

CODICE ETICO

Del Gruppo De'Longhi

(Aggiornamento del 30 settembre 2026)

Indice

LETTERA DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO	4
1. PREMESSA	5
2. AMBITO DI APPLICAZIONE E PERSONE DESTINATARIE	6
3. PRINCIPI ETICI	6
3.1. Legalità	6
3.2. Lealtà e trasparenza	7
3.3. Equità sociale e valore della persona	7
3.4. Diligenza e professionalità	7
3.5. Tutela della Riservatezza	8
3.6. Tutela dell'immagine	8
3.7. Tutela dell'ambiente	8
3.8. Attenzione al consumatore ed ai clienti	9
4. CRITERI DI CONDOTTA NELLA GESTIONE DELLE ATTIVITA'	10
4.1. Principi generali	10
4.1.1. Conformità alla normativa vigente	10
4.1.2. Conflitti di interesse	10
4.1.3. Accortezza nelle transazioni commerciali	10
4.1.4. Erogazioni liberali e sponsorizzazioni	10
4.1.5. Riservatezza delle informazioni aziendali e tutela della privacy	11
4.1.6. Cybersecurity e Sicurezza delle Reti Informatiche	11
4.1.7. Uso dei sistemi di intelligenza artificiale e nuove tecnologie	12
4.1.8. Comunicazioni con l'ambiente esterno	13
4.1.9. Divieto di operazioni finalizzate al riciclaggio di denaro	14
4.1.10. Tutela della proprietà industriale ed intellettuale	15
4.1.11. Contrasto alla criminalità organizzata	15
4.2. Rapporti con clienti	15
4.3. Rapporti con i fornitori	16
4.4. Relazioni con consulenti, agenti, procacciatori d'affari ed altri collaboratori	18
5. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	18
6. RAPPORTI CON ALTRI INTERLOCUTORI	20
6.1. Associazioni di categoria, sindacati e partiti politici	20
6.2. Concorrenti	20
7. ELARGIZIONE ED ACCETTAZIONE DI DONI O ALTRE UTILITÀ	21
8. GESTIONE AMMINISTRATIVA E CONTABILE	21
9. DILIGENZA NELL'UTILIZZO DEI BENI AZIENDALI e TUTELA DEGLI STRUMENTI INFORMATICI	22
10. GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	22
10.1. Selezione del personale ed assunzioni	22
10.2. Rapporto di lavoro	23

10.3. Gestione del personale	23
10.4. Salute e sicurezza sul lavoro	24
11. DIFFUSIONE ED AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO	25
12. VIGILANZA SULL'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO E CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE	26
13. SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI - WHISTLEBLOWING	26

LETTERA DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

Gentili Colleghe e Colleghi, Spettabili Collaboratori,

il Codice Etico costituisce la bussola che orienta le nostre decisioni quotidiane e definisce l'identità del Gruppo De'Longhi nel mondo.

La recente revisione del documento, approvata dal Consiglio di Amministrazione, risponde, in primo luogo, all'esigenza di armonizzare il nostro modo di operare, rinnovando quel patto di fiducia fondamentale che ci lega a tutti i nostri stakeholder. Essa si inserisce, inoltre, nel più ampio quadro del nostro sistema di regole aziendali, costituendo parte integrante e principio fondante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

La nostra Visione e la nostra Missione continuano a indicare la rotta del nostro sviluppo, ma sono i nostri sette valori fondanti a renderci unici e a guidarci nelle sfide di ogni giorno: Ambizione, Competenza, Coraggio, Lavoro di Squadra, Passione, Rispetto e Tradizione. Essi costituiscono l'essenza stessa del nostro modo di lavorare: principi che devono ispirare e guidare l'azione di ciascuno di noi, a ogni livello dell'organizzazione.

La costante traduzione di questi valori in condotte concrete rappresenta il presupposto indispensabile per consolidare un funzionamento aziendale sano e promuovere uno sviluppo solido e duraturo. Attraverso comportamenti coerenti e condivisi potremo conseguire traguardi sempre più ambiziosi e sostenibili, generando valore per le nostre persone e per i territori in cui operiamo, tutelando ed elevando la reputazione del nostro nome e dei nostri prodotti a livello globale.

Desidero pertanto invitare ciascuno di voi a prendere visione del presente Codice Etico e a farne proprio il contenuto, affinché esso continui a costituire il saldo fondamento del nostro successo comune.

Rivolgo a tutti voi i miei più cordiali auguri di buon lavoro.

L'Amministratore Delegato

1. PREMESSA

Il Gruppo De' Longhi (in seguito anche il "*Gruppo*") detiene una posizione di leadership globale nel settore delle macchine da caffè, con una significativa presenza sia nei prodotti ad uso domestico che professionale. Inoltre, è tra i principali player mondiali nel settore del piccolo elettrodomestico dedicato al mondo della cucina, della pulizia e dello stiro, della climatizzazione e della cura della casa. Il Gruppo è formato dalla *holding* De' Longhi S.p.A. (in seguito, "*De' Longhi*" o la "*Capogruppo*"), società per azioni quotata sul mercato Euronext Milan gestito da Borsa Italiana S.p.A. ed inoltre dalle società da questa controllate, direttamente o indirettamente, che operano in Italia e all'estero (in seguito, le "*Controllate*"), tutte soggette all'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo.

Il Gruppo basa l'esecuzione delle proprie attività sul rispetto dei principi etici enunciati nel presente Codice Etico (in seguito anche il "*Codice*") e sul rispetto delle norme vigenti ispirandosi, nello sviluppo della propria attività e nel perseguimento della propria Missione, anche ai valori aziendali elaborati al suo interno.

Il Gruppo è consapevole che l'obiettivo della creazione di valore con continuità per gli azionisti e per gli altri portatori di interessi debba convivere con i principi etici dettati nel presente Codice.

Nel perseguimento dei propri obiettivi il Gruppo rispetta i seguenti principi generali:

- il pieno e costante rispetto delle normative vigenti nei Paesi nei quali il Gruppo opera;
- la disposizione ed il mantenimento di registrazioni contabili ispirate ai principi della chiarezza, trasparenza, tempestività, garantendone in ogni momento la tracciabilità e la verificabilità;
- la correttezza:
 - nei rapporti con i componenti degli organi sociali e con il personale dipendente del Gruppo;
 - nei rapporti con i terzi, inclusi fornitori, clienti e Pubblica Amministrazione;
 - nei meccanismi di rappresentanza del Gruppo, anche nel corso di trattative con interlocutori esterni, così da evitare possibili conflitti di interesse.

Il gruppo persegue uno sviluppo sostenibile che si concretizza in tre impegni fondamentali:

- Progressing Over Emissions: evolvere verso un modello d'impresa sostenibile attraverso la costante riduzione dell'impronta di carbonio delle attività aziendali e della catena del valore.
- Designing Tomorrow: integrare la sostenibilità nei propri prodotti attraverso la progettazione, il design, i materiali e la produzione.

- Caring Together: promuovere scelte consapevoli e comportamenti responsabili coinvolgendo i propri dipendenti, i consumatori e le comunità esterne.

Questi impegni sono in linea con i seguenti Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite:

- SDG 3: assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età;
- SDG 5: raggiungere l'uguaglianza di genere;
- SDG 12: garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo;
- SDG 13: promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE E PERSONE DESTINATARIE

Il Gruppo riconosce ai principi ed alle regole di comportamento enunciate dal presente Codice Etico un valore fondamentale nello svolgimento della propria attività. Inoltre, considera fondamentale l'applicazione di quanto contenuto nel presente documento al fine di garantire trasparenza e legalità in tutte le attività connesse a qualsiasi titolo al Gruppo. Il Codice si applica a tutte le società del Gruppo, sia italiane che estere.

Sono tenuti al rispetto dei principi enunciati nel presente Codice gli organi sociali e i propri componenti, i dipendenti (persone legate da un rapporto di lavoro subordinato, compresi i dirigenti), i collaboratori (inclusi gli stagisti), anche temporanei, i consulenti esterni, i fornitori, i clienti, gli appaltatori, gli agenti e gli altri soggetti che agiscono in nome e/o per conto delle società del Gruppo sulla base di un mandato o di altro rapporto contrattuale (nel seguito, congiuntamente, le *"Persone Destinatari"*).

Il Gruppo si attiva per informare e sensibilizzare tutte le Persone Destinatari in ordine al contenuto del Codice, nel suo divenire, nonché per portare a conoscenza dei terzi il medesimo secondo quanto stabilito nel paragrafo 11.

Il Gruppo inoltre si adopera affinché, nella formalizzazione dei rapporti interni ed esterni alla Capogruppo e alle Controllate siano inserite, ove necessario, idonee clausole contrattuali che richiama il rispetto del Codice.

3. PRINCIPI ETICI

Di seguito, il presente Codice intende esplicitare i principi etici fondamentali del Gruppo.

3.1. Legalità

Il Gruppo considera la legalità un valore imprescindibile nella conduzione delle attività aziendali. Pertanto, si impegna al rispetto delle leggi, dei regolamenti vigenti ed applicabili in tutti i Paesi, delle disposizioni del presente Codice, dei codici di adesione volontaria, nonché dei regolamenti e delle procedure aziendali vigenti ed applicabili, oltre che delle prassi generalmente riconosciute.

Tale impegno è imprescindibile anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con il Gruppo. La Capogruppo e le Controllate non inizieranno né

proseguiranno alcun rapporto con i soggetti che non intendano allinearsi a questo principio.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse del Gruppo giustifica e rende accettabile una condotta contrastante con le leggi e i regolamenti vigenti ed applicabili

Le Persone Destinatarie devono essere a conoscenza delle leggi, dei regolamenti e dei comportamenti conseguenti da adottare. In caso di dubbio, le stesse potranno rivolgersi alla propria società di riferimento del Gruppo, la quale fornirà tempestivamente adeguata informativa.

Il Gruppo assicura che saranno realizzate le opportune attività di formazione, informazione e continua sensibilizzazione in merito alle disposizioni del presente Codice e alla sua concreta applicazione.

3.2. Lealtà e trasparenza

Tutte le attività realizzate in nome e per conto del Gruppo sono improntate al rispetto dei principi di lealtà e trasparenza, correttezza e buona fede, tanto nel senso principale di fedeltà ai valori, ai riferimenti e ai principi del Gruppo, quanto nelle relazioni che collegano le singole Persone Destinatarie e il Gruppo al mercato.

Pertanto, ogni rapporto, sia interno che esterno al Gruppo, deve essere improntato al rispetto delle leggi e dei regolamenti di volta in volta vigenti ed applicabili nonché delle disposizioni del presente Codice.

3.3. Equità sociale e valore della persona

In linea con i principali standard internazionali sui Diritti Umani e del Lavoro (tra cui le Convenzioni ILO e i Principi Guida delle Nazioni Unite), il Gruppo si impegna a rispettare e a tutelare i diritti fondamentali, la dignità e l'integrità fisica, morale e psicologica di tutte le persone con cui interagisce.

Il Gruppo rifiuta e condanna ogni forma di discriminazione, tra cui quella basata su età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, razza, nazionalità, estrazione culturale, opinioni politiche, credenze religiose e appartenenza ad associazioni e sindacati.

A tal fine, è vietata qualsiasi indagine su idee, preferenze, gusti personali dei dipendenti, dei componenti degli organi sociali e dei collaboratori del Gruppo, nonché delle Persone Destinatarie in generale.

Il Gruppo, pertanto, non si limita a respingere ogni forma di discriminazione, ma promuove attivamente una cultura inclusiva capace di valorizzare la diversità in tutte le sue forme — inclusa la parità di genere, l'equità retributiva e l'integrazione culturale — considerandola un motore fondamentale di innovazione, dinamismo e crescita sostenibile in ogni fase della vita aziendale, dalla selezione allo sviluppo professionale.

3.4. Diligenza e professionalità

I componenti degli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori sono impegnati a svolgere con diligenza e professionalità le proprie prestazioni, prestando la massima attenzione alla costante realizzazione di prodotti e servizi d'eccellenza, concepiti e

continuamente innovati per mezzo di ricerche volte a garantire:

- la sicurezza ed il benessere del consumatore,
- la qualità ed affidabilità del prodotto,
- l'integrazione di criteri di compatibilità ambientale.

Tali soggetti si impegnano ad operare nell'interesse del Gruppo, perseguendo obiettivi di efficacia ed efficienza, con la consapevolezza, comunque, che l'etica riveste un rilievo primario per il Gruppo e che quindi non saranno in alcun modo tollerati comportamenti che, pur astrattamente tesi a favorire il Gruppo, risultino in contrasto con norme vigenti o con le disposizioni del presente Codice. Il Gruppo presta inoltre attenzione costante al coinvolgimento dei collaboratori – di ogni ordine e livello – nella realizzazione degli obiettivi di sviluppo della società per mezzo della loro responsabilizzazione e della valorizzazione delle relative competenze.

3.5. Tutela della Riservatezza

Il Gruppo tutela la riservatezza delle informazioni e dei dati in proprio possesso, operando nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti ed applicabili in materia.

Il Gruppo garantisce altresì la protezione dei dati personali e la tutela della privacy nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti ed applicabili in materia.

Con riferimento a tali aspetti, si rinvia anche al par. 4.1.5.

3.6. Tutela dell'immagine

Il rispetto dei principi etici di cui al presente Codice costituisce un requisito fondamentale nella creazione e nel mantenimento di una buona reputazione, nonché un fattore che contribuisce in modo determinante al perseguimento degli obiettivi ed al successo del Gruppo, favorendo i rapporti con gli investitori, i consumatori, i clienti, i fornitori e la comunità in genere.

Le Persone Destinatarie, nel rispettare le disposizioni del presente Codice, contribuiscono alla tutela dell'immagine e della buona reputazione del Gruppo.

3.7. Tutela dell'ambiente

Il Gruppo considera la tutela dell'ambiente un pilastro essenziale per la creazione di valore nel lungo termine.

Consapevole degli effetti del proprio operato sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, il Gruppo pianifica le proprie attività ricercando un solido equilibrio tra obiettivi di business ed esigenze ambientali, anche nel rispetto delle generazioni future.

L'azienda si impegna a promuovere un modello di sviluppo sostenibile, orientando i comportamenti del personale e dei collaboratori ai seguenti principi:

- Conformità e Gestione Ambientale: operare nel rispetto delle normative vigenti, anche adottando e mantenendo Sistemi di Gestione Ambientale certificati negli

stabilimenti produttivi, per garantire il miglioramento continuo delle prestazioni.

- Decarbonizzazione e Cambiamento Climatico: ridurre l'impronta di carbonio aziendale perseguendo obiettivi di abbattimento delle emissioni di gas serra, in linea con gli standard scientifici internazionali, verso il raggiungimento della neutralità climatica al 2050. Tale obiettivo è supportato dall'ottimizzazione dell'efficienza energetica e dall'impiego di energie rinnovabili.
- Eco-Design e Progettazione Sostenibile: innovare i prodotti secondo i principi dell'economia circolare, promuovendo una progettazione che minimizzi l'uso di risorse non rinnovabili, privilegiando i materiali riciclati e perseguendo principi di riparabilità e di facilità di disassemblaggio degli apparecchi.
- Ottimizzazione delle Risorse e Rifiuti: minimizzare la produzione di scarti in tutte le attività aziendali, favorendo il riciclo, il recupero e riutilizzo.
- Responsabilità della Catena del Valore: estendere la cultura della tutela ambientale oltre il perimetro dell'azienda, promuovendo presso i propri fornitori e partner commerciali l'adozione di standard etici e ambientali adeguati e secondo le normative di riferimento.

Tale impegno fa in modo che progetti, processi, metodologie e materiali tengano conto dello sviluppo e della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia ambientale, allo scopo di rispettare il territorio, prevenire l'inquinamento e tutelare ambiente e paesaggio.

I rifiuti generati dalle attività aziendali sono correttamente stoccati e smaltiti tramite operatori specializzati e autorizzati, nel pieno rispetto della normativa vigente.

Infine, il Gruppo promuove lo sviluppo e il benessere delle comunità locali in cui opera anche attraverso il sostegno a progetti sociali, culturali e formativi, agendo come partner per la crescita sostenibile dei territori.

3.8. Attenzione al consumatore ed ai clienti

Il Gruppo, nello svolgimento della propria attività, considera fondamentale l'attenzione ai propri consumatori, presenti e futuri. L'ascolto delle loro esigenze è fonte di ispirazione per offrire soluzioni superiori, in grado di anticipare e influenzare nuovi trend di mercato.

Le opinioni e i feedback provenienti dal consumatore finale vengono raccolti attraverso vari canali di comunicazione. Questi strumenti, oltre a facilitare l'interazione con i consumatori, consentono anche di analizzare e comprendere a fondo le loro necessità, permettendo al Gruppo di integrare le informazioni raccolte direttamente nella progettazione e nel miglioramento continuo dei propri prodotti e servizi, garantendo che le soluzioni offerte rispondano sempre alle aspettative dei clienti.

Il Gruppo si impegna pertanto a garantire nei confronti di consumatori e clienti competenza, puntualità, attenzione, apertura, cortesia, collaborazione, passione nell'assicurare elevati standard qualitativi anche durante la fase di post-vendita.

4. CRITERI DI CONDOTTA NELLA GESTIONE DELLE ATTIVITA'

4.1. Principi generali

4.1.1. Conformità alla normativa vigente

Ogni operazione e transazione deve essere legittima, autorizzata, coerente e congrua, nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni del presente Codice, dei codici di adesione volontaria a cui il Gruppo abbia aderito nonché dei regolamenti e delle procedure aziendali vigenti.

In particolare, il Gruppo e le Persone Destinatarie, nello svolgimento delle loro attività, agiscono nella piena osservanza delle leggi e dei regolamenti nazionali ed internazionali vigenti ed applicabili, ivi comprese le leggi in materia fiscale e tributaria, di tutela della proprietà industriale e della privacy, di disciplina della concorrenza ed antitrust nonché degli abusi di mercato.

4.1.2. Conflitti di interesse

Le Persone Destinatarie hanno l'obbligo di segnalare tempestivamente e per iscritto la presenza di una situazione di conflitto, anche solo potenziale, tra interessi personali e quelli del Gruppo alla propria figura referente o alla posizione gerarchicamente superiore. A queste ultime è demandata la responsabilità di valutare - in proprio o con il coinvolgimento degli organi preposti e/o identificati dai regolamenti interni - l'effettiva sussistenza di un conflitto di interessi e l'adozione degli opportuni provvedimenti.

Inoltre, le Persone Destinatarie devono assicurare che ogni decisione di business sia presa nell'interesse del Gruppo o della singola società appartenente al Gruppo, in linea con i principi di corretta gestione societaria ed imprenditoriale del Gruppo stesso. Esse quindi devono evitare tutte le situazioni ed attività in cui si possa manifestare un conflitto di interessi tra le attività economiche, personali o familiari e le mansioni ricoperte, tali da interferire o inficiare la capacità di assumere decisioni in modo imparziale ed obiettivo (si deve ad esempio evitare che un collaboratore persegua un interesse diverso da quello del Gruppo, che tragga vantaggio da un'opportunità d'affari dell'impresa o che persegua un personale interesse utilizzando il proprio ruolo aziendale).

Le Persone Destinatarie sono tenute ad evitare ogni abuso della propria posizione con lo scopo di conseguire indebiti vantaggi per sé o per altri.

4.1.3. Accortezza nelle transazioni commerciali

Le transazioni commerciali devono conformarsi a principi di trasparenza finanziaria, adottando comportamenti idonei a prevenire l'introduzione nel circuito economico di risorse di provenienza illecita.

4.1.4. Erogazioni liberali e sponsorizzazioni

Eventuali erogazioni liberali e/o sponsorizzazioni del Gruppo in favore di enti e/o associazioni senza fini di lucro devono essere elargite nei limiti e nel rispetto delle disposizioni di legge e dei regolamenti vigenti ed applicabili.

Il potere di stanziare somme per le erogazioni liberali e le sponsorizzazioni come definite nel presente paragrafo spetta agli organi di gestione di ciascuna società del Gruppo, nel rispetto delle deleghe attribuite e dei relativi limiti.

Tali iniziative presuppongono sempre una previa verifica dell'onorabilità del soggetto beneficiario.

Ciascuna erogazione liberale e ciascuna sponsorizzazione deve essere supportata da una rendicontazione trasparente e tracciabile dei flussi finanziari, vietando tassativamente qualsiasi contributo che possa configurare, anche indirettamente, un conflitto di interessi o uno strumento per influenzare l'indipendenza di giudizio di terze parti o pubblici ufficiali.

Il Gruppo disciplina le proprie iniziative attraverso una politica dedicata, garantendo che siano allineate alla strategia di Sostenibilità aziendale.

4.1.5. Riservatezza delle informazioni aziendali e tutela della privacy

Le Persone Destinatarie sono chiamate a conformarsi al principio di riservatezza di cui al paragrafo 3.5, assicurando in generale il massimo riserbo in relazione a notizie ed informazioni aventi per oggetto il patrimonio aziendale o inerenti l'attività del Gruppo o dei soggetti terzi con esso in relazione e l'applicazione rigorosa delle procedure di sicurezza aziendali definite dalle funzioni preposte.

Ogni Persona Destinataria è in particolare tenuta a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'espletamento di propri compiti e mansioni.

Inoltre, il Gruppo assicura di trattare i dati personali dei propri dipendenti, dei clienti o fornitori o di terzi o delle altre Persone Destinatarie che le vengano conferiti o comunicati nell'ambito delle proprie attività (di seguito, "*Dati Personali*") nel pieno rispetto della normativa nazionale ed europea *protempore* vigente in materia.

In particolare, i Dati Personali sono raccolti, trattati e conservati esclusivamente per scopi specifici, espliciti e legittimi, legati alle attività industriali e commerciali del Gruppo. È vietato qualsiasi uso eccedente o non conforme alle finalità per cui i Dati Personali sono stati originariamente raccolti.

Il Gruppo assicura di non diffondere i Dati Personali, fatte salve le ipotesi di comunicazione alle Persone Destinatarie o a terzi necessarie per la corretta gestione delle proprie attività.

Come già anticipato al par. 3.3, è vietata qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei dipendenti nonché delle altre Persone Destinatarie in genere, fatta eccezione per quei dati strettamente necessari per la corretta esecuzione del rapporto di lavoro, che saranno in ogni caso trattati nel rispetto della relativa normativa vigente.

4.1.6. Cybersecurity e Sicurezza delle Reti Informatiche

Il Gruppo considera la protezione del patrimonio informativo, delle infrastrutture tecnologiche e dei propri segreti industriali un fattore critico e un obiettivo strategico essenziale per la continuità e la tutela del business. Le Persone Destinatarie sono pertanto responsabili della rigorosa osservanza dei protocolli e procedure aziendali volti a mitigare e prevenire le minacce informatiche attenendosi alle seguenti disposizioni:

- Integrità dei sistemi e perimetro software: i dispositivi aziendali (PC, smartphone, tablet, ecc.) e le reti del Gruppo devono essere utilizzati esclusivamente per scopi professionali, in conformità alle policy IT vigenti. È tassativamente vietato installare, configurare o utilizzare software, applicativi, estensioni o servizi cloud (Shadow IT) non esplicitamente autorizzati e certificati dalla funzione IT aziendale, per evitare l'introduzione di vulnerabilità critiche o attacchi informatici.
- Prevenzione dei rischi e gestione delle identità: ciascun utente è responsabile della custodia e della riservatezza delle proprie credenziali di accesso, che sono strettamente personali e non cedibili. È fatto obbligo di adottare comportamenti vigili nella gestione degli endpoint e nei flussi di comunicazione esterni assicurando altresì una partecipazione costante da parte dei dipendenti alle iniziative di formazione e sensibilizzazione organizzate dal Gruppo, con l'obiettivo di identificare e respingere con prontezza ogni minaccia alla sicurezza informatica, prestando massima attenzione a tentativi di ingegneria sociale (phishing) per prevenire accessi non autorizzati, la perdita di dati strategici o l'introduzione di malware nella rete aziendale.

4.1.7 Uso dei sistemi di intelligenza artificiale e nuove tecnologie

Il Gruppo De'Longhi promuove l'innovazione tecnologica quale strumento di efficienza e sviluppo del business, mediante un utilizzo ispirato ai principi di correttezza, trasparenza e tutela del patrimonio aziendale e sempre nel rispetto della normativa vigente. Nell'utilizzo di sistemi di Intelligenza Artificiale (IA) e di strumenti di automazione, le Persone Destinatarie del presente Codice sono tenute al rispetto delle seguenti disposizioni generali:

- È fatto divieto assoluto di inserire, caricare o elaborare all'interno di piattaforme di IA generativa o non generativa, pubbliche o private, dati societari riservati, informazioni finanziarie non pubbliche, progetti di ricerca e sviluppo, segreti industriali o Dati Personali. Qualsiasi utilizzo di strumenti di IA deve avvenire esclusivamente tramite i sistemi formalmente autorizzati e/o messi a disposizione dalle funzioni aziendali competenti.
- Supervisione e responsabilità umana: l'adozione di sistemi automatizzati o basati su IA non esime le Persone Destinatarie dalla responsabilità delle proprie decisioni e valutazioni professionali. L'output generato da tali sistemi deve essere validato e verificato, garantendo che il giudizio e la supervisione umana rimangano l'elemento decisionale ultimo.
- Equità, mitigazione dei bias e non discriminazione algoritmica: il Gruppo si impegna a garantire che lo sviluppo, l'adozione e l'utilizzo di soluzioni informatiche, applicazioni e algoritmi siano improntati ai principi di equità, imparzialità e inclusività. È tassativamente vietato l'impiego di sistemi automatizzati che non prevedano adeguate procedure di controllo e mitigazione volte a prevenire decisioni, valutazioni o trattamenti discriminatori, diretti o indiretti. Tale tutela si applica con particolare rigore per i processi di selezione, gestione e valutazione del personale (HR), nonché, in un'ottica di piena conformità alla normativa sulla privacy per i sistemi di profilazione dei consumatori e dei partner commerciali. I modelli utilizzati non devono in nessun caso determinare disparità di trattamento basate su genere, età, etnia, orientamento sessuale, disabilità, stato di salute, opinioni politiche, confessioni

- religiose o appartenenze sindacali, in conformità ai valori etici del Gruppo e alle normative vigenti.
- Sicurezza dei prodotti connessi ed ecosistemi IoT: il Gruppo si impegna inoltre a garantire elevati standard di sicurezza informatica nello sviluppo dei propri prodotti connessi, delle relative applicazioni mobili e piattaforme digitali (IoT), a tutela della riservatezza, della privacy e dell'identità digitale dei consumatori.

4.1.8. Comunicazioni con l'ambiente esterno

Ad integrazione di quanto previsto in tema di riservatezza, la comunicazione e divulgazione verso l'esterno (anche attraverso i mass media) di notizie, informazioni e dati relativi al Gruppo è improntata al rispetto del diritto all'informazione ed è riservata esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte. In nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi.

Ogni attività di comunicazione è effettuata nel rispetto delle leggi, regole e pratiche di condotta professionale ed è realizzata con chiarezza, trasparenza, tempestività e accuratezza.

È evitata ogni forma di pressione o di acquisizione di atteggiamenti di favore da parte dei mezzi di comunicazione.

Le informazioni devono essere chiare, complete, veritiere e non fuorvianti, tali da consentire ai destinatari delle medesime l'assunzione di decisioni consapevoli. Nell'ambito delle informazioni riservate assumono particolare rilievo le informazioni privilegiate, ovvero le informazioni di carattere preciso concernenti il Gruppo, non rese pubbliche, idonee, se rese tali, ad influire sensibilmente sul prezzo del titolo della Capogruppo.

La legge individua talune categorie di persone, sia legate direttamente al Gruppo (quali, ad esempio, i membri degli organi sociali, i dipendenti o i collaboratori interni) sia esterne ad essa (quali, ad esempio, i consulenti, i collaboratori esterni, i fornitori, i clienti, gli appaltatori, gli agenti e gli altri soggetti che agiscono in nome e/o per conto delle società del Gruppo sulla base di un mandato o di altro rapporto contrattuale) che, essendo in possesso di tali informazioni in virtù della loro posizione o attività, non possono effettuare operazioni sui titoli della Capogruppo, comunicare a terzi tali informazioni o raccomandare a terzi operazioni su detti titoli. Le norme regolamentari impongono inoltre alla Capogruppo, in presenza di informazioni privilegiate non comunicate immediatamente al pubblico, l'iscrizione in uno specifico registro di tali persone (c.d. Registro Insider).

La comunicazione all'esterno delle informazioni privilegiate avviene nel rispetto della normativa *pro tempore* vigente e delle apposite procedure interne adottate dalla Capogruppo, esclusivamente da parte dei soggetti autorizzati con l'osservanza della parità di trattamento degli azionisti e della contestualità informativa.

La medesima trasparenza è richiesta a tutti i dipendenti, amministratori e collaboratori del Gruppo sui social network, blog e forum personali. Il Gruppo riconosce e garantisce il pieno diritto di ciascuno a manifestare liberamente il proprio pensiero e le proprie opinioni personali nella sfera privata. L'esercizio di tale libertà comporta la responsabilità di escludere qualsiasi associazione tra le opinioni personali e le posizioni ufficiali della Capogruppo o delle società del Gruppo. È vietato l'uso dei marchi e dei loghi aziendali, così come la pubblicazione di informazioni riservate. Chi

menziona il proprio legame lavorativo con De' Longhi deve garantire che ogni intervento online sia chiaramente riconducibile a una posizione strettamente personale, escludendo ogni equivoco sulla natura privata e non ufficiale del contenuto.

4.1.9. Divieto di operazioni finalizzate al riciclaggio di denaro

Le Persone Destinatarie non devono mai essere coinvolte in attività che implicano il riciclaggio di denaro proveniente da attività criminali, in rigorosa osservanza delle leggi antiriciclaggio.

Per tale ragione, dipendenti e collaboratori, prima dell'instaurazione di ciascun rapporto d'affari, sono tenuti alla verifica delle informazioni disponibili sulle controparti commerciali, consulenti e fornitori, al fine di appurare la loro integrità morale ed il rispetto della legalità nello svolgimento del loro business.

Il Gruppo ottempera all'applicazione delle leggi in tema di antiriciclaggio, sia nazionali sia internazionali, in qualsiasi giurisdizione competente, nonché al rispetto delle leggi, regolamenti e provvedimenti delle Autorità Competenti in materia fiscale e tributaria.

Il Gruppo inoltre assicura la trasparenza di qualsiasi transazione infragruppo conformemente alle leggi in materia di antiriciclaggio.

Tutti i dipendenti, in particolare nelle funzioni amministrative, commerciali e di tesoreria, sono tenuti ad applicare la massima vigilanza nelle transazioni finanziarie, adottando procedure basate su criteri oggettivi di verifica delle controparti e dei flussi di denaro.

In particolare, nell'ambito della gestione ordinaria dei flussi finanziari, si applicano le seguenti disposizioni vincolanti:

- Verifica dei canali bancari: è obbligatorio accertare il paese d'origine dei fondi e la localizzazione dell'istituto bancario del partner commerciale, rifiutando transazioni collegate a enti inseriti in blacklist internazionali o soggetti a sanzioni.
- Divieto di account cifrati e intermediari anonimi: è vietato disporre o accettare pagamenti verso conti cifrati, nonché avvalersi di intermediari finanziari non identificati o privi di tracciabilità.
- Limiti all'uso del contante: l'accettazione e l'utilizzo di denaro contante sono soggetti ai limiti stringenti previsti dalle normative locali e dalle procedure interne di tesoreria.
- Regolazione di deleghe e cessioni del credito: i pagamenti a favore di soggetti terzi rispetto al contratto originario, comprese le deleghe di pagamento, i contratti di factoring e le cessioni del credito, sono ammessi esclusivamente se supportati da idonea documentazione legale approvata dalle funzioni competenti prima dell'esecuzione dell'operazione.
- Trasparenza fiscale e contabile: la rendicontazione contabile e le dichiarazioni fiscali delle singole società del Gruppo devono riflettere fedelmente la realtà delle transazioni economiche locali. Le funzioni di controllo attivano verifiche incrociate periodiche sui flussi commerciali infragruppo per garantire la piena coerenza fiscale.

Qualsiasi anomalia nei flussi di pagamento, discrepanza nei dati bancari o mancanza della documentazione legale a supporto delle transazioni a terzi deve essere tempestivamente segnalata alla posizione gerarchicamente superiore e, in presenza di

sospetti illeciti, potrà essere inoltrata segnalazione tramite la piattaforma ufficiale di Whistleblowing del Gruppo De' Longhi indicata al par. 13.

4.1.10. Tutela della proprietà industriale ed intellettuale

Il Gruppo agisce nel pieno rispetto dei diritti di proprietà industriale ed intellettuale legittimamente in capo a terzi, nonché delle leggi, regolamenti e convenzioni, anche in ambito comunitario e/o internazionale, a tutela di tali diritti.

A tal riguardo, tutte le Persone Destinatarie dovranno rispettare i legittimi diritti di proprietà industriale ed intellettuale di terzi ed astenersi dall'uso non autorizzato dei suddetti diritti. Per garantire quanto sopra, vengono condotte preventivamente ricerche di anteriorità sui nuovi titoli di privativa del Gruppo (es. marchi, design e brevetti), atte all'individuazione di eventuali preesistenze ostative.

Il Gruppo condanna fermamente qualsiasi forma di spionaggio industriale, concorrenza sleale o acquisizione illecita di segreti commerciali altrui. È fatto obbligo alle Persone Destinatarie di astenersi dal ricercare, acquisire o utilizzare informazioni protette, segreti commerciali o dati riservati relativi a concorrenti mediante l'uso di mezzi impropri, canali illeciti o in violazione ad obblighi di riservatezza.

Allo stesso modo, a tutela del vantaggio competitivo del Gruppo, è vietata la condivisione, divulgazione o trasmissione di informazioni tecniche, progetti industriali, soluzioni di design, specifiche ingegneristiche o segreti commerciali con soggetti esterni — inclusi partner commerciali e fornitori — attraverso canali di comunicazione non autorizzati e in assenza di preventivi accordi di riservatezza o specifiche clausole di confidenzialità all'interno dei contratti, idonee a garantire la protezione del patrimonio informativo aziendale.

4.1.11. Contrasto alla criminalità organizzata

Il Gruppo condanna e combatte qualsiasi forma di criminalità organizzata, anche di carattere mafioso.

Per tale ragione, le Persone Destinatarie sono chiamate a prevenire il rischio di infiltrazioni criminali, attraverso un'accurata verifica dei requisiti di onorabilità ed affidabilità delle controparti commerciali, con conseguente esclusione di qualsiasi controparte per la quale sia sospettata l'appartenenza, la contiguità o l'agevolazione verso organizzazioni criminali.

4.2. Rapporti con clienti

La soddisfazione delle richieste dei clienti e l'instaurazione di rapporti costruttivi rappresentano obiettivi fondamentali per il Gruppo.

Il Gruppo vuole essere un partner affidabile e sicuro per i propri clienti e intende sviluppare i propri mercati attenendosi a questo principio e fornendo prodotti e servizi di ottimo livello e qualità.

Le relazioni con i clienti devono essere condotte nel rispetto della legge e dei regolamenti di volta in volta vigenti ed applicabili, nonché delle disposizioni del presente Codice, dei regolamenti e delle procedure aziendali vigenti.

In particolare, le relazioni con i clienti devono essere improntate alla correttezza,

cortesìa, professionalità e disponibilità, soddisfacendo i propri clienti con imparzialità e nel rispetto degli standard qualitativi prefissati. A questo proposito il Gruppo monitora periodicamente la qualità dei propri prodotti, rispettando gli obblighi assunti nei confronti dei clienti ed operando sempre entro i limiti della legalità.

Nell'ambito delle relazioni con i clienti, gli amministratori, i dipendenti, gli agenti ed i collaboratori sono tenuti a:

- sviluppare e mantenere favorevoli e durature relazioni, improntate alla massima efficienza, collaborazione e cortesìa;
- rispettare impegni ed obblighi assunti nei loro confronti;
- fornire informazioni accurate, complete, veritiere e tempestive in modo da consentire al cliente una decisione consapevole;
- richiedere ai clienti di attenersi ai principi del presente Codice Etico;
- operare nell'ambito della normativa vigente, compreso il diritto della concorrenza nazionale e sovranazionale, richiedendone il puntuale rispetto, e nell'osservanza dei regolamenti e delle procedure aziendali vigenti;
- rispettare nello specifico quanto previsto al paragrafo 5, qualora i clienti siano esponenti della Pubblica Amministrazione.

È vietato alle Persone Destinatari il coinvolgimento, a qualsiasi titolo, nella commercializzazione di prodotti e servizi aventi caratteristiche (per origine, provenienza, qualità, quantità) diverse da quelle dichiarate o pattuite ovvero recanti nomi, marchi o segni distintivi idonei a trarre in inganno il consumatore finale circa qualità, origine e provenienza dei prodotti/servizi offerti.

4.3. Rapporti con i fornitori

Nelle relazioni con i fornitori, i processi di selezione devono essere basati su un obiettivo confronto (in termini di competenze, competitività, qualità, correttezza, criteri ESG, rispettabilità, reputazione, prezzo, garanzie di esecuzione e assistenza), evitando ogni forma di favoritismo o discriminazione.

I processi di acquisto sono improntati da un lato alla ricerca del massimo valore per il Gruppo ed alla concessione di pari opportunità per ogni fornitore, dall'altro alla trasparenza, lealtà e collaborazione qualunque sia la natura o la forma dell'accordo. Gli stessi fornitori, nell'intrattenere qualsiasi tipo di rapporto con il Gruppo, sono chiamati al pieno rispetto delle disposizioni di legge e del presente Codice.

I fornitori del Gruppo devono assicurare ai propri dipendenti condizioni di lavoro basate sul rispetto dei diritti umani fondamentali, secondo "La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite", il Global Compact e i Principi Guida su Imprese e Diritti Umani delle Nazioni Unite e le leggi vigenti.

In particolare:

- l'utilizzo del lavoro minorile è assolutamente vietato e considerato inaccettabile.

L'età dei lavoratori non può essere inferiore all'età minima legale ammessa in ciascun paese;

- lo sfruttamento del lavoro minorile e non, l'utilizzo di lavoro forzato, gli abusi fisici o psichici e le punizioni corporali sono considerati assolutamente inaccettabili e comporteranno l'interruzione immediata di ogni e qualsivoglia rapporto tra il fornitore ed il Gruppo;
- la retribuzione e i benefici dei lavoratori addetti alla produzione devono essere conformi alle normative locali, alle leggi ed allineati a quanto previsto dalla convenzioni internazionali in materia;
- i fornitori devono impedire qualsiasi forma di discriminazione sul lavoro, anche relativamente all'assunzione, la retribuzione, l'avanzamento, la cessazione del rapporto di lavoro e il pensionamento, fondata su colore, casta, religione, età, nazionalità, origine sociale o etnica, stato, gravidanza, orientamento sessuale, genere, identità di genere, disabilità, appartenenza a sindacati o opinioni politiche.

I fornitori devono garantire che ogni forma di produzione venga effettuata mediante processi di lavorazione che tutelino la salute dei lavoratori in modo appropriato ed adeguato ai processi produttivi effettivamente utilizzati.

Il Gruppo richiede a tutti i fornitori, subappaltatori e collaboratori esterni l'adozione e il rispetto di standard di salute e sicurezza secondo le leggi applicabili quale condizione imprescindibile per la collaborazione.

I fornitori sono inoltre tenuti a curare il rispetto delle disposizioni del presente Codice anche nei rapporti con i propri subfornitori.

Nell'ambito delle relazioni con i fornitori, gli amministratori, dipendenti e collaboratori sono tenuti a:

- instaurare relazioni efficienti, trasparenti e collaborative, mantenendo un dialogo aperto e franco in linea con le migliori consuetudini commerciali;
- ottenere la collaborazione dei fornitori nell'assicurare costantemente il più conveniente rapporto tra qualità, costo e tempi di consegna;
- esigere l'applicazione delle condizioni contrattualmente previste;
- richiedere ai fornitori di attenersi alle disposizioni del presente Codice Etico e includere nei contratti apposita previsione;
- operare nell'ambito della normativa vigente, richiedendone il puntuale rispetto, e nell'osservanza dei regolamenti e delle procedure aziendali vigenti.

In particolare la stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza evitando, ove possibile, forme di dipendenza.

4.4. Relazioni con consulenti, agenti, procacciatori d'affari ed altri collaboratori

Stanti i principi generali sanciti dal presente Codice in merito alle relazioni con i fornitori, si specifica che nell'ambito delle relazioni con i consulenti, gli agenti, i procacciatori d'affari e altri collaboratori, gli amministratori e i dipendenti sono tenuti a:

- valutare attentamente l'opportunità di ricorrere alle prestazioni di consulenti, agenti, procacciatori d'affari o altri collaboratori e selezionare controparti di adeguata qualificazione professionale e reputazione;
- instaurare relazioni efficienti, trasparenti e collaborative, mantenendo un dialogo aperto e franco in linea con le migliori consuetudini commerciali;
- ottenere la cooperazione di tali soggetti nell'assicurare costantemente il più conveniente rapporto tra qualità della prestazione e costo;
- esigere l'applicazione delle condizioni contrattualmente previste ed onestà e trasparenza per quanto riguarda il tempo, i materiali e le risorse dedicati ai progetti;
- richiedere a tali soggetti di attenersi alle disposizioni del presente Codice Etico e includere nei contratti apposita previsione;
- operare nell'ambito della normativa vigente, richiedendone il puntuale rispetto, e nell'osservanza dei regolamenti e delle procedure aziendali vigenti.

Inoltre, il Gruppo non intrattiene rapporti commerciali con soggetti (fisici o giuridici) dei quali sia conosciuto o vi siano fondati motivi di coinvolgimento in attività illecite con riferimento alle fattispecie penali punite dalla normativa sulla immigrazione, condannando ogni comportamento volto a favorire o comunque agevolare, in qualsivoglia forma, l'immigrazione clandestina.

5. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti, di qualsivoglia natura, con la Pubblica Amministrazione (da intendersi nell'accezione più ampia, tale da includere anche la Pubblica Amministrazione di Stati Esteri, nonché tutti quei soggetti che possono essere qualificati tali in base alla vigente legislazione nazionale, europea ed internazionale, ed alle correnti interpretazioni dottrinali e giurisprudenziali, includendo quindi i pubblici ufficiali, i soggetti incaricati di pubblico servizio e gli enti privati incaricati di pubblico servizio, nonché i soggetti privati assoggettati a disciplina pubblicistica) sono improntati al rigoroso rispetto delle leggi e dei regolamenti nazionali, europei ed internazionali vigenti ed applicabili.

Le Persone Destinatarie coinvolte in qualsiasi tipo di rapporto con la Pubblica Amministrazione sono tenuti alla massima trasparenza, chiarezza e correttezza al fine di instaurare un rapporto di massima professionalità e collaborazione.

Non è consentito neppure per interposta persona offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, salvo che si tratti di beni od utilità di modico valore.

Nei confronti della Pubblica amministrazione, non sono ammesse pratiche corruttive, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- nella richiesta e gestione di autorizzazioni, permessi/concessioni;
- in occasione di visite ispettive o accertamenti;
- durante attività di rendicontazione di qualsiasi natura;
- nella conclusione di qualsiasi transazione commerciale.

Nei Paesi in cui è costume offrire regali a clienti od altri soggetti in segno di cortesia, tali donativi devono essere di natura e valore appropriato, non contrastare con le disposizioni di legge e regolamenti vigenti ed applicabili e non essere in alcun caso interpretabili come contropartita nella richiesta di favori e/o agevolazioni.

Quando è in corso una trattativa d'affari, richiesta e/o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non dovrà cercare di influenzare le decisioni della controparte, in ciò ricomprendendo i funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione.

Nel caso specifico dell'effettuazione di una gara con la Pubblica Amministrazione si dovrà operare nel rispetto delle leggi e dei regolamenti di volta in volta vigenti ed applicabili e della corretta pratica commerciale.

Se una società del Gruppo utilizza un ente e/o soggetto terzo per essere rappresentata nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, nei confronti dello stesso, dei suoi componenti degli organi sociali/dipendenti e/o collaboratori sono applicate le stesse direttive valide per i componenti degli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori della società del Gruppo stessa.

Le società del Gruppo, inoltre, non potranno essere rappresentate da soggetti terzi la cui collaborazione possa connotare ipotesi di conflitto di interessi.

Nel corso di una trattativa d'affari, richiesta e/o rapporto con la Pubblica Amministrazione, non dovranno essere intraprese (direttamente e/o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare e/o proporre opportunità commerciali e/o d'impiego che possano avvantaggiare i dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire e/o fornire omaggi (di qualsiasi tipo e natura);
- sollecitare e/o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di una o entrambe le parti.

I rapporti con le Autorità Giudiziarie e gli organi di Polizia Giudiziaria, di ogni ordine e grado, dovranno essere improntati alla massima trasparenza, correttezza e collaborazione; a tal proposito, le Persone Destinatarie - soprattutto qualora vengano coinvolte in procedimenti giudiziari - dovranno astenersi dall'adottare comportamenti reticenti, omissivi o che possano risultare, anche indirettamente e/o involontariamente, di intralcio all'operato degli organi di Giustizia. Analogamente, le

Persone Destinatarie dovranno astenersi da qualsivoglia pressione o minaccia, anche mediante l'utilizzo di violenza fisica, nonché da qualsivoglia offerta di denaro o altra utilità, al fine di indurre un soggetto a non rendere dichiarazioni ovvero a rendere dichiarazioni false avanti un'Autorità Giudiziaria.

Il Gruppo impone alle Persone Destinatarie di offrire la massima disponibilità e collaborazione nei confronti di chiunque venga a svolgere ispezioni e controlli per conto di qualsiasi Pubblica Amministrazione.

E' vietato distruggere o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento utile agli accertamenti delle Autorità competenti, ovvero a queste mentire o rendere dichiarazioni false.

6. RAPPORTI CON ALTRI INTERLOCUTORI

6.1. Associazioni di categoria, sindacati e partiti politici

Il Gruppo De' Longhi non contribuisce in alcun modo al finanziamento di partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche sindacali rappresentative dei lavoratori o di loro rappresentanti o candidati nei confronti dei quali potrebbe determinarsi una situazione di conflitto di interessi.

Il Gruppo si astiene dal porre in essere comportamenti volti ad esercitare pressioni, dirette o indirette, ad esponenti politici, potendo cooperare anche finanziariamente con associazioni non politiche solo per specifici progetti, in base ai seguenti criteri:

- finalità riconducibile alle attività del Gruppo;
- destinazione chiara e documentabile delle risorse;
- espressa autorizzazione da parte delle funzioni preposte alla gestione di tali rapporti nell'ambito del Gruppo.

6.2. Concorrenti

Il Gruppo condivide e intende tutelare il valore della concorrenza leale, astenendosi da comportamenti contrari a questo principio, siano essi collusivi, predatori e/o di abuso di posizione dominante.

Una leale competizione sul mercato è intesa quale realizzazione ed offerta di prodotti e servizi di qualità, che rispondano alle esigenze dei clienti e siano conformi alle promesse contrattuali.

In particolare, il Gruppo e le Persone Destinatarie evitano pratiche lesive delle leggi e dei regolamenti posti a tutela della concorrenza, e si astengono dal porre in essere indebite pressioni, minacce, violenze o mezzi fraudolenti al fine di impedire o turbare, in qualsiasi modo, lo svolgimento dell'attività commerciale altrui, così come evitano di porre in essere altre condotte che possano comportare una distorsione della concorrenza nell'acquisizione di beni e servizi, ad esempio mediante la corruzione di controparti contrattuali private.

7. ELARGIZIONE ED ACCETTAZIONE DI DONI O ALTRE UTILITÀ

Non è consentito alle Persone Destinatarie (né direttamente, né tramite terzi) elargire, promettere, offrire o ricevere a/da chiunque – siano essi clienti, fornitori, consulenti o altro - alcuna regalia (denaro, beni, servizi o altra utilità) che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, ovvero essere intesa come rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alle società del Gruppo, ovvero che sia diretta a condizionare il beneficiario e spingerlo a comportamenti contrari ai doveri d'ufficio, ad obblighi di fedeltà o comunque idonei a falsare la concorrenza (ad esempio, promesse di vantaggi economici, favori, raccomandazioni, offerte di lavoro, viaggi premio di dubbia natura).

Nei Paesi in cui è costume offrire regali a clienti od altri soggetti in segno di cortesia, tali donativi devono essere di natura e valore appropriato, non contrastare con le disposizioni di legge e regolamento ivi temporaneamente vigente e non essere in alcun caso interpretabili come contropartita nella richiesta di favori e/o agevolazioni.

Qualora una Persona Destinataria riceva offerte, promesse e/o richieste di regali o benefici - salvo omaggi di uso commerciale o di modico valore – è tenuto ad informarne immediatamente la propria posizione gerarchicamente superiore, ovvero la propria persona referente, alla quale è demandata la responsabilità di valutare – in proprio o con il coinvolgimento degli organi preposti e/o identificati dalle regole aziendali applicabili – le direttive ed i parametri da adottarsi per la gestione del “casus”, nonché l'effettiva sussistenza di un rischio e l'adozione degli opportuni provvedimenti.

8. GESTIONE AMMINISTRATIVA E CONTABILE

Ciascuna Persona Destinataria, per quanto di sua competenza, è responsabile della veritiera, completa, regolare, chiara e accurata tenuta delle scritture contabili, che dovranno essere compilate in modo conforme alle leggi e ai regolamenti vigenti ed applicabili al fine di consentire, in ogni momento, la ricostruzione delle operazioni compiute grazie ad una completa documentazione di supporto adeguatamente archiviata.

Tutte le azioni ed operazioni del Gruppo devono avere adeguata registrazione, al fine di rendere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento.

Per ogni registrazione è disposto un adeguato supporto di tracciabilità al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione dei controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa, ciò anche nell'eventuale contesto dell'utilizzo, per una o più fasi del processo, di chatbot ed agenti AI. I libri e la documentazione contabile sono archiviati nei tempi e nei modi previsti dalla normativa applicabile.

Qualsiasi anomalia nei flussi di pagamento, omissioni, falsificazioni o trascuratezze nelle registrazioni contabili, discrepanza nei dati bancari o mancanza della

documentazione legale a supporto delle transazioni a terzi deve essere tempestivamente segnalata all'immediato superiore gerarchico e agli organismi di controllo preposti e, in presenza di sospetti illeciti, potrà essere segnalata tramite la piattaforma ufficiale di Whistleblowing del Gruppo De' Longhi indicata al par. 13.

9. DILIGENZA NELL'UTILIZZO DEI BENI AZIENDALI e TUTELA DEGLI STRUMENTI INFORMATICI

Ciascun componente degli organi sociali, dipendente, collaboratore è tenuto a tutelare ed utilizzare con diligenza i beni e le attrezzature aziendali messi a sua disposizione per l'espletamento di compiti e mansioni, evitando un uso improprio che possa danneggiare i medesimi o ridurne l'efficienza, ovvero utilizzando gli stessi a fini personali.

Per quanto riguarda in particolare i sistemi informatici (hardware / software) e di comunicazione (telefoni fissi o portatili, internet, ecc.) l'utilizzo deve avvenire rispettando le procedure di sicurezza, i regolamenti in essere presso il Gruppo, nonché le norme di volta in volta applicabili anche e soprattutto con riferimento a quanto indicato ai par. 4.1.6 e 4.1.7.

10. GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

10.1. Selezione del personale ed assunzioni

I Dipendenti sono considerati fattore primario per il conseguimento degli obiettivi del Gruppo in virtù del contributo professionale e personale dagli stessi apportato, nell'ambito di un rapporto basato su lealtà, correttezza e fiducia reciproche.

In occasione del processo di selezione alle persone che si candidano ovvero che vengono contattate per uno specifico ruolo vengono fornite informazioni chiare e dettagliate relative:

- alla posizione in ricerca (titolo della posizione, scopo, principali compiti e responsabilità),
- alle qualificazioni, conoscenze e tratti comportamentali richiesti dal ruolo,
- al range retributivo, agli elementi normativi (come eventualmente regolati dal contratto collettivo di lavoro) e ai benefit previsti,
- al processo di selezione e su equità ed accessibilità.

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità e dei principi di inclusione e non discriminazione per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

La funzione preposta alla selezione, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione.

Al completamento del processo di selezione, tutte le informazioni previste sono presentate alla persona scelta in modo che la sua accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione di tutti gli elementi caratterizzanti il contratto di lavoro, anche tenuto conto dei possibili rischi per la salute e la sicurezza associati all'attività lavorativa.

10.2. Rapporto di lavoro

Il rispetto della libertà e della dignità personale delle lavoratrici e dei lavoratori e di tutti i collaboratori è uno dei valori fondanti del Gruppo.

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

I rapporti intercorrenti tra i diversi livelli gerarchici (correlati a diversi livelli di responsabilità esistenti all'interno di ciascuna società del Gruppo) devono essere improntati a lealtà, equità e correttezza, in base ai principi sopra enunciati.

L'utilizzo del lavoro minorile è assolutamente vietato e considerato inaccettabile. L'età dei lavoratori non può essere inferiore all'età minima legale ammessa in ciascun paese in cui opera il Gruppo.

Lo sfruttamento del lavoro minorile e non, l'utilizzo di lavoro forzato, gli abusi fisici o psichici e le punizioni corporali sono considerati assolutamente inaccettabili.

Il Gruppo rifiuta ogni forma di sfruttamento ed approfittamento dello stato di bisogno di tutti i lavoratori e si astiene da ogni rapporto con intermediari che siano anche solo sospettati di reclutare manodopera approfittando del suddetto stato di bisogno.

E' specificamente vietata l'assunzione di personale straniero privo di regolare permesso di soggiorno ai sensi della normativa vigente nel paese di impiego.

10.3. Gestione del personale

Il Gruppo evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti e collaboratori, offrendo pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale.

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai dipendenti e collaboratori (ad esempio, in caso di promozione o trasferimento) e/o su considerazioni di merito (ad esempio, riconoscimento degli incentivi in base ai risultati raggiunti).

L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità. Inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite quelle flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la conciliazione tra lavoro e vita familiare, tenuto conto che il Gruppo considera il sostegno alla genitorialità e l'assistenza alle famiglie fattori di sviluppo sia economico che sociale.

La valutazione del personale è effettuata in maniera allargata e documentata

coinvolgendo i responsabili, la funzione del personale competente e, per quanto possibile, i soggetti che sono entrati in relazione con il valutato.

Il Gruppo si impegna al rigoroso rispetto della normativa vigente ed applicabile in materia di orario di lavoro, periodi di riposi giornalieri, settimanali, annuali (ferie), e in generale periodi di aspettativa/permessi, congedi inclusi quelli previsti dalla contrattazione collettiva (ove applicabile).

Si impegna altresì a riconoscere a tutto il personale salari in linea con la normativa vigente ed applicabile in materia di equità e trasparenza retributiva, con retribuzioni che riflettono aspetti quali a titolo esemplificativo perimetro di responsabilità, performance e risultati, esperienza ed anzianità, potenziale di sviluppo, lavoro prestato, competenze e/o certificazioni, dinamiche di mercato e fattori geografici, rispettando le previsioni della contrattazione collettiva e legislative con riferimento al salario minimo e ai benefici garantiti al personale (ove applicabili).

Nei paesi in cui non esiste un salario minimo previsto dalla legge, la retribuzione viene determinata in base agli standard del settore e alle condizioni di vita locali, al fine di garantire una remunerazione equa.

Inoltre, De' Longhi promuove una cultura di dialogo sociale aperto e costruttivo tra dipendenti e management. Questa apertura favorisce la comunicazione e la collaborazione, consentendo di affrontare le problematiche sul posto di lavoro e di migliorare continuamente le condizioni lavorative.

Il Gruppo condanna il ricorso a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza o situazioni alloggiative messe a disposizione dell'azienda degradanti o potenzialmente pericolosi, ritenuti assolutamente inaccettabili.

10.4. Salute e sicurezza sul lavoro

Il Gruppo offre condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e dell'integrità psico-fisica ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel rispetto delle norme vigenti, dei diritti dei lavoratori e secondo elevati standard, anche di certificazione, internazionali. Inoltre incoraggia una cultura della sicurezza sul lavoro aperta e partecipativa.

In particolare, il Gruppo esercita le proprie attività ponendo particolare attenzione all'ambiente di lavoro ed alla salute e sicurezza del proprio personale e dei terzi, impegnandosi al pieno rispetto della normativa vigente in materia.

A ciascuna Persona Destinataria è richiesta la massima cura nel segnalare tempestivamente qualsiasi condizione di pericolo o quasi incidente con il fine di prevenire il rischio di infortuni sul lavoro ovvero di malattie professionali. Ciascuna Persona Destinataria è pertanto tenuto a porre la massima attenzione nello svolgimento della propria attività, osservando strettamente tutte le misure di sicurezza e di prevenzione stabilite, ed osservando le istruzioni e le direttive dettate dai soggetti ai quali il Gruppo ha delegato l'adempimento degli obblighi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il gruppo si impegna altresì a promuovere un ambiente che tuteli la salute mentale ed il benessere psicologico dei dipendenti, prevedendo fattori di stress lavoro-correlato e contrastando fermamente qualsiasi forma di molestia, discriminazione o mobbing.

I principi e criteri fondamentali che guidano le decisioni del Gruppo in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono i seguenti:

- identificare proattivamente i pericoli e i potenziali rischi associati ad ogni processo aziendale e luogo di lavoro;
- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e ripetitivo e per ridurre gli effetti sulla salute;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o che lo è in misura inferiore;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori in merito a norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute e la sicurezza associati all'attività lavorativa.

11. DIFFUSIONE ED AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO

Ciascuna società del Gruppo al fine di favorire e garantire adeguata conoscenza divulga il Codice Etico alle Persone Destinatari mediante apposite, efficaci, ed adeguate attività di informazione e comunicazione.

Anche a tal fine il presente Codice è pubblicato sul sito web di Gruppo.

La Capogruppo si fa promotrice e supporta ciascuna società del Gruppo nella diffusione del Codice Etico.

Il Gruppo si impegna inoltre all'aggiornamento dei contenuti qualora esigenze dettate dal variare del contesto, della normativa di riferimento vigente, dell'ambiente o dell'organizzazione aziendale lo rendessero opportuno e necessario.

12. VIGILANZA SULL'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO E CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE

Ciascuna società del Gruppo individua l'organo preposto al monitoraggio del rispetto del Codice.

Il Gruppo mette in atto e applica procedure e fornisce istruzioni specifiche per assicurare il rispetto del presente Codice da parte delle Persone Destinatari.

La violazione del Codice, delle politiche e procedure adottate dal Gruppo, o di leggi o regole vigenti, daranno luogo a sanzioni disciplinari, compresa la possibile risoluzione del rapporto di lavoro e/o interruzione della relazione commerciale.

Per qualsiasi chiarimento relativo all'interpretazione o all'applicazione del presente Codice, il personale di ciascuna società del Gruppo potrà rivolgersi all'organo preposto al monitoraggio del rispetto del Codice presso ciascuna società del Gruppo.

La violazione o il sospetto di violazione del Codice Etico dovranno essere segnalate conformemente alle procedure adottate dal Gruppo sul tema.

13. SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI - WHISTLEBLOWING

Il Gruppo De'Longhi promuove una cultura aziendale basata sulla trasparenza, l'integrità e la legalità. A tutela di questi valori, il Gruppo mette a disposizione di tutti i dipendenti, dei membri degli organi sociali e di qualsiasi soggetto terzo (fornitori, partner commerciali, clienti e consulenti) la De'Longhi Group Integrity Platform, un canale informatico dedicato per segnalare potenziali violazioni delle normative applicabili, del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001, delle procedure e policy aziendali e/o del presente Codice.

Il Gruppo garantisce l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante e vieta categoricamente qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di chiunque effettui una segnalazione in buona fede, sia in ambito lavorativo sia nelle relazioni commerciali. Le modalità di accesso alla piattaforma, i canali disponibili, la gestione delle segnalazioni e le tempistiche di istruttoria sono disciplinati in dettaglio nella Procedura Whistleblowing di Gruppo accessibile direttamente nella sezione dedicata del sito istituzionale del Gruppo <https://www.delonghigroup.com/it/governance/whistleblowing>.

A supporto di tali presidi, il Gruppo garantisce la diffusione e la conoscenza di questo strumento attraverso programmi periodici di formazione e sensibilizzazione sul whistleblowing rivolti alla popolazione aziendale, finalizzati a istruire i collaboratori sulle modalità di segnalazione sicura e sui relativi diritti di tutela.

Aggiornamenti del Codice Etico

Rev.	Data approvazione CdA	Descrizione
0	12 settembre 2003	Prima emissione
1	3 marzo 2011	Aggiornamento
2	12 maggio 2014	Aggiornamento
3	31 luglio 2018	Aggiornamento
4	30 settembre 2026	Aggiornamento