

MAHLE

Codice aziendale
di MAHLE



Introduzione

Il marchio MAHLE indica performance, precisione, perfezione e innovazione. I nostri obiettivi principali sono la massima soddisfazione del cliente e il miglioramento della nostra concorrenzialità, fino a divenire leader nel mercato, seguendo l'idea del fondatore della società Ernst Mahle, che un buon prodotto si può sempre perfezionare.

I pilastri della nostra strategia per il successo sono:

- Presenza globale
- Crescita organica e acquisizioni attente
- Innovazione
- Qualità del prodotto
- Esperienza nei sistemi
- Dipendenti dedicati
- Efficienza di costi e redditività.

Come impresa globale, MAHLE è ben conscia delle sue responsabilità sociali. Per assicurare l'osservanza dei principi etici, dei regolamenti interni e delle leggi all'interno del Gruppo MAHLE¹, presentiamo il Codice Aziendale come strumento per fornire delle linee guida a tutti i dipendenti del Gruppo MAHLE, compresi i membri del Consiglio di amministrazione MAHLE, i membri del Comitato direttivo MAHLE, gli amministratori e i dirigenti del Gruppo. Lo scopo del Codice Aziendale è fornire un quadro etico e legale all'interno del quale devono operare tutti i dipendenti. Per le consociate estere di MAHLE, questo Codice Aziendale presenta gli standard minimi che esse devono adottare e che, ove necessario, devono essere modificati per tenere conto dei requisiti e le caratteristiche locali.

In tutte le Joint venture nonché le società in Germania e all'estero in cui MAHLE detiene una partecipazione del 50% o una partecipazione minoritaria superiore al 25%, devono essere messe in atto misure appropriate per assicurare la conformità con gli scopi e gli obiettivi del presente Codice Aziendale.

Tutti i dipendenti devono incoraggiare i soggetti terzi a conformarsi agli scopi e agli obiettivi del Codice Aziendale.

¹ Il "Gruppo MAHLE" comprende tutte le società pienamente consolidate di MAHLE.

1. Conformità alla legge e responsabilità

Tutti i dipendenti devono conformarsi alle leggi e ai regolamenti nonché alle linee guida interne che si applicano alla loro area di lavoro. Bisogna evitare in ogni caso le violazioni di legge e le violazioni delle regole interne.

MAHLE chiede ai propri dipendenti di tutelare e promuovere la reputazione della Società in pubblico. Quando esprimono opinioni private in pubblico, i dipendenti devono accertarsi di non creare l'impressione che parlano per conto della Società.

2. Qualità e sicurezza del prodotto

I prodotti MAHLE sono costruiti secondo i più rigidi standard di qualità. Il nostro sistema di gestione della qualità e la strategia di errori zero costante ci permette di raggiungere il nostro obiettivo della massima sicurezza del prodotto. Come prova del nostro forte senso di responsabilità per la sicurezza dei prodotti, richiediamo una rigorosa conformità a tutte le norme di legge e ai regolamenti aziendali in materia di sicurezza del prodotto. In caso di dubbi in materia di sicurezza, i dipendenti devono informare gli uffici competenti senza indugio, in modo da poter intraprendere i passi appropriati per la protezione dei nostri clienti.

3. Normativa sulla concorrenza e antitrust

MAHLE intende osservare le disposizioni legali vigenti in materia di libera ed equa concorrenza nel raggiungimento dei propri obiettivi aziendali. L'osservanza integrale della legislazione nazionale e internazionale e della normativa antitrust è uno dei principi fondamentali della nostra attività a tutti i livelli della società. E' proibita la partecipazione a prassi anticoncorrenziali di qualsiasi tipo.

3.1 Comportamento nei confronti dei concorrenti

I dipendenti non possono concludere accordi in violazione delle norme sulla concorrenza o pratiche concertate con i concorrenti. Anche la divulgazione unilaterale ai concorrenti di informazioni sensibili o strategiche, come informazioni relative ai prezzi (prezzi netti, lordi, listini, ecc.) aumenti di prezzi, tassi di capacità e utilizzazione, ordini in arrivo, futuri progetti di ricerca e sviluppo, può costituire violazione della normativa antitrust.

La normativa antitrust proibisce qualsiasi restrizione della concorrenza, come tutte le pratiche mirate a ridurre i rischi inerenti a una concorrenza libera e senza vincoli. Sono ad

esempio proibiti accordi sui prezzi, suddivisioni dei mercati (in base ai clienti e al territorio) e accordi tra concorrenti per fissare le rispettive quote di mercato.

3.2 Comportamento verso clienti e fornitori

Sono anche proibiti gli accordi con i clienti e i fornitori diretti a limitare la concorrenza. Ciò comprende, tra l'altro, i limiti sulla libertà dei clienti di fissare le proprie condizioni di fornitura o i prezzi. Possono anche essere proibiti alcuni obblighi di fornitura esclusiva, limitazioni sulla clientela, accordi di esclusiva, obblighi di non concorrenza e limiti all'uso.

3.3 Partecipazione ad associazioni di categoria e a incontri di settore

La partecipazione ad Associazioni di categoria e ad Associazioni di imprese è spesso utile, in alcuni casi perfino indispensabile. Tuttavia comporta il rischio di violazioni della normativa antitrust. I concorrenti di MAHLE sono spesso membri della stessa associazione e ciò dà l'opportunità di scambiare informazioni di mercato rilevanti dal punto di vista antitrust. Lo stesso vale per la partecipazione agli incontri di settore.

I dipendenti devono tenere conto delle legittime esigenze aziendali di partecipare a tali organizzazioni. Nel caso in cui altre imprese che vi prendono parte siano coinvolte in scambi di informazioni illeciti, i dipendenti devono chiaramente distanziarsi dagli stessi opponendosi chiaramente, mettendo l'obiezione a verbale e lasciando l'evento immediatamente.

3.4 Comportamento in caso di posizione dominante

Dal punto di vista antitrust MAHLE può essere considerata in una posizione dominante sul mercato per alcuni gruppi di prodotti. Ciò significa che è soggetta a regole speciali, comprese regole della normativa antitrust che si applicano alle imprese in posizione dominante.

Le imprese dominanti non possono abusare del loro potere sul mercato. Trattare i clienti in maniera diversa senza ragioni legittime, rifiutarsi di eseguire forniture a clienti e concedere sconti fedeltà può essere considerato un abuso del potere sul mercato.

4. Commercio estero

Quando operiamo all'estero, osserviamo tutte le norme sul commercio estero, le imposte e i dazi doganali vigenti in tutti i paesi in questione. Tutti i dipendenti devono adempiere a queste norme quando i prodotti sono acquistati, fabbricati o messi in circolazione. I controlli sulle esportazioni general-

mente si applicano non solo alla consegna dei beni, ma anche alla prestazione di servizi e al trasferimento di tecnologia.

Tutti i dipendenti coinvolti nell'importazione ed esportazione di beni e altre operazioni transfrontaliere devono osservare le norme relative al controllo sul commercio. Nell'osservare detti regolamenti, devono essere ottenute tutte le autorizzazioni ufficiali. Deve anche essere osservata la legislazione di controllo all'esportazione.

5. Prevenzione delle frodi e della corruzione

MAHLE si impegna ad osservare i più alti standard etici del settore. MAHLE non tollera prassi improprie da parte di dipendenti e associati in affari.

5.1 Non saranno accettati o concessi ad associati in affari benefici impropri

Con gli associati in affari non saranno ricercati, accettati, offerti o concessi benefici impropri.

Per "benefici" si intende qualsiasi tipo di omaggio cui il beneficiario non ha diritto e che oggettivamente migliora la situazione legale, economica o personale del beneficiario. Nella definizione rientrano non solo i pagamenti in contanti, ma tutti i tipi di doni, gli inviti ad eventi e altri benefici di natura privata o personale. I "benefici" comprendono anche le somme date a persone legate da rapporti personali stretti, come coniugi, partner, amici e parenti.

Un beneficio viene definito "improprio" quando non è consuetudinario e non è appropriato alla luce delle circostanze del caso specifico, in particolare l'occasione in cui il beneficio è accettato/concesso e la posizione personale del beneficiario. Questo avviene ad esempio se un beneficio è mirato a influenzare le decisioni aziendali.

Accettare o concedere omaggi e altri simili benefici è permesso a condizione che il loro valore non superi € 50 e il beneficio non sia improprio.

Accettare o estendere inviti a eventi aziendali, o altri eventi è permesso a condizione che vi sia una chiara connessione con l'attività commerciale e non costituiscano un beneficio improprio.

5.2 Incarichi a terzi e decisioni di investimento

Quando si affidano incarichi a terzi (ad es. consulenti, intermediari finanziari, sponsor, rappresentanti e altri agenti) perché agiscano per conto di MAHLE nel contesto di attività aziendali, bisogna assicurarsi anche che tali persone non usino modalità di lavoro improprie.

In particolare, i dipendenti non possono usare terzi per eludere le regole sopra indicate.

5.3 Comportamento nei confronti dei fornitori

I fornitori sono selezionati in base a criteri oggettivi, come prezzi, qualità e performance. Le relazioni con i fornitori si basano su fiducia e onestà. Le offerte devono essere valutate in modo equo e imparziale, e considerazioni personali non possono essere prese in considerazione nel processo decisionale.

5.4 Protezione del capitale di MAHLE

Per proteggere il capitale del Gruppo MAHLE, è necessario evitare potenziali perdite finanziarie, in particolare dovute a reati penali come frodi, appropriazioni indebite, corruzione e furti.

6. Donazioni e sponsorizzazioni

Le donazioni e sponsorizzazioni devono essere trasparenti e rintracciabili. Non si può abusare degli stessi per scopi illeciti. In particolare è fatto divieto di fornire benefici impropri a terzi sotto forma di donazioni o sponsorizzazioni.

Donazioni di importi significativi richiedono l'approvazione del Management Board di MAHLE. In tal senso si considerano significative le donazioni che superano l'importo di € 5,000. Sono strettamente proibite in tal senso le donazioni a individui e su conti privati.

In caso di sponsorizzazioni, il valore di questa deve essere proporzionale ai benefici collegati alla sponsorizzazione, in modo particolare all'effetto promozionale atteso.

7. Proibizione di insider trading e di raccomandazioni di insider

La legislazione nazionale sull'insider trading fa divieto a persone che sono a conoscenza di informazioni privilegiate, di negoziare alcune tipologie di titoli o di altri strumenti finanziari e di divulgare od usare tali informazioni privilegiate.

Le informazioni privilegiate sono informazioni specifiche riguardanti circostanze aziendali non pubbliche o eventi che sono in grado di influenzare il mercato azionario o il prezzo di mercato di titoli o di altri strumenti finanziari.

Le informazioni privilegiate possono essere divulgate unicamente a quei dipendenti che ne hanno bisogno per scopi aziendali. Chiunque sia in possesso di informazioni privilegiate non può divulgarle o renderle disponibili ad altri senza autorizzazione né usare dette informazioni per eseguire personalmente contrattazioni su titoli o altri strumenti finanziari, né raccomandarle o indurre altri a farle.

8. Tenuta di libri sociali e pagamenti in contanti

Ogni tipo di comunicazione aziendale volta alla pubblicazione, deve osservare le relative norme e gli standard internazionali. Specialmente per quanto riguarda i bilanci, devono essere osservati i principi di contabilità generalmente accettati, così che i dati e le altre informazioni raccolte e registrate siano completi, corretti, aggiornati e compatibili con il sistema.

È fatto divieto ai dipendenti di effettuare e di accettare personalmente o tramite terzi pagamenti in contanti di importo pari o superiore a € 10.000 (pagamento singolo o controvalore).

9. Riservatezza

I segreti commerciali e gestionali e tutte le altre informazioni confidenziali cui i dipendenti hanno accesso nel corso del loro lavoro devono essere considerate confidenziali. Le informazioni di questo tipo, particolarmente le informazioni riguardanti i fornitori, clienti, dipendenti, associati in affari e altri soggetti terzi, nonché le informazioni interne, devono essere protette in modo idoneo dall'accesso di terzi e dipendenti non coinvolti. L'obbligo di riservatezza sopravvive alla risoluzione del rapporto di lavoro.

10. Protezione e sicurezza dei dati

MAHLE considera molto seriamente la protezione dei dati personali e il principio di autodeterminazione riguardo agli stessi. Quando vengono usati dati personali per scopi aziendali, la tutela della privacy e la sicurezza di tutti i dati aziendali è di importanza fondamentale. Mezzi tecnici idonei sono usati per proteggere i dati personali e i dati aziendali da accessi non autorizzati.

11. Conflitto di interessi

Gli interessi aziendali di MAHLE devono essere tenuti sempre rigorosamente separati dagli interessi privati. Devono essere evitate situazioni in cui vi sia un conflitto tra gli interessi privati e gli interessi aziendali di MAHLE. I dipendenti devono informare MAHLE tramite il loro manager di linea in caso di conflitti di interessi che derivano dal loro lavoro per una società del gruppo MAHLE.

Tutte le transazioni tra MAHLE, da un lato, e i dipendenti o persone/società strettamente associate ai dipendenti, dall'altro, devono osservare gli standard consuetudinari del settore. Le operazioni rilevanti richiedono l'approvazione del Management Board di MAHLE. In tal senso si considerano rilevanti le operazioni che superano l'importo di € 1.000.

Conflitti di interesse possono anche sorgere nell'ambito di decisioni riguardanti il personale. Occorre assicurarsi che gli interessi privati e le relazioni personali non siano usati come un criterio per prendere decisioni collegate alle risorse umane.

Nessun dipendente può partecipare ad attività professionali che sono in conflitto con gli interessi di MAHLE. Questo include le attività per concorrenti di MAHLE.

12. Beni aziendali e impianti societari

Tutti i dipendenti sono responsabili della conservazione e dell'uso corretto di beni aziendali. I beni di MAHLE possono essere usati per scopi privati nell'ambito considerato generalmente usuale e possono essere asportati dai locali aziendali unicamente per ragioni aziendali.

13. Igiene, sicurezza e protezione dell'ambiente e del clima

MAHLE considera uno dei suoi obiettivi principali la promozione del progresso tecnico in modo armonico con l'ambiente, evitando rischi alle persone ed all'ambiente. Ciò richiede l'osservanza di tutta la legislazione in materia di igiene, sicurezza e protezione dell'ambiente e del clima, nonché di tutte le altre linee guida interne collegate a questi temi.

14. Assistenza ai dipendenti

14.1 Domande di carattere interpretativo o incertezze legali

In caso di dubbi interpretativi o incertezze di carattere legale in merito agli argomenti trattati nel presente Codice di Condotta, è possibile contattare l'ufficio legale competente, l'ufficio di controllo della conformità aziendale o l'ufficio di controllo della conformità regionale competente.

14.2 Segnalazione di violazioni della compliance

I dipendenti che desiderano segnalare potenziali violazioni di conformità, in particolare potenziali violazioni delle leggi anti-trust o anticorruzione, possono contattare l'ufficio di controllo della conformità aziendale o l'ufficio di controllo della conformità regionale competenti.

Inoltre, i dipendenti possono utilizzare il sistema di whistleblower online per segnalare le violazioni di conformità o in caso di esigenze di maggiore riservatezza, oppure contattare l'ufficio del difensore civico esterno competente per la propria regione. Le comunicazioni ricevute dai dipendenti saranno trattate con la massima riservatezza. Se richiesto, le segnalazioni possono essere inviate anche in forma anonima.

14.3 Informazioni ulteriori

La versione aggiornata del Codice Aziendale, ulteriori linee guida (ad es. linee guida sulla normativa antitrust e sulla prevenzione delle frodi e della corruzione) nonché i riferimenti per contattare le funzioni di compliance e i difensori civici si trovano sul sito intranet MAHLE (sotto la voce "Chi siamo/Gruppo/Conformità"). Il link per il sistema di whistleblower online (<https://mahle.integrityplatform.org/>) si trova nell'intranet di MAHLE (sotto la voce "Chi siamo/Gruppo/Conformità") così come sul sito web di MAHLE (sotto la voce "Gruppo/Conformità").

15. Controlli e indagini sulle violazioni

Gli amministratori e i dirigenti di MAHLE sono i principali responsabili dell'osservanza del presente Codice Aziendale e devono porre in essere i provvedimenti necessari per assicurare l'osservanza nella loro sfera di competenza ed in particolare:

- che non vi siano violazioni di leggi, di linee guida interne o del Codice Aziendale che si sarebbero potute impedire o ostacolare mediante la debita ed efficace esecuzione dei loro compiti di supervisione e organizzazione, e
- che le violazioni siano scoperte, che si eseguano le opportune indagini e che si metta fine alle violazioni stesse.

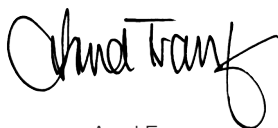
Ciò però non solleva i dipendenti dalle loro responsabilità. Ciascun dipendente è responsabile della propria condotta.

Verifiche regolari saranno svolte dalla funzione di controllo interno di gruppo (Corporate Internal Audit – CA) per verificare l'osservanza del Codice Aziendale.

MAHLE si riserva il diritto di prendere provvedimenti ai sensi della normativa sul rapporto di lavoro in caso di violazioni di legge, di norme interne o del Codice Aziendale.

Stoccarda, 01 gennaio 2026

Il Management Board di MAHLE



Arnd Franz



Martin Wellhöfer



Georg Dietz



Markus Kapaun

MAHLE GmbH
Corporate Compliance Office
Pragstraße 26-46
70376 Stuttgart
+49 711 501-0
compliance@mahle.com

www.mahle.com