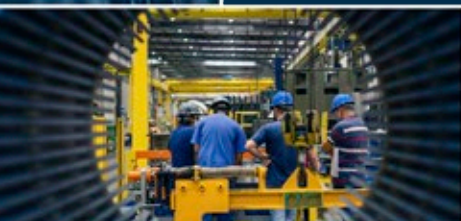




Codice

ETICO

WEG



Codice Etico WEG – 4ª VERSIONE
Approvato dal Consiglio di
Amministrazione di WEG S.A. nel giugno 2023.

Driving efficiency and sustainability



Il nostro obiettivo

Sviluppare tecnologie e soluzioni contribuendo ad un mondo più efficiente e sostenibile.

Mission

Crescita continua e sostenibile continuando a rimanere semplici.

Vision

Essere un riferimento globale nei motori, generatori, trasformatori e comandi elettrici con un'ampia offerta integrata per l'elettificazione, l'automazione e la digitalizzazione.

Valori

Per garantire la nostra crescita continua e sostenibile, pur mantenendo la semplicità, basiamo le nostre pratiche di gestione sui seguenti valori:



Persone e Ambiente

Diamo valore alla generazione di opportunità di sviluppo professionale e personale, ai diritti umani, alla diversità e all'ambiente. Investiamo in soluzioni per la riduzione delle emissioni di carbonio e incoraggiamo il nostro personale ad impegnarsi in attività sociali che svolgiamo, ponendo particolare attenzione alla salute e all'istruzione.



Gestione del team

Lavoriamo come una squadra in maniera amichevole che consente la condivisione di idee. Ci riuniamo e condividiamo conoscenze e competenze per migliorare continuamente il nostro processo decisionale.



Governance

Attraverso un sistema di governance strutturato a tutti i livelli, promuoviamo la trasparenza, l'integrità, l'etica e la sicurezza in tutto ciò che facciamo, nel rispetto dei diritti di tutti gli investitori.



Efficienza con semplicità

Incoraggiamo la semplicità nelle nostre relazioni e facciamo del nostro meglio per migliorare l'efficienza e la competitività, migliorando ulteriormente i nostri prodotti e processi. Cerchiamo continuamente di fare di più con meno, mantenendo eccellenza nello svolgimento delle nostre attività.



Innovazione e Flessibilità

Investiamo in ricerca, sviluppo, innovazione e qualità, con l'obiettivo di offrire soluzioni efficienti al mercato. Siamo costantemente resilienti per soddisfare le esigenze dei nostri clienti.



Leadership e cultura

Offriamo opportunità di sviluppo al nostro personale, consentendogli di svolgere il proprio lavoro al meglio nell'ambito della strategia aziendale, oltre a coltivare e promuovere la cultura di base di WEG.

Considerazioni

La sostenibilità della nostra crescita dipende dal comportamento etico nella relazione tra le parti interessate.

Oltre a seguire il Codice Etico, WEG rispetta le leggi e le culture locali di ogni paese in cui è presente, così come la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e la Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).

A chi si applica il Codice Etico

Il Codice Etico di WEG descrive la condotta che ci si aspetta da dipendenti, dirigenti e direttori nell'esercizio delle loro attività in tutte le unità del Gruppo WEG nel mondo.

In questo documento, si farà riferimento a tutte le unità direttamente o indirettamente controllate dal gruppo WEG semplicemente come WEG.

Inoltre, WEG incoraggia gli altri investitori ad applicare il **Codice etico di WEG**:

- Clienti
- Community
- Società affiliate
- Fornitori
- Governo
- Investitori
- Appaltatori indipendenti
- Rappresentanti/distributori
- Fornitori e officine di riparazione

Décio da Silva

Presidente del Consiglio
d'Amministrazione

Alberto Yoshikazu Kuba

A.D.

FONDATORI



Werner
Ricardo Voigt



Eggon João
da Silva



Geraldo
Werninghaus

INDICE



1.	Conformità a leggi e regolamenti	6
2.	Informazioni	6
3.	Comunicazione.....	6
4.	Social media	7
5.	Proprietà.....	7
6.	Corruzione e riciclaggio di denaro	8
7.	Rapporti di lavoro e diritti umani.....	8
	7.1. Prestazioni e qualifica.....	8
	7.2. Discriminazione	9
	7.3. Violenza	9
	7.4. Parentela.....	10
	7.5. Molestie morali o sessuali	10
	7.6. Uso di droghe e bevande alcoliche.....	10
	7.7. Conflitto di interesse.....	11
	7.8. Lavoro minorile o sfruttamento degli adulti	11
	7.9. Attività di partito politico.....	12
	7.10. Convenzione sulla sicurezza e la salute.....	12
	7.11. Conformità alle politiche, agli standard e alle procedure aziendali.....	12
8.	Abuso e sfruttamento sessuale di bambini e adolescenti.....	13
9.	Clienti.....	13
10.	Fornitori e appaltatori indipendenti.....	13
11.	Competitori	13
12.	Azionisti e mercato azionario	14
13.	Autorità pubbliche.....	14
14.	Associazioni di categoria	15
15.	Comunità.....	15
16.	Ambiente	15

1. **Conformità a leggi e regolamenti**

Rispettiamo la legislazione applicabile alla nostra attività, inclusi trattati, norme, accordi commerciali e altro, nei luoghi in cui operiamo, nonché nei rapporti che intratteniamo con gli azionisti.

Tra le condotte previste, evidenziamo:

Conoscere la legislazione applicabile alle nostre attività e rispettarla per non compromettere il business di WEG.

2. **Informazioni**

Rispettiamo la riservatezza e garantiamo l'integrità e la disponibilità delle informazioni sotto la nostra responsabilità. Le informazioni riservate e proprietarie possono includere, tra l'altro: sviluppo del prodotto, progetti, nuove attività, listini prezzi, margini di guadagno e dati personali.

Tra le condotte attesta, evidenziamo:

- a) Mantenere riservate informazioni classificate o con divulgazione limitata a cui potremmo avere accesso o che potrebbero esserci affidate per via delle nostre responsabilità e funzioni, siano esse di proprietà di WEG o di altri azionisti.
- b) Non copiare o condividere le informazioni, per intero o in parte, su qualsiasi canale di comunicazione, verbale, scritto o per immagine, salvo se autorizzati dal proprietario delle informazioni o se richiesto dalla legge o dall'autorità giudiziaria. Una volta ottenuta l'autorizzazione, rispettare una comunicazione completa, chiara, precisa e tempestiva.
- c) Rendere disponibili o richiedere dati personali ai dipendenti e ad altre parti interessate solo se esiste uno scopo e un'esigenza specifici per ciascun dato coinvolto.
- d) Non utilizzare le informazioni per ottenere vantaggi personali o di terzi.
- e) Non esporre questioni riservate in luoghi pubblici.
- f) Non creare, divulgare, trasmettere informazioni e notizie false relative a WEG e alle parti interessate.

3. **Comunicazione**

Facciamo comunicazione in modo trasparente e affidabile, rispettando le procedure di divulgazione specificate da WEG.

Tra le condotte previste, evidenziamo:

- a) Rispettare, in ogni rapporto con i media e le parti interessate, le procedure di divulgazione stabilite da WEG, inoltrando le richieste provenienti da qualsiasi veicolo mediatico all'ufficio stampa di WEG.
- b) Presentarsi a nome di WEG solo quando si è esplicitamente autorizzati.

4. **Social media**

Osserviamo la libertà di espressione, purché con rispetto, equilibrio, buon senso, senza esporre negativamente l'immagine di WEG, dei suoi dipendenti e delle parti interessate.

Tra le condotte previste, evidenziamo:

- a) Non esporre o divulgare informazioni, fatti, eventi e immagini relativi a WEG che possano comprometterla.
- b) Non utilizzare alcun identificativo WEG, ad esempio abbigliamento, berretti, ecc., in situazioni che mettono a rischio l'immagine dell'azienda.
- c) Non esporre immagini, informazioni o opinioni di dipendenti o parti interessate senza la loro autorizzazione negli ambienti WEG o nelle attività correlate a WEG.

5. **Proprietà**

Utilizziamo la nostra proprietà in modo responsabile ed efficiente al fine di garantirne la conservazione.

Tra le condotte previste, evidenziamo:

- a) Garantire il buon uso e la conservazione della proprietà in modo che non si verifichino perdite, danni o sprechi.
- b) Rispettare la proprietà intellettuale indipendentemente dal fatto che sia protetta o meno da copyright, brevetti o marchi, come disegni, design, fogli di calcolo, metodi di produzione, ecc.
- c) Non utilizzare la proprietà e il nome di WEG per scopi personali o a vantaggio di terzi.
- d) Segnalare eventuali casi di furto, rapina, frode o sottrazione non autorizzata di proprietà di WEG.

6. **Corruzione e riciclaggio di denaro**

Condanniamo qualsiasi pratica di corruzione, nonché l'offerta e la ricezione di indebiti vantaggi di qualsiasi natura nella conduzione degli affari.

Tra le condotte previste, evidenziamo:

- a) Non accettare o richiedere vantaggi indebiti, come doni, benefit o tangenti, a proprio beneficio o per WEG. È consentito dare o ricevere regali aziendali per promuovere il marchio rappresentato dalla persona che li offre, senza però esercitare influenza sul giudizio o sulle decisioni di coloro che li hanno ricevuti, e a condizione che possano essere rivelati pubblicamente senza causare imbarazzo a WEG o alla persona che lo ha ricevuto.
- b) Non promettere, offrire o concedere, direttamente o indirettamente, indebiti vantaggi ad alcun agente pubblico o privato o a terzi ad essi collegati.
- c) Non tollerare il riciclaggio di denaro e non finanziare, pagare, sponsorizzare o in altro modo favorire la pratica degli atti illeciti.
- d) Non impedire o ostacolare, a qualsiasi livello di prestazione, qualsiasi ispezione o indagine di pubblici agenti, uffici o persone giuridiche.
- e) Seguire la Politica anticorruzione di WEG.

7. **Rapporti di lavoro e diritti umani**

Valorizziamo i dipendenti attraverso una gestione partecipativa, creando pari opportunità di sviluppo personale e professionale, una remunerazione adeguata e una qualificazione delle ore di lavoro, il riconoscimento delle buone prestazioni e dei benefit. Investiamo costantemente nel creare ambienti sani e sicuri tramite rapporti di rispetto come parte del nostro impegno per i diritti umani.

7.1. **Prestazioni e qualifica**

Incoraggiamo lo sviluppo personale dei dipendenti e garantiamo che gli investimenti nella qualifica siano effettuati in modo equo e strategicamente efficace valutando le competenze di base e gestionali dei nostri dipendenti.

Tra le condotte previste, evidenziamo:

- a) I dipendenti devono impiegare le conoscenze e le competenze necessarie per il buon svolgimento del loro incarico e dei loro rapporti interpersonali.

- b) I dipendenti devono sfruttare le opportunità offerte da WEG per il proprio sviluppo.
- c) I direttori e i dirigenti devono valutare e guidare individualmente i propri dipendenti e fornire informazioni che promuovano il loro sviluppo personale e professionale.

7.2. Discriminazione

Rispettiamo la diversità e non accettiamo discriminazioni, pregiudizi o favoritismi di alcun tipo, basati su etnia, religione, cultura, età, sesso, convinzione politica, nazionalità, stato civile, orientamento sessuale o condizione fisica/intellettuale.

Tra le condotte previste, evidenziamo:

- a) Mantenere i rapporti all'interno del più alto standard di rispetto umano e professionale, indipendentemente dalla posizione che si ricopre, dalla funzione che si svolge e dall'anzianità di servizio in azienda.
- b) Nei processi di assunzione, selezione, valutazione delle prestazioni, promozione, remunerazione e licenziamento, le persone devono essere valutate in modo imparziale, libero da favoritismi e sulla base di criteri tecnici, tenendo conto dei requisiti della propria posizione.

7.3. Violenza

Non accettiamo alcun tipo di espressione di violenza, sia nell'ambiente di lavoro, sia in qualsiasi altra attività correlata a WEG.

Tra le condotte previste, evidenziamo:

- a) Non attaccare fisicamente o moralmente, né causare alcuna situazione che possa portare ad uno scontro con qualcuno.
- b) Per quanto riguarda il porto d'armi:
 - b.1)** Non portare alcun tipo di arma, specialmente nei locali del Gruppo WEG, salvo se espressamente autorizzato dall'Amministrazione di WEG.
 - b.2)** Rispettare le condizioni definite dalla terza parte quando si rappresenta WEG, osservando principalmente i parametri del Codice Etico di WEG.

7.4. Parentela

Qualsiasi subordinazione diretta tra parenti, quali genitori, figli, coniugi o partner, nipoti, pronipoti, fratelli, cognati, zii, nipoti, suoceri, figliastri, generi e le nuore, non è consentita. L'eventuale subordinazione deve essere riconosciuta e approvata dalla Direzione Generale di WEG in Brasile (DG).

Tra le condotte previste, evidenziamo:

Riferire al proprio superiore se ci si trova o ci si potrebbe trovare in una situazione di subordinazione diretta. Il preposto deve darne comunicazione al proprio amministratore, il quale a sua volta deve valutare la cessazione o il mantenimento della subordinazione diretta. Se decide di mantenere la subordinazione, il direttore deve sottoporla formalmente alla Direzione Generale di WEG in Brasile (DG), per conoscenza e approvazione.

7.5. Molestie morali o sessuali

Non accettiamo alcuna forma di molestia morale o sessuale.

Tra le condotte previste, evidenziamo:

- a) Non utilizzare il lavoro, la funzione, la posizione o l'influenza per molestare, ottenere vantaggi personali o qualsiasi tipo di vantaggio per sé o per altre persone.
- b) Astenersi da qualsiasi comportamento che possa esporre qualcuno a situazioni umilianti o imbarazzanti, o qualsiasi comportamento offensivo che possa danneggiare la personalità, la dignità o l'integrità fisica e mentale dei dipendenti o di altre parti interessate.
- c) Astenersi da qualsiasi comportamento esplicito o allusioni indesiderate di natura sessuale.
- d) Direttori, dirigenti e preposti devono essere attenti a contenere qualsiasi situazione legata a molestie morali o sessuali che coinvolga dipendenti WEG o altre parti interessate.

7.6. Uso di droghe e bevande alcoliche

Non accettiamo il trasporto e l'uso di droghe illegali e il consumo di alcol, considerando il potenziale danno alla capacità di svolgere il lavoro e il rischio per la salute e la sicurezza nell'ambiente di lavoro.

Tra le condotte previste, evidenziamo:

- a) Non distribuire, trasportare o consumare bevande alcoliche o droghe illegali nei locali di WEG durante l'orario di lavoro o farne uso in modo tale da compromettere la propria condotta o prestazione professionale.

- b) Non accedere o rimanere nei locali di WEG se si è sotto l'effetto di droghe illegali o bevande alcoliche.

7.7. **Conflitto di interesse**

Non accettiamo che dipendenti, manager e dirigenti prendano parte ad attività fuori sede o svolgano attività che siano in conflitto con gli interessi di WEG o che mettano a repentaglio le loro prestazioni.

Tra le condotte previste, evidenziamo:

- a) Non svolgere attività esterne, remunerate o meno, che possano essere in conflitto con gli interessi di WEG o che possano causare usura fisica o stress emotivo e compromettere la propria condotta o le proprie prestazioni professionali. Per ulteriori chiarimenti, il dipendente deve rivolgersi al diretto superiore.
- b) Non commerciare prodotti o servizi nei locali di WEG o mentre si è al servizio di WEG, sia durante che fuori dall'orario di lavoro.
- c) Astenersi dall'influenzare o interferire in decisioni operative, tecniche o commerciali con fornitori, clienti o con qualsiasi altra parte interessata in cui il dipendente, il direttore e il dirigente, o chiunque nella sua vita familiare o sociale possa influenzare l'imparzialità del processo decisionale.
- d) In caso di conflitto di interessi da parte di un dipendente, direttore, dirigente o parte interessata, è necessario immediatamente segnalare il proprio conflitto di interessi professionale o privato. Tuttavia, chiunque altro sia a conoscenza del fatto può comunicarlo. Nel momento in cui si presenta tale conflitto di interessi, l'interessato deve tenersi lontano, anche fisicamente, da discussioni e deliberazioni.

7.8. **Lavoro minorile o sfruttamento degli adulti**

Dichiariamo il nostro impegno per l'eliminazione di tutte le forme di lavoro minorile e forzato, inoltre non tolleriamo la tratta di esseri umani, in nessun caso, e non intratteniamo rapporti con aziende e persone che non rispettano questi comportamenti.

Tra le condotte previste, evidenziamo:

Segnalare qualsiasi indicazione o verificarsi di pratiche di lavoro minorile o forzato e tratta di esseri umani.



7.9. Attività di partito politico

Rispettiamo la libertà di partecipazione ai partiti politici nell'esercizio della propria cittadinanza, in base alla legislazione vigente.

Tra le condotte previste, evidenziamo:

Qualsiasi iniziativa politica di partito deve svolgersi al di fuori dell'orario di lavoro e senza utilizzare le risorse, i locali o il nome di WEG.

7.10. Convenzione sulla sicurezza e la salute

Appreziamo un ambiente di lavoro sano e sicuro.

Tra le condotte previste, evidenziamo:

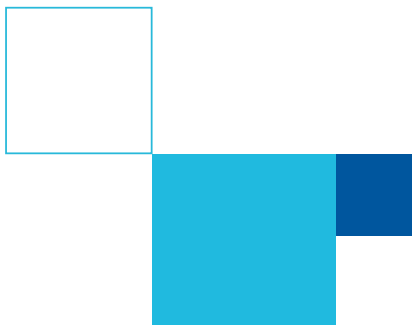
- a) Fornire ai dipendenti un ambiente sicuro e accessibile per svolgere le loro attività.
- b) Svolgere le proprie attività e processi in sicurezza.
- c) Identificare e segnalare attività che vanno al di là degli standard di salute e sicurezza.
- d) Rispettare le politiche, gli standard e le procedure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

7.11. Conformità alle politiche, agli standard e alle procedure aziendali

Definiamo politiche, standard e procedure aziendali per regolare le attività ed i processi di WEG.

Tra le condotte previste, evidenziamo:

- a) Conoscere e applicare le politiche, gli standard e le procedure aziendali.
- b) Dirigenti e direttori hanno la responsabilità di guidare i dipendenti e le parti interessate in merito alle politiche, agli standard ed alle procedure aziendali che coinvolgono la loro area.



8. Abuso e sfruttamento sessuale di bambini e adolescenti

Ripudiamo qualsiasi forma di abuso o sfruttamento sessuale di bambini e adolescenti e non tolleriamo l'omissione di tali pratiche da parte di nessuno.

Tra le condotte previste, evidenziamo:

Segnalare qualsiasi indicazione o evento di abuso o sfruttamento sessuale di bambini e adolescenti.

9. Clienti

Aggiungiamo valore ai nostri clienti fornendo prodotti e servizi efficienti, sostenibili e di qualità.

Tra le condotte previste, evidenziamo:

Trattare tutti i clienti allo stesso modo, con rispetto, attenzione, proattività e diligenza nel supportarli al fine di soddisfare le loro esigenze.

10. Fornitori e appaltatori indipendenti

Consideriamo i nostri fornitori e appaltatori indipendenti come nostri partner commerciali per raggiungere uno sviluppo sostenibile, trattandoli allo stesso modo, senza favoritismi e osservando i principi della libera concorrenza.

Tra le condotte previste, evidenziamo:

Selezionare i fornitori e gli appaltatori indipendenti che ottimizzino l'efficacia in termini di costi, sulla base di criteri tecnici e commerciali imparziali, in base alle loro posizioni di responsabilità etica e socio-ambientale e sul rispetto della normativa e del Codice Etico WEG per i Fornitori.

11. Competitori

Difendiamo la concorrenza libera, onesta e leale come base per un ambiente competitivo per lo sviluppo tecnologico e di mercato.

Tra le condotte previste, evidenziamo:

- a)** Non prendere parte ad alcun accordo commerciale in grado di incidere sulla libera concorrenza e/o manipolare il mercato.
- b)** Rispettare la concorrenza e non diffamarla utilizzando informazioni false, ingannevoli o illegali.

- c) Non ottenere, in modo illecito, alcuna informazione dai concorrenti, mediante falsità ideologiche, spionaggio industriale, ricatto.
- d) Non ostacolare, frodare, impedire o cercare di impedire la natura competitiva delle gare, né cercare di escludere un offerente da una gara pubblica in modo illecito.

12. Azionisti e mercato azionario

Miglioriamo costantemente le nostre pratiche di governo societario, preservando le informazioni riservate, operando in modo trasparente, affidabile ed equo nei rapporti con gli azionisti e osservando le disposizioni di legge.

Tra le condotte previste, evidenziamo:

- a) Mantenere la riservatezza, anche nei rapporti con amici e parenti, in merito ad informazioni privilegiate a cui si ha accesso. Alcuni esempi: su finanze, vendite, profitti, nuovi prodotti o altri soggetti che hanno o possono avere influenza sulla decisione di negoziare titoli emessi da WEG.
- b) Non utilizzare informazioni privilegiate per, attraverso la negoziazione di titoli emessi da WEG o ad essi riferiti, ottenere vantaggi di qualsiasi tipo a proprio beneficio o a quello di terzi.
- c) Registrare tutte le informazioni aziendali in modo completo, trasparente e affidabile, in conformità con la legislazione vigente, le politiche e le procedure di WEG.
- d) Cooperare con i revisori, fornendo loro le informazioni richieste e necessarie per lo svolgimento delle verifiche.

13. Autorità pubbliche

Manteniamo i rapporti con le autorità pubbliche osservando le buone pratiche di corporate governance.

Tra le condotte previste, evidenziamo:

Mantenere rapporti etici, trasparenti e collaborativi con le autorità pubbliche, in conformità con la legislazione applicabile.

14. Associazioni di categoria

Manteniamo rapporti con le associazioni di categoria allo scopo di discutere questioni legittime di interesse collettivo che possono influenzare direttamente o indirettamente le operazioni di WEG.

Tra le condotte previste, evidenziamo:

- a) Ottenere l'autorizzazione preventiva dai dirigenti di WEG quando si rappresenta l'azienda in associazioni di categoria, come camere di commercio, sindacati, associazioni professionali ed enti di settore.
- b) Limitare le informazioni da trattare con le associazioni di categoria a questioni di interesse collettivo, quali regolamenti economici, fiscali, scientifici, lavorativi, normativi e di struttura del settore.
- c) Non affrontare mai argomenti riservati e sensibili che possono influenzare le decisioni commerciali o strategiche di WEG o di terzi, sia in riunioni, eventi o conversazioni informali.

15. Comunità

Teniamo conto nelle nostre decisioni dei potenziali impatti sulla vita della comunità, rafforzando lo sviluppo economico, ambientale e sociale, incoraggiamo inoltre la partecipazione alla vita della comunità attraverso il volontariato.

Tra le condotte previste, evidenziamo:

Essere consapevoli del potenziale impatto derivante da queste attività e agire in conformità con le procedure stabilite da WEG.

16. Ambiente

Agiamo per evitare o minimizzare l'impatto ambientale dei nostri prodotti e processi produttivi, esercitando un'attività economica sostenibile.

Tra le condotte previste, evidenziamo:

- a) Rispettare almeno la legislazione ambientale applicabile.
- b) Impiegare in modo appropriato risorse che non danneggino la salute o l'ambiente.



GESTIONE DEL CODICE ETICO E CANALE DI RENDICONTAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione di WEG S.A. è responsabile della gestione del Codice Etico.

Il consiglio di amministrazione di ciascuna società WEG è responsabile dell'applicazione del presente Codice Etico.

I comportamenti descritti nel presente Codice devono essere praticati da tutti i dipendenti durante lo svolgimento delle proprie mansioni e WEG si impegna a fornire le condizioni necessarie per consentirlo, che includono, tra l'altro, formazione periodica e campagne per diffondere il Codice Etico.

WEG fornisce canali di segnalazione gestiti da una società indipendente e specializzata, garantendo l'anonimato del ricorrente e la segretezza delle informazioni fornite, ad eccezione delle situazioni in cui WEG ha l'obbligo legale di informare gli enti e le autorità governative.



Consultare il nostro sito web, www.weg.net per individuare i canali disponibili per poter esporre il proprio reclamo o chiarire eventuali dubbi (www.contatoseguro.com.br/weg, chiamate anonime e gratuite).

Chiunque non sia sicuro del significato, dell'intenzione o dell'applicazione del Codice Etico deve chiarire immediatamente la situazione con WEG.

Se si è a conoscenza di eventuali violazioni del Codice, ci aspettiamo **che vengano segnalate immediatamente.**



Non essere conniventi!

I dipendenti WEG e le altre parti interessate possono anche segnalare le violazioni attraverso altri canali legalmente disponibili.

L'indagine sui reclami è svolta da un collegio nominato dal **Consiglio di Amministrazione di WEG S.A.**, sotto il coordinamento dell'Audit interno, che è indipendente nello svolgere il lavoro.

Una volta confermata la violazione, i responsabili subiranno le opportune misure disciplinari e legali.

Il Consiglio di Amministrazione riceverà una relazione semestrale contenente le violazioni confermate, le sanzioni applicate e le misure di riparazione e mitigazione.

Il dipendente, direttore o amministratore che non rispetta il Codice, che trattiene informazioni nel corso di un'indagine o che effettua retorsioni nei confronti dell'informatore, è soggetto a misure disciplinari (avvertimento, sospensione o licenziamento), nonché a misure legali applicabili.

Le situazioni non previste dal presente Codice saranno sottoposte al Comitato di Gestione del Codice Etico.

Le disposizioni del presente Codice saranno riesaminate ogni tre anni o in qualsiasi momento, in caso di nuovo accadimento, dal Comitato di Gestione del Codice Etico, previa delibera e approvazione del **Consiglio di Amministrazione di WEG S.A.**



IN DUBBIO, COSA FARE?



Ci saranno situazioni quotidiane non coperte dai comportamenti previsti descritti in questo Codice che causeranno incertezza su ciò che deve essere fatto. In questo caso, si potrebbe aver sentito o letto, o pensare nel modo seguente:

- Solo questa volta...
- Nessuno lo saprà mai...
- Lo fanno tutti...
- Può essere nascosto...
- Questa conversazione non è mai avvenuta...
- Questo non sembra essere un incontro...

In queste situazioni e, al fine di ottenere indicazioni, rileggere il relativo punto del Codice e verificare la presenza di eventuali conflitti.

Se necessario, rispondere alle seguenti domande:

- È legale fare quello che si sta pensando di fare?
- Questa azione è imparziale e onesta?
- Questa azione sarà messa in discussione dopo qualche tempo?
- Come mi sentirò dopo?
- Come apparirebbe sulla prima pagina di un giornale?
- Cosa consiglierai ai miei figli di fare?
- Come mi sentirei se la mia famiglia, i miei amici e i miei vicini lo scoprissero?

Non dobbiamo rimanere passivi di fronte a queste situazioni di incertezza. Rispondere a queste domande aiuterà a scegliere la condotta migliore in quei casi o a riconoscere che c'è una violazione del Codice che deve essere segnalata.





DURATA DELL'IMPEGNO

CODICE ETICO WEG – 4^a VERSIONE

Dichiaro di aver ricevuto il Codice Etico di WEG e mi impegno a rispettarlo e a garantirne la conformità.

NOME E COGNOME: _____


REGISTRAZIONE: _____

LUOGO E DATA: _____

FIRMA: _____

Compilare, firmare e consegnare questo modulo al proprio supervisore o inviarlo all'Ufficio Risorse Umane/Sezione Amministrazione del Personale.






Per le attività a livello
mondiale di WEG,
visita il nostro sito



www.weg.net



 Jaraguá do Sul - SC - Brasil