Codice di Condotta

Trasformare l’attenzione in azione

CALDIC Because we care.



Un messaggio dal nostro Group CEO

Care colleghe e cari colleghi,

In Caldic, il modo in cui otteniamo i risultati è importante quanto i risultati stessi. Rispetto, trasparenza e integrità guidano ogni decisione che prendiamo e ogni rapporto che costruiamo con colleghi, clienti, principal, fornitori e le comunità in cui operiamo. Questi valori fondamentali ci richiedono di agire con equità, esercitare buon giudizio e fare la cosa giusta, soprattutto quando le pressioni commerciali o le circostanze difficili ci mettono alla prova. Proteggono la fiducia da cui dipende il nostro successo a lungo termine.

La compliance fa parte di questo impegno. Rispettiamo le leggi, i regolamenti e gli standard interni che si applicano alla nostra attività e ci aspettiamo la stessa disciplina da chi agisce per nostro conto. Questo protegge le nostre persone, la nostra attività, la nostra reputazione e la fiducia che gli stakeholder ripongono in Caldic.

Questo Codice di Condotta è la colonna portante del nostro programma di compliance globale. Stabilisce gli standard di comportamento e i principi aziendali che valgono in tutta Caldic. Non può coprire ogni situazione né sostituire il giudizio individuale. È una guida pratica per prendere la decisione giusta e sapere quando fermarsi, fare domande o fare escalation delle preoccupazioni.

Il Codice si applica a tutte le persone di Caldic, in tutto il mondo e a ogni livello, compresi il Management Board e il Supervisory Board. Si applica inoltre a dipendenti, dirigenti, amministratori, appaltatori e altri soggetti quando agiscono per conto di Caldic. Ci aspettiamo che clienti, principal, fornitori e altri partner commerciali rispettino standard equivalenti nei loro rapporti con Caldic.

Ognuno di noi è responsabile del rispetto di questi standard, a prescindere da ruolo, anzianità o sede. I leader hanno una responsabilità ulteriore: dare l'esempio con le proprie decisioni e azioni, coltivare una cultura in cui le persone possano sollevare preoccupazioni senza esitazioni e fare in modo che gli obiettivi commerciali non prevalgano mai sul fare la cosa giusta. Chiederemo conto a noi stessi e agli altri quando i comportamenti non rispettano il Codice.

Leggi il Codice, comprendilo e usalo. Se qualcosa non è chiaro, o se una situazione non ti sembra giusta, fermati e parlane con il tuo manager, con HR o con Legal & Compliance prima di procedere, oppure usa il nostro canale Speak Up. Proteggeremo chiunque sollevi una preoccupazione in buona fede o partecipi a un'indagine e non tollereremo ritorsioni di alcun tipo. Prenderemo sul serio ogni preoccupazione, la esamineremo con equità e interverremo quando necessario.

Il modo in cui ci comportiamo conta. Le nostre azioni plasmano la nostra cultura, tutelano la nostra licenza di operare e costruiscono la fiducia che gli altri ripongono in Caldic. Ci aspettiamo che ciascuno faccia la propria parte e ci impegniamo a fare lo stesso. Ti sosterremo quando fai la cosa giusta.

Cordiali saluti,

Steven Terwindt
Chief Executive Officer

Indice

Un messaggio dal nostro CEO 3

Fondamenti 5

1. Scopo, ambito e applicabilità 5
2. I nostri valori 6
3. Le nostre responsabilità 6
4. Prendere la decisione giusta 6
5. Parlare apertamente 7

Le nostre persone 9

6. Rispetto, pari opportunità e un luogo di lavoro sicuro 9
7. Diritti umani 9
8. Schiavitù moderna 10
9. Condizioni di lavoro 11
10. Salute, sicurezza e protezione 13

Integrità nel business 14

11. Rispetto della legge e conoscenza di chi sono le nostre controparti 14
12. Corruzione e tangenti 14
13. Contributi politici e benefici, e coinvolgimento della comunità 15
14. Concorrenza e antitrust 16
15. Conformità commerciale 18
16. Riciclaggio di denaro 18
17. Informazioni privilegiate 18
18. Lotta alle frodi 18
19. Registrazioni, rendicontazione e contabilità accurate 20
20. Fiscalità responsabile 20

I nostri beni 22

21. Conflitti di interessi e uso dei beni aziendali 22

22. Informazioni riservate e comunicazione esterna 23
23. Privacy dei dati e sicurezza delle informazioni 23
24. Uso responsabile della tecnologia e dell'intelligenza artificiale 24
25. Qualità dei prodotti e conformità normativa 25
26. Proprietà intellettuale 26

I nostri partner 27
27. Partner commerciali e catena di fornitura 27
28. Governi, autorità e affari pubblici 28

Il nostro pianeta 29
29. Sostenibilità e ambiente 29

Governance 31
30. Governance, monitoraggio e disposizioni finali 31

Glossario e supporto 32

Dichiarazione di presa visione 33

Versione della policy 3.0 · Data di revisione settembre 2026

La versione pubblicata su https://www.caldic.com/en/policies/ è quella ufficiale.

Fondamenti

1. Scopo, ambito e applicabilità

Questo Codice di Condotta stabilisce gli standard di comportamento e di condotta aziendale che valgono in tutta Caldic. È il punto di riferimento per le decisioni che prendiamo ogni giorno. Non cerca di coprire ogni situazione; quando il Codice non dice nulla, gli standard che esprime continuano ad applicarsi.

A chi si applica il Codice

- Tutti i dipendenti di Caldic Holdings B.V. e delle sue controllate, in tutto il mondo, a prescindere da posizione, ruolo, sede o anzianità.
- I membri del Management Board e del Supervisory Board, nello svolgimento dei loro compiti per Caldic. Il Codice vincola entrambi i Board nello stesso modo in cui vincola tutti gli altri.
- Lavoratori somministrati, appaltatori, consulenti, agenti, broker, distributori e qualsiasi altra persona che agisca per o per conto di Caldic, per la durata dell'incarico.
- I dipendenti delle joint venture controllate da Caldic. Le joint venture non controllate da Caldic sono tenute ad adottare il presente Codice o a dimostrare di avere propri principi di condotta aziendale comparabili.

Clienti, principal, fornitori e altri partner commerciali sono tenuti a rispettare standard equivalenti attraverso il Caldic Supplier Code of Conduct, il proprio codice o i propri obblighi contrattuali nei confronti di Caldic.

Titolarità, approvazione e supervisione

Il Codice è di titolarità di Group Legal & Compliance ed è adottato dal Management Board. Il Management Board monitora il rispetto del Codice e la sua efficacia - compreso il proprio rispetto - e riferisce le proprie constatazioni e osservazioni al Supervisory Board. L'Audit Committee supervisiona l'efficacia del programma di compliance di Caldic, compresi gli incidenti rilevanti, le indagini, le azioni correttive, il completamento della formazione, il rischio dei terzi e l'efficacia dei controlli. I responsabili regionali e funzionali sono responsabili dell'attuazione del Codice nel proprio ambito di responsabilità e del mantenimento di adeguate evidenze di conformità.

Caldic non è una società quotata e non è quindi tenuta ad applicare il Codice di corporate governance olandese (Dutch Corporate Governance Code). Ciononostante, Caldic tiene conto dei principi e delle migliori pratiche rilevanti di tale codice nel definire il proprio quadro di governance, cultura e comportamento.

Lo status di questo documento

Questo Codice di Condotta costituisce il fondamento del quadro delle policy di Caldic e stabilisce i principi e gli standard di comportamento attesi in tutta l'organizzazione. Tali principi sono ulteriormente tradotti in requisiti e indicazioni attraverso la Delegation of Authority di Caldic, le policy di Gruppo e locali, le procedure, gli standard, le linee guida e gli altri documenti di supporto, in linea con la Caldic Policy Framework.

Questi documenti vanno letti insieme e applicati in base alla loro finalità e alla loro posizione nel quadro. Policy e procedure più dettagliate possono specificare come si applicano i principi del presente Codice, ma devono essere coerenti con il Codice e con la legge applicabile.

Se la legge locale è in conflitto con il presente Codice o con altri requisiti di Caldic, la legge locale prevale nella misura richiesta dalla legge. Qualsiasi altra deroga al Codice o al quadro delle policy stabilito richiede l'approvazione in conformità ai requisiti di governance di Caldic, compreso, ove applicabile, il parere di Group Legal & Compliance.

Nel presente Codice, "noi" e "Caldic" indicano Caldic Holdings B.V. e tutte le sue controllate. Caldic applica il presente Codice in ogni paese in cui opera, nella misura consentita dalla legge locale. La versione pubblicata su https://www.caldic.com/en/policies/ è quella ufficiale; le copie stampate non sono autorevoli. Il Codice non crea obblighi o diritti contrattuali e non è un contratto di lavoro.

2. I nostri valori

I nostri valori descrivono il modo in cui lavoriamo. Sono lo standard con cui si giudica il comportamento in Caldic e il motivo per cui gran parte di questo Codice è scritta così.

- **Rispetto, trasparenza e integrità**: agiamo con onestà e trattiamo le persone con equità.
- **Innovazione**: cerchiamo modi migliori per servire i nostri clienti e principal.
- **Agilità**: ci muoviamo rapidamente, senza trascurare ciò che conta.
- **Passione**: ci importa della qualità di ciò che facciamo.
- **Focus su clienti e principal**: costruiamo relazioni di lungo periodo, non vittorie isolate.
- **Collaborazione**: abbiamo successo come One Caldic, tra funzioni, regioni ed entità.

3. Le nostre responsabilità

Tutte le persone di Caldic

- Completa la formazione assegnata al tuo ruolo.
- Leggi, comprendi e rispetta il Codice e le policy a cui rinvia, e completa il processo di presa visione quando richiesto.
- Chiedi quando hai dubbi. Chiedere in anticipo costa sempre meno che spiegare dopo.
- Parla quando qualcosa non sembra giusto. Ti sosterremo se sollevi una preoccupazione in buona fede.

Manager e leader

- Dai l'esempio. Ciò che tolleri stabilisce lo standard, non ciò che dici.
- Discuti il Codice con il tuo team e assicurati che capisca cosa significa per il proprio lavoro quotidiano.
- Rendi facile sollevare le preoccupazioni, ascolta quando vengono sollevate, proteggi la riservatezza e dai un riscontro.
- Fai escalation. Un manager che ignora i segnali di allarme, non fa escalation o tollera comportamenti scorretti viola a sua volta il Codice.
- Non lasciare mai che obiettivi commerciali, richieste dei clienti, rapporti con i fornitori o scadenze prevalgano sul Codice. Se c'è un conflitto, prevale il Codice e la questione viene portata in escalation.

Terzi che agiscono per Caldic

- Rispetta il presente Codice e il Caldic Supplier Code of Conduct in tutto ciò che fai per Caldic o per suo conto.
- Segnala le preoccupazioni attraverso il canale Speak Up di Caldic, aperto anche a persone esterne a Caldic.

Formazione e responsabilità personale

Formiamo regolarmente le nostre persone, tramite una piattaforma di e-learning e formazione in presenza, e ci aspettiamo che la formazione sia completata nei tempi. Ogni dipendente di Caldic, e ogni terzo che lavora per conto di Caldic, ha la responsabilità personale di rispettare le leggi, i regolamenti, le policy e le procedure applicabili.

Chiediamo conto a noi stessi e gli uni agli altri dei risultati del nostro lavoro, sulla base di integrità, qualità, tempestività, efficienza, sicurezza e miglioramento continuo.

4. Prendere la decisione giusta

La maggior parte delle decisioni è piccola. Sono le piccole decisioni ripetute a definire che tipo di azienda è Caldic. Quando una situazione non è chiara:

Fermati: C'è qualcosa che non ti sembra giusto? Quell'istinto è un'informazione. Fermati prima di impegnare Caldic in qualsiasi cosa.

Verifica: Hai i fatti? È legale, equo e onesto? C'è uno standard nel Codice o nelle policy di Caldic che lo disciplina? Come apparirebbe in un audit di un cliente, nel fascicolo di un'autorità di vigilanza o sui media?

Chiedi: Parla con il tuo manager, con HR o con Legal & Compliance. Se preferisci non sollevare la questione internamente, usa il canale Speak Up, in forma anonima se lo desideri.

Agisci e impara: Prendi una decisione informata, documentala e condividi ciò che hai imparato.

Frasi che dovrebbero farti fermare

- “Nessuno lo saprà mai.”
- “Lo fanno tutti in questo mercato.”
- “Il cliente ha insistito, non avevamo scelta.”
- “Spediamo intanto, i documenti li sistemiamo dopo.”
- “Non metterlo per iscritto.”
- “Non voglio saperlo.”

5. Parlare apertamente

Se vedi qualcosa che non sembra giusto, dillo. Le segnalazioni in buona fede proteggono Caldic e le persone che ne fanno parte, e parlare è il modo in cui la maggior parte dei problemi ci arriva in tempo per essere risolta.

Come sollevare una preoccupazione

Usa il canale con cui ti senti più a tuo agio: il tuo manager, un altro manager, HR, Legal & Compliance o il canale Speak Up di Caldic. Il canale Speak Up è gestito da un fornitore indipendente, è disponibile in ogni momento e nelle lingue in cui lavorano le nostre persone, ed è aperto a dipendenti e a persone esterne a Caldic, compresi i lavoratori della nostra catena di fornitura e i membri delle comunità in cui operiamo.

Preoccupazioni che riguardano il senior management

Se una preoccupazione riguarda un membro del Management Board, può essere segnalata direttamente al Chair del Supervisory Board o al Chair dell’Audit Committee, e il canale Speak Up la inoltra di conseguenza, al di fuori della linea gerarchica. Il Supervisory Board può avviare e coordinare un’indagine indipendente su qualsiasi indicazione di condotta scorretta o irregolarità in cui il management possa essere coinvolto.

Cosa puoi aspettarti

- Puoi segnalare in forma anonima. Le segnalazioni sono trattate con riservatezza, indipendentemente dal fatto che tu fornisca il tuo nome, e la tua identità non viene rivelata senza il tuo consenso, salvo obbligo di legge.
- Le segnalazioni vengono confermate e seguite entro i termini richiesti dalla legge applicabile e dalla Caldic Speak Up Policy. I segnalanti ricevono informazioni su come la segnalazione è stata gestita, nel rispetto dei limiti di riservatezza, privacy e legge.
- Le segnalazioni sono smistate, indagate e chiuse da persone indipendenti dalla questione. Le conclusioni, le azioni correttive, i provvedimenti disciplinari e i miglioramenti dei controlli sono documentati.
- Segnalare prima internamente non è una condizione. Puoi segnalare alle autorità competenti ai sensi delle leggi applicabili sulla protezione dei whistleblower e, nei Paesi Bassi, al Huis voor Klokkenluiders. Preferiamo saperlo per primi, ma la scelta è tua.
- Puoi segnalare senza pregiudicare la tua posizione giuridica. La procedura Speak Up è pubblicata su www.caldic.com insieme al presente Codice.

Protezione dalle ritorsioni

Caldic vieta le ritorsioni contro chiunque sollevi una preoccupazione in buona fede, aiuti altri a farlo o collabori a un’indagine. La protezione si estende ai colleghi, ai familiari che lavorano in Caldic e ai terzi collegati al segnalante. Le ritorsioni assumono molte forme: licenziamento, retrocessione, esclusione da lavori o opportunità, valutazioni modificate, comportamenti sprezzanti, bullismo, e tutte violano il presente Codice. La paura delle conseguenze non dovrebbe mai impedirti di parlare.

In alcune circostanze, parlare richiede coraggio, e sappiamo che può essere scomodo. Per questo le segnalazioni sono trattate con riservatezza, puoi segnalare in forma anonima e ci impegniamo a costruire una cultura in cui nessuno debba temere di essere punito o trattato ingiustamente per aver sollevato una preoccupazione.

La buona fede è lo standard. Una segnalazione che si rivela infondata non è un problema. Una segnalazione fatta consapevolmente per danneggiare qualcuno lo è, e sarà trattata come tale.

Le lamentele personali e le preoccupazioni quotidiane sul posto di lavoro si risolvono spesso

in modo più efficace attraverso il tuo manager o l'HR locale. Puoi comunque usare il canale Speak Up quando ritieni ragionevolmente che la preoccupazione riguardi condotte scorrette, ritorsioni, violazioni di legge o di policy, oppure quando un altro canale non ti sembra sicuro o appropriato.

Conseguenze delle violazioni

La violazione del presente Codice, delle policy correlate o della legge applicabile può comportare provvedimenti disciplinari fino alla cessazione del rapporto di lavoro o dell'incarico, nel rispetto della legge applicabile. Le decisioni tengono conto della natura e della gravità della violazione, dell'anzianità, dell'intenzione, della collaborazione, dei comportamenti precedenti, delle azioni correttive e della necessità di un'applicazione coerente. Un manager che ignora i segnali di allarme, non fa escalation o tollera comportamenti scorretti subisce le stesse conseguenze.

Cosa significa per te?

- Sollevala. Non servono prove e non devi avere certezze; un sospetto ragionevole è sufficiente.
- Scegli il canale con cui ti senti a tuo agio, anche in forma anonima tramite il canale Speak Up.
- Se riguarda un membro del Management Board, rivolgiti direttamente al Chair del Supervisory Board o dell'Audit Committee.
- Se gestisci altre persone: prendi sul serio ogni preoccupazione, proteggi la riservatezza, non trattarla mai informalmente per farla sparire e informa la persona quando la questione è risolta.
- Non adottare mai ritorsioni e faccelo sapere se pensi che qualcuno ne abbia adottate contro di te o contro un collega.

Le nostre persone

6. Rispetto, pari opportunità e un luogo di lavoro sicuro

Le nostre persone sono il nostro bene più importante. Ci impegniamo a offrire un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e positivo, in cui l'attività quotidiana si svolga con onestà, rispetto, trasparenza e integrità.

Trattiamo con rispetto tutte le persone con cui abbiamo a che fare: colleghi, clienti, principal, fornitori, appaltatori, visitatori e le comunità intorno ai nostri siti. Ci aspettiamo lo stesso da chi lavora con noi.

Pari opportunità

Valorizziamo la diversità in tutte le sue forme e ci impegniamo a promuovere un ambiente inclusivo in cui ogni individuo sia trattato con rispetto, abbia pari opportunità di riuscire e senta un autentico senso di appartenenza. Ci impegniamo a garantire pari opportunità a tutti i dipendenti e candidati, in base a capacità, qualifiche e idoneità al lavoro. Non sono tollerate discriminazioni, molestie o ritorsioni fondate su qualsiasi caratteristica o motivo protetto, inclusi religione o credo, razza o origine etnica, sesso, identità di genere, nazionalità, orientamento sessuale, disabilità o età. Questi principi guidano il modo in cui lavoriamo insieme, prendiamo decisioni e applichiamo il Codice ogni giorno. La nostra Politica di Diversità, Equità e Inclusione definisce i nostri obiettivi, anche per il senior management, e riferiamo ogni anno sui progressi.

Molestie, bullismo e rischi psicosociali

Ci impegniamo a prevenire il carico di lavoro psicosociale e le sue cause, tra cui bullismo, aggressività e violenza, discriminazione, molestie sessuali ed eccessiva pressione lavorativa. Le molestie sono comportamenti sgraditi che offendono, minacciano o umiliano: commenti o battute offensivi, contatto fisico indesiderato, intimidazione, derisione, esclusione o abuso di potere. Possono avvenire di persona o online, sul lavoro o in eventi legati al lavoro.

Ci aspettiamo che ciascuno contribuisca a un ambiente in cui tali comportamenti non siano accettati e le preoccupazioni possano essere sollevate e affrontate. Alcune persone non si rendono conto che il loro comportamento incide sugli altri; considera l'effetto delle tue parole e azioni e ascolta con attenzione quando qualcuno te lo fa notare.

Rispettiamo le leggi sul lavoro applicabili in ogni paese in cui operiamo.

Cosa significa per te?

- Tratta con rispetto colleghi, appaltatori, visitatori e partner commerciali, di persona e online.
- Basa le decisioni su assunzioni, valutazioni, retribuzione e promozioni su capacità, qualifiche e idoneità, e su nient'altro.
- Considera l'effetto delle tue parole e del tuo comportamento sugli altri e ascolta con attenzione quando qualcuno te lo fa notare.
- Non lasciare che "era solo uno scherzo" diventi una risposta, né da parte tua né di altri.
- Se il carico di lavoro o la pressione mettono qualcuno a rischio, dillo, al tuo manager, a HR o tramite il canale Speak Up.

7. Diritti umani

Caldic rispetta i diritti umani riconosciuti a livello internazionale in tutte le sue attività e nella sua catena del valore. Ci ispiriamo alla Carta internazionale dei diritti dell'uomo (International Bill of Human Rights), compresa la Dichiarazione universale dei diritti umani, e alle otto convenzioni fondamentali dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) che riguardano libertà di associazione e contrattazione collettiva, lavoro forzato, lavoro minorile, discriminazione e salute e sicurezza sul lavoro.

Caldic partecipa al Global Compact delle Nazioni Unite e sostiene i suoi dieci principi in materia di diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione, e riferisce ogni anno sui nostri progressi. Attuiamo i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e seguiamo le

Linee guida dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economici (OCSE) destinate alle imprese multinazionali e la Guida OCSE sul dovere di diligenza per una condotta d'impresa responsabile.

Cosa significa in pratica

- Svolgiamo una due diligence sui diritti umani basata sul rischio nelle nostre attività e nella catena di fornitura, dando priorità alle azioni in base alla gravità e alla probabilità dell'impatto potenziale, non alle dimensioni della controparte.
- Cerchiamo di evitare di causare o contribuire a impatti negativi sui diritti umani e usiamo la nostra influenza quando siamo direttamente collegati a un impatto attraverso un rapporto commerciale.
- Quando Caldic ha causato un impatto negativo o vi ha contribuito, forniamo rimedio o collaboriamo per fornirlo.
- Rendiamo disponibile il canale Speak Up ai lavoratori della nostra catena del valore e alle comunità interessate e non tolleriamo ritorsioni contro chi lo utilizza.
- Ci aspettiamo che fornitori, principal e altri partner commerciali rispettino questi standard e li trasmettano ai propri fornitori.

I nostri impegni sono illustrati per esteso nella Caldic Human Rights Policy e nel Supplier Code of Conduct.

Cosa significa per te?

- Conosci i rischi per i diritti umani nei prodotti, nelle regioni e nei fornitori con cui hai a che fare e tienine conto nelle decisioni di approvvigionamento e di onboarding.
- Completa le fasi di due diligence sui diritti umani richieste per le tue controparti; non trattarle come mera burocrazia.
- Fai escalation sui sospetti impatti sui diritti umani anche quando si verificano più in profondità nella catena di fornitura. La distanza non rende la questione irrilevante e Caldic valuterà il proprio legame con l'impatto e la risposta appropriata.
- Informa i partner commerciali del nostro canale Speak Up e fai in modo che i loro lavoratori possano accedervi.
- Non interrompere un rapporto commerciale al solo scopo di togliere dalla vista una preoccupazione sui diritti umani. Fai escalation della questione affinché Caldic possa valutare rimedio, influenza, rischio di coinvolgimento continuo e se sia necessaria una sospensione o un'uscita responsabile.

8. Schiavitù moderna

La schiavitù moderna è una violazione dei diritti umani fondamentali. Assume molte forme, tra cui schiavitù, servitù, lavoro forzato o obbligatorio e tratta di esseri umani.

Caldic vieta la schiavitù moderna, la tratta di esseri umani, il lavoro forzato, il lavoro vincolato da debiti, il lavoro minorile e le pratiche di reclutamento abusive nelle proprie attività e nella catena di fornitura. Rispettiamo gli standard ILO e i requisiti dei paesi in cui operiamo. Fornitori, fornitori di manodopera e partner logistici ad alto rischio sono soggetti a una due diligence rafforzata quando la policy lo richiede.

Segnali di allarme di cui devi fare escalation

- Documenti di identità o di viaggio trattenuti ai lavoratori.
- Commissioni di reclutamento addebitate ai lavoratori, o trattenute sul salario per rimborsarle.
- Libertà di movimento limitata, o lavoratori che non possono lasciare liberamente il sito o l'alloggio.
- Orari di lavoro eccessivi, o lavoratori che non possono rifiutare gli straordinari.
- Alloggi non sicuri, sovraffollati o controllati dal datore di lavoro.
- Lavoratori che sembrano minorenni o che non sanno dimostrare la propria età.
- Lavoratori istruiti su cosa dire, o minacciati di conseguenze se parlano.

Caldic adotta azioni correttive proporzionate, dando priorità agli interessi dei lavoratori colpiti, fino alla sospensione o alla cessazione del rapporto. La nostra Modern Slavery Policy è disponibile sul nostro sito web.

Cosa significa per te?

- Applica una due diligence rafforzata a fornitori di manodopera, agenzie, confezionatori conto terzi, trasportatori e partner di magazzino. Il rischio è più spesso nella fornitura di manodopera che nel prodotto.
- Fai subito escalation dei segnali di allarme a Legal & Compliance. Non indagare in autonomia e non avvisare la controparte.
- Non accettare mai spiegazioni commerciali per documenti trattenuti, commissioni di reclutamento o movimenti limitati.
- Quando visiti un sito, guarda le persone oltre ai processi.

9. Condizioni di lavoro

Libertà di associazione e contrattazione collettiva

Caldic rispetta il diritto dei propri dipendenti di costituire sindacati e altre organizzazioni di loro scelta, di aderirvi o di non aderirvi, e di negoziare collettivamente. Non svantaggiamo nessuno per aver esercitato tale diritto e dialoghiamo in modo costruttivo con i rappresentanti dei dipendenti e i consigli di fabbrica legalmente riconosciuti, anche su comportamento, cultura e la nostra politica di diversità, equità e inclusione.

Retribuzione equa

Caldic corrisponde almeno il salario minimo legale applicabile e le prestazioni obbligatorie in ogni paese in cui opera e applica i propri processi retributivi in modo equo, sulla base del ruolo e delle competenze richieste. I salari sono pagati puntualmente, per intero e attraverso canali legittimi. Non utilizziamo le trattenute sul salario come misura disciplinare.

Orario di lavoro

Rispettiamo le leggi e i contratti collettivi applicabili in materia di orario di lavoro, straordinari, ferie e periodi minimi di riposo. L'uso sistematico ed eccessivo degli straordinari non è la politica di Caldic. Gli straordinari sono volontari quando la legge lo richiede e sono compensati secondo i termini applicabili. Chiediamo ai dipendenti di rispettare l'orario di lavoro regolare secondo le procedure operative e di reparto applicabili.

Procedure eque

Seguiamo procedure disciplinari, di reclamo e di licenziamento eque, documentate e applicate in modo coerente, in linea con la legge locale, i contratti collettivi e le policy di Caldic.

Stato occupazionale

Il lavoro è svolto sulla base di un rapporto di lavoro riconosciuto. Non utilizziamo accordi concepiti per eludere gli obblighi verso i lavoratori previsti dalla normativa sul lavoro o sulla previdenza sociale.

Cosa significa per te?

- Rispetta la scelta dei tuoi colleghi di aderire, o di non aderire, a un sindacato o a un organismo di rappresentanza dei dipendenti.
- Se gestisci altre persone: pianifica il lavoro in modo che gli straordinari siano l'eccezione e assicurati che orari, pause e ferie siano registrati con accuratezza.
- Non usare mai le trattenute sul salario come punizione e non approvarle mai.
- Segui le procedure disciplinari e di reclamo per intero, ogni volta, anche quando l'esito sembra ovvio.

10. Salute, sicurezza e protezione

Offriamo alle nostre persone un luogo di lavoro in cui salute e sicurezza vengono prima di tutto.

Maneggiamo materiali pericolosi per mestiere; gli standard che tengono al sicuro le persone non sono negoziabili e non vengono scambiati con costi o velocità.

Life-Saving Rules

Abbiamo un insieme di Life-Saving Rules. Non sono consigli. Tutti i dipendenti, gli appaltatori e i visitatori devono rispettarle in ogni sito Caldic e in ogni attività di Caldic. La violazione è trattata come una questione grave, indipendentemente dal fatto che qualcuno si sia fatto male. Ognuno ha l'autorità, e il dovere, di fermare un lavoro non sicuro, senza timore di conseguenze.

Gestione QHSE

Caldic mantiene rigorose policy in materia di Qualità, Salute, Sicurezza e Ambiente. Ciò richiede sforzi e procedure organizzati per individuare i pericoli sul posto di lavoro, prevenire gli incidenti e ridurre l'esposizione a situazioni e sostanze nocive, insieme alla formazione su prevenzione e risposta agli incidenti, preparazione alle emergenze e uso delle attrezzature di protezione.

Ognuno di noi deve rispettare le regole, le pratiche e le leggi applicabili in materia di sicurezza e salute e adottare le precauzioni necessarie per proteggere se stesso, i colleghi, gli appaltatori, i visitatori e il pubblico. I siti e le funzioni devono mantenere i permessi, i registri di formazione, i registri degli incidenti, i piani di azioni correttive e le evidenze di audit richiesti. Sicurezza e protezione sono fattori nella valutazione e nella selezione di appaltatori e partner commerciali.

Segnalazione degli incidenti

Gli incidenti QHSE rilevanti, le comunicazioni delle autorità di vigilanza, gli infortuni gravi, i problemi di sicurezza dei prodotti e le non conformità rilevanti devono essere portati tempestivamente in escalation secondo la procedura di segnalazione degli incidenti di Caldic. Vanno segnalati anche i quasi incidenti e le condizioni non sicure. Sono le lezioni più economiche che abbiamo.

Idoneità al lavoro

Essere sotto l'effetto di alcol o droghe durante il servizio, nei locali di Caldic o in un veicolo aziendale è una grave violazione del presente Codice e dei nostri standard di sicurezza e comporterà provvedimenti disciplinari fino al licenziamento. Il possesso, il consumo o la vendita di alcol e di droghe illegali nei locali di Caldic o in veicoli aziendali sono vietati. Il consumo di alcol a eventi organizzati o sponsorizzati da Caldic può essere consentito in casi specifici se autorizzato in conformità alle policy e alle procedure locali. Se un farmaco può compromettere la tua capacità di lavorare in sicurezza, segui il processo locale applicabile di medicina del lavoro o di sicurezza e chiedi indicazioni prima di svolgere lavori critici per la sicurezza.

L'autorizzazione a fornire o consumare alcol a eventi organizzati o sponsorizzati da Caldic deve essere ottenuta in anticipo in conformità alla delegation of authority applicabile e alle policy locali.

Cosa significa per te?

- Rispetta le Life-Saving Rules, ogni volta, in ogni sito, chiunque stia guardando.
- Ferma il lavoro non sicuro, sia il tuo sia quello di altri. Ne hai l'autorità e sarai supportato.
- Indossa e mantieni le attrezzature di protezione richieste dalla tua mansione e conosci le misure di emergenza del luogo in cui ti trovi.
- Segnala tempestivamente incidenti, quasi incidenti e condizioni non sicure, anche quando non è successo nulla e nessuno si è fatto male.
- Se un farmaco può compromettere la tua capacità di lavorare in sicurezza, segui il processo locale applicabile di medicina del lavoro o di sicurezza e chiedi indicazioni prima di svolgere lavori critici per la sicurezza.

Integrità nel business

11. Rispetto della legge e conoscenza di chi sono le nostre controparti

Caldic rispetta tutte le leggi e i regolamenti applicabili in ogni giurisdizione in cui opera, comprese sanzioni, controlli sulle esportazioni, norme sulla concorrenza, leggi anticorruzione, requisiti antiriciclaggio, standard di lavoro, requisiti ambientali e leggi sulla protezione dei dati.

Nessun obiettivo commerciale, richiesta di un cliente, pressione di un fornitore, target di margine o scadenza di un'operazione giustifica la non conformità. In caso di dubbio, l'attività deve essere sospesa e portata in escalation a Legal & Compliance prima di proseguire.

Due diligence sui terzi

Caldic fa affari solo con clienti, principal, fornitori, appaltatori, agenti, distributori e altri partner commerciali approvati ai sensi delle procedure applicabili di Know Your Customer (KYC), Know Your Supplier (KYS) e due diligence sui terzi. L'approvazione deve essere basata sul rischio, documentata, aggiornata agli intervalli richiesti e supportata dallo screening rispetto a liste di sanzioni, liste di controllo, media negativi e informazioni sui titolari effettivi, in conformità alla legge applicabile, alle indicazioni delle autorità, alla KYC and KYS Policy e alla Trade Compliance Policy. Queste procedure sono riviste periodicamente e comunicate ai dipendenti e ai partner commerciali interessati.

Qualsiasi segnale di allarme, due diligence incompleta, rifiuto di fornire informazioni, richiesta di pagamento insolita o possibile proprietà o controllo soggetti a sanzioni deve essere portato in escalation a Legal & Compliance prima dell'onboarding, della stipula del contratto, della spedizione, del pagamento o della prosecuzione dell'attività.

Cosa significa per te?

- Verifica che la controparte sia approvata prima di quotare, stipulare un contratto, spedire o pagare. L'approvazione non è una formalità che si può recuperare dopo.
- Fornisci informazioni complete e accurate nei processi KYC e KYS: le scorciatoie lì diventano problemi ovunque.
- Aggiorna la due diligence quando scade e quando qualcosa di rilevante cambia nel rapporto.
- Quando non sei sicuro che una regola si applichi, fermati e chiedi a Legal & Compliance. Fermarsi costa sempre meno che annullare.

12. Corruzione e tangenti

Caldic vieta la corruzione, le tangenti, i pagamenti di facilitazione, le retrocessioni illecite (kickback), le commissioni improprie, i regali o l'ospitalità impropri e qualsiasi pagamento indiretto tramite agenti, broker, consulenti o altri intermediari. Dare o ricevere tangenti o pagamenti di facilitazione è illegale e viola il presente Codice.

Trattiamo clienti, potenziali clienti, fornitori di servizi, fornitori, concorrenti e dipendenti con equità ed etica, in linea con il nostro principio "Because we care". Non traiamo un vantaggio commerciale sleale nei confronti di nessuno attraverso manipolazione, occultamento, abuso di informazioni privilegiate, falsa rappresentazione di fatti rilevanti o qualsiasi altra pratica sleale o non etica.

Regali e ospitalità

Regali e ospitalità di valore modesto sono consueti nella normale attività commerciale e sono consentiti se legali, trasparenti, appropriati per l'attività, registrati con accuratezza ed entro i limiti e i requisiti di approvazione stabiliti nella Anti-Corruption Policy - attualmente non oltre EUR 100 per i regali e non oltre EUR 250 per l'intrattenimento. Tali limiti si applicano cumulativamente per ciascuna controparte nell'arco di un anno solare. Regali e ospitalità devono essere registrati nel registro dei regali e

dell'ospitalità ogni volta che la Anti-Corruption Policy richiede la registrazione. Denaro contante ed equivalenti non possono mai essere offerti o accettati, a prescindere dall'importo.

Ci asteniamo dall'offrire o accettare qualsiasi cosa che possa influenzare, o dare l'impressione di influenzare, il nostro giudizio professionale o quello di altri.

Pubblici ufficiali

Qualsiasi interazione che coinvolga pubblici ufficiali, imprese statali, enti pubblici, funzionari doganali, autorità di vigilanza o persone politicamente esposte (PEP) richiede particolare cautela e l'approvazione preventiva di Legal & Compliance quando la policy lo prevede. Regole più rigorose si applicano a regali, ospitalità e qualsiasi contributo legato a un pubblico ufficiale.

Se un pagamento di facilitazione non può essere evitato senza rischi per l'incolumità personale, effettua il pagamento, allontanati dalla situazione e segnalalo immediatamente al tuo manager e a Legal & Compliance. Sarai sostenuto per aver fatto la cosa giusta in questa situazione.

Intermediari e registrazioni

Siamo responsabili di ciò che altri fanno per nostro conto. Non chiediamo a terzi di fare ciò che a noi non è consentito fare. Libri e registri devono descrivere con accuratezza la natura e lo scopo di tutte le spese. La nostra Anti-Corruption and Anti-Bribery Policy contiene requisiti dettagliati.

Cosa significa per te?

- Non dare, promettere o accettare mai pagamenti o benefici per influenzare una decisione commerciale.
- Prima di accettare o offrire un regalo o un'ospitalità, controlla il valore, il momento e come apparirebbe. Qualsiasi cosa vicina a una gara, un reclamo o un rinnovo è un no.
- Registra regali e ospitalità con accuratezza e iscrivili nel registro ogni volta che la Anti-Corruption Policy richiede la registrazione.
- Tratta qualsiasi rapporto con pubblici ufficiali, spedizionieri doganali, autorità di vigilanza o imprese statali come ad alto rischio e ottieni l'approvazione quando la policy lo richiede.
- Non chiedere mai a un agente, broker o distributore di fare qualcosa che tu stesso non puoi fare.

13. Contributi politici e benefici, e coinvolgimento della comunità

Caldic non effettua donazioni, finanziarie o in natura, a partiti politici, iniziative a motivazione politica, partiti religiosi o iniziative a motivazione religiosa, in nessuna parte del mondo. Caldic non esprime giudizi di valore su sistemi politici, partiti politici, religioni, gruppi religiosi o opinioni correlate.

Rispettiamo le opinioni politiche e religiose dei dipendenti e la loro espressione lecita. Non devi dare l'impressione che un'opinione personale sia condivisa o sostenuta da Caldic e devi evitare situazioni che danneggerebbero i valori o la reputazione di Caldic.

Coinvolgimento della comunità

Siamo orgogliosi delle comunità in cui operiamo e riconosciamo l'importanza di contribuire a esse. Attraverso il nostro programma Community Engagement, i dipendenti possono fare volontariato e contribuire alle attività comunitarie e benefiche locali durante la giornata lavorativa. La scelta di quale ente benefico o ONG locale sostenere spetta all'entità Caldic, preferibilmente una con un legame con la nostra attività o i nostri mercati. Il sostegno al lavoro umanitario svolto da un'organizzazione di ispirazione religiosa non costituisce una donazione religiosa, purché non si tratti di attività di advocacy e siano soddisfatti i requisiti indicati di seguito.

Requisiti

I contributi benefici, le donazioni, le sponsorizzazioni e il coinvolgimento della comunità effettuati a nome di Caldic non devono mai essere usati per ottenere o mantenere affari, influenzare una decisione, assicurarsi un vantaggio indebito o avvantaggiare singoli

decisori. Tutti questi contributi richiedono una due diligence documentata, una motivazione aziendale scritta, la revisione di Legal & Compliance quando richiesta e l'approvazione ai sensi della delegation of authority applicabile. I pagamenti sono effettuati solo a organizzazioni approvate e registrati con accuratezza.

Cosa significa per te?

- Non impegnare mai fondi, prodotti o risorse di Caldic a favore di un partito politico, un candidato o un'iniziativa a motivazione politica o religiosa.
- Mantieni personali le tue opinioni politiche e religiose; non esprimerle in modo da suggerire che siano quelle di Caldic.
- Fai passare ogni donazione o sponsorizzazione attraverso la due diligence e l'approvazione prima di impegnarti, per quanto nobile sia la causa.
- Paga solo organizzazioni approvate, mai persone fisiche e mai in contanti.

14. Concorrenza e antitrust

Le leggi sulla concorrenza si applicano nella maggior parte dei paesi del mondo. Le violazioni possono comportare sanzioni significative per Caldic e, in alcuni casi, responsabilità personali per gli individui. Competiamo in modo equo, sulla base della forza di prezzi, prodotti, qualità e servizio.

I dipendenti e i terzi che agiscono per Caldic non devono, direttamente, indirettamente, tramite terzi o con qualsiasi altro metodo, discutere, scambiare, segnalare o concordare informazioni sensibili dal punto di vista concorrenziale con i concorrenti. Ciò comprende prezzi, margini, costi, clienti, territori, capacità, offerte, gare, produzione, intenzioni di acquisto, strategie, ripartizione dei mercati e assunzione, impiego o retribuzione dei dipendenti.

Un accordo illegale non deve essere scritto. Un cenno del capo, uno schema di comportamento o un "gentlemen's agreement" possono bastare.

Se emerge un argomento inappropriato

- Obietta in modo chiaro e immediato.
- Lascia la discussione o la riunione.
- Chiedi che la tua obiezione e la tua uscita siano messe a verbale.
- Segnalalo a Legal & Compliance lo stesso giorno.

La partecipazione ad associazioni di categoria, incontri di settore e benchmarking richiede l'approvazione preventiva quando la policy lo prevede e deve seguire un'agenda documentata. I dipendenti devono operare in conformità alla nostra Competition and Antitrust Policy; i terzi che agiscono per Caldic sono tenuti a impegnarsi al rispetto del Caldic Supplier Code of Conduct.

Cosa significa per te?

- Non discutere mai di prezzi, margini, clienti, territori, capacità, offerte o retribuzioni con i concorrenti, anche a eventi di settore, a cena o in chat di gruppo.
- Ricorda che molti dei nostri principal e clienti sono anche concorrenti in alcuni mercati. Controlla con quale cappello è seduta la persona dall'altra parte del tavolo.
- Fissa i nostri prezzi e le nostre condizioni in modo indipendente, ogni volta.
- Conserva agende e verbali delle riunioni che coinvolgono concorrenti e ottieni l'approvazione quando la policy lo richiede.
- Se emerge un argomento inappropriato: obietta, vattene, fallo mettere a verbale e chiama Legal & Compliance lo stesso giorno.

15. Conformità commerciale

Caldic non parteciperà ad alcuna transazione che violi sanzioni, controlli sulle esportazioni, controlli sulle importazioni, leggi doganali,

norme anti-boicottaggio o restrizioni commerciali applicabili.

Lo screening deve essere effettuato in fase di onboarding, con la frequenza richiesta dalla Trade Compliance Policy e prima di qualsiasi transazione in cui emergano indicatori di rischio. A seconda della transazione, lo screening può riguardare controparti, titolari effettivi, intermediari, banche, navi, porti, utilizzatori finali, paesi, prodotti e qualsiasi altra parte, bene o circostanza rilevante. L'elenco è esemplificativo, non esaustivo.

Agenti, broker, distributori e altri intermediari coinvolti in transazioni transfrontaliere possono essere nominati solo dopo un'adeguata due diligence e in base a clausole contrattuali scritte che definiscano il loro ruolo, le attività consentite, gli obblighi di compliance, la remunerazione e i diritti di audit. Le loro attività devono essere monitorate per tutta la durata del rapporto.

Caldic deve inoltre valutare i rischi di dirottamento e rivendita. Clienti e altre controparti non devono rivendere, deviare o trasferire prodotti a parti vietate, giurisdizioni ad alto rischio o utilizzatori finali soggetti a restrizioni, né falsificare l'identità dell'utilizzatore finale o l'uso previsto del prodotto. Quando il rischio lo richiede, Caldic chiederà informazioni sull'uso finale o sull'utilizzatore finale, restrizioni contrattuali, documentazione di supporto e monitoraggio continuo.

Qualsiasi riscontro di sanzioni, preoccupazione su proprietà o controllo, rischio di dirottamento, uso finale vietato, pianificazione del percorso insolito o richiesta di nascondere l'origine, la destinazione o le parti di una transazione deve portare al blocco immediato in attesa dell'autorizzazione di Legal & Compliance. Non acconsentire mai a modificare un documento per mascherare l'identità di una parte, la reale destinazione delle merci o il loro stato in materia di controlli sulle esportazioni.

Cosa significa per te?

- Conosci i tuoi prodotti e i tuoi utilizzatori finali. I beni a duplice uso e quelli controllati non sono sempre evidenti dall'ordine.
- Fai lo screening prima di impegnarti e di nuovo quando cambiano la pianificazione del percorso, il pagatore o il destinatario.
- Tratta le richieste di modificare l'indirizzo di consegna, dividere le spedizioni o pianificare percorsi attraverso un paese terzo come segnali di allarme fino a chiarimento.
- Blocca la transazione quando qualcosa non torna. Una spedizione in ritardo si recupera; una violazione delle sanzioni no.
- Fai escalation a Legal & Compliance invece di decidere in autonomia se un'esenzione si applica.
- Non usare agenti o intermediari senza una due diligence completata e clausole contrattuali scritte appropriate.
- Metti in discussione qualsiasi controparte che non voglia identificare l'utilizzatore finale, l'uso previsto o la destinazione finale, o la cui spiegazione non corrisponda alla transazione.
- Fai escalation di sospetti dirottamenti, rivendite verso giurisdizioni ad alto rischio o false rappresentazioni dello scopo dell'acquisto.

16. Riciclaggio di denaro

Il riciclaggio comprende l'occultamento o il mascheramento della reale natura, origine, ubicazione, disposizione o movimento di fondi, beni, diritti di proprietà o altre attività, oppure l'acquisizione, la detenzione, il trasferimento, la conversione o l'uso di tali attività, sapendo o avendo ragionevole motivo di sospettare che derivino, direttamente o indirettamente, da condotte criminose - tra cui frode, corruzione, evasione fiscale, violazione delle sanzioni e finanziamento del terrorismo. La definizione completa e i segnali di allarme applicabili sono illustrati nelle Anti-Money Laundering Guidelines (AML) di Caldic.

Caldic vieta il riciclaggio di denaro, il finanziamento del terrorismo, l'agevolazione dell'evasione fiscale e le transazioni che coinvolgono proventi di reato.

Fai escalation prima che il denaro si muova

- Schemi di pagamento insoliti, o pagamenti da o verso una parte che non è un nostro cliente o fornitore.
- Pagamenti in eccesso, o rimborsi richiesti verso un altro conto o un'altra parte.
- Richieste di pagamento in contanti, o pagamenti frazionati su più bonifici o giurisdizioni.
- Pagamenti da o verso giurisdizioni ad alto rischio, o strutture offshore senza una chiara ragione commerciale.
- Fatturazione falsa, alterata o duplicata.
- Riluttanza a fornire informazioni su proprietà, coordinate bancarie o identità.

Quando c'è un segnale di allarme, la transazione deve essere sospesa finché Finance e Legal & Compliance non hanno esaminato e dato il via libera alla questione.

Cosa significa per te?

- Accetta pagamenti solo dal tuo cliente, su un conto Caldic, con il metodo concordato.
- Metti in discussione pagamenti in eccesso, rimborsi verso altri conti, terzi paganti e denaro contante inspiegato.
- Verifica qualsiasi modifica delle coordinate bancarie tramite un contatto noto e un numero noto, mai rispondendo al messaggio.
- Fermati e fai escalation prima che il denaro si muova. Dopo, le opzioni si riducono drasticamente.

17. Informazioni privilegiate

Le azioni di Caldic non sono negoziate pubblicamente. Tuttavia, le nostre persone dispongono regolarmente di informazioni non pubbliche su società quotate, clienti, principal, fornitori e altri partner commerciali che gli investitori probabilmente utilizzerebbero. Aggiudicazioni e cessazioni di contratti, impegni di volume, vincoli di capacità, lanci di prodotti, richiami, incidenti negli stabilimenti, segnali di insolvenza e discussioni su fusioni o acquisizioni possono essere tutti informazioni privilegiate.

Un'informazione privilegiata è un'informazione di carattere preciso, non resa pubblica, che, se resa pubblica, potrebbe avere un effetto significativo sul prezzo dei titoli di una società.

Cosa è vietato

- Negoziare, o tentare di negoziare, titoli di qualsiasi società, anche tramite fondi, derivati o intermediari, sulla base di informazioni privilegiate ottenute attraverso il tuo lavoro per Caldic.
- Raccomandare, incoraggiare o indurre chiunque altro a negoziare su tale base, inclusi familiari e amici. Si chiama tipping ed è illegale nella maggior parte delle giurisdizioni anche se tu stesso non ne ricavi nulla.
- Divulgare informazioni privilegiate a chiunque, dentro o fuori Caldic, non abbia un legittimo bisogno aziendale di conoscerle.
- Annullare o modificare un ordine impartito prima di entrare in possesso dell'informazione privilegiata.

Questi divieti si applicano indipendentemente dal fatto che tu tragga profitto, che l'operazione abbia successo e dopo che hai lasciato Caldic finché l'informazione resta non pubblica. La violazione può comportare responsabilità penale personale oltre a provvedimenti disciplinari.

Cosa fare

Tratta per impostazione predefinita come riservate le informazioni non pubbliche sui partner commerciali e condividile solo secondo il principio della necessità di sapere. Se ritieni di essere in possesso di informazioni privilegiate, non negoziare e non discuterne, contatta Legal & Compliance. Se Caldic stessa emette titoli, o in vista di un'operazione che renderebbe i titoli di Caldic negoziati pubblicamente, Legal & Compliance emanerà regole di negoziazione e obblighi di tenuta dell'elenco delle persone con accesso a informazioni privilegiate, che si applicheranno in aggiunta alla presente sezione.

Cosa significa per te?

- Chiediti se ciò che sai su un cliente o un principal quotato sia pubblico. Se non lo è, non negoziare i suoi titoli e non menzionarlo.
- Non passarlo, non al tuo partner, non a un amico, nemmeno come suggerimento. Il tipping è una violazione anche se non negozi mai tu stesso.
- Mantieni le aggiudicazioni e le perdite di contratti, i richiami, gli incidenti e le discussioni sulle operazioni all'interno del gruppo di chi ha necessità di sapere.
- Se hai già un ordine aperto e poi vieni a sapere qualcosa di non pubblico, non annullarlo né modificarlo. Chiama Legal & Compliance.

18. Lotta alle frodi

La frode è un inganno intenzionale volto a ottenere un vantaggio per sé o per altri, o a causare una perdita a Caldic, a colleghi o a partner commerciali. Caldic applica tolleranza zero verso le frodi, a prescindere dall'importo e da chi le commette.

Come si presenta una frode

- Furto o appropriazione indebita di denaro contante, scorte, prodotti o beni aziendali.
- Falsificazione, retrodatazione o distruzione di registri, certificati di analisi, pesi, documentazione sulla qualità o dichiarazioni doganali.
- Manipolazione di spese, trasferte o indennità e acquisti personali addebitati a Caldic.
- Frode negli acquisti: interessi non dichiarati in un fornitore, manipolazione delle offerte, frazionamento degli ordini di acquisto per restare sotto le soglie di approvazione, fornitori o fatture fittizi.
- Deviazione dei pagamenti e compromissione della posta elettronica aziendale, modifiche delle coordinate bancarie richieste via email o istruzioni di pagamento urgenti che aggirano i normali controlli.
- Manipolazione di risultati, accantonamenti, sconti a fine periodo, note di credito o cut-off per raggiungere i target.

Le modifiche delle coordinate bancarie, le nuove controparti e le istruzioni di pagamento insolite sono verificate tramite un canale indipendente, mai rispondendo alla richiesta. I sospetti di frode devono essere segnalati immediatamente tramite il tuo manager, Finance, Internal Audit, Legal & Compliance o il canale Speak Up e saranno oggetto di un'indagine indipendente. Caldic perseguirà il recupero e, quando opportuno, denuncerà le condotte criminose alle autorità.

Cosa significa per te?

- Rispetta i controlli anche quando la richiesta è urgente, proviene da un livello alto, o entrambe le cose. L'urgenza è lo strumento più antico nella cassetta degli attrezzi di chi froda.
- Non approvare mai ciò di cui non hai visto le prove e non condividere mai le tue credenziali di approvazione.
- Chiedi il rimborso solo di ciò che hai effettivamente speso e classificalo con onestà.
- Segnala subito i sospetti di frode, anche quando pensi di aver potuto commettere tu stesso un errore. Una segnalazione tempestiva è considerata collaborazione.

19. Registrazioni, rendicontazione e contabilità accurate

I libri, i registri, i conti e i rendiconti di Caldic devono fornire un quadro completo, accurato, tempestivo e comprensibile della sua attività e della sua situazione finanziaria. Ciò vale per le informazioni finanziarie e operative, la reportistica gestionale, le previsioni, gli accantonamenti, i dati di sostenibilità e le informazioni fornite a finanziatori, agenzie di rating, revisori, autorità di vigilanza e altri stakeholder.

Le registrazioni di tutte le transazioni, approvazioni, sconti, abbuoni, commissioni, regali, ospitalità, donazioni, sponsorizzazioni, spese, pagamenti ai fornitori, accrediti ai clienti

e movimenti di magazzino devono essere complete, accurate, tempestive, debitamente autorizzate e supportate da evidenze adeguate. Le transazioni devono essere registrate nel periodo corretto, con i conti e le descrizioni corretti.

Nessuno può creare o approvare scritture false, fuorvianti, incomplete o artificiali, nascondere passività o impegni, mantenere conti fuori bilancio o anticipare, posticipare o altrimenti manipolare in modo improprio ricavi, costi, accantonamenti, riserve o altri risultati. Sono vietati side letter, impegni non dichiarati, documenti retrodatati, rettifiche manuali improprie e descrizioni fuorvianti.

I dipendenti devono collaborare pienamente e onestamente con Finance, con gli audit interni ed esterni e con le autorità competenti. Nessuno deve ingannare i revisori, nascondere informazioni rilevanti, eludere un controllo o interferire con un audit o una revisione.

Cosa significa per te?

- Registra le transazioni nel periodo corretto, con la descrizione corretta, supportate dalle evidenze corrette.
- Non firmare, approvare o emettere mai un documento che sai essere incompleto o fuorviante, compresi certificati, pesi e documenti doganali.
- Niente side letter, niente impegni non dichiarati, niente accordi verbali che non arrivano agli atti.
- Conserva i registri per il tempo richiesto dal calendario di conservazione e smetti subito di cancellare quando viene emesso un litigation hold.
- Non rinviare, anticipare o riclassificare mai una transazione per raggiungere un target.
- Comunica tempestivamente e per intero impegni, passività, accordi collaterali e carenze nei controlli.
- Fornisci a finanziatori, agenzie di rating, revisori e autorità di vigilanza informazioni accurate, complete e coerenti con i registri di Caldic.
- Solleva subito una preoccupazione se ti viene chiesto di aggirare un controllo o di registrare qualcosa in modo non corretto.

20. Fiscalità responsabile

Caldic paga le imposte dovute, dove il valore viene creato. Gestiamo i nostri affari fiscali in linea con i principi fiscali e i processi di governance fiscale di Caldic e coinvolgiamo Group Tax in conformità a tali processi.

- Rispettiamo le leggi fiscali di ogni paese in cui operiamo e dichiariamo e paghiamo con accuratezza e puntualità.
- Non utilizziamo strutture, entità o accordi artificiali privi di sostanza commerciale e che esistono solo per ottenere un vantaggio fiscale, per Caldic, per i dipendenti o per terzi.
- Le transazioni tra le entità di Caldic sono prezzate a condizioni di mercato (arm's length) e documentate di conseguenza.
- Ci relazioniamo con le autorità fiscali in modo aperto e costruttivo e forniamo dati accurati e completi quando richiesto.
- Non agevoliamo l'evasione fiscale da parte di nessuno, inclusi clienti, fornitori e intermediari, e facciamo escalation di qualsiasi richiesta o accordo che sembri concepito a tale scopo.

Cosa significa per te?

- Coinvolgi Group Tax in anticipo quando cambia una struttura, un'entità, un contratto o un flusso di merci.
- Tratta come segnale di allarme la richiesta di un cliente o di un fornitore di fatturare a un'altra entità, a un altro paese o a un'altra parte, finché non è spiegata e documentata.
- Rispondi alle richieste delle autorità con accuratezza e puntualità, attraverso i canali concordati.
- Non acconsentire mai a un accordo il cui unico vero scopo è un vantaggio fiscale.

I nostri beni

21. Conflitti di interessi e uso dei beni aziendali

Un conflitto di interessi sorge quando i tuoi interessi personali o privati interferiscono, o sembrano interferire, con quelli di Caldic, rendendo difficile svolgere il lavoro in modo obiettivo. Avere un conflitto non è di per sé una condotta scorretta. Non dichiararlo lo è.

Situazioni che devono essere dichiarate

- Occupazione esterna, consulenze, incarichi di amministratore o seggi in consigli, e qualsiasi attività commerciale parallela.
- Interessi finanziari in un cliente, principal, fornitore, concorrente o altra controparte di Caldic, detenuti direttamente o tramite una persona a te vicina. Gli interessi rilevanti, e qualsiasi interesse che possa influenzare o sembrare influenzare il tuo giudizio, devono essere dichiarati secondo il processo sui conflitti di interessi.
- Rapporti familiari, personali o sentimentali con un collega che gestisci o da cui sei gestito, o con una persona di una controparte con cui hai a che fare per conto di Caldic.
- Coinvolgimento nell'assunzione, nella selezione, nella valutazione o nella promozione di parenti o conoscenti stretti.
- Coinvolgimento in una decisione di aggiudicazione, rinnovo o cessazione di un contratto in cui hai un interesse personale nell'esito.

Dichiara tempestivamente il conflitto attraverso il processo sui conflitti di interessi indicato da Legal & Compliance e, ove applicabile, al tuo manager. I conflitti dichiarati sono esaminati, documentati, mitigati ove possibile e aggiornati periodicamente. Non puoi approvare, influenzare o partecipare a una decisione influenzata da un conflitto non gestito.

Cosa è del tutto vietato

- Competere con Caldic, direttamente o indirettamente.
- Appropriarti, per te stesso o per una persona a te vicina, di un'opportunità commerciale che appartiene a Caldic o di cui sei venuto a conoscenza attraverso il tuo lavoro.
- Concedere a terzi un vantaggio indebito a scapito di Caldic.
- Sollecitare o accettare regali, benefici o favori personali sostanziali da Caldic o da una controparte, per te stesso o per una persona a te vicina.

Transazioni con parti correlate e affiliate

Le transazioni tra Caldic e una parte collegata a un amministratore, dirigente o dipendente di Caldic, o a un azionista, sono effettuate a condizioni di mercato (arm's length), supportate da una motivazione scritta e approvate al di fuori della linea di riporto in conflitto ai sensi della delegation of authority applicabile. Sono registrate e, se rilevanti, riferite all'Audit Committee. Caldic non concede prestiti personali o garanzie ad amministratori o dirigenti, se non nel normale svolgimento dell'attività alle condizioni disponibili ai dipendenti in generale.

Beni aziendali

I beni aziendali forniti per il tuo lavoro, come laptop, dispositivi mobili, veicoli, attrezzature, sistemi e strutture, devono essere usati e trattati con la dovuta cura e per lo scopo per cui sono stati forniti. Caldic non tollera l'uso non autorizzato o l'appropriazione indebita dei suoi beni o servizi.

Tutto ciò che facciamo nel tempo di Caldic e con le risorse di Caldic deve servire gli interessi di Caldic e dei nostri clienti.

Cosa significa per te?

- Dichiara tempestivamente un conflitto di interessi, per iscritto e prima della decisione, non dopo.
- Astieniti da qualsiasi decisione in cui hai un interesse personale e spiega perché.
- Non assumere, gestire, valutare o stipulare contratti con una persona a te vicina senza averlo dichiarato in anticipo.

- Non appropriarti di un'opportunità commerciale di cui vieni a conoscenza attraverso il tuo lavoro.
- Usa i beni e i sistemi di Caldic per gli scopi di Caldic e abbine cura.

22. Informazioni riservate e comunicazione esterna

Le informazioni su Caldic - le nostre prestazioni, i nostri piani, i nostri clienti e principal, i nostri prodotti, le nostre formulazioni, i nostri prezzi e le nostre persone - appartengono a Caldic e sono condivise all'esterno solo attraverso i canali concordati. Le informazioni riservate ricevute dai partner commerciali sono protette secondo lo stesso standard e sono accessibili solo in base alla necessità di sapere.

Classificazione delle informazioni

Le informazioni di Caldic devono essere classificate e trattate secondo la Information Classification Policy IS-17. Le informazioni sono classificate come pubbliche, interne, riservate o strettamente riservate. Solo le informazioni classificate e approvate come pubbliche possono essere condivise all'esterno senza ulteriore approvazione. Le informazioni interne, riservate e strettamente riservate possono essere consultate, usate, archiviate e divulgate solo nei modi consentiti dai requisiti di classificazione e approvazione applicabili.

Standard di divulgazione

Caldic si impegna a una rendicontazione e a una divulgazione esterne tempestive, accurate e adeguatamente controllate. I dipendenti coinvolti nei processi di rendicontazione o divulgazione di Caldic devono conoscere i requisiti applicabili e seguire le procedure di approvazione e di controllo di Caldic.

La sezione 17 si applica pienamente a tutte le informazioni trattate in questa sezione. Quando le informazioni su Caldic o su un partner commerciale sono precise, non pubbliche e sensibili al prezzo, devono essere trattate come informazioni privilegiate.

- Non discutere sviluppi, operazioni o risultati futuri con nessuno al di fuori di Caldic prima dell'annuncio formale.
- Inoltra a Corporate Communications le richieste di media, analisti, investitori, broker, organi legislativi e altre organizzazioni e non rispondere personalmente, nemmeno a una domanda di fatto apparentemente semplice. Solo i portavoce autorizzati parlano a nome di Caldic.
- L'uso dei social media è soggetto alla Caldic Social Media Policy. Gli account personali non devono essere usati per divulgare informazioni privilegiate, informazioni riservate o commercialmente sensibili, informazioni su clienti o principal, risultati non annunciati, operazioni, prezzi, strategie o altre informazioni che potrebbero danneggiare Caldic o violare obblighi di legge o contrattuali. Presta particolare attenzione quando descrivi risultati professionali, progetti, clienti, operazioni o risultati aziendali, anche su LinkedIn.
- Le informazioni che Caldic fornisce effettivamente all'esterno, siano esse finanziarie, operative o di sostenibilità, devono essere accurate, complete e coerenti con i nostri registri.

Solo i colleghi autorizzati possono pubblicare tramite gli account ufficiali di Caldic. I post aziendali devono seguire i processi di revisione e approvazione applicabili. I post personali non devono usare il marchio Caldic né dare l'impressione che l'autore parli a nome di Caldic, salvo autorizzazione esplicita.

Gli obblighi di riservatezza continuano dopo la fine del tuo rapporto di lavoro o del tuo incarico.

Conta anche il modo in cui scriviamo. Il linguaggio e il comportamento personale nelle conversazioni, nei messaggi istantanei e nelle email riflettono Caldic ed è richiesto un atteggiamento professionale in ogni momento, sia internamente sia esternamente.

Cosa significa per te?

- Presumi che qualsiasi cosa scrivi possa essere letta da un cliente, da un'autorità di vigilanza o da un tribunale. Scrivi di conseguenza.

- Condividi le informazioni riservate solo con chi ne ha bisogno ed è autorizzato a riceverle. Prima di condividerle fuori da Caldic, verifica che un adeguato obbligo di riservatezza le tuteli.
- Inoltra a Corporate Communications le richieste di media, analisti, investitori e organi legislativi - non rispondere personalmente nemmeno a una semplice domanda di fatto.
- Fai attenzione negli spazi pubblici - aeroporti, treni, hall di hotel, uffici condivisi. La maggior parte delle fughe di informazioni viene ascoltata, non hackerata.
- Rispetta la Caldic Social Media Policy e la classificazione delle informazioni assegnata ai sensi di IS-17.
- Non usare i social media personali per discutere progetti, operazioni, clienti, principal, risultati, prezzi o strategie non pubblici.
- Non pubblicare tramite gli account ufficiali di Caldic a meno che tu non abbia l'autorizzazione e il contenuto non sia stato approvato.

23. Privacy dei dati e sicurezza delle informazioni

Ogni persona ha diritti su come vengono trattati i suoi dati personali. Caldic tratta i dati personali di dipendenti attuali, ex e potenziali, clienti, fornitori e altri terzi e si impegna a farlo in conformità alle leggi applicabili sulla protezione dei dati. Attuiamo misure tecniche e organizzative adeguate e manteniamo i nostri sistemi allineati agli standard correnti di sicurezza dei dati.

- Tratta i dati personali, le informazioni riservate e i dati aziendali solo per finalità legittime, autorizzate e ragionevoli, e solo ciò che è necessario.
- Rispetta le Caldic Data Protection Policies, le Information Security Policies, i requisiti di conservazione dei registri, i requisiti di gestione degli accessi e le regole di uso accettabile applicabili al tuo lavoro.
- Mantieni i dati personali accurati, sicuri e non conservati più a lungo del necessario.
- Non divulgare informazioni su colleghi o altre persone - compresi recapiti privati, informazioni sanitarie o dati retributivi - salvo che la legge lo richieda o lo consenta, la persona abbia acconsentito o le Caldic Data Protection Policies lo permettano.
- Segnala immediatamente sospette violazioni attraverso i canali designati: incidenti informatici, accessi non autorizzati, phishing, dispositivi smarriti, email inviate per errore con dati sensibili o uso improprio di strumenti digitali.

Resta vigile. La maggior parte degli incidenti inizia con un link, un allegato o una richiesta convincente. Se hai dubbi sulla legittimità di qualcosa, contatta il team Cyber Security prima di agire.

Se una parte esterna richiede dichiarazioni, interviste o accesso a registri personali, informa immediatamente Legal & Compliance e segui la procedura di risposta applicabile. Collabora con le autorità competenti come richiesto dalla legge e non ostacolare, ritardare, nascondere, alterare o distruggere informazioni. Caldic coordina la risposta per garantire che sia completa, accurata e debitamente autorizzata.

Cosa significa per te?

- Raccogli solo i dati personali di cui hai bisogno, usali solo per lo scopo per cui sono stati raccolti e non conservarli più a lungo del necessario.
- Controlla il campo dei destinatari prima di inviare: le email inviate per errore sono tra le violazioni più comuni che vediamo.
- Completa tempestivamente la formazione e la sensibilizzazione sulla sicurezza
- Usa credenziali forti e uniche e l'autenticazione richiesta da Caldic e non condividerle mai.
- Non condividere recapiti, informazioni sanitarie o dati retributivi dei colleghi, né internamente né esternamente.

- Segnala subito le sospette violazioni, anche se hai dubbi e anche se si tratta di un tuo errore. Le ore contano.

24. Uso responsabile della tecnologia e dell'intelligenza artificiale

Caldic usa strumenti digitali e intelligenza artificiale per lavorare meglio. La responsabilità del risultato resta alla persona, non allo strumento.

- Usa solo strumenti che Caldic ha approvato per quello scopo. L'approvazione riguarda dove vanno i dati, non solo ciò che lo strumento fa.
- Non inserire mai dati personali, informazioni su clienti o principal, prezzi, formulazioni, condizioni contrattuali o altre informazioni riservate o commercialmente sensibili in strumenti pubblici o non approvati.
- Verifica l'output prima di farvi affidamento e non presentare mai contenuti generati come fatti verificati. Testi, numeri, traduzioni e codice generati dall'IA sono bozze.
- Non usare l'IA per prendere o determinare in modo sostanziale decisioni su una persona, come assunzioni, prestazioni o provvedimenti disciplinari, senza il giudizio umano e la revisione richiesta dalla policy.
- Gli usi a rischio più elevato devono essere valutati attraverso il processo di valutazione del rischio IA di Caldic prima dell'implementazione e tutti coloro che usano questi strumenti sono tenuti a completare la formazione assegnata.
- Sii trasparente sull'uso dell'IA quando riguarda colleghi, clienti o principal e rispetta le leggi applicabili sul trattamento automatizzato.

Cosa significa per te?

- Prima di incollare qualsiasi cosa in uno strumento, chiediti dove finiscono quei dati. Se non sai rispondere, non incollare.
- Verifica nomi, numeri, normative, dati di sicurezza e citazioni prima che escano dalla tua scrivania.
- Mantieni una persona nel processo decisionale, soprattutto per tutto ciò che incide su un individuo, su esiti di sicurezza o su un giudizio di compliance.
- Fai passare gli usi a rischio più elevato dal processo di valutazione del rischio IA prima di implementarli, non dopo.
- L'output è tuo. "Lo ha fatto lo strumento" non è una spiegazione. Gli utenti restano responsabili delle decisioni prese usando output generati dall'IA.

25. Qualità dei prodotti e conformità normativa

Caldic si impegna a fornire prodotti che rispettino i requisiti legali, normativi, di qualità e di sicurezza applicabili, le specifiche dei clienti e gli standard di Caldic. Ciò vale per i prodotti che distribuiamo e per le miscele, le formulazioni e i prodotti a marchio fabbricati o forniti con marchi di proprietà di Caldic.

I prodotti devono essere sottoposti ai processi di collaudo, valutazione, approvazione e rilascio richiesti dalla legge applicabile, dagli standard di prodotto, dagli impegni con i clienti e dalle procedure di Caldic. Le materie prime usate in miscele e formulazioni devono essere approvate per l'uso previsto e conformi ai requisiti del paese in cui il prodotto è fabbricato, commercializzato o venduto.

I registri su qualità, sicurezza e normativa - comprese specifiche, risultati dei test, registri di lotto, certificati, informazioni sulla tracciabilità, modifiche, deviazioni, reclami e azioni correttive - devono essere accurati, completi e conservati per i periodi richiesti dalla legge e dalle policy di Caldic. Questi registri devono poter supportare futuri audit di prodotto, indagini, richiami e richieste delle autorità.

Le dichiarazioni sui prodotti, le etichette, i certificati e la documentazione tecnica devono essere accurati e comprovati. Nessuno deve rilasciare prodotti, alterare risultati, occultare

deviazioni o emettere certificati che sa o sospetta essere inaccurati o incompleti.

La sperimentazione sugli animali può essere usata solo quando richiesta dalla legge applicabile o da un'autorità di regolamentazione e non esiste un'alternativa legalmente accettata. Caldic sostiene l'uso di metodi alternativi validati e si aspetta che le decisioni rilevanti su prodotti e approvvigionamento seguano le policy di Caldic e i requisiti di legge.

Cosa significa per te?

- Segui i processi approvati di specifica, collaudo e rilascio. L'urgenza commerciale non giustifica l'elusione di un controllo di qualità o normativo.
- Usa solo materie prime approvate e verifica che il prodotto e i suoi ingredienti siano consentiti per il mercato e l'uso previsti.
- Registra con accuratezza risultati dei test, deviazioni, reclami e azioni correttive. Non alterare né omettere mai un risultato sfavorevole.
- Conserva i registri necessari per tracciabilità, audit di prodotto, indagini e richiami.
- Fai subito escalation di qualsiasi sospetto problema di qualità, sicurezza, etichettatura, test o normativa a QHSE e alla funzione regolatoria o legale responsabile.
- Non fare dichiarazioni sul prodotto o sulle prestazioni che non puoi dimostrare.

26. Proprietà intellettuale

Fatte salve la legge applicabile e le condizioni del relativo accordo di lavoro o di incarico, la proprietà intellettuale creata nel corso del lavoro per Caldic, o derivante da o relativa all'esecuzione delle mansioni di un dipendente, appartiene a Caldic o deve essere ceduta a Caldic. Ove rilevante, deve inoltre essere trattata come informazione riservata di Caldic. Ciò può includere la proprietà intellettuale creata al di fuori del normale orario di lavoro o lontano dal luogo di lavoro, se è collegata alle mansioni del dipendente o utilizza informazioni o risorse di Caldic.

Ciò non si applica a lavori freelance o creazioni indipendenti scritti, ideati o realizzati interamente al di fuori dell'ambito del rapporto di lavoro e che non hanno alcuna relazione con le responsabilità e i compiti del dipendente in Caldic.

Rispettiamo i diritti di proprietà intellettuale altrui e non li violiamo consapevolmente. Informa Legal & Compliance se ritieni che un terzo stia copiando prodotti, nomi o loghi di Caldic, o se ritieni che Caldic possa utilizzare impropriamente la proprietà intellettuale di un terzo.

Cosa significa per te?

- Informa Legal & Compliance di qualsiasi cosa sviluppi che possa essere proteggibile: una formulazione, un metodo, uno strumento, un dataset.
- Rispetta la proprietà intellettuale di principal e clienti, comprese formulazioni e documentazione tecnica condivise in via riservata.
- Non usare immagini, software, contenuti o dati di terzi senza licenza.
- Parla se pensi che i nostri marchi, nomi o materiali vengano copiati.

I nostri partner

27. Partner commerciali e catena di fornitura

Caldic si colloca tra principal e clienti. Ciò che fanno i nostri partner si riflette su di noi e ciò che chiediamo loro è uno dei modi principali in cui Caldic influisce sulle condizioni al di fuori dei propri siti.

- Facciamo affari solo con controparti approvate ai sensi delle procedure KYC, KYS e di due diligence sui terzi, in modo basato sul rischio, documentato e aggiornato regolarmente.
- Ci aspettiamo che fornitori, principal, fornitori di servizi e intermediari si impegnino a rispettare il Caldic Supplier Code of Conduct o dimostrino standard equivalenti e li applichino alla propria catena di fornitura.
- Selezioniamo e valutiamo i partner sulla base di criteri oggettivi: qualità, sicurezza, servizio, capacità, prezzo e condotta, mai sulla base di relazioni personali o interessi privati.
- Ci riserviamo il diritto di valutare, sottoporre ad audit e richiedere evidenze di conformità, anche tramite schemi di settore riconosciuti e audit di terzi.
- Quando un partner non rispetta gli standard, la nostra prima risposta è il dialogo e l'azione correttiva. Quando la violazione è grave, o il miglioramento non arriva, sospendiamo o poniamo fine al rapporto.
- Non chiediamo a terzi di fare ciò che a noi non è consentito fare.

Cosa significa per te?

- Completa l'onboarding attraverso il processo, non aggirandolo, per quanto urgente sia l'ordine.
- Assicurati che i requisiti di condotta di Caldic applicabili siano inclusi nei contratti o in altra documentazione vincolante di onboarding, in linea con il relativo processo sui rischi dei terzi.
- Seleziona e valuta i partner sulla base di criteri oggettivi e documenta perché hai scelto chi hai scelto.
- Quando un partner non rispetta gli standard, dialoga e correggi, e fai escalation invece di rinnovare in silenzio.

28. Governi, autorità e affari pubblici

Caldic si relaziona con governi, autorità di regolamentazione, dogane e altre autorità come parte normale di un'attività di distribuzione regolamentata. Siamo coerenti, accurati e rispettosi in ciò che diciamo loro e diciamo la stessa cosa ovunque.

- Gli affari transazionali di routine, come permessi, ispezioni, dogane e registrazione dei prodotti, proseguono attraverso la funzione responsabile. Il coinvolgimento al di là dell'attività ordinaria, anche a livello di ministri, ambasciatori o alti funzionari, richiede un preventivo coordinamento con Legal & Compliance.
- Solo le persone designate rappresentano Caldic dinanzi alle autorità. Se Caldic viene contattata in merito a richieste di informazioni, ispezioni o indagini, collabora e informa immediatamente Legal & Compliance. Segui la procedura di risposta applicabile e non ostacolare, nascondere, alterare o distruggere informazioni.
- Non alterare, rimuovere o distruggere mai documenti rilevanti, o che potrebbero diventarlo, per una richiesta di informazioni e non fornire mai informazioni che sai o sospetti essere incomplete o fuorvianti.
- L'advocacy tramite le associazioni di settore è condotta in modo trasparente e nei limiti del diritto della concorrenza. Caldic non utilizza fondi o risorse aziendali per influenzare singoli pubblici ufficiali su normative in corso di esame.
- Le regole anticorruzione si applicano pienamente a ogni interazione con un pubblico ufficiale, compresi i requisiti rafforzati di approvazione per regali e ospitalità.

Cosa significa per te?

- Mantieni ordinari i rapporti ordinari: permessi, ispezioni e dogane passano attraverso la funzione responsabile.
- Coordinati con Legal & Compliance prima di qualsiasi coinvolgimento al di là dell'attività ordinaria, o a livello di alti funzionari.
- Se un'autorità si presenta senza preavviso, sii cortese, non ostacolare e chiama subito Legal & Compliance.

- Non alterare, rimuovere o distruggere mai documenti che potrebbero essere rilevanti per una richiesta di informazioni.
- Di' la stessa cosa a ogni autorità, in ogni paese.

Il nostro pianeta

29. Sostenibilità e ambiente

La sostenibilità è fondamentale per il modo in cui Caldic fa impresa, non un programma parallelo. La maggior parte della nostra impronta si genera nella nostra catena del valore e non nei nostri siti, il che significa che le decisioni più importanti sono commerciali: cosa acquistiamo, da chi e come lo trasportiamo.

Clima ed energia

Caldic si è impegnata a fissare obiettivi di riduzione delle emissioni basati sulla scienza (SBTi) e mantiene un piano di transizione climatica che copre le proprie attività e la catena del valore. Ogni funzione deve capire come le proprie decisioni incidono su tale traiettoria: selezione dei fornitori, portafoglio prodotti, modalità di trasporto, energia dei magazzini e dati che raccogliamo dai principal, e cercare riduzioni nel proprio ambito.

Stewardship dei prodotti ed economia circolare

Manipoliamo, stocchiamo, classifichiamo, etichettiamo, trasportiamo e smaltiamo i prodotti in modo sicuro e legale mentre sono in nostra custodia e trasmettiamo le informazioni sulla manipolazione sicura e sull'applicazione di cui i nostri clienti hanno bisogno. Sosteniamo il riutilizzo, il recupero e il riciclo quando sono tecnicamente e legalmente fattibili, ci impegniamo a ridurre imballaggi e rifiuti e supportiamo principal e clienti nello sviluppo di alternative più sostenibili.

Natura, acqua e inquinamento

Preveniamo, e quando la prevenzione non è possibile minimizziamo, le emissioni in atmosfera, gli scarichi in acqua e la contaminazione del suolo. Manteniamo i permessi, i controlli e le misure di emergenza che i nostri siti richiedono. Usiamo l'acqua in modo efficiente e prestiamo particolare attenzione ai siti in aree a stress idrico, ed evitiamo o riduciamo al minimo le attività che danneggerebbero aree protette o ecologicamente sensibili. Tutti gli incidenti ambientali devono essere segnalati e gestiti in modo appropriato.

Approvvigionamento responsabile

Applichiamo una due diligence rafforzata alle materie prime con rischi ambientali e di diritti umani riconosciuti nelle loro catene di fornitura e partecipiamo a schemi di settore che li affrontano, comprese certificazioni e programmi condivisi di valutazione dei fornitori. Le decisioni di approvvigionamento considerano questi rischi insieme a prezzo, qualità e disponibilità.

Rendicontazione onesta e senza greenwashing

- I dati di sostenibilità sono soggetti agli stessi standard di accuratezza, completezza e controllo dei dati finanziari. Le stime sono identificate come tali e la loro base è documentata.
- Le dichiarazioni che facciamo su un prodotto, un servizio o su Caldic stessa, in risposte a gare, questionari dei clienti, certificati, etichette, presentazioni o post, devono essere accurate, comprovate, specifiche e dimostrabili. Le dichiarazioni ambientali vaghe o prive di fondamento sono vietate.
- Le richieste di sostenibilità dei clienti, i dati sull'impronta e i questionari ricevono risposta attraverso i canali concordati e con dati di cui possiamo rispondere. Se non abbiamo i dati, lo diciamo.
- Chiunque venga invitato, o senta di essere spinto, a esagerare cifre o dichiarazioni di sostenibilità deve farne escalation tramite il canale Speak Up.

Cosa significa per te?

- Cerca le emissioni nelle tue stesse decisioni: scelta dei fornitori, portafoglio prodotti, modalità di trasporto ed energia dei siti.
- Maneggia, stocca, etichetta e smaltisci i prodotti in modo legale e trasmetti le informazioni sulla manipolazione sicura di cui i clienti hanno bisogno.
- Segnala gli incidenti ambientali e i quasi incidenti, per quanto piccolo sia stato il rilascio.

- Rispondi alle domande di sostenibilità dei clienti con dati che puoi dimostrare. “Non li abbiamo ancora” è una risposta legittima.
- Non avallare mai una dichiarazione che non puoi comprovare e fai escalation se subisci pressioni in tal senso.

Governance

30. Governance, monitoraggio e disposizioni finali

Nessun codice di condotta può coprire ogni argomento in un settore complesso come il nostro. Questo Codice stabilisce linee guida e standard di base per le nostre entità in tutto il mondo; le policy a cui rinvia contengono i dettagli.

Monitoraggio

Legal & Compliance mantiene un programma di monitoraggio della compliance basato sul rischio. Il programma comprende, ove opportuno, formazione, certificazioni, due diligence sui terzi, controlli su sanzioni e AML, supervisione dei casi Speak Up, dichiarazioni di policy, test dei controlli, coordinamento degli audit e monitoraggio delle azioni correttive. La progettazione e il funzionamento dei controlli che sostengono il presente Codice sono valutati almeno annualmente.

Le metriche minime di compliance sono riferite periodicamente al Management Board e all’Audit Committee e il Management Board riferisce le proprie constatazioni e osservazioni sull’efficacia e sul rispetto del Codice al Supervisory Board. Queste metriche alimentano anche la rendicontazione annuale di Caldic su condotta e cultura aziendale. Le metriche possono includere completamento della formazione, dichiarazioni scadute, terzi ad alto rischio, alert su sanzioni, casi Speak Up, anzianità delle indagini, tassi di fondatezza, stato delle azioni correttive e carenze rilevanti nei controlli.

Internal audit

Internal Audit valuta la progettazione e il funzionamento dei controlli che sostengono il presente Codice e riferisce le proprie constatazioni al Management Board e all’Audit Committee in conformità al proprio statuto, e direttamente al Chair del Supervisory Board quando possa essere coinvolto un membro del Management Board.

Rappresentanza dei dipendenti

Caldic consulta gli organismi di rappresentanza dei dipendenti in merito al presente Codice, alla procedura Speak Up e alle questioni correlate quando la legge applicabile o accordi stabiliti lo richiedono.

Revisione e modifiche

Il presente Codice è rivisto almeno ogni due anni e ogni volta che modifiche rilevanti di legge, normativa o attività lo richiedano. Le modifiche sono adottate dal Management Board.

Glossario e supporto

Glossario

Titolare effettivo: La persona fisica che in ultima istanza possiede o controlla una controparte, anche se non compare nei suoi documenti di registrazione.

Informazioni sensibili dal punto di vista concorrenziale: Informazioni commerciali non pubbliche che ridurrebbero l'incertezza di un concorrente sul nostro comportamento sul mercato: prezzi, margini, costi, clienti, territori, capacità, offerte, volumi, intenzioni di acquisto, strategie e intenzioni retributive o di assunzione.

Pagamento di facilitazione: Un piccolo pagamento a un funzionario di basso livello per accelerare o garantire un'azione di routine a cui hai già diritto: sdoganare una spedizione, elaborare un permesso, saltare una coda. Vietato in Caldic, comunque lo si chiami a livello locale.

Pubblico ufficiale: Chiunque ricopra una carica legislativa, amministrativa o giudiziaria, sia impiegato da o agisca per un ente governativo, un'agenzia, un'autorità doganale, un'autorità di regolamentazione, un'impresa statale o controllata dallo Stato o un'organizzazione internazionale pubblica, compresi funzionari di partito e candidati.

Informazioni privilegiate: Informazioni precise, non pubbliche, che, se rese pubbliche, potrebbero avere un effetto significativo sul prezzo dei titoli di una società.

KYC / KYS: Know Your Customer e Know Your Supplier, le verifiche basate sul rischio che Caldic svolge prima dell'onboarding di una controparte e aggiorna a intervalli definiti.

Persona politicamente esposta (PEP): Una persona a cui sono affidate funzioni pubbliche di rilievo, nonché i suoi stretti collaboratori e familiari. Il coinvolgimento di una PEP richiede una due diligence rafforzata.

Canale Speak Up: Il canale di segnalazione di Caldic gestito in modo indipendente, disponibile in ogni momento, anonimo se lo scegli e aperto a persone esterne a Caldic.

Terzo: Qualsiasi persona o organizzazione che agisce per o per conto di Caldic: lavoratori somministrati, appaltatori, consulenti, agenti, broker, distributori e fornitori di servizi.

Dove trovare aiuto

- **Il tuo manager**, o qualsiasi manager di cui ti fidi.
- **HR**: occupazione, condotta, molestie, condizioni di lavoro.
- **QHSE**: sicurezza, prodotti, ambiente, incidenti.
- **Finance**: pagamenti, registri, sospette frodi, transazioni insolite.
- **Legal & Compliance**: anticorruzione, concorrenza, sanzioni, AML, conflitti, dati, contratti e qualsiasi cosa di cui non sei sicuro.
- **Canale Speak Up**: indipendente, disponibile in ogni momento, anonimo se lo scegli e aperto a persone esterne a Caldic. I dettagli di accesso sono disponibili sulla intranet di Caldic e su www.caldic.com.

Il controllo dei documenti e la cronologia delle versioni si trovano nella parte iniziale del presente Codice.

Dichiarazione di presa visione

Firmare o completare in altro modo la presente dichiarazione di presa visione è obbligatorio per tutte le persone di Caldic, in tutto il mondo. È richiesto all'ingresso, a ogni ripubblicazione del presente Codice e a intervalli stabiliti da Group Legal & Compliance. Se la legge locale richiede una forma diversa di conferma, Group Legal & Compliance la specificherà. Fatta salva la legge applicabile, e nella misura massima da essa consentita, io:

- riconosco di aver ricevuto, letto e compreso il Codice di Condotta di Caldic e le policy correlate e li rispetterò;
- confermo che segnalerò tempestivamente violazioni note o sospette, conflitti di interessi effettivi o apparenti, preoccupazioni su sanzioni o riciclaggio di denaro, preoccupazioni su corruzione o diritto della concorrenza, incidenti di sicurezza o ambientali e incidenti sui dati o informatici; e
- comprendo che il mancato rispetto può comportare provvedimenti disciplinari, compresa l'eventuale cessazione del rapporto di lavoro o dell'incarico, nel rispetto della legge applicabile.

Nome: _____

Qualifica: _____

Firma: _____

Data: _____

Luogo: _____

Se firmi manualmente la presente dichiarazione di presa visione, consegna questa pagina al tuo referente HR locale per l'inserimento nel tuo fascicolo personale. Se non puoi rendere ciascuna di queste dichiarazioni in buona fede, senza condizioni e senza eccezioni, devi consultare Legal & Compliance.