

A woman with dark hair, smiling, wearing a dark quilted vest over a dark t-shirt. The background is a blurred industrial setting, likely a factory or warehouse.

**SIMPSON**

**Strong-Tie**®

Portiamo avanti la nostra tradizione,  
viviamo i nostri valori

---

Codice etico e di condotta aziendale



Barc Simpson, Fondatore

**I NOSTRI VALORI INIZIANO CON NOI  
LA NOSTRA VISIONE E MISSION  
VI DIAMO IL BENVENUTO NEL NOSTRO  
CODICE**

**LEADERSHIP**

Conoscere le proprie responsabilità .....	9
Fare la cosa giusta .....	10
Speak Up, Listen Up .....	12

**RISPETTO RECIPROCO**

Preservare la “Secret Sauce” .....	15
Mantenere un luogo di lavoro etico e rispettoso .....	17
Garantire la sicurezza di tutti.....	20
Proteggere la privacy.....	22

**ATTENZIONE COSTANTE VERSO IL  
CLIENTE**

Costruire rapporti di fiducia con i clienti .....	25
Essere un buon partner .....	27
Fare concorrenza leale .....	29

**PRODOTTI DI QUALITÀ SUPERIORE**

Promuovere l’impegno verso prodotti di qualità sicuri .....	32
Mantenere le promesse di marketing e pubblicità .....	34

**I NOSTRI VALORI**

**INNOVAZIONE SENZA COMPROMESSI**

Tutelare gli asset aziendali .....	37
Fare buon uso della proprietà intellettuale (PI) .....	40
Mantenere la privacy delle informazioni riservate.....	42
Evitare conflitti di interessi.....	44

**PROMOZIONE DELLA CRESCITA**

Evitare forme di corruzione .....	48
Mantenere la documentazione completa e accurata.....	50
Contribuire all’espansione dell’azienda nel mondo ...	53
Non sfruttare informazioni privilegiate.....	54

**VISIONE A LUNGO TERMINE**

Promuovere i diritti umani .....	57
Proteggere l’ambiente .....	59

**RESTITUZIONE ALLA COMUNITÀ,  
DIVERTIMENTO, UMILTÀ**

Compiere buone azioni.....	62
Comunicare in modo responsabile .....	64

**PENSIERI CONCLUSIVI:  
VIVIAMO I NOSTRI VALORI**

**RISORSE UTILI**

# I nostri valori iniziano con noi

Sin dal 1956, anno della fondazione dell'azienda, le pratiche commerciali di Simpson Strong-Tie sono guidate da valori condivisi. Dall'attenzione costante verso il cliente e il rispetto reciproco fino alla restituzione alle comunità ("give back"), i nostri Valori aziendali derivano direttamente dai nove principi d'impresa del nostro fondatore, Barc Simpson. Questi valori ci hanno aiutato a conquistare una reputazione in termini di qualità, assistenza, integrità e prestazioni impareggiabili attraverso il settore e le comunità in cui operiamo. Continuando a seguire questi valori e l'esempio di Barc Simpson, attraverso l'ascolto, il mantenimento delle nostre promesse e il sostegno costante dei nostri clienti e di ciascuno di noi, consolidiamo ulteriormente la reputazione e la cultura "Secret Sauce" della nostra azienda gettando le basi per un successo ancora più grande.

Il nostro Codice etico e di condotta aziendale (il "Codice") rappresenta una risorsa inestimabile in quanto aiuta a definire molti principi e criteri, tra i quali sicurezza, rispetto, onestà, accuratezza, riservatezza e sostenibilità, per mettere in pratica i nostri Valori. Descrive inoltre alcune delle leggi e dei regolamenti governativi che si applicano a tutti noi, indipendentemente dal nostro ruolo all'interno dell'azienda.

Vi invitiamo a familiarizzare con il Codice e a consultarlo ogni volta che nello svolgimento del vostro lavoro emerge un dubbio sulla procedura corretta da seguire. Il Codice non può affrontare le specificità di ogni situazione, ma indicherà sempre i criteri e le persone che possono guidarvi.

Ogni azione che si compie o si osserva influisce sulla nostra cultura. Se doveste mai sospettare una



violazione del nostro Codice o osservare comportamenti non conformi ai nostri Valori, è vostra responsabilità parlare senza reticenze. Il Codice rappresenta il nostro impegno condiviso verso una condotta etica. Lasciate che guidi i vostri rapporti con i colleghi, i clienti e le comunità in cui viviamo e lavoriamo.

In fin dei conti, tutto ruota intorno alle persone: noi e coloro con i quali interagiamo. Sta a voi onorare la nostra azienda e dimostrare una condotta etica mostrando rispetto per voi stessi e per gli altri in tutto ciò che fate. Vi ringraziamo per l'impegno profuso nel portare avanti la nostra tradizione vivendo i nostri Valori.

**Mike Olosky**  
Presidente e Amministratore delegato



## LA NOSTRA VISIONE

Fornire le soluzioni edilizie più affidabili nei cantieri a livello mondiale.

## LA NOSTRA MISSION

Fornire soluzioni che aiutano le persone a progettare e costruire strutture più sicure e più solide.

## I NOSTRI VALORI

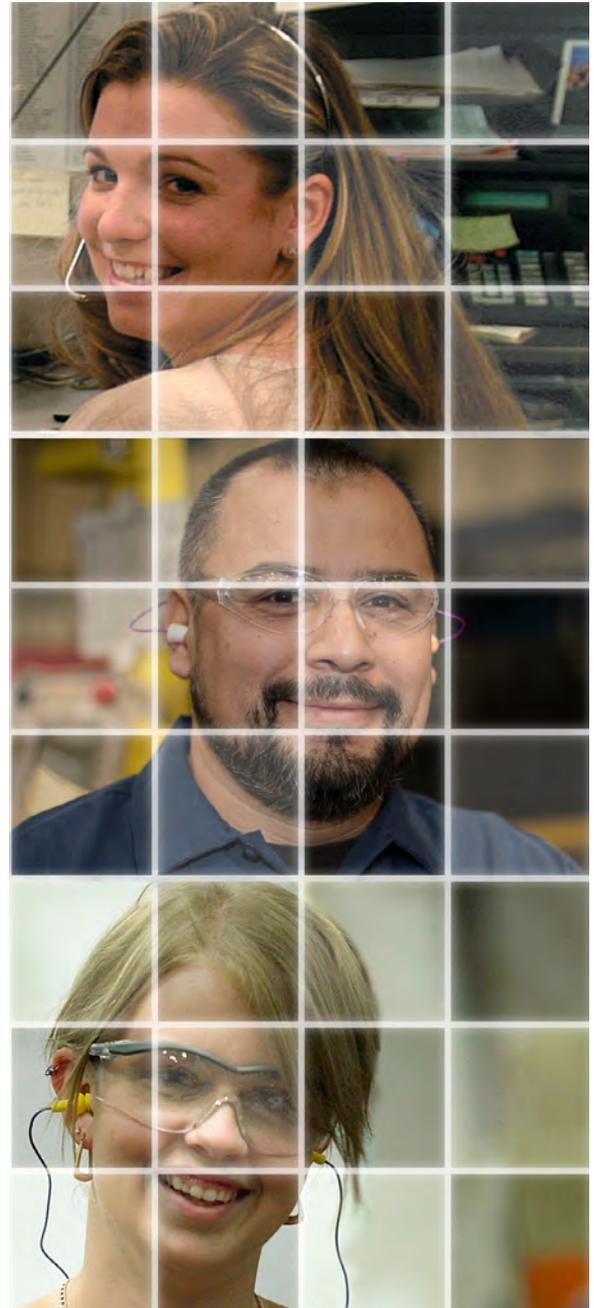
1. Attenzione costante verso il cliente
2. Visione a lungo termine
3. Prodotti di qualità superiore
4. Leadership
5. Rispetto reciproco
6. Promozione della crescita
7. Innovazione senza compromessi
8. Restituzione alla comunità
9. Divertimento, umiltà

# Vi diamo il benvenuto nel nostro Codice

L'obiettivo del nostro Codice etico e di condotta aziendale è quello di creare un'azienda più forte e più sicura.

All'interno del nostro Codice troverete:

- Indicazioni di alto livello su argomenti etici che potrebbero interessarvi sul luogo di lavoro
- Definizioni di termini chiave e scenari quotidiani che mettono questi argomenti in prospettiva
- Parole stimolanti da parte dei dirigenti e dei colleghi che dimostrano come **Viviamo i nostri valori**
- Procedure per avere **Accesso a** risorse che forniscono ulteriori informazioni



## A chi si applica il nostro Codice

Tutti i dipendenti di Simpson Manufacturing Co., Inc. e relative società controllate o affiliate (“Simpson Strong-Tie”, “noi”, “ci” o “nostro/a e nostri/e”) in tutto il mondo, inclusi dirigenti, amministratori, lavoratori interinali, contraenti indipendenti e consulenti, devono attenersi al nostro Codice. Ci aspettiamo inoltre che tutti coloro che lavorano per nostro conto, inclusi agenti, fornitori e altre terze parti (i nostri “partner commerciali”) seguano lo spirito del nostro Codice e rispettino i nostri stessi standard elevati.

## Difesa del Codice

Ci impegniamo a difendere il nostro Codice. Eventuali violazioni del Codice e delle policy aziendali o della legge possono dare luogo ad azioni disciplinari fino all’interruzione del rapporto di lavoro. A seconda della gravità del fatto, la persona coinvolta e Simpson Strong-Tie possono essere soggette a conseguenze civili o penali.

Eventuali riserve o eccezioni al Codice saranno ritenute appropriate solo in circostanze estremamente limitate e previa approvazione da parte dell’Amministratore delegato di Simpson. Eventuali riserve o eccezioni per un dirigente o dirigente superiore devono essere approvate dal Consiglio di amministrazione di Simpson e possono essere rese pubbliche conformemente alle regole o ai regolamenti applicabili.



# Leadership



“Fondamentalmente, il successo di una grande azienda dipende da voi, dalle persone che ne fanno parte”.

*Barc Simpson*

Conoscere le proprie responsabilità .....	9
Fare la cosa giusta .....	10
Speak Up, Listen Up .....	12

# Conoscere le proprie responsabilità

In Simpson Strong-Tie seguiamo l'esempio di Barc Simpson difendendo i nostri Valori.

## A tale scopo:

**Conduciamo l'attività con integrità.** Lasciamo che i Valori ispirino il nostro lavoro. Seguiamo il nostro Codice, le policy aziendali e le leggi che si applicano ai nostri lavori. E ci rivolgiamo alle [persone in grado di aiutarci](#) ogni volta che abbiamo un dubbio su come procedere.

**Condividiamo le nostre preoccupazioni.** Noti per lavorare con integrità, non esitiamo a [parlare senza reticenze](#) se osserviamo o sospettiamo qualcosa di immorale o illegale e collaboriamo a tutte le indagini sulla cattiva condotta.

**Pretendiamo standard elevati dalla nostra leadership.** Ci aspettiamo che tutti i dirigenti rappresentino sempre un modello di comportamento etico, incoraggino idee e creino un luogo di lavoro in cui i dipendenti possano sentirsi a proprio agio nel porre domande ed esprimere le proprie preoccupazioni.

**Rispettiamo e impariamo gli uni dagli altri.** Crediamo nel trattare tutti con rispetto e dignità e nel valorizzare il bagaglio culturale e le idee di ciascuno. Cerchiamo di essere un luogo in cui tutti si sentano inclusi, collaborino, crescano e imparino gli uni dagli altri.



# Fare la cosa giusta

Poiché il nostro Codice non può prevedere ogni situazione che potrebbe presentarsi sul luogo di lavoro, ci affidiamo al buon senso e chiediamo aiuto quando è necessario.

## Per noi, esercitare il buon senso significa:

**Porci alcune domande.** Se si presenta una situazione in cui la procedura da seguire non è chiara, possiamo consultare il Codice e le nostre policy. Se la risposta risulta ancora poco chiara, prendiamo in considerazione le domande riportate di seguito. Se siamo in grado di rispondere “Sì” a tutte e quattro le domande, possiamo andare avanti con una certa sicurezza, ma se la risposta a una domanda è “No” o “Non so”, dobbiamo fermarci e chiedere indicazioni prima di procedere.



**Chiedere assistenza.** In caso di una legge o consuetudine locale apparentemente in conflitto con il nostro Codice, seguiamo sempre il requisito più restrittivo. Nel caso in cui sia difficile stabilire quale sia il requisito più restrittivo, chiediamo assistenza al nostro supervisore o ad altre risorse dell'azienda.

➤ **Cosa fareste** in una situazione in cui agire in modo etico significherebbe impedire di ottenere un profitto per Simpson Strong-Tie?

Agire in modo etico e condurre l'attività con integrità sono più importanti di realizzare un profitto. La nostra reputazione si fonda sul nostro impegno nel fare la cosa giusta e non mettiamo mai in discussione la nostra reputazione faticosamente conquistata nel tempo per un guadagno a breve termine. Non dimenticate il principio di Barc Simpson: "Occorre avere una visione sul lungo periodo; le persone non sacrificano mai il domani per il bene di oggi".

➤ **Vivere i nostri valori**

*"La cultura di Simpson è volta a sostenere i nove principi di Barc Simpson in tutto ciò che facciamo e a lavorare insieme per consentirne la realizzazione".*

*Dipendente di Simpson Strong-Tie*



# Speak Up, Listen Up

Crediamo nella comunicazione aperta e nel lavoro di squadra per creare un ambiente in cui tutti possano sentirsi sicuri di essere ascoltati e compresi.

## Nell'ambito di questo intento:

**Sappiamo a chi rivolgerci.** Se osserviamo o sospettiamo una violazione del nostro Codice, di una policy aziendale o della legge, ci facciamo avanti, consapevoli di avere a disposizione numerose risorse di supporto in caso di domande o problemi.



<p><b>Il vostro supervisore</b></p>	<p>Iniziate da qui. Nella maggior parte dei casi, il vostro supervisore si trova nella posizione migliore per trovare la soluzione a un motivo di preoccupazione.</p>
<p><b>Un altro supervisore o responsabile</b></p>	<p>Se non vi sentite a vostro agio nel parlare con il vostro supervisore, oppure la risposta che avete ricevuto non vi soddisfa, rivolgetevi a un altro supervisore o responsabile con il quale avete maggiore confidenza, compresi quelli dei reparti Risorse umane e Audit interno o all'Ufficio legale.</p>
<p><b>La nostra linea telefonica riservata, Speak Up Strong-Tie</b></p>	<p>Se preferite condividere i vostri dubbi in modo anonimo, potete accedere alla linea telefonica, 24 ore al giorno, 7 giorni alla settimana:</p> <p>Tramite il sito web compilando una segnalazione online all'indirizzo <a href="https://SpeakUpStrongTie.ethicspoint.com">SpeakUpStrongTie.ethicspoint.com</a></p> <p>Tramite linea telefonica consultando sul sito web l'elenco dei numeri di telefono gratuiti per località all'indirizzo <a href="https://SpeakUpStrongTie.ethicspoint.com">SpeakUpStrongTie.ethicspoint.com</a></p> <p>Le informazioni fornite attraverso la linea telefonica sono documentate nel dettaglio e inoltrate (in forma anonima, se lo si desidera) all'Ufficio legale di Simpson Strong-Tie per le indagini e il follow-up.</p>

**Sappiamo cosa accade dopo.** Simpson Strong-Tie esamina in modo approfondito le segnalazioni di cattiva condotta, rivelando le informazioni solo alle persone preposte a risolvere il problema e a gestire tempestivamente le preoccupazioni, con sensibilità e discrezione. In qualità di azienda sappiamo che ci vuole coraggio per esporsi e condividere una preoccupazione. Per questo motivo l'azienda vieta eventuali ritorsioni contro chiunque faccia una segnalazione o collabori a un'indagine sulla cattiva condotta. Per sapere come presentare una segnalazione, consultate la nostra policy Speak Up Listen Up.

## > Vivere i nostri valori

*“La nostra cultura sottolinea l'importanza di valorizzare le persone incoraggiandole a parlare senza reticenze e a condividere le proprie idee”.*

*Dipendente di Simpson Strong-Tie*

## > Accesso a

[Speak Up Listen Up Policy](#)

Per ulteriori informazioni, consultare la sezione Risorse utili nell'ultima pagina.





# Rispetto reciproco

“... lavoriamo tutti insieme verso un obiettivo comune. Contiamo l’uno sull’altro per avere successo e ci rispettiamo reciprocamente”.

*Barc Simpson*

Preservare la “Secret Sauce” .....	15
Mantenere un luogo di lavoro etico e rispettoso .....	17
Garantire la sicurezza di tutti.....	20
Proteggere la privacy.....	22

# Preservare la “Secret Sauce”

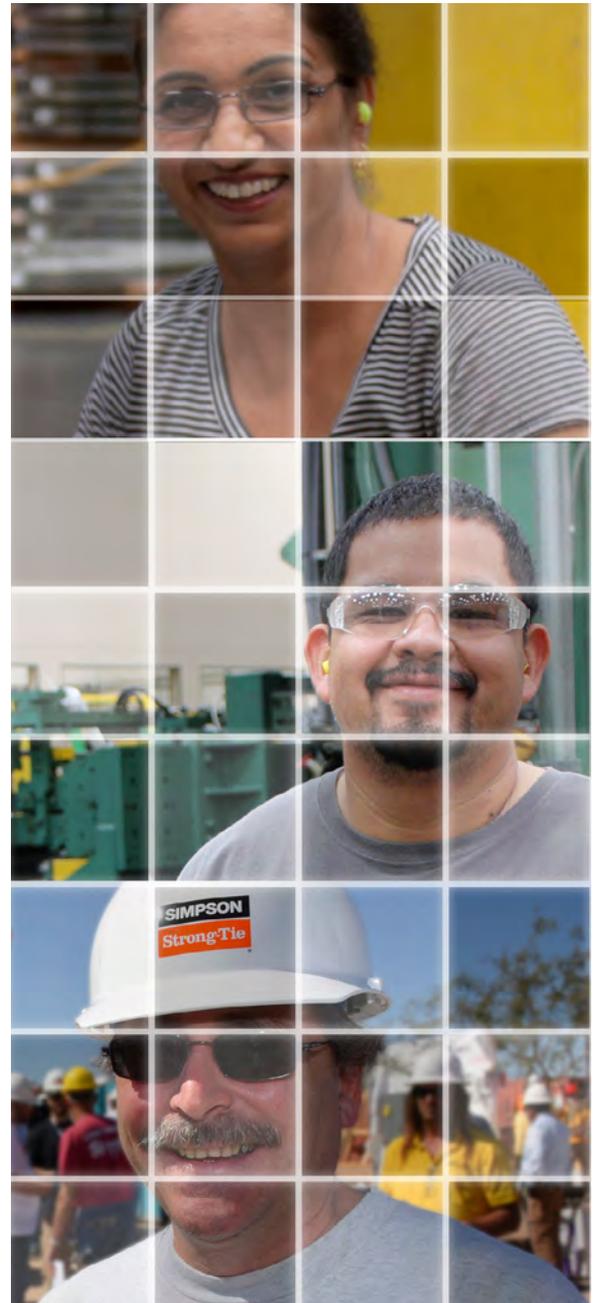
Pratiche commerciali corrette e un profondo rispetto per gli altri sono i nostri tratti distintivi.

## Riconosciamo l'importanza di:

### **Onorare il contributo di ogni dipendente.**

Il bagaglio culturale, le opinioni e il livello di esperienza di ogni persona sono importanti. Ascoltiamo e ci dimostriamo aperti verso i diversi punti di vista perché non è importante ciò che facciamo, ma ciò che facciamo insieme.

**Promuovere pari opportunità.** Siamo un datore di lavoro per le pari opportunità, impegnato a creare e mantenere una forza lavoro diversificata. Questo significa che, nella misura massima consentita dalla legge, le decisioni relative all'assunzione sono basate sul merito e sulle esigenze aziendali e non su sesso, etnia, colore, età, religione, disabilità, origine nazionale, stato di reduce di guerra, orientamento sessuale, identità sessuale, stato civile, cittadinanza, informazioni genetiche, gravidanza, parto o patologie mediche correlate o stato in qualsiasi altro gruppo protetto dalla legge federale, statale o locale. Questo principio si applica a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, inclusi selezione, assunzione, formazione, promozione, retribuzione, indennità e qualsiasi altro privilegio e condizione di lavoro. Prevediamo inoltre occupazioni ragionevoli per candidati e dipendenti qualificati con disabilità, a meno che ciò non crei eccessive difficoltà, conformemente a tutti i requisiti legali.



---

## Più sicuri, più forti

---

*“Descriviamo la cultura esclusiva della nostra organizzazione come ‘Secret Sauce’. Questa definizione deriva dall’idea che la cultura della nostra azienda è costituita da tutte le caratteristiche uniche e dai talenti (ingredienti) dei nostri dipendenti”.*

*Karen Colonias  
Ex AD (2012-2022)*

---

## > Vivere i nostri valori

*“Siamo tutti così diversi, ma le differenze si uniscono a formare un’unità coesa. Possediamo tutti caratteristiche diverse e lavoriamo bene insieme”.*

*Dipendente di Simpson Strong-Tie*

## > Accesso a

[Position on Human Rights](#)

[Secret Sauce Handbook](#)

[Speak Up Listen Up Policy](#)

[US General Policies](#)

[US Prohibition of Sexual and Other Workplace Harassment Policies](#)

Per ulteriori informazioni, consultare la sezione Risorse utili nell’ultima pagina.

## > Video: The Makers of Simpson Strong-Tie - Meet Emily (I protagonisti di Simpson Strong-Tie - Emily)



# Mantenere un luogo di lavoro etico e rispettoso

Insieme promuoviamo un ambiente libero da molestie, discriminazioni, mobbing o comportamenti vessatori, un luogo in cui sentirsi apprezzati e trattati con rispetto e dignità.

## In Simpson Strong-Tie:

**Non tolleriamo molestie, discriminazioni, mobbing o comportamenti vessatori.** Indipendentemente dalla forma che assumono o dal fatto che riguardino o meno noi stessi, le segnaliamo. Molestie, discriminazioni, mobbing o comportamenti vessatori possono assumere molte forme, tra le quali:

- Osservazioni, gesti o contatto fisico non desiderati
- Visualizzazione e circolazione di immagini o di altro materiale offensivo, spregiativo o di natura sessualmente esplicita, tramite e-mail, sms e Internet
- Battute/commenti offensivi o spregiativi (espliciti o allusivi)
- Abuso verbale/fisico o minacce

**Controlliamo le nostre azioni personali.** Trattiamo gli altri come vorremmo essere trattati noi stessi e prestiamo attenzione alle conseguenze delle nostre azioni e dei commenti sulle persone intorno a noi, inclusi colleghi, clienti e partner commerciali.



➤ **Cosa fareste** se uno dei nostri dipendenti o fornitori facesse una battuta sessualmente esplicita durante una riunione?

Siamo tutti responsabili di fermare eventuali vessazioni, sia all'interno sia all'esterno del luogo di lavoro, incluse riunioni di lavoro, viaggi d'affari o eventi fuori sede. Se vi sentite a vostro agio, dovete interrompere la persona e chiederle di smettere. Se preferite, riferite l'incidente al vostro supervisore, a un altro responsabile o a [un'altra risorsa dell'azienda](#) senza alcun timore, consapevoli che Simpson Strong-Tie vieta ritorsioni contro chiunque faccia una segnalazione.



## > Vivere i nostri valori

*“Per come la interpreto io, la nostra cultura consiste nel trattare i colleghi come fossero familiari e i clienti come fossero vicini di casa. Trattiamo tutti con gentilezza, compassione, comprensione, integrità e rispetto”.*

*Dipendente di Simpson Strong-Tie*

## > Accesso a

[Anti-Corruption Policy](#)

[Anti-Hedging and Anti-Pledging Policy](#)

[Insider Trading Policies and Procedures](#)

[Speak Up Listen Up Policy](#)

[US General Policies](#)

[US Prohibition of Sexual and Other Workplace Harassment Policies](#)

Per ulteriori informazioni, consultare la sezione Risorse utili nell'ultima pagina.



# Garantire la sicurezza di tutti

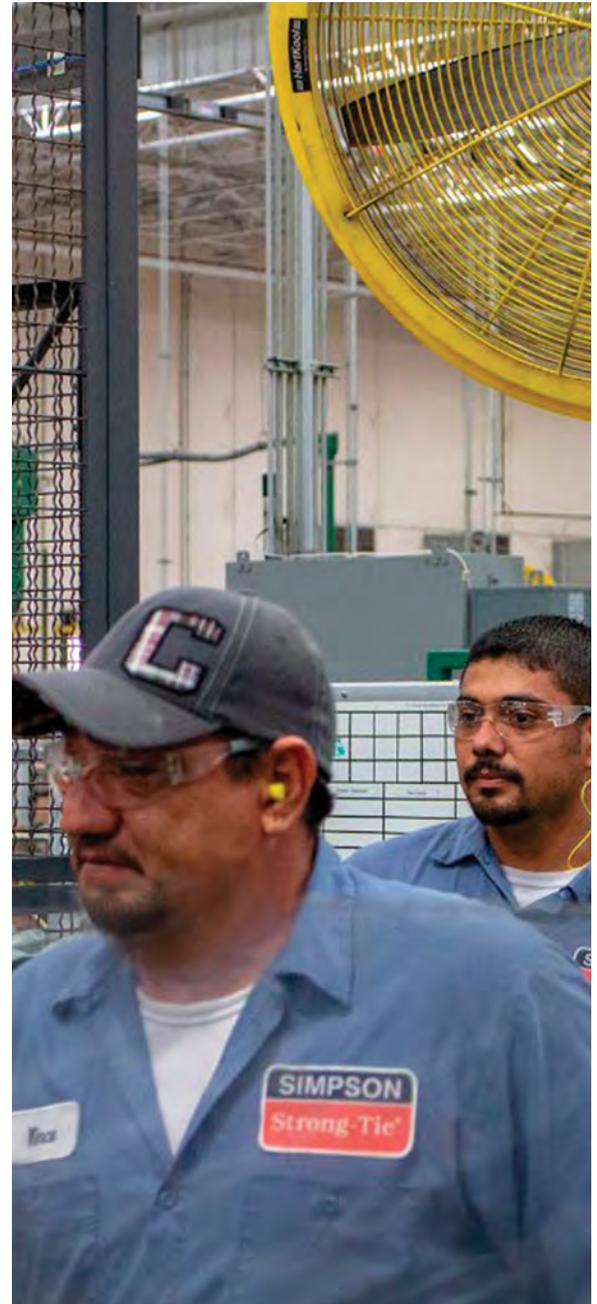
La sicurezza è al centro di tutto ciò che facciamo. Riconosciamo l'importanza della sicurezza di tutti i dipendenti e lavoriamo costantemente per ridurre al minimo l'esposizione dei dipendenti a potenziali rischi.

## Ogni giorno, in ogni modo:

**Non scendiamo mai a compromessi in fatto di sicurezza.** I nostri collaboratori sono la parte più vitale della nostra attività e fornire un ambiente di lavoro sicuro, sano e sostenibile è di fondamentale importanza. Puntiamo a un luogo di lavoro privo di infortuni seguendo tutte le leggi, le policy e le normative sulla sicurezza che si applicano ai nostri cantieri e luoghi di lavoro. Ci premuriamo inoltre di comunicare tali requisiti a qualsiasi visitatore, per garantirne la sicurezza.

## **Ci assicuriamo di adottare tutte le precauzioni.**

Prima di assumere qualsiasi incarico o di utilizzare e tentare di riparare un'attrezzatura, completiamo tutti i necessari corsi di formazione. Ove necessario, indossiamo dispositivi di protezione individuale.



### **Lavoriamo nelle nostre condizioni ottimali.**

Poiché crediamo che l'abuso di sostanze metta a rischio la risorsa più preziosa che abbiamo, i nostri collaboratori, non consentiamo a nessuno di lavorare sotto l'influenza di alcol, sostanze controllate o droghe che potrebbero avere un impatto negativo sulle prestazioni o mettere a repentaglio l'incolumità degli altri. Condividiamo le nostre preoccupazioni se vediamo o sospettiamo che il giudizio o le capacità di un collega sono compromesse.

### **Segnaliamo incidenti o condizioni non sicure.**

Segnaliamo tempestivamente qualsiasi condizione non sicura, pericoli o attrezzature rotte. Prestiamo inoltre attenzione e segnaliamo eventuali comportamenti intimidatori o violenti.

### **> Cosa fareste** se vedeste qualcuno comportarsi in modo non sicuro?

L'attenzione alla sicurezza e al benessere reciproci è parte della nostra cultura. Se notate qualcosa di non sicuro, segnalatelo. Discutete insieme al vostro collega su come svolgere il lavoro in sicurezza. Se non vi sentite a vostro agio nel rivolgervi direttamente al collega, contattate il vostro supervisore oppure utilizzate lo strumento [Speak Up Strong-Tie](#) per esprimere la vostra preoccupazione. Tenete sempre presente la nostra policy: Simpson Strong-Tie opera in maniera sicura e responsabile dal punto di vista ambientale al fine di proteggere i propri dipendenti, clienti e comunità, apportando benefici alla collettività, all'economia e all'ambiente.

### **> Accesso a**

[Environmental Health and Safety Policy](#)

[Position on Human Rights](#)

Per ulteriori informazioni, consultare la sezione Risorse utili nell'ultima pagina.



# Proteggere la privacy

Consapevoli che le informazioni personali dei nostri dipendenti, clienti e partner commerciali sono dati privati, facciamo del nostro meglio per garantirne la sicurezza.

## Ci impegniamo a:

**Riconoscere le informazioni personali.** Tutte le informazioni che potrebbero essere utilizzate per identificare, direttamente o indirettamente, una persona sono considerate “informazioni personali”.

**Gestirle in modo appropriato.** Raccogliamo, utilizziamo e condividiamo le informazioni personali conformemente a tutte le leggi, i regolamenti e le policy di Simpson Strong-Tie in materia di protezione dei dati.

**Tutelarle.** Prestiamo attenzione a non divulgare le informazioni personali a nessuno, né internamente né esternamente, salvo in presenza di una legittima esigenza commerciale. Se non siamo sicuri che un'informazione sia considerata personale, la trattiamo come se lo fosse. Se sospettiamo che sia stata commessa una violazione della privacy e che siano state divulgate informazioni personali, sia intenzionalmente sia involontariamente, lo segnaliamo immediatamente all'Ufficio legale o utilizziamo lo strumento [Speak Up Strong-Tie](#).



## Quali sono alcuni esempi di “informazioni personali”?

- Il nome di una persona
- Un indirizzo postale, indirizzo e-mail o indirizzo IP
- Un numero di telefono
- I dati bancari o relativi alla carta di credito
- I dati relativi a salute o indennità
- I dati su retribuzione o prestazioni



➤ **Cosa fareste** se uno dei vostri colleghi fosse a casa in convalescenza e un cliente vi chiedesse il suo indirizzo di casa per inviare un biglietto di auguri di pronta guarigione?

Sebbene le intenzioni del cliente siano buone, avete l’obbligo di mantenere riservate le informazioni del collega. Potreste, magari, suggerire al cliente di inviare un biglietto in ufficio, ma non condividete l’indirizzo di casa con nessuno, né all’interno né all’esterno dell’azienda, senza il consenso del collega.

## ➤ **Accesso a**

[Acceptable Use Policy](#)

[Data Privacy and Protection Policy](#)

[General Information Security Policy](#)

[Mobile Device Policy](#)

[Written Information Security Program Policy](#)

Per ulteriori informazioni, consultare la sezione Risorse utili nell’ultima pagina.



# Attenzione costante verso il cliente

“... nessuno di noi può lavorare senza clienti”.

*Barc Simpson*

Costruire rapporti di fiducia con i clienti .....	25
Essere un buon partner .....	27
Fare concorrenza leale .....	29

# Costruire rapporti di fiducia con i clienti

Condividiamo l'impegno comune di fare ciò che è giusto per i nostri clienti. La nostra attività è stata costruita su questa promessa, dalla quale dipende il nostro futuro.

## In ogni interazione:

### **Forniamo un'assistenza clienti di livello superiore.**

Mettiamo il cliente al primo posto. Dalla risoluzione dei problemi all'installazione dei prodotti, dedichiamo tempo all'ascolto e al sostegno dei nostri clienti in ogni fase del processo.

**Ci comportiamo lealmente.** Siamo sinceri su qualità, caratteristiche e disponibilità dei prodotti senza mai trarre vantaggio da nessuno manipolando o distorcendo i fatti.

**Rispettiamo la concorrenza.** Ci aggiudichiamo contratti grazie alla qualità dei nostri prodotti e all'integrità dei nostri collaboratori. Non screditiamo mai i prodotti dei nostri concorrenti per ottenere un'opportunità commerciale.

**Ricordate: i nostri clienti si fidano di noi.** Non dimentichiamo mai il nostro obbligo di mantenere la loro fiducia e di svolgere l'attività con i massimi standard etici.



---

## Più sicuri, più forti

---

*“Indipendentemente dalla vostra posizione all’interno dell’azienda, è essenziale che rimaniate concentrati sui clienti e sugli utenti anche se non avete un contatto diretto. Cosa si aspettano da voi? In che modo potete aiutarli a rendere il loro lavoro più facile? In che modo potete migliorare le loro vite?”*

*Barc Simpson*

---

## > Vivere i nostri valori

*“Il nostro impegno rivolto al “cliente prima di tutto” si fonda sulla convinzione che dobbiamo conquistare la fiducia dei nostri clienti ogni giorno”.*

*Dipendente di Simpson Strong-Tie*

## > Accesso a

### [Anti-Corruption Policy](#)

Per ulteriori informazioni, consultare la sezione Risorse utili nell’ultima pagina.

## > Video: Why Choose Simpson Strong-Tie? (Perché scegliere Simpson Strong-Tie?)



# Essere un buon partner

I nostri partner commerciali sono indispensabili per aiutarci a sostenere i nostri clienti. Quando lavorano con onestà e integrità, non rafforzano solo la loro reputazione, ma anche la nostra.

## Abbiamo il dovere di:

**Essere esigenti.** Cerchiamo partner commerciali che condividano il nostro impegno verso standard elevati e le nostre decisioni di sourcing devono basarsi su criteri oggettivi, come qualità, prezzo e tempi di consegna.

**Ritenere responsabili i nostri partner.** Una volta stipulato un contratto, è importante rimanere coinvolti, monitorandone le prestazioni e assicurandosi che soddisfino i propri obblighi e rispettino le condizioni concordate.

**Assicurare l'adempimento ai nostri obblighi.** Ci comportiamo in modo leale con i nostri partner commerciali proteggendone le informazioni riservate, le proprietà intellettuali e i dati personali. I rapporti duraturi si costruiscono sulla fiducia e il rispetto reciproci.

**Evitare potenziali conflitti (persino presunti).** Le decisioni che prendiamo devono basarsi sulla soluzione migliore per Simpson Strong-Tie e i nostri clienti, e non sul favoritismo o su relazioni personali (per ulteriori informazioni, consultare la sezione [Evitare conflitti di interessi](#)).



➤ **Cosa fareste** se sospettaste (ma non foste sicuri) che uno dei nostri distributori abbia offerto una tangente a un costruttore?

L'azione migliore da intraprendere sarebbe quella di condividere immediatamente le vostre preoccupazioni con il vostro supervisore, responsabile aziendale oppure di utilizzare lo strumento [Speak Up Strong-Tie](#). In qualità di azienda siamo responsabili delle azioni di terze parti che lavorano per nostro conto, quindi le azioni del distributore non avranno solo conseguenze per lui e la sua azienda, ma anche per la nostra. Come diceva il primo Amministratore delegato Tom Fitzmyers: "Vogliamo ricevere brutte notizie". Non esitate a farvi avanti se vedete o sospettate che qualche comportamento all'interno del nostro luogo di lavoro è contrario ai nostri Valori, al nostro Codice o alle nostre policy.

## ➤ Vivere i nostri valori

*"Il fatto di essere apprezzati dall'azienda e dai nostri clienti (interni ed esterni) ci aiuta a rimanere focalizzati. Come gruppo ci prendiamo cura gli uni degli altri e desideriamo che il nostro reparto e l'azienda abbiano successo".*

*Dipendente di Simpson Strong-Tie*

## ➤ Accesso a

[Anti-Corruption Policy](#)

[Global Purchasing Policy](#)

[Position on Human Rights](#)

[Speak Up Listen Up Policy](#)

[Supplier Code of Business Conduct and Ethics](#)

[Supply Chain Disclosure](#)

Per ulteriori informazioni, consultare la sezione Risorse utili nell'ultima pagina.



# Fare concorrenza leale

Conquistiamo il mercato nel modo giusto. Mettiamo il meglio di noi stessi nei nostri prodotti e lasciamo che il nostro successo sia guidato da una concorrenza libera, leale e aperta.

## Ci impegniamo sempre a:

**Rispettare la legge.** La maggior parte dei Paesi dispone di leggi volte a promuovere la concorrenza e a mantenere un mercato florido. La nostra azienda garantisce la conformità alle leggi in materia di antitrust e concorrenza in ogni nostra pratica commerciale ed evita comportamenti che possano anche solo suggerire una violazione.

**Fare concorrenza leale.** Non stipuleremo alcun contratto (in modo formale o informale) né ci impegneremo in alcuna pratica commerciale che possa limitare la concorrenza leale.

**Raccogliere informazioni sui nostri concorrenti da fonti pubbliche.** Consultiamo fonti pubbliche come news feed, sondaggi di settore e siti web rivolti al pubblico generale.



## **Nello svolgimento dell'attività aziendale, tutti i dipendenti devono:**

- Evitare di discutere di prezzi, produzione o mercati (inclusa la suddivisione di territori o clienti) con la concorrenza
- Presentare i servizi e i prodotti in maniera coerente con i nostri valori fondamentali
- Evitare di indurre una terza parte a violare un contratto esistente
- Evitare di agire in un modo che possa essere considerato come un tentativo di escludere concorrenti attuali o potenziali o di controllare i prezzi del mercato

**> Cosa fareste** se una conversazione informale con un concorrente a una fiera di settore volgesse verso una discussione sulle strategie di prezzo?

Dovreste essere cauti alla luce del fatto che persino le conversazioni informali possono potenzialmente violare la legge. Se vi capitasse di rimanere coinvolti in una conversazione su un argomento sensibile dal punto di vista della concorrenza, come le strategie di determinazione del prezzo, ponetevi immediatamente fine. Potreste dire: "Questa conversazione non è appropriata tra concorrenti". Spiegate chiaramente che la discussione è inappropriata, allontanatevi e segnalate immediatamente l'accaduto al vostro supervisore e all'Ufficio legale.

**> Accesso a**

[Anti-Corruption Policy](#)

[Insider Trading Policies and Procedures](#)

[US General Policies](#)

Per ulteriori informazioni, consultare la sezione Risorse utili nell'ultima pagina.



# Prodotti di qualità superiore

I nostri prodotti soddisfano i rispettivi fattori di sicurezza definiti per le prestazioni: “... ogni singola persona all’interno dell’azienda contribuisce ad assicurare che i nostri prodotti soddisfino [questi] standard elevati”. Questa è la regola ed è imprescindibile.

*Barc Simpson*

Promuovere l’impegno verso prodotti di qualità sicuri .....32  
Mantenere le promesse di marketing e pubblicità ....34

# Mantenere l'impegno verso prodotti di qualità sicuri

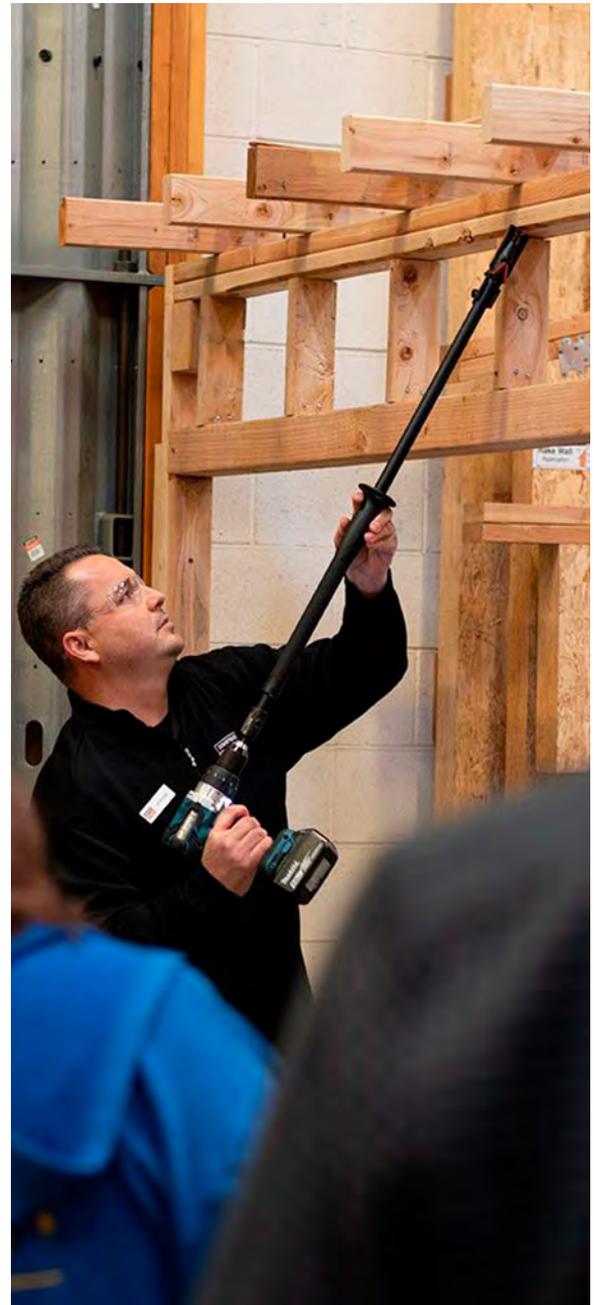
Dalla prima staffa alla linea globale di soluzioni strutturali che produciamo oggi, mettiamo tutta la nostra passione per garantire le prestazioni dei prodotti e delle soluzioni che ci hanno permesso di acquisire una reputazione No-Equal® nel settore.

## Per preservare il nostro impegno:

**Lavoriamo per mantenere la fiducia dei nostri clienti.** Seguiamo procedure e processi rigorosi per soddisfare o superare i nostri standard interni, nonché gli standard stabiliti da leggi, regolamenti governativi e standard del settore in cui operiamo.

**Non scendiamo a compromessi.** Non compromettiamo né trascuriamo mai i requisiti di sicurezza o controllo qualità: i nostri clienti sono troppo importanti e la posta in gioco è troppo alta.

**Ci assumiamo le nostre responsabilità.** Cerchiamo costantemente di migliorare ulteriormente i nostri prodotti senza sacrificarne la qualità o la sicurezza. Se assistiamo a una situazione che potrebbe compromettere i nostri prodotti, interveniamo.



---

## Più sicuri, più forti

---

*“L’azienda produce prodotti di qualità che contribuiscono in modo significativo a migliorare la qualità della vita”.*

*Barc Simpson*

---

➤ **Cosa fareste** se un collega suggerisse una modifica in un processo produttivo che accelererebbe la produzione, ma potrebbe compromettere la qualità?

Invitate il collega a discutere della sua idea con il vostro supervisore. Qualsiasi suggerimento per migliorare i processi è sempre ben accetto (come diceva Barc Simpson: “Incentivate l’innovazione e la creatività”), ma la qualità viene prima di tutto. Per questo motivo, prima di poter essere implementate, le modifiche ai processi devono essere attentamente esaminate, valutate e approvate, per essere certi che non abbiano effetti negativi sulla qualità dei nostri prodotti.

## ➤ Vivere i nostri valori

*“Assicuriamo che tutto ciò che porta il nostro nome rifletta i nostri standard di qualità”.*

*Dipendente di Simpson Strong-Tie*

## ➤ Accesso a

[Quality Policy](#)

Per ulteriori informazioni, consultare la sezione Risorse utili nell’ultima pagina.

## ➤ Video: World’s Largest Earthquake Test (Il più grande test antisismico a livello mondiale)



# Mantenere le promesse di marketing e pubblicità

Poiché i nostri clienti prendono decisioni cruciali in base alle informazioni che forniamo sui nostri prodotti, è fondamentale comunicare in modo onesto e trasparente.

## Quando vendiamo i nostri prodotti:

**Diciamo la verità.** Rappresentiamo in modo accurato i nostri prodotti nei materiali di vendita, pubblicità e marketing e assicuriamo la veridicità delle nostre dichiarazioni. Ove appropriato, includiamo anche avvisi o avvertenze, per favorirne un utilizzo corretto.

**Non traiamo mai in inganno.** Per quanto riguarda caratteristiche, funzionalità e disponibilità dei prodotti, promettiamo solo ciò che siamo in grado di offrire e manteniamo le nostre promesse.



---

## Più sicuri, più forti

---

*“I nostri clienti sanno di poter contare su prodotti con un buon rapporto qualità-prezzo e che possano essere installati rapidamente, ma, più importante ancora, che siano in grado di soddisfare i requisiti delle norme edilizie.”*

*Karen Colonias  
Ex AD (2012-2022)*

---

## › Vivere i nostri valori

*“Simpson Strong-Tie è caratterizzata da un ambiente straordinario basato su standard rigorosi e valori elevati che tutti i dipendenti mettono in pratica in ogni aspetto della nostra attività”.*

*Dipendente di Simpson Strong-Tie*

## › Accesso a

Per ulteriori informazioni, consultare la sezione Risorse utili nell'ultima pagina.

## › Video: The Makers of Simpson Strong-Tie: Eric (I protagonisti di Simpson Strong-Tie - Eric)





# Innovazione senza compromessi

“Uscite dalla vostra  
zona di comfort,  
siate curiosi. ...sarete  
di ispirazione per voi  
stessi e per gli altri...”

*Barc Simpson*

Tutelare gli asset aziendali .....	37
Fare buon uso della proprietà intellettuale (PI) .....	40
Mantenere la privacy delle informazioni riservate.....	42
Evitare conflitti di interessi.....	44

# Tutelare gli asset aziendali

Una buona amministrazione delle nostre strutture, attrezzature e risorse ci aiuta, ogni giorno, a raggiungere la nostra mission.

## Comprendiamo il nostro obbligo di:

**Proteggere gli asset materiali.** Ci prendiamo cura degli asset che ci sono stati affidati, utilizzandoli secondo la rispettiva destinazione d'uso e proteggendoli da eventuali perdite, usi impropri e danni. Oltre a non utilizzare gli asset aziendali per scopi personali, non li prendiamo né diamo in prestito, non li regaliamo né cediamo mai, salvo previa approvazione della dirigenza di Simpson Strong-Tie.

**Proteggere i nostri asset elettronici.** Seguiamo le nostre policy IT e implementiamo buone pratiche di sicurezza informatica per mantenere i nostri sistemi e le nostre reti in condizioni di buon funzionamento e privi di virus. Per proteggere ulteriormente i nostri asset elettronici, utilizziamo solo hardware, software, applicazioni e dispositivi di archiviazione approvati dall'azienda.



## Quali sono alcuni esempi di “asset aziendali”?

Tra gli asset materiali:

- Macchinari e strumenti
- Mobili
- Forniture da ufficio

Tra gli asset elettronici:

- Progettazione di stampi e software
- Reti e database
- Accesso a Internet



### **Utilizzare gli asset di Simpson Strong-Tie esclusivamente per l'attività di Simpson Strong-Tie.**

È consentito l'uso occasionale di asset aziendali quali telefoni, fotocopiatrici e computer per motivi personali. Tuttavia siamo consapevoli che l'uso personale deve essere occasionale e non interferire mai con le nostre responsabilità professionali o violare le policy aziendali o la legge. Non è consentito usare gli asset aziendali per scopi commerciali non correlati a Simpson Strong-Tie.

### **Rinunciare a qualsiasi aspettativa di privacy.**

Siamo consapevoli che tutto ciò che viene creato sui sistemi Simpson Strong-Tie è di proprietà dell'azienda e, ove consentito dalla legge, l'azienda potrebbe monitorarne l'uso.

➤ **Cosa fareste** se una collega vi dicesse che stava lavorando a un progetto a casa e pensava di prendere in prestito strumenti e attrezzature dell'azienda per terminarlo nel weekend?

Se vi sentite a vostro agio, sarebbe buona norma ricordarle le nostre policy aziendali e invitarla a non prendere in prestito tali attrezzature per il suo uso personale. Ricordatele che tali attrezzature sono destinate all'attività dell'azienda e, se andassero perse o venissero danneggiate, anche involontariamente, la nostra produttività ne risentirebbe in modo negativo. Se la collega ignora la vostra richiesta o insiste nel sostenere che prendere in prestito le attrezzature non è così grave, condividete le vostre perplessità con il vostro supervisore o un'altra risorsa dell'azienda.

## ➤ **Accesso a**

[Acceptable Use Policy](#)

[General Information Security Policy](#)

[IT End User Policy](#)

[Mobile Device Policy](#)

[Non-Competition, Non-Solicitation, Inventions, and Confidential Information Protection Agreement](#)

[US General Policies](#)

Per ulteriori informazioni, consultare la sezione Risorse utili nell'ultima pagina.



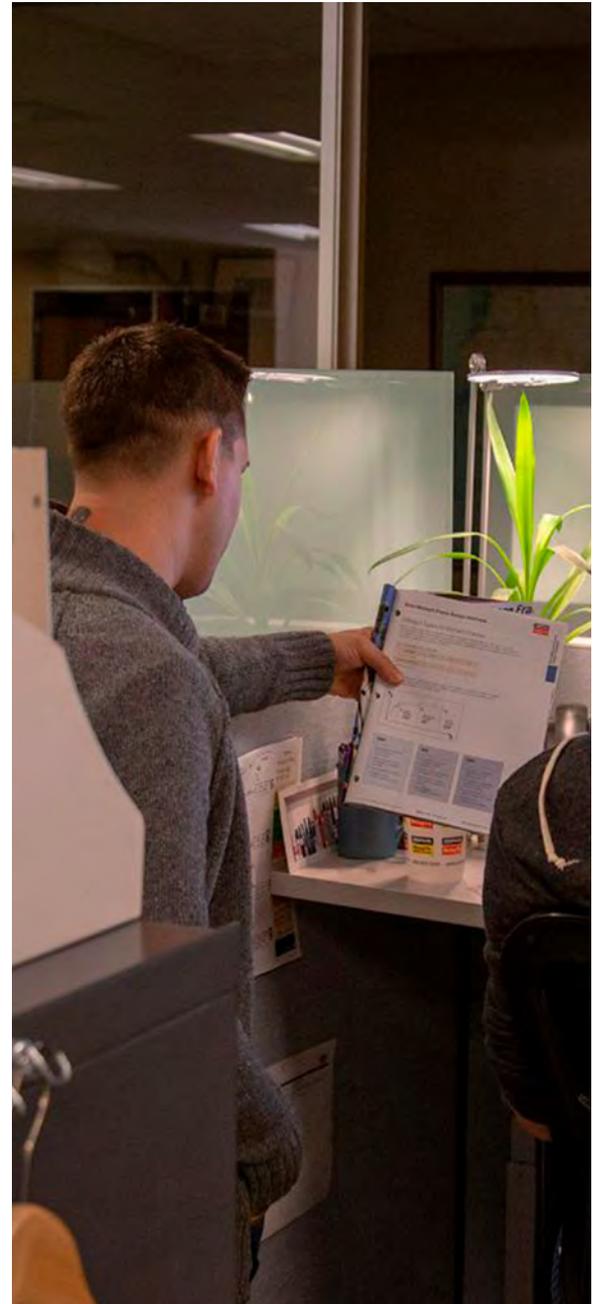
# Fare buon uso della proprietà intellettuale (PI)

La nostra azienda è stata avviata da un imprenditore con un'idea che merita di essere protetta. Per questo motivo garantiamo la sicurezza della nostra proprietà intellettuale e rispettiamo quella degli altri.

## Per garantirne la sicurezza,

**Utilizziamo la nostra proprietà intellettuale solo per scopi commerciali.** La proprietà intellettuale rappresenta, non solo un investimento significativo in termini di tempo e risorse, ma anche la base sulla quale vengono sviluppate nuove idee. Pertanto, non la condividiamo con nessuno, né all'interno né all'esterno di Simpson Strong-Tie, a meno che non sussista una ragione commerciale legittima.

**Rispettiamo la proprietà intellettuale degli altri.** Diamo inoltre valore al tempo e alle risorse che le altre aziende dedicano alla propria proprietà intellettuale. Prima di chiedere o di utilizzare la proprietà intellettuale dei nostri partner commerciali, consultiamo l'Ufficio legale e adottiamo tutte le precauzioni necessarie per essere certi di non violarne i diritti.



## Che cos'è la “proprietà intellettuale”?

La proprietà intellettuale è un termine che rappresenta le idee, i pensieri e i processi creativi alla base dei nostri prodotti. La proprietà intellettuale è considerata alla stregua delle informazioni riservate e include:

- Brevetti
- Dati tecnici
- Copyright
- Marchi e segreti commerciali

Tenete presente che Simpson Strong-Tie è proprietaria di tutti i prodotti che sviluppate o progettate nell'ambito del vostro lavoro all'interno della nostra azienda. E tale proprietà permane anche in caso di cessazione del vostro rapporto di lavoro con l'azienda.

## Più sicuri, più forti

---

*“Le grandi aziende sono costruite sulle idee creative di persone di talento . . .”.*

*Barc Simpson*

---

## > Vivere i nostri valori

*“Apprezzo il fatto di sapere che tutti hanno a cuore il migliore interesse dell'azienda e di ciascuno di noi. Nessuno mette i propri interessi personali davanti al bene comune”.*

*Dipendente di Simpson Strong-Tie*

## > Accesso a

[Non-Competition, Non-Solicitation, Inventions, and Confidential Information Protection Agreement](#)

Per ulteriori informazioni, consultare la sezione Risorse utili nell'ultima pagina.

# Mantenere la privacy delle informazioni riservate

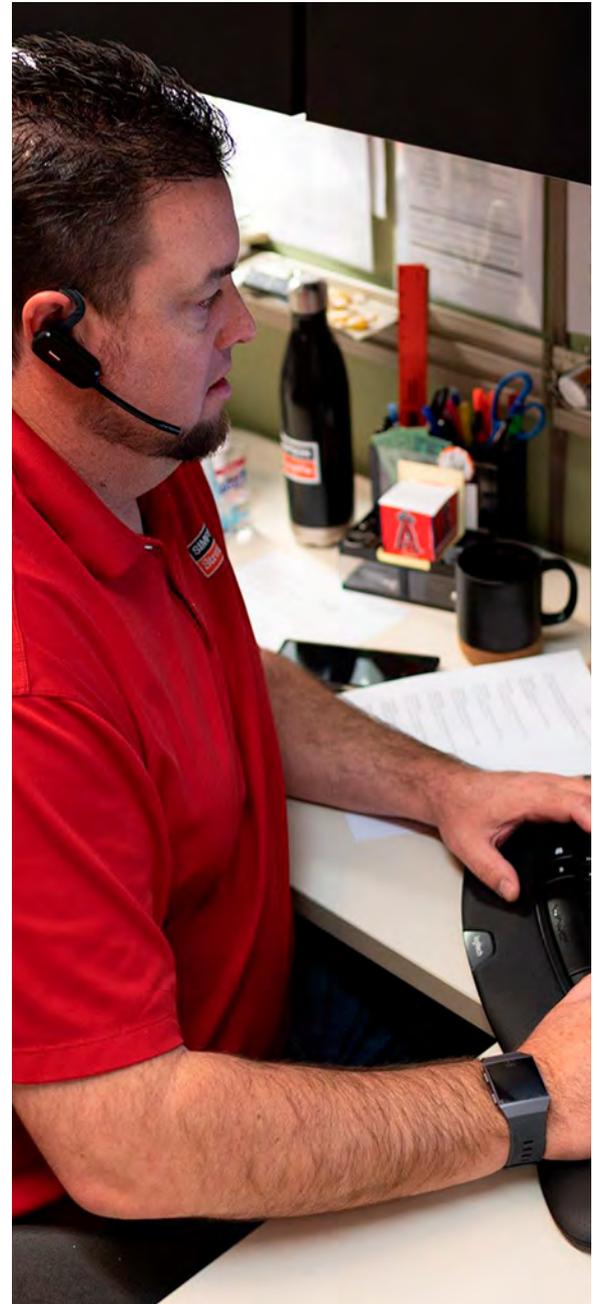
Le informazioni riservate (riguardanti la nostra azienda, i nostri collaboratori, i nostri clienti e i nostri partner commerciali) rappresentano un'altra risorsa fondamentale di cui ci preme molto la protezione.

## Nel nostro lavoro quotidiano:

**Utilizziamo le informazioni riservate in modo responsabile.** Le contrassegniamo/classifichiamo correttamente, le visualizziamo/archiviamo in modo sicuro e ne limitiamo l'accesso solo a coloro ai quali servono per svolgere il proprio lavoro. Ci assicuriamo che le persone esterne a Simpson Strong-Tie, che richiedono informazioni riservate sulla nostra azienda, abbiano firmato un accordo di riservatezza o di non divulgazione.

**Prestiamo attenzione ai luoghi in cui condividiamo le informazioni riservate.** Non discutiamo di informazioni riservate con amici o familiari o in luoghi condivisi, come ascensori, ristoranti e mezzi di trasporto pubblici in cui altre persone potrebbero ascoltare.

**Ricordiamo che il nostro obbligo permane.** Se dovessimo lasciare il nostro posto di lavoro presso Simpson Strong-Tie, rimarrebbe la responsabilità di non utilizzare né divulgare mai informazioni riservate.



## Quali sono alcuni esempi di “informazioni riservate”?

- La ricerca, le specifiche e i progetti di nuovi prodotti
- I dati finanziari non pubblicati
- I piani e le previsioni di marketing
- Le strategie di determinazione del prezzo
- I dati di acquisizione

Anche le [informazioni personali](#) e la [proprietà intellettuale](#) sono riservate e richiedono lo stesso livello di protezione.

➤ **Cosa fareste** se un nuovo dipendente proveniente da un’azienda concorrente (nota per utilizzare un processo di lavorazione esclusivo che ha reso i suoi prodotti molto popolari sul mercato), entrasse a far parte del vostro team? Potreste chiedere al nuovo membro del team informazioni sul processo?

No. Il vostro collega può utilizzare le conoscenze generali e le competenze che ha acquisito nel lavoro precedente, ma chiedergli informazioni proprietarie dell’azienda violerebbe i suoi obblighi, le nostre policy e potenzialmente la legge. Il collega è tenuto a proteggere le informazioni riservate sul suo impiego precedente così come voi sareste tenuti a proteggere le informazioni riservate di Simpson Strong-Tie nel caso in cui lasciate l’azienda.

## ➤ **Accesso a**

[Insider Trading Policies and Procedures](#)

[Non-Competition, Non-Solicitation, Inventions, and Confidential Information Protection Agreement](#)

[Speak Up Listen Up Policy](#)

Per ulteriori informazioni, consultare la sezione Risorse utili nell’ultima pagina.

# Evitare conflitti di interessi

Sappiamo che il futuro della nostra azienda è nelle nostre mani, quindi prendiamo decisioni commerciali nel migliore interesse di Simpson Strong-Tie.

## Per evitare potenziali conflitti, dobbiamo:

### **Comprendere cosa si intende per conflitto di interessi.**

Un conflitto di interessi può verificarsi ogni qualvolta un rapporto, interesse o attività personale interferisce con il lavoro che svolgiamo o con le decisioni che prendiamo in qualità di dipendenti di Simpson Strong-Tie.

**Riconoscere le situazioni che possono dare luogo a un conflitto.** Sebbene non sia possibile elencare ogni potenziale scenario di conflitto di interessi, si verificano con maggior frequenza in alcune situazioni. Imparare a riconoscere tali situazioni è il modo migliore per evitarle.

**Rispettare la nostra policy relativa ai regali e alle forme di intrattenimento aziendale.** L'offerta di regali e di forme di intrattenimento nel contesto aziendale può svolgere un ruolo importante nel rafforzare i rapporti e promuovere i servizi della nostra azienda, tuttavia, in caso di abuso, può influenzare la nostra obiettività e creare un conflitto di interessi.



## Quali sono alcuni esempi di situazioni di “conflitto di interessi”?

- Avviare un’attività o iniziare un lavoro presso un’azienda concorrente o che fa affari (o desidera fare affari) con la nostra azienda
- Supervisionare un amico o un proprio familiare
- Investire su un cliente, concorrente o partner commerciale
- Sfruttare per se stessi un’opportunità di cui si viene a conoscenza grazie al proprio lavoro
- Accettare un ruolo come dirigente, membro del comitato consultivo o funzionario che interferisce con i propri obblighi verso Simpson Strong-Tie

Quando offriamo forme di intrattenimento, applichiamo il “principio di ragionevolezza”, assicurando che tutto ciò che viene offerto o ricevuto:

- Sia coerente con i nostri Valori
- Sia conforme nel quadro delle consuetudini locali generalmente accettate
- Sia consentito conformemente alla legge locale e alle policy aziendali dei nostri clienti
- Non abbia mai lo scopo di influenzare una decisione commerciale

Qualsiasi regalo che offriamo o accettiamo deve:

- Essere di buon gusto e appropriato per l’occasione
- Essere di valore modesto
- Essere comune nel Paese in cui viene offerto
- Avere una destinazione d’uso commerciale e non personale (in generale)
- Essere offerto con l’intento di promuovere, favorire o sviluppare un rapporto d’affari

**Chiedere assistenza.** Se pensiamo che un potenziale conflitto di interessi possa riguardare noi (o un nostro familiare), ne parliamo immediatamente con l’Ufficio legale, tenendo presente che la maggior parte dei conflitti possono essere risolti se vengono segnalati tempestivamente e gestiti correttamente.

> **Cosa fareste** se sospettaste che una determinata situazione rappresenti un conflitto, ma non ne foste sicuri?

Ponetevi alcune domande chiave:

La situazione che sto valutando potrebbe influenzare le decisioni che prendo per Simpson Strong-Tie?

Potrebbe interferire con le mie responsabilità professionali?

Altre persone (all'interno o all'esterno della nostra azienda) potrebbero considerarlo come un conflitto di interessi?

Se la risposta a una delle domande è “Sì” o “Non so”, potrebbe sussistere un potenziale conflitto di interessi, quindi chiedete assistenza prima di andare avanti. Persino il sospetto di un presunto conflitto di interessi deve essere preso in considerazione perché può minare la fiducia che gli altri ripongono in voi e in Simpson Strong-Tie. Collaborate con il vostro supervisore per affrontare eventuali conflitti potenziali (o percepiti come tali).



> **Accesso a**

[Anti-Corruption Policy](#)

Per ulteriori informazioni, consultare la sezione Risorse utili nell'ultima pagina.



# Promozione della crescita

“... cercate l'aspetto positivo nelle sfide quotidiane e scoprite nuove opportunità per contribuire al successo dell'azienda”.

*Barc Simpson*

Evitare forme di corruzione .....	48
Mantenere la documentazione completa e accurata ..	50
Contribuire all'espansione dell'azienda nel mondo ...	53
Non sfruttare informazioni privilegiate.....	54

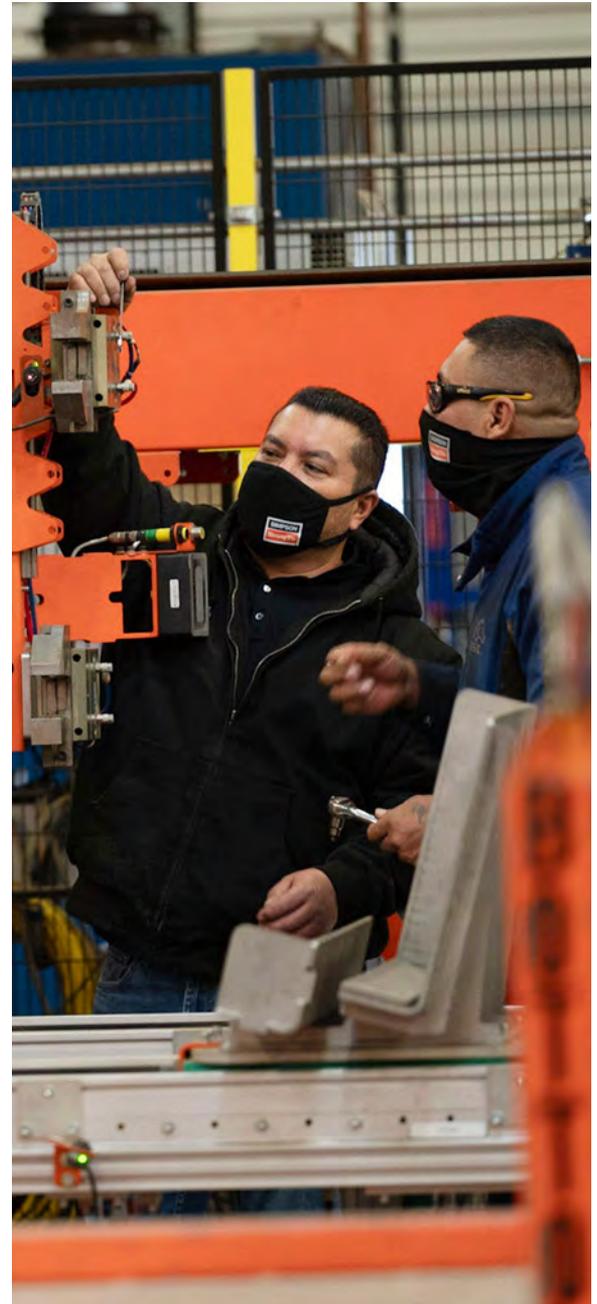
# Evitare forme di corruzione

Conduciamo l'attività con onestà e integrità. L'abbiamo sempre fatto. Lo faremo sempre.

## Per combattere abusi di potere e corruzione:

**Ci aggiudichiamo contratti grazie ai nostri prodotti No-Equal®.** Non offriamo né accettiamo mai nulla di valore in cambio di una decisione commerciale favorevole e non consentiamo ad altri di corrompere o offrire incentivi per nostro conto. Alcune leggi operano una distinzione tra corrompere qualcuno nel settore privato e qualcuno nel settore pubblico: noi non corrompiamo mai nessuno e per nessuna ragione.

**Sappiamo riconoscere una tangente quando ne vediamo una.** Sappiamo che “qualcosa di valore” può assumere una forma diversa dai contanti. Può essere un regalo, un favore, una vacanza, una donazione o persino un'offerta di lavoro: qualsiasi cosa di qualunque valore che viene offerta per ottenere (o mantenere) un affare o un vantaggio commerciale è considerata una tangente e viola le nostre policy e la legge.



**Prestiamo attenzione a ciò che offriamo e riceviamo.** Assicuriamo che tutto ciò che viene offerto o ricevuto sia conforme alle nostre policy e correttamente documentato nei nostri libri e registri. In tal modo, non solo evitiamo il sospetto di un comportamento deprecabile, ma manteniamo anche la fiducia dei nostri clienti e partner commerciali. L'intento di qualsiasi regalo deve essere sempre finalizzato a promuovere, favorire o sviluppare rapporti con i nostri clienti e partner commerciali.

**Teniamo in ordine i registri.** Ci assicuriamo che ogni pagamento da noi effettuato, o effettuato per conto nostro, sia autorizzato e approvato dalle nostre policy, procedure e altri requisiti di controllo interno e includa la relativa documentazione giustificativa. Sono vietati pagamenti o asset non dichiarati o non registrati e, ad eccezione di piccole spese, non conduciamo alcuna transazione in contanti senza previa approvazione scritta.

## Più sicuri, più forti

---

*“Siate sempre diretti. Non dite alle persone ciò che vogliono sentirsi dire. Dite le cose come stanno”.*

*Barc Simpson*

---

**> Cosa fareste** se, durante le negoziazioni di un contratto per un progetto di grandi dimensioni, una funzionaria comunale vi chiedesse di aiutare il proprio figlio a ottenere un incarico estivo presso Simpson Strong-Tie? La funzionaria lascia intendere che in questo modo la nostra azienda si aggiudicherebbe il contratto per il progetto, in caso contrario il progetto andrebbe perso.

Sembra che la funzionaria stia chiedendo un favore in cambio di un progetto. Potreste fornirle informazioni sulle opportunità di lavoro disponibili presso la nostra azienda, esattamente come fareste per chiunque altro ve lo chiedesse. Tutto ciò che va oltre (in particolare quando sono in corso negoziazioni) potrebbe essere considerato come un tentativo di corruzione e costituirebbe una violazione delle nostre policy e forse persino della legge. Contattate il vostro Responsabile vendite o l'Ufficio legale e informatelo della richiesta da parte della funzionaria comunale.

## > Accesso a

[Anti-Corruption Policy](#)

[Political Spending and Lobbying Policy](#)

Per ulteriori informazioni, consultare la sezione Risorse utili nell'ultima pagina.

# Mantenere la documentazione completa e accurata

Tenere in ordine la documentazione ci aiuta a prendere decisioni commerciali appropriate, decisioni che rafforzano, da una parte, il nostro successo in qualità di azienda e, dall'altra, la fiducia dei nostri investitori.

## Per mantenere l'integrità finanziaria:

### **Registriamo le informazioni in modo accurato.**

Ciascuno di noi, indipendentemente dalla responsabilità professionale, svolge un ruolo nell'ambito della tenuta dei registri contabili. Ci impegniamo affinché le informazioni che riportiamo o registriamo siano sempre accurate, complete, oneste e puntuali. Seguiamo i sistemi, controlli e procedure definiti dall'azienda per garantire la conformità alle regole accettate e ai controlli richiesti da autorità statunitensi quali la Commissione per i Titoli e gli Scambi (Securities and Exchange Commission), il Comitato per i principi contabili finanziari (Financial Accounting Standards Board), la Borsa valori di New York (New York Stock Exchange) e qualsiasi altra legge, regolamento o procedura contabile applicabile.

**Gestiamo la nostra documentazione in modo appropriato.** Proteggiamo, conserviamo ed eliminiamo informazioni conformemente alle nostre policy e non distruggiamo mai documenti che potrebbero essere rilevanti in un procedimento legale o soggetti a una sospensione legale.



## Quali sono alcuni esempi di “documentazione”?

- Un foglio di presenza
- Un ordine di lavoro
- Un ordine di acquisto
- Un contratto
- Una fattura
- Un report normativo o governativo
- Una nota spese



### **Adempiamo ai nostri obblighi legali e normativi.**

Forniamo informazioni attendibili e puntuali a investitori ed enti amministrativi e di controllo secondo necessità. Adempiamo e collaboriamo ad audit, indagini e richieste di informazioni da parte del governo.

**Prestiamo attenzione.** Controlliamo eventuali irregolarità o inaccuranze e segnaliamo eventuali attività sospette, inclusi conti “in nero”, costi assegnati al progetto errato, vendite imputate al periodo temporale errato e approvazioni o documenti giustificativi mancanti.

➤ **Cosa fareste** se un cliente di lunga data iniziasse a effettuare pagamenti esclusivamente in contanti per ordini di grandi dimensioni? Questo cambio di comportamento sembra insolito, ma non volete mettere in dubbio né a rischio quella che, a prescindere, è una relazione commerciale importante.

Poiché i pagamenti in contanti non rappresentano un comportamento abituale, sarebbe bene approfondire con il cliente. Barc Simpson diceva: “Non abbiate mai paura di fare domande banali e continuate ad approfondire fino a quando non ottenete una risposta chiara”. Poiché transazioni come queste potrebbero indicare procedure illecite, come il riciclaggio di denaro, è buona norma indagare. Potreste scoprire che questo cambio è dovuto a una ragione valida oppure venire a conoscenza di una procedura che dovrà essere immediatamente segnalata e gestita.

## ➤ Vivere i nostri valori

*“Sono colpito dall’impegno del nostro gruppo, ma soprattutto non ci sono parole per descrivere la disponibilità di ciascuno ad aiutare e insegnare. È davvero stimolante lavorare con un gruppo di persone in cui tutte partecipano al successo reciproco”.*

*Dipendente di Simpson Strong-Tie*

## ➤ Accesso a

Per ulteriori informazioni sulle nostre policy finanziarie e sui controlli di reporting, contattare il controller o il [Direttore finanziario](#) della propria sede.



# Contribuire all'espansione dell'azienda nel mondo

Nella misura in cui la nostra attività si espande nel mercato globale, ci impegniamo a rispettare i requisiti associati al commercio internazionale.

## Nello svolgimento della nostra attività:

**Rispettiamo le leggi in materia di importazione, esportazione e commercio.** Ci assicuriamo che i nostri prodotti vengano classificati correttamente e ci adoperiamo per proteggere tutta la documentazione, le etichette, le licenze, le autorizzazioni e le approvazioni ritenute necessarie. Se abbiamo domande chiediamo aiuto perché fornire prodotti Simpson Strong-Tie® a livello mondiale è un privilegio che non vogliamo mettere a repentaglio.

**Rispettiamo i controlli commerciali globali e le sanzioni economiche.** Non commercializziamo, vendiamo né collaboriamo con persone, organizzazioni o Paesi soggetti a restrizioni o sanzioni e non partecipiamo a boicottaggi ritenuti illegali conformemente alla legge vigente.

**Inviame il messaggio giusto.** Quando comunichiamo in modo proattivo con i nostri partner commerciali circa le nostre policy, contribuiamo a garantire l'integrità della nostra catena di fornitura. Non trascuriamo mai comportamenti potenzialmente illeciti da parte di aziende che lavorano per nostro conto.



## > Accesso a

[Global Purchasing Policy](#)

Per ulteriori informazioni, consultare la sezione Risorse utili nell'ultima pagina.

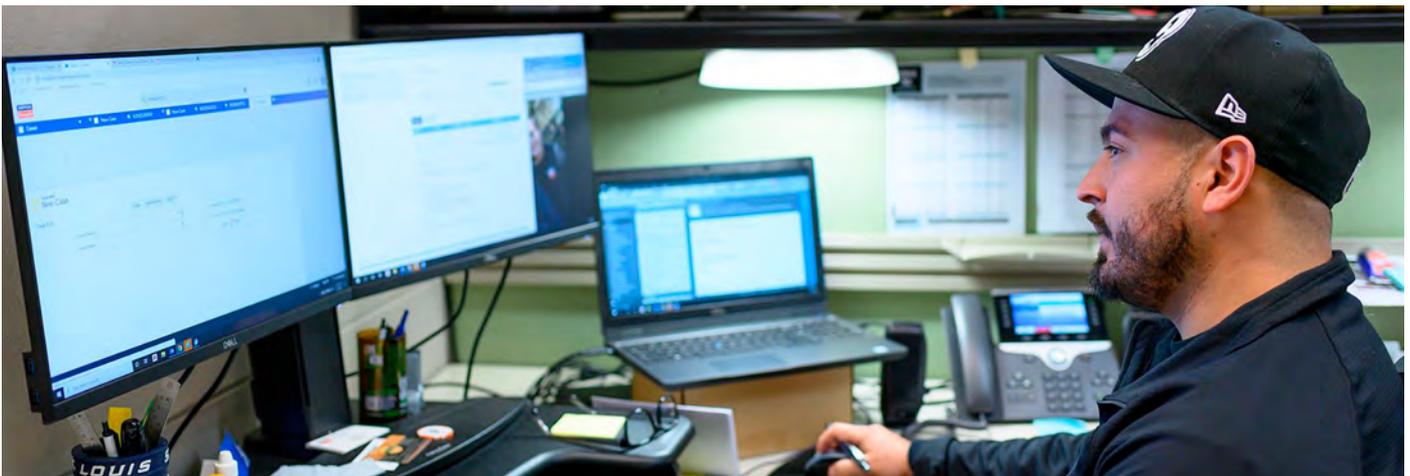
# Non sfruttare informazioni privilegiate

Rispettiamo e osserviamo le leggi e le restrizioni in materia di insider trading.

## Abbiamo il dovere di:

**Fare ciò che è giusto.** Come dipendenti, potremmo avere accesso a informazioni determinanti non pubbliche (“privilegiate”) su Simpson Strong-Tie (o altre aziende pubbliche), tuttavia ci impegniamo a non acquistare, vendere né conservare azioni o titoli in base a tali informazioni perché non violeremmo solo la fiducia riposta in noi, ma anche la legge.

**Non divulgare informazioni.** Passare informazioni ad altri, come amici e familiari, in modo che possano sfruttarle a loro vantaggio è illegale.



## Quali sono alcuni esempi di informazioni “privilegiate”?

Si tratta di informazioni: (1) “determinanti” se suscettibili di essere utilizzate da un investitore nell’ambito delle decisioni di investimento, e (2) “non pubbliche” se non sono state ampiamente comunicate al pubblico. Gli esempi includono informazioni su:

- I risultati finanziari dell’azienda
- Il guadagno o la perdita di un cliente o fornitore di grandi dimensioni
- Un cambiamento nell’alta dirigenza
- Potenziali fusioni o acquisizioni
- Controversie o cause legali in sospeso

➤ **Cosa fareste** se non foste sicuri che alcune informazioni siano considerate “privilegiate”?

Chiedete. Nulla di più semplice. Informarsi e chiedere assistenza è il modo migliore, non solo per proteggere le informazioni sensibili, ma anche per evitare di infrangere la legge.

➤ **Accesso a**

[Insider Trading Policies and Procedures](#)

Per ulteriori informazioni, consultare la sezione Risorse utili nell’ultima pagina.



# Visione a lungo termine

“Portate rispetto e costruite un clima di fiducia in tutto ciò che fate ...”

*Barc Simpson*

Promuovere i diritti umani .....	57
Proteggere l'ambiente .....	59

# Promuovere i diritti umani

Crediamo nel valore, nel contributo e nella dignità di ogni singola persona e ci impegnamo a proteggerne i diritti in quanto lavoratori.

## Per mettere in pratica questo impegno:

**Promuoviamo pratiche di lavoro equo.** In qualità di azienda, garantiamo remunerazioni dei dipendenti conformi alla legge e condizioni di lavoro sicure. Vietiamo il lavoro minorile, il lavoro forzato e la tratta degli esseri umani nelle nostre attività e intendiamo fare altrettanto attraverso la nostra catena di fornitura.

**Ci aspettiamo che i nostri partner commerciali agiscano in modo etico.** I nostri clienti e i nostri partner commerciali devono:

- Impegnarsi a rispettare i nostri stessi standard elevati.
- Aderire a standard di lavoro umani.
- Rispettare le leggi volte a fornire minerali provenienti da zone libere da conflitti.



> **Cosa fareste** se veniste a sapere della cattiva reputazione per pratiche di lavoro discutibili di un partner commerciale che state valutando?

Anche se non foste stati coinvolti nel processo decisionale riguardante questo partner commerciale, sarebbe importante condividere ciò che sapete con i colleghi che devono prendere la decisione. Ogni volta che venite a conoscenza di un'attività contraria alle nostre policy o ai nostri Valori o che potrebbe avere effetti negativi sulla nostra azienda, contiamo sulla vostra collaborazione.

> **Vivere i nostri valori**

*“Siete una persona in carne e ossa, non un numero che svolge un determinato lavoro. Siete un essere umano con una voce”.*

*Dipendente di Simpson Strong-Tie*

> **Accesso a**

[Position on Human Rights](#)

[Simpson Strong-Tie Sustainability, Environmental and Social Responsibility Report 2021](#)

[Supplier Code of Business Conduct and Ethics](#)

[Supply Chain Disclosure](#)

Per ulteriori informazioni, consultare la sezione Risorse utili nell'ultima pagina.



# Proteggere l'ambiente

Condividiamo tutti lo stesso pianeta: riconosciamo l'importanza di custodire e proteggere le nostre risorse comuni.

## Come azienda e come individui:

**Lavoriamo per ridurre la nostra impronta ambientale.** Rispettiamo tutte le leggi, regolamenti e policy aziendali applicabili in materia di ambiente e ci impegniamo per promuovere una sostenibilità ambientale in tutta la nostra azienda. Riduciamo al minimo la quantità di rifiuti generati dal nostro processo di produzione attraverso pratiche Lean a livello aziendale. Una volta fabbricati, i nostri prodotti vengono costruiti per durare e per preservare le strutture in cui vengono utilizzati.

**Ricicliamo, riduciamo e riutilizziamo.** In qualità di acquirente di grandi quantità di acciaio, cerchiamo modi per ridurne al minimo gli scarti e sosteniamo l'economia circolare riciclando l'acciaio inutilizzato e reintroducendolo nella catena di fornitura dei materiali. Adottiamo inoltre pratiche che contribuiranno a ridurre il nostro utilizzo quotidiano di energia e di acqua. Infine ricicliamo in modo proattivo una varietà di materiali, dalle lattine di alluminio alla carta e dai pallet di legno ai rifiuti elettronici.



**Segnaliamo gli incidenti.** Se osserviamo o sospettiamo un incidente nelle nostre attività che potrebbe danneggiare l'ambiente, lo segnaliamo immediatamente al responsabile del programma globale Ambiente, Salute e Sicurezza (EH&S) oppure utilizziamo lo strumento [Speak Up Strong-Tie](#).

## Più sicuri, più forti

---

*“È importante produrre l'impatto che si può. . . ”*

*Barc Simpson*

---

## > Vivere i nostri valori

*“Sappiamo che dobbiamo muoverci tutti nella stessa direzione per raggiungere i nostri obiettivi. Ognuno di noi svolge il proprio ruolo e sa che se Simpson ha successo ne beneficiano tutti.*

*Dipendente di Simpson Strong-Tie*

## > Accesso a

[Environmental Health and Safety Policy](#)

[Simpson Strong-Tie Sustainability, Environmental and Social Responsibility Report 2021](#)

Per ulteriori informazioni, consultare la sezione Risorse utili nell'ultima pagina.





# Restituzione alla comunità, divertimento, umiltà

“Siamo tutti in qualche modo collegati e facciamo parte di una comunità più grande”.

*Barc Simpson*

Compiere buone azioni.....	62
Comunicare in modo responsabile .....	64

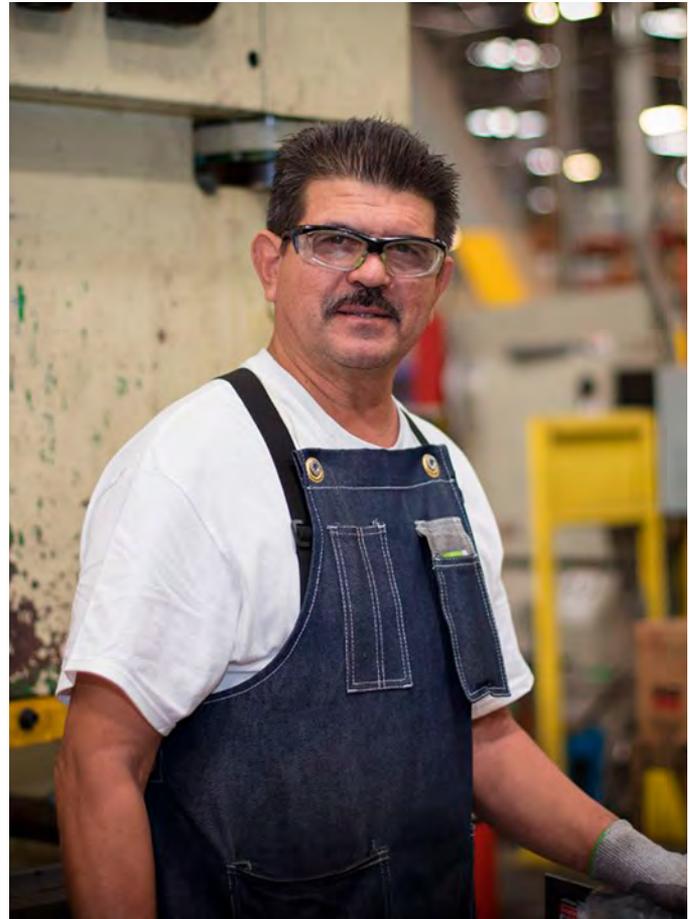
# Compiere buone azioni

Siamo più di un'azienda che opera nella comunità; cerchiamo di essere un sostenitore della comunità, una risorsa e un partner prezioso.

## Crediamo sia importante:

**Restituire.** Barc Simpson ha instillato in ciascuno di noi l'idea che insieme possiamo fare la differenza. Attraverso il nostro programma di borse di studio, le nostre quattro aree tematiche di donazione caritatevole, il premio Barc Simpson Community Hero Award e l'evento Do What You Can Day, ogni giorno portiamo avanti la sua tradizione. In qualità di dipendenti, siamo invitati a partecipare a queste iniziative aziendali (incluso il nostro programma di raddoppio della donazione, ove disponibile), partecipando secondo le nostre inclinazioni.

**Fare ciò che si può.** Simpson Strong-Tie ci invita inoltre a partecipare a titolo personale a iniziative civiche, politiche e di beneficenza su base volontaria. Siamo consapevoli che questo tipo di attività deve essere svolta nel nostro tempo libero, a nostre spese.



---

## Più sicuri, più forti

*“La restituzione alle nostre comunità è parte integrante della nostra attività. Il nostro fondatore era convinto che fosse nostra responsabilità aiutare gli altri. . . ”*

*Karen Colonias  
Ex AD (2012-2022)*

---

## > Vivere i nostri valori

*“Cosa mi piace maggiormente del mio lavoro? Mi piace la possibilità di lavorare con persone autentiche e fare cose che contribuiscono al benessere dei dipendenti dell’azienda e della comunità in cui operiamo”.*

*Dipendente di Simpson Strong-Tie*

## > Accesso a

[Political Spending and Lobbying Policy](#)

[Simpson Strong-Tie Sustainability, Environmental and Social Responsibility Report 2021](#)

Per ulteriori informazioni, consultare la sezione Risorse utili nell’ultima pagina.

## > Video: Simpson Strong-Tie: Celebrates Do What You Can Day (Simpson Strong-Tie celebra l'evento Do What You Can Day)



## > Video: Simpson Strong-Tie & Habitat for Humanity - Tucson Build



## > Video: Simpson Strong-Tie: Community Hero Award (Simpson Strong-Tie: Premio Community Hero Award)



# Comunicare in modo responsabile

Simpson Strong-Tie dispone di risorse designate per parlare a nome della nostra azienda. Se riceviamo richieste di informazioni, facciamo affidamento su tali risorse.

## Per tutelare la nostra reputazione:

**Inviando un messaggio chiaro e coerente.** Ciascuno di noi rappresenta Simpson Strong-Tie e potrebbe essere impaziente di condividere le opinioni e posizioni sulla nostra azienda, ma dobbiamo essere sicuri che i nostri clienti e investitori ottengano sempre informazioni complete e accurate. Per questo motivo abbiamo un portavoce designato per parlare delle questioni dell'azienda.

**Non parlare a nome dell'azienda senza essere autorizzati.** Se veniamo avvicinati da una persona esterna alla nostra azienda per ottenere informazioni o per rispondere a una domanda su Simpson Strong-Tie, la rinviamo al Direttore delle comunicazioni marketing.

**Agiamo in modo responsabile sui canali social.** Sui blog e post online, garantiamo la protezione delle informazioni riservate e precisiamo che le opinioni pubblicate rappresentano i nostri pensieri e pareri personali, non quelli di Simpson Strong-Tie.



> **Cosa fareste** se un giornalista locale vi avvicinasse sul lavoro e vi chiedesse di commentare una voce che sta circolando sulla nostra azienda?

Potreste essere tentati di raccontare la vostra versione dei fatti, ma non fatelo. È meglio informare il giornalista che non siete autorizzati a parlare a nome dell'azienda reindirizzandolo gentilmente verso il [Direttore delle comunicazioni di marketing](#).

> **Vivere i nostri valori**

*“Ho sempre l'impressione che ci sia qualcosa da imparare. Sono sicuro che scoprirò qualcosa di completamente nuovo persino il giorno in cui andrò in pensione. Non vedo l'ora che succeda; questo mi permette di rimanere umile e mantenere viva la mia motivazione”.*

*Dipendente di Simpson Strong-Tie*

> **Accesso a**

[Global Social Media Guidelines for Employees](#)

Per ulteriori informazioni, consultare la sezione Risorse utili nell'ultima pagina.



# Pensieri conclusivi: viviamo i nostri valori

È stato un piacere lavorare al fianco di ciascuno di voi in questo viaggio nella preservazione dei principi che Barc Simpson ha definito oltre 60 anni fa. Sono gli stessi principi che hanno fornito la base solida sulla quale poggia questo Codice.

In caso di domande sulle leggi e i regolamenti che si applicano alla nostra azienda o al nostro settore o in caso di dubbi di natura etica, contattateci per chiedere assistenza. Il vostro responsabile, il team delle Risorse umane, il team di Conformità globale e l'Ufficio legale sono a disposizione per aiutarvi a soddisfare gli elevati standard etici che ci si aspetta da tutti coloro che lavorano presso Simpson Strong-Tie.

Un'ulteriore risorsa per condividere le proprie preoccupazioni direttamente con l'Ufficio legale è la nostra linea telefonica Speak Up Strong-Tie.

Cassandra Payton  
Vicepresidente, Ufficio legale



---

## Più sicuri, più forti

*"È importante ricordare che il lavoro che svolgete fa la differenza".*

*Barc Simpson*

---

## Segnalazione in forma riservata Speak Up Strong-Tie

In Simpson Strong-Tie, crediamo nel fare la cosa giusta, come parlare senza reticenze in caso di dubbi o domande su cattive condotte o comportamenti immorali. Daremo inoltre seguito alle segnalazioni per assicurare che le vostre preoccupazioni vengano gestite in modo appropriato. Se vi piace parlare senza reticenze, il primo passo da compiere è fare clic sul link sottostante. (In questo sito web sono elencati anche i numeri di telefono locali nel caso in cui preferiste fare la segnalazione telefonicamente)

# Risorse utili

In caso di domande sulle informazioni contenute nel Codice di condotta, rivolgersi a una delle figure riportate in questo elenco utilizzando i recapiti reperibili nella nostra directory Workday.

- Presidente e Amministratore delegato
- Direttore finanziario
- Vicepresidente, Ufficio legale
- Vicepresidente, Audit interno
- Direttore, Conformità globale
- Direttore, Ufficio legale; Segretario aziendale e responsabile conformità - Policy di Insider Trading
- Vicepresidente esecutivo, Risorse umane o reparto Risorse umane
- Vicepresidente Senior, Tecnologie dell'informazione
- Direttore, Comunicazioni
- Direttore, Governance dei dati
- Direttore, Programma globale EH&S
- Senior manager, Comunicazioni interne e relazioni con la comunità

Il Codice non è destinato a creare diritti contrattuali tra Simpson Strong-Tie e un altro soggetto.

Simpson Strong-Tie sostiene il diritto di un dipendente di parlare senza reticenze di questioni di interesse pubblico e di partecipare ad attività coordinate e comunicazioni relative alle condizioni di lavoro. Nulla di quanto contenuto nelle sezioni del nostro Codice o in una delle nostre policy intende limitare o interferire con tale diritto.

