



Codice di Condotta



Electrolux



01

Messaggio del CEO

5

Messaggio di Jonas

6

02

Introduzione al Codice di Condotta

7

A chi si applica il Codice e come utilizzarlo

8

Partner commerciali e fornitori

8

Per i manager

9

Rispetto degli obblighi normativi

9

Violazioni

10

Segnalazione dei problemi

10

03

Rispetto per le persone

11

Diritti umani

12

Impatto sulle persone

13

Ore lavorative e retribuzione

14

Libertà di associazione

15

Discriminazione

16

Molestie

17

Lavoro minorile e forzato

18

Salute e sicurezza

18

04

Business leale e legale

19

Antitrust

20

Norme commerciali

21

Anti-corruzione

22

Qualità e sicurezza dei prodotti

24

05

Attività aziendali svolte con integrità 25

Conflitto d'interesse	26	Coinvolgimento politico	27
-----------------------	----	-------------------------	----

06

Protezione dei beni aziendali 28

Frode e uso improprio dei beni aziendali	29	Contabilità e rendicontazione	30
Proprietà intellettuale	31		

07

Protezione delle informazioni 32

Informazioni confidenziali	33	Informazioni privilegiate	34
Protezione dei dati	34		

08

Rispetto dell'ambiente 35

Ambiente	36
----------	----

09

Il nostro Codice di Condotta: la nostra guida 37

Il nostro Codice di Condotta: la nostra guida	38	Come gestire una situazione difficile	38
---	----	---------------------------------------	----

01

Messaggio del CEO

Messaggio del CEO

In Electrolux abbiamo una struttura strategica che guida il nostro comportamento, fornisce una direzione e ispira la nostra comunicazione. Questa struttura comprende il nostro scopo, il modello di business e il percorso verso una crescita redditizia.

Il Codice di Condotta di Electrolux è una parte fondamentale della nostra strategia. Fa da introduzione alle nostre più importanti politiche e principi, ed è una guida al modo di Electrolux di fare business.

Ci impegniamo fortemente ad agire sempre in maniera etica e a rispettare i diritti umani. Fare questo è responsabilità di tutti, a partire dai livelli più alti. Credo fermamente che un approccio etico sia fondamentale per il successo della nostra azienda.

Azioni o comportamenti illegali o non etici da parte di Electrolux o di qualsiasi rappresentante del Gruppo possono minare la nostra consolidata reputazione di onestà e integrità e non saranno tollerati.

Spetta ad ognuno di noi creare un'azienda in cui essere fieri di lavorare, un luogo in cui tutto ciò che viene fatto e tutte le decisioni che vengono prese si basano su principi etici, integrità e rispetto per le persone e per il nostro pianeta.

Leggete il Codice di Condotta per capire cosa ci aspettiamo da voi. Utilizzatelo come riferimento e guida. Ricordate che il Codice non copre tutte le situazioni in cui potreste trovarvi e a volte il modo corretto di agire non è ovvio. In qualsiasi momento vi sorgano delle domande, non esitate a chiedere supporto.

Jonas



02

Introduzione al Codice di Condotta di Electrolux

A chi si applica il Codice di Condotta e come deve essere utilizzato?

Questo Codice si applica a tutti i dipendenti di Electrolux e a tutti gli altri rappresentanti che agiscono per conto dell'azienda, compresi i dipendenti permanenti e temporanei, i consulenti, gli appaltatori, gli alti dirigenti e i membri del consiglio delle aziende del Gruppo Electrolux.

Tutti i dipendenti e gli altri rappresentanti devono rispettare questo Codice. I dipendenti devono inoltre consultare le politiche e le direttive del Gruppo Electrolux in quanto offrono ulteriori indicazioni e dettagli. Queste si trovano su eGate.

Partner commerciali e fornitori

Electrolux si aspetta molto dai suoi fornitori e partner commerciali.

Ci impegniamo a mantenere standard elevati per quanto riguarda i diritti umani, i diritti sul lavoro, la responsabilità ambientale e la lotta alla corruzione in tutte le attività di business, ed esigiamo lo stesso dai nostri partner.

Ci aspettiamo che i nostri fornitori rispettino i principi riportati nel nostro Standard sul Posto di Lavoro per Fornitori, basati sugli stessi requisiti che si applicano alle nostre stesse attività (dettagliati nella nostra Group Workplace Policy e nella Group Workplace Directive).

Il nostro Programma di Approvvigionamento Responsabile supporta le decisioni sull'approvvigionamento mediante la valutazione dei potenziali fornitori, monitorando le prestazioni dei fornitori e fornendo formazione all'interno di Electrolux come anche presso i fornitori.

Politiche di riferimento:

Group Supplier Workplace Standard, Group Workplace Policy e Group Purchasing Policy

Ci si aspetta che i manager siano modelli di comportamento

Se siete un manager di Electrolux, ci si aspetta che siate un modello per gli altri e che diate il buon esempio con la vostra condotta, le vostre azioni e le vostre decisioni. Ciò significa che dovete lavorare in linea con il Codice di Condotta. Siete obbligati ad assicurarvi che le persone del vostro team ricevano la formazione necessaria per comprendere e rispettare il Codice, come anche le politiche e le direttive connesse. Avete inoltre il dovere di agire per contrastare tutte le violazioni al Codice e alle politiche di Gruppo e di riportarle. In quanto manager, puoi cercare ulteriori informazioni contattando HR, Legal, MA&SA Internal Audit, Sustainability Affairs o il responsabile della Politica specifica.

Rispetto degli obblighi normativi

Dobbiamo lavorare in piena conformità con le leggi e le disposizioni applicabili alle nostre attività. Dobbiamo inoltre portare avanti le nostre attività nel rispetto del Codice di Condotta e delle nostre politiche e direttive. Se il Codice contraddice la normativa locale, si applicherà la disposizione più rigorosa, purché il Codice non violi la legge.

In caso di dubbio, richiedere una consulenza legale

Una consulenza legale tempestiva è fondamentale per tutelare gli interessi di Electrolux e garantire la conformità alle leggi e regolamentazioni pertinenti. E' probabile che vi troverete ad affrontare situazioni per le quali il Codice di Condotta non fornisce una risposta chiara. In tali casi, è necessario discutere del problema con il proprio line manager o con il consulente legale interno locale. In assenza di un consulente legale interno, potete sempre contattare il Corporate Legal Department a Stoccolma.

Ci sono diverse situazioni e questioni per le quali è necessario consultare un consulente legale interno. Per ulteriori informazioni in merito, fare riferimento alla Group Directive on Matters requiring Legal Consultation.

Quando si verifica una violazione

I dipendenti che non agiscono eticamente o violano il Codice di Condotta o le nostre Politiche di Gruppo possono essere soggetti ad azione disciplinare. In base ai fatti e alle circostanze, questa azione può includere il licenziamento.

In molti casi, le disposizioni del Codice di Condotta e le relative politiche e direttive si basano su requisiti di legge, di conseguenza ogni inosservanza degli stessi da parte vostra può comportare azioni disciplinari e sanzioni legali contro di voi ed Electrolux.

Segnalate i problemi - Sarete supportati

Se riscontrate violazioni al Codice di Condotta o a qualsiasi Politica di Gruppo, dovete comunicare il problema al vostro manager o ad altra persona idonea all'interno dell'azienda; ciò potrebbe includere HR, Legal, MA&SA Internal Audit, Sustainability Affairs, il responsabile della Politica di riferimento o la Direzione Locale, di Settore o di Gruppo.

L'Ethics Helpline rappresenta una forma di segnalazione alternativa per casi gravi di cattiva condotta quando, in qualità di dipendente, non vi sentite a vostro agio nel presentare una segnalazione attraverso i suddetti canali. L'Ethics Helpline permette di inviare segnalazioni in qualsiasi momento e da qualsiasi parte del mondo compilando moduli online o per telefono. La chiamata o il modulo vengono ricevuti da una parte terza indipendente che gestisce l'Ethics Helpline di Electrolux e verranno poi inoltrati alla persona appropriata in Electrolux per l'indagine. Potete rimanere anonimi.¹

Ci si aspetta che tutti i dipendenti segnalino qualsiasi potenziale condotta criminale di qualsiasi dipendente o rappresentante di Electrolux.

Chiunque faccia una segnalazione deve sapere che Electrolux adotta una politica severa di non ritorsione. Ciò garantisce che non ci saranno conseguenze sfavorevoli collegate al lavoro per il dipendente che, in buona fede, avvisa la direzione di possibili violazioni del Codice di Condotta.

www.electroluxgroup.com/ethicshelpline

¹ Si noti che in alcuni paesi ci sono restrizioni di legge in merito alla segnalazione di problemi attraverso l'Ethics Helpline

03

Rispetto per le persone e diritti fondamentali

Electrolux sta facendo un percorso per contribuire a uno stile di vita migliore agendo in modo sostenibile, creando esperienze migliori per i suoi dipendenti e clienti, e impegnandosi sempre al fine di migliorare. Questo percorso può essere realizzato solo attraverso il bene più grande dell'azienda: le sue persone.



Diritti umani

La nostra Dichiarazione sui Diritti Umani

Electrolux desidera ottenere la fiducia di tutte le persone coinvolte nelle proprie attività, dimostrando il proprio impegno in campo etico e dei diritti umani, attraverso parole e azioni. Agiremo sempre in modo etico e nel rispetto dei diritti umani, come stabilito dalle Convenzioni Fondamentali della Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo e dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).

Siamo tra i firmatari del Global Compact delle Nazioni Unite, supportiamo le Linee Guida dell'OCSE per le Imprese Multinazionali, ed applichiamo i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani all'interno del nostro lavoro per individuare e risolvere qualsiasi impatto negativo sulle persone come conseguenza diretta o indiretta delle nostre attività.

Le nostre aspettative sono presentate in dettaglio in questo Codice di Condotta, nell'Electrolux Workplace Policy, nella Electrolux Supplier Workplace Standard e nell'Electrolux Group People Policy. Ulteriori requisiti obbligatori sono riportati nella nostra Group Workplace Directive e nella Group Human Rights Directive.

Impatto sulle persone

Dobbiamo sempre considerare l'impatto che le nostre attività e decisioni hanno sulle nostre persone e su chi ci sta intorno. Ci impegnamo per portare avanti la nostra attività in modo da non causare nessun danno alle persone, sia direttamente che indirettamente attraverso i nostri partner o fornitori.

Una parte fondamentale del nostro impegno nell'ambito dei diritti umani riguarda i diritti sul lavoro e le condizioni di lavoro. I diritti dei nostri dipendenti e di chi lavora per i nostri fornitori o partner commerciali devono sempre essere rispettati e noi lavoreremo per garantire elevati standard sul lavoro.

Non tolleriamo il lavoro minorile, il lavoro forzato, la discriminazione, le molestie o l'abuso e ci impegniamo a favore di orari di lavoro e retribuzioni equi, libertà di associazione e contrattazione collettiva. La salute e la sicurezza dei nostri dipendenti sono una priorità massima e ci impegniamo per individuare, gestire e mitigare costantemente qualsiasi rischio di incidente e malattia.

Politiche e direttive di riferimento:

Group People Policy, Group Workplace Policy e Group Human Rights Directive

Cosa significa questo per voi

- Difendere i diritti umani è responsabilità di ogni manager e dipendente Electrolux. Considerare, nella propria area di lavoro, che tipo di impatto possono avere le nostre attività, azioni e decisioni sulle persone e impegnarsi per ridurre al minimo qualsiasi impatto negativo.
- Se osservate dei rischi per i diritti umani, comunicatelo al vostro manager, a un altro manager o alla funzione idonea. Dubbi o problemi possono essere segnalati anche attraverso l'Ethics Helpline.
- Per ulteriori informazioni contattare il dipartimento Sustainability Affairs.



Orario di lavoro e retribuzione

In Electrolux, vogliamo promuovere un equilibrio tra lavoro e vita privata.

Puntiamo ad avere un approccio responsabile riguardo alla retribuzione. Come minimo, i nostri dipendenti devono essere retribuiti in linea o al di sopra del minimo legale.

Politiche di riferimento:

Group People Policy e Group Workplace Policy

Cosa significa questo per voi

- Non vi sarà richiesto di fare una quantità eccessiva di straordinari.
- Fatta eccezione per circostanze aziendali straordinarie, tutti i lavoratori hanno diritto ad almeno un giorno di riposo ogni sette giorni.
- Dovete avere informazioni chiare su termini e condizioni di lavoro, compresi retribuzione e orario di lavoro.
- Per ulteriori informazioni contattare il dipartimento HR o il dipartimento Sustainability Affairs.



Libertà di associazione

Electrolux si impegna a intrattenere una relazione costruttiva con i propri dipendenti e si adopera costantemente per sviluppare un ambiente di lavoro aperto. Il nostro obiettivo è un dialogo aperto e trasparente per coinvolgere direttamente i dipendenti e, ove possibile, i loro rappresentanti. Ciò include la libertà di associazione e il diritto ad una contrattazione collettiva.

Politiche di riferimento:

Group People Policy e Group Workplace Policy

Cosa significa questo per voi

- Siete liberi di formare e di partecipare ad organizzazioni di vostra scelta, o di decidere di non farlo.
- I manager non devono proibire ai dipendenti di esercitare questa libertà.
- Il dialogo tra rappresentanti sindacati/dipendenti e direzione aziendale deve essere costruttivo e rispettoso.
- Per ulteriori informazioni contattare il dipartimento HR o il dipartimento Sustainability Affairs.



La discriminazione non è accettabile

La discriminazione non deve esistere nel nostro ambiente lavorativo. Nessuno deve essere discriminato per credenze o caratteristiche personali quali genere, età, religione, stato civile, razza, casta, estrazione sociale, malattia, disabilità, gravidanza, etnia o origine nazionale, nazionalità, appartenenza ad organizzazioni di lavoratori compresi sindacati, appartenenza politica, orientamento sessuale o simili. Tutti i dipendenti devono essere rigorosamente trattati sulla base delle loro capacità e qualifiche in tutte le decisioni che li riguardano.

Politiche di riferimento:

Group People Policy e Group Workplace Policy

Cosa significa questo per voi

- Indipendentemente da differenze, posizioni, età o altri tipi di distinzione, trattare gli altri sempre con rispetto e cortesia.
- Assicuratevi che ogni decisione occupazionale non comporti alcun tipo di discriminazione.
- Per ulteriori informazioni contattare il dipartimento HR.



Non tolleriamo alcun tipo di molestia

Nell'ambito del nostro impegno a favore di un ambiente di lavoro eterogeneo e inclusivo, non tolleriamo alcun tipo di molestia e prepotenza. Atti di persecuzione nell'ambiente di lavoro, come ad esempio azioni negative ripetute e dirette contro singoli dipendenti, non sono permessi. Tutti i dipendenti devono reciprocamente trattarsi con rispetto, dignità e buona educazione.

Le molestie possono essere rappresentate da osservazioni scritte o verbali, pettegolezzi, battute e chiacchiere, linguaggio e commenti diffamatori o offensivi, o atti con i quali le persone abusano della propria autorità e posizione per insultare, intimidire o causare danno.

Politiche di riferimento:

Group People Policy e Group Workplace Policy

Cosa significa questo per voi

- Trattare tutti con rispetto e cortesia.
- Non inviare mai e-mail esplicite o allusive a sfondo sessuale, o fare commenti dispregiativi o schernire l'etnia o la religione di qualcuno.
- Non fare domande indiscrete sulla vita privata e non reiterare inviti indesiderati o fare inviti a sfondo sessuale.
- Non abusare della propria autorità nei confronti di un dipendente di grado inferiore.
- Se vi trovate in una situazione in cui una persona subisce delle prepotenze o viene molestata, riportatelo.
- Per ulteriori informazioni contattare il dipartimento HR.



Non tolleriamo alcun tipo di lavoro minorile e forzato

Electrolux non tollera nessuna forma di lavoro minorile o di lavoro forzato, involontario o coatto.

Inoltre, non tolleriamo alcun tipo di abuso, sfruttamento o attività sessuale con persone contro la loro volontà o a pagamento (prostituzione), durante i viaggi di lavoro o quando si rappresenta in qualsiasi altro modo l'azienda.

Politiche di riferimento:

Group People Policy e Group Workplace Policy

Il nostro ambiente di lavoro promuove il benessere e la sicurezza

Consapevole del fatto che i dipendenti rappresentano il fattore più importante per il successo a lungo termine, Electrolux è impegnata nello sviluppo costante di un ambiente lavorativo che consenta prestazioni sostenibili, dove tutti i dipendenti possono dare il proprio meglio. Il nostro impegno nell'ambito di salute e sicurezza va oltre il garantire il rispetto delle regole e della legislazione.

Salute e sicurezza sono una priorità fondamentale nella progettazione e nello sviluppo dei nostri processi lavorativi e nell'organizzazione delle nostre attività. Electrolux si impegna da sempre per ridurre o eliminare gli infortuni nell'ambiente di lavoro e le malattie professionali. La direzione, a tutti i livelli, è direttamente responsabile del lavoro per ridurre al minimo i potenziali impatti negativi sull'individuo.

Politiche di riferimento:

Group People Policy e Group Workplace Policy

Cosa significa questo per voi

- Se notate qualsiasi cosa che possa indicare un rischio di lavoro minorile, lavoro forzato o coatto, collegato alle attività di Electrolux o a quelle dei nostri fornitori o partner commerciali, contattate il dipartimento Sustainability Affairs o il dipartimento HR.

Cosa significa questo per voi

- La sicurezza è il risultato dell'impegno di ognuno e tutti possiamo contribuire ad un ambiente di lavoro sano e sicuro.
- Seguire sempre le disposizioni in materia di sicurezza nel vostro ambiente di lavoro.
- Valutare se ci sono rischi per la salute, la sicurezza e il benessere nella vostra area di lavoro e dare dei suggerimenti su come questi possono essere gestiti.
- Per ulteriori informazioni contattare le HR o l'EHS (Environment, Health & Safety).

04

Business leale e legale

Le violazioni delle leggi possono portare a conseguenze negative, richieste di risarcimento e, in alcuni casi, inchieste penali e sanzioni sia per l'azienda che per le singole persone.

Crediamo nella concorrenza leale e rispettiamo la legislazione antitrust

Le leggi antitrust o sulla concorrenza vengono applicate in tutto il mondo per salvaguardare la concorrenza sul mercato. Tali leggi proibiscono accordi anticoncorrenziali e l'abuso di una posizione dominante sul mercato.

In Electrolux crediamo in un mercato leale e competitivo e competiamo sulla base del merito dei nostri prodotti, marchi e servizi. Non facciamo azioni illegali ai sensi delle leggi sulla concorrenza e tutti i dipendenti di Electrolux sono tenuti a rispettare rigorosamente le leggi sulla concorrenza leale.

Ci sono diversi tipi di attività che non sono consentiti dalle leggi sulla concorrenza e tali regole si applicano quando si tratta con concorrenti, clienti, fornitori e altri partner commerciali.

Politica di riferimento:
Group Antitrust Policy

Cosa significa questo per voi

- Non aderire mai a nessun tipo di contratto o accordo con un concorrente su prezzi, condizioni commerciali, produzione, sviluppo tecnico, offerte, clienti, ripartizione del mercato o altre attività di mercato.
- Non discutere mai di prezzi, profitti, costi, offerte, clienti, sviluppo del mercato, sviluppo tecnico o di altre informazioni sensibili che non sono di dominio pubblico con concorrenti senza previa approvazione da parte del consulente legale interno.
- Rispettare l'autonomia dei clienti. Non cercare mai di fissare o imporre in altro modo il prezzo di rivendita del nostro cliente. Non cercare di limitare il diritto del cliente di rivendere liberamente i nostri prodotti senza previa approvazione da parte del consulente legale interno.
- Non applicare condizioni diverse a transazioni simili con i clienti. Non adottare tattiche allo scopo di escludere concorrenti dal mercato.
- Per ulteriori informazioni contattare il dipartimento Group Legal.

Ricordare che vengono applicate pesanti sanzioni per le violazioni delle leggi e che tali violazioni comportano conseguenze negative, richieste di risarcimento e, in molti paesi, inchieste penali e sanzioni sia per l'azienda che per le singole persone.



Conoscere le attuali norme commerciali è fondamentale per la nostra attività

Essere un'azienda globale significa che dobbiamo rispettare le norme commerciali internazionali. Il controllo delle esportazioni e le sanzioni commerciali proibiscono o limitano l'esportazione di determinati beni o di concludere affari in alcuni paesi e/o con alcune persone, aziende o organizzazioni.

Le violazioni non solo danneggerebbero la nostra reputazione, ma potrebbero anche portare ad azioni penali per l'azienda e per le persone responsabili. Le norme commerciali sono complesse in quanto variano in base al luogo e possono cambiare a seguito di eventi mondiali.

Politica di riferimento:

Group Export Control and Trade Sanctions Policy

Cosa significa questo per voi

I dipendenti che operano nel commercio o nelle esportazioni devono seguire i regolamenti e le procedure vigenti, ad esempio:

- individuare quando un'attività commerciale o un affare potrebbero portare ad una situazione in cui si applicano le regole sul controllo delle esportazioni e le sanzioni commerciali;
- condurre un'adeguata verifica in mercati o situazioni ad alto rischio;
- riconoscere e agire di fronte a campanelli d'allarme che possono presentarsi nel corso dell'attività di business.
- per ulteriori informazioni contattare il dipartimento Group Legal.





Non tolleriamo alcun tipo di corruzione

L'abuso d'ufficio rappresenta l'abuso o l'uso improprio dei poteri affidati per un vantaggio personale. Electrolux non tollera alcuna forma di corruzione. Questo si estende a tutte le trattative commerciali e alle transazioni, in tutti i paesi in cui operiamo. Electrolux e chiunque rappresenti Electrolux (incluso terzi) non deve prendere parte a pratiche illecite o appoggiarle.

Corruzione

La corruzione può essere definita come offerta/dono o richiesta/ricezione di qualcosa di valore allo scopo di influenzare una transazione o una decisione. Electrolux non tollera alcuna forma di corruzione, indipendentemente dalla sua natura, inclusa la corruzione pubblica e commerciale. Non tolleriamo partner commerciali che offrono tangenti o altri benefici inappropriati e metteremo in atto delle azioni nel caso venissero identificate attività di questo tipo.

Le tangenti possono essere sotto forma di:

- denaro contante, buoni regalo o voucher
- doni di considerevole valore
- incarichi o bustarelle
- beneficenza
- viaggi o divertimenti
- pubblicità favorevole

Doni e Ospitalità

Omaggi aziendali ed ospitalità devono rappresentare atti di cortesia e non ricompense per aver fatto affari con noi. Inoltre, doni e ospitalità offerti o ricevuti da dipendenti di clienti o fornitori, inclusi potenziali clienti e fornitori, possono essere considerati una tangente e devono quindi soddisfare alcuni criteri, quali il rispetto delle pratiche commerciali normalmente accettate.

In altre parole, qualsiasi dono o ospitalità, offerti o ricevuti, devono avere un valore moderato e non devono in nessun caso influenzare il processo decisionale. In termini di valore, è necessario rispettare i limiti vigenti a livello locale/di settore.

È bene ricordare che i doni a funzionari pubblici devono essere evitati in quanto vengono generalmente considerati in una posizione tale che il dono potrebbe influire impropriamente sul loro processo decisionale.

Politica di riferimento:
Group Anti-Corruption Policy

Cosa significa questo per voi

- Comprendere e rispettare la Electrolux Group Anti-Corruption Policy.
- Comprendere e rispettare tutti i regolamenti di Electrolux vigenti su doni e ospitalità.
- Prendere periodicamente parte a corsi di formazione sull'anticorruzione.
- Non offrire o accettare nessun tipo di tangente o qualunque altra cosa che possa essere considerata tale.
- Né voi, né l'azienda, né i membri della famiglia e nemmeno gli amici possono ricevere vantaggi impropri per via della vostra posizione di dipendente o rappresentante di Electrolux.
- Non sarete retrocessi, penalizzati, non subirete sanzioni né altre conseguenze negative per aver rifiutato di pagare una tangente o di essere coinvolti in pratiche illecite.
- Se vi viene offerto un dono o un omaggio o qualsiasi altro beneficio improprio, comunicatelo al vostro manager, al dipartimento Group Legal, MA&SA Internal Audit o HR.
- Per ulteriori informazioni contattare il dipartimento Group Legal.



I nostri prodotti vengono realizzati tenendo presente qualità e sicurezza

Electrolux rispetta i requisiti legali e i nostri stessi standard di qualità e sicurezza nella progettazione, sviluppo, produzione, commercializzazione e vendita dei nostri prodotti. Le consegne dei prodotti ai clienti non devono avvenire finché i requisiti di qualità, gli standard di sicurezza e i requisiti di conformità non sono pienamente soddisfatti. Presentiamo i nostri prodotti e servizi in modo accurato e richiediamo la conferma delle nostre affermazioni.

Politica di riferimento:
Group Quality Policy



Cosa significa questo per voi

- Seguire sempre tutti i requisiti legali e le politiche di Electrolux che riguardano progettazione, produzione, vendita, prestazione e marketing dei nostri prodotti e servizi.
- Non prendere mai scorciatoie o decisioni che potrebbero compromettere la conformità del prodotto.
- Non alterare i test o i risultati dei test.
- Non realizzare prodotti in modo che le prestazioni migliorino in aree specifiche solo durante i test di prova.
- Non fornire mai informazioni inesatte sulla qualità, la sicurezza o altri aspetti dei nostri prodotti o servizi.
- Per ulteriori informazioni contattare il dipartimento Group Quality o Group Legal.

05

Attività aziendali svolte con integrità

L'integrità deve guidare i dipendenti nel prendere decisioni ponderate e agire sempre nel migliore interesse dell'azienda. I dipendenti di Electrolux non mischiano questioni politiche e personali con il lavoro.

Quando le questioni personali possono influire su decisioni lavorative, c'è un conflitto d'interesse.

Le situazioni in cui un interesse privato o personale sembra essere incompatibile con gli interessi di Electrolux devono essere evitate e segnalate al proprio manager e HR.

Il modo migliore per gestire i conflitti d'interesse è quello di evitarli completamente. Se si verificano, dovete essere aperti e trasparenti riguardo alla situazione.

Questi conflitti d'interesse si possono verificare in vari modi, ad esempio:

- con un impiego extra rispetto al vostro lavoro, nel quale gli interessi di un lavoro contraddicono gli interessi dell'altro;
- a causa di interessi familiari, quando un membro della famiglia o un altro parente viene assunto da voi o è sotto la vostra direzione;
- quando beni o servizi vengono acquistati da un parente, da un amico o da un'azienda controllata da uno di loro;
- se voi o un membro della famiglia detenete un interesse finanziario che potrebbe influenzare il vostro giudizio;
- e anche quando voi o un membro della famiglia ha un interesse personale, diretto o indiretto, verso un qualsiasi fornitore o cliente Electrolux.

Politica di riferimento:

Group Conflicts of Interest Policy

Cosa significa questo per voi

- Comunicare immediatamente qualsiasi conflitto d'interesse al vostro manager e al dipartimento HR.
- Non intraprendere lavori al di fuori dell'azienda o attività che potrebbero essere o sembrare in conflitto con l'interesse di Electrolux o che ridurrebbero la vostra efficienza o dedizione nel portare avanti il vostro lavoro in Electrolux.
- Per ulteriori informazioni contattare il dipartimento HR o il dipartimento Group Legal.

Electrolux evita ogni coinvolgimento politico

Electrolux mantiene una posizione di neutralità per quanto riguarda partiti e candidati politici. Né il nome di Electrolux, né nessuna altra risorsa controllata da una qualsiasi azienda del Gruppo, devono essere utilizzati per promuovere l'interesse di partiti o candidati politici.

Le attività di lobby sono attività legittime messe in atto da determinati dipendenti di Electrolux autorizzati, ma tali attività devono sempre essere svolte in modo trasparente e chiaro per conto di Electrolux.

I dipendenti che dialogano con governi e altre istituzioni pubbliche per informare o influenzare la politica pubblica, devono farlo in modo responsabile e trasparente in conformità con le leggi locali.

Cosa significa questo per voi

- E' possibile partecipare a livello personale ad attività politiche e dare il vostro contributo politico, ma tale partecipazione deve avvenire nel vostro tempo libero e a vostre spese.
- Non dare contributi politici e non effettuare spese di qualsiasi natura in tale ambito per conto di Electrolux.
- Non rimborsare nessun dipendente per tali contributi o spese.
- Se vi impegnate in attività politiche personali, non dovete agire o dare l'impressione di agire come rappresentante di Electrolux.
- Per ulteriori informazioni contattare il dipartimento di Corporate Communications.



06

Siamo tutti
responsabili della
protezione dei beni
della nostra azienda

È di cruciale importanza per la nostra attività proteggere e salvaguardare i nostri beni, compresi i beni fisici di proprietà, la proprietà intellettuale e le risorse finanziarie. Siamo tutti responsabili della protezione dei nostri beni e del loro utilizzo efficiente e accurato.

Tenersi lontani dalle frodi e non utilizzare i beni aziendali per attività che potrebbero danneggiare la nostra reputazione

Non tolleriamo la frode o l'uso illecito dei beni aziendali. La frode include qualsiasi atto, ma anche omissione di atto, realizzato allo scopo di ingannare gli altri, come ad esempio l'azienda, l'opinione pubblica o gli investitori, per porre in essere azioni che si tramutano in danni economici per gli stessi.

Proprietà, attrezzature, risorse e fondi devono essere utilizzati unicamente ai fini aziendali e non per un ritorno personale.

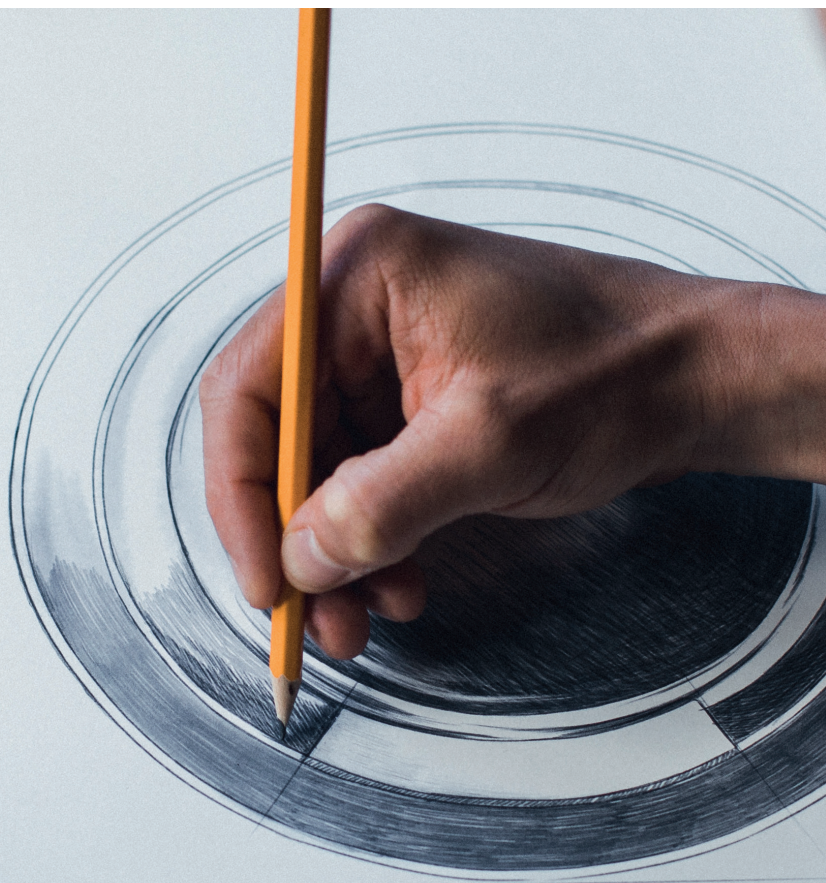
Esempi di utilizzo inadeguato dei beni includono il furto, la falsificazione dei report di spesa o di orario, l'utilizzo inadeguato del computer, del telefono o delle strutture aziendali o l'uso improprio di sconti per i dipendenti.

Politiche e direttive di riferimento:

Group Finance Policy e Group Global Travel Directive

Cosa significa questo per voi

- Seguire tutti i regolamenti locali vigenti in materia di viaggi e spese.
- Le spese personali, ad esempio quelle relative a un viaggio o ad attività di svago a livello personale, non possono essere indicate come spese aziendali.
- I computer aziendali non possono essere utilizzati per nessuna attività illecita o per vedere materiale inappropriato, inclusi siti pornografici, siti che istigano all'odio o qualsiasi altro sito che possa danneggiare la nostra reputazione.
- L'uso privato delle risorse aziendali, ad esempio computer o telefoni, deve essere mantenuto al minimo.
- Per ulteriori informazioni contattare i dipartimenti HR, l'IT, il dipartimento Group Legal o il MA&SA Internal Audit.



La contabilità e la rendicontazione devono essere accurate e complete

L'integrità dei nostri rendiconti finanziari è fondamentale per mantenere la fiducia dei nostri azionisti, clienti, fornitori ed altre parti interessate. Tutte le transazioni finanziarie devono essere registrate e contabilizzate in base ai principi contabili vigenti stabiliti nel Manuale di Contabilità di Electrolux.

Non è permesso l'inserimento nei nostri libri o registri contabili di informazioni che intenzionalmente nascondono o rendono fuorviante la vera natura di una transazione o l'inserimento di informazioni fuorvianti per influenzare gli obiettivi o i KPI.

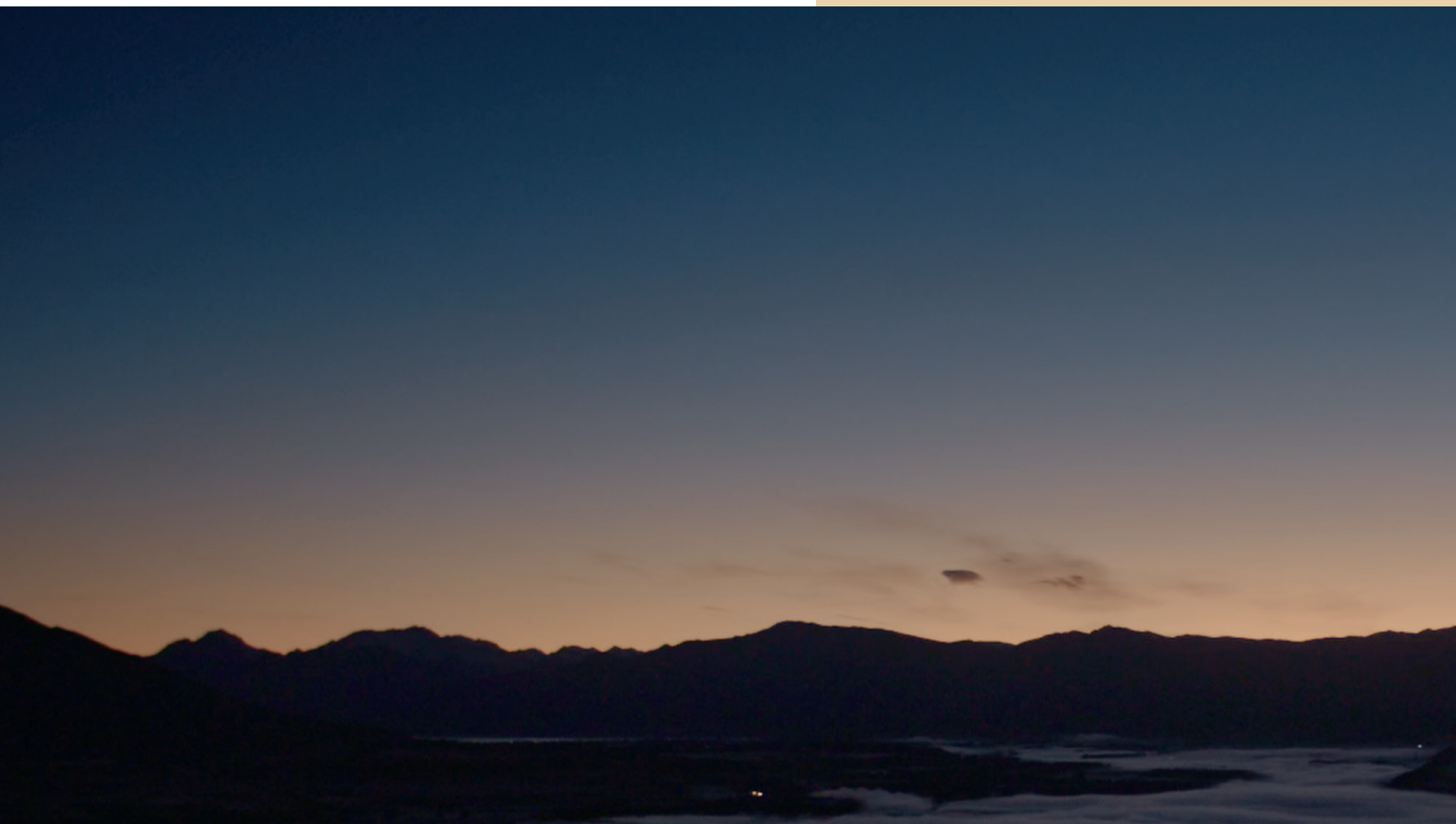
La frode contabile può includere la dichiarazione inesatta di redditi, spese, beni o passività. Può inoltre essere rappresentata dall'intenzionale applicazione errata del Manuale di Contabilità al fine di influenzare gli obiettivi o i KPI.

È proibito manipolare o alterare le regole contabili per raggiungere un obiettivo finanziario.

Politica di riferimento:
Group Finance Policy

Cosa significa questo per voi

- Seguire sempre il Manuale di Contabilità di Electrolux quando si rendicontano le transazioni finanziarie.
- Nel riportare le informazioni, non travisare i fatti e assicurarsi che le informazioni riflettano accuratamente la transazione in questione.
- Se si nota un errore nel rapporto finanziario o si sospetta una frode, comunicarlo immediatamente.
- Per ulteriori informazioni contattare il dipartimento Group Finance o il MA&SA Internal Audit.



Noi proteggiamo la nostra proprietà intellettuale

La proprietà intellettuale di Electrolux, come ad esempio know-how, idee, segreti commerciali, brevetti, marchi commerciali, nomi di domini, progetti e diritti d'autore, rappresenta un bene di valore per l'azienda. Questo valore può andare perduto o compromesso se tali beni vengono utilizzati in modo improprio o divulgati erroneamente.

La proprietà intellettuale è protetta non solo da istanze, registrazioni e rinnovi, ma anche attraverso opposizioni, contenziosi per annullamento o violazione contro parti terze per assicurarci quanta più libertà possibile nell'operare.

Politica di riferimento:

Group Intellectual Property Policy

Cosa significa questo per voi

- Si ritiene che Electrolux possa ottenere utili diritti sulla proprietà intellettuale o che terzi stiano violando o sembrino violare la nostra proprietà intellettuale, contattare il dipartimento Group Patents o il dipartimento IP Legal.
- Rispettare i diritti di proprietà intellettuale altrui validi.
- Non partecipare insieme a terzi allo sviluppo di un'idea o di un'invenzione senza prima aver consultato il dipartimento Group Patents, per quanto riguarda i diritti sul brevetto o sul progetto, o il dipartimento IP Legal, relativamente al marchio commerciale, ai nomi di dominio o a questioni di diritti d'autore.
- Ricordare che la proprietà intellettuale sviluppata da voi nel corso del vostro rapporto lavorativo con Electrolux rimane proprietà di Electrolux, anche una volta terminato tale rapporto.
- Per ulteriori informazioni contattare il dipartimento Group Legal o Group Patent.

07

Protezione delle informazioni in quanto beni di valore

Incoraggiamo i dipendenti a parlare dei nostri marchi, prodotti e dell'azienda, ma non a far trapelare o comunicare informazioni riservate.

Informazioni Confidenziali

Le informazioni su Electrolux costituiscono un bene di valore. I dipendenti possono a volte essere a conoscenza di informazioni riservate. Queste possono includere informazioni finanziarie, segreti commerciali, prezzi, fatturati e profitti, strategie e piani, informazioni contrattuali, elenchi clienti e fornitori, informazioni su nuovi prodotti o qualsiasi altra informazione non di dominio pubblico relativa a Electrolux. Le informazioni riservate potrebbero anche costituire informazioni confidenziali a seconda delle circostanze (vedere la sezione sulle Informazioni Confidenziali).

Le informazioni confidenziali su Electrolux devono essere protette, gestite in maniera accurata e non condivise con parti terze non autorizzate o rese di dominio pubblico, a meno che non siate specificatamente autorizzati a farlo.

L'obbligo di proteggere le informazioni confidenziali continua anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro. Ciò vale anche per le informazioni che clienti, fornitori e altri partner commerciali hanno condiviso con noi.

Politica di riferimento:
Group Information Policy

Cosa significa questo per voi

- Assicurarsi che tutte le informazioni relative a Electrolux che condividete soddisfino i requisiti definiti nella Group Information Policy.
- Fare attenzione a non pubblicare informazioni confidenziali sui social media o a discutere di informazioni confidenziali o sensibili in luoghi in cui altri potrebbero ascoltare.
- Se è necessario condividere informazioni confidenziali con terzi, assicurarsi che sia stato firmato un accordo di non divulgazione.
- Sappiate che il vostro dovere di proteggere le informazioni confidenziali può perdurare anche una volta lasciata l'azienda. Ciò significa anche che i nuovi dipendenti non possono condividere informazioni riservate relative ai loro precedenti datori di lavoro e nessuno dovrà mai chiedere loro di farlo.
- Quando si lavora utilizzando informazioni di Electrolux, usare esclusivamente attrezzature e servizi aziendali autorizzati.
- Utilizzare l'indirizzo e-mail Electrolux o altri canali aziendali per tutte le comunicazioni di lavoro. Non utilizzare indirizzi e-mail, social media o mezzi simili personali.
- Per ulteriori informazioni contattare il dipartimento Corporate Communications o Group Legal.



Informazioni confidenziali

Electrolux è un'azienda quotata in borsa. Pertanto, come dipendenti, potreste a un certo punto venire a conoscenza di informazioni privilegiate.

Quando una persona ha accesso a informazioni privilegiate, è soggetta a doveri legali e normativi. L'insider trading e la divulgazione illecita di informazioni privilegiate sono severamente proibiti.

Le informazioni privilegiate riguardano una circostanza non di dominio pubblico che, se resa pubblica, avrebbe un impatto significativo sul prezzo delle azioni o su altri strumenti finanziari. Ad esempio, i risultati finanziari, le acquisizioni e gli investimenti principali costituiscono generalmente informazioni privilegiate. Una persona in possesso di informazioni privilegiate non deve divulgare tali informazioni, utilizzarle per acquistare o vendere azioni Electrolux direttamente o indirettamente, o consigliare o indurre qualcun altro ad acquistare o vendere azioni.

Politiche di riferimento:

Group Insider Policy e Group Data Protection Policy

Come proteggiamo i dati personali

Rispettiamo il diritto fondamentale di ogni individuo di proteggere i propri dati personali, indipendentemente dalla nazionalità o dalla residenza. L'esigenza di proteggere i dati personali sta aumentando sempre più con l'espansione dell'ambiente online, dove una grande quantità di dati viene trasferita in tutto il mondo. Attraverso quasi tutto quello che facciamo online e attraverso l'utilizzo di dispositivi o apparecchiature connessi, permettiamo la raccolta di dati personali.

È dunque importante implementare misure adeguate per proteggere i dati personali e rispettare le norme vigenti sulla privacy dei dati per quanto riguarda la conservazione, la raccolta e l'uso dei dati personali.

Politica relativa:

Group Data Protection Policy

Cosa significa questo per voi

- Contattare il Corporate Legal Department dell'azienda se non siete certi di essere o meno in possesso di informazioni confidenziali.
- Non condividere informazioni confidenziali o altre informazioni sensibili relative a Electrolux con terzi, inclusi i familiari.
- Non utilizzare informazioni confidenziali nell'acquisto o vendita o nell'indurre altri ad acquistare o vendere azioni Electrolux o altri titoli collegati.
- Per ulteriori informazioni contattare il dipartimento Group Legal.

Cosa significa questo per voi

- Agire sempre in modo rispettoso e tenere in considerazione la privacy altrui.
- La raccolta, la conservazione o l'uso di dati personali deve avvenire in linea con la Group's Data Protection Policy.
- È possibile accedere ai dati personali solo nella misura in cui questo sia necessario per adempiere ai propri doveri lavorativi. Se si ha il permesso di accedere ai dati personali, è necessario proteggere e mantenere riservate tutte le informazioni.
- Per ulteriori informazioni contattare il dipartimento Group Legal.

08

Rispetto dell'ambiente

Ogni dipendente deve
ricercare modi per migliorare
le nostre prestazioni ambientali.

Rispetto dell'ambiente

Ogni dipendente di Electrolux svolge un ruolo nel continuo miglioramento delle nostre prestazioni ambientali. Lo standard minimo per farlo è stabilito dalla nostra Group Environmental Policy, dalla Group Workplace Directive o e dalla legislazione locale. Ciascuno di noi deve agire in linea con tali impegni. Ma non finisce qui. Cercando costantemente miglioramenti e cose che possono essere fatte meglio, possiamo garantire che i nostri prodotti contribuiscano ad una società più sostenibile.

Le leggi e le normative locali possono variare e in alcuni casi possono essere meno rigorose rispetto a ciò che richiede la Group Environmental Policy e Group Workplace Directive.

Esempi di violazioni ambientali sono: emissioni delle fabbriche che superano i limiti legali consentiti, gestione inappropriata di rifiuti pericolosi o smaltimento inadeguato delle acque reflue.

Politica di riferimento:
Group Environmental Policy

Cosa significa questo per voi

- Non prendere scorciatoie se la legge locale permette un'azione che noi, come Gruppo, consideriamo non etica o nociva per l'ambiente.
- Gestire e documentare il nostro impatto ambientale in maniera diligente e in linea con i requisiti legali; non falsificare mai resoconti o altri documenti.
- Verificare l'esistenza di permessi ambientali idonei.
- Considerare come il proprio team o area di lavoro contribuisce all'impatto ambientale complessivo di Electrolux.
- Utilizzare in maniera intelligente le risorse come elettricità, acqua, sostanze chimiche e materiali.
- Ridurre al minimo le trasferte preferendo i meeting telefonici e sfruttando le strutture per i web meeting.
- Per ulteriori informazioni contattate il dipartimento Sustainability Affairs.



09

Il nostro Codice di Condotta: la nostra guida

Il Codice si applica a tutti noi
e deve guidare il nostro lavoro
quotidiano.

Il nostro Codice di Condotta: la nostra guida

In quanto dipendenti, è vostra responsabilità non solo leggere il Codice di Condotta per comprendere cosa ci si aspetta da voi, ma anche utilizzarlo periodicamente come riferimento e guida. E' inoltre una vostra responsabilità conoscere qualsiasi Politica del Gruppo relativa alla vostra posizione e lavoro. Politiche, direttive ed altre linee guida importanti si trovano su eGate.

Il Codice non copre tutte le situazioni in cui potreste venirvi a trovare e a volte il modo corretto di agire non è ovvio. In qualunque momento vi sorga una domanda, non esitate a chiedere supporto.

In caso di dubbi

Se avete dubbi in merito a possibili violazioni del presente Codice di Condotta è necessario:

- 1 parlarne con il vostro manager il prima possibile.
- 2 se non vi sentite a vostro agio nel farlo, parlate con un altro manager, con i dipartimenti HR, il MA&SA Internal Audit, il Sustainability Affairs, il responsabile della Politica o con la Direzione Locale, di Settore o di Gruppo.
- 3 se ritenete che nessuno di tali approcci sia adeguato o desiderate restare anonimi, comunicate il vostro problema o dubbio attraverso l'Ethics Helpline.

www.electroluxgroup.com/ethicshelpline

Come gestire una situazione difficile

Quando non sapete come comportarvi in una determinata situazione, ponetevi le seguenti domande.

- La decisione o l'azione sono considerate legali?
- La decisione o l'azione è conforme alle politiche del Gruppo?
- Se la mia famiglia, i miei amici o altre persone esterne ad Electrolux venissero a conoscenza delle mie azioni, mi sentirei a mio agio?
- Se la mia azione venisse riportata sulla prima pagina dei giornali, continuerei a essere soddisfatto della mia decisione o azione?



Versione 01 del Codice di Condotta
Electrolux

Il presente documento è una traduzione del testo originale in inglese del Codice di Condotta. La traduzione è a solo scopo informativo. In caso di discrepanze, prevarrà il testo originale in inglese.

