

# Codice etico e di comportamento

Triumph Motorcycles S.r.l.



## Sommario

|   |          |
|---|----------|
| <b><i>Codice etico e di comportamento</i></b> .....   | <b>1</b> |
| <b>1 Ambito di applicazione del Codice etico e di comportamento</b> .....                   | <b>3</b> |
| <b>2 I destinatari del Codice</b> .....   | <b>3</b> |
| <b>3 I Principi fondamentali che ispirano il presente Codice</b> .....                      | <b>3</b> |
| 3.1. <b>Legalità</b> .....  | <b>3</b> |
| 3.2. <b>Diritti e pari opportunità</b> .....  | <b>3</b> |
| 3.3. <b>Integrità e professionalità</b> .....   | <b>4</b> |
| 3.4. <b>Concorrenza leale</b> .....   | <b>4</b> |
| 3.5. <b>Protezione dei dati personali</b> .....   | <b>4</b> |
| 3.6. <b>Corruzione tra privati e di funzionari pubblici</b> .....                           | <b>4</b> |
| 3.7. <b>Gestione della contabilità e tracciabilità delle transazioni</b> .....              | <b>4</b> |
| 3.8. <b>Adempimenti tributari</b> .....   | <b>5</b> |
| 3.9. <b>Prevenzione dei conflitti di interessi</b> .....                                    | <b>5</b> |
| 3.10. <b>Rispetto delle normative nazionali, dell'Unione europea e internazionali</b> ..... | <b>5</b> |
| <b>4 Regole di condotta</b> .....   | <b>6</b> |
| <b>5 Diffusione del Codice etico</b> .....  | <b>8</b> |

## 1 Ambito di applicazione del Codice etico e di comportamento

Per Triumph Motorcycles S.r.l. (di seguito anche solamente “**Triumph**”) l’integrità è essenziale per la conduzione della propria attività di *business*. Il Codice etico e di comportamento (di seguito anche solamente “**Codice**”) illustra questa visione ai dipendenti, ai *partner* commerciali e a tutti i Destinatari a cui si rivolge. Il Codice riflette i valori fondamentali che devono guidare, Triumph e i vari Stakeholders a cui il Codice si riferisce, per tenere un comportamento corretto in ogni circostanza.

## 2 I destinatari del Codice

I Destinatari del Codice sono:

- gli Amministratori della Società;
- i direttori generali e chiunque svolga compiti di gestione, amministrazione, direzione o controllo di Triumph;
- i dipendenti, stagisti, tirocinanti e, in generale, il personale di Triumph;
- i consulenti, agenti, intermediari, rappresentanti, appaltatori, *partner* commerciali come le concessionarie e in generale tutti coloro che, a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente, in modo permanente o temporaneo rendono prestazioni professionali a favore o per conto di Triumph.

I principi etici espressi nel Codice costituiscono la base della cultura aziendale di Triumph.

## 3 I Principi fondamentali che ispirano il presente Codice

### 3.1. Legalità

Il principio fondamentale di Triumph è il rigoroso rispetto delle leggi e dei regolamenti locali, nazionali ed internazionali vigenti.

Ogni membro del *team* è responsabile di mantenere un comportamento corretto e conforme agli *standard* etici e legali. Per farlo, è fondamentale prima di tutto comprendere e rispettare le leggi e le normative che regolano l’attività di Triumph. Per raggiungere questo obiettivo, Triumph ha stipulato contratti di consulenza specifica con Studi professionali, Società terze e *partner* che affiancano l’Azienda nel mantenimento della *compliance* normativa e nell’osservanza di Leggi e regolamenti, in continua evoluzione.

Qualsiasi violazione di norme cogenti rappresenta per Triumph un ostacolo alla prosecuzione dei rapporti instaurati con i Destinatari, pertanto, i contratti in essere con questi ultimi saranno risolti.

In caso di dubbio sulla applicazione o interpretazione di norme, i dipendenti sono consapevoli di poter fare riferimento ai propri superiori o agli altri uffici e organi competenti identificati da Triumph.

### 3.2. Diritti e pari opportunità

Triumph riconosce e rispetta la dignità, la riservatezza e i diritti di tutti gli individui e rifiuta e condanna qualsiasi forma di discriminazione o molestia.

I dipendenti devono essere trattati e trattarsi reciprocamente con rispetto e dignità, e non saranno tollerate discriminazioni, molestie sessuali o bullismo, comportamenti ostili, intimidazioni o umiliazioni.

Triumph attribuisce a tutti i dipendenti pari opportunità a parità di condizioni, evitando qualsiasi forma di discriminazione basata su etnia, cultura, ideologia, sesso, religione o caratteristiche fisiche.

### 3.3. Integrità e professionalità

In tutte le sue attività, Triumph si impegna ad agire in modo corretto e trasparente, con azioni caratterizzate da lealtà, senso di responsabilità, buona fede e collaborazione, e si adopera proattivamente per garantire un ambiente di lavoro caratterizzato da professionalità, diversità, integrità e uguaglianza.

I Destinatari del presente Codice devono sempre operare con la professionalità e il livello di diligenza richiesti dalla natura dei loro compiti e dalle loro funzioni.

### 3.4. Concorrenza leale

Triumph proibisce l'adozione di pratiche anticoncorrenziali, riconoscendo l'importanza fondamentale di un mercato competitivo. Ogni componente della forza lavoro di Triumph vigilerà affinché non vengano poste in essere pratiche commerciali tali da rappresentare una violazione delle norme sulla concorrenza.

### 3.5. Protezione dei dati personali

Triumph assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e l'osservanza della normativa in materia di trattamento dei dati personali, come sancito dal D.lgs. n. 196/2003 e dal Regolamento UE 2016/679 (GDPR), e si astiene dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali.

La Società garantisce la tutela, l'integrità e la riservatezza dei dati personali gestiti attraverso misure tecniche e organizzative ritenute idonee, ai sensi dell'art. 32 del GDPR, alla prevenzione di episodi di danneggiamento, perdita, distruzione e/o divulgazione dei dati personali.

Il personale che a qualsiasi titolo entra in possesso di informazioni riservate non può diffonderle o utilizzarle al di fuori degli scopi operativi per cui è stato autorizzato dalle direzioni aziendali.

### 3.6. Corruzione tra privati e di funzionari pubblici

Triumph proibisce espressamente di porre in essere qualsiasi tentativo di corruzione, sia nei confronti di soggetti pubblici, che privati.

Non è, infatti, consentito, elargire o ricevere omaggi, garantire o accettare vantaggi o promettere o ricevere pagamenti a e da soggetti privati. Lo stesso divieto vale nei confronti di funzionari pubblici, anche se intercettati tramite intermediari.

### 3.7. Gestione della contabilità e tracciabilità delle transazioni

La trasparenza contabile si basa sull'accuratezza, verità e completezza dell'informazione di fondo per le relative registrazioni contabili. Ciascun componente degli organi sociali, della direzione o dipendente è tenuto a collaborare, nell'ambito delle proprie competenze, affinché i fatti di gestione siano riportati correttamente e tempestivamente nelle scritture contabili.

Ogni operazione o transazione deve essere autorizzata, verificabile, legittima, congrua, coerente e correttamente e tempestivamente rilevata e registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge e sulla base dei principi contabili applicabili.

È vietato porre in essere comportamenti che possano arrecare pregiudizio alla trasparenza e tracciabilità dell'informativa di bilancio.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'agevole e puntuale registrazione contabile;
- la tempestiva determinazione delle caratteristiche e delle motivazioni alla base della stessa;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e di ripartizione e segregazione dei compiti;
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori sia materiali, sia interpretativi.

### 3.8. Adempimenti tributari

Triumph si impegna ad effettuare con completezza e trasparenza tutti gli adempimenti tributari previsti a suo carico dalla normativa vigente e a collaborare, ove previsto, con l'Amministrazione finanziaria. Le dichiarazioni fiscali e il versamento delle imposte rappresentano comportamenti non solo obbligatori sotto un profilo giuridico ma anche ineludibili nell'ambito della responsabilità sociale dell'azienda.

### 3.9. Prevenzione dei conflitti di interessi

Al fine di evitare situazioni anche potenziali di conflitto di interessi Triumph, al momento dell'assegnazione di incarichi o di avvio di rapporti di lavoro, richiede ai propri amministratori e dirigenti di sottoscrivere un'apposita dichiarazione che escluda la presenza di condizioni di conflitto di interessi (o che i potenziali conflitti d'interessi esistenti vengano contestualmente evidenziati).

In generale, a ogni Dipendente di Triumph è richiesto di mantenere sempre il più alto grado di integrità nei rapporti con i *partner* commerciali e di agire esclusivamente nel migliore interesse dell'Azienda. Un conflitto di interesse sorge quando gli interessi personali di un dipendente compromettono la sua capacità di svolgere le sue mansioni a vantaggio dell'Azienda. Le situazioni che generano questo tipo di conflitti normalmente nascono dalla volontà di ottenere dei vantaggi personali o per la propria famiglia, o di perseguire benefici esterni in conflitto con gli interessi economici o con la reputazione dell'Azienda.

### 3.10. Rispetto delle normative nazionali, dell'Unione europea e internazionali

La Società svolge le proprie attività nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nei Paesi in cui opera, nonché dei principi di correttezza, trasparenza e legalità che informano il presente Codice.

In tale ambito, Triumph opera nel rispetto delle misure restrittive, dei regimi sanzionatori e delle disposizioni emanate dall'Unione europea, nonché delle ulteriori normative nazionali e internazionali applicabili in materia. In particolare, la Società si impegna a verificare che i rapporti commerciali, finanziari e contrattuali non coinvolgano soggetti, entità o Paesi destinatari di sanzioni, divieti o limitazioni, e ad assicurare il rispetto degli obblighi informativi, autorizzativi e di controllo previsti dalla normativa vigente.

Tutti i destinatari del presente Codice sono tenuti a conformare il proprio operato a tali principi, segnalando tempestivamente eventuali criticità o situazioni di rischio, al fine di prevenire violazioni che possano esporre la Società a responsabilità legali o reputazionali.

## 4 Regole di condotta

### 4.1. Salute, sicurezza e tutela dell'ambiente

Triumph si impegna a garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona e ad assicurare un ambiente di lavoro sano e sicuro, nel rispetto delle normative vigenti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Triumph ha adottato un sistema di gestione della sicurezza efficace e periodicamente aggiornato e monitorato, anche grazie alle collaborazioni contrattualizzate con consulenti esterni.

### 4.2. Criteri di Condotta nei rapporti con le Risorse Umane

Triumph riconosce la centralità delle “Risorse Umane” e l’importanza di stabilire e mantenere relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca, valorizzando quanto più possibile le capacità del singolo. In questo senso, si intendono come Risorse Umane sia i dipendenti, sia i collaboratori che prestano la loro opera a favore della Società in forme contrattuali diverse da quella del lavoro subordinato.

- **Selezione del personale e costituzione del rapporto di lavoro**

Le informazioni richieste in fase di selezione e assunzione sono strettamente collegate alla verifica di aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato. Nelle fasi di selezione e assunzione la funzione aziendale preposta, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta comportamenti per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo.

Tutto il personale viene assunto con regolare contratto di lavoro; non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare o in nero, né da parte di Triumph né da parte di, fornitori, eventuali subappaltatori, collaboratori, partner commerciali.

- **Gestione delle risorse umane**

È proibita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti delle persone. Tutte le decisioni prese nell’ambito della gestione e dello sviluppo delle risorse umane sono basate su considerazioni di profili di merito e/o corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori. Lo stesso vale per l’accesso a ruoli o incarichi diversi. Nella gestione dei rapporti gerarchici l’autorità è esercitata con equità e correttezza, evitandone ogni abuso.

- **Valorizzazione e formazione**

I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti all’interno di Triumph, attivandosi al fine di favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori. È prevista l’attuazione di piani formativi articolati in relazione ai ruoli e alle conoscenze dei collaboratori.

### 4.3. Doveri di Condotta delle Risorse Umane

Fermo restando quanto previsto dalla Legge, dallo Statuto sociale e dalla normativa, nonché dalle norme contrattuali vigenti, il personale dipendente, nell’espletamento del proprio servizio:

- impronta i propri comportamenti sull'osservanza dei principi di tutela e rispetto della persona umana, sulla lealtà, sulla correttezza nei rapporti personali e su logiche operative impostate sull'integrazione e collaborazione interfunzionale, sulla responsabilizzazione delle persone, sullo spirito di squadra e sul rispetto dei rapporti gerarchici e funzionali, al fine di perseguire gli obiettivi aziendali;
- informa tempestivamente il diretto superiore di eventuali relazioni di parentela, diretta o indiretta intercorrente con controparti con le quali sta per avviare o gestire rapporti d'affari per conto di Triumph e comunque di qualsiasi operazione che possa far intravedere una situazione di potenziale conflitto di interessi, al fine di una corretta valutazione e dell'ottenimento delle opportune direttive al riguardo;
- tratta con assoluta riservatezza dati, notizie ed informazioni di cui viene in possesso evitandone la diffusione o l'uso a fini speculativi propri o di terzi, e in ogni caso salvaguardando i principi di lealtà, correttezza e trasparenza innanzi richiamati. Le informazioni aventi carattere riservato possono essere rese note, nell'ambito degli uffici della Società, solo nei riguardi di coloro che abbiano effettiva necessità di conoscerle per motivi di lavoro e nell'assoluto rispetto della legge sulla *privacy*;
- dimostra nei rapporti con qualsiasi interlocutore, in particolar modo con i clienti, con cui viene in contatto per motivi di lavoro, doti d'integrità morale, evitando comportamenti che possano mettere in dubbio tale sua qualità;
- protegge e custodisce i valori e i beni che gli sono stati affidati e contribuisce alla tutela del patrimonio aziendale in generale;
- si astiene dal richiedere, direttamente o indirettamente, raccomandazioni ed ogni altro trattamento di favore in contrasto con i principi fissati nel presente Codice etico e di comportamento;
- pone la massima attenzione a non attuare comportamenti che possano determinare il rischio di commissione di reati.

#### 4.4. Rapporti con organi sociali di controllo

Triumph riconosce la rilevanza legale del ruolo del Collegio sindacale e della Società di revisione nominati, la necessaria trasparenza dei criteri di nomina, nonché l'esigenza del rispetto delle cause di ineleggibilità e di decadenza dettate dalla norma. Richiede ai componenti insediati elevati requisiti morali, professionali e personali, indipendenza, operatività e autorevolezza nello svolgimento dei compiti ad essi assegnati dalla legge. Triumph ravvisa l'importanza della revisione contabile quale garanzia della veritiera e corretta rappresentazione della situazione economica, patrimoniale e finanziaria delle società e quale supporto nella valutazione dei rischi inerenti i sistemi di controllo. Richiede alla società designata l'adozione di adeguati modelli di *risk management* interni, un approccio professionale basato sui rischi (*risk approach*), competenza nel settore, professionalità, organizzazione e indipendenza nello svolgimento del mandato assegnato.

#### 4.5. Criteri di Condotta nei rapporti con i Clienti

- Soddisfazione delle esigenze

Triumph persegue il proprio successo di impresa sui mercati attraverso l'offerta di prodotti di qualità.

La Società riconosce che l'apprezzamento di chi richiede prodotti è di primaria importanza per il suo successo di impresa.

Considera quindi obiettivo prioritario la soddisfazione delle esigenze dei clienti e la costruzione con le concessionarie che si occupano di distribuire i prodotti Triumph di un rapporto duraturo improntato a criteri di lealtà, disponibilità, trasparenza e professionalità.

- Sicurezza e qualità dei prodotti

Triumph s'impegna a garantire adeguati *standard* di qualità dei prodotti offerti.

Triumph è dotata degli strumenti organizzativi ed operativi necessari per la prevenzione dei rischi derivanti dall'uso dei prodotti destinati al mercato in cui Triumph opera.

In particolare:

- è in grado di garantire la conservazione, sicurezza dei prodotti;
- è organizzata per intraprendere senza indugio tutte le misure necessarie per evitare rischi conclamati (es. il ritiro del prodotto dal mercato attraverso azioni di richiamo, aggiornamenti tecnici ecc.);
- cura e conserva tutta la documentazione atta a garantire senza indugio la rintracciabilità dei prodotti distribuiti.

#### 4.6. Criteri di Condotta con i Fornitori

I fornitori di prodotti e i fornitori di servizi che a vario titolo intrattengono rapporti con Triumph riconoscono e condividono i principi etici e morali adottati con il presente Codice etico e di comportamento.

Triumph richiede ai propri fornitori sia italiani che esteri il rispetto delle normative a tutela dei lavoratori, sotto il profilo contrattuale, previdenziale e della sicurezza. Richiede altresì il rispetto delle normative poste a tutela dell'ambiente.

## 5 Osservanza del Codice Etico

I valori e i principi contenuti nel presente Codice sono obbligatori e costituiscono parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i destinatari ai sensi e nel rispetto delle leggi vigenti.

L'inosservanza dei requisiti del presente Codice e delle relative politiche comporta azioni disciplinari, compresa, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto di lavoro o la cessazione dei rapporti contrattuali con terzi.

### 5 Diffusione del Codice etico

Triumph assicura, attraverso un'adeguata comunicazione e una formazione periodica, che tutti i dipendenti apprendano i principi del presente Codice e ne comprendano il valore e le conseguenze del mancato rispetto.

I destinatari sono tenuti a conoscere e ad avere familiarità con il contenuto del presente Codice.

Al presente Codice verrà data la massima diffusione, anche attraverso la pubblicazione sul sito *web* di Triumph.