

# CODICE DI CONDOTTA

# CODE OF CONDUCT

Atteggiamenti e comportamenti che determinano il nostro modo di agire. *It's how we do what we do.*



# SECTION I

## CONTENTS

<b>I.</b>	What Is Correct Conduct?	6
<b>II.</b>	Our Ethical Commitment	8
<b>III.</b>	Our Standards of Working Together	12
<b>IV.</b>	Our Business Integrity	16
<b>V.</b>	Our Social Responsibility	22
<b>VI.</b>	Compliance Procedures, Waivers and Changes	24
<b>VII.</b>	Related Policies and Regulations, Local Codes	28
	Contact	28

# SEZIONE I

## SOMMARIO

<b>I.</b>	In che cosa consiste un comportamento corretto?	7
<b>II.</b>	Il nostro impegno etico	9
<b>III.</b>	I nostri principi di collaborazione	13
<b>IV.</b>	La nostra integrità negli affari	17
<b>V.</b>	La nostra responsabilità sociale	23
<b>VI.</b>	Procedure di ottemperanza, deroghe e modifiche al codice di condotta	25
<b>VII.</b>	Politiche e normative correlate, codici adattati alle specifiche esigenze locali	29
	Contatti	29

# OUR CODE OF CONDUCT

The Code of Conduct is binding for all regions and divisions of Deutsche Post DHL, Giorgio Gori. The letter and spirit of this code correspond to the Group-wide rules and regulations that govern our business lives each day. It describes and elucidates on the objectives and rules that reflect our commitment to responsible, ethically irreproachable and legally compliant behavior.

# IL NOSTRO CODICE DI CONDOTTA

Il contenuto del Codice di Condotta è una formulazione vincolante in qualità di documento per tutte le regioni e le società controllate da Deutsche Post DHL, Giorgio Gori.

Parole e mente di questo codice trovano la loro conformità in tutto il gruppo sulla base delle direttive e prescrizioni vigenti, che determinano la nostra vita affaristica quotidiana.

Esso descrive e chiarisce gli obiettivi e le regole che sono alla base del nostro impegno ad agire con un comportamento responsabile, con senso etico ineccepibile e legittimo.

Il nostro Codice di Condotta è parte integrante del modello di organizzazione, gestione e controllo ex. DLgs 231/01.

# WHAT IS CORRECT CONDUCT?

Deutsche Post DHL, Giorgio Gori deals with a variety of people and organizations who are our stakeholders. Our image as a company depends on how employees conduct themselves in the business world.

There is no substitute for personal integrity and sound judgment.

When faced with a difficult situation, consider these questions:

- 1. Is my action or decision legal?**
- 2. Does it comply with our values and our policies?**
- 3. Is it right and free of any personal conflicts of interest?**
- 4. Could my action or decision withstand public review?  
What would it look like in a newspaper?**
- 5. Will my action or decision protect Deutsche Post DHL, Giorgio Gori's reputation as a company with high ethical standards?**

If the answer to each question is "yes", the action or decision based on the following principles of conduct is most likely the correct one.

If you are not sure, ask. And keep asking until you are sure!

# I. IN CHE COSA CONSISTE UN COMPORAMENTO **CORRETTO?**

Deutsche Post DHL, Giorgio Gori ha a che fare ogni giorno con numerose persone e organizzazioni, che sono nostri referenti.

La nostra immagine aziendale dipende dal modo con cui i dipendenti si comportano nel mondo del lavoro. Nulla conta più dell'integrità personale e della capacità di discernimento. Quando dovete fronteggiare una situazione difficile, ponetevi le seguenti domande:

- 1. La mia azione o decisione è legittima, legale?**
- 2. È conforme ai nostri valori e alle nostre procedure?**
- 3. La mia azione o decisione è corretta e scevra da qualsiasi conflitto di interessi personale?**
- 4. La mia azione o decisione potrebbe sostenere il giudizio dell'opinione pubblica? Che effetto avrebbe se fosse pubblicata su un giornale?**
- 5. La mia azione o decisione consentirà di salvaguardare la reputazione di Deutsche Post DHL, Giorgio Gori, quale azienda dotata di elevati standard etici?**

Se la risposta a ciascuna domanda è "sì", l'azione o decisione basata sui seguenti principi di comportamento è, con ogni probabilità, quella giusta!

Se non siete sicuri, chiedete. E continuate a chiedere finché non sarete sicuri!

## II. OUR ETHICAL COMMITMENT

### **Quality Focus**

Our commitment to quality is core to our business. In order to achieve the highest quality standards, we will work constantly to improve our structures and processes for the benefit of our customers.

This applies to our products, services and management, but also to our behavior, performance and our ethical behavior.

### **Customer Satisfaction**

We place the highest priority on making our customers successful, knowing that customer success guarantees our own success.

Our activities are governed by our knowledge of the global and local requirements of our customers and markets.

We include and prioritize the customer focus in all our business processes, projects and dealings.

We know that we will be measured by our ethical, social and environmental performance as much as by the quality of our service.

We therefore strive for best practice in all these areas to secure customer trust.

### **Laws and Ethical Standards**

Guided by our Corporate Values, we strive for sustainable development of our business founded on the three pillars: economic performance, environmental stewardship and social responsibility. We will honor the diverse interests of our customers, employees and business partners with integrity, fairness and honesty. We strive for excellence in both our business

Fundamental Principles and Rights at Work” in accordance with national law and practice.

Deutsche Post DHL, Giorgio Gori complies with laws applicable to its business in all regions and countries. We

recognize that laws vary with respect to ethical standards within and across the countries in which we work.

This may pose particular challenges and dilemmas, which we strive to overcome by adherence to our Corporate Values.

Deutsche Post DHL, Giorgio Gori will be guided by the principles of the United Nations’ Global Compact. We respect

human rights within our sphere of influence and conduct our business in a manner that makes us an employer of choice.

We respect the principles of the 1998

## II. IL NOSTRO IMPEGNO ETICO

### **Orientamento alla qualità**

Il nostro impegno per la continua ricerca della qualità è essenziale nello svolgimento delle nostre attività. Per raggiungere i massimi standard di qualità, opereremo costantemente per migliorare le nostre strutture e i nostri processi a vantaggio dei nostri clienti.

Questo impegno investe non solo i nostri prodotti, i nostri servizi e la nostra organizzazione, ma anche il nostro comportamento.

### **Soddisfazione del cliente**

La nostra priorità è quella di far sì che i nostri clienti abbiano successo. Sappiamo infatti che il successo del cliente è garanzia del nostro stesso successo. Le nostre attività sono governate dalla conoscenza, sia a livello internazionale sia locale, delle esigenze dei nostri clienti e dei mercati di riferimento. L'orientamento al cliente è una priorità insita in tutti i nostri progetti e processi di business, nonché nei nostri rapporti di lavoro.

Sappiamo che saremo valutati anche per le nostre azioni, in campo etico, sociale e ambientale, così come per la qualità dei nostri servizi.

Ci impegniamo ad adottare le migliori procedure in questi settori, per assicurarci la fiducia del cliente.

### **Leggi e norme etiche**

Guidati dai nostri Valori Aziendali, ci impegniamo per lo sviluppo sostenibile della nostra attività, fondato su tre pilastri: performance economica, responsabilità ambientale e responsabilità sociale.

Con integrità, lealtà ed onestà, agiremo nel rispetto dei diversi interessi dei nostri clienti, dipendenti, partner commerciali.

Aspiriamo a raggiungere l'eccellenza sia nei risultati di business, che nel comportamento etico.

Deutsche Post DHL, Giorgio Gori opera in conformità alle leggi applicabili alla propria attività, in tutte le regioni e in tutti i paesi. Siamo consapevoli che le leggi variano al variare degli standard etici, non solo all'interno dei paesi in cui operiamo, anche da un paese all'altro.

Ciò potrebbe porre particolari difficoltà e dilemmi, che ci impegneremo a superare aderendo ai nostri Valori Aziendali.

Deutsche Post DHL, Giorgio Gori sarà guidata dai principi del Global Compact dell'Organizzazione delle Nazioni Unite. Rispettiamo i Diritti Umani nell'ambito della nostra sfera di influenza e conduciamo le nostre attività in modo tale da renderci un datore di lavoro ideale.

Rispettiamo la "Dichiarazione dei Fondamentali Principi e Diritti del Lavoro" emanata nel 1998 dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro, in conformità con gli ordinamenti e le pratiche in uso nei vari paesi.

## II. OUR ETHICAL COMMITMENT

### **Transparency**

We are committed to openness in our dealings with our stakeholders. Transparency and honesty shall be the guiding principles. The public will have access to information concerning our company, in line with what is required or recommended by good corporate governance.

### **Accounting and Reporting Standards**

Deutsche Post DHL, Giorgio Gori relies on the authenticity and accuracy of information recorded in its accounting records for proper decision making. It is of the utmost importance that records dealing with security and personnel, as well as booking and financial data, are protected. All business transactions must be reflected accurately in our accounts in accordance with established procedures and auditing standards. Accounting records will reflect and describe the nature of the underlying transactions.

### **Money Laundering**

Deutsche Post DHL, Giorgio Gori complies strictly with laws and regulations designed to combat money laundering activity. This includes those rules and regulations requiring reporting of currency transactions with blocked persons.

## II. IL NOSTRO IMPEGNO ETICO

### **Trasparenza**

Ci impegniamo ad essere trasparenti nei rapporti con tutti coloro che interagiscono con la nostra azienda.

Le comunicazioni che faremo, sia all'interno sia all'esterno dell'azienda, saranno fondate sui principi della trasparenza e dell'onestà.

Tutti avranno accesso alle informazioni riguardanti la nostra società, come imposto o raccomandato dalle norme di Corporate Governance riconosciute a livello Internazionale.

### **Norme contabili e di reporting**

Deutsche Post DHL Giorgio Gori confida nell'autenticità e accuratezza delle informazioni contenute nei suoi documenti contabili al fine di adottare le decisioni corrette.

È di massima importanza a garantire la tutela dei dati riguardanti la sicurezza, il personale, nonché quelli contabili e finanziari. Tutte le operazioni commerciali devono essere accuratamente riportate nei nostri documenti contabili in conformità alle procedure e agli standard di revisione ("audit") stabiliti.

I documenti contabili rispecchieranno e descriveranno la natura delle operazioni corrispondenti.

### **Riciclaggio di denaro**

Deutsche Post DHL, Giorgio Gori opera nel rigoroso rispetto delle leggi e normative volte a combattere le attività di riciclaggio di denaro, incluse quelle che impongono la segnalazione di operazioni in valuta con le cosiddette "Blocked Persons".

# III OUR STANDARDS OF WORKING TOGETHER

## **Individual Responsibility and Involvement**

The skills and the commitment of our people are our greatest asset.

We expect our employees to conduct their business in an entrepreneurial way and accept their individual responsibility. We strive to involve our colleagues in our projects and decision-making processes in order to achieve our common goals with reliability and commitment.

## **Mutual Respect and Openness**

All relations between directors, managers and employees of all levels, units and regions shall be guided by mutual respect, openness, honesty and the spirit of trust and cooperation.

We give and look for feedback and we communicate actively and openly with each other.

We are committed to a fair and open debate and seek varying opinions. We motivate our colleagues to speak up promptly and to express their ideas and concerns.

Team spirit is triggered by open-mindedness. We therefore support an open-door policy and initiatives to share and exchange knowledge.

## **Diversity and Discrimination**

We see employee diversity as a guiding principle in our employment policy.

This means promoting the diversity and heterogeneity of the individuals in the company in order to attain the highest possible productivity, creativity and efficiency.

Skills, performance and ethical conduct shall be our only indicators for employee qualification. We will not discriminate or tolerate discrimination with respect to gender, race, religion, age, disability, sexual orientation, national origin or any other characteristic protected under law. Each employee is required to contribute to an environment of respect that precludes any kind of harassment, including workplace bullying, unwelcome sexual advances, unwanted physical contact, propositions or a working environment poisoned with harassing jokes, words and demeaning comments.

# III I NOSTRI PRINCIPI DI COLLABORAZIONE

## **Responsabilità e coinvolgimento individuale**

Le competenze e l'impegno delle persone che lavorano nella nostra azienda, rappresentano la nostra principale risorsa.

Ci aspettiamo che i nostri dipendenti operino con spirito imprenditoriale e accettino la propria responsabilità individuale.

Ci impegniamo a coinvolgere i nostri colleghi nei nostri progetti e processi decisionali, al fine di raggiungere i comuni obiettivi con impegno e affidabilità.

## **Rispetto reciproco e trasparenza**

Tutti i rapporti fra amministratori, manager e dipendenti, a tutti i livelli, di tutte le unità e in tutte le aree geografiche, dovranno essere improntati al rispetto reciproco, alla trasparenza, all'onestà e allo spirito di fiducia e di cooperazione.

Diamo, e cerchiamo di avere, feedback e comunichiamo fra di noi attivamente e apertamente.

Ci impegniamo ad avere un dialogo leale e aperto, e siamo pronti ad ascoltare le diverse opinioni. Motiviamo i nostri colleghi a parlare con immediatezza, e ad esprimere le proprie idee e perplessità. Lo spirito di gruppo scaturisce dall'apertura mentale.

Sosteniamo pertanto una politica di apertura e iniziative che favoriscono la condivisione e lo scambio di conoscenze.

## **Diversità e discriminazione**

Consideriamo la diversità fra i dipendenti un principio guida per la nostra politica di gestione del personale.

Ciò significa promuovere la diversità e l'eterogeneità delle persone che lavorano in azienda, al fine di raggiungere i massimi livelli di produttività, creatività ed efficienza.

Le capacità, le prestazioni e il comportamento etico, dovranno essere gli unici elementi in base ai quali si valuteranno i requisiti dei dipendenti. Non discrimineremo, né tolleremo alcuna forma di discriminazione basata su sesso, razza, religione, età, handicap, orientamento sessuale, nazionalità o altri elementi distintivi tutelati dalla legge. Ciascun dipendente è tenuto a fornire il proprio contributo per creare un ambiente in cui prevalga il rispetto reciproco, sia preclusa ogni forma di molestie – tra le quali prepotenza sul posto di lavoro, avance sessuali non gradite, contatto fisico o proposte non desiderate – e siano evitate battute e allusioni denigratorie e commenti umilianti.

# III OUR STANDARDS OF WORKING TOGETHER

## **Health Management**

Our employees deserve to work in a safe and healthy environment.

We are therefore committed to the workplace health and safety regulations expressed in our health and safety policies.

We strive to foster the physical and psychological well being of our employees. Our goals are both fewer illnesses and a lower accident rate. We promote health care as a key element of our sustained productivity and the quality of our services.

Our health and safety policies, active in all locations throughout the world, include a ban on illegal drugs in the workplace.

We prohibit any kind of violence and assault at the workplace, including threatening and intimidating behavior.

## **Company Property**

The use of company property, including labor, supplies, equipment, buildings or other assets, for personal benefit is prohibited where not explicitly allowed by agreement. Each employee has a responsibility to safeguard and make proper use of Deutsche Post DHL, Giorgio Gori property. Intellectual property is a valuable asset and must be protected from unauthorized use or disclosure. Such property includes trade secrets, confidential information, copyrights, trademarks, logos, but also customer lists, business opportunities and product specifications, whether owned by Deutsche Post DHL, Giorgio Gori affiliated companies or business partners.

## **Legal Proceedings**

Employees must avoid activities that could involve or lead to involvement of Deutsche Post DHL, Giorgio Gori or its personnel in any unlawful practice, including the employment of our personnel or use of company assets for illegal gain. Lawsuits, legal proceedings and investigations concerning Deutsche Post DHL, Giorgio Gori must be handled quickly and properly in order to protect and defend the company. Employees who are threatened by a lawsuit or other legal proceedings or investigation in a business-related matter are required to contact their Deutsche Post DHL, Giorgio Gori Legal Department immediately.

## **Insider Information**

Any person with inside information is prohibited by law to buy or sell Deutsche Post DHL, Giorgio Gori stock by using this information. Employees are at risk of civil and criminal penalties should they disclose non-public information that an investor could use to buy or sell securities. Trading with such information is illegal whether employees trade for their own benefit or others trade for them.

# III I NOSTRI PRINCIPI DI COLLABORAZIONE

## **Gestione della salute**

I nostri dipendenti meritano di lavorare in un ambiente sano e sicuro. Ci impegniamo pertanto a rispettare le norme sulla salute e la sicurezza sul posto di lavoro, disciplinate dalle nostre procedure sulla salute e la sicurezza. Cerchiamo in ogni modo di favorire il “benessere” fisico e psicologico dei nostri dipendenti. Il nostro obiettivo è quello di ridurre sia l’insorgere di patologie, che la percentuale di infortuni. Promuoviamo l’attenzione alla salute, quale elemento che contribuisca ad una produttività sostenuta e alla qualità dei nostri servizi. Le nostre procedure sulla salute e sulla sicurezza, applicate nelle nostre sedi situate in tutto il mondo, includono il divieto dell’uso di droghe sul posto di lavoro. È vietata qualsiasi forma di violenza e di aggressione sul luogo di lavoro, compresi i comportamenti minacciosi e intimidatori.

## **Proprietà aziendali**

L’utilizzo delle proprietà dell’azienda, inclusa manodopera, forniture, attrezzature, immobili o altri beni, per perseguire un vantaggio personale, è vietato, laddove non esplicitamente autorizzato. Ogni dipendente ha il compito di salvaguardare, e di utilizzare nel modo più adeguato, i beni di proprietà di Deutsche Post DHL, Giorgio Gori.

La proprietà intellettuale è un bene prezioso e deve essere tutelata dall’uso o dalla divulgazione non autorizzati. Costituiscono proprietà intellettuale: i segreti commerciali, le informazioni riservate, i diritti d’autore, i marchi e i loghi, ma anche gli elenchi di clienti, le opportunità commerciali, le caratteristiche dei prodotti, siano essi di proprietà di società collegate a Deutsche Post DHL, Giorgio Gori, che di partner commerciali.

## **Azioni giudiziali**

I dipendenti devono evitare attività in grado di coinvolgere o determinare il coinvolgimento di Deutsche Post DHL, Giorgio Gori, o del suo personale, in qualsiasi pratica illecita, incluso l’impiego del personale o l’uso di beni dell’azienda per realizzare profitti illeciti. Cause, azioni legali e indagini, riguardanti Deutsche Post DHL, Giorgio Gori devono essere gestite rapidamente ed in maniera appropriata, al fine di tutelare e difendere l’azienda.

I dipendenti che rischiano di essere coinvolti in una causa o altra azione legale o indagine, nell’ambito di una vicenda riguardante l’attività lavorativa, hanno l’obbligo di contattare immediatamente il rispettivo Dipartimento Legale.

## **Informazioni aziendali riservate**

La legge vieta a qualsiasi persona in possesso di informazioni riservate o privilegiate di acquistare o vendere titoli di Deutsche Post DHL, Giorgio Gori, utilizzando le informazioni stesse.

I dipendenti che rivelino informazioni riservate che potrebbero essere usate da un investitore per l’acquisto o la vendita di titoli, rischiano di incorrere in sanzioni sia civili sia penali.

L’utilizzo di tali informazioni è illegale indipendentemente dal fatto che la compravendita sia effettuata dai dipendenti per il proprio vantaggio personale, o da terzi per conto dei dipendenti stessi.

## IV. OUR BUSINESS INTEGRITY

### Shareholders' Trust

We recognize the necessity of sound and transparent corporate management to maintain the trust of our shareholders and investors.

We are committed to increasing shareholder value.

### Business Partner Dialogue

We are committed to dialogue and partnership with our business partners in many communities throughout the world. We share principles of ethical behavior, social engagement and respect for the environment with our suppliers, subcontractors, agents and consultants.

We will communicate our principles to our business partners and motivate them to adhere to the same standards we do.

### Conflicts of Interest

We require all directors, officers and employees to maintain high ethical standards in handling conflicts of interest. They should disclose any relationship with persons or firms with whom we do business ('business partners'), which might give rise to a conflict of interest, to a supervisor.

Such relations include in particular a relationship by blood or marriage, partnership, participation or an investment in business partners.

### Fair Competition

We are committed to free enterprise and fair competition. Company business must be conducted solely on the basis of merit and open competition. We will hire suppliers, agents or other intermediaries only by fair assessment.

We are legally bound to make business decisions in the best interests of the company, independent of any understanding or agreement with a competitor.

As a result, the company and its employees will avoid any conduct that violates or might appear to violate antitrust laws.

### Bribery and Corruption

We trust that the excellence of our services is the key to our business success.

Therefore we will deal with all our customers, suppliers and government agencies in a straightforward manner and in compliance with international anti-bribery standards as stated in the Global Compact\* and local anti-corruption and bribery laws. This includes any transaction that might appear to be arranged for granting concessions or benefits.

\* Deutsche Post DHL, Giorgio Gori group signed the UN Global Compact (UNGC) in 2006 and is an active member of the German UNGC network. Not only since becoming a formal signatory, Deutsche Post DHL, Giorgio Gori group has embraced the 10 principles of UNGC, and continuously supports them. Further Deutsche Post DHL, Giorgio Gori group is a member of PACI (World Economic Forum's Partnering Against Corruption Initiative). The UN Global Compact's ten principles in the areas of human rights, labour, the environment and anti-corruption.

**Human rights:** principle 1 - businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; principle 2 - make sure that they are not complicit in human rights abuses.

**LaBOur:** principle 3 - businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining; principle 4 - the elimination of all forms of forced and compulsory labour; principle 5 - the effective abolition of child labour; principle 6 - the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

**EnVironmEnt:** principle 7 - businesses should support a precautionary approach to environmental challenges; principle 8 - undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; principle 9 - encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.

**anti-CORRUPTION:** principle 10 - businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.

## IV. LA NOSTRA **INTEGRITÀ** NEGLI AFFARI

### **La fiducia degli azionisti**

Siamo consapevoli che una gestione aziendale solida e trasparente è necessaria per mantenere la fiducia dei nostri azionisti e investitori.

Ci impegniamo ad aumentare il valore dell'azienda a beneficio degli azionisti.

### **Relazioni con i partner commerciali**

Ci impegniamo a favorire il dialogo e la collaborazione con i nostri partner commerciali, in numerose comunità di tutto il mondo.

Condividiamo con i nostri fornitori, subappaltatori, agenti e consulenti, i principi del comportamento etico, dell'impegno sociale e del rispetto dell'ambiente. Comunicheremo i nostri principi ai nostri partner commerciali, motivandoli ad aderire agli standard Deutsche Post DHL, Giorgio Gori.

### **Conflitti di interesse**

Esigiamo che tutti gli amministratori, dirigenti e dipendenti, osservino elevati standard etici nella gestione dei conflitti di interesse. Essi dovranno evidenziare ad un proprio responsabile qualsiasi rapporto con persone o aziende, con le quali siamo in affari ("partner commerciali") che potrebbe determinare un conflitto di interesse.

Tali rapporti includono, in particolare, relazioni parentali, vincoli matrimoniali partnership, partecipazioni o investimenti con i partner commerciali.

### **Concorrenza leale**

Crediamo nella libertà d'impresa e nella concorrenza leale. La conduzione degli affari dell'azienda deve basarsi unicamente sul merito e sulla concorrenza aperta.

Selezioneremo fornitori, agenti o altri intermediari, soltanto a seguito di una equa valutazione. Siamo giuridicamente vincolati a prendere le decisioni d'affari nel migliore interesse dell'azienda, in maniera indipendente da qualsiasi intesa o accordo con un concorrente.

Di conseguenza, l'azienda e i suoi dipendenti si asterranno da qualsiasi condotta che violi o possa sembrare in violazione della legislazione antitrust.

### **Corruzione**

Siamo convinti che l'eccellenza dei nostri servizi sia la chiave per il nostro successo negli affari. Per tale ragione tratteremo con tutti i nostri clienti, fornitori ed enti governativi, con onestà e chiarezza, in conformità alle norme internazionali anticorruzione, come previsto dal Global Compact, e alle leggi locali contro la corruzione.

Tale orientamento si estende a qualsiasi operazione che possa sembrare volta ad offrire concessioni o vantaggi.

\* Le Società del Gruppo Deutsche Post DHL, Giorgio Gori hanno firmato nel 2006 la sua appartenenza a UN Global Compact (UNGC) ed è un membro attivo del German UNGC network. Non solo da quando è diventato firmatario ufficiale, Le Società del Gruppo Deutsche Post DHL, Giorgio Gori hanno sposato i 10 principi di UNGC, ma continua oggi a supportarli. Inoltre le Società del Gruppo Deutsche Post DHL, Giorgio Gori sono membre di PACI (World Economic Forum's Partnering Against Corruption Initiative).  
I dieci principi del UN Global Compact toccano le aree dei diritti umani, del lavoro, dell'ambiente e dell'anti-corruzione.

**Diritti umani:** principio 1 - alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza; principio 2 - assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.

**LaVORO:** principio 3 - alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva; principio 4 - l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio; principio 5 - l'effettiva eliminazione del lavoro minorile; principio 6 - l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.

**Ambiente:** principio 7 - alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali; principio 8 - intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale; principio 9 - incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente.

**Lotta aLLa CORRUZIOnE:** principio 10 - le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.

## IV. OUR BUSINESS INTEGRITY

### **Gifts and Benefits**

Employees should not solicit services, gifts, or benefits from customers or suppliers that influence or appear to influence the employee's conduct in representing the company.

Gifts and entertainment may be exchanged at

a level that does not exceed customary local courtesies extended in accordance with ethical business practices and applicable law.

In case of doubt, employees should consult with their supervisor or the HR department.

### **Facilitating Payments**

Deutsche Post DHL, Giorgio Gori does not allow "Facilitating Payments".

### **Business Secrecy, Data Protection/Privacy**

Our employees shall not disclose information that is not known to the general public for personal gain or the benefit of anyone other than the company.

Such information includes technical data, financial data, operating data, customer information, memoranda and other information regarding the company's business and operational activities and future plans.

Employees will adhere to relevant laws and company regulations with respect to personal data, such as data protection guidelines and policies, e.g. Deutsche Post DHL, Giorgio Gori Privacy Policy for international data transfers.

Processing of personal data of natural or where applicable legal persons must be based on legitimate grounds in line with the applicable laws.

## IV. LA NOSTRA **INTEGRITÀ** NEGLI AFFARI

### **Benefici e regalie**

I dipendenti non dovranno sollecitare servizi o favori, regalie o benefici da parte di clienti o fornitori, tali da influenzare, o che sembrano influenzare, il comportamento del dipendente chiamato a rappresentare l'azienda. Le regalie e l'offerta di attività ricreative sono ammesse entro i limiti dello scambio di cortesie previsto dalle consuetudini locali, in accordo con le pratiche etiche di business e con la legislazione applicabile. In caso di dubbio, i dipendenti dovranno consultare il loro superiore oppure l'Ufficio Risorse Umane.

### **“Pagamenti di agevolazione”**

Deutsche Post DHL, Giorgio Gori non ammette i cosiddetti “pagamenti di agevolazione”.

### **Segretezza legata al business e tutela/privacy dei dati**

I nostri dipendenti non devono rivelare informazioni non ancora rese note al pubblico, per ottenerne profitto personale o procurare beneficio a soggetti diversi dalla società.

Tali informazioni comprendono dati tecnici, finanziari e operativi, informazioni sui clienti, prospecti o altre informazioni riguardanti le attività commerciali e operative dell'azienda, nonché i futuri piani aziendali.

I dipendenti rispetteranno le leggi e i regolamenti aziendali riguardanti i dati personali, che impongono agli stessi di tutelare i dati personali di persone giuridiche (o soggetti legalmente equiparati a persone giuridiche) e fisiche, inclusi dipendenti, azionisti e clienti.

I dipendenti rispetteranno le policy e le linee guida, ad esempio la Privacy Policy di Deutsche Post DHL, Giorgio Gori per il trasferimento internazionale dei dati. Il trattamento dei dati personali deve trovare base su un terreno legittimo in linea con l'applicabilità delle leggi.

## V. LA NOSTRA **RESPONSABILITÀ** SOCIALE

### **Communities**

We are committed to supporting the communities in which we work, and recognize the need to contribute to their well-being with our know-how and professional skills.

Respect for and understanding of the different cultures and a sensitive manner of dealing with their key issues are of highest importance to us as they build trust and credibility within our international environment.

We have and will continue to support community development as a sponsor in partnerships with non-government organizations and charities in accordance with our community investment policy.

We recognize that we are measured by our actions outside the workplace and therefore call on our employees to respect the local culture and understand the issues of communities in which they work.

### **Environment**

We acknowledge the impact of our business activities on the environment and are committed to improving our environmental track record through precautionary measures and the use of environmentally friendly technology. We regularly assess and monitor our impact on the environment.

By systematically identifying and leveraging potential ecological initiatives, we strive to support constant improvement of our environmental performance and the increase of efficiency in our resources. This includes environmental audits and risk management.

We want to measure our processes and services against the highest quality standards.

National and international environmental standards shall be our guiding principles.

As a corporate group, we advocate and support the dissemination of environmentally and socially exacting standards throughout the world.

We consider our employees' commitment and active involvement to be an important platform for our efforts and a significant source of innovation.

## **Comunità**

Ci impegniamo a sostenere le comunità nelle quali operiamo e riconosciamo la necessità di contribuire al loro benessere con il nostro know-how e le nostre capacità professionali.

Il rispetto e la comprensione delle diverse culture, nonché la sensibilità nell'affrontare i problemi cruciali di tali culture, rivestono per noi la massima importanza, in quanto creano fiducia e credibilità nei contesti internazionali in cui operiamo.

Abbiamo sostenuto, in qualità di sponsor, e continueremo a sostenere, lo sviluppo delle comunità nell'ambito delle partnership con organizzazioni non governative ed enti di beneficenza, conformemente alla nostra politica di investimento nelle comunità.

Siamo consapevoli di essere giudicati in base a come ci comportiamo al di fuori dall'ambiente di lavoro, e pertanto invitiamo i nostri dipendenti a rispettare la cultura locale e a capire le problematiche delle comunità nelle quali essi svolgono le loro mansioni.

## **Ambiente**

Siamo consapevoli dell'impatto che le nostre attività di business producono sull'ambiente e ci impegniamo a migliorare le nostre prestazioni ambientali, adottando misure preventive e tecnologie rispettose dell'ambiente.

Valutiamo e monitoriamo sistematicamente il nostro impatto ambientale; cerchiamo di sostenere il costante miglioramento delle nostre prestazioni ambientali e una maggiore efficienza delle nostre risorse identificando e sviluppando costantemente potenziali iniziative ecologiche; a tutto questo si aggiungono inoltre le attività di verifica interna e l'analisi/gestione del rischio.

Misuriamo i nostri processi e servizi rispetto ai massimi standard di qualità, in conformità alle Norme nazionali ed Internazionali, che rappresentano e rappresenteranno i nostri principi guida. Come Gruppo operante a livello globale, sosteniamo e supportiamo la diffusione degli stessi elevati standard ambientali e sociali in tutto il mondo.

Siamo convinti che l'impegno e il coinvolgimento attivo dei nostri dipendenti costituisca un'importante premessa per i nostri sforzi, nonché una significativa fonte di innovazione.



# VI. COMPLIANCE PROCEDURES, WAIVERS AND CHANGES

## **Contacts**

We recognize that you may need help in understanding company policies, making difficult decisions, or helping the company understand the Code of Conduct. There are several options for you to take action:

- **Consult your supervisor**
- **Talk with your Compliance Office**

## **Reporting a Violation**

Should you become aware of a potential issue on compliance with this Code of Conduct, we encourage you to turn to one of the abovementioned contacts.

- **Accounting and reporting standards**
- **Money laundering**
- **Company property**
- **Insider information**
- **Bribery and corruption**
- **Facilitating payments**
- **Gifts and benefits**

# VI. **PROCEDURE** DI OTTEMPERANZA, DEROGHE E MODIFICHE

## **Contatti**

Siamo consapevoli che potrebbe servirvi aiuto nella comprensione delle politiche aziendali, nonché nell'azienda a rispettare il Codice di Condotta. In questi casi potete scegliere fra le seguenti alternative:

- **consultare il vostro responsabile**
- **Contattare il Organismo di Vigilanza 231.**

## **Segnalazione di violazioni**

Qualora veniate a conoscenza di possibili violazioni del Codice di Condotta, vi esortiamo a rivolgervi a uno dei contatti sopra menzionati.

- **norme contabili e di reporting**
- **Riciclaggio di danaro**
- **Proprietà aziendali**
- **Divulgazione di notizie riservate**
- **Corruzione**
- **Pagamenti di agevolazione**
- **Regalie e benefici.**

## VI. COMPLIANCE PROCEDURES, WAIVERS AND CHANGES

For the sake of an open working environment and a more efficient follow-up to your report, we urge you to identify yourself when reporting a violation.

However, should you find it necessary to make an anonymous report, our web-based services will also consider such reports.

No employee will be disadvantaged in any way for any efforts made in good faith to report a potential issue regarding compliance with this Code of Conduct.

All reports of a breach in the Code will be kept confidential. If required by the applicable law, information regarding the identity of the reporting employee may, however, be disclosed to the relevant persons involved in an investigation or subsequent judicial proceedings.

Any investigation shall be started immediately.

### **Actions, Waivers and Changes**

In case of non-compliance with this Code of Conduct, the company will take action and allocate the adequate resources to properly address any issues.

First and foremost, the company will try to fix the issue by explaining the importance of our values and motivating the involved employees to change their behavior.

However, employees who fail to adhere to this Code of Conduct can be subject to appropriate disciplinary action, as stated in the relevant HR policy manuals.

The company will not grant waivers from the requirements of the Code of Conduct without good reason. Waivers of provisions of the Code shall be granted by the Board of Management only.

Deutsche Post DHL, Giorgio Gori will review this Code of Conduct on a regular basis and the Board of Management will decide upon amendments as appropriate.

## VI. **PROCEDURE** DI OTTEMPERANZA, DEROGHE E MODIFICHE

Al fine di garantire trasparenza e un efficiente intervento a seguito della segnalazione, vi invitiamo ad identificarvi quando comunicate una violazione.

Peraltro, qualora riteniate necessario inviare una segnalazione anonima, i servizi Web riceveranno comunque la vostra comunicazione.

Nessun dipendente sarà penalizzato in alcun modo qualora decida, in buona fede, di segnalare un potenziale problema riguardante l'osservanza del presente Codice di Condotta.

Tutte le segnalazioni di un'infrazione del codice rimarranno confidenziali. Se richiesto dalle leggi applicabili, le informazioni riguardanti il dipendente che effettua la segnalazione potranno, comunque, essere comunicate ai soggetti coinvolti nelle indagini o nel conseguente procedimento giudiziale, un'eventuale indagine dovrà essere avviata immediatamente.

### **Azioni, deroghe e modifiche**

In caso di inosservanza del presente Codice di Condotta, l'azienda prenderà i necessari provvedimenti e predisporrà le risorse adeguate per gestire opportunamente qualsiasi problema riscontrato.

L'azienda cercherà, anzitutto, di risolvere il problema spiegando l'importanza dei nostri valori e motivando i dipendenti coinvolti a modificare il loro comportamento.

Tuttavia i dipendenti che non si adeguino al presente Codice di Condotta potranno incorrere in opportune azioni disciplinari, così come indicato nei pertinenti manuali sulla politica delle Risorse Umane.

La società non concederà deroghe ai precetti del Codice di Condotta, se non per validi motivi.

Le deroghe alle prescrizioni del codice dovranno essere autorizzate esclusivamente dal Consiglio di Amministrazione.

## VI. COMPLIANCE PROCEDURES, WAIVERS AND CHANGES

The Code of Conduct sets the principles for all policies and regulations of Deutsche Post DHL, Giorgio Gori. Local or business-related policies will provide more specific guidance.

Divisions, Business Units, regional entities and companies of Deutsche Post DHL, Giorgio Gori may adopt their own local codes, incorporating the substance of the Deutsche Post DHL, Giorgio Gori Code of Conduct but modified to reflect requirements of local laws and regulations or the social customs and characteristics of their business operations.

### **Contact:**

Phone: +39-0586-967400

Fax: +39-0586-941750

Email [goricompliance231@it.ggori.com](mailto:goricompliance231@it.ggori.com)

Address: Giorgio Gori S.r.l. Via Lepori n.9 57017 Livorno (Italia)

## VII. POLITICHE E NORMATIVE CORRELATE, CODICI ADATTATI ALLE SPECIFICHE ESIGENZE LOCALI

Il Codice di Condotta stabilisce i principi ispiratori di tutte le politiche e le normative di Deutsche Post DHL, Giorgio Gori. Le politiche locali od operative forniranno orientamenti più specifici.

Le divisioni, le Business Unit, le Entità Regionali e le società di Deutsche Post DHL, Giorgio Gori possono adottare un proprio codice che recepisca il contenuto essenziale del Codice di Condotta Deutsche Post DHL, Giorgio Gori, ma con opportune modifiche in ottemperanza ai requisiti delle leggi e normative locali, o in osservanza delle consuetudini sociali e delle caratteristiche delle varie attività aziendali.

Il codice, adattato alla realtà locale, potrà contenere ulteriori standard specifici. Tuttavia nessun termine potrà in alcun caso contraddire o rivelarsi più permissivo del presente Codice di Condotta Deutsche Post DHL, Giorgio Gori. Tutti i codici locali saranno sottoposti all'esame e all'approvazione dell'Ufficio Global Compliance Office.

Vogliate osservare le seguenti regolamentazioni concretizzanti nella loro rispettiva stesura valida per questo codice di condotta: la direttiva anticorruzione e gli standard per l'etica commerciale nonché la direttiva di concorrenza.

### **Contatti:**

Phone: +39-0586-967400

Fax: +39-0586-941750

Email [goricompliance231@it.ggori.com](mailto:goricompliance231@it.ggori.com)

Address: Giorgio Gori S.r.l. Via Lepori n.9 57017 Livorno (Italia)

## SECTION II

PRINCIPLES OF CONDUCT FOR THE PREVENTION OF THE OFFENCES PROVIDED  
FOR BY THE ITALIAN LEGISLATIVE DECREE NO. 231 OF 8 JUNE 2001.

## SEZIONE II

PRINCIPI DI COMPORTAMENTO PER LA PREVENZIONE DEI REATI  
PREVISTI DAL DECRETO LEGISLATIVO ITALIANO 8 GIUGNO 2001 N. 231.

# SECTION II

## CONTENTS

<b>I.</b>	Introduction	3
<b>II.</b>	Content of the Decree	34
<b>III.</b>	Offences and unlawful acts from which company's liability may arise	36
<b>IV.</b>	Penalties applicable to companies	40
<b>V.</b>	Actions by which the companies may avoid the penalties provided for by the Decree	42
<b>VI.</b>	Principles to be adopted in the relationship with the Public Administration	46
<b>VII.</b>	Definition of Public Officer and Public Servant	50
<b>VIII.</b>	Principles to be adopted in the processing of accounting and business information	54
<b>IX.</b>	Principles to be adopted to prevent corporate offences	56

# SEZIONE II

## SOMMARIO

<b>I.</b>	Premessa	33
<b>II.</b>	Cosa prevede il Decreto	35
<b>III.</b>	Reati e fatti illeciti che comportano la responsabilità delle società	37
<b>IV.</b>	Le sanzioni per le società	41
<b>V.</b>	Come le società possono evitare di incorrere nelle sanzioni previste dal Decreto	43
<b>VI.</b>	I principi da adottare nei rapporti, con la Pubblica Amministrazione	47
<b>VII.</b>	Chi è un Pubblico Ufficiale, o un incaricato di Pubblico Servizio	51
<b>VIII.</b>	I principi da adottare nel trattamento delle informazioni contabili e gestionali	53
<b>IX.</b>	I principi da adottare al fine di prevenire gli illeciti societari	57

# I. Introduction

The purpose of the second section of the Code of Ethics is to complete and supplement the principles and rules established by the Code of Conduct, in order to better reflect the Italian legislation, with particular reference to the provisions of Italian Legislative Decree no. 231 of 8 June 2001 concerning administrative liability of legal persons, companies and associations, including entities without a legal personality, in accordance with article 11 of Law no. 300 of 29 September 2000 (hereinafter the "Decree").

This section has the double purpose of providing explications on the spirit and contents of the Decree as well as establishing specific principles of conduct aimed at preventing the offences and crimes provided for by the Decree.

# I. Premessa

Questa seconda sezione del Codice Etico ha la finalità di integrare i principi e le regole di comportamento previste dal Codice di Condotta al fine di meglio aderire ai dettami della normativa italiana, con particolare riferimento a quanto previsto dal Decreto Legislativo italiano 8 giugno 2001, n. 231, recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 (nel seguito il "Decreto"). In particolare, questa sezione ha la duplice finalità di fornire indicazioni generali esplicative sullo spirito e i contenuti del Decreto e di stabilire specifici obblighi di condotta volti a prevenire gli illeciti ed i reati disciplinati dal medesimo.

## II. Content of the decree

The Decree provides that companies may be held liable for offences and unlawful acts committed in their interest and/or for their benefit by:

- A. individuals vested with representation, administrative or management powers (e.g.: employees, middle-ranking managers, managers, directors, whether or not vested with the power to represent the company);
- B. individuals subject to the management or supervision by one of the individuals referred to above (directly reporting to the individuals mentioned in point (A), whether or not vested with the power to represent the company);
- C. “administrative” liability of the company for the offences contemplated by the Decree arises from the liability of the individual who has actually committed the offence.

## II. Cosa prevede il Decreto

**Il Decreto prevede che le società siano responsabili per i reati ed i fatti illeciti commessi nel loro interesse o vantaggio da:**

- A. persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della società (ad esempio: dipendenti, quadri, dirigenti, direttori, amministratori, muniti di poteri di rappresentanza e non);**
- B. persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra menzionati (diretti riporti delle funzioni menzionate al punto (A) muniti di poteri di rappresentanza, e non);**
- C. "responsabilità "amministrativa" della società per la commissione dei reati previsti dal Decreto, consegue alla responsabilità della persona fisica che ha commesso l'illecito.**

# III Offences and unlawful acts from which company's liability may arise

The Decree provides that the administrative liability of a company arises when offences are committed in its interest and/or for its benefit, the most important of which are listed below by way of example, but not limited to:

## PENAL CODE

---

<b>Art. 316-bis</b>	Embezzlement to the detriment of the State
<b>Art. 316-ter</b>	Improper obtainment of funds to the detriment of the State
<b>Art. 317</b>	Extortion by a public official
<b>Art. 318</b>	Bribery to obtain an official act
<b>Art. 319</b>	Bribery to obtain an act contrary to official duties
<b>Art. 319-bis</b>	Aggravated bribery to obtain an act contrary to official duties
<b>Art. 319-ter</b>	Bribery in judicial proceedings
<b>Art. 320</b>	Bribery of Public Servant
<b>Art. 321</b>	Penalties applicable to bribers
<b>Art. 322</b>	Inducement to bribery
<b>Art. 640</b>	Fraud
<b>Art. 640-bis</b>	Aggravated fraud to obtain public funding
<b>Art. 640-ter</b>	Computer fraud
<b>Art. 453</b>	Counterfeiting of money, spending and introduction of counterfeit money in the State, in agreement with the offender
<b>Art. 454</b>	Alteration of money
<b>Art. 455</b>	Spending and introduction of counterfeit money in the State, not in agreement with the offender
<b>Art. 459</b>	Forgery of stamps, introduction in the State, purchase, possession or circulation of forged stamps
<b>Art. 460</b>	Forgery of watermarked paper used to make public securities or stamps
<b>Art. 461</b>	Manufacture or possession of watermark or instruments to be used to counterfeit money, stamps or watermarked paper
<b>Art. 464</b>	Use of forged or fake stamps

# III I reati e i fatti illeciti che comportano la responsabilità delle società

Il Decreto prevede la responsabilità amministrativa da reato della società qualora siano commessi illeciti nel suo interesse o vantaggio, i principali dei quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, sono di seguito elencati:

## CODICE PENALE

---

<b>Art. 316-bis</b>	Malversazione a danno dello Stato
<b>Art. 316-ter</b>	Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato
<b>Art. 317</b>	Concussione
<b>Art. 318</b>	Corruzione per un atto d'ufficio
<b>Art. 319</b>	Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio
<b>Art. 319-bis</b>	Corruzione aggravata per un atto contrario ai doveri d'ufficio
<b>Art. 319-ter</b>	Corruzione in atti giudiziari
<b>Art. 320</b>	Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio
<b>Art. 321</b>	Pene per il corruttore
<b>Art. 322</b>	Istigazione alla corruzione
<b>Art. 640</b>	Truffa
<b>Art. 640-bis</b>	Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche
<b>Art. 640-ter</b>	Frode informatica
<b>Art. 453</b>	Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate
<b>Art. 454</b>	Alterazione di monete
<b>Art. 455</b>	Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate
<b>Art. 459</b>	Falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati
<b>Art. 460</b>	Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo
<b>Art. 461</b>	Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata
<b>Art. 464</b>	Uso di valori di bollo contraffatti o alterati

# III Offences and unlawful acts from which company's liability may arise

## CIVIL CODE

---

- Art. 2621 c.c. False corporate information
- Art. 2622 c.c. False corporate information to the detriment of shareholders and creditors
- Art. 2623 c.c. False statements in prospectuses
- Art. 2624 c.c. False statements in reports or notices of auditing companies
- Art. 2625 c.c. Preventing control activities
- Art. 2626 c.c. Undue return of contributions
- Art. 2627 c.c. Illegal distribution of profits and reserves
- Art. 2628 c.c. Unlawful transactions on shares or quotas of the company or of the parent company
- Art. 2629 c.c. Transactions to the detriment of creditors
- Art. 2632 c.c. Fictitious formation of capital
- Art. 2633 c.c. Improper distribution of corporate assets by liquidators
- Art. 2636 c.c. Undue influence on shareholders' decisions
- Art. 2637 c.c. Market rigging
- Art. 2638 c.c. Preventing the intervention of Public Supervisor

# III I reati e i fatti illeciti che comportano la responsabilità delle società

## CODICE CIVILE

---

- Art. 2621 c.c. False comunicazioni sociali
- Art. 2622 c.c. False comunicazioni sociali in danno dei soci e dei creditori
- Art. 2623 c.c. Falso in Prospetto
- Art. 2624 c.c. Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione
- Art. 2625 c.c. Impedito controllo
- Art. 2626 c.c. Indebita restituzione dei conferimenti
- Art. 2627 c.c. Illegale ripartizione degli utili e riserve
- Art. 2628 c.c. Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante
- Art. 2629 c.c. Operazioni in pregiudizio dei creditori
- Art. 2632 c.c. Formazione fittizia del capitale
- Art. 2633 c.c. Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori
- Art. 2636 c.c. Illecita influenza sull'assemblea
- Art. 2637 c.c. Aggiotaggio
- Art. 2638 c.c. Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di Vigilanza

# IV. Penalties applicable to companies

Whenever any of the offences contemplated by the Decree are committed, the companies may be inflicted the following penalties:

**A. Money penalties;**

**B. Disqualification:**

- debarment from business operations;
- suspension or revocation of authorisations, licences or permissions which were functional to the perpetration of the offence;
- prohibition from contracting for work with the Public Administration;
- exclusion from allowances, financing, public aid and subsidies;
- prohibition from advertising goods or services.

**C. Confiscation of the price or profits accruing from the offence;**

**D. Publication of the judgement.**

# V. Come le società possono evitare di incorrere nelle sanzioni previste dal Decreto

## IV. Le sanzioni per le società

Nel caso di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, le società possono incorrere nelle seguenti misure sanzionatorie:

### A. Sanzioni pecuniarie;

### B. Sanzioni interdittive (durata non inferiore a 3 mesi e non superiore a 2 anni):

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

### C. Confisca del prezzo o del profitto del reato;

### D. Pubblicazione della sentenza di condanna.

## V. Actions by which the companies may avoid the penalties provided for by the Decree

The penalties described above do not apply if the companies are in a position to prove that:

- A. an adequate organisational and management model was adopted and effectively implemented to prevent the offences contemplated by the Decree;
- B. a corporate body was appointed to supervise the implementation of and compliance with the model.

### A. Organisation and management model

An organisation and management model is a set of rules and instruments aimed at providing the company with an effective system to identify and prevent behaviors by the company itself or by any person who is subject to the company's management and/or supervision which are punishable under criminal law.

The organisation and management Model consists of:

- Code of Ethics;
- Operational and decision-making procedures;
- Internal disciplinary system;
- Specific training activities.

The Code of Ethics is a set of ethical principles and rules of conduct which shall be complied with by all the persons who work in the company. The Code of Ethics of the DHL Italia Giorgio Gori Group is represented by this document, which consists of two parts: the Code of Conduct and the Principles of Conduct.

In particular, the Principles of Conduct establish the most important rules of conduct to prevent the perpetration of the offences contemplated by the Decree.

# V. Come le società possono evitare di incorrere nelle sanzioni previste dal Decreto

**Non si applicano le sanzioni indicate precedentemente se le società dimostrano di aver:**

- A.** adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire i reati previsti dal Decreto;
- B.** affidato ad un organismo della società il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello.

## **A. Il modello di organizzazione e gestione**

È un complesso di regole e strumenti, finalizzato a dotare la società di un efficace sistema per individuare e prevenire le condotte penalmente rilevanti poste in essere dall'ente stesso o dai soggetti sottoposti alla sua direzione e/o vigilanza.

Il Modello di organizzazione e gestione si compone dei seguenti elementi:

- Codice Etico;
- Procedure operative e decisionali;
- Sistema disciplinare interno;
- Attività di formazione specifica.

Il Codice Etico è l'insieme dei principi etici e delle regole comportamentali che devono essere osservate da tutti coloro che operano nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Per il Le Società del Gruppo DHL Giorgio Gori in Italia esso

è costituito dal presente documento, articolato nelle sue due parti: Codice Etico e Principi di Comportamento.

Questa seconda parte, in particolare, specifica i principali obblighi di comportamento volti a prevenire le fattispecie di reato previste dal Decreto.

## V. Actions by which the companies may avoid the penalties provided for by the Decree

The operational and decision-making procedures are a set of in-company operational rules which, in compliance with the principles and guidelines contained in the Code of Ethics, shall guarantee an adequate governance and control of the company's activities.

The DHL Italia Group will constantly monitor and improve its operational and decision-making procedures in order to prevent the behaviors which are punishable under the Decree.

The internal disciplinary system is a set of sanctions that can be imposed by the company in case of violation of the rules and principles established by the Code of Ethics.

Concurrently with the introduction of this Code of Ethics, the DHL Italia Group will adopt a disciplinary system, to be considered as an essential part of the contractual obligations of the employees of the Group, pursuant to article 2104 of the Italian Civil Code and to the applicable Collective Labour Agreement.

The employees of the foreign Subsidiaries will be applied the sanctions provided for by the laws in force in their country of residence.

The specific training activities are aimed at improving the circulation and understanding by the employees of the spirit and contents of the Code of Ethics, with particular reference to the rules of conduct whose purpose is to prevent the behaviors which are punishable under the Decree.

Following the approval of the Code of Ethics, the DHL Italia Group will adopt adequate information and training initiatives especially intended for anyone who has a position of responsibility and representation within the company.

### **B. The supervisory body**

The Supervisory Body is the company's internal body that will monitor the implementation of and compliance with the organisation and management Model, review and update the Model, verify the enforcement of the Code of Ethics, and make proposals to modify the Code of Ethics in order to comply with the laws and regulations in force from time to time and better reflect national and international practices and customs.

The Supervisory Body will have the authority to monitor and control the implementation of the organisation and management Model and of its components, and to review and update the Model on a regular basis, also for the purpose of preventing the perpetration of the offences provided for by the Decree.

It will also be the responsibility of the Supervisory Body to circulate the Code of Ethics and protect and assist anyone who will report behaviors that violate the provisions of the law and the principles established by the Code of Ethics from and against any pressure, interference, threat, or retaliation.

## V. Come le società possono evitare di incorrere nelle sanzioni previste dal Decreto

Le Procedure operative e decisionali, rappresentano l'insieme delle regole operative interne aziendali, le quali, nel rispetto dei principi e degli indirizzi contenuti nel Codice Etico, devono garantire un adeguato governo e controllo delle attività aziendali. Le società del Gruppo Deutsche Post DHL, Giorgio Gori Italia si propone il costante monitoraggio e miglioramento delle proprie procedure operative e decisionali al fine di prevenire le condotte penalmente rilevanti previste dal Decreto.

Il Sistema Disciplinare Interno è l'insieme delle sanzioni che la società può comminare in caso di violazione delle regole e dei principi previsti dal Codice Etico. Contestualmente all'introduzione del presente Codice Etico le Società del Gruppo Deutsche Post DHL, Giorgio Gori Italia adottano un proprio sistema disciplinare, da considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti del Gruppo, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile e del vigente C.C.N.L.

Per i dipendenti delle Controllate estere saranno applicabili le sanzioni previste dalle leggi vigenti nello Stato di appartenenza.

Le Attività di formazione specifica, sono finalizzate alla migliore diffusione e comprensione da parte dei dipendenti dello spirito e del contenuto del Codice Etico, con particolare riferimento agli obblighi di comportamento volti a prevenire le condotte penalmente rilevanti previste dal Decreto.

A seguito dell'approvazione del Codice Etico, si propone di adottare adeguate iniziative di informazione e formazione, queste ultime rivolte in particolare a coloro che rivestono in azienda funzioni di responsabilità e rappresentanza.

### **B. L'organismo di vigilanza e di controllo**

È l'organo interno alla società che ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione e gestione e di curare il suo aggiornamento.

Si occupa inoltre di verificare l'applicazione del Codice Etico e di elaborare proposte per il suo adeguamento alla normativa vigente ed alla migliore pratica nazionale ed internazionale.

All'Organismo di Vigilanza e Controllo sono devoluti poteri ispettivi e di controllo del funzionamento del Modello di organizzazione e gestione aziendale, degli elementi di cui esso si compone e del suo mantenimento, mediante aggiornamento periodico, anche al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Rientra tra i compiti dell'Organismo di Vigilanza e Controllo anche la diffusione del Codice Etico e la protezione e l'assistenza di coloro che segnalano comportamenti non conformi alle norme di legge ed ai principi previsti dal Codice Etico, tutelandoli da pressioni, ingerenze, intimidazioni e ritorsioni.

## VI. Principles to be adopted in the relationships with the Public Administration

Compliance with the laws and regulations in force in the Countries where it carries on its business is an essential and guiding principle for the DHL Italia Group, whose activity is governed by the ethical values to which the Group has adhered, and this with respect to the management of any relationship which is functional to the activities of the companies of the Group. Notably, the relationships with the Public Administration must be absolutely transparent, clear, correct and such as not to give rise to any partial, distorted, ambiguous or misleading interpretation.

Anyone who acts on behalf of the DHL Italia Group and has relationships with the Public Administration in Italy or abroad shall be guided by and act in accordance with the impartiality and diligence to which the Public Administration is bound. Only those persons who have been specifically and formally appointed by the DHL Italia Group to deal and have contacts with the Public Administration, whether in Italy or in any other country, can have contacts with said administrations, public officers, entities, organisations, and/ or institutions.

The DHL Italia Group condemns any behavior consisting in the direct or indirect offering of money or other gifts to Public Officers and/or Public Servants, either in Italy or in any other country, as a result of which the Group may obtain favours and privileges.

When a business deal, request or relationship with a Public Administration, either in Italy or in any other country, is in progress, the persons representing the DHL Italia Group shall not try and exert improper influence on the decisions of the Public Officers and/or Public Servants who negotiate and make decisions on behalf of the Italian or foreign Public Administration.

### **The following actions are prohibited:**

- promise and/or offer any valuable object or service in exchange for a more favourable treatment in any relationship with the Public Administration, either in Italy or elsewhere;
- promise and/or offer any valuable object or service to induce any Italian or foreign Public Officer and/or Public Servant to exert his influence on other members of the Italian or foreign Public Administration;
- offer any object, service, or favour to Public Officers and/or Public Servants or to their relatives, either in Italy or abroad, directly or through other persons, unless such gifts or benefits are of a modest value and, in any event, in accordance with lawful customs and practices.

# VI. I principi da adottare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

Le società del Gruppo Deutsche Post DHL, Giorgio Gori in Italia hanno come principio imprescindibile il rispetto di leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui esso opera e ispira la propria attività alle disposizioni deontologiche cui lo stesso ha eventualmente aderito.

E ciò con riferimento alla gestione di ogni relazione o rapporto funzionale alle attività delle società del Gruppo.

Con particolare riferimento ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, essi devono essere improntati alla massima trasparenza, chiarezza, correttezza e tali da non indurre a interpretazioni parziali, falsate, ambigue o fuorvianti.

I soggetti operanti nell'interesse delle Società del Gruppo Deutsche Post DHL, Giorgio Gori in Italia che intrattengono rapporti con la P. A., italiana o straniera, ispirano ed adeguano la propria condotta al rispetto dell'imparzialità e del buon andamento cui è tenuta la P. A..

I contatti con la P. A., italiana o straniera, sono limitati a chi è specificatamente e formalmente incaricato dalle Società del Gruppo Deutsche Post DHL, Giorgio Gori in Italia a trattare o ad avere contatti con tali amministrazioni, funzionari pubblici, enti, organizzazioni e/o istituzioni.

Le società del Gruppo Deutsche Post DHL, Giorgio Gori in Italia condannano qualsiasi comportamento consistente nella promessa od offerta, diretta o indiretta, di denaro o altre utilità a Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio italiani o esteri, da cui può conseguire, per il Gruppo stesso, un interesse o vantaggio.

Le persone incaricate dalle Società del Gruppo Deutsche Post DHL, Giorgio Gori in Italia di seguire una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la P.A. italiana e/o straniera, non devono per nessuna ragione cercare di influenzare impropriamente le decisioni dei Pubblici Ufficiali e/o degli Incaricati di Pubblico Servizio che trattano e che prendono decisioni per conto della P.A. italiana o straniera.

## **In particolare:**

- è proibito promettere e/o offrire qualsiasi oggetto, servizio, prestazione di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la P.A., italiana o estera;
- è proibito promettere e/o offrire qualsiasi oggetto, servizio, prestazione di valore per indurre Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio, italiani o esteri, ad utilizzare la loro influenza su altri soggetti appartenenti alla P.A. italiana o estera;
- è proibito offrire qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore a Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio, italiani o esteri, o loro parenti, direttamente o per interposta persona, salvo che si tratti di doni o altre utilità di modico valore e, in ogni caso, rientranti negli usi o costumi legittimi.

## VI. Principles to be adopted in the relationships with the Public Administration

- enter into any cooperation relationship with employees of the Public Administration, either in Italy or abroad, who personally and actively participate or participated in business negotiations or confirmed requests made by the DHL Italia Group to the Italian or foreign Public Administration;
- propose – in any manner whatsoever – job and/or business opportunities that may imply a personal advantage for Public Officers and/or Public Servants;
- solicit or obtain confidential information that may compromise the integrity or reputation of both parties;
- undertake any other action to induce Public Officers and/or Public Servants to do or omit to do anything in violation of the legislation applicable to them;
- make direct or indirect payments, in any form whatsoever, or grant funds and loans to public entities, except as permitted and provided for by applicable laws and regulations;
- allocate grants, subsidies or loans, including those of a modest value and/or amount, received from the State, from another public entity, or from the European Community to another use than the one for which they were granted.

The DHL Italia Group condemns any behavior aimed at obtaining from the State, Local Entities, the European Community or any other public entities, any kind of grants, financing, easy-term loans or other similar payments, through false or untrue statements and/or documents, or through non-disclosure of information or, more generically, through tricks or stratagems, including those carried out by means of computer and information systems, whose purpose is to deceive the entity who makes the payment.

## VI. I principi da adottare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

- è proibito intrattenere rapporti di collaborazione con impiegati della P.A., italiana o estera, che partecipino o abbiano partecipato personalmente e attivamente a trattative d'affari o avallato richieste effettuate dalle Società del Gruppo Deutsche Post DHL, Giorgio Gori in Italia alla P.A. italiana o straniera;
- è proibito proporre – in qualsiasi modo – opportunità d'impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare i Pubblici Ufficiali e/o gli Incaricati di Pubblico Servizio a titolo personale;
- è proibito sollecitare od ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti;
- è proibito compiere qualsiasi altro atto volto a indurre i Pubblici Ufficiali e/o gli Incaricati di Pubblico Servizio a fare o ad omettere di fare qualcosa in violazione delle leggi dell'ordinamento cui appartengono;
- è proibito erogare contributi diretti o indiretti, in qualsiasi forma, nonché destinare fondi e finanziamenti a sostegno di soggetti pubblici, salvo quanto ammesso e previsto dalle leggi e regolamenti vigenti;
- è proibito destinare a finalità diverse da quelle per le quali sono stati concessi, contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità Europee anche di modico valore e/o importo.

Le Società del Gruppo Deutsche Post DHL, Giorgio Gori Italia condannano qualsiasi comportamento volto a conseguire, dallo Stato, dagli Enti Territoriali, dalle Comunità Europee o da altro ente pubblico, qualsiasi tipo di contributo, finanziamento, mutuo agevolato o altra erogazione dello stesso tipo, per mezzo di dichiarazioni e/o documenti alterati o falsificati, o per il tramite di informazioni omesse o, più genericamente, per il tramite di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di un sistema informatico o telematico, volti ad indurre in errore l'ente erogatore.

## VII. Definition of Public Officer and Public Servant

The most important and most common offences against the Public Administration contemplated by the Decree are those implying a relationship with Public Officers and/or Public Servants.

It is, therefore, useful to describe said positions, using the definitions contained in the legislation in force.

### **What is a Public Officer?**

Pursuant to art. 357 of the Italian Penal Code a public officer is a person who “exercises a public legislative, judicial or administrative function”.

A public administrative function is a function governed by public law provisions and by authoritative acts, and it is characterised by the formation and expression of the will of the Public Administration or by the fact that it is exercised by means of either the authoritative powers or the powers of certification”.

- Public law provisions are provisions aimed at pursuing public goals and at protecting the public interest.
- The authoritative power is the power that allows the Public Administration to achieve its goals by giving actual orders, that must be complied with by any private citizen.  
This activity embodies the so-called “power of command”, which includes both the powers of coercion (arrest, search, etc.) and of notification of violations of the law (investigation of offences, etc.), and the powers of hierarchical supremacy within public offices.
- The power of certification is the power to attest a fact, that will constitute full proof until and unless an action to establish falsity is commenced.

## VII. Chi è un Pubblico Ufficiale o un Incaricato di Pubblico Servizio

I principali e più comuni reati contro la Pubblica Amministrazione contemplati dal Decreto, presuppongono la relazione con Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio.

Si ritiene pertanto utile precisare la definizione che di tali figure dà la normativa vigente.

### **Chi è un Pubblico Ufficiale?**

L'art. 357 c.p. definisce il pubblico ufficiale colui che "esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa".

È pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi".

- Sono norme di diritto pubblico quelle che sono volte al perseguimento di uno scopo pubblico ed alla tutela di un interesse pubblico.
- Il potere autoritativo è quel potere che permette alla P.A. di realizzare i suoi fini mediante veri e propri comandi, rispetto ai quali il privato si trova in una posizione di soggezione.  
Si tratta dell'attività in cui si esprime il c.d. potere d'imperio, che comprende sia i poteri di coercizione (arresto, perquisizione ecc.) e di contestazione di violazioni di legge (accertamento di contravvenzioni ecc.), sia i poteri di supremazia gerarchica all'interno di pubblici uffici.
- Il potere certificativo è quello che attribuisce al certificatore il potere di attestare un fatto facente prova fino a querela di falso.

## VII. Definition of Public Officer and Public Servant

Pursuant to art. 358 of the Italian Penal Code, a public servant is a person who “provides a public service in any capacity whatsoever”.

- “In any capacity” means that a person can exercise a public function even without a formal or regular appointment (“de facto” public servant), the relationship existing between the Public Administration and the person who performs the service being irrelevant.
- “Public service” means an activity which is governed by public law provisions and authoritative acts, but which is not characterised by any authoritative powers and/or powers of certification.

### **Some examples of Public Officers and Public Servants:**

- Employees of central Public Administrations (e.g.: Ministries of the Republic of Italy);
- Employees of local Public Administrations (e.g.: regional, provincial, city governments, etc.);
- Members of public tender committees;
- Guardia di Finanza;
- State Police;
- Arma dei Carabinieri;
- International entities, Consulates, Embassies;
- Magistrates (i.e. Judges, Public Prosecutors).

## VII. Chi è un Pubblico Ufficiale o un Incaricato di Pubblico Servizio

L'art. 358 c.p. definisce la persona incaricata di un pubblico servizio colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio".

- "A qualunque titolo" deve intendersi nel senso che un soggetto esercita una pubblica funzione, anche senza una formale o regolare investitura (incaricato di un pubblico servizio "di fatto"). Non rileva, infatti, il rapporto esistente tra la P.A. e il soggetto che esplica il servizio.
- Per "Pubblico Servizio" si intende un'attività disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri autoritativi e certificativi.

### **Esempi di Pubblici Ufficiali e Incaricati di Pubblico Servizio:**

- Dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni centrali (es: Ministeri Repubblica Italiana);
- Dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni Territoriali (es: Regione, Provincia, Comune, etc);
- Componenti delle commissioni Gare d' Appalto Pubbliche;
- Militari della Guardia di Finanza;
- Forze di Polizia di Stato;
- Militari dell' Arma dei Carabinieri;
- Organismi Internazionali, Consolati, Ambasciate;
- Magistrati (es: Giudici, Pubblici Ministeri).

## VIII. Principles to be adopted in the processing of accounting and business information

Each department is responsible for the truthfulness, authenticity and correctness of the documentation and information provided in the performance of their activities.

Corporate bodies and employees shall comply with corporate operating procedures.

Any operation and/or transaction, in the broadest sense of the term, shall be lawful, authorised, coherent, adequate, supported by documentary evidence and duly recorded, and it shall be possible to verify it at any time.

Accounting transparency is based on the truthfulness, correctness, accuracy, completeness and reliability of the documentation concerning management matters and of the accounting records relating thereto.

Anyone acting on behalf of the DHL Italia Group shall co-operate in order to have all management matters duly and promptly recorded in the accounts.

Adequate documentation supporting any and all operations shall be kept on record, in order to facilitate accounting processes, the identification of the various degrees of responsibility, and an accurate reconstruction of the operations.

Accounting records shall exactly reflect what emerges from the supporting documentation.

Anyone who is or will be aware of any omission, falsification, alteration or negligence in the information and in the supporting documentation shall report to his/her managers or to the Supervisory Body.

The procedures regulating transactions shall make it possible to verify the characteristics of a transaction, the reasons for which it was carried out, and the authorisations obtained to perform it.

Anyone who carries out any operations and/or transactions concerning sums of money, goods, or other assets having an economic value shall act with a specific authorisation and, if and when requested, shall provide valid evidence, so that it will be possible to verify any such operations and/or transactions at any time.

## VIII. I principi da adottare nel trattamento delle informazioni contabili e gestionali

Ciascuna funzione aziendale è responsabile della veridicità, autenticità ed originalità della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza.

Gli organi sociali ed i dipendenti sono tenuti al rispetto delle procedure operative aziendali.

Ogni operazione e/o transazione, intesa nel senso più ampio del termine, deve essere legittima, autorizzata, coerente, congrua, documentata, registrata ed in ogni tempo verificabile.

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza ed affidabilità della documentazione dei fatti gestionali e delle relative registrazioni contabili.

Coloro che operano nell'interesse delle Società del Gruppo Deutsche Post DHL, Giorgio Gori in Italia sono tenuti a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire l'agevole registrazione contabile, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità nonché la ricostruzione accurata dell'operazione.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che emerge dalla documentazione di supporto.

Chiunque è o sarà a conoscenza di omissioni, falsificazioni, alterazioni o trascuratezze dell'informazioni e della documentazione di supporto è tenuto a riferire i fatti al proprio superiore ovvero all'Organismo di Vigilanza e Controllo.

Le procedure che regolano le operazioni devono consentire la possibilità di effettuare controlli sulle caratteristiche della transazione, sulle motivazioni che ne hanno determinato il compimento, sulle autorizzazioni allo svolgimento e all'esecuzione dell'operazione medesima.

Ogni soggetto che effettua o effettuerà operazioni e/o transazioni aventi ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità economicamente valutabili, deve agire su specifica autorizzazione e fornire a richiesta ogni valida evidenza per la sua verifica in ogni tempo.

## IX. Principles to be adopted to prevent corporate offences

The DHL Italia Group condemns any behavior aimed at supporting, encouraging, helping and inducing its corporate bodies, general managers, managers, and liquidators, if any, of the companies of the Group to violate any of the principles specified below.

The DHL Italia Group condemns any behavior aimed at falsifying the data and information contained in the financial statements, reports and any other corporate notices provided for by the law and addressed to the shareholders, the public, and the auditing companies.

All the persons responsible for the drawing up of the above documents shall verify, with the required diligence, the correctness of the data and information to be incorporated in said documents.

The directors, department managers and employees of all the companies of the DHL Italia Group shall behave in a correct and straightforward manner in the performance of their duties.

The directors of the DHL Italia Group are prohibited from behaving in such a manner as to cause any decrease in or impairment to the corporate assets.

The directors shall not carry out any type of corporate transaction which may cause any damage to creditors, even potentially.

It is prohibited to undertake any action, either fraudulent or simulated, aimed at influencing the will of the shareholders in order to obtain the improper formation of a quorum and/or a different resolution.

It is prohibited to circulate false information, whether inside or outside the DHL Italia Group, about the companies of the Group, their employees, partners, and any third parties working for them.

In the course of any inspections or assessments by any competent public Authority, maximum cooperation and assistance shall be offered to the inspection and supervisory bodies.

It is prohibited to prevent, in any manner whatsoever, the activity of the public Authorities that will have contacts with the DHL Italia Group as a result of their institutional functions.

## IX. I principi da adottare al fine di prevenire gli illeciti societari

Le società del Gruppo Deutsche Post DHL, Giorgio Gori Italia condannano qualsiasi comportamento volto a sostenere, incoraggiare, facilitare ed indurre i propri organi sociali, i direttori generali, i dirigenti e gli eventuali liquidatori delle società del Gruppo a violare uno o più dei principi di seguito indicati.

Le società del Gruppo Deutsche Post DHL, Giorgio Gori Italia condannano qualsiasi comportamento volto ad alterare la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge, dirette ai soci, al pubblico e alle società che effettuano la revisione contabile.

Tutti i soggetti chiamati alla formazione dei suddetti atti sono tenuti a verificare, con la dovuta diligenza, la correttezza dei dati e delle informazioni che saranno poi recepite per la redazione degli atti sopra indicati.

Le società del Gruppo Deutsche Post DHL, Giorgio Gori Italia esigono che i propri amministratori, i responsabili di funzione ed i dipendenti di ciascuna società, tengano una condotta corretta e trasparente nello svolgimento della loro funzione.

È vietato agli amministratori delle Società del Gruppo Deutsche Post DHL, Giorgio Gori Italia porre in essere qualsiasi comportamento volto a cagionare una lesione all'integrità del patrimonio sociale.

Gli amministratori non devono effettuare alcun tipo di operazione societaria suscettibile di cagionare, anche potenzialmente, un danno ai creditori.

È vietato compiere qualsiasi atto, simulato o fraudolento, diretto a influenzare la volontà dei componenti l'assemblea dei soci per ottenere la irregolare formazione di una maggioranza e/o una deliberazione differente.

È vietato diffondere notizie false sia all'interno che all'esterno delle Società del Gruppo Deutsche Post DHL, Giorgio Gori Italia, concernenti le società del Gruppo stesso, i loro dipendenti, i collaboratori ed i terzi che per esse operano.

In occasioni di verifiche e di ispezioni da parte delle Autorità pubbliche competenti, deve essere mantenuto un atteggiamento di massima disponibilità e di collaborazione nei confronti degli organi ispettivi e di controllo.

È vietato ostacolare, in qualunque modo, le funzioni delle Autorità pubbliche che entrano in contatto con le Società del Gruppo Deutsche Post DHL, Giorgio Gori Italia per via delle loro funzioni istituzionali.





