



Codice di condotta ed etica aziendale

IL NOSTRO STANDARD DI
COMPORTAMENTO E LE
NOSTRE ASPETTATIVE

GENTHERM



Un messaggio da Bill Presley, presidente e amministratore delegato

Il successo di Gentherm si fonda sui principi di integrità, rispetto e responsabilità. Il nostro Codice di condotta e di etica è parte integrante della nostra identità aziendale e ci impegniamo a operare con i più elevati standard di etica e integrità.

Il nostro Codice di condotta funge da quadro di riferimento, garantendo che le nostre azioni riflettano i nostri valori fondamentali e il nostro impegno verso pratiche commerciali etiche. Questo Codice dimostra il nostro impegno come organizzazione e sottolinea i principi chiave che ci guidano ad agire sempre con integrità e a fare ciò che è giusto.

Per salvaguardare la nostra reputazione e contribuire al continuo successo di Gentherm, è importante che noi tutti dedichiamo del tempo a esaminare, comprendere e applicare i valori del nostro Codice di condotta. Invitiamo tutti i dipendenti a consultare il nostro Codice di condotta per comprenderne il contenuto e le implicazioni per la nostra azienda. Il rispetto di tutte le leggi è fondamentale, così come è essenziale che i nostri team agiscano in conformità allo spirito e alle finalità delle stesse. Seguendo il nostro Codice di condotta, possiamo gestire la nostra attività in un modo di cui tutti possiamo essere orgogliosi.

Questo documento definisce chiaramente le aspettative relative alle modalità di interazione con i colleghi, i clienti, i partner commerciali e le comunità in cui operiamo. Non si tratta solo di un insieme di regole, ma di un riflesso di ciò che rappresentiamo come azienda. Ciascuno di noi ha la responsabilità di leggere e rispettare il Codice.

Bill Presley, Presidente e amministratore delegato



01

CI IMPEGNIAMO A RISPETTARE IL NOSTRO CODICE DI CONDOTTA

Questo Codice definisce gli standard di comportamento che ci aspettiamo dai nostri dipendenti, dai nostri partner commerciali e da tutti gli altri individui con cui intratteniamo rapporti commerciali. Abbiamo elaborato questo Codice perché condurre affari in modo etico e con integrità è fondamentale per il nostro successo e per la realizzazione della nostra missione. Sarai responsabile delle tue azioni e decisioni. In Gentherm, viviamo quotidianamente i nostri valori e le nostre convinzioni facendo ciò che è giusto per i nostri clienti, i nostri dipendenti, le nostre comunità e tutte le parti interessate.

Questo Codice si applica a ogni individuo presso Gentherm Incorporated (collettivamente, comprese eventuali società affiliate o controllate da Gentherm, a seconda dei casi, "Gentherm" o la "Società") a tutti i livelli, compresi i dipendenti e gli amministratori di Gentherm, in relazione alle loro attività connesse a Gentherm. A prescindere dal ruolo che ricopriamo, siamo tutti leader quando si tratta di etica e integrità e dobbiamo rispettare gli impegni richiesti dal presente Codice. Inoltre, ci aspettiamo che i nostri dipendenti si assicurino che tutti gli appaltatori, i clienti, i vendor, i fornitori, i distributori e qualsiasi altro individuo o organizzazione che intrattenga rapporti commerciali con o per conto di Gentherm ("Partner commerciali") rispettino elevati standard etici. In quanto membri di un team, essere responsabili e chiamati a rispondere delle proprie azioni significa che ognuno di noi deve fare la propria parte, tra cui:

- **Leggere e comprendere questo Codice:** consulta questo Codice per indicazioni e direttive. Utilizzalo come un aiuto per prendere decisioni e guidare le tue azioni. I dipendenti sono inoltre tenuti a leggere e comprendere le relative politiche di supporto a cui si fa riferimento in questo Codice.
- **Comprendere le leggi e i regolamenti applicabili:** essendo un'azienda globale, la nostra attività è soggetta a numerose leggi e regolamenti complessi, che possono subire modifiche significative nel tempo. Poni delle domande sulle leggi e i regolamenti che potrebbero essere applicabili ai tuoi settori di attività.
- **Agire in modo etico e con integrità:** prendi sempre decisioni in linea con l'etica e i principi che abbiamo stabilito in questo Codice e nelle altre politiche. Ogni decisione che prendi rappresenta un'opportunità per rafforzare i nostri valori e per garantire che conduciamo gli affari nel modo giusto, sempre.
- **Collaborare in modo adeguato:** che si tratti di un processo interno, di un audit dei clienti, di un'indagine governativa o di qualsiasi altro processo di verifica, assicurati di collaborare in modo appropriato e di non fornire consapevolmente e maliziosamente informazioni false.
- **Porre domande ed esprimere le proprie preoccupazioni:** questo Codice non può affrontare ogni preoccupazione o quesito che possa sorgere. Pertanto, avere il coraggio di fare domande ed esprimere dubbi è una parte essenziale di una cultura etica.

All'interno di Gentherm, imponiamo inoltre ai nostri leader e supervisori ulteriori standard di comportamento, tra cui:

- **Dare l'esempio:** cerca sempre di dare il buon esempio al tuo team. Vivi secondo i valori e i principi qui descritti e dimostra il tuo impegno con i fatti.
- **Ascoltare i dipendenti e offrire loro una guida:** ascolta le preoccupazioni o le domande di chi si rivolge a te per aiuto o consigli e fornisci un feedback diretto o un follow-up con altri leader e supervisori. Una domanda ovvia per una persona potrebbe non esserlo per un'altra.
- **Costruire una cultura positiva ed etica:** chiedi al tuo team di leggere questo Codice e discutetene il contenuto. Spiega loro cosa significa operare con integrità.
- **Non permettere ritorsioni:** in qualità di leader, non devi mai permettere ritorsioni di alcun tipo contro persone che pongono domande, esprimono preoccupazioni o denunciano problemi.
- **Esprimere la propria opinione e fare domande:** segnala la situazione quando c'è un problema e non tollerare mai comportamenti che vadano contro i nostri principi.

SUGGERIMENTI UTILI

Quando si presenta una situazione che implica una decisione dubbia dal punto di vista etico, inizia la tua analisi facendoti alcune domande:

- La decisione che ho pianificato mi sembra quella giusta?
- La mia decisione è conforme a questo Codice e alle nostre politiche?
- Questa decisione è quella giusta per Gentherm, per i nostri clienti e per gli altri stakeholder?
- Se il mio supervisore o il mio team ne fossero a conoscenza, sarebbero d'accordo?
- Sono disposto/a ad assumermi la responsabilità di questa decisione se me lo chiedessero?

- Se hai risposto "Sì" a queste domande, probabilmente sei sulla strada giusta.

- Se hai esitato o hai risposto "Forse", prendi in considerazione di parlare con il tuo supervisore o con un responsabile delle risorse umane per ricevere indicazioni.

- Se hai risposto "No" a una qualsiasi di queste domande, la tua decisione potrebbe non essere conforme a questo Codice. Chiedi aiuto al tuo supervisore o ad altre risorse idonee.

Presta attenzione ai casi in cui le persone non rispettano questo Codice o ignorano le indicazioni dei supervisori. Frasi che possono indicare questo comportamento includono:

- "Dobbiamo fare tutto il necessario per portare a termine il lavoro".
- "È così che si fanno gli affari lì".
- "Non è un grosso problema, non lo saprà nessuno e non importerà a nessuno".
- "Abbiamo sempre fatto così".
- "È solo per questa volta, non preoccuparti".
- "Conosco qualcuno in un'altra azienda, anche loro fanno così".

Questo tipo di espressioni indica idee che potrebbero non essere in linea con il presente Codice. In tal caso, fermati un attimo e rifletti su cosa dovresti fare, incluso rivolgerti al tuo supervisore, al responsabile delle risorse umane o a un membro del management per ulteriore aiuto e supporto.

Nel valutare le tue azioni, ricorda che adempiere al nostro Codice non è una scelta. La mancata osservanza del presente Codice può, nel rispetto della legge applicabile, portare a provvedimenti disciplinari, fino al licenziamento.

TU COSA FARESTI?

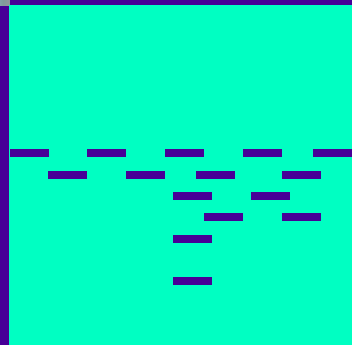
Domanda: durante una riunione di team, mentre si discute di questo Codice, un tuo collega dice: "Non leggo mai queste cose, sono tutte uguali e comunque chi se ne importa?". Tu cosa faresti?

Risposta: sebbene molti punti di questo Codice siano dettati dal buon senso, è importante leggerlo per comprendere l'impegno di Gentherm in materia, per sapere come affrontare problemi e quesiti e per rafforzare la nostra posizione in merito a etica e integrità. Il mondo degli affari è un ambiente complesso e le aspettative nei nostri confronti sono in continua evoluzione, quindi è importante comprendere le indicazioni di Gentherm su come gestire tali dinamiche complesse. Se incontri un dipendente che minimizza l'importanza del Codice, incoraggialo a leggerlo o parla con un tuo supervisore per capire come affrontare la questione.

02



CI IMPEGNIAMO AD ASCOLTARE E RISOLVERE I PROBLEMI



Un elemento essenziale dell'etica e dell'integrità di Gentherm si basa sull'agire tempestivamente quando si riscontrano situazioni che deviano dal presente Codice, da altre politiche o dalle leggi applicabili. Abbiamo bisogno che ogni membro del team Gentherm contribuisca a costruire e preservare la nostra cultura, segnalando tempestivamente qualsiasi comportamento scorretto comprovato o sospetto.

SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI O PRESUNTE VIOLAZIONI DEL PRESENTE CODICE

Sono disponibili diversi metodi per segnalare problemi o preoccupazioni:

- Parla con il tuo supervisore: i dipendenti possono segnalare un problema direttamente al proprio manager. Il supervisore ti aiuterà a risolvere il problema o fornirà indicazioni su altre risorse disponibili.
- Segnalalo ad altre risorse interne: se non ti senti a tuo agio a segnalare il problema direttamente al tuo supervisore, puoi rivolgerti ad altri dipartimenti di Gentherm, come le risorse umane, il dipartimento legale e compliance di Gentherm ("dipartimento legale e compliance") e altri membri della dirigenza e del management locale, oppure puoi utilizzare procedure interne come il sondaggio annuale sulla valutazione dei conflitti di interesse e sull'etica per segnalare i problemi.
- Segnalazione tramite e-mail interna: è possibile segnalare i problemi anche inviando un'e-mail direttamente alla casella di posta del dipartimento legale e compliance: Compliance@gentherm.com.
- Segnalazioni tramite la linea diretta per l'etica: Gentherm mette a disposizione una linea diretta esterna e anonima (la "linea etica") a cui le persone possono segnalare problemi via Internet o telefono. Questi servizi sono offerti in diverse lingue e sono disponibili gratuitamente 24 ore su 24, sette giorni su sette, ovunque. Per informazioni di contatto, inclusi i moduli di segnalazione online e i numeri di telefono locali, clicca [qui](#).



QUAL È IL METODO MIGLIORE PER SEGNALARE I MIEI PROBLEMI?

Problemi diversi possono essere affrontati in modi diversi. Tra cui:

Esempio 1: il mio collega è spesso scortese con me e dice sempre cose offensive. Non andiamo proprio d'accordo e sento che lui si comporta in modo inadeguato.

- *Sembra essere un problema locale e interpersonale e potrebbe essere una situazione che si gestisce meglio parlando con il tuo supervisore.*

Esempio 2: il mio responsabile di sito dice sistematicamente cose che denigrano le donne, insinua che gli uomini siano migliori e promuove solo loro. Ho qualche esitazione a parlarne con qualcuno qui.

- *Si tratta di un'accusa grave: dovresti contattare il team di leadership globale delle risorse umane e segnalare questo comportamento.*

Esempio 3: un mio collega ha detto cose terribili su un ex dipendente e anche su alcuni dipendenti attualmente in servizio. Non mi sento a mio agio a segnalare al nostro team locale delle risorse umane, a chi posso rivolgermi?

- *In questo caso, puoi rivolgerti ad altri leader locali, al team di leadership globale delle risorse umane o ad altri dirigenti di alto livello. Possono fornirti indicazioni o suggerirti un procedimento alternativo per affrontare questo problema.*

Esempio 4: sospetto che il nostro team locale abbia accettato tangenti da un fornitore per indirizzare affari alla sua azienda. Sono in possesso di alcune e-mail in cui il venditore menziona "pagamenti ricevuti" e messaggi simili che sembrano incoerenti con il resto della transazione. A chi posso rivolgermi?

- *Questo tipo di problema deve essere segnalato alla linea etica per le questioni etiche di Gentherm. Disponibile sia telefonicamente che online, è possibile segnalare il problema in forma anonima, garantendo che riceva la dovuta attenzione e venga avviata un'indagine approfondita.*

PROCESSO DI SEGNALAZIONE

Gentherm prende sul serio ogni problema segnalato in buona fede. Ciascuna di queste questioni sarà oggetto di indagine, se necessario, e Gentherm adotterà tempestivamente le opportune misure correttive. Non devi condurre indagini per conto tuo, ma devi collaborare in buona fede con le attività investigative della Società. Le segnalazioni ricevute tramite la linea etica per le questioni etiche vengono esaminate con il dipartimento legale e compliance, viene elaborato e attuato un piano di indagine, se necessario, e i dettagli di ciascun caso, compreso l'esito finale, possono essere comunicati alla dirigenza nell'ambito delle nostre procedure di documentazione.

Le indagini saranno condotte nella massima riservatezza possibile. La divulgazione di alcune informazioni segnalate potrebbe essere necessaria per indagare e rispondere adeguatamente a una segnalazione, oppure per avviare un contenzioso o difendersi da una richiesta di risarcimento. Inoltre, potremmo essere tenuti a divulgare informazioni relative a una violazione effettiva o presunta tale alle forze dell'ordine e/o alle autorità di regolamentazione. Le segnalazioni anonime saranno accettate, come indicato sopra. Tuttavia, incoraggiamo chi effettua la segnalazione a identificarsi autonomamente: le segnalazioni anonime potrebbero limitare la nostra capacità di indagare a fondo sulla questione e di contattarti in merito ai risultati. Se scegli l'anonimato, ti preghiamo di fornire quante più informazioni specifiche possibili, in modo che possiamo esaminare e affrontare adeguatamente le tue preoccupazioni.



TOLLERANZA ZERO SULLE RITORSIONI

Gentherm si impegna a promuovere una cultura in cui i dipendenti si sentano a proprio agio nell'esprimere preoccupazioni e segnalare problemi. È vietato esercitare ritorsioni nei confronti di chiunque faccia domande o segnali delle preoccupazioni, delle violazioni effettive o sospette in buona fede, partecipi o collabori a un'indagine o si rifiuti di partecipare a qualsiasi violazione della legge applicabile. Chiunque si renda responsabile di ritorsioni sarà soggetto a provvedimenti disciplinari.

Le ritorsioni possono assumere molte forme e manifestarsi in modi diversi. Qualsiasi azione punitiva intrapresa nei confronti di un dipendente per aver effettuato una segnalazione in buona fede è considerata una ritorsione ed è severamente vietata.

FALSE SEGNALAZIONI

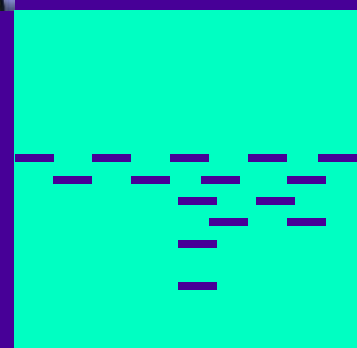
La Società prende molto sul serio le segnalazioni di potenziali comportamenti scorretti. Prima di segnalare un problema, assicurati che la segnalazione sia in buona fede. Presentare una falsa segnalazione in malafede è inaccettabile in un ambiente di lavoro equo e nell'ambito del comportamento etico che Gentherm si propone di offrire. Qualsiasi dipendente che intenzionalmente o consapevolmente formula accuse false o fuorvianti viola il presente Codice e sarà soggetto a provvedimenti disciplinari.





03

TENIAMO ALLA COMPLIANCE



CONFORMITÀ A LEGGI E REGOLAMENTI

La nostra reputazione e il nostro successo aziendale dipendono dalla conoscenza e dal rispetto di tutte le leggi e i regolamenti applicabili. Ciascuno di noi ha l'obbligo di rispettare tutte le leggi e i regolamenti applicabili alla Società e di segnalare, ove opportuno, eventuali dubbi in merito al rispetto di tali norme da parte dei Partner commerciali nell'ambito dei nostri rapporti con essi. Ci aspettiamo che le politiche e le procedure aziendali vengano lette e comprese, che si partecipi alle sessioni di formazione e vengano poste domande in caso di dubbi su leggi e regolamenti applicabili. Qualora il presente Codice o altre politiche differiscano dalle leggi o dai regolamenti applicabili, occorre sempre attenersi allo standard più elevato.

CONFORMITÀ AGLI OBBLIGHI CONTRATTUALI

Oltre alle leggi e ai regolamenti imposti dal governo, Gentherm è soggetta ai diritti contrattuali dei nostri Partner commerciali e di altre terze parti. Le cause legali e le richieste di risarcimento danni possono causare notevoli danni alla Società, sia dal punto di vista economico che di reputazione. Pertanto, ci aspettiamo che la Società si adoperi in buona fede per rispettare gli obblighi contrattuali assunti, a meno che i responsabili competenti non approvino una deroga.

CONFORMITÀ ALLE LEGGI STRANIERE

In quanto società statunitense ("USA"), le attività di Gentherm saranno in ultima analisi soggette alle leggi statunitensi, anche se sono svolte in un Paese straniero. Inoltre, dobbiamo anche rispettare le leggi e i regolamenti applicabili nel Paese e nella località in cui si trovano le nostre sedi o dove svolgiamo la nostra attività commerciale. In alcuni casi, le consuetudini locali del Paese in cui lavori potrebbero essere in conflitto con le leggi statunitensi o con gli standard stabiliti in questo Codice. Qualora si riscontri un conflitto tra le leggi locali e le leggi statunitensi o questo Codice, è necessario consultare il dipartimento legale e compliance prima di procedere.



TU COSA FARESTI?

Domanda: lavori in una sede Gentherm al di fuori degli Stati Uniti. Di recente, il tuo team di vendita ha avviato trattative con un'azienda non statunitense. Hai accennato al tuo capo che, a tuo parere, gli Stati Uniti hanno leggi che vietano gli scambi commerciali con questo Paese straniero. Il tuo supervisore ha detto di non preoccuparsi perché nel nostro Paese non esistono leggi del genere, si tratta di una piccola transazione e nessuno se ne accorgerà. Cosa faresti?

Risposta: il tuo istinto ha ragione. Tutte le unità aziendali di Gentherm, indipendentemente dalla loro ubicazione fisica o dal luogo in cui operano, devono rispettare le leggi statunitensi in materia di esportazioni, sanzioni ed embarghi. Parla di nuovo con il tuo supervisore, ricordandogli i nostri obblighi e le linee guida stabilite in questo Codice. Se ciò non dovesse funzionare, contatta l'ufficio risorse umane locale per ricevere assistenza. Se hai ancora dei dubbi, contatta il dipartimento legale e compliance o la linea etica.

CONFORMITÀ ALLE INDAGINI E ALLE VERIFICHE

In linea con il nostro impegno a mantenere una solida base etica e una cultura di integrità, Gentherm si impegna a collaborare con qualsiasi indagine o processo di audit, interno o esterno, che ci venga richiesto. Nell'ambito di questo impegno, richiediamo a tutti i dipendenti di impegnarsi in buona fede a cooperare e sostenere tutte le indagini o verifiche e ad assicurare che chiunque agisca sotto la nostra direzione collabori a sua volta con tali revisori. Ciò include agire con trasparenza, fornire informazioni complete e accurate, astenersi dal fornire informazioni false consapevolmente e con intento doloso e collaborare, per quanto possibile, al processo di indagine o di verifica. Inoltre, non devi discutere di indagini in corso con nessuno, né all'interno né all'esterno della Società, finché non avrai ottenuto l'autorizzazione dal dipartimento legale e compliance (a meno che tu non stia comunicando con un'agenzia governativa).

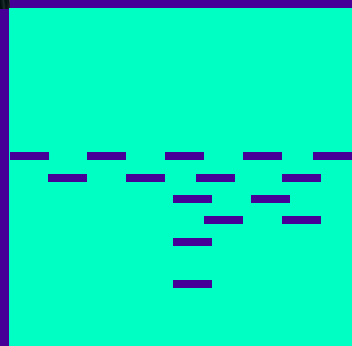
I dipendenti non sono obbligati a segnalare la partecipazione ad attività tutelate dal National Labor Relations Act ("NLRA") degli Stati Uniti, e nulla in questo Codice è inteso a limitare o scoraggiare i dipendenti dal partecipare ad attività tutelate o dall'esercitare i propri diritti ai sensi del NLRA. Inoltre, per le indagini relative a presunte violazioni del NLRA, la partecipazione dei dipendenti non appartenenti alla dirigenza, sebbene incoraggiata da Gentherm, è volontaria.

Oltre a queste indicazioni, assicurati sempre di segnalare qualsiasi richiesta di informazioni o chiarimento al personale competente. Le richieste provenienti da clienti o fornitori devono essere segnalate al proprio supervisore o ad altro personale locale, mentre le richieste provenienti da enti governativi devono essere tempestivamente comunicate anche al dipartimento legale e compliance di Gentherm.



04

TENIAMO AL COINVOLGIMENTO DEI DIPENDENTI E ALL'INCLUSIONE



Questo Codice stabilisce i principi base del modo in cui ci si aspetta che le persone si relazionino tra loro. In Gentherm ci impegniamo a costruire una cultura in cui ogni dipendente e ogni persona con cui interagiamo venga trattata con rispetto e dignità. Promuovendo un ambiente in cui diversità, impegno, inclusione e appartenenza sono sostenute adeguatamente, possiamo contribuire al successo della Società e realizzare la nostra missione.

AMBIENTE DI LAVORO, ANTIDISCRIMINAZIONE E ANTI-MOLESTIE

Gentherm si impegna a fornire un ambiente di lavoro sicuro, produttivo e aperto. Abbiamo una forza lavoro con background e differenze, idee, competenze ed esperienze diversi. Insieme a un ambiente di lavoro positivo e libero da discriminazioni e molestie illegali, ispira l'eccellenza nei nostri dipendenti e rafforza i rapporti con i nostri clienti.

Non tolleriamo discriminazioni o molestie illegali sul posto di lavoro, da parte di un supervisore, un manager o altro dipendente, appaltatore, cliente, fornitore o altra persona, comprese le molestie sessuali o le molestie basate su qualsiasi categoria protetta dal punto di vista legale. Ciò include avances sessuali indesiderate o commenti, o qualsiasi altro comportamento gestuale, verbale o fisico di natura sessuale. Cerca sempre di mantenere una comunicazione professionale con gli altri senza messaggi offensivi, commenti denigratori o battute inadeguate. E tieni sempre presente che le nostre aspettative in merito a una condotta accettabile si estendono ben oltre i nostri edifici per includere qualsiasi evento Gentherm, funzione lavorativa, viaggio d'affari o altre attività direttamente correlate a Gentherm.

In Gentherm, diversità, equità, inclusione e senso di appartenenza sono elementi fondamentali della nostra cultura aziendale e crediamo che valorizzare la diversità dia impulso all'innovazione. Il nostro obiettivo è costruire una cultura inclusiva in cui valorizziamo le nostre differenze e creiamo un senso di appartenenza per tutti, così da avere un impatto positivo sulla vita dei nostri dipendenti, clienti e comunità. Ci impegniamo a fornire pari opportunità di impiego a tutti i candidati e ai nostri dipendenti. I candidati saranno valutati in base alle loro qualifiche e





al rendimento lavorativo e non saranno discriminati sulla base di caratteristiche personali tutelate dalla legge quali razza, etnia, colore, religione, sesso, nazionalità, ascendenza, età, disabilità, stato familiare, gravidanza, stato di veterano, identità di genere, orientamento sessuale o qualsiasi altro status protetto dalla legge vigente. Forniamo inoltre soluzioni ragionevoli per i dipendenti con disabilità, salvo che ciò comporti oneri eccessivi, affinché possano avere l'opportunità di svolgere le funzioni essenziali del loro ruolo e partecipare pienamente alla vita lavorativa.

Attribuiamo grande importanza alla diversità della forza lavoro. Per saperne di più sull'impegno di Gentherm a favore della diversità, leggere le informazioni sulle iniziative di ONE (Our Network of Engagement) [qui](#). Se sei vittima di comportamenti che violano il presente Codice o ne sei testimone, sei tenuto/a a segnalarli immediatamente utilizzando le modalità descritte nel manuale e/o i canali di segnalazione previsti dal presente Codice. I supervisor che vengono a conoscenza di casi di discriminazione illegale o molestie sono tenuti a segnalare l'accaduto. Come per altre segnalazioni in buona fede, non sarà consentita alcuna ritorsione nei confronti dei dipendenti che presentano una segnalazione.

DIRITTI UMANI

Gentherm rispetta i diritti umani di tutti, a ogni livello della nostra catena di fornitura e in ogni luogo in cui operiamo o svolgiamo la nostra attività. Ciò include i clienti a valle, la nostra catena di fornitura a monte e tutti gli altri stakeholder rilevanti. I diritti umani sono un diritto fondamentale che deve essere rispettato e onorato, sempre. In linea con questo impegno, Gentherm non tollera la tratta di esseri umani, il lavoro forzato o il lavoro minorile e non intende tollerarli da parte di nessuno dei suoi Partner commerciali. Gentherm si impegna inoltre a garantire il pieno rispetto delle normative in materia di orario di lavoro, retribuzione e benefit. Ci atterremo alle leggi vigenti in materia di lavoro e ai criteri di assunzione. La politica globale di Gentherm in materia di diritti umani approfondisce questi argomenti ed è disponibile sul nostro sito web [qui](#).

VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO

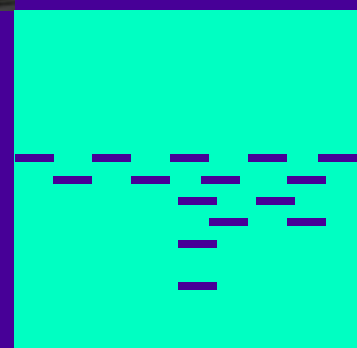
Nel rispetto del nostro impegno per la sicurezza dei dipendenti, Gentherm non tollererà minacce di violenza di alcun tipo, esplicite o implicite, stalking, atti di violenza o qualsiasi altro comportamento che provochi danni a persone o cose. Prendiamo sul serio tutte le segnalazioni di comportamenti minacciosi o violenti, indagheremo su tali questioni e adotteremo i provvedimenti del caso. Per segnalare casi di tale comportamento, contattare la linea etica o inviare un'e-mail all'indirizzo [dipartimento legale e compliance](#). In casi di emergenza, contatta le risorse umane la sicurezza o le autorità locali.

USO DI SOSTANZE

Lavorare sotto l'effetto di droghe o alcol può creare un rischio per la sicurezza e compromettere la capacità di giudizio. Per questo motivo, Gentherm vieta ai propri dipendenti di lavorare sotto l'effetto di tali sostanze, in conformità alle leggi vigenti. Ci aspettiamo che i dipendenti siano in condizioni idonee al lavoro per contribuire a garantire un ambiente di lavoro sicuro. Tieni presente che alcuni farmaci prescritti dal medico possono influire sulla tua capacità di svolgere il tuo lavoro in sicurezza. Consulta il tuo medico per verificare se i farmaci che assumi possano influire sulla tua capacità di svolgere il tuo lavoro in sicurezza e comunica qualsiasi dubbio al tuo supervisore o all'ufficio risorse umane locale.

05

TENIAMO ALLE PRESTAZIONI E ALLA RESPONSABILITÀ



Una cultura di etica e integrità si sviluppa quando le persone si impegnano a fare la cosa giusta e ad agire in modo coerente con valori e principi prestabiliti. Anche la responsabilità è al centro di una cultura etica. Sebbene questo Codice e le nostre politiche forniscano delle linee guida, spetta a ciascun dipendente prendere le decisioni giuste, porre domande ed esprimere la propria opinione quando necessario, per garantire che viviamo in linea con i nostri valori.

CONFLITTI DI INTERESSE

Si ha un conflitto di interesse quando interessi o attività personali interferiscono con la capacità di agire in modo obiettivo. Noi di Gentherm cerchiamo di evitare i conflitti di interesse o anche solo la loro apparente esistenza. Sebbene il presente Codice non descriva ogni situazione o circostanza che possa presentare un potenziale conflitto di interessi, ecco alcuni esempi da considerare:

- **Relazioni personali:** essere il supervisore di un amico, un familiare o una persona con cui si ha una relazione sentimentale o personale stretta.
- **Interesse finanziario:** investire in un'azienda che intrattiene rapporti commerciali con Gentherm o che, in qualsiasi modo, è in concorrenza con Gentherm.
- **Opportunità di business:** utilizzare per propri scopi le informazioni apprese grazie al proprio lavoro o alle attività svolte con Gentherm, anche entrando in concorrenza con Gentherm.
- **Membri della famiglia:** consentire a un membro della propria famiglia di ricevere benefici o vantaggi indebiti, in virtù della propria posizione, conoscenza o attività associate a Gentherm.
- **Rapporti con funzionari governativi:** in base a leggi e regolamenti specifici, i dipendenti che hanno rapporti personali con funzionari governativi dovrebbero informare il proprio supervisore e le risorse umane di competenza.

Gentherm si aspetta inoltre che i dipendenti si concentrino sul proprio impegno nei confronti di Gentherm come principale forma di impiego. Sebbene ai dipendenti sia consentito svolgere altre attività lavorative, queste devono essere comunicate al dipartimento risorse umane locale e non devono presentare un potenziale o effettivo conflitto di interessi. Inoltre, le attività lavorative esterne non devono interferire con la capacità del dipendente di adempiere ai propri obblighi nei confronti di Gentherm.



I conflitti di interesse potrebbero non essere sempre chiari o facili da identificare. Se hai una domanda, dovresti consultare un tuo superiore o inviare un'e-mail al [dipartimento legale e compliance](#).

SUGGERIMENTI UTILI

Per individuare potenziali conflitti di interesse, considera le seguenti domande.

- Questo interferisce con la mia capacità di svolgere il mio lavoro per Gentherm?
- Sto utilizzando risorse, informazioni o relazioni aziendali a mio vantaggio o a vantaggio di terzi?
- Potrebbe dare ad altri l'impressione che esista un conflitto di interessi?
- La mia decisione o le mie azioni sono in conflitto con Gentherm o con gli interessi di Gentherm?
- Questa decisione è in qualche modo influenzata dai miei rapporti personali o da un tornaconto personale?

Se hai risposto "sì" a una qualsiasi di queste domande, potresti avere un conflitto di interessi e ti incoraggiamo a parlarne con il tuo supervisore per ulteriori indicazioni.

Ecco alcuni esempi di situazioni comuni che possono portare a conflitti di interesse:

- svolgere attività commerciali con Gentherm insieme a un familiare, al partner o a un amico intimo. In generale, dobbiamo evitare situazioni in cui si intrecciano relazioni personali e affari, poiché ciò potrebbe creare un conflitto tra ciò che è giusto per un amico, un parente o il partner e ciò che è giusto per Gentherm. Ciò include prendere una decisione aziendale che influisca direttamente sulle persone con cui abbiamo una relazione personale, come ad esempio assumerli come dipendenti o fornitori acquistare beni o servizi da loro per conto di Gentherm o fornirgli un vantaggio commerciale sleale. Favorire un familiare, il partner o un amico intimo assumendoli o facendo affari con loro in virtù del vostro legame può essere considerato un tipo di conflitto di interessi noto come nepotismo e presenta problematiche specifiche. Sii sempre trasparente e informa il tuo superiore o le risorse umane se si verifica o potrebbe verificarsi una situazione di questo tipo.
- Stabilire o avere qualsiasi tipo di rapporto gerarchico con un membro della famiglia, un parente o un amico intimo. Se questi sono tuoi dipendenti diretti o indiretti, o viceversa, il vostro rapporto potrebbe configurare un conflitto di interessi che devi segnalare al tuo team locale delle risorse umane.
- Svolgere attività commerciali relative a Gentherm con un ex dipendente di Gentherm. A volte i dipendenti di Gentherm lasciano la nostra Società e lavorano per aziende che collaborano con Gentherm. I rapporti commerciali con queste persone possono dare origine a conflitti di interesse, soprattutto se la loro azienda, o Gentherm, cerca o ottiene un vantaggio commerciale sleale. È importante dichiarare qualsiasi rapporto commerciale con ex dipendenti di Gentherm per evitare un potenziale conflitto di interessi.
- Attività lavorative esterne. Non possiamo accettare incarichi esterni che abbiano un impatto negativo o interferiscano con le nostre responsabilità presso Gentherm, ad esempio lavorando per un concorrente o avviando un'attività che compete con Gentherm o che intrattiene rapporti commerciali con essa.
- Investire in altre società. Evitare partecipazioni significative in aziende che siano concorrenti, fornitori o clienti di Gentherm ci aiuta a tenerci alla larga da potenziali conflitti di interesse. Tuttavia, di solito è accettabile detenere investimenti immateriali in società quotate in borsa.
- Essere membri di un consiglio di amministrazione. Se ti viene chiesto di far parte del consiglio di amministrazione di un'organizzazione benefica, educativa o senza scopo di lucro, o di un'associazione di categoria, parlane con il tuo manager o supervisore prima di accettare, per assicurarti che la situazione non crei un conflitto di interessi. È inoltre necessario ottenere l'approvazione della direzione prima di accettare un incarico come direttore o dirigente di qualsiasi organizzazione esterna.



TU COSA FARESTI?

Domanda: la sede Gentherm nella tua zona è alla ricerca di un'azienda di giardinaggio per eseguire dei lavori. Tuo fratello possiede un'azienda interessata a presentare un'offerta. È lecito? Si tratta di un conflitto di interessi? Cosa faresti?

Risposta: un conflitto di interessi può essere insidioso e non sempre facile da identificare o risolvere. In questo caso, l'azienda di tuo fratello è libera di presentare un'offerta per il progetto ed essere considerata come una qualsiasi altra azienda. Possono insorgere due potenziali conflitti: (1) il tuo coinvolgimento nella selezione o nell'influenza dell'offerta vincente e (2) la tua trasparenza e la corretta comunicazione del tuo rapporto con il proprietario di tale azienda.

Se non partecipi al processo di acquisto o alle decisioni aziendali e non hai la possibilità di influenzarle, probabilmente non sussiste alcun conflitto di interessi. Più sei distante dall'influencare quel processo, meglio è.

Tuttavia, se hai dei dubbi, dovresti segnalare la questione al team acquisti o al tuo supervisore. Essere trasparenti contribuisce a minimizzare l'apparenza di un conflitto di interessi. Il team acquisti, insieme al dipartimento legale e compliance, analizzerà tali informazioni.

INSIDER TRADING

In generale, è illegale per chiunque acquistare o vendere azioni o titoli di una società quotata in borsa essendo in possesso di informazioni privilegiate non pubbliche relative a tale azienda. Per "privilegiate" si intendono le informazioni che gli investitori troverebbero utili per prendere decisioni sull'acquisto, la vendita o il mantenimento di un titolo.

Gentherm è una società quotata in borsa. Gentherm adotta una politica di negoziazione di titoli che generalmente vieta ai dipendenti e agli amministratori di Gentherm (compresi i membri delle loro famiglie o chi risiede con loro o altri soggetti le cui transazioni in titoli sono sotto la loro influenza e controllo) di:

- acquistare, vendere o effettuare in qualsiasi altro modo transazioni, direttamente o indirettamente, in titoli Gentherm in qualsiasi momento, essendo in possesso di informazioni privilegiate non pubbliche su Gentherm;
- intraprendere qualsiasi azione volta a trarre vantaggio da, o trasmettere a terzi al di fuori di Gentherm, informazioni privilegiate non pubbliche della Società, o raccomandare a tali soggetti se effettuare transazioni in titoli Gentherm; e
- divulgare informazioni privilegiate non pubbliche a persone esterne a Gentherm, inclusi i familiari, a meno che tale divulgazione non sia finalizzata a scopi aziendali e protetta da un accordo di riservatezza a beneficio della Società, oppure non sia altrimenti approvata per iscritto dal responsabile legale di Gentherm.

Anche altre terze parti che hanno accesso a informazioni riservate e non pubbliche della Società potrebbero essere soggette a divieti analoghi.

I membri del consiglio di amministrazione di Gentherm, i dirigenti e le persone che riportano direttamente all'amministratore delegato o al direttore finanziario, nonché gli altri dipendenti designati come insider, possono effettuare transazioni in titoli Gentherm solo durante le finestre di negoziazione designate, dopo aver ricevuto la preventiva autorizzazione a farlo.

Inoltre, le persone soggette alla politica di negoziazione dei titoli non possono effettuare operazioni di copertura, dare in pegno o intraprendere transazioni in derivati o a breve termine sui titoli della Società.

Se non sei sicuro/a di essere un insider, contatta il dipartimento legale e compliance di Gentherm per chiarimenti. Per ulteriori informazioni sulla politica di negoziazione dei titoli di Gentherm, consultare il nostro sito web [qui](#).



TU COSA FARESTI?

Domanda: durante una cena in famiglia, tuo fratello ti chiede informazioni sui risultati finanziari e commerciali di Gentherm e se dovrebbe acquistare azioni della Società. Sta pensando di acquistarne un numero limitato. Di recente, sul lavoro, hai saputo di un importante successo commerciale che non è ancora stato annunciato al pubblico. Cosa faresti?

Risposta: l'insider trading non si limita alla tua attività di trading personale, ma include anche la divulgazione, ovvero la condivisione con terzi, di informazioni riservate e rilevanti. Qualsiasi utilizzo di informazioni privilegiate è illegale, indipendentemente dall'entità della transazione. Devi dire a tuo fratello che non ti è permesso discutere delle informazioni aziendali di cui parla.

REGALI E OMAGGI

Gentherm riconosce che lo scambio di piccoli doni e semplici omaggi è una pratica normale nel mondo degli affari e può essere un elemento importante per costruire relazioni professionali. Tuttavia, i dipendenti devono fare attenzione a non lasciarsi influenzare dai Partner commerciali in modo dannoso per la Società o in violazione della legge. Inoltre, i dipendenti e gli altri rappresentanti della Società non devono offrire abitualmente regali o altri oggetti di valore ai Partner commerciali e potrebbero essere interdetti dal fornire o accettare tali oggetti a determinate persone o al di sopra di determinati valori monetari. Non è sempre chiaro che tipo di regali sia appropriato e quale no. Si prega di consultare un membro del dipartimento legale e compliance per qualsiasi domanda in merito.

L'utilizzo delle risorse aziendali per regali o omaggi destinati a sviluppare o migliorare i rapporti commerciali è generalmente soggetto a un criterio di ragionevolezza e a controlli periodici. Tali doni o omaggi non devono mai essere in contanti, devono essere generalmente poco frequenti e devono rispettare tutte le linee guida stabilite dalle politiche aziendali applicabili. In molti casi, le donazioni devono essere approvate in anticipo dai vertici aziendali.

Qualsiasi oggetto di valore significativo deve essere restituito immediatamente e segnalato al proprio supervisore o a un membro del dipartimento legale e compliance. Qualora la restituzione immediata non sia un'opzione pratica, l'oggetto dovrà essere consegnato alla Società per essere devoluto in beneficenza o per qualsiasi altra destinazione che la Società, a sua esclusiva discrezione, ritenga opportuna.

Quando si partecipa a eventi di intrattenimento aziendali, è necessario usare buon senso e moderazione. L'intrattenimento e lo scambio di doni non devono mai essere reciproci. Qualsiasi forma di intrattenimento aziendale offerta o ricevuta da chiunque mantenga rapporti commerciali con la Società deve essere limitata a intrattenimento poco frequente, modesto, culturalmente appropriato e finalizzato al raggiungimento di legittimi obiettivi aziendali. Se i tuoi piani sembrano esagerati o se tra i partecipanti figurano funzionari governativi, è consigliabile discuterne con il dipartimento legale e compliance.

Oltre alle linee guida qui descritte, esistono restrizioni specifiche relative all'offerta di regali o donazioni a funzionari governativi o agenzie governative. Per ulteriori informazioni, si prega di consultare le politiche sui regali di Gentherm, disponibili internamente per i dipendenti.

Si prega di notare che il termine funzionario governativo non è sempre del tutto chiaro. Se stai pensando di fare un regalo o una donazione a qualcuno che ritieni possa essere indirettamente collegato a un ente governativo, devi consultare un membro del dipartimento legale e compliance.

TU COSA FARESTI?

Domanda: un fornitore ti invita a cena per parlare dei suoi nuovi prodotti e di altri aggiornamenti commerciali di routine. Al termine della cena, il fornitore ti consegna una busta al cui interno troverai una carta regalo di ringraziamento con un piccolo importo di denaro. Cosa faresti?

Risposta: la cena di lavoro e la discussione sembrano essere state appropriate e in linea con le procedure. Tuttavia, il regalo (a prescindere dall'importo) non è appropriato e viola questo Codice. Devi contattare immediatamente il tuo supervisore e il dipartimento legale e compliance di Gentherm. Gentherm dovrà esaminare questo fornitore e le sue azioni per determinare i passi successivi appropriati relativi alla partnership commerciale.



06

TENIAMO A UNA MENTALITÀ GLOBALE



In quanto azienda internazionale è essenziale adottare una mentalità globale su come allineare i nostri valori e le nostre pratiche commerciali ovunque operiamo e facciamo affari per costruire una cultura etica.

LOTTA ALLA CORRUZIONE E ALLA CONCUSSIONE

Gentherm adotta una politica di tolleranza zero nei confronti della corruzione e si impegna ad agire in modo professionale, equo e con integrità in tutte le sue attività e relazioni commerciali. La nostra azienda è soggetta alle leggi statunitensi e non statunitensi che vietano la corruzione o qualsiasi azione che suggerisca l'accettazione o l'offerta di una tangente per agevolare gli affari, a prescindere da eventuali pratiche o consuetudini locali adottate da altre aziende. È vietato, in qualsiasi contesto, fornire qualsiasi bene di valore a persone che possano essere considerate funzionari governativi. Inoltre, non è consentito in alcun caso coinvolgere terze parti che si sospetti ragionevolmente possano tentare di offrire una tangente in relazione agli affari della Società. Anche i Partner commerciali di Gentherm sono tenuti a rispettare gli stessi standard, fatte salve le limitazioni relative a regali e omaggi, in conformità alle nostre politiche. La politica anticorruzione di Gentherm approfondisce questa posizione ed è disponibile sul nostro sito web [qui](#).

Qualora intendi offrire regali, donazioni o intrattenimento aziendale a un funzionario governativo in qualsiasi Paese, tale offerta dovrà essere in stretta conformità sia alla politica globale aziendale in materia di viaggi, regali, intrattenimento e rendicontazione delle spese, sia alle leggi anticorruzione applicabili, e dovrai ottenere la preventiva approvazione del dipartimento legale e compliance di Gentherm. Ulteriori informazioni, tra cui i livelli di adeguatezza dei regali, le procedure di approvazione e altro ancora, sono disponibili nella politica interna di Gentherm: la politica globale su viaggi, regali, intrattenimento e rendicontazione delle spese.



TU COSA FARESTI?

Domanda: il tuo diretto superiore è il direttore dello stabilimento. Il vostro sito ha recentemente richiesto un permesso di costruire, che è stato negato dalle autorità locali. Dopo il rifiuto, il tuo supervisore ti incarica di consegnare una serie di pacchi all'ufficio di pianificazione urbanistica. Improvvisamente, poche settimane dopo, il permesso di costruire viene approvato. Cosa faresti?

Risposta: questo sembra essere un potenziale caso di corruzione e di violazione delle leggi FCPA (Foreign Corrupt Practices Act) data la partecipazione di funzionari governativi. È opportuno segnalare questo problema al dipartimento legale e compliance o alla linea etica, fornendo il maggior numero possibile di dettagli. Il dipartimento legale e compliance di Gentherm prenderà in carico il caso e avvierà un'indagine.

RESTRIZIONI COMMERCIALI E LEGGI SUL CONTROLLO DELLE ESPORTAZIONI

Si parla di "esportazione" quando un prodotto, un servizio, una tecnologia o un'informazione vengono inviati o resi disponibili a una persona in un altro Paese o da un altro Paese. Un'esportazione può consistere anche nella semplice condivisione di tecnologia, informazioni tecniche o codice software in qualsiasi forma, persino verbale, con una persona straniera. Gli Stati Uniti e altri Paesi hanno leggi che limitano l'esportazione di beni, servizi e altre transazioni con determinati Paesi entità e individui. Queste restrizioni si applicano a:

- esportazioni verso Paesi e persone vietate;
- investimenti e altre transazioni con Paesi soggetti a sanzioni o con individui designati; e
- esportazione di tecnologie ad alta tecnologia o di "livello militare".

Prima di intraprendere qualsiasi attività di esportazione, è necessario verificare i controlli applicabili ai beni, alla tecnologia o al software, nonché l'idoneità sia del luogo di consegna sia del destinatario, tenendo conto dei controlli applicabili. La Società deve inoltre ottenere tutte le licenze e i permessi applicabili e pagare i dazi richiesti che potrebbero essere imposti da entrambi i Paesi.

L'elenco dei Paesi soggetti a divieti e delle restrizioni all'esportazione è soggetto a modifiche nel tempo e richiede una revisione periodica. Pertanto, se partecipi ad attività di commercio internazionale è necessario contattare il dipartimento legale e compliance per verificare se ci sono stati cambiamenti che influiscono su ciò che è consentito e su come sdoganare correttamente i prodotti per l'esportazione. Analogamente, se ricevi richieste insolite o obblighi da parte dei Partner commerciali, è sempre consigliabile contattare il dipartimento legale e compliance per esaminare la richiesta prima di accettare qualsiasi cosa per conto della Società.

Ricorda che, in quanto azienda statunitense, Gentherm deve operare nel rispetto delle leggi statunitensi, anche in sedi al di fuori degli Stati Uniti. Ciò include le attività relative alle restrizioni commerciali e alle esportazioni, ma si applica anche ad altri argomenti normativi e di compliance che potrebbero presentarsi. Per ulteriori informazioni o domande relative alle restrizioni commerciali e alle leggi sul controllo delle esportazioni, contattare il [dipartimento legale e compliance](#).



TU COSA FARESTI?

Domanda: un potenziale cliente che non conosci ti contatta per chiedere informazioni sull'acquisto di un grande quantitativo di prodotti. Fai qualche ricerca e scopri che il potenziale cliente è un negozio con sede in una regione nota per l'acquisto di questi prodotti e la loro riesportazione verso nazioni soggette a embargo o sanzioni. Il tuo potenziale cliente non è nella lista nera e si trova in un Paese non soggetto a sanzioni, quindi sembra che si possa procedere con la vendita senza problemi. Cosa faresti?

Risposta: il rispetto delle sanzioni all'esportazione non si limita al luogo in cui si vendono i prodotti, ma include anche la comprensione del rischio di riesportazione, ovvero di eventuali piani noti di spedizione di prodotti verso Paesi non conformi alla legislazione statunitense. Se ne sei sicuro/a o hai un ragionevole sospetto che i prodotti verranno riesportati verso un Paese soggetto a sanzioni o embargo, hai l'obbligo di segnalarlo. Prima di avviare ulteriori contatti con il potenziale cliente, si prega di contattare un membro del dipartimento legale e compliance per maggiori informazioni.

COMPONENTI CONTRAFFATTI

Ci impegniamo al massimo per garantire che i componenti che acquistiamo e utilizziamo siano originali e omologati. I componenti contraffatti non sono prodotti in conformità agli standard Gentherm e possono causare guasti ai singoli componenti o malfunzionamenti più ampi dei prodotti che realizziamo. I guasti causati da componenti contraffatti possono danneggiare gravemente la reputazione di Gentherm e i marchi dei nostri clienti. Quando si acquistano componenti, è importante controllare l'imballaggio, confrontare i prezzi per assicurarsi che siano comparabili con altri pezzi sul mercato e acquistare da un fornitore noto per la sua affidabilità. Se sospetti che i componenti acquistati o utilizzati da Gentherm siano contraffatti, o se disponi di informazioni riguardanti possibili attività di contraffazione, parlane con il tuo supervisore o contatta il dipartimento legale e compliance.

ANTITRUST E CONCORRENZA LEALE

La nostra attività è soggetta alle leggi federali statunitensi in materia di antitrust e concorrenza, nonché alle leggi sulla concorrenza degli altri Paesi in cui Gentherm opera. Pur impegnandosi a competere con ardore, Gentherm deve sempre rispettare le leggi antitrust e sulla concorrenza.

Le leggi antitrust e sulla concorrenza sono concepite per proteggere i consumatori e i concorrenti dalle pratiche commerciali sleali e per promuovere una concorrenza leale. Queste leggi, tra i vari aspetti, vietano o limitano le attività con i concorrenti per fissare, coordinare o controllare i prezzi (compresi eventuali termini che incidono su di essi) o quelle relative alla produzione, all'assegnazione o alla divisione di clienti, territori o mercati, e all'accordo con un concorrente per boicottare un'altra impresa.

Per garantire la conformità, non è consentito comunicare con i concorrenti in merito ad attività che potrebbero essere considerate volte a limitare la concorrenza, a fissare o controllare i prezzi o la produzione, o a coordinare in altro modo le azioni di mercato. Ciò include la partecipazione ad associazioni di categoria che si scambiano dati sensibili su prezzi, produzione o vendite in un modo che potrebbe essere considerato anticoncorrenziale. I dipendenti sono tenuti a informare il responsabile legale della Società qualora un concorrente o un'associazione di categoria intraprenda attività marginali rispetto a tali argomenti. È consentito raccogliere informazioni di mercato in modo legale ed etico, ma non è permesso contattare direttamente i concorrenti.

Rischi antitrust possono inoltre sorgere nei rapporti della Società con i Partner commerciali. Imporre restrizioni alla rivendita dei prodotti della Società, "vincolare" l'acquisto di un secondo prodotto alla vendita di un altro o applicare prezzi diversi a clienti differenti in condizioni che possono danneggiare la concorrenza, sono tutte possibili violazioni delle leggi antitrust e sulla concorrenza.

Per ulteriori informazioni o domande relative a questioni antitrust e di concorrenza leale, contattare il [dipartimento legale e compliance](#).

ANTIRICICLAGGIO

Il riciclaggio di denaro è un processo che converte denaro o beni ottenuti da attività illegali in denaro che appare guadagnato legalmente. Gentherm non permetterà ad alcuna organizzazione o individuo di utilizzare la nostra azienda per riciclare denaro o intraprendere attività che agevolino il riciclaggio di denaro o contribuiscano a finanziare attività terroristiche o altri atti criminali. Usa il buon senso e presta molta attenzione quando collabori con i Partner commerciali, soprattutto se la transazione prevede pagamenti in contanti, acconti iniziali eccessivi, pagamenti verso conti offshore o di terzi, o se un partner commerciale si rifiuta di fornire le informazioni identificative richieste o ha un nome simile a quello di una persona presente in una lista di soggetti proibiti o sanzionati. È fondamentale sapere sempre chi si cela dietro ogni transazione e fare affari solo con terze parti affidabili impegnate in attività commerciali legittime. Adotta misure per impedire l'utilizzo delle nostre attività per tali scopi, segnalando qualsiasi attività sospetta al dipartimento legale e compliance o alla linea etica.



LEGGI AMBIENTALI E SOSTENIBILITÀ

Ci impegniamo a proteggere l'ambiente in cui viviamo e lavoriamo, adottando misure appropriate per ridurre il nostro impatto ambientale. Dobbiamo inoltre soddisfare i requisiti legali ambientali applicabili negli Stati Uniti e in altri Paesi in cui operiamo. È necessario rispettare le leggi e i regolamenti ambientali federali, statali, provinciali e locali nel proprio luogo di lavoro, nonché rispettare la politica aziendale in materia di salute e sicurezza ambientale e altri standard e iniziative ambientali.

DONAZIONI E CONTRIBUTI POLITICI

Gentherm vieta di fornire contributi in denaro, beni, servizi o qualsiasi altra cosa di valore a funzionari governativi per conto della Società. Gentherm vieta inoltre di effettuare contributi in denaro, beni, servizi o qualsiasi altra cosa di valore a candidati a cariche politiche, titolari di cariche politiche o funzionari di partiti politici per conto della Società, a meno che non siano preventivamente approvati dal consiglio di amministrazione. Puoi impegnarti in attività politiche su base personale individuale; tuttavia, nel farlo, devi utilizzare le tue risorse e non fondi o risorse di Gentherm, evitare di parlare a nome della Società e garantire che l'impegno in attività politiche è conforme alle leggi e ai regolamenti applicabili. Qualsiasi interazione o supporto che possa sembrare avere implicazioni politiche per conto della Società devono essere segnalati al dipartimento legale e compliance prima dell'avvio dell'incarico, e il consiglio di amministrazione avrà la facoltà di approvare o meno tali attività segnalate.

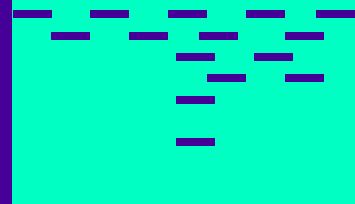
CHI È UN FUNZIONARIO GOVERNATIVO?

Tra i funzionari governativi rientrano tutti i dipendenti di società di proprietà o controllate dallo Stato, i funzionari pubblici come legislatori, giudici, ministri, governatori e organi di regolamentazione, nonché i membri di organizzazioni pubbliche.



07

TENIAMO ALL'ORIENTAMENTO AL CLIENTE



Operiamo in molti modi per tutelare gli interessi dei nostri stakeholder interni ed esterni, compresa la protezione dei dati personali, delle informazioni aziendali e molto altro ancora.

PROTEZIONE DEI DATI E PRIVACY

Per Gentherm è fondamentale mantenere la sicurezza, la riservatezza e l'integrità delle informazioni personali e aziendali non pubbliche che la Società detiene o a cui ha accesso. Riconosciamo che una gestione impropria di tali informazioni potrebbe danneggiare i nostri dipendenti, Partner commerciali e altre terze parti da cui raccogliamo informazioni personali, nonché potrebbe portare degli svantaggi a Gentherm nelle proprie attività commerciali. La protezione dei dati e la privacy sono ambiti del diritto in rapida evoluzione e molti Paesi in tutto il mondo dispongono di leggi che regolano la raccolta, l'utilizzo, la conservazione, la divulgazione e il trasferimento internazionale delle informazioni personali. Ai sensi di tali leggi, le informazioni personali includono generalmente le informazioni che identificano (o che potrebbero essere utilizzate per identificare) un individuo, tra cui nome, indirizzo, informazioni di contatto (inclusi indirizzo e-mail e numero di telefono), informazioni biometriche, informazioni finanziarie (come informazioni sul conto bancario o sulla carta di pagamento), informazioni sanitarie o mediche, fotografie, profili personali e numeri di identificazione rilasciati dal governo.

Ci impegniamo a rispettare tutte le leggi applicabili in materia di protezione dei dati e privacy (GDPR, ecc). Il nostro obiettivo è implementare pratiche di protezione dei dati e della privacy ragionevoli e appropriate che soddisfino le aspettative dei nostri dipendenti e Partner commerciali e siano conformi ai nostri obblighi legali. In qualità di dipendente della Società, hai la responsabilità di rispettare i nostri requisiti in materia di privacy e sicurezza dei dati. È necessario proteggere con la massima cura tutte le informazioni personali acquisite o a cui si ha accesso in virtù del proprio rapporto di lavoro con la Società. Ciò include le informazioni personali relative ai dipendenti dell'azienda, ai Partner commerciali e ad altre terze parti con cui la Società intrattiene rapporti commerciali. Ti preghiamo di notare, tuttavia, che tale obbligo non ti impedisce di fornire informazioni sui nomi dei colleghi, i recapiti, la retribuzione o le condizioni di lavoro in relazione ad attività disciplinate dal NLRA. Per ulteriori informazioni sulla protezione e la privacy dei dati, contatta il tuo team locale delle risorse umane, il dipartimento legale e compliance o le relative politiche. [qui](#).



TU COSA FARESTI?

Domanda: ricevi un'e-mail da un'azienda esterna che ti chiede i recapiti di una persona che in passato lavorava nel tuo team. Hai l'indirizzo e-mail e il numero di telefono personali di quella persona. Cosa faresti?

Risposta: in Gentherm, la protezione delle informazioni private e riservate non si conclude quando una persona lascia il nostro team. Dovresti informare l'azienda esterna che non puoi condividere tali informazioni. Se la persona afferma di avere un diritto legale, come ad esempio rappresentare un ente governativo o essere coinvolta in un procedimento legale, è necessario contattare le risorse umane o il dipartimento legale e compliance per ulteriori chiarimenti.

PROTEZIONE E CORRETTO UTILIZZO DEL PATRIMONIO AZIENDALE; OPPORTUNITÀ AZIENDALI

La nostra attività dipende dalla protezione e dal corretto utilizzo delle risorse che sviluppiamo e gestiamo. Qualsiasi contenuto creato nell'ambito del tuo rapporto di lavoro con Gentherm è considerato proprietà intellettuale di Gentherm. È necessario attenersi alle procedure e alle prassi stabilite da Gentherm per proteggere il valore delle risorse aziendali, comprese le risorse fisiche, le risorse immateriali come la proprietà intellettuale e le informazioni riservate. È necessario prestare attenzione a rispettare i diritti di proprietà intellettuale altrui. Ad esempio, non è consentito introdurre, copiare, riprodurre, trasmettere o utilizzare in altro modo materiale protetto (ad esempio, materiale coperto da diritti di proprietà intellettuale di terzi o propria) nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative o sui dispositivi o sistemi informatici di Gentherm, come opere d'ingegno, scritti, opere d'arte, musica, video, fotografie, spezzoni di film, invenzioni, know-how, segreti commerciali, software e simili, a meno che Gentherm non disponga di una licenza esplicita per tale attività.

In ogni momento, anche dopo aver lasciato il rapporto di lavoro con Gentherm, è necessario continuare a proteggere le informazioni riservate (siano esse di Gentherm o di terzi) e non utilizzarle o divulgarle senza l'espressa autorizzazione scritta di Gentherm. Inoltre, non è consentito richiedere o incoraggiare nessuno a utilizzare o divulgare informazioni riservate o confidenziali, né introdurre informazioni riservate o confidenziali in Gentherm o inserirle nei sistemi o dispositivi di Gentherm, a meno che non si sia autorizzati dal proprietario di tali informazioni. Qualora si venga a conoscenza di qualsiasi divulgazione in violazione di tale divieto, questa dovrà essere segnalata al proprio supervisore o sarà necessario contattare il dipartimento legale e compliance. Come indicato in precedenza, tale obbligo non ti impedisce di fornire informazioni sui nomi dei colleghi, i recapiti, la retribuzione o le condizioni di lavoro in relazione ad attività disciplinate dal NLRA.

Furti, negligenza e sprechi hanno un impatto diretto sulle nostre prestazioni finanziarie e operative. Sebbene Gentherm rispetti la privacy dei dipendenti, non si deve presumere che la propria scrivania, postazione di lavoro o l'utilizzo di dispositivi informatici o telefonici siano privati o riservati. Nel rispetto delle leggi locali e sotto la supervisione del dipartimento legale e compliance, Gentherm può effettuare ricerche e revisioni sia delle comunicazioni in entrata che in uscita sulle risorse elettroniche e di rete della Società, nonché di tutte le informazioni relative ai dispositivi aziendali, incluse le comunicazioni protette da password.

Inoltre, è vietato appropriarsi personalmente di opportunità, effettive o potenziali, che appartengono di diritto alla Società o che vengono scoperte nel corso del rapporto di lavoro o di incarico dirigenziale con la Società, senza aver prima ottenuto il consenso della Società stessa. È inoltre vietato utilizzare beni aziendali, informazioni (inclusi, a titolo esemplificativo, elenchi di clienti, dati dei clienti e altre informazioni riservate o proprietarie) o la posizione aziendale per profitto personale o per competere o prepararsi a competere con la Società.

Incoraggiamo tutti i nostri dipendenti a impegnarsi nelle proprie comunità e a dare il proprio contributo. Tuttavia, non è consentito utilizzare le risorse o il tempo aziendale per sostenere un ente di beneficenza senza l'autorizzazione del proprio superiore o di altro personale competente.

INFORMAZIONI RISERVATE E PROPRIETARIE

Le informazioni riservate e proprietarie includono tutte le informazioni non pubbliche, comprese le informazioni di terzi affidate alla Società. Si prega di notare che, in conformità al NLRA, le informazioni riservate e proprietarie non includono le informazioni relative allo stipendio, ai nomi e ai recapiti dei colleghi e alle condizioni di lavoro. Le nostre informazioni riservate e proprietarie potrebbero essere utili ai concorrenti o dannose per la Società qualora venissero divulgate. Le informazioni riservate e proprietarie rappresentano una risorsa fondamentale per la nostra Società. È obbligatorio mantenere sempre la riservatezza delle informazioni riservate o proprietarie affidate dalla Società o condivise con Gentherm dai nostri Partner commerciali, salvo nei casi in cui la divulgazione sia espressamente autorizzata da contratto o sia richiesta o consentita dalla legge, in ciascun caso secondo quanto stabilito e comunicato dal responsabile dell'ufficio legale di Gentherm. La divulgazione non autorizzata di informazioni riservate o proprietarie è vietata e potrebbe comportare responsabilità legali per te e per la Società.

Adotta le opportune precauzioni per salvaguardare le informazioni riservate e garantire che non vengano comunicate all'interno della Società, ad eccezione dei dipendenti che ne hanno necessità per svolgere le proprie mansioni. Non discutere o esaminare informazioni riservate in luoghi pubblici o in presenza di altre persone rappresenta una precauzione appropriata al caso..

Non cercare, utilizzare, accettare o caricare su alcuna risorsa elettronica della Società segreti commerciali o informazioni riservate di concorrenti, a meno che la divulgazione non sia coperta da un apposito accordo di riservatezza approvato dal responsabile legale di Gentherm. Inoltre, terze parti, tra cui media, analisti di mercato o investitori, potrebbero chiederti informazioni relative alla Società. Non condividere informazioni riservate o proprietarie con persone esterne alla Società, a meno che tu non abbia l'autorizzazione a farlo e, se necessario, non sia in vigore un apposito accordo di riservatezza, come stabilito dal responsabile legale di Gentherm. Tutte le risposte alle richieste di informazioni per conto dell'azienda devono essere fornite esclusivamente dai portavoce autorizzati della Società stessa.

ACCURATEZZA DEI LIBRI CONTABILI, DEI REGISTRI E DEI RAPPORTI PUBBLICI

L'accuratezza dei nostri libri contabili, registri e rapporti pubblici è fondamentale per la capacità di Gentherm di adempiere agli obblighi legali e normativi. I nostri registri sono alla base dei nostri rendiconti finanziari, dei bilanci e di altre informative e guidano anche il processo decisionale e la pianificazione strategica della nostra attività. Gentherm deve fornire informazioni complete, corrette, accurate, tempestive e comprensibili nei rapporti e nei documenti depositati presso la Commissione per i Titoli e gli Scambi (Securities and Exchange Commission, "SEC") statunitense e in altre comunicazioni pubbliche. Richiediamo a tutti i dipendenti di segnalare correttamente tutte le transazioni commerciali e di tenere registri accurati. Per garantire che la Società mantenga registri accurati, ove applicabile, è necessario:

- registrare in modo completo, accurato e nel periodo corretto tutte le attività, passività, ricavi, spese e transazioni commerciali e in modo tempestivo;
- assicurarsi che i rapporti e i conti siano conformi ai principi contabili generalmente accettati e al nostro sistema di controlli interni;
- non creare mai fondi di cassa segreti o non registrati o altri beni o passività; e
- nella redazione dei documenti, utilizzare un linguaggio appropriato e preciso ed evitare le esagerazioni.

Inoltre, non devi consapevolmente rilasciare dichiarazioni false o fuorvianti a un contabile in relazione a qualsiasi audit, revisione o esame dei bilanci della Società o relativamente alla preparazione o al deposito di qualsiasi documento o relazione con la SEC.

Qualora si sospetti che i libri contabili, i registri o i rapporti pubblici della Società contengano inesattezze, si è tenuti a discuterne con il proprio supervisore, con un membro del team di contabilità o di revisione interna di Gentherm, oppure con un membro del dipartimento legale e compliance. Puoi anche contattare la linea etica per le questioni etiche, cliccando [qui](#).

TU COSA FARESTI?

Domanda: uno dei tuoi colleghi accenna al fatto di aver trovato un piccolo errore nei registri contabili del trimestre scorso, ma di essersene accorto solo dopo che le informazioni erano state finalizzate e consegnate. Il tuo collega dice che non è un grosso problema perché si tratta di una cifra piuttosto piccola e hanno fatto una correzione all'inizio di questo trimestre, quindi nessuno se ne accorgerà. Cosa faresti?

Risposta: in quanto società quotata in borsa, abbiamo l'obbligo legale di comunicare i nostri dati finanziari in modo accurato. Se vengono rilevati errori, anche dopo la pubblicazione dei dati, esiste un processo rigoroso per determinare i passi successivi appropriati. Per ulteriori informazioni, dovresti contattare il tuo supervisore o il responsabile della contabilità di Gentherm.



COMUNICAZIONE RESPONSABILE

Tutte le comunicazioni relative a Gentherm da parte dei nostri dipendenti e dirigenti hanno un impatto sulla reputazione e sul marchio della Società. Tutte le risposte alle richieste per conto della Società devono essere fornite solo dai portavoce autorizzati della Società ed è necessario specificare che le opinioni espresse sono proprie, a meno che non si sia autorizzati a parlare a nome della Società.

La tua attività online, anche al di fuori dell'orario di lavoro, potrebbe essere dannosa per la Società. È necessario evitare di pubblicare contenuti illegali o qualsiasi contenuto che possa ragionevolmente far sentire altri vittime di bullismo, minacce, molestie o discriminazioni illegali. La politica di Gentherm sui social media (disponibile internamente ai dipendenti) approfondisce questo argomento ed è accessibile a tutti i dipendenti di Gentherm.

Gentherm si impegna a garantire la diffusione tempestiva, coerente e accurata delle informazioni contenute nei documenti depositati presso la SEC e in altre comunicazioni con le parti interessate, in conformità alle normative applicabili e alle migliori prassi. Abbiamo stabilito procedure che regolano la divulgazione e l'utilizzo di informazioni riservate e di rilevanza pubblica, nonché le persone autorizzate a parlare a nome della Società in merito a tali questioni. Per ulteriori informazioni sulle nostre procedure di divulgazione, fare riferimento alla nostra politica di divulgazione equa ([qui](#)).

INTEGRITÀ NEL MARKETING E NELLE VENDITE

I nostri prodotti e servizi di alta qualità, uniti ai nostri valori e alla nostra integrità, ci conferiscono un vantaggio competitivo sul mercato: non denigriamo gli altri per raggiungere il successo. Laddove sono consentite dichiarazioni relative a prodotti o servizi della concorrenza in conformità alla legislazione locale, assicurati che qualsiasi affermazione tu sostenga confrontando i prodotti della concorrenza o i nostri prodotti sia adeguatamente comprovata tramite test appropriati e verificata da persone competenti. Non criticare mai ingiustamente i nostri concorrenti e non cercare di screditare i loro prodotti in modo improprio.

Inoltre, dobbiamo utilizzare esclusivamente mezzi leciti e onesti per raccogliere informazioni sui nostri concorrenti. Non nascondere mai la tua identità di dipendente Gentherm per raccogliere informazioni riservate o per costringere o obbligare chiunque altro a rivelare tali informazioni. Nel caso in cui ti vengano offerte informazioni riservate che ritieni non debbano essere divulgate, non accettarle e informa il tuo supervisore o contatta il dipartimento legale e compliance.

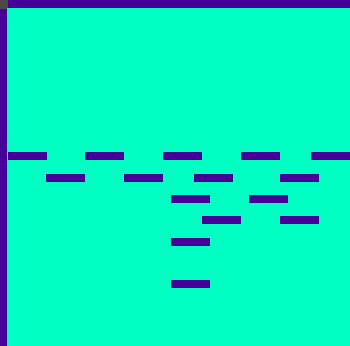
GESTIONE DEI DOCUMENTI

Nel corso della nostra attività, la Società produce e riceve numerosi documenti. La Società si impegna a rispettare tutte le leggi e i regolamenti applicabili in materia di conservazione dei documenti. La politica aziendale prevede di identificare, conservare, salvaguardare e distruggere o mantenere (a seconda dei casi) tutti i documenti in possesso della Società in modo sistematico e regolare.

Chiunque venga a conoscenza di una citazione a giudizio, di un procedimento legale in corso o previsto, di una richiesta di comparizione o di un'indagine governativa deve contattare immediatamente il responsabile dell'ufficio legale di Gentherm. L'individuo deve conservare e custodire tutta la documentazione che potrebbe essere rilevante ai fini della citazione a giudizio o che si riferisce alla richiesta, al procedimento legale o all'indagine, fino a quando non riceverà indicazioni dal responsabile dell'ufficio legale di Gentherm su come procedere. L'individuo non deve distruggere, ma al contrario, deve conservare e preservare tutti i documenti pertinenti, come e-mail e messaggi vocali. La distruzione di tali documenti, anche se involontaria, potrebbe arrecare gravi danni alla Società. Per qualsiasi domanda relativa alla pertinenza di un determinato documento a una controversia, richiesta, indagine o procedimento legale in corso o previsto, o alla sua eventuale rilevanza in risposta a una citazione in giudizio, o per domande relative alle modalità di conservazione di particolari tipologie di documenti, si prega di contattare un membro del dipartimento legale e compliance.

08

TENIAMO A FARE LA COSA GIUSTA NEL MODO GIUSTO



Apprezziamo l'impegno di ogni persona che ha esaminato questo Codice e ci impegniamo a garantire che la nostra attività si svolga nei più alti livelli di etica e integrità. Con i principi e le linee guida stabiliti in questo Codice, ci aspettiamo che ognuno contribuisca a costruire e mantenere una cultura del fare le cose nel modo giusto.





09

COLLEGAMENTI ALLA POLITICA E RISORSE UTILI

- **Politica globale sui diritti umani:**
<https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports>
- **Linea etica per questioni etiche di Gentherm:**
www.gentherm.ethicspoint.com
- **Politica in materia di salute e sicurezza ambientale:**
<https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports>
- **Politica globale sulla privacy dei dati:**
<https://gentherm.com/wp-content/uploads/Privacy-Policy.pdf>
- **Politica di governance aziendale di Gentherm e rapporti:**
<https://ir.gentherm.com/corporate-governance/documents-charters>
- **Politica di Gentherm sulle transazioni con parti correlate:**
<https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports>
- **Politica di negoziazione dei titoli:**
<https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports>
- **Politica anticorruzione:**
<https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports>
- **Sostenibilità di Gentherm:**
www.gentherm.com/en/esg
- **Politica di divulgazione equa di Gentherm:**
<https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports>

Nota: se hai bisogno di assistenza per trovare le politiche interne per i dipendenti, contatta:

- **Politica sui social media:** team marketing e comunicazione
- **Politica globale in materia di rendicontazione di viaggi, regali, intrattenimento e spese:** risorse umane o compliance
- **Tutte le altre politiche interne:** contatta il tuo supervisore o un membro del team delle risorse umane

Appendice

DEROGA AL CODICE DI CONDOTTA E DI ETICA

Qualsiasi deroga al presente Codice per un dirigente o un amministratore della Società può essere concessa solo dal consiglio di amministrazione o da un comitato designato dal consiglio di amministrazione, e qualsiasi deroga al presente Codice per tali persone sarà resa pubblica come richiesto dalle leggi e dai regolamenti applicabili. Solo l'amministratore delegato e il responsabile dell'ufficio legale di Gentherm possono derogare alle disposizioni del presente Codice per gli altri dipendenti della Società. Se ritieni che nel tuo caso sia opportuna un'eccezione a una qualsiasi delle norme contenute nel presente Codice, devi contattare l'ufficio legale di Gentherm per richiedere una deroga.

MANCATO RISPETTO DEL CODICE

La mancata osservanza del presente Codice comporterà, nel rispetto della legge applicabile, provvedimenti disciplinari, fino al licenziamento. Alcune violazioni di questo Codice possono richiedere alla Società di segnalare la questione alle autorità preposte all'applicazione della legge per un'indagine o procedimento giudiziario. Qualsiasi supervisore o membro del management che diriga, approvi o ignori una condotta in violazione di questo Codice, o che sia a conoscenza di tale condotta e non la segnali immediatamente, sarà soggetto a provvedimenti disciplinari nei limiti previsti dalla legge.

APPLICABILITÀ A DETERMINATE PERSONE

Ai fini di chiarezza in relazione alle leggi statunitensi sui titoli applicabili, il presente Codice si applica espressamente all'amministratore delegato, al direttore finanziario, al responsabile del controllo di gestione, al responsabile della contabilità e ad altre persone che svolgono funzioni analoghe della Società.

ALTRE LINEE GUIDA AZIENDALI

Questo Codice ha il solo scopo di descrivere alcuni principi e politiche della Società. Esso non costituisce un elenco esaustivo delle politiche e delle linee guida aziendali. È previsto che tu conosca e rispetti tutte le politiche e le linee guida aziendali relative al tuo lavoro. La violazione di qualsiasi politica o linea guida aziendale può comportare provvedimenti disciplinari, fino al licenziamento o alla cessazione del rapporto di lavoro.

NESSUN DIRITTO CREATO

Il presente Codice non intende garantire o promettere un impiego né creare altri obblighi o diritti per dipendenti, clienti, fornitori, concorrenti, azionisti o qualsiasi altra persona o entità, né creare un diritto di azione a favore di terzi.

MODIFICHE A QUESTO CODICE

La Società si riserva il diritto di modificare, alterare o rescindere il presente Codice in qualsiasi momento e per qualsiasi motivo. La versione più recente di questo Codice è reperibile sull'Intranet aziendale e sul sito web aziendale.

Nella versione approvata: