



**CODICE DI CONDOTTA**  
**GRUPPO JUMO**

## **PREFAZIONE DELLA DIREZIONE**

La nostra azienda ha valori comuni sin dalla sua fondazione nel 1948. Sono la base del nostro processo decisionale. I pilastri della nostra azienda sono umanità, responsabilità e impegno. Questi tre valori fondamentali caratterizzano la nostra azienda e il modo in cui ci rapportiamo con i nostri clienti, partner commerciali, fornitori e dipendenti. Il Codice di Condotta JUMO contiene le linee guida per il rispetto di leggi, regolamenti e comportamenti etici nazionali e internazionali. Con questo documento poniamo le basi per una collaborazione di successo e per uno sviluppo sostenibile della nostra azienda. Le regole qui esposte sono a disposizione dei nostri clienti e partner commerciali. La conformità è un compito che riguarda tutti i dipendenti del nostro gruppo aziendale. Pertanto, oltre a fungere da modello, i dirigenti devono assicurarsi che i dipendenti della loro area di responsabilità conoscano il Codice di Condotta e lo rispettino in modo vincolante. Ogni volta che veniamo a conoscenza di una violazione del Codice di Condotta, delle politiche aziendali o della legge, interveniamo per risolvere il problema e prevenire violazioni simili in futuro. In ogni singolo caso, vengono prese in considerazione sia misure correttive che sanzionatorie. Le misure correttive possono includere ulteriori misure preventive come la formazione o la consulenza. E, se necessario e appropriato, JUMO può anche, in qualità di azienda, applicare misure disciplinari ai sensi del diritto del lavoro. La direzione di JUMO non solo dichiara il suo chiaro impegno e la sua dedizione al rispetto del Codice di Condotta. La direzione di JUMO non solo dichiara il suo chiaro impegno e la sua dedizione al rispetto del Codice di Condotta, ma lo attua in conformità al principio "Esempio dall'Alto", agendo e prendendo decisioni in modo esemplare nel suo lavoro quotidiano in conformità al Codice di Condotta. La direzione di JUMO assicura che gli standard definiti siano implementati nell'intero gruppo aziendale e messi in pratica con i nostri dipendenti, clienti e fornitori.

Fulda, Marzo 2025

## INDICE

|                                                                         |           |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Obiettivo di questo Codice di Condotta</b>                        | <b>4</b>  |
| 1.1 Comprensione di base                                                |           |
| 1.2 Governance e assegnazione delle responsabilità                      |           |
| <b>2. Responsabilità aziendale</b>                                      | <b>5</b>  |
| 2.1 Conformità alla legislazione                                        |           |
| 2.2 Integrità e conformità                                              |           |
| 2.3 Divieto di corruzione, concussione, frode e ricatto                 |           |
| 2.4 Evitare conflitti di interesse                                      | <b>6</b>  |
| 2.5 Gestione di ospitalità, regali e altri benefici                     |           |
| 2.6 Gestione di donazioni e sponsorizzazioni                            |           |
| 2.7 Concorrenza leale                                                   |           |
| 2.8 Prevenzione del riciclaggio di denaro                               | <b>7</b>  |
| 2.9 Gestione responsabile delle informazioni                            |           |
| 2.10 Protezione dei dati                                                |           |
| 2.11 Controllo export                                                   |           |
| <b>3. Responsabilità sociale</b>                                        | <b>8</b>  |
| 3.1 Salute e sicurezza dei dipendenti                                   |           |
| 3.2 Condizioni di lavoro                                                |           |
| 3.3 Retribuzione e orario di lavoro                                     | <b>9</b>  |
| 3.4 Gestione della carriera e formazione                                |           |
| 3.5 Divieto di lavoro minorile, lavoro forzato e tratta di esseri umani |           |
| 3.6 Dialogo sociale                                                     | <b>10</b> |
| 3.7 Diversità, uguaglianza e inclusione                                 |           |
| <b>4. Responsabilità ecologica</b>                                      | <b>11</b> |
| 4.1 Consumo energetico e gas serra                                      |           |
| 4.2 Acqua                                                               |           |
| 4.3 Risorse, sostanze chimiche e rifiuti                                |           |
| 4.4 Utilizzo del prodotto e fine vita del prodotto                      | <b>12</b> |
| <b>5. Sustainable procurement</b>                                       | <b>13</b> |
| 5.1 Pratiche sociali dei fornitori                                      |           |
| 5.2 Pratiche ambientali dei fornitori                                   |           |
| 5.3 Gestione dei materiali provenienti da zone di conflitto             |           |
| <b>6. Monitoraggio e miglioramento</b>                                  | <b>16</b> |
| 6.1 Formazione                                                          |           |
| 6.2 Implementazione                                                     |           |
| 6.3 Report                                                              |           |
| 6.4 Misure disciplinari per le violazioni delle linee guida             |           |
| 6.5 Meccanismo di revisione e aggiornamento                             | <b>17</b> |
| 6.6 Sistema di segnalazione e procedura per i reclami                   |           |

## 1. **OBIETTIVO DI QUESTO CODICE DI CONDOTTA**

Il presente Codice di Condotta si applica a tutte le filiali e unità commerciali di JUMO GmbH & Co. KG, comprese tutte le sue filiali nel mondo ("Gruppo JUMO/ JUMO/We").

### 1.1 **CONOSCENZE DI BASE**

Il presente Codice di Condotta si basa su una concezione di base comune della governance aziendale socialmente responsabile. Per JUMO, ciò significa che si assume la responsabilità di considerare le conseguenze delle proprie decisioni e azioni aziendali per quanto riguarda l'economia, la tecnologia, la società e l'ambiente, e di bilanciare gli interessi in modo appropriato. Nell'ambito delle proprie capacità e possibilità di azione, JUMO contribuisce volontariamente al beneficio e allo sviluppo sostenibile della società globale nei Paesi e nelle regioni in cui opera.

### 1.2 **GOVERNANCE E ASSEGNAZIONE DELLE RESPONSABILITÀ**

La conformità è un compito che riguarda tutti i dipendenti del nostro gruppo aziendale. Pertanto, oltre a fungere da modello, i dirigenti devono assicurarsi che i dipendenti della loro area di responsabilità conoscano il Codice di Condotta e lo rispettino in modo vincolante. La direzione di JUMO assicura che gli standard definiti siano implementati nell'intero gruppo aziendale e messi in pratica con i nostri dipendenti, clienti e fornitori.

## 2. RESPONSABILITÀ AZIENDALE

### 2.1 CONFORMITÀ ALLA LEGISLAZIONE

Il rispetto delle leggi e delle altre normative vigenti nei Paesi in cui operiamo è per noi una cosa ovvia. Se le leggi e le normative locali sono meno restrittive, le nostre azioni si basano sui principi del presente Codice di Condotta. Nei casi in cui vi sia una diretta contraddizione tra le leggi locali obbligatorie e i principi del presente Codice di Condotta, la legge locale ha la priorità. Ci impegniamo comunque a rispettare il contenuto del presente Codice di condotta.

### 2.2 INTEGRITÀ E CONFORMITÀ

I temi dell'integrità e della conformità sono di grande importanza per JUMO. Conformità significa osservare i requisiti legali, gli standard normativi, gli impegni volontari e le linee guida interne. Il nostro obiettivo è l'integrità e la conformità legale da parte di ogni individuo e di ogni unità aziendale. Anche i dipendenti JUMO devono essere all'altezza di questo standard. Questi sono anche gli standard che applichiamo quando trattiamo con i nostri clienti commerciali, fornitori e altri partner a parità di condizioni. Le nostre azioni sono guidate dai principi del Global Compact delle Nazioni Unite.

### 2.3 DIVIETO DI CORRUZIONE, CONCUSSIONE, FRODE E RICATTO

Non tolleriamo la corruzione, la concussione, la frode o il ricatto, che impediscono condizioni di concorrenza leale. Nelle nostre relazioni d'affari non vengono promesse, offerte, concesse, richieste o accettate gratifiche legate all'intenzione - o che potrebbero dare l'impressione di tale intenzione - di influenzare le decisioni commerciali o di creare un altro tipo di vantaggio non consentito, e noi stessi non accettiamo promesse in tal senso. Un criterio particolarmente rigoroso viene applicato quando si ha a che fare con persone a cui si applicano particolari norme di diritto penale e di responsabilità (ad esempio, funzionari pubblici).

## 2.4 EVITARE I CONFLITTI DI INTERESSE

I conflitti di interesse sorgono quando i dipendenti hanno interessi personali o privati che interferiscono con lo svolgimento dei loro compiti con integrità, indipendenza e attenzione. Ci aspettiamo che noi e tutti i dipendenti ci atteniamo ai più elevati standard etici. Ogni dipendente ha l'obbligo di segnalare immediatamente e in modo esaustivo al proprio responsabile diretto i conflitti di interesse reali o potenziali, anche se solo apparenti, senza essere interpellato. Il nostro obiettivo è quello di evitare qualsiasi forma di conflitto di interessi o di adottare attivamente le opportune contromisure nel caso in cui si venga a conoscenza di possibili conflitti di interessi. I conflitti di interesse possono essere di natura personale, finanziaria o derivanti da un uso improprio della posizione all'interno dell'azienda, nonché di proprietà o fondi aziendali. I conflitti di interesse personali includono qualsiasi vantaggio per se stessi, per la propria famiglia, per i parenti, per gli amici o per i conoscenti. I conflitti di interesse finanziario derivano da attività commerciali con amici e parenti (ossia transazioni di qualsiasi tipo in cui i dipendenti o i loro familiari perseguono un interesse finanziario personale). I conflitti derivano dall'uso improprio della posizione nell'azienda, nonché delle proprietà o dei fondi aziendali, quando i dipendenti o i loro familiari ricevono vantaggi personali impropri a causa della loro posizione nell'azienda. Non è consentito il coinvolgimento economico con concorrenti o partner commerciali (clienti o fornitori). Se i dipendenti con parenti stretti (coniugi, partner, genitori, fratelli e figli) sono impiegati nello stesso reparto, ciò deve essere comunicato in modo verificabile al supervisore diretto.

## 2.5 GESTIONE DI OSPITALITÀ, REGALI E ALTRI BENEFITS

I nostri dipendenti devono mantenere la massima integrità quando si tratta di ospitalità, regali e altri benefici. Tutti i benefit devono essere conformi alle leggi vigenti e ai regolamenti aziendali interni. I regali o gli inviti possono essere accettati o dati solo se sono appropriati, trasparenti e non in grado di influenzare indebitamente le decisioni aziendali. Sono sempre vietati i regali in denaro o i buoni con opzione di pagamento in contanti. Il ricevimento e l'elargizione di doni sono possibili - se mai lo sono - solo nell'ambito della normativa fiscale nazionale. Si applicano le leggi (nazionali) vigenti, il presente Codice di Condotta e, se del caso, altre norme aziendali interne. A condizione che siano soddisfatti i requisiti pertinenti, sono consentite le cortesie di modesto valore abituali nel contesto locale e nazionale, come l'ospitalità nell'ambito delle pratiche commerciali.

## 2.6 GESTIONE DELLE DONAZIONI E DELLE SPONSORIZZAZIONI

Le donazioni e le sponsorizzazioni devono essere trasparenti, responsabili e coerenti con i valori aziendali e le leggi vigenti. Le donazioni possono essere fatte solo per scopi benefici, senza aspettarsi alcun corrispettivo commerciale. La concessione di una sponsorizzazione non deve comportare un'influenza indebita sulle decisioni della parte sponsorizzata o di terzi; piuttosto, la sponsorizzazione deve basarsi su un legittimo legame commerciale.

## 2.7 CONCORRENZA

Agiamo in conformità con le leggi nazionali e internazionali sulla concorrenza e sui cartelli e non siamo coinvolti nella fissazione dei prezzi, nella ripartizione dei mercati e non stipuliamo accordi relativi a clienti, mercati o offerte (rigging).

## 2.8 PREVENZIONE DEL RICICLAGGIO

Il riciclaggio di denaro è il processo attraverso il quale il denaro generato illegalmente o i beni ottenuti illegalmente vengono immessi nel ciclo finanziario ed economico legale. Rispettiamo gli obblighi di legge in materia di prevenzione del riciclaggio di denaro e non effettuiamo transazioni che servano a nascondere o integrare beni di provenienza illecita o criminale.

## 2.9 GESTIONE RESPONSABILE DELLE INFORMAZIONI

Ci impegniamo a proteggere le informazioni riservate e a rispettare la proprietà intellettuale. La tecnologia e le competenze devono essere trasferite in modo da proteggere i diritti di proprietà intellettuale, le informazioni sui clienti, i segreti aziendali e le informazioni non pubbliche. Osserviamo le leggi vigenti in materia di protezione dei segreti aziendali e trattiamo le informazioni riservate dei nostri partner commerciali in modo conforme.

## 2.10 PROTEZIONE DEI DATI

Elaboriamo, conserviamo e proteggiamo i dati personali in linea con le disposizioni di legge. Ciò significa che i dati personali vengono raccolti in modo confidenziale e trasparente, solo per scopi leciti specificati in anticipo. Trattiamo i dati personali solo se sono protetti da perdita, modifica, uso o divulgazione non consentiti attraverso misure tecniche e organizzative adeguate.

## 2.11 CONTROLLO EXPORT

Elaboriamo, conserviamo e proteggiamo i dati personali in linea con le disposizioni di legge. Ciò significa che i dati personali vengono raccolti in modo confidenziale e trasparente, solo per scopi leciti specificati in anticipo. Trattiamo i dati personali solo se sono protetti da perdita, modifica, uso o divulgazione non consentiti attraverso misure tecniche e organizzative adeguate.



### 3. RESPONSABILITÀ SOCIALE

#### 3.1 SALUTE E SICUREZZA DEI DIPENDENTI

Salvaguardiamo e promuoviamo la salute dei nostri dipendenti adottando adeguate misure di salute e sicurezza che coprono in modo appropriato i seguenti argomenti:

- Conformità alle leggi vigenti e orientamento agli standard internazionali come gli standard sociali e del lavoro dell'ILO, la norma SA 8000 sulla responsabilità sociale o la norma ISO 45001 sul sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;
- Progettazione adeguata del luogo di lavoro, norme di sicurezza e fornitura di adeguati dispositivi di protezione individuale;
- Promozione attiva del benessere, della soddisfazione e della salute dei dipendenti attraverso una gestione preventiva e olistica della salute operativa;
- Attuazione di controlli preventivi, di misure di emergenza, di un sistema di segnalazione degli infortuni e di altre misure idonee per il miglioramento continuo;
- Facilitazione dell'accesso all'acqua potabile in quantità sufficiente, nonché dell'accesso a strutture sanitarie pulite per i dipendenti.

Ci assicuriamo che tutti i nostri dipendenti siano istruiti come si deve. Il nostro obiettivo è quello di arrivare a zero incidenti sul lavoro nella nostra azienda.

#### 3.2 CONDIZIONI DI LAVORO

JUMO è affidabile. Coltiva un'atmosfera comunicativa aperta basata sulla fiducia e risolve i conflitti in linea con il consenso. Ci aspettiamo e ci diamo reciprocamente feedback regolari, onesti e costruttivi. Incoraggiamo un'atmosfera che ci permetta di garantire che i dipendenti possano parlare di preoccupazioni relative al posto di lavoro direttamente ai dirigenti o alla direzione dell'azienda senza temere la repressione o la perdita del posto di lavoro. La collaborazione è improntata ai seguenti valori:

- Rispetto reciproco
- Rispetto della dignità personale, della privacy e dei diritti personali di ogni individuo
- Nessuna tolleranza per la discriminazione
- Promozione del lavoro di squadra e di gruppo
- Sostegno reciproco durante il lavoro
- Sostegno allo sviluppo individuale dei dipendenti

Prestiamo attenzione e sosteniamo l'osservanza dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale e rispettiamo la dignità personale, la privacy e i diritti personali di ogni individuo. Proteggiamo e garantiamo il diritto alla libertà di parola e di espressione e non tolleriamo trattamenti inaccettabili dei dipendenti, come abusi fisici e mentali, molestie sessuali o personali, o discriminazioni.



### 3.3 STIPENDIO E ORE DI LAVORO

La retribuzione si basa sulle leggi vigenti e su eventuali contratti collettivi vincolanti, ed è integrata dalla legislazione nazionale applicabile in materia di retribuzione minima. I dipendenti sono informati in modo chiaro e regolare e dettagliato sulla composizione della loro retribuzione. Rispettiamo le leggi e gli standard lavorativi (internazionali) relativi all'orario di lavoro massimo consentito e garantiamo che

- l'orario di lavoro, compresi gli straordinari, non supera i limiti consentiti dalla legge;
- l'orario di lavoro settimanale, compresi gli straordinari, non supera le 60 ore anche in casi eccezionali, qualora non siano previste disposizioni in tal senso;
- i dipendenti hanno almeno un giorno intero libero ogni settimana solare.

### 3.4 GESTIONE DELLA CARRIERA E FORMAZIONE

JUMO attribuisce grande importanza al continuo sviluppo e avanzamento dei propri dipendenti. La nostra gestione delle carriere mira a identificare e promuovere in modo specifico i talenti individuali per raggiungere gli obiettivi di crescita personale e professionale. Offriamo programmi di formazione e addestramento completi che mirano ad ampliare le competenze e le conoscenze dei nostri dipendenti e a prepararli per le sfide future. Questi programmi sono concepiti per supportare lo sviluppo della carriera e consentire ai dipendenti di svolgere il proprio ruolo in modo efficace e con un elevato livello di competenza. I nostri manager, ad esempio, sono incoraggiati a fornire feedback regolari e a collaborare con i dipendenti per creare piani di sviluppo personalizzati in base ai loro punti di forza e interessi. Il nostro obiettivo è promuovere una cultura dell'apprendimento e dell'innovazione in cui tutti i dipendenti siano incoraggiati ad acquisire nuove competenze e a dare forma attiva alla propria carriera.

### 3.5 DIVIETO DI LAVORO MINORILE, LAVORO FORZATO E TRAFFICO DI ESSERI UMANI

Non tolleriamo il lavoro minorile. Non assumiamo persone che non possano dimostrare di avere almeno 15 anni e ci assicuriamo che la loro età venga dimostrata. Nei Paesi soggetti all'eccezione per i Paesi in via di sviluppo ai sensi della Convenzione ILO n. 138, l'età minima può essere ridotta a 14 anni. Non impieghiamo per lavori pericolosi persone che non possano dimostrare di avere almeno 18 anni di età, in conformità alla Convenzione ILO n. 182. Sono vietati il lavoro forzato, la schiavitù moderna o misure analoghe che limitano la libertà. Tutto il lavoro deve essere volontario e deve esserci la possibilità di porre fine al rapporto di lavoro.

### 3.6 DIALOGO

Rispettiamo il diritto dei lavoratori alla libertà di coalizione, alla libertà di riunione e alla contrattazione collettiva, nella misura in cui ciò sia legalmente consentito e possibile nel Paese in cui operiamo. Se ciò non è consentito, cercheremo compromessi adeguati per i nostri dipendenti. Il nostro obiettivo è un dialogo continuo a livello di opinione per salvaguardare gli interessi di tutte le parti coinvolte.

### 3.7 DIVERSITÀ, UGUAGLIANZA E INCLUSIONE

Promuoviamo le pari opportunità e non tolleriamo discriminazioni. Trattiamo tutti allo stesso modo, indipendentemente da sesso, età, colore della pelle, origine etnica, identità e orientamento sessuale, disabilità, affiliazione religiosa, ideologia o altre caratteristiche personali. Il nostro obiettivo è creare un ambiente di lavoro caratterizzato da rispetto, diversità e inclusione.

## 4. RESPONSABILITÀ ECOLOGICA

Il presente Codice di Condotta costituisce la base della nostra responsabilità ambientale. Specifiche e obiettivi dettagliati sono descritti in dettaglio nelle linee guida interne.

### 4.1 CONSUMO DI ENERGIA E GAS SERRA

Ci affidiamo a processi e sistemi efficienti dal punto di vista energetico sia nei nostri processi che nei nostri acquisti. Nell'ambito della nostra gestione energetica, implementiamo diverse misure che contribuiscono a migliorare la qualità dei dati e a identificare e realizzare il potenziale di risparmio. Oltre a incrementare l'uso di energie rinnovabili, ad esempio installando ulteriori impianti fotovoltaici sui nostri tetti, perseguiamo l'obiettivo di migliorare le nostre prestazioni energetiche. Utilizzando processi efficienti dal punto di vista energetico, puntiamo anche a minimizzare le emissioni di gas serra e a ridurre in modo sostenibile il nostro impatto ambientale. A tal fine, ci atteniamo alle normative ambientali vigenti nei rispettivi Paesi, che consideriamo standard minimi.

### 4.2 ACQUA

Ci impegniamo a ridurre costantemente il consumo di acqua dolce e il volume delle acque reflue per proteggere questa risorsa vitale. I nostri dipendenti sono formati per promuovere la conservazione dell'acqua. Il nostro obiettivo è garantire la qualità dell'acqua e ridurre il consumo.

### 4.3 RISORSE CHIMICHE E RIFIUTI

Agiamo in conformità alle leggi vigenti e ci allineiamo agli standard internazionali, al fine di ridurre al minimo gli impatti negativi sull'ambiente e di migliorare le nostre attività in materia di protezione dell'ambiente e del clima. Tutti i dipendenti sono sensibilizzati al tema della tutela ambientale e vengono offerte le misure di formazione e i corsi di formazione necessari. Adottiamo misure di protezione ambientale adeguate, dalla definizione degli obiettivi, alla definizione e all'attuazione delle misure, fino al miglioramento continuo. Valutiamo aspetti ambientali quali la promozione dell'efficienza delle risorse, la riduzione dei rifiuti e il loro corretto smaltimento, nonché la gestione di sostanze pericolose in modo responsabile per le persone e l'ambiente. Il nostro obiettivo è quello di utilizzare un minimo di risorse e di sostanze chimiche e di ridurre al minimo i nostri rifiuti.

#### 4.4 USO DEL PRODOTTO E FINE VITA DEL PRODOTTO

JUMO mira a incrementare costantemente l'uso di materiali sostenibili e a estendere i principi dell'economia circolare nei suoi processi aziendali. Ciò include l'uso preferenziale di materie prime a basso consumo di risorse, riciclabili e rispettose dell'ambiente, nonché l'ottimizzazione dei processi produttivi per ridurre gli sprechi e le emissioni. Aumentando l'uso di materiali riciclati o ecologici e il riciclo dei prodotti, contribuiamo a preservare le risorse naturali. Incoraggiamo inoltre i nostri fornitori a utilizzare materiali sostenibili e a sostenere soluzioni di prevenzione dei rifiuti. Tutti i prodotti JUMO devono essere smaltiti correttamente alla fine del loro ciclo di vita, in modo che le materie prime che contengono possano essere reinserite nel ciclo dei materiali.

## 5. ACQUISTI SOSTENIBILI

### 5.1 PRATICHE SOCIALI DEI FORNITORI

Valorizziamo un approvvigionamento responsabile e ci assicuriamo che i nostri fornitori rispettino standard sociali ed etici. Nella selezione dei nostri partner commerciali, diamo la preferenza alle aziende che garantiscono condizioni di lavoro eque.

Incoraggiamo i nostri fornitori a essere trasparenti riguardo alle condizioni di lavoro lungo le loro catene di fornitura e a condividere i nostri valori e standard etici.

Valutiamo le pratiche sociali dei nostri fornitori attraverso analisi dei rischi regolari, certificazioni e audit individuali. In caso di violazioni dei diritti umani all'interno della nostra catena di fornitura, interveniamo con misure preventive e correttive per eliminare tali violazioni e prevenirne il ripetersi. Il nostro obiettivo è collaborare con i fornitori per costruire una catena di fornitura resiliente che condivida i nostri valori e standard etici.

### 5.2 SUPPLIER ENVIRONMENTAL PRACTICES

Valorizziamo un approvvigionamento responsabile e ci assicuriamo che i nostri fornitori rispettino gli standard ambientali. Nella selezione dei nostri partner commerciali, preferiamo aziende che utilizzano materiali sostenibili e adottano processi produttivi a basso impatto ambientale. Incoraggiamo inoltre i nostri fornitori a partecipare attivamente alla riduzione del loro impatto ambientale e a migliorare continuamente le pratiche sostenibili, implementandole lungo l'intera catena di fornitura. Il nostro obiettivo è promuovere una catena di fornitura responsabile e sostenibile attraverso partnership di lungo termine e obiettivi condivisi in materia di sostenibilità.

Valutiamo le pratiche ambientali dei nostri fornitori tramite analisi dei rischi regolari, certificazioni e audit individuali. In caso vengano rilevate violazioni ambientali nella nostra catena di fornitura, interveniamo con misure preventive e correttive per eliminarle e prevenirne il ripetersi.

### 5.3 GESTIONE DEI MATERIALI PROVENIENTI DA ZONE DI CONFLITTO

Adottiamo con la dovuta attenzione misure volte a evitare l'utilizzo di minerali provenienti da zone di conflitto nei nostri prodotti. Questo per prevenire violazioni dei diritti umani, fenomeni di corruzione e il finanziamento di gruppi armati o simili.

Ad esempio, richiediamo ai nostri fornitori di confermare in anticipo la provenienza dei materiali critici e puntiamo a garantire una tracciabilità completa della nostra catena di fornitura.

## 6. MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO

### 6.1 FORMAZIONE

Ci impegniamo a fornire a tutti i dipendenti JUMO una formazione regolare su questo Codice di Condotta, almeno una volta all'anno o ogniqualvolta si verifichino modifiche. I supervisor sono incaricati di monitorare il corretto svolgimento della formazione.

### 6.2 ATTUAZIONE

Ci impegniamo a compiere sforzi adeguati e ragionevoli per implementare, documentare e applicare in modo continuo i principi e i valori descritti in questo Codice di Condotta.

### 6.3 REPORT

JUMO ha istituito un sistema di reportistica interna regolare su tematiche di conformità, sociali e ambientali. Inoltre, redigiamo i rapporti richiesti dalla normativa vigente per gli organismi esterni. In futuro, pubblicheremo anche un rapporto annuale di sostenibilità all'interno del nostro bilancio finanziario.

### 6.4 MISURE DISCIPLINARI PER LE VIOLAZIONI DELLE LINEE GUIDA

Tutti i dipendenti e la direzione di JUMO sono tenuti a rispettare i requisiti di questa policy. Le violazioni saranno perseguite con determinazione e potranno comportare provvedimenti disciplinari, incluso il licenziamento in caso di violazioni gravi o ripetute.

## 6.5 MECCANISMO DI REVISIONE E AGGIORNAMENTO

Ci impegniamo a riesaminare regolarmente questo Codice di Condotta, almeno una volta per anno solare o, se necessario, in altri momenti, per garantire che rimanga aggiornato e completo, e per migliorarlo ove opportuno. Comunicheremo attivamente tutte le modifiche ai nostri dipendenti.

## 6.6 SISTEMA DI SEGNALAZIONE E PROCEDURA DI RECLAMO

Mettiamo a disposizione dei nostri dipendenti e partner commerciali un meccanismo sicuro per segnalare in modo confidenziale eventuali violazioni dei principi contenuti in questo Codice di Condotta.

Se hai qualsiasi informazione, ti preghiamo di contattarci direttamente o in modo anonimo.

Link: [meldung-verhaltenskodex.jumo.info](mailto:meldung-verhaltenskodex.jumo.info)  
o  
Telefono: +49 800 3800 999 (Lunedì a Venerdì: 09:00 a 17:00)



Fulda, Marzo 2025

**Dimitrios Charisiadis**

**Dimitrios Charisiadis**  
Chief Executive Officer

**Steffen Hoßfeld**

**Dr. Steffen Hoßfeld**  
Chief Operating Officer



**JUMO GmbH & Co. KG**  
Moritz-Juchheim-Str. 1  
36039 Fulda, Germany  
[www.jumo.net](http://www.jumo.net)



**MORE THAN SENSORS AND AUTOMATION**