

WINCOR
NIXDORF

Codice di condotta



Publicato da
Wincor Nixdorf AG
Heinz-Nixdorf-Ring 1
33106 Paderborn
Germania
www.wincor-nixdorf.com

© Wincor Nixdorf AG

Ordine n° R40105-J-Z741-1-7600
Stampato in Germania, maggio 2007

Caro lettore,

Operando nel contesto internazionale, Wincor Nixdorf si impegna ad agire in conformità con le regole etiche e sociali applicate in tutto il mondo. Questo approccio si basa sulla nostra cultura aziendale, che comprende i valori di fiducia, trasparenza, affidabilità e correttezza nei rapporti con clienti, azionisti, partner e dipendenti.

Per agire nel rispetto di queste norme, abbiamo definito una serie di regole che costituiscono la base del nostro Codice di Condotta, presentato in questo opuscolo. Il Codice di Condotta è studiato per guidarvi nel vostro lavoro quotidiano. Infatti, la globalizzazione ha avvicinato mercati e culture differenti e reso più complesse tutte le attività aziendali.

Il Codice di Condotta si applica in tutto il mondo ed è vincolante per tutti i dipendenti di Wincor Nixdorf, nelle attività quotidiane così come nei rapporti con il pubblico, la pubblica amministrazione e le istituzioni. Il documento tiene conto dell'infrastruttura legale e culturale dei Paesi in cui operiamo. Vi ricordiamo che queste regole valgono anche laddove la legislazione prevalente e gli usi o le convenzioni locali prevedano norme meno severe rispetto alle disposizioni del nostro Codice di Condotta. Se regolamenti o condizioni di un Paese o una regione specifica sono più elaborati e ampi delle nostre disposizioni, è ovvio che ci atterremo alle norme locali adattando di conseguenza il nostro Codice di Condotta.

La violazione o il mancato rispetto di queste regole può seriamente compromettere l'immagine della nostra azienda e provocare un ingente danno finanziario. Pertanto non verrà tollerata alcuna violazione del Codice di Condotta dell'azienda e verranno prese misure appropriate in caso di condotta non conforme.

Gli obiettivi associati a questo Codice di Condotta possono essere rispettati solo se tutte le persone coinvolte contribuiscono in maniera attiva. Partendo da questo principio, mi aspetto che ogni singolo componente dello staff rispetti e applichi nella loro interezza le regole e le raccomandazioni definite nel Codice di Condotta. Solo in questo modo possiamo applicare la nostra cultura aziendale in maniera credibile, proporci come partner affidabile e garantire il successo della nostra azienda a lungo termine.

Cordiali saluti,

Eckard Heidloff
Presidente e CEO di Wincor Nixdorf AG

Sommario

I. Principi fondamentali	6
II. Relazioni con gruppi esterni	7
1. Concorrenza leale	7
2. Condotta verso azionisti, clienti, partner ed enti ufficiali.	7
3. Conflitto di interessi	8
4. Benefici, corruzione, concussione, donazioni	8
5. Informazioni interne	9
6. Responsabilità sociale	10
III. Relazioni interne	10
1. Correttezza e rispetto verso i dipendenti	10
2. Opportunità di sviluppo e formazione del personale	10
3. Sicurezza sul lavoro	11
4. Tutela della conoscenza e della ricerca	11
5. Tutela delle proprietà del gruppo	12
6. Sicurezza dei dati	13
7. Dovere di notifica, sanzioni e persone di riferimento	13
Referenti	14

I. Principi fondamentali

Lo scopo dell'attività di Wincor Nixdorf Group (di seguito Wincor Nixdorf) è creare e offrire a clienti nei settori Banking e Retail prodotti e soluzioni "best-in-class" che comprendano hardware, software e servizi, ottenendo da tale attività un incremento significativo del valore del Gruppo a beneficio dei propri addetti e azionisti.

Questo Codice di Condotta contiene una serie di condizioni che devono essere applicate nel perseguimento di tali obiettivi. Il documento definisce il valore e le norme di condotta che devono essere adottati dai dipendenti di Wincor Nixdorf nelle loro relazioni con soggetti esterni come clienti, azionisti, partner ed enti ufficiali; inoltre, descrive la natura delle relazioni interne fra dipendenti e fra i dipendenti e il Gruppo. Queste regole di condotta sono basate su principi legali ed etici riconosciuti a livello nazionale e internazionale.

Questo Codice di Condotta costituisce una norma vincolante per tutti i dipendenti di Wincor Nixdorf. Il Codice si applica in uguale misura e per tutti gli aspetti a tutti i dipendenti di Wincor Nixdorf, a prescindere dalla loro posizione nel Gruppo.

Il Codice di Condotta costituisce la base di tutti i regolamenti e le direttive di Wincor Nixdorf che abbiano una natura più specifica o dettagliata. Il Codice di Condotta deve essere applicato in accordo con le leggi e i sistemi legali di ciascun Paese, in particolare con la legislazione vigente sul lavoro dipendente e sulle relazioni industriali. Le regole di questo Codice di Condotta devono essere rispettate nei casi in cui il sistema legale nazionale o un regolamento interno prevedano norme meno severe.

Tutti i dipendenti sono responsabili per l'applicazione del Codice di Condotta. I dirigenti a livello di gruppo e di singole aziende sono responsabili per la creazione di un ambiente aperto e trasparente nel quale manager e dipendenti non si limitino ad astenersi da azioni illegali o dubbie, ma siano consapevoli del tipo di atteggiamenti eticamente e moralmente discutibili che potrebbero verificarsi. I Responsabili Aziendali sono tenuti a condurre l'attività di business ed il lavoro dei collaboratori in conformità del Codice di Condotta. Tuttavia, è anche responsabilità di ciascun dipendente implementare i valori contenuti nel Codice di Condotta e assicurarsi che le norme legali ed etiche dello stesso vengano rispettate nel proprio luogo di lavoro.

II. Relazioni con gruppi esterni

Wincor Nixdorf crede senza riserve nel principio della concorrenza leale con le aziende concorrenti e nella correttezza delle trattative contrattuali con i propri partner. Conduciamo i nostri affari con mezzi legalmente ed eticamente corretti e ci aspettiamo lo stesso comportamento dai nostri partner, fornitori e clienti.

Non definiremo accordi illeciti o illegali direttamente con i nostri concorrenti o attraverso i nostri partner, sia nell'attività quotidiana sia nella definizione di scelte strategiche, in relazione a prezzi, quote di mercato, capacità produttiva o assegnazione di mercati regionali o clienti. Ci asterremo dall'avere discussioni informali o dal definire gentlemen agreements anche solo verbali, quando questi implicano comportamenti che potrebbero ripercuotersi sulla concorrenza. Ci impegneremo per evitare anche la sola apparenza di una simile azione. È importante sottolineare che accordi contrari al presente Codice di Condotta non possono essere giustificati nel caso in cui vengano conclusi nel contesto di una situazione di crisi aziendale, anche quando non si possono attribuire colpe agli individui responsabili di tale situazione.

Di conseguenza, non devono essere scambiate informazioni con i nostri concorrenti relative a relazioni con la clientela, prezzi, imminenti variazioni di prezzi e costi. Allo stesso modo non devono essere svelati calcoli, capacità produttive o progetti. L'obbligo di segretezza e

confidenzialità vale anche dopo la cessazione del rapporto di dipendenza. L'unica eccezione a questa regola riguarda la creazione di una joint-venture soggetta a un accordo di riservatezza.

In caso di dubbi sulla correttezza di determinate azione, è possibile rivolgersi al Compliance Officer o all'ufficio legale.

2. Condotta verso azionisti, clienti, partner ed enti ufficiali

Il capitale versato dai nostri azionisti costituisce la base della nostra attività. Fra gli obiettivi principali del Gruppo spiccano la salvaguardia di questo capitale, la garanzia di un adeguato ritorno economico e l'implementazione di una politica trasparente e responsabile verso i nostri azionisti.

Al fine di soddisfare le esigenze dei clienti, siamo impegnati nello sviluppo di soluzioni adeguate ed efficienti. Per realizzare questo obiettivo, è importante offrire ai nostri clienti soluzioni basate sulla nostra intera gamma di prodotti (hardware, software e servizi). Pertanto consideriamo nostro dovere sottoporre i nostri prodotti a regolari verifiche e adeguarli alle nuove esigenze del mercato.

Trattiamo i nostri fornitori in maniera leale. Le decisioni relative alle transazioni con i nostri fornitori sono basate esclusivamente su criteri di qualità, prezzo, affidabilità, norme tecniche, idoneità del prodotto, assenza di rapporti problematici, standard di certificazione, limitazioni legali e gestione della qualità.

I contratti di consulenza vengono sottoscritti solo con i consulenti che dimostrano di essere qualificati per contribuire alla crescita di Wincor Nixdorf. Le decisioni su quando ingaggiare i consulenti e sulla tipologia e durata dei contratti vengono prese sulla base di una chiara documentazione delle necessità e del progetto. Quando agiscono per conto e secondo le istruzioni di Wincor Nixdorf, i consulenti sono obbligati a dichiarare nei loro contratti che le loro attività non violeranno regolamenti legali né disposizioni del presente Codice di Condotta.

Puntiamo a mantenere un rapporto aperto di collaborazione con tutti gli enti ufficiali con cui entriamo in contatto. Nelle nostre trattative con rappresentanti governativi ed enti ufficiali dobbiamo astenerci da atti che potrebbero influenzare indebitamente le loro decisioni.

3. Conflitto di interessi

Tutti i dipendenti di Wincor Nixdorf devono avere cura di non entrare in conflitto di interessi nella gestione dei loro rapporti con partner, clienti, fornitori ed enti ufficiali, o delle relazioni di natura personale o familiare. In nessun caso gli interessi privati devono influenzare una decisione operativa e soprattutto una decisione relativa al personale. La nomina di un parente o il suo coinvolgimento in attività di intermediazione deve essere resa nota e sarà soggetta all'approvazione preliminare da parte del responsabile diretto e dell'ufficio Risorse Umane.

Nessuno può concludere una transazione in cambio della quale ha ottenuto particolari benefici o una promessa di benefici. Nessun dipendente o parente di dipendente può avere un interesse privato nell'assegnazione di un ordine a un partner dell'azienda, ad es. detenendo quote rilevanti nella società del partner o godendo di particolari benefici da parte di fornitori, clienti, agenti o consulenti.

Tutte le attività, proprietà o consulenze esterne di qualsiasi genere che siano in diretto conflitto con gli interessi commerciali di Wincor Nixdorf o con il lavoro del singolo (es. orario lavorativo) devono essere riferite al e approvate dal responsabile dell'ufficio Risorse Umane.

4. Benefici, corruzione, concussione, donazioni

Wincor Nixdorf aderisce agli sforzi internazionali per prevenire la corruzione. Per noi questo significa agire contro i tentativi di corruzione in tutte le divisioni operative e in tutti i Paesi. Questo principio vale sia per il lavoro interno sia per le attività che coinvolgono i nostri partner. In ogni caso le nostre transazioni devono essere basate su principi di legalità e correttezza.

Nessun dipendente, società del Gruppo o subfornitore di Wincor Nixdorf può, direttamente o indirettamente (ad es. prestiti non risarcibili), offrire o dare compensi economici, regali o altri omaggi, anche nei casi in cui

tali benefici possano essere nell'interesse economico dell'azienda.

Tutte le richieste di compensi economici o altri benefici, di natura professionale o privata, devono essere immediatamente respinte e segnalate al diretto responsabile. Non saremo coinvolti in transazioni nelle quali esiste il fondato sospetto di corruzione o concussione.

Allo stesso modo, nessun dipendente, società del Gruppo o altre società con cui collaboriamo può accettare o richiedere compensi economici, direttamente o indirettamente. Non verranno tollerati dipendenti che siano attivamente coinvolti in casi di corruzione. Il dipendente che si imbatte in tali azioni è tenuto a contribuire a documentare e svelare immediatamente le circostanze dell'accaduto e a collaborare pienamente.

Non è permesso ai dipendenti accettare benefici al di fuori delle loro attività per Wincor Nixdorf che potrebbero influenzare la loro attività professionale. Tale divieto non si riferisce a inviti od offerte simili, a condizione che siano appropriate nella misura e non influenzino l'obiettività professionale del dipendente (ad es. piccoli omaggi per le festività).

Nell'ambito del nostro impegno a mantenere rapporti trasparenti con enti ufficiali e pubblici, non possono essere offerti omaggi o altri benefici (tangenti) a ufficiali pubblici o dipendenti del servizio pubblico.

Tutte le donazioni devono essere approvate dagli Amministratori Delegati e non devono infrangere alcuna disposizione di legge. Le donazioni possono essere fatte solo a istituti di carità.

5. Informazioni interne

Per tutelare l'integrità di Wincor Nixdorf, è fondamentale evitare il trasferimento di informazioni riservate acquisite attraverso l'accesso a conoscenze specifiche nell'esecuzione delle proprie mansioni per il Gruppo. Il dipendente che sia a conoscenza di intenzioni o fatti specifici del Gruppo o di una società del Gruppo, che non siano ancora stati resi noti, non può trasferire tali informazioni ad altre persone all'interno o all'esterno del Gruppo. Questo obbligo di riservatezza si applica in particolare alle informazioni che potrebbero influire sul prezzo delle azioni. È essenziale che tutti i dipendenti soggetti alle regole sull'abuso di informazioni privilegiate (insider trading) rispettino i periodi di prescrizione nei quali non sono autorizzati ad acquistare o vendere azioni di Wincor Nixdorf.

I dipendenti non possono trasferire informazioni di progetto speciali ad altri soggetti che non sono coinvolti nel progetto in questione né a terzi, tranne che ai fini del progetto e laddove siano state prese tutte le misure necessarie per proteggere la riservatezza delle informazioni.

In caso di dubbi, deve essere consultato il Compliance Officer.

6. Responsabilità sociale

Wincor Nixdorf è anche consapevole delle proprie responsabilità sociali verso i dipendenti del Gruppo nei Paesi in cui opera. Nella nostra organizzazione attribuiamo grande importanza all'applicazione attiva delle normative sociali internazionali vigenti (SA 8000 - Standard for Social Accountability). Le norme riguardano, ad esempio, il divieto di utilizzare il lavoro minorile e forzato, il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva, la richiesta e l'introduzione di condizioni di lavoro accettabili.

Il Gruppo è attivamente coinvolto in attività per tutelare l'ambiente e promuovere lo sviluppo sostenibile. Siamo impegnati a livello nazionale e internazionale per tutelare la salute dell'ambiente. Nelle nostre attività e nei nostri progetti, ci assicuriamo che le norme ambientali vengano adeguatamente rispettate e le risorse utilizzate in maniera efficiente.

III. Relazioni interne

1. Correttezza e rispetto verso i dipendenti

Wincor Nixdorf è consapevole della propria responsabilità verso i dipendenti. Da parte nostra ci aspettiamo che tutto il personale sia attento agli interessi dell'azienda nella propria condotta verso gli altri, sia all'interno sia all'esterno dell'azienda. In particolare, ci aspettiamo che tutti i dipendenti si comportino in maniera amichevole, professionale e corretta con i colleghi e con altri soggetti all'esterno dell'organizzazione.

Nessuno deve essere svantaggiato, favorito, molestato o escluso in base al sesso, all'etnia, alla razza, alle origine, alle convinzioni, a disabilità o all'età. Non devono essere compiute azioni che possano ledere la dignità, i diritti personali o la riservatezza dei dipendenti.

I conflitti prolungati devono essere risolti dal diretto responsabile e dall'ufficio del personale tenendo conto degli interessi di tutti i soggetti coinvolti. Discriminazioni, vessazione dei dipendenti, ad es. accuse infondate, molestie sessuali e mobbing non saranno tollerati.

La condotta di tutto il personale deve essere basata in primo luogo sulla fiducia, ottenuta innanzitutto garantendo una comunicazione aperta. A sua volta, questa apertura deve essere alla base di tutte le decisioni. Tutto il personale deve impegnarsi a contribuire con la propria esperienza ai processi decisionali e incoraggiare i colleghi a fare altrettanto.

2. Opportunità di sviluppo e formazione del personale

La carriera e la crescita professionale del nostro personale sono fondamentali per il successo dell'azienda. Tutti i responsabili devono

programmare un incontro con i componenti del loro team almeno una volta all'anno. In questa sede il responsabile deve valutare e discutere la qualità del lavoro del dipendente nell'ultimo anno e offrire al

dipendente l'opportunità di parlare delle proprie mansioni, prestazioni e condizioni di lavoro, oltre a esprimere un giudizio sul proprio responsabile. Responsabile e dipendente devono quindi concordare una serie di misure per la crescita professionale del dipendente. Il lavoro eccellente svolto dal personale è essenziale per la nostra crescita. Pertanto ci impegniamo per sostenere le persone con particolare talento che contribuiscono al successo costante dell'attività grazie alle loro capacità professionali e doti sociali. Wincor Nixdorf realizza corsi di formazione professionale e personale e incoraggia il personale a sfruttare queste opportunità. È nell'interesse del Gruppo nel suo insieme che i dipendenti possano conciliare il loro impegno lavorativo con la vita privata.

3. Sicurezza sul lavoro

Uno dei principali obiettivi del Gruppo è garantire la sicurezza dei suoi dipendenti sul posto di lavoro. Tutto il personale che lavora in un ambiente pericoloso o con apparecchiature o prodotti pericolosi deve essere informato dal responsabile sulle regole di sicurezza previste per la sua attività. Devono essere rispettate tutte le normative sulla protezione dei lavoratori, sulla sicurezza sul lavoro e sull'ambiente. Tutti i dipendenti sono responsabili del rispetto delle normative nella loro area di lavoro. Le regole di sicurezza devono essere applicate senza eccezioni nell'interesse di ciascun dipendente e dei suoi collaboratori e colleghi. I responsabili devono dare l'esempio.

Tutti gli impianti e le apparecchiature devono essere progettate con cura, verificate e mantenute regolarmente. I dipendenti che usano le apparecchiature devono essere perfettamente istruiti e addestrati. La formazione sulla prevenzione degli incidenti deve essere ripetuta a intervalli regolari. Il nostro obiettivo è fornire ai clienti prodotti di alta qualità che non presentino rischi nascosti. Nel caso in cui siano individuati rischi effettivi o potenziali derivanti dall'uso dei nostri prodotti o collegati ai nostri prodotti, questi rischi devono essere riferiti immediatamente al responsabile della Assicurazione Qualità. Gli acquirenti di prodotti Wincor Nixdorf devono essere informati di tutti i rischi associati all'uso di tali prodotti.

4. Tutela della conoscenza e della ricerca

I risultati dell'attività di sviluppo nel campo dell'hardware e del software sono risorse preziose di Wincor Nixdorf. Invenzioni, brevetti e altre conoscenze sono di importanza vitale per il futuro del Gruppo. I nostri sviluppatori e tecnici sono tenuti a svolgere e documentare il loro lavoro secondo gli standard più evoluti, oltre a passare le informazioni su tale attività in modo adeguato a un trasferimento efficace della conoscenza. Il diritto all'uso esclusivo delle nostre invenzioni è il risultato dei nostri investimenti in ricerca e sviluppo. Pertanto è essenziale garantire che vi sia un'adeguata tutela legale.

I dipendenti non possono trasferire conoscenze operative o informazioni riservate a persone esterne all'organizzazione. Processi e tecniche devono essere tenuti segreti in qualsiasi circostanza. Il rilascio di licenze e il trasferimento di conoscenze deve essere verificato in dettaglio dagli uffici responsabili. Nel caso dello sviluppo prodotto, è importante valutare la situazione legale, in particolare per quanto riguarda eventuali diritti di proprietà industriale di terze parti. Tutti i diritti di terzi devono essere rispettati, così come le licenze di terzi.

I dipendenti non devono tentare di procurare e utilizzare informazioni riservate appartenenti ad altri soggetti esterni al Gruppo. Senza alcuna eccezione, le informazioni su terzi devono essere raccolte solo da fonti liberamente accessibili. È vietato qualsiasi tentativo di scoprire informazioni sul lavoro di sviluppo svolto da colleghi o altri soggetti al di fuori dell'organizzazione.

5. Tutela delle proprietà del gruppo

Wincor Nixdorf fornisce al personale le apparecchiature necessarie per svolgere le loro mansioni, ad es. dispositivi, macchine, materiali per ufficio, computer e memorie dati, per scopi operativi. L'utilizzo privato della proprietà del Gruppo è consentito solo con l'approvazione del responsabile, senza il cui consenso la proprietà non può essere asportata dalla sede di lavoro. Intraprenderemo azioni legali secondo il diritto civile e penale contro chiunque sia coinvolto in atti di furto o appropriazione indebita delle proprietà del Gruppo. I computer devono essere considerati strumenti di lavoro e utilizzati solo per scopi professionali. È consentito conservare dati privati solo entro limiti ragionevoli. È vietato installare e utilizzare giochi per computer.

L'accesso a Internet, la Intranet e la posta elettronica sono ugualmente considerati strumenti di lavoro e devono essere utilizzati solo per scopi professionali. In particolare, è vietato l'uso di Internet per accedere a siti Web con contenuti sessuali o razzisti o siti che inneggiano alla violenza.

I dipendenti che hanno accesso diretto o indiretto ai flussi di cassa del Gruppo devono prestare particolare attenzione. A tutte le transazioni che comportano il trasferimento di denaro o valori deve essere rigorosamente applicato il principio dei "quattro occhi". In relazione alle entrate e uscite di cassa e all'incasso delle fatture, qualsiasi circostanza o irregolarità che determini l'arricchimento personale di un dipendente o di un'altra persona esterna all'organizzazione deve essere riferita immediatamente al responsabile o al Compliance Officer. Verranno intraprese azioni legali secondo il diritto civile e penale contro chiunque sia coinvolto in atti di furto o appropriazione indebita di contanti.

6. Sicurezza dei dati

Tutta la documentazione e i supporti di dati (elettronici) devono essere conservati in luoghi sicuri e chiusi a chiave. Questo riguarda soprattutto dati sensibili sui dipendenti e informazioni riservate sull'azienda. I computer devono essere protetti dall'accesso non autorizzato mediante cambi regolari delle password. Trascrizioni o copie dei dati sono consentiti solo per scopi operativi. I dipendenti non sono autorizzati ad accedere a informazioni non pertinenti per le loro attività. È essenziale mantenere la riservatezza della corrispondenza postale e delle telecomunicazioni.

Tutti i documenti e i record devono essere organizzati con cura in modo che il lavoro possa essere svolto anche da un sostituto qualora si rendesse necessario. A questo fine, tutti i dipendenti devono assicurarsi di organizzare il loro lavoro in modo completo, chiaro e comprensibile.

7. Dovere di notifica, sanzioni e persone di riferimento

Tutti i dipendenti sono tenuti a riferire violazioni dei valori descritti nel presente Codice di Condotta al loro responsabile diretto, al responsabile dell'ufficio Risorse Umane o al Compliance Officer, immediatamente e integralmente. Tali relazioni devono essere presentate in forma scritta e verbalmente. Per garantire la giusta credibilità, le relazioni non devono essere anonime, tranne nel caso in cui il dipendente ritenga che la comunicazione di tali informazioni possa andare a suo discapito.

Il personale direttivo deve organizzare le proprie aree di competenza in modo che le relazioni su particolari violazioni li raggiungano senza ritardi. I dirigenti sono inoltre responsabili per l'instaurazione del dialogo con i dipendenti e la verifica del rispetto del Codice di Condotta.

Tutto il personale è tenuto a mantenere una condotta conforme alle direttive di questo documento e, laddove necessario, ad apportare miglioramenti nella propria area di lavoro per garantire il rispetto del Codice. Tutti i dipendenti hanno il dovere individuale di rispettare il Codice di Condotta. Il team di revisione interna del Gruppo svolge controlli regolari per verificare il rispetto delle regole e dei principi stabiliti dal Codice di Condotta. Queste verifiche possono comportare colloqui con il personale, ispezioni della documentazione e visite presso sedi locali.

Il Codice di Condotta è il centro di tutti i nostri rapporti. Rappresenta i valori e i doveri fondamentali dei dipendenti nei loro rapporti con altri soggetti all'interno e all'esterno dell'organizzazione. Tutto il personale è invitato ad apprendere il contenuto del Codice di Condotta. I responsabili con posizioni direttive devono sottoscrivere il documento

per indicare l'accettazione del Codice e hanno il compito di garantire che i dipendenti vengano messi a conoscenza del contenuto del Codice.

Possono essere prese misure disciplinari nei confronti di chi viola il Codice di Condotta. Tali misure possono comprendere, a seconda della gravità delle azioni o delle violazioni, la cessazione del rapporto lavorativo e ulteriori cause legali.

Vi saranno inevitabilmente dubbi o domande sull'interpretazione del Codice di Condotta. Se un dipendente ha dubbi sulle modalità di comportamento corrette in determinate circostanze, deve discuterne con il responsabile diretto o l'ufficio del personale. Qualora la situazione non venga chiarita in questo modo, è possibile rivolgersi alle persone specificate più avanti.

Paderborn, 15 maggio 2007

Referenti:

Compliance Officer:

Head of Corporate Controlling

Tel.: +49 5251 693 5421

Fax: +49 5251 693 6029

Risorse Umane:

Responsabile Risorse Umane

Tel.: +49 5251 693 5001

Fax: +49 5251 693 5009

Ufficio Legale:

Responsabile Legale

Tel.: +49 5251 693 5403

Fax: +49 5251 693 5444

