La strada giusta per il successo

KSB Codice etico

4 **Preambolo**
Gli Amministratori delegati di KSB SE & Co. KGaA
Perché abbiamo bisogno di un Codice Etico

5 **1. Finalità e campo di applicazione**

6 **2. Regole fondamentali di etica**

6 2.1 Lavorare con gli altri
6 2.2 Essere d'esempio
6 2.3 Comunicazione e trasparenza
6 2.4 Gestione del lavoro
7 2.5 Rapporti di lavoro
8 2.6 Conflitto d'interessi
9 2.7 Informazioni confidenziali
9 2.8 Riservatezza
9 2.9 Impegno sociale

10 **3. Questioni particolari**

10 3.1 Normativa in materia di concorrenza, antitrust e cartelli
10 3.2 Commercio internazionale e controllo delle esportazioni
10 3.3 Normativa fiscale
10 3.4 Protezione ambientale, energia e clima
11 3,5 Gestione dei minerali di conflitto
11 3.6 Sicurezza e salute sul lavoro
11 3.7 Retribuzione e orario lavorativo
11 3.8 Rispetto dei diritti umani
12 3.9 Sicurezza e qualità dei prodotti
12 3.10 Protezione e riservatezza dei dati
12 3.11 Sicurezza IT

13 **4. Applicazione delle regole**

Perché abbiamo bisogno di un Codice Etico

Cari dipendenti, clienti e partner commerciali,

in questo ambiente competitivo a livello globale, si richiede accanto a prodotti e servizi di alta qualità, un comportamento professionale e onesto, conforme a leggi, regolamenti e standard etici. Andando incontro a queste aspettative elevate, consolidiamo la fiducia verso la nostra azienda e il marchio KSB. Allo stesso tempo, affermiamo i valori che hanno caratterizzato le attività di KSB per decenni.

Siamo responsabili in eguale misura della reputazione della nostra azienda. Il comportamento scorretto di una sola persona può danneggiare a lungo la nostra reputazione. Per questo, è necessario dare una definizione comune del concetto di comportamento lavorativo professionale e onesto. Abbiamo quindi voluto riassumere in questo Codice Etico le relative linee guida e regole fondamentali. Inoltre, seguiremo da vicino i futuri sviluppi in ambito legale e commerciale e di conseguenza adegueremo il Codice.

Il Codice Etico di KSB offre orientamento e assistenza, ma contiene anche dei requisiti imprescindibili su cui basare le nostre azioni. Con l'impegno totale al rispetto delle regole, ci aspettiamo un'adesione costante a questi valori fondamentali da parte dei nostri manager e dipendenti a tutti i livelli e controlleremo che questo avvenga nella maniera adeguata.

Siamo certi che tutti seguirete le indicazioni contenute in questo Codice Etico.

Gli Amministratori delegati di KSB SE & Co. KGaA

1. Finalità e campo di applicazione

E' una cosa scontata che le aziende, i loro rappresentanti, manager e dipendenti agiscano in conformità alle leggi applicabili. Tuttavia, ciò sta diventando sempre più difficile a causa della miriade di requisiti e del numero crescente di regolamenti e clausole legali. L'insieme delle attività che assicurano, da parte dell'azienda e dei suoi dipendenti, un comportamento in linea con i regolamenti e le attività quotidiane e che aiutino a prevenire comportamenti scorretti viene definito compliance. Questo racchiude anche l'osservanza degli accordi contrattuali e degli impegni assunti volontariamente.

In KSB, il Codice Etico costituisce la base delle attività di compliance. Descrive i principi chiave di politica commerciale e legale che utilizziamo sia nei nostri rapporti con i clienti, fornitori e altri partner commerciali che all'interno dell'azienda stessa. Determina inoltre il nostro comportamento sui mercati finanziari e nei paesi in cui operiamo.
Il Codice ha lo scopo di supportare i dipendenti nelle loro attività quotidiane.

Onestà, responsabilità, professionalità, fiducia e apprezzamento sono i valori che intendiamo esprimere nel nostro comportamento. L'osservanza di questi valori fondamentali è sia un requisito per giustificare la fiducia che i nostri partner commerciali hanno in noi, e quindi essere un operatore di mercato di successo, sia per l'ottima qualità dei nostri prodotti e servizi. Per noi, la reputazione di KSB è più importante del successo individuale di una qualsiasi transazione commerciale o persona.

Il Codice Etico deve essere rispettato obbligatoriamente da tutti i dipendenti a tutti i livelli. Si applica, inoltre, alle unità organizzative e alle società del Gruppo in cui KSB SE & Co. KGaA detiene, direttamente o indirettamente, una partecipazione superiore al 50%. Nei casi in cui la partecipazione è inferiore, incoraggeremo le società interessate ad aderire a questi standard.

Ci aspettiamo altresì che i nostri fornitori aderiscano ai principi di questo Codice Etico o seguano regolamenti equivalenti.

Alcuni dei requisiti elencati nel Codice Etico sono esposti e integrati in modo più dettagliato nelle linee guida del Gruppo, ad esempio per ciò che concerne le leggi di cartello/antitrust e la prevenzione della corruzione. Questi documenti sono disponibili sia sull'intranet KSB che presso i Management delle società del Gruppo KSB; è responsabilità di ogni dipendente informarsi sulle linee guida del Gruppo relative alla propria attività.

In alcuni paesi le attività commerciali non si basano sui requisiti stabiliti dal Codice Etico. Tuttavia, ci aspettiamo che i nostri dipendenti utilizzino queste regole a titolo indicativo sulla base delle specifiche normative applicabili. I regolamenti regionali avranno la precedenza e ogni variazione dovrà essere delineata dal Management regionale specifico.

Il nostro Codice Etico è inoltre in linea con i principi stabiliti nel Global Compact delle Nazioni Unite relativi a diritti umani, standard lavorativi, protezione ambientale e lotta alla corruzione.

Aderiamo ai valori e ai contenuti del Codice Etico unanimemente concordato dell'Associazione tedesca dell'industria elettrica e digitale e dell'Associazione tedesca dell'industria meccanica (ZVEI-VDMA Code of Conduct); il presente Codice Etico si fonda anche su questi valori pur trattando tematiche aggiuntive.

2. Regole fondamentali di etica

2.1 Lavorare con gli altri

I rapporti tra manager, colleghi e dipendenti in tutte le divisioni e regioni dovrebbero essere caratterizzati da professionalità, rispetto reciproco e lealtà. In questo, si tiene conto delle differenze culturali. La promozione sistematica della diversità e dell'inclusione è un elemento chiave della nostra politica delle risorse umane in quanto apprezziamo il valore aggiunto che prospettive diverse conferiscono alla nostra azienda. Il nostro scopo dichiarato è quello di prevenire qualsiasi forma di discriminazione sulla base di caratteristiche individuali quali età, razza, religione, colore della pelle, genere, orientamento sessuale, disabilità, origine, patrimonio o stato civile. Nell'ambiente lavorativo non è tollerata alcuna discriminazione, molestia o ritorsione. Questo criterio viene applicato anche nei nostri rapporti con persone al di fuori di KSB, quali ad esempio aspiranti collaboratori.

2.2 Essere d'esempio

Gli Amministratori delegati e i membri del Consiglio di amministrazione e di sorveglianza di KSB SE & Co. KGaA, nonché i membri degli organi societari del Gruppo e coloro che esercitano responsabilità di gestione devono essere d'esempio. Ci si aspetta da loro il rispetto dei principi stabiliti in questo Codice Etico in particolare l'impegno, il supporto e il controllo durante l'attività lavorativa quotidiana.

2.3 Comunicazione e trasparenza

Le relazioni e le comunicazioni all'interno dell'azienda, verso i partner commerciali, gli investitori, il pubblico, le organizzazioni ufficiali e le autorità dovranno essere comprensibili, veritiere e puntuali; dovranno inoltre essere conformi alle leggi e ai regolamenti applicabili. I nostri rendiconti finanziari dovranno documentare le transazioni commerciali in modo corretto.

Onde evitare una mancanza di chiarezza e/o fraintendimenti, solo le persone espressamente autorizzate potranno fornire i rendiconti aziendali. Ci riferiamo in particolare alle comunicazioni con i media, gli investitori e gli analisti finanziari.

Collaboriamo con le organizzazioni e le autorità ufficiali e siamo di supporto al loro lavoro, sempre però mantenendo i nostri diritti.

Per principio non forniamo informazioni sui rapporti con i clienti, questioni relative ai singoli dipendenti, concorrenti o indagini in corso; per principio non commentiamo le voci di corridoio.

2.4 Gestione del lavoro

Comportamento rispettoso della legge
Noi svolgiamo il lavoro in conformità alle leggi applicabili, ai regolamenti vincolanti e agli obblighi che abbiamo intrapreso volontariamente. In particolare, è responsabilità dei vari manager dare ai dipendenti tutte le istruzioni e il supporto indispensabili, ad esempio l'accesso alle linee guida interne, e se necessario fornire spiegazioni.

Consulenza legale cautelativa
Per ridurre i rischi, in caso di questioni legali, i dipendenti dovrebbero chiedere un parere al dipartimento degli Affari

Legali specifico.

Utilizzo delle risorse aziendali
Ogni dipendente deve utilizzare le risorse aziendali come macchinari, attrezzature e materiali d'ufficio in modo responsabile. Per principio, l'uso a scopo personale è proibito e deve essere approvato in ogni caso specifico. In particolare, l'utilizzo dei sistemi di telecomunicazione e informatici deve essere conforme alle linee guida del Gruppo.

Le soluzioni e i prodotti innovativi sono di grande importanza per lo sviluppo dell'azienda. Le invenzioni di dipendenti o terzi ad uso dell'azienda devono essere protette legalmente in modo adeguato. Nessun dipendente può rivelare informazioni sul know-how e le competenze dell'azienda (es. disegni progettuali) o segreti commerciali e aziendali ai partner di progetto o terze parti senza essere stato espressamente autorizzato.

Concussione e corruzione
Nell'acquisizione di un ordine, KSB basa le sue decisioni su criteri economici obiettivi come qualità e prezzo.

Non è permesso ai nostri dipendenti offrire o dare a terzi vantaggi diretti o indiretti influenzando in modo sleale le decisioni economiche, sia attraverso pagamenti di somme che con altri mezzi. Nessun dipendente può utilizzare il suo lavoro per chiedere, accettare o acquisire vantaggi ingiusti. I dipendenti che firmano contratti con consulenti, agenti o terzi devono assicurare che questi ultimi accettino queste regole.

Regali, favori, ospitalità o altri tipi di compensi potranno essere dati o accettati solamente se non vanno contro le leggi applicabili o le linee guida di KSB, non danneggiano la reputazione di KSB o l'integrità del dipendente qualora diventino di dominio pubblico.

In caso di dubbio, la situazione deve essere affrontata con il manager di riferimento o con il responsabile della compliance.

2.5 Rapporti di lavoro

Assegnazione di contratti
KSB tiene comportamenti equi con tutti i suoi partner commerciali. I fornitori vengono selezionati sia in base a criteri di obiettività e reperibilità che attraverso il confronto dei prezzi.

Incentivi commerciali
Commissioni o benefit (es. sconti o riduzioni sul prezzo) relativi a beni e servizi sono incentivi commerciali concessi. Il loro utilizzo richiede sempre – insieme alla documentazione completa – grande attenzione e l'osservanza delle condizioni e dei regolamenti specifici.

Pagamenti
I pagamenti per beni e servizi ricevuti dovranno essere effettuati direttamente al partner contrattuale pertinente nel paese in cui ha sede. Il pagamento in contanti non potrà essere utilizzato se non in particolari casi documentati. Prima di concordare altre modalità di pagamento occorre informare il dipartimento degli Affari Legali specifico o il Management.

Antiriciclaggio
Il riciclaggio di denaro indica il processo di introdurre capitali illeciti e/ beni acquisiti illegalmente nel ciclo finanziario ed

economico. Rispettiamo i nostri obblighi di legge volti a prevenire il riciclaggio di denaro e ci asteniamo dall'effettuare operazioni miranti a mascherare o a mettere in circolazione beni ottenuti illegalmente o con attività criminose.

Supply chain
Ci aspettiamo che i nostri fornitori aderiscano ai principi di questo Codice Etico o seguano regolamenti equivalenti.
Li invitiamo in particolare ad applicare i contenuti di questo Codice Etico nelle rispettive supply chain. Ci riserviamo il diritto di verificare in maniera sistematica o su base individuale l'applicazione di questo Codice Etico presso i nostri fornitori. Ciò può avvenire, ad esempio, sotto forma di questionari, valutazioni o audit.

Qualora persistano dubbi riguardo a alla conformità al presente Codice Etico, al fornitore sarà chiesto di prendere contromisure adeguate e di fare rapporto sul processo alla persona di riferimento della nostra azienda. La collaborazione con il fornitore sarà, se necessario, interrotta.

Interessi dei consumatori
Laddove siano coinvolti gli interessi dei consumatori, ci conformiamo alle normative sulla tutela dei consumatori e ad appropriate prassi di vendita, marketing e informazione. In particolare, grande attenzione deve essere rivolta alle categorie particolarmente vulnerabili (es. adolescenti o donne in stato di gravidanza).

2.6 Conflitto d'interessi

Secondo impiego

Avere un secondo impiego in un ruolo non marginale richiede l'autorizzazione preliminare dell'ufficio Risorse Umane specifico. Se questo poi avviene presso clienti, fornitori o concorrenti, l'autorizzazione deve sempre essere richiesta. Per questioni di principio, l'autorizzazione non verrà data nel caso in cui questa occupazione abbia delle ripercussioni negative sulle performance lavorative, vada contro i doveri del dipendente o se c'è il rischio di conflitto d'interessi.

Interessi presso aziende concorrenti, clienti o fornitori

I dipendenti che mantengono interessi sostanziali presso le aziende concorrenti di KSB, clienti o fornitori necessitano del consenso dell'ufficio Risorse Umane. Gli interessi sostanziali detenuti da parenti stretti presso le aziende concorrenti, clienti o fornitori devono essere comunicati al responsabile della compliance qualora vi sia la possibilità di un conflitto d'interessi per il dipendente. Vengono considerati parenti stretti il consorte, i partner ufficiali, i bambini che ricevono il mantenimento e i parenti con i quali il dipendente ha vissuto nella stessa casa per almeno un anno dal momento in cui il pacchetto azionario viene acquistato. Un interesse viene definito sostanziale se è pari o superiore al 10% delle azioni o all'1% o più per le aziende quotate.

Transazioni con dipendenti o familiari
Non potranno esserci transazioni in KSB in cui sono coinvolti dipendenti o i loro familiari se non sono state individualmente e preventivamente autorizzate dal manager di linea o dalla direzione aziendale. Inoltre, il suddetto dipendente non deve essere coinvolto nel processo decisionale.

Opportunità commerciali
Nessun dipendente potrà sfruttare le opportunità commerciali di KSB a proprio vantaggio o a quello di terzi.

2.7 Informazioni confidenziali

Le informazioni confidenziali dovranno essere trattate sempre con il massimo riserbo laddove possano influire sulle decisioni degli investitori riguardo l'acquisto o la vendita di azioni quotate (o loro derivati). Questo concetto si applica, ad esempio, in caso di informazioni relative ad acquisizioni pianificate o liquidazioni, alleanze strategiche, accordi di grande importanza o probabili differenze nei profitti aziendali rispetto a quelli pubblicati.

In linea con i regolamenti e le normative applicabili, i dipendenti KSB dovranno assicurare che nessuna informazione confidenziale venga utilizzata nella compravendita di azioni o derivati (inclusi quelle relative ai partner commerciali) o rivelata a terzi.

2.8 Riservatezza

In linea di principio, le informazioni che KSB non ha reso pubbliche (es. know-how e competenze tecniche) devono essere trattate in maniera confidenziale. Non devono essere rivelate a terzi non autorizzati (compresi familiari e amici) durante o alla fine del rapporto di lavoro.

E' vietato utilizzare informazioni commerciali confidenziali durante o alla fine del rapporto di lavoro a vantaggio personale, di terzi o a svantaggio di KSB.

Ogni dipendente dovrà gestire i dati riservati in modo responsabile e lungimirante, ad esempio dovranno essere protetti piuttosto che lasciati in giro, in modo da proteggerli dall'accesso di terzi.

2.9 Impegno sociale

L'impegno sociale di KSB è rappresentato dalle donazioni, principalmente per scopi sociali e culturali. Le donazioni vengono fatte in maniera trasparente e libera da interessi personali sulla base di criteri reperibili e le linee guida corrispondenti. Tutti i processi di donazione sono documentati.

Per principio KSB non è coinvolta in attività politiche. Questo include il supporto economico o i benefici tanto per i partiti, le organizzazioni politiche e i loro rappresentanti, quanto per le attività o eventi organizzati per conto di o presso la sede di KSB. Tuttavia, i nostri dipendenti sono liberi di essere coinvolti in attività politiche come individui privati e cittadini – al dì fuori dell'orario lavorativo.

3. Questioni particolari

3.1 Normativa in materia di concorrenza, antitrust e cartelli

Nelle relazioni commerciali con i nostri concorrenti e partner, vengono seguite le regole della concorrenza leale. Si tratta di regole fondamentali in un regime di mercato orientato alla performance. Tutte quelle azioni che, come scopo, danno un vantaggio economico in maniera tale da contravvenire alla legge sulla concorrenza o utilizzano gli accordi di cartello, sono vietate. Ci riferiamo in particolare agli accordi tra concorrenti per fissare o controllare i prezzi, boicottare taluni fornitori o clienti, condividere i clienti o i mercati, ridurre la produzione o la vendita di prodotti.

Il mancato rispetto delle attuali leggi sulla concorrenza può sfociare in multe sostanziose, nel rischio di danni e perdita d'immagine, tutte cose che danneggiano la nostra azienda e il suo posizionamento sul mercato. Inoltre, i dipendenti interessati potranno avere conseguenze a livello legale.

3.2 Commercio internazionale e controllo delle esportazioni

KSB osserva le condizioni applicabili del commercio internazionale. Queste racchiudono i regolamenti doganali e i controlli sulla produzione e il commercio. I dipendenti sono tenuti a seguire sia le regole interne sul controllo delle esportazioni che le condizioni e i regolamenti fissati dalla legge.

Senza l'approvazione delle autorità specifiche, KSB non potrà esportare o importare materiali, prodotti o tecnologie soggette al controllo della legge o che necessitano di permessi speciali per l'importazione o l'esportazione.

3.3 Normativa fiscale

KSB, come Gruppo che opera a livello internazionale, segue le normative fiscali specifiche. Il comportamento non conforme alle leggi dei suoi partner commerciali non viene appoggiato.

I prezzi di trasferimento vengono fissati attraverso l'utilizzo dei principi riconosciuti a livello mondiale e vengono poi messi a confronto con i termini e le condizioni di terzi.

I dipendenti che hanno contatti a livello internazionale devono obbligatoriamente attenersi alla normativa fiscale che li riguarda, sempre però seguendo la linea dei regolamenti aziendali.

3.4 Protezione ambientale, energia e clima

Un altro importante elemento della nostra politica aziendale è la conformità agli alti standard ambientali. Grazie a efficaci politiche di protezione ambientale, KSB dimostra la propria responsabilità sociale non solo a tutela della salute dei suoi dipendenti, ma anche per preservare le risorse naturali a favore

dell'intera collettività.

Operiamo conformemente alle leggi applicabili e siamo guidati dagli standard internazionali così da ridurre al minimo eventuali impatti negativi sull'ambiente e miglioriamo costantemente le nostre attività a salvaguardia dell'ambiente e del clima.

Abbiamo posto in essere appropriate misure di protezione ambientale (es. il sistema di gestione ambientale a norma ISO 14001) che affrontano in maniera adeguata i seguenti aspetti:

- definizione di obiettivi, individuazione e implementazione di misure e relativo miglioramento continuo
- aspetti ambientali quali riduzione delle emissioni di CO_2, incremento dell'efficienza energetica e impiego di energie rinnovabili, garanzia di qualità dell'acqua e riduzione del consumo idrico, garanzia di qualità dell'aria, aumento dell'efficienza delle risorse, riduzione e corretto smaltimento dei rifiuti e gestione di sostanze pericolose in maniera responsabile al fine di salvaguardare le persone e l'ambiente.

3.5 Gestione dei minerali di conflitto

Adottiamo con la dovuta diligenza misure volte ad evitare l'utilizzo di minerali di conflitto nei nostri prodotti così da prevenire ogni forma di violazione dei diritti umani, corruzione e finanziamento di gruppi armati o simili.

3.6 Sicurezza e salute sul lavoro

KSB si impegna per assicurare ai suoi dipendenti un ambiente lavorativo sicuro. La stretta osservanza dei regolamenti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro è requisito fondamentale per una collaborazione responsabile in azienda. Inoltre, cerchiamo di contrastare i vari rischi con misure preventive volontarie.

Proteggiamo la salute dei nostri dipendenti adottando appropriate misure per la tutela della salute e la sicurezza sul lavoro (es. il sistema di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro a norma ISO 45001) che affrontano in maniera adeguata i seguenti aspetti:

- conformità alle leggi applicabili e orientamento agli standard internazionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- appropriata progettazione degli ambienti lavorativi, regolamenti di sicurezza e messa a disposizione di idoneo equipaggiamento protettivo personale
- implementazione di controlli preventivi, misure d'emergenza, un sistema di segnalazione degli incidenti e altre misure appropriate per il miglioramento continuo
- libero accesso a sufficienti quantitativi di acqua potabile e a impianti sanitari puliti per i dipendenti.

3.7 Retribuzione e orario lavorativo

La retribuzione è basata sulle leggi applicabili e su eventuali contratti collettivi a carattere vincolante ed è integrata dalle leggi nazionali pertinenti sul salario minimo. I dipendenti vengono regolarmente informati in maniera chiara e dettagliata sulla composizione della loro busta paga.
Ci atteniamo alle leggi applicabili e agli standard (internazionali) in materia di lavoro riguardo al numero massimo consentito di ore lavorative e assicuriamo che

- l'orario di lavoro, compresi eventuali straordinari, non superi

i limiti massimi consentiti dalla legge
- l'orario lavorativo settimanale, compresi eventuali straordinari, non superi le 60 ore in assenza di tali disposizioni
- i dipendenti abbiano almeno un giorno pieno di riposo a settimana.

3.8 Rispetto dei diritti umani

Assicuriamo e promuoviamo il rispetto dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale e
- rispettiamo la dignità, la privacy e i diritti personali di ciascuno
- proteggiamo e garantiamo il diritto alla libertà di opinione e di espressione
- non tolleriamo alcun trattamento inaccettabile dei dipendenti, quali situazioni di disagio fisico o psicologico, molestie sessuali o personali o discriminazioni.

Divieto di lavoro minorile
Non tolleriamo il lavoro minorile. Non assumiamo collaboratori al di sotto dell'età minima di 15 anni e richiediamo un documento comprovante l'età. Nei paesi che rientrano nell'eccezione di paese in via di sviluppo conformemente alla Convenzione n. 138 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), l'età minima può essere ridotta a 14 anni. Per lo svolgimento di attività lavorative pericolose non assumiamo collaboratori che non dimostrino di soddisfare il requisito minimo di età pari a 18 anni in conformità alla Convenzione n. 182 dell'OIL.

Divieto di lavoro forzato
Sono proibiti il lavoro forzato, qualsiasi forma moderna di lavoro in stato di schiavitù o misure equivalenti che privino le persone della loro libertà. Tutte le attività lavorative devono essere su base volontaria e deve essere prevista la possibilità di risolvere il rapporto di lavoro.

Libertà di associazione e contrattazione collettiva
Rispettiamo il diritto dei dipendenti alla libertà di associazione, assemblea e contrattazione collettiva nei limiti consentiti e ammessi dalla legge del paese nel quale operiamo. Qualora ciò non sia consentito, cerchiamo i giusti compromessi con i nostri dipendenti.

3.9 Sicurezza e qualità dei prodotti

Come azienda leader nella tecnologia, KSB fornisce ai clienti soluzioni innovative secondo le loro esigenze. Le nostre ricerche, lo sviluppo e il lavoro sono a beneficio delle persone che hanno fiducia – e hanno ogni diritto di farlo – nella perfetta condizione dei nostri prodotti e servizi. Andare incontro alle richieste dei nostri clienti in termini di sicurezza e qualità è uno degli obiettivi aziendali più importanti.

3.10 Protezione e riservatezza dei dati

KSB rispetta i diritti dei propri dipendenti e di terzi in materia di dati personali. L'azienda prende le necessarie precauzioni per assicurare che questi dati siano registrati, elaborati e utilizzati secondo le principali normative applicabili.

3.11 Sicurezza IT

L'utilizzo intensivo dei sistemi IT ha fatto sì che le attività lavorative di KSB dipendano largamente dalla loro disponibilità e dal loro funzionamento. Per limitare i rischi potenziali che ne potrebbero derivare, le linee guida relative all'IT devono essere osservate tassativamente.

4. Applicazione delle regole

Tutti i dipendenti KSB devono contribuire attivamente e consapevolmente all'applicazione dei principi del Codice Etico in modo corretto nel proprio ambito lavorativo. Lo scopo principale è quello di evitare i problemi, come definito nel Codice, o di riconoscerli in anticipo e trovare una soluzione rapida. I dipendenti che abbiano delle domande relative a situazioni particolari possono fare riferimento in ogni momento alle seguenti persone preposte.

Informazione e dovere di verifica dei manager di linea
Tutti i manager di linea devono assicurarsi che i dipendenti siano a conoscenza dei contenuti del Codice Etico di KSB e li rispettino. I dipendenti possono discutere delle problematiche con il loro manager di linea o con il responsabile della compliance specifico.

Dovere di notifica del dipendente in caso di violazioni
Se un dipendente del Gruppo è o viene a conoscenza di violazioni del Codice Etico di KSB, è tenuto ad informare il proprio manager di linea o il responsabile della compliance.

Responsabile della Compliance del Gruppo
Il Responsabile della Compliance del Gruppo, Dr. H. Stefan Wiss (Tel.: +49 6233 86- 2266; hans-stefan.wiss@ksb.com), si occupa dell'attuazione del Codice Etico all'interno del Gruppo. In questa funzione riferisce direttamente al Management (CEO), ma non è soggetto a istruzioni a riguardo. Potrebbero anche essere nominati degli altri responsabili che abbiano caratteristiche tecniche o regionali specifiche.

Se il Responsabile della compliance dovesse avere il ragionevole sospetto di una violazione dei principi del Codice Etico, potrà richiedere l'intervento degli altri dipartimenti del Gruppo per cercare di risolvere la questione. Le informazioni relative ad un comportamento scorretto verranno trattate in modo anonimo se richiesto, in modo da evitare svantaggi alla persona stessa che le fornisce.

Intermediario
Se un dipendente sa o dovesse venire a conoscenza di violazioni del Codice Etico di KSB, invece di contattare il responsabile della compliance, potrà informare lo studio legale accreditato per questo da KSB. Lo studio preposto avrà il compito di informare il responsabile della compliance senza fare però il nome della persona in modo da garantirne la riservatezza (sistema dell'intermediario). Lo studio potrà essere contattato anche da altre persone (es. appartenenti alla supply chain) da qualsiasi paese, sia in tedesco che in inglese, al telefono o per iscritto. Al fine di poter elaborare le informazioni in altre lingue, l'intermediario si avvarrà di un idoneo traduttore vincolato all'obbligo di segretezza.

La persona di riferimento è:
Il Dr. André Große Vorholt
Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH Karlstraße 10-12
80333 Monaco di Baviera (Germania)
Tel.: +49 89 23714 12460
e-mail: ksb-ombudsperson@luther-lawfirm.com

Sanzioni e conseguenze
Le violazioni del Codice Etico KSB potrebbero avere per il dipendente interessato delle conseguenze a livello lavorativo, civile o penale e saranno trattate secondo la consueta prassi aziendale.

KSB SE & Co. KGaA
Legal & Compliance
67225 Frankenthal (Germania)
www.ksb.com

0114.023/4-EN / 08.22 / © KSB SE & Co. KGaA 2022