunicazione comportano dei rischi per la protezione della privacy e per la sicurezza dei dati. L'efficace prevenzione di questi rischi costituisce un elemento importante della gestione dei sistemi informatici (IT management), dei compiti del management e anche del comportamento di ciascun Dipendente.

Il trattamento dei dati personali è consentito solo nella misura in cui la raccolta, l'elaborazione o l'utilizzo degli stessi siano necessari per scopi predeterminati, definiti e legittimi. Inoltre, i dati personali devono essere conservati in modo sicuro e deve essere prevista l'adozione di debite precauzioni nella trasmissione degli stessi. Devono essere garantiti i più elevati standard di qualità dei dati e di protezione contro l'accesso non autorizzato. L'utilizzo dei dati personali deve avvenire in assoluta trasparenza nei confronti delle persone interessate, alle quali spetta il diritto di verificare l'utilizzo e la correttezza delle informazioni e, ove opportuno, contestarle, bloccarne l'uso e predisporre la cancellazione.

In alcune giurisdizioni (quali l'Unione Europea) sono in vigore rigorose leggi e normative sul trattamento dei dati personali, tra i quali i dati relativi a terzi, siano essi clienti o controparti commerciali. Tutti i dipendenti sono tenuti a osservare dette leggi, per quanto applicabili, per tutelare la privacy di terze parti.

### E.4. Abuso di Informazioni privilegiate (Insider trading)

È fatto divieto a chiunque sia in possesso di informazioni privilegiate relative a Siemens o ad altra società, quali ad esempio un cliente, un fornitore o un partner di una joint venture, i cui titoli sono quotati o ammessi alla negoziazione a una Borsa o su un mercato azionario regolamentato, di compiere operazioni sui titoli o su strumenti finanziari di dette società, il cui prezzo dipende direttamente o indirettamente dall'andamento dei titoli stessi (insider securities).

Costituisce informazione privilegiata qualsiasi informazione di carattere preciso, che non è stata resa pubblica, concernente - direttamente o indirettamente - Siemens, o uno o più emittenti strumenti finanziari o uno o più strumenti finanziari, che, se resa pubblica, potrebbe influire in modo sensibile sui prezzi di tali strumenti finanziari. In particolare è fatto divieto a chiunque sia in possesso di informazioni privilegiate di:

a) acquistare, vendere o compiere altre operazioni, direttamente o indirettamente, per conto proprio o per conto di terzi, su strumenti finanziari utilizzando le informazioni medesime;  
b) comunicare tali informazioni ad altri, al di fuori del normale esercizio del lavoro, della professione, della funzione o dell'ufficio;  
c) raccomandare o indurre altri, sulla base di esse, al compimento di taluna delle operazioni indicate nella lettera a).  
Informazioni privilegiate possono essere acquisite da un Dipendente in ragione della propria posizione e delle proprie responsabilità oppure inavvertitamente e comprendono informazioni non note al pubblico in merito a:

- risultati finanziari,
- piani o budget finanziari,
- variazioni dei dividendi,
- fusioni o acquisizioni significative,
- disinvestimenti,
- aggiudicazione di appalti importanti o piani strategici,
- evoluzioni significative di vertenze giudiziarie,
- sviluppi tecnici o produttivi,
- cambiamenti gestionali importanti, joint venture e accordi commerciali significativi,
- rapporti commerciali.

Al fine di evitare qualsiasi violazione, anche apparente, delle norme in materia di abuso di informazioni privilegiate (Insider Trading), agli Esponenti Aziendali della Società non è consentito effettuare, in linea generale, alcuna operazione su titoli Siemens nelle due settimane antecedenti la chiusura di ciascun trimestre o esercizio fiscale fino ai due giorni successivi la pubblicazione dei risultati trimestrali o dell'esercizio appena concluso.





La stessa disposizione vale per i dipendenti di Siemens che, nello svolgimento delle proprie attività/funzioni, abbiano accesso ai risultati finanziari o ad altre informazioni fondamentali prima della loro pubblicazione.

Non è consentito divulgare o rendere accessibili a terzi informazioni privilegiate senza averne l'autorità. Non è autorizzata la divulgazione di informazioni privilegiate ogni qualvolta questa esuli dal normale ambito di svolgimento delle funzioni lavorative o dei compiti professionali del soggetto interno (insider), o nel compimento di altri doveri per conto dell'emittente. Tale regola vale per le informazioni rivelate sia a soggetti interni a Siemens sia a persone esterne alla Società, tra cui giornalisti, analisti finanziari, clienti, consulenti, parenti o amici. Inoltre, i dipendenti devono sempre assicurarsi che le informazioni privilegiate siano tenute al sicuro in luogo custodito o chiuso a chiave, per impedirne l'accesso a persone non autorizzate.

I Responsabili possono essere ritenuti personalmente responsabili in determinati casi di violazione delle norme in materia di abuso di informazioni privilegiate (Insider Trading) da parte di un collaboratore qualora un adeguato controllo avrebbe potuto impedire tale violazione.

Qualsiasi altra normativa e legge locale aggiuntiva o specifica, applicabile in materia di insider trading, deve essere rispettata.



# F. Tutela dell'ambiente, sicurezza e salute sul luogo di lavoro



## F.1. Ambiente e sicurezza tecnica

La tutela dell'ambiente e la salvaguardia delle risorse naturali sono tra gli obiettivi aziendali principali. Attraverso l'impegno dei dirigenti e dei dipendenti, Siemens si adopera per condurre le proprie attività in modo da tutelare l'ambiente e migliorare continuamente la propria performance ambientale. Un sistema di gestione dell'ambiente attuato dalla Società a livello mondiale garantisce il rispetto della legge e definisce elevati standard di conformità a riguardo.

Già in fase di sviluppo del prodotto, una progettazione eco-sostenibile, la sicurezza tecnica e la tutela della salute rappresentano obiettivi primari e punti di riferimento basilari.

Ciascun Dipendente deve contribuire attraverso il proprio comportamento al perseguimento di questi obiettivi.

## F.2. Sicurezza sul luogo di lavoro

La tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti sul luogo di lavoro rappresenta una priorità per Siemens. È responsabilità di tutti promuovere gli sforzi della Società finalizzati a garantire la massima sicurezza nella conduzione delle proprie attività aziendali. La responsabilità nei confronti dei dipendenti richiede l'adozione delle migliori misure possibili nella prevenzione degli incidenti e si concretizza attraverso:

- la pianificazione tecnica dei luoghi di lavoro, delle attrezzature e dei processi,
- la gestione della sicurezza,
- il comportamento individuale sul luogo di lavoro.

L'ambiente di lavoro deve essere conforme ai requisiti imposti da una progettazione orientata alla sicurezza e alla salute. Tutti i dipendenti devono porre costantemente la massima attenzione alla salvaguardia della sicurezza sul lavoro.



# G. Segnalazioni



Ciascun Dipendente ha facoltà di presentare una segnalazione personale al proprio Responsabile, al Compliance Officer, al direttore del personale o ad altri designati per tale scopo.

Circostanze che si configurano come potenziali violazioni del presente Codice devono essere segnalate al Chief Compliance Officer, al Compliance Officer responsabile del settore, della divisione, delle funzioni centrali o legal entities, all'helpdesk "Tell Us", o all'Ombudsman di Siemens. Una speciale procedura è attivata per la gestione di segnalazioni in merito a questioni contabili. Tutte le segnalazioni possono essere inoltrate in via confidenziale e anonima e saranno sottoposte ad approfondite indagini, con la conseguente adozione di adeguati provvedimenti, ove opportuno. Tutta la documentazione sarà mantenuta riservata, per quanto consentito dalla legge, e non sarà tollerata alcuna forma di ritorsione nei confronti di chi effettua la segnalazione.

## H. Attuazione e monitoraggio delle attività di Compliance



Il Management di Siemens in tutto il mondo promuoverà attivamente la massima divulgazione del presente Codice assicurandone la costante attuazione. Il rispetto della legge e l'osservanza del presente Codice saranno oggetto di regolare controllo a livello mondiale in tutte le società di Siemens, in conformità alle procedure e alle previsioni di legge nazionali in materia. L'attuazione del "Compliance Program" di Siemens è garantita da una struttura di Compliance dedicata a livello globale, di Settore, di Divisione e delle Regions. La Società provvede inoltre a dare attuazione a quanto precede con l'adozione di modelli di organizzazione, gestione e controllo conformi alla legislazione italiana, specificamente al D.Lgs. 231/01 e alle sue evoluzioni.

# I. Ulteriori informazioni e contatti

L'integrità è al centro di ogni azione di Siemens. Il presente Codice definisce il significato di "integrità" ai fini dell'attività di impresa, ma non può in alcun modo essere esaustivo o chiarire ogni dubbio.

Il "Compliance Intranet Web Site" di Siemens <https://cpps.eps.siemens.com/irj/portal/ep/public/de/compliance> fornisce ulteriori informazioni e contenuti - tra i quali domande frequenti, materiale formativo e altri ausili, a livello dell'intera Società - a integrazione del presente Codice.

Per eventuali dubbi in merito alle azioni da intraprendere in un caso specifico, ciascun Dipendente può avvalersi di molte fonti di informazione, tra le quali il suo stesso Responsabile, il Compliance Officer di Settore, di Divisione, il Regional Compliance Officer o Corporate Compliance Officer, nonché l'apposito Helpdesk "Ask Us", disponibile sulla Intranet di Siemens.

<https://xenios.os.fth.sbs.de/compliance/question.do?dispatchAction=new>

Inoltre, qualora un Dipendente venga a conoscenza di un possibile caso di condotta illecita, può segnalarlo non solo al proprio Responsabile e al Compliance Officer, ma anche all'apposito Compliance Helpdesk "Tell Us", disponibile 24 ore su 24 telefonicamente e via Internet, nonché all'Ombudsman di Siemens.

<https://cpps.eps.siemens.com/irj/portal/ep/public/de/compliance/compl-helpdesk>

# L. Appendice

## Trattati e raccomandazioni di organizzazioni internazionali

Oltre alla legislazione nazionale dei singoli stati esistono numerose convenzioni e raccomandazioni di organizzazioni internazionali che meritano di essere menzionate. Pur essendo principalmente rivolte agli stati contraenti e non direttamente alle società, questi documenti rappresentano importanti linee guida per orientare la condotta delle società multinazionali e dei loro dipendenti. Siemens osserva le disposizioni di detti trattati e raccomandazioni.

Siemens fa parte del Global Compact (Patto Globale) delle Nazioni Unite e considera i suoi dieci principi, nonché le regole definite nell'accordo quadro della Federazione Internazionale dei Sindacati Metalmeccanici (FISM), come vincolanti per l'intera Società. Per quant'altro non ivi espressamente regolamentato, valgono gli accordi di arbitrato interni della Società. Siemens è anche impegnata a condividere, supportare e attuare, nell'ambito della propria vasta sfera di influenza, i valori essenziali nelle aree dei diritti umani, degli standard di lavoro, dell'ambiente e dell'anticorruzione quali contemplati nei predetti accordi, considerandoli parte integrante delle proprie strategie e attività aziendali.

In linea con il proprio impegno all'interno del Global Compact, Siemens esige, pertanto, che i propri dipendenti, fornitori e controparti commerciali di tutto il mondo riconoscano e osservino in particolare i principi delle seguenti convenzioni:

- Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo (1948) e Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo e delle Libertà Fondamentali (1950);
- Dichiarazione Tripartita dell'ILO (International Labour Organisation) dei Principi sulle Multinazionali e sulla Politica Sociale (1997) e Dichiarazione dell'ILO sui Principi e Diritti Fondamentali nel lavoro (1998) (con particolare attenzione ai seguenti argomenti: abolizione del lavoro minorile, soppressione dei lavori forzati, divieto di discriminazione, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva);
- Linee Guida OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e per lo Sviluppo Economico) per le Imprese Multinazionali (2000);
- "Agenda 21" sullo sviluppo sostenibile (documento finale della Conferenza di base delle Nazioni Unite su ambiente e sviluppo, Rio de Janeiro 1992);
- Convenzione ONU per la lotta alla corruzione (2005).

Siemens S.p.A.