



Partstown
unlimited



Codice globale di condotta aziendale



Siamo una **Città senza limiti**.

Siamo una **comunità** guidata da integrità, passione, coraggio e innovazione.

Siamo **sognatori** in crescita costante e portiamo valore ai nostri partner e opportunità straordinarie ai membri del nostro team in tutto il mondo.

Non c'è limite ai risultati che possiamo conseguire insieme.

Siamo Parts Town Unlimited.

I nostri valori fondamentali costituiscono le fondamenta della nostra attività a livello aziendale e ci ispirano a vivere secondo i nostri elevati valori e standard etici. Questa sana etica aziendale dimostra ai nostri clienti, ai partner produttori, ai fornitori, alla comunità e ai cittadini che intendiamo agire sempre nel modo giusto.

Siamo tutti coinvolti nel nostro successo comune e condividiamo la responsabilità di difendere i nostri valori fondamentali. La nostra condotta quotidiana riflette i risultati che conseguiamo. Affinché tutti possano comprendere ciò che è necessario per mantenere la nostra reputazione, abbiamo messo a punto questo **Codice globale di condotta aziendale**, nell'ambito di adeguati standard legali ed etici, per riflettere lo spirito di integrità che ci accompagna fin dagli inizi. Vorremmo che comprendessi questo codice e lo mettessi in pratica quotidianamente, concentrandoti sulle persone, sull'innovazione e sulle partnership a lungo termine.

Il presente Codice globale di condotta aziendale non può affrontare ogni possibile situazione e non contiene TUTTE le politiche aziendali, ma troverai esempi di situazioni che ti aiuteranno a comprendere la definizione di "condotta corretta" secondo Parts Town Unlimited. Per eventuali domande o dubbi, rivolgiti al tuo responsabile, al team People and Culture o al team Legal Solutions.



Safety

Please do everything within your power to make sure all safety measures are taken. Keep an eye out for yourself, your teammates and our partners. No cutting corners, no exceptions. Let's be careful out there.



Integrity

Be open, **honest** and humble. Do it the right way, not the easy way. Be supportive and generous to all you encounter, and ensure your words reflect your character. Make your mama proud.



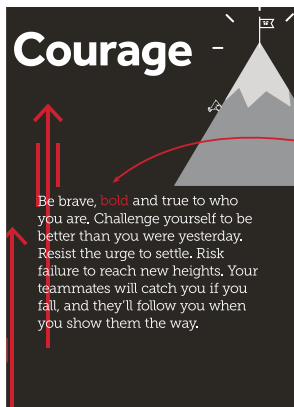
Community

All for one, and one for all, that's what we're about. No matter where we work, we share a common goal: serve our customers, cheer for our team and offer a Helping Hand to our neighbors. Through caring, collaboration and celebration, our culture sets us apart while bringing us closer **together**.



Passion

Bring your **enthusiasm** to work every day—it's what fuels our extraordinary success. Let your attitude be infectious...in a good way. No zombies, please.



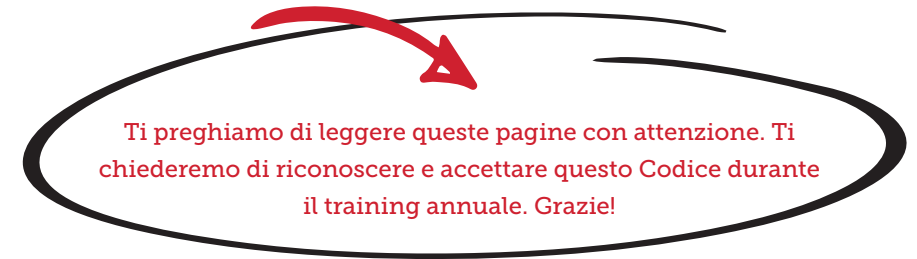
Courage

Be brave, **bold** and true to who you are. Challenge yourself to be better than you were yesterday. Resist the urge to settle. Risk failure to reach new heights. Your teammates will catch you if you fall, and they'll follow you when you show them the way.



Innovation

Bring your big **ideas!** Champion the new an different. Use your imagination and skills to ensure we are at the forefront of technology and service. We're not saying you should build a friendly Parts Town robot, but if you did, that'd be pretty cool.



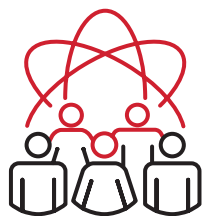
Chi deve seguire questo codice?

Tutti i membri del team, ovvero tutti i dipendenti, funzionari e responsabili di Parts Town Unlimited e relative affiliate e consociate, indipendentemente dall'area geografica o dalla divisione, (collettivamente, la "PTU" o l'"Azienda") devono agire secondo i principi enunciati nel presente Codice. Ci aspettiamo che tutti coloro che lavorano per conto di Parts Town Unlimited o di una qualsiasi delle nostre affiliate o consociate, compresi i partner commerciali, i fornitori, i consulenti e altri soggetti che svolgono attività per nostro conto, agiscano in modo lecito, onesto, etico e nel migliore interesse di Parts Town Unlimited.

Il Codice consente di:



COMPORTRASI
IN MODO
ONESTO ED
ETICO



SUPPORTARE I
NOSTRI VALORI E
PROTEGGERE LA
NOSTRA
REPUTAZIONE



COMPNDERE
CHE COSA PTU
SI ASPETTA
DA TE



PRENDERE OGNI
GIORNO LA
DECISIONE PIÙ
GIUSTA



RISPETTARE LE LEGGI,
I REGOLAMENTI E
GLI STANDARD CHE
SI APPLICANO ALLA
NOSTRA AZIENDA



CAPIRE A CHI
RIVOLGERSI PER
OTTENERE
ASSISTENZA O
INDICAZIONI IN
CASO DI DOMANDE

In che modo questo Codice può aiutarti

Il nostro Codice evidenzia i comportamenti che dobbiamo tenere per mantenere i nostri standard. Essendo un'organizzazione globale, siamo soggetti alle leggi, alle norme e ai regolamenti degli Stati Uniti, nonché alle leggi dei Paesi in cui operiamo. Il nostro Codice riflette il nostro impegno a osservare le leggi, le norme e i regolamenti ovunque operiamo e a rispettare i principi su cui si basano.

Il nostro Codice è un documento vivo e in evoluzione, anche se non può affrontare tutte le situazioni. Per essere chiari, una violazione del Codice è una questione importante e può comportare un'azione disciplinare che può arrivare anche al licenziamento, oltre a implicare possibili responsabilità civili o addirittura penali.

Dove cercare aiuto

A volte, i membri del team possono trovarsi in situazioni in cui non è perfettamente chiaro quale sia la scelta giusta. Se hai bisogno di aiuto o desideri esprimere una preoccupazione, spesso il tuo responsabile è la persona più adatta a cui rivolgerti, perché conosce la tua business unit e la tua situazione. Ma ti incoraggiamo sempre a contattare una delle seguenti risorse per chiedere consiglio o segnalare i tuoi dubbi. Una hotline telefonica è disponibile per tutti i collaboratori a livello globale. Vai su partstownunlimited.ethicspoint.com per trovare il numero della tua regione.

RISORSE

- [Partstownunlimited.ethicspoint.com](https://partstownunlimited.ethicspoint.com)
- Qualsiasi membro del team People & Culture
- Qualsiasi membro del team Legal e Compliance
- Qualsiasi dirigente o funzionario dell'azienda

*Siamo qui
per aiutarti!*

La nostra responsabilità: integrità in azione



Conflitti di interessi

Mentre svolgono le loro mansioni, i membri del team sono tenuti ad agire secondo buon senso, in ogni momento e in ogni situazione, nell'interesse della Town. Ciò significa che devono evitare conflitti di interessi reali o apparenti. Si ha un conflitto di interessi quando i tuoi interessi personali (o quelli dei tuoi familiari o amici) influenzano il tuo giudizio nello svolgimento delle tue mansioni lavorative o nella rappresentazione dei migliori interessi dell'azienda.



Un conflitto può verificarsi quando tu o un tuo familiare ricevete un benefit personale legato alla vostra posizione presso la PTU. Non è consentito utilizzare la propria posizione all'interno della PTU per richiedere benefit personali per sé o per i propri familiari.



Un conflitto può anche derivare dal tuo rapporto personale con un cliente, un fornitore, un venditore, un concorrente o un partner commerciale, se tale rapporto compromette o può essere percepito come compromettente per l'obiettività del tuo giudizio nel lavoro.



Può insorgere un conflitto qualora tu detenga un interesse finanziario, direttamente o indirettamente, in un'azienda o con un'altra persona che: è in concorrenza con PTU, fornisce apparecchiature, beni o servizi a PTU o è un cliente di PTU. (Detenere fino al 2% dei titoli in circolazione di una società pubblica non costituisce una violazione della presente Politica)



Altre aree specifiche di potenziale conflitto d'interessi, come le relazioni commerciali esterne, la partecipazione a consigli di amministrazione, gli investimenti personali, regalie, intrattenimento, opportunità aziendali e determinate relazioni personali con altri membri del team saranno discusse in seguito in maniera più dettagliata.

La regola migliore per ogni situazione che sembra presentare un conflitto di interessi è "astenersi e segnalare".

Se non è possibile evitare di partecipare all'evento o all'attività che crea il conflitto:

- 1** Comunica tempestivamente il potenziale conflitto al tuo supervisore.
- 2** Evita di partecipare a decisioni che potrebbero suscitare l'impressione di un conflitto fino a quando non ricevi indicazioni adeguate dal tuo supervisore.

Alcuni potenziali conflitti di interesse a cui fare attenzione sono:

Attività esterne

Incoraggiamo i membri del nostro team a partecipare ad attività di natura privata al di fuori del loro impiego, purché non siano in conflitto con l'azienda o non si riflettano negativamente su di essa. I membri del team devono evitare di impegnarsi in attività che interferiscano con la loro capacità di e disponibilità a svolgere il loro ruolo.



Investimenti in altre aziende

Qualsiasi investimento passivo non superiore al due per cento (2%) del totale delle azioni in circolazione di una società quotata in borsa è consentito senza necessità di approvazione. Tuttavia, qualsiasi investimento in una società privata che sia una concorrente attuale o potenziale della PTU o che abbia un rapporto commerciale con la PTU richiede l'approvazione preventiva del team Legal Solutions.



Opportunità aziendali

I membri del team non possono beneficiare di o trarre vantaggio da opportunità commerciali scoperte attraverso l'uso di proprietà, informazioni o della posizione della PTU per finalità di guadagno personale, a meno che l'opportunità non venga comunicata per iscritto all'Azienda e la PTU non rifiuti di perseguire tale opportunità.



Regalie e intrattenimento

Fare o ricevere regali o intrattenimenti a o da un cliente attuale o futuro o da un partner commerciale può potenzialmente creare un conflitto di interessi, soprattutto se il valore dell'articolo fornito è significativo.



L'accettazione o l'offerta di regali (come ad esempio gadget con logo aziendale, semplici cesti regalo o intrattenimenti ragionevoli) è generalmente accettabile se: (i) il valore di mercato dell'oggetto è modesto, e (ii) il dono o l'attività sono ragionevoli e consueti e (iii) non influenzano in modo inappropriato le future decisioni in merito al lavoro con il cliente o il partner e non creano un'apparenza di irregolarità.

Ciò include l'accettazione o l'offerta di determinati intrattenimenti aziendali (come l'invito a partecipare a un evento culturale o sportivo locale o a un pasto celebrativo con un partner commerciale), a condizione che l'intrattenimento o il pasto siano ragionevoli e consueti, il costo non sia eccessivo e non creino un'apparenza di irregolarità.

Non devi mai dare o ricevere contanti, equivalenti (come gift card), prestiti o qualsiasi articolo che ti obblighi a fornire una contropartita, e non devi sollecitare attivamente regali o intrattenimenti presso un cliente o partner commerciale attuale o potenziale. Se prevedi di richiedere il rimborso per un regalo o un intrattenimento da offrire a un cliente o a un partner commerciale, ti preghiamo di rivedere la politica applicabile in materia di spese.

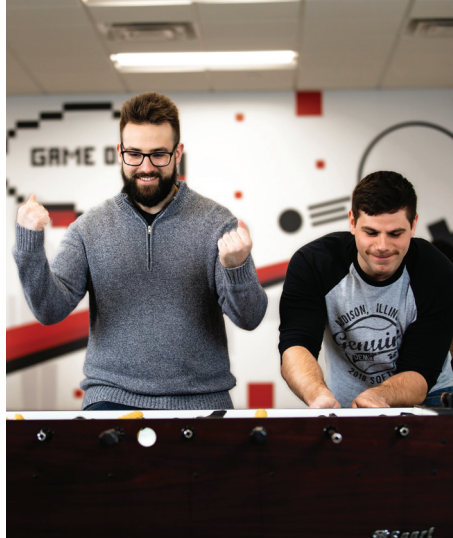
Prima di accettare regali o intrattenimenti che superino i limiti previsti, è necessario chiedere e ottenere l'approvazione di un membro senior del proprio reparto.

Rapporti con i fornitori e Contracting

Scegliamo i nostri fornitori e partner commerciali in base al merito, considerando la professionalità, il prezzo, la qualità, la capacità di consegna, la reattività, la reputazione del loro servizio e, in particolare, la loro integrità. Lavoriamo solo con terze parti della massima integrità che condividono il nostro impegno a trattare i membri del loro team con dignità e rispetto. Quando negoziamo accordi, dobbiamo assicurarci che le nostre dichiarazioni e rappresentazioni ai nostri clienti e fornitori siano corrette e accurate e che ogni fase del processo di negoziazione sia pienamente conforme alle nostre politiche, procedure e prassi. Prima di eseguire o modificare un contratto, dobbiamo disporre delle opportune approvazioni.



I membri del team autorizzati a negoziare accordi per conto dell'Azienda devono essere a conoscenza delle consuetudini, delle leggi e dei regolamenti nazionali e internazionali del governo e del settore commerciale in cui stanno negoziando. Questo include le leggi sulla privacy in continua evoluzione, che proteggono i dati dei membri del team e dei consumatori (vedi privacy e informazioni riservate di seguito). Ciò è di fondamentale importanza in quanto la violazione di leggi e regolamenti o l'istigazione di altri a violare leggi e regolamenti può comportare un'azione disciplinare nonché responsabilità in sede civile e penale. Prima di scegliere un fornitore o di negoziare un contratto con un fornitore, contatta il tuo supervisore o il team Legal Solutions per assicurarti che sia stata seguita la procedura appropriata.



Ambiente lavorativo e rapporti potenzialmente conflittuali

Ci impegniamo a fornire un ambiente di lavoro sicuro e professionale. Non tolleriamo alcuna forma di comportamento abusivo, minaccioso o violento sul posto di lavoro, inclusi minacce verbali, scritte o non verbali o attacchi fisici a qualsiasi struttura PTU o che coinvolgano membri del team, clienti, fornitori o altri partner commerciali.



La PTU non vieta la frequentazione tra i membri del team, né vieta ai parenti di lavorare insieme all'interno, per o per conto dell'Azienda. Tuttavia, se una relazione potenzialmente conflittuale, romantica o di altro tipo, coinvolge due membri del team in un rapporto diretto, nella stessa catena di comando, o crea in altro modo un conflitto di interessi reale o apparente, i membri del team devono immediatamente comunicare l'esistenza di tale relazione al team People & Culture. Se sei un dirigente, la mancata comunicazione può comportare gravi sanzioni disciplinari.

Nel caso in cui un partner, un parente o qualsiasi altra persona potenzialmente in conflitto di interessi si trovi all'interno di una catena di comando, il dirigente interessato deve astenersi da qualsiasi decisione riguardante la retribuzione, la promozione, sanzioni disciplinari o il licenziamento della persona e deve astenersi dal partecipare alla valutazione delle sue performance. Se hai una relazione personale o finanziaria con un fornitore di servizi della PTU, come venditori, fornitori o lavoratori a contratto, per i quali hai responsabilità legate al lavoro (ad esempio, se sei il responsabile dell'incarico, se partecipi alla selezione dei fornitori, determini le condizioni di un contratto o di un incarico

ecc.) sei tenuto a comunicare tale relazione al tuo supervisore e ad astenersi dal prendere decisioni riguardanti il fornitore di servizi in questione.

Molestie

La PTU non tollera molestie o maltrattamenti – intenzionali o meno – che sottopongano un altro membro del team, un ospite, un cliente, un fornitore o un'altra terza parte a un ambiente ostile o ad attenzioni non richieste o inappropriate. In conformità alle leggi vigenti, vietiamo tutti i commenti o le azioni discriminatorie basate su sesso, razza, colore, nazionalità, etnia od origine nazionale, ascendenza, cittadinanza, religione, età, disabilità fisica o mentale, condizione medica, orientamento sessuale, stato di veterano, stato civile, informazioni o caratteristiche genetiche o qualsiasi altra categoria protetta dalle leggi federali, statali o locali vigenti.



Se sospetti che si siano verificate molestie, discriminazioni o ritorsioni, ti incoraggiamo (i dirigenti hanno invece l'obbligo di farlo) a presentare tempestivamente un reclamo scritto od orale alla hotline EthicsPoint della PTU (partstownunlimited.ethicspoint.com) o a un membro del team People & Culture.



Importante!



Comunicazioni

Devi assicurarti che tutti i documenti e le comunicazioni aziendali, comprese quelle elettroniche, siano chiari e accurati. L'Azienda potrebbe avere l'obbligo di conservare le comunicazioni elettroniche e altre informazioni in relazione a questioni legali esistenti o ragionevolmente prevedibili, come controversie, indagini, citazioni in giudizio o procedimenti esecutivi. Se richiesto dai team Legal o IT, non dovrai alterare, cancellare o distruggere le comunicazioni o le informazioni elettroniche. Ricorda che le tue comunicazioni aziendali possono essere condivise o diventare pubbliche attraverso tali eventi legali o la pubblicazione sui media.

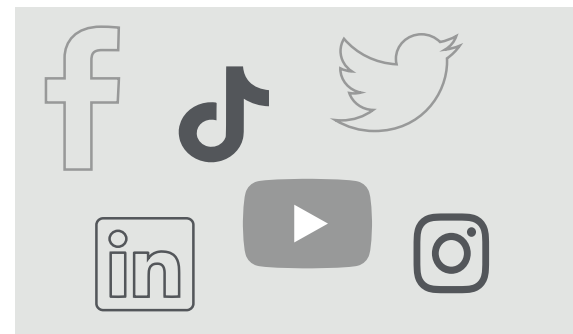
Sei tenuto a consultare il responsabile del marketing della tua divisione e il direttore del tuo reparto prima di rilasciare dichiarazioni ufficiali o di fornire informazioni sulla PTU, sui nostri prodotti, sulla nostra attività o sui membri del nostro team a giornalisti, blogger e analisti del settore attraverso qualsiasi forum pubblico (come ad esempio una fiera o una conferenza). Se un rappresentante dei media, un'agenzia governativa o un'altra terza parte richiede informazioni o un'intervista, indirizza la persona al responsabile del reparto Marketing della tua divisione. Anche se la richiesta non riguarda una questione riservata o proprietaria, questo è il modo migliore per garantire che vengano fornite informazioni accurate e consentite.

Social Media

Al giorno d'oggi, ciò che ognuno di noi dice in un'e-mail, un blog, un post o un tweet può raggiungere migliaia di persone in pochi secondi. Una simile portata implica una grande responsabilità. In generale, l'Azienda considera positivamente i social network (ad esempio, Facebook, Twitter, Instagram, TikTok, YouTube, LinkedIn, ecc.), i siti web personali e i blog e rispetta il diritto dei membri del team di utilizzarli come mezzo di espressione personale.

Tuttavia i membri del team devono essere consapevoli che le informazioni che condividono pubblicamente non si riflettono solo su di loro, ma potrebbero essere associate anche all'azienda. Come per ogni altra condotta, i membri del team devono sempre utilizzare un giudizio professionale e adottare l'azione più prudente possibile, sempre nel rispetto dei valori fondamentali dell'azienda.

*Non c'è
bisogno di dirlo
(ma lo diciamo
lo stesso)*



Non formulare dichiarazioni dolosamente false o che violino la legge, i termini d'uso della community della piattaforma che stai utilizzando o la nostra politica aziendale. Usa il buon senso e non dare mai per scontato che il tuo pubblico sia limitato. Le tue azioni possono avere conseguenze indesiderate. Per ulteriori informazioni, consulta le linee guida sui social media nel manuale della tua divisione, oppure contatta il tuo team People & Culture o il team Legal Solutions per ulteriori indicazioni.

Integrità finanziaria e responsabilità

I membri del team sono tenuti ad agire in modo responsabile e a esercitare il buon senso su questioni che riguardano le finanze aziendali. Se, nell'ambito delle tue mansioni, spendi denaro o distribuisce qualsiasi altro valore (come definito nella Politica anticorruzione), stipuli contratti o mantieni registri finanziari per conto della PTU, devi tenere registri accurati e completi, presentare rapporti accurati e completi come richiesto e rispettare il sistema di



controllo interno della PTU, compresi controlli relativi alla corretta revisione, approvazione ed esecuzione dei contratti. Ti preghiamo di fare riferimento alle migliori pratiche e alla Global Travel & Expense Policy (Politica globale in materia di spese e viaggi) per ulteriori istruzioni. Per domande relative a questi obblighi, contatta il tuo team finanziario.

Informazioni riservate

Le informazioni aziendali riservate della PTU sono un asset prezioso che tutti devono proteggere. I membri del team possono utilizzare le informazioni riservate solo per finalità aziendali e devono sempre mantenere la massima riservatezza a riguardo. Le informazioni riservate comprendono dati e informazioni, tra cui segreti commerciali e know-how, come piani strategici, di vendita e di prodotto, progetti di software e di prodotto, invenzioni, elenchi di clienti o fornitori, dati sul personale, informazioni finanziarie, budget, prezzi e altre informazioni commerciali. Questo vale anche per le informazioni riservate di terzi ricevute sulla base di accordi di non divulgazione.


L'obbligo di mantenere la riservatezza di queste informazioni implica che non si possono condividere tali informazioni al di fuori della propria divisione salvo che ciò sia consentito da un accordo di non divulgazione.



I membri del team devono inoltre astenersi dal condividere internamente informazioni riservate al di fuori della cerchia di persone che hanno legittimamente bisogno di conoscerle per lo svolgimento delle loro mansioni. Abbiamo una cultura aperta e trasparente e l'intento non è quello di soffocare l'impegno e la condivisione costanti che hanno favorito gran parte del nostro successo. Piuttosto, devi usare il tuo buon senso per condividere ciò che è appropriato all'interno dell'Azienda per favorire il tuo lavoro e quello degli altri.



Ricorda che noi viviamo la competizione nel modo giusto: vigoroso ma leale. Non dovrai quindi portare con te alla PTU, né utilizzare o comunicare a qualsiasi persona associata alla PTU, informazioni riservate o proprietarie appartenenti a un ex datore di lavoro o ad altre persone o entità verso i quali hai un obbligo di riservatezza in virtù di un accordo o altro. Non abbiamo bisogno e non utilizzeremo tali informazioni e ti aiuteremo a preservare e proteggere la riservatezza delle informazioni proprietarie appartenenti a terzi. Ti preghiamo di notare che il presente Codice non intende limitare il diritto legale di un dipendente di discutere i termini e le condizioni del proprio impiego.

 Per un aiuto nell'instaurare un rapporto di non divulgazione o per domande sulla possibilità di divulgare determinate informazioni, contatta il team Legal Solutions.

Protezione dei dati dell'utente, del cliente e del personale

In base al tuo ruolo, potresti avere accesso a sistemi o strumenti di informazione che ti consentono di visualizzare determinate informazioni relative a clienti, produttori e prodotti. Tali strumenti sono importanti e necessari per consentirti di svolgere il tuo lavoro in modo efficace. Tuttavia, è di capitale importanza che tutti i membri del team trattino questo accesso ai dati con estrema sensibilità e cautela. Il tuo accesso a questi dati è autorizzato solo nella misura in cui è necessario per lo svolgimento del tuo lavoro. Il nostro marchio e la fiducia che clienti e produttori ripongono in noi dipendono dall'uso responsabile da parte tua di questi dati sensibili. Tutti i membri del team sono tenuti a studiare e rispettare le politiche in materia di privacy che descrivono le nostre aspettative in fatto di privacy per l'azienda e i membri del team.



Protezione e utilizzo delle risorse della PTU

La PTU fornisce ai membri del team una vasta gamma di risorse preziose per aiutarli a svolgere il loro lavoro per conto della PTU al massimo livello. Questi asset comprendono attrezzature informatiche, dispositivi mobili, piattaforme e attrezzature di comunicazione, software, attrezzature e strutture per l'ufficio ed elettroniche. I membri del team sono tenuti a trattare tali risorse con cura e a utilizzarli nell'interesse dell'azienda e con un approccio di buon senso. Possiamo utilizzare gli asset e i fondi dell'azienda solo in modo debitamente autorizzato. Non siamo autorizzati a utilizzare gli asset o i fondi dell'azienda per finalità improprie o illegali. Inoltre, non si devono utilizzare gli asset dell'azienda per questioni personali. Gli asset della PTU sono di proprietà dell'azienda e sono destinati all'uso aziendale.

Comprendiamo come possa avere luogo anche un utilizzo personale ma tale utilizzo non deve essere eccessivo né interferire con le tue performance o le tue mansioni aziendali.



Conformità alle leggi

Tutti noi della PTU dobbiamo garantire che le nostre attività commerciali siano pienamente conformi alle leggi e ai regolamenti federali, statali, locali e internazionali applicabili. L'ignoranza della legge non può costituire un alibi, né può essere considerata una buona condotta commerciale. L'applicazione di queste e altre leggi può essere complessa e dipendente dai fatti. In caso di domande sull'applicabilità o sull'interpretazione di qualsiasi legge, norma o regolamento, contatta il team Legal Solutions. Ecco alcune delle aree legali da tenere a mente:

Anticorruzione e anticorruzione



La corruzione e la concussione sono questioni molto serie e spesso costituiscono una violazione di leggi quali il Foreign Corrupt Practices Act statunitense, il codice penale tedesco, il Bribery Act britannico e altre leggi sulla corruzione commerciale. La corruzione danneggia le imprese perché ostacola gli investimenti, mina la crescita economica e riduce le opportunità di mercato.

La PTU si impegna a prevenire le tangenti all'interno della propria attività e a evitare una percezione secondo la quale l'azienda potrebbe offrire tangenti per ottenere un vantaggio commerciale. Ai membri del team è pertanto severamente vietato offrire qualsiasi valore a funzionari pubblici allo scopo di ottenere o mantenere impropriamente affari, influenzare l'adempimento di doveri ufficiali o per qualsiasi altra finalità impropria o vantaggio commerciale. Ai membri del team è inoltre vietato chiedere a qualcun altro – un agente o un'altra terza parte – di effettuare un pagamento o di compiere un'azione che non sarebbe appropriata per la PTU. Per ulteriori informazioni, consultare la nostra Politica anticorruzione e anticorruzione.

Interazioni con il governo



In quanto azienda con sede negli Stati Uniti d'America, siamo soggetti alle leggi statunitensi ovunque siamo operativi, indipendentemente dalla posizione geografica in cui opera una divisione o un membro del team. Ci impegniamo inoltre a rispettare le leggi dei Paesi in cui operiamo nonché le leggi degli Stati

Uniti relative alle attività commerciali nei Paesi esteri.

In parole semplici, in base a queste leggi non è consentito offrire, o proporsi di offrire, alcun intrattenimento, pasto, regalo, benefit o forma di pagamento (indipendentemente dal valore) a un dipendente pubblico per influenzare qualsiasi azione od omissione del funzionario. Questo vale a prescindere dalla posizione geografica in cui operiamo e dalle usanze locali. Se ti viene chiesto di partecipare a un'attività che potrebbe violare questo divieto, o se ti viene chiesto di assumere un comportamento che potrebbe apparire scorretto, consulta immediatamente il nostro consulente legale generale. Per ulteriori indicazioni su queste e altre interazioni con i funzionari pubblici, consulta la Politica anticorruzione e anticorruzione della PTU.

Privacy dei dati



I membri del team sono tenuti a rispettare tutte le leggi in materia di privacy dei dati e i requisiti di legge applicabili, che includono le leggi che disciplinano la raccolta, l'accesso a e l'utilizzo dei dati, come il Regolamento generale sulla protezione dei dati (RGPD) dell'Unione Europea, il California Privacy Rights Act (CPRA), il Canadian Personal Information Protection and Electronic Documents Act (PIPEDA) e gli obblighi normativi applicabili nei Paesi in cui operiamo. Per ulteriori informazioni, contatta il team Legal Solutions.

Commercio internazionale



La PTU deve inoltre rispettare le leggi e i regolamenti commerciali internazionali applicabili, in conformità al Global Trade Compliance Manual (Manuale sulla conformità commerciale globale) di Parts Town Unlimited. Queste leggi e questi regolamenti trovano applicazione rispetto all'importazione e all'esportazione di merci e dati tecnici da e verso gli Stati Uniti, l'Unione Europea e altri Paesi, alle transazioni o ai rapporti con Paesi sanzionati e parti soggette a restrizioni e alle richieste di antiboicottaggio. Per ulteriori informazioni, contatta il nostro team Compliance.

Concorrenza



La PTU si impegna a competere in modo leale e vigoroso, nel rispetto di tutte le leggi applicabili in materia di antitrust e concorrenza. Le leggi antitrust (o sulla concorrenza) proteggono i consumatori vietando comportamenti anticoncorrenziali che possono limitare la libera concorrenza. In base a queste leggi, i membri del team non devono mai accordarsi, direttamente o indirettamente, con i concorrenti: (1) per stabilire qualsiasi aspetto dei prezzi o altri termini relativi ai prodotti o ai servizi che forniamo a terzi; (2) per assegnare clienti, inserzionisti, territori o mercati di prodotti; (3) per non trattare con una particolare azienda (il cosiddetto "boicottaggio di gruppo"); o (4) sui livelli di offerta o sull'opportunità di presentare un'offerta per qualsiasi attività potenziale. Inoltre, alcuni comportamenti possono essere considerati sleali o illegali in determinate circostanze, tra cui:

- condivisione di informazioni sensibili per la concorrenza con i concorrenti
- sfruttamento del potere di mercato per ottenere un vantaggio competitivo sleale
- richiesta all'acquirente di rivendere un prodotto a un prezzo particolare o superiore
- stipula di accordi con fornitori o clienti che impongono obblighi di esclusività
- richiesta ai clienti di acquistare un prodotto per avere accesso a un altro prodotto (il cosiddetto "tying")

Per eventuali domande relative queste aree ti preghiamo di contattare il team Finanze o Legal Solutions.



Diritti umani



La PTU si impegna a tutelare i diritti umani fondamentali in tutte le operazioni e non tolleriamo alcuna forma di lavoro forzato, traffico di esseri umani o "schiavitù moderna" in nessun punto della nostra catena di fornitura. Per la fornitura e la distribuzione dei nostri prodotti collaboriamo solo con aziende affermate e professionali, e tutti questi fornitori devono impegnarsi annualmente a rispettare i più alti standard etici. Sebbene ci aspettiamo che i nostri fornitori rispettino le leggi dei loro Paesi, ci impegniamo a promuovere uno standard minimo di consapevolezza umanitaria e ambientale, che potrebbe superare le leggi locali. Attraverso i nostri accordi, i fornitori si impegnano a non utilizzare il lavoro minorile o il lavoro forzato, a proteggere dalla tratta di esseri umani e a trattare i loro dipendenti con rispetto e dignità.

Se un membro del team sospetta che un qualsiasi aspetto delle nostre attività, o delle attività di un fornitore diretto o indiretto, includa il lavoro forzato, vincolato (compresa la servitù per debiti) od obbligato, il lavoro carcerario involontario o la schiavitù, o il trasporto, l'ospitalità, il reclutamento, il trasferimento o la ricezione di persone vulnerabili mediante minacce, forza, coercizione, rapimento o frode a scopo di sfruttamento, questi sospetti devono essere segnalati immediatamente tramite EthicsPoint o a un funzionario dell'azienda.



Salute, sicurezza, qualità e ambiente



La PTU si impegna a ridurre al minimo la propria impronta di carbonio, rispettando tutte le leggi, le norme e i regolamenti ambientali applicabili. Tutti noi dobbiamo impegnarci a utilizzare le risorse in modo appropriato e a smaltire i rifiuti in maniera efficiente, secondo le migliori pratiche e i requisiti di legge. I nostri programmi in materia di salute, sicurezza, qualità e ambiente (HSQE) sono progettati per proteggere l'ambiente, mantenere un luogo di lavoro sicuro e fornire ai membri del team le risorse necessarie per rispettare le leggi HSQE e i nostri valori fondamentali.

Lobbying e finanziamento delle campagne elettorali



Le attività della nostra azienda in politica sono limitate dalla legge e dobbiamo evitare di utilizzare le risorse aziendali per finalità politiche o per formulare qualsiasi dichiarazione politica che possa essere percepita come a nome dell'azienda. Qualsiasi decisione di utilizzare le risorse dell'azienda per finalità politiche può essere adottata solo dal nostro CEO, e nessun membro del team è autorizzato a versare contributi con le risorse dell'azienda, direttamente o indirettamente, a qualsiasi partito politico o alla campagna di qualsiasi candidato. I membri del team possono ovviamente partecipare personalmente, nel proprio tempo libero e a proprie spese, al processo politico locale, in conformità alle leggi e ai regolamenti vigenti.

Insider Trading



In base alle leggi vigenti, è generalmente illegale negoziare titoli o altri investimenti finanziari mentre si è in possesso di informazioni materiali non di dominio pubblico sull'azienda. È inoltre generalmente illegale fornire informazioni materiali non di dominio pubblico sulla PTU ad altri che poi operino sulla base di tali informazioni. Tutte le richieste relative all'argomento Insider Trading devono essere rivolte al nostro team Finanze.

Segnalazione delle violazioni

La PTU promuove una cultura dell'integrità, dell'innovazione e della comunità, caratterizzata da comunicazioni aperte e oneste all'interno e tra tutti i livelli dell'organizzazione. Tutti i membri del team sono tenuti a comprendere e seguire i principi del Codice, il che significa condurre la nostra attività secondo i più elevati standard etici e legali. Una parte importante del nostro comportamento etico è la responsabilità di segnalare qualsiasi informazione che suggerisca una violazione apparente o potenziale del presente Codice. Siamo inoltre tenuti a segnalare qualsiasi azione che possa allontanarsi da standard di condotta etica appropriati.

Se vieni a conoscenza di o sospetti una violazione del presente Codice, di un'altra politica della PTU o di qualsiasi legge, sei tenuto a segnalarla tempestivamente a uno dei seguenti soggetti:

- [Partstownunlimited.ethicspoint.com](https://partstownunlimited.ethicspoint.com)
- qualsiasi collaboratore del reparto risorse umane
- qualsiasi avvocato dell'azienda o membro dei team Legal o Compliance
- qualsiasi dirigente aziendale (titolo di VP o superiore)
- il CEO



Ci impegniamo a indagare su tutti i problemi di natura etica o legale identificati e su ogni accusa credibile di irregolarità. Riconosciamo la possibilità che un'accusa possa essere formulata per errore o in modo improprio e possa avere un impatto negativo sulla reputazione di qualsiasi membro del team accusato. Gestiamo tutte le segnalazioni e le indagini in maniera discreta e riservata, per quanto possibile. Sebbene le segnalazioni anonime siano di solito di utilità molto limitata, qualsiasi tipo di segnalazione è migliore che lasciare una questione irrisolta. D'altra parte, segnalazioni infondate o prive di una base ragionevole possono comportare uno spreco di risorse e danneggiare le persone segnalate. L'azienda si riserva il diritto di adottare provvedimenti disciplinari in caso di segnalazioni palesemente false o dolose.

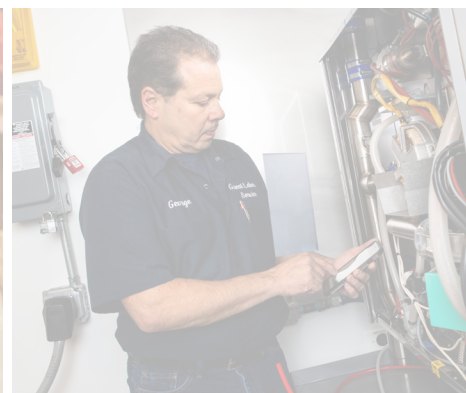
I comportamenti che violano la legge o le politiche aziendali sono motivo di tempestiva azione disciplinare o correttiva. Inoltre, la mancata segnalazione di una violazione nota della legge o della politica aziendale da parte di qualcun altro può comportare azioni disciplinari per i membri del team. L'azione disciplinare per una violazione delle politiche della PTU o della legge applicabile può variare da un ammonimento fino al licenziamento immediato. La risposta della PTU alle segnalazioni di possibili violazioni della legge può comportare la comunicazione alle autorità competenti e alla collaborazione con tali autorità.

Parlare senza timore di ritorsioni

La legge vieta e l'azienda non tollera alcuna forma di ritorsione nei confronti di chiunque si assuma la responsabilità in buona fede di segnalare o assistere nella segnalazione di una violazione del presente Codice. Le ritorsioni o le discriminazioni nei confronti di un collaboratore che abbia riferito legittimamente e in modo veritiero informazioni o abbia partecipato a indagini riguardanti accuse di condotta non etica o illegale devono essere segnalate immediatamente a qualsiasi membro dell'ufficio Risorse Umane o del team Legal Solutions.

Formazione

Tutti i funzionari e i dipendenti della PTU, nonché alcuni lavoratori a contratto e terzi, secondo quanto stabilito dal team Legal, devono familiarizzare con e completare la formazione sul Codice.



Politica in materia di integrità e anticorruzione

Parts Town Unlimited e le sue consociate ("PTU" o "Azienda") si impegnano a operare ai massimi livelli di integrità. Ciò significa tolleranza zero per qualsiasi tipo di corruzione, compreso il pagamento di tangenti a funzionari pubblici o individui nel settore privato.

La PTU si attiene alle leggi anticorruzione applicabili, tra cui il Foreign Corrupt Practices Act ("FCPA") statunitense, il Bribery Act del Regno Unito, la legge tedesca Gesetz zur Bekämpfung der Korruption, la legge italiana 231/2001, nonché le leggi applicabili in tutti i Paesi in cui opera (collettivamente, "leggi anticorruzione"). I requisiti della Politica in materia di integrità e anticorruzione ("Politica") della Parts Town Unlimited sono concepiti non solo per rispettare la legge, ma anche per evitare anche solo l'apparenza di una condotta impropria in relazione alle attività della PTU.

La presente Politica si applica a tutti i dipendenti (interinali, a tempo determinato o indeterminato), ai funzionari e ai dirigenti della PTU ("dirigenti associati"), nonché agli agenti, ai consulenti o ad altri rappresentanti di terze parti che agiscono per conto di Parts Town ("rappresentanti"). L'azienda si aspetta che i terzi che intrattengono rapporti commerciali con Parts Town rispettino i principi di questa Politica.

1 Potenziali conseguenze della violazione di questa Politica

L'azienda adotta un approccio di tolleranza zero nei confronti di corruzione e concussione in qualsiasi forma. I dirigenti associati che violano questa Politica possono essere soggetti ad azioni disciplinari, che possono includere il licenziamento. I rappresentanti che violano questa Politica sono soggetti alla cessazione di tutti i rapporti commerciali con la PTU. Le violazioni di questa Politica e/o delle leggi anticorruzione potrebbero anche comportare gravi sanzioni penali o civili, multe e persino il carcere per gli individui e per la PTU, sia negli Stati Uniti che nel Paese in cui si è verificata la condotta.

2 Pagamenti proibiti

Ai dirigenti associati e ai rappresentanti è vietato offrire, promettere, pagare, dare o autorizzare qualsiasi pagamento in denaro o tramite qualsiasi altro valore a qualsiasi altra persona od organizzazione, con l'intento di:

- Assicurare un vantaggio improprio per l'Azienda, come ad esempio l'ottenimento o il mantenimento di affari
- Esercitare un'influenza indebita sul destinatario
- Indurre il destinatario a violare i propri doveri
- Ricompensare indebitamente il destinatario per la sua condotta passata
- Conseguire qualsiasi altra finalità illegale o impropria

L'offerta o l'erogazione di benefit a funzionari pubblici (definiti di seguito) può comportare rischi particolari e una maggiore esposizione. Il personale dell'Azienda che interagisce con i funzionari pubblici deve assicurarsi che qualsiasi benefit trasmesso a un funzionario pubblico sia conforme alle leggi e ai regolamenti applicabili, alle norme interne dell'organizzazione del destinatario e alla presente Politica.

In caso di dubbio, chiedi un consiglio al team Legal Solutions!

Consulta gli esperti!

Come discusso più avanti, questo divieto si applica anche alla donazione di qualsiasi valore, non solo di contanti o strumenti monetari. Sono vietati i pagamenti o i trasferimenti di valore sia diretti che indiretti. Inoltre, né l'Azienda, né chiunque agisca per suo conto, può compiere indirettamente – attraverso un'altra persona o società, come un rivenditore o un agente di vendita – azioni che le è proibito compiere direttamente. Nessun dirigente associato o rappresentante sarà penalizzato per eventuali ritardi o perdite di affari derivanti dal rifiuto di offrire, promettere, pagare, dare, approvare o autorizzare una tangente.

3 Le tangenti non sono necessariamente in denaro

Qualsiasi valore può costituire una tangente se è finalizzato a ottenere un vantaggio improprio per l'Azienda o a indurre il destinatario a violare un dovere o una legge. I benefit di natura indiretta (ad esempio, l'assunzione di un familiare di un funzionario o la donazione all'ente di beneficenza preferito da un funzionario) si qualificano come valore, così come i regali impropri, i pasti o gli intrattenimenti, i prestiti, le spese di viaggio e le opportunità di impiego. Gli esempi riportati in questa sezione riguardano diverse attività e aree di rischio che meritano una particolare vigilanza.

Regalie, pasti e ospitalità

In alcune parti del mondo è consuetudine offrire regalie, pasti e intrattenimenti ai clienti e ad altre parti che hanno un rapporto d'affari con l'Azienda. La prassi di offrire e ricevere regali aziendali, pasti e ospitalità varia a seconda dei Paesi e delle regioni. Tuttavia, in tutte le situazioni, le regalie, i pasti e l'ospitalità offerti ai funzionari pubblici e ai clienti devono:



- essere legali in conformità alla legge locale e consentiti dalle regole dell'organizzazione del destinatario
- essere collegati a una finalità commerciale legittima
- essere di valore modesto e non eccessivi
- essere offerti di rado
- essere offerti in modo aperto e trasparente, e non segretamente
- non essere in contanti o equivalenti (ad esempio, un voucher o un buono regalo)
- non suscitare un'impressione di scorrettezza o creare imbarazzo per l'Azienda se divulgati pubblicamente

Le regalie, i pasti e l'ospitalità offerti a funzionari del governo degli Stati Uniti federali, statali e locali o candidati sono vietati a meno che non siano approvati per iscritto dal direttore finanziario dell'Azienda.

Contributi politici

I fondi e gli asset aziendali non possono essere utilizzati per contributi politici o per qualsiasi altra finalità politica, salvo approvazione scritta del direttore finanziario dell'Azienda.



Contributi di beneficenza

L'Azienda può effettuare donazioni di beneficenza solo se il finanziamento viene utilizzato per uno scopo benefico legittimo e senza aspettarsi alcun beneficio reciproco. I contributi di beneficenza non possono mai essere effettuati come parte di uno scambio di favori con un funzionario pubblico o per fornire un vantaggio personale a un individuo, anche se il beneficiario è un ente benefico legittimo. Se un funzionario pubblico ha promesso un beneficio o ha formulato una minaccia in relazione a una richiesta di contributo, la richiesta deve essere rifiutata e comunicata tempestivamente al consulente legale generale. Tutti i contributi di beneficenza devono essere conformi alle leggi vigenti.



Decisioni in materia di assunzioni

Le decisioni in materia di assunzione dell'Azienda devono basarsi su misure oggettive e su legittime esigenze aziendali. L'Azienda non può offrire un lavoro o un tirocinio a un funzionario pubblico o a un suo stretto familiare per ottenere influenza presso il funzionario pubblico o per ottenere qualsiasi altro vantaggio improprio. Se il funzionario pubblico offre un vantaggio all'Azienda o minaccia un'azione sfavorevole in relazione a una decisione di assunzione, il candidato suggerito non può essere assunto e il consulente legale generale deve essere prontamente informato.



Facilitazione dei pagamenti

In alcuni Paesi, è comune che i funzionari pubblici richiedano piccoli "pagamenti di facilitazione" per accelerare o garantire l'effettuazione di un'azione governativa di routine, non discrezionale, come l'emissione di un visto d'ingresso. I pagamenti di facilitazione sono inammissibili secondo le leggi di molti Paesi e sono vietati dalla Politica aziendale.



Tale Politica non vieta di effettuare un pagamento qualora un dirigente associato ritenga in buona fede che la salute o la sicurezza di qualcuno sia in imminente pericolo. È necessario segnalare tempestivamente qualsiasi incidente di questo tipo al CEO della divisione e al consulente legale generale dell'Azienda.

4 Impegni commerciali con terze parti

L'Azienda e i singoli possono essere ritenuti responsabili per le tangenti pagate da rappresentanti terzi che agiscono per nostro conto. Pertanto, tutti i rappresentanti che operano per nostro conto devono condurre gli affari in modo etico, coerentemente con i principi stabiliti nella presente Politica.

Tutte le intese con i rappresentanti devono essere formalizzate in accordi scritti, che contengano adeguate disposizioni di conformità anticorruzione, prima di avviare il rapporto lavorativo con il rappresentante. I rappresentanti – compresi, ma non solo, quelli che possono interfacciarsi con funzionari pubblici per nostro conto – devono sottoporsi a una due diligence basata sul rischio prima di essere assunti, come previsto dal Global Integrity Due Diligence Process (Processo di due diligence per l'integrità globale) gestito dal team Global Compliance. L'Azienda monitorerà i rappresentanti su base continuativa, effettuando anche verifiche periodiche e ottenendo

certificazioni di conformità firmate.

Per ricevere indicazioni, contatta il Vicepresidente del reparto Compliance o un qualsiasi membro del team Legal.

5 Libri e registri

I dirigenti associati devono contribuire ad assicurare che i libri e registri aziendali di Parts Town riflettano accuratamente e lealmente tutte le transazioni e la gestione di asset in maniera ragionevolmente dettagliata. Non possono essere costituiti o mantenuti fondi o attività non dichiarati o non registrati per alcuno scopo. Nessun dirigente associato o rappresentante può partecipare alla falsificazione di conti o altri documenti aziendali e tutti i dirigenti associati devono rispondere in modo completo e veritiero alle domande dei revisori interni o indipendenti di Parts Town.

Inoltre, i dirigenti associati non possono mai accettare richieste di fatture false o di pagamento di spese che violino la presente Politica. Se si riceve una richiesta di questo tipo, è necessario informare il team Legal.

6 Segnalazione di problemi e assenza di ritorsioni

Se ritieni che sia stata o possa essere commessa un'attività di corruzione, che un pagamento sia stato o sarà registrato in modo improprio o che sia stata commessa qualsiasi altra violazione di questa Politica o delle leggi anticorruzione, sei tenuto a segnalare immediatamente il problema all'Azienda.

Vi sono molti modi per segnalare potenziali violazioni della legge o delle nostre politiche, anche in forma anonima alla nostra hotline EthicsPoint, al tuo responsabile, a qualsiasi membro del team Legal, alle Risorse umane o a un dirigente della tua divisione. Potremo poi determinare se è necessaria un'indagine o un'azione correttiva appropriata.

La PTU non tollererà ritorsioni o discriminazioni di alcun tipo nei confronti di chi abbia sollevato un problema in buona fede o abbia collaborato a un'indagine. Chiunque risulti aver compiuto atti di ritorsione è soggetto ad azioni disciplinari che possono arrivare fino al licenziamento.

La definizione di "funzionario pubblico" comprende:

- funzionari e dipendenti di qualsiasi ente nazionale, regionale, locale o altro ente governativo

- funzionari e dipendenti di imprese commerciali di proprietà o sotto il controllo del governo
- funzionari di partiti politici e candidati a cariche politiche a qualsiasi livello di governo
- funzionari, dipendenti, agenti o rappresentanti ufficiali di organizzazioni internazionali pubbliche, come le Nazioni Unite, la Commissione Europea o la Banca Mondiale