

# Hiteks - Codice di Condotta Aziendale

## Hiteks - Code of Business Conduct



Hiteks adotta dal 2006 prassi aziendali rette da integrità, onestà, correttezza e dal rispetto di tutte le leggi applicabili. I dipendenti Hiteks hanno da sempre sostenuto e condiviso questo impegno nelle loro attività quotidiane.

Il nostro Codice di Etica Aziendale dimostra e favorisce la realizzazione continua dei Principi aziendali fissando degli standard minimi e non negoziabili di comportamento nelle principali aree.

L'intenzione di questo Codice è quello di servire come misura di riferimento per la valutazione di tutte le attività.

In caso di dubbio, i dipendenti vi troveranno delle indicazioni sul comportamento corretto da adottare in una determinata situazione, dato che ognuno di loro ha la responsabilità di "fare la cosa giusta", responsabilità che non può essere delegata.

I dipendenti dovranno sempre basarsi sui seguenti principi:

- Evitare qualsiasi condotta che potrebbe danneggiare o mettere a rischio l'Azienda Hiteks o la sua reputazione;
- Comportarsi in modo legale ed onesto;

Ai fini di questo Codice, il termine "dipendenti" include i dipendenti, i soci, i dirigenti e i Direttori di Hiteks by Shitek Technology srl.

1. Rispetto delle leggi, delle norme e dei regolamenti
2. Conflitti di interessi
3. Cariche direttive e altre attività esterne
4. Membri della famiglia e parenti
5. Opportunità per l'azienda
6. Antitrust (antimonopolio) e Fair Dealing (correttezza commerciale)
7. Dati riservati
8. Frodi, Protezione dei beni aziendali, contabilità
9. Discriminazioni e molestie
10. Corruzione e subornazione
11. Mancato rispetto delle norme
12. Segnalazione di comportamenti illegali o non conformi



Hiteks adopt business practices since 2006, governed by integrity, honesty, fairness and compliance with all applicable laws.

Hiteks employees have always supported and shared this commitment in their every day activities.

Our Code of Business Ethics demonstrates and promotes the continuous realization of the Business Principles by setting minimum standards and non-negotiable behavior in key areas.

The intent of this Code is to serve as a reference measurement for the evaluation of all activities.

When in doubt, employees will find the instructions on the correct behavior to adopt in a given situation, considering that every one of them has the responsibility to "do the right thing", that responsibility can not be delegated.

Employees should also be based on the following principles:

- Avoid any conduct that may damage or endanger the Hiteks Company or its reputation;
- Behave legally and honestly;

For the purposes of this Code, the term "employees" includes employees, associates, officers and directors of Hiteks by Shitek Technology srl.

1. Compliance with laws, rules and regulations
2. Conflicts of interest
3. Management positions and other external activities
4. Family members and relatives
5. Opportunities for the company
6. Antitrust and Fair Dealing
7. Confidential data
8. Frauds, protection of corporate assets, accounting
9. Discrimination and Harassment
10. Corruption and bribery
11. Non-compliance
12. Reporting of illegal or non-compliant behavior



## 1 Rispetto delle leggi, delle norme e dei regolamenti Compliance with laws, rules and regulations

Hiteks e i suoi dipendenti sono vincolati dalla legge. Il rispetto di tutte le leggi e i regolamenti in vigore non deve mai essere oggetto di compromessi. Inoltre, i dipendenti dovranno rispettare le norme e i regolamenti interni così come richiesto dalle circostanze.

Hiteks and its employees are bound by the law. Compliance with all applicable laws and regulations must not be subject to compromises. In addition, employees must respect the internal rules and regulations as required by the circumstances.

## 2 Conflitti di interessi Conflicts of interest

Un conflitto di interessi si verifica quando gli interessi personali di un dipendente o gli interessi di un terzo entrano in conflitto con gli interessi di Hiteks. In tale situazione, può essere difficile per un dipendente comportarsi in modo totalmente conforme agli interessi di Hiteks. I dipendenti dovranno cercare di evitare i conflitti di interessi, quando possibile. Se si è verificata una situazione di conflitto di interessi o se un dipendente prevede che una situazione possa comportare o portare a un conflitto di interessi, il dipendente dovrà segnalarlo al proprio superiore diretto e/o alle Risorse Umane in modo da risolvere la situazione in modo corretto e trasparente.

A conflict of interest happens when an employee's personal interests or interests of a third party enter in conflict with the interests of Hiteks. In such a situation, it may be difficult for an employee to behave in a totally consistent with the interests of Hiteks. Employees should try to avoid conflicts of interest whenever possible. If there was a conflict of interest or if an employee expected that a situation may involve or lead to a conflict of interest, the employee must report it to your supervisor and / or Human Resources to resolve the situation in a fair and transparent.

## 3 Cariche direttive e altre attività esterne Management positions and other external activities

Non si dovranno svolgere attività al di fuori di Hiteks se queste possono interferire con le responsabilità dei dipendenti nei confronti dell'azienda o se esse creano rischi per la reputazione di Hiteks o possono in qualche modo entrare in conflitto con gli interessi di Hiteks. Quando nutrono dubbi sulla liceità di un'attività, i dipendenti devono chiedere un parere al Direttore. Le seguenti posizioni ed attività sono ritenute accettabili solo previa autorizzazione di un componente del Comitato Esecutivo:

- membro di un Comitato
- dirigente
- dipendente
- partner
- consulente

L'autorizzazione non sarà concessa se la posizione o l'attività potrebbero entrare in conflitto con gli interessi di Hiteks o le responsabilità dei dipendenti. Se non è l'azienda a chiedere di assumere una particolare posizione o di svolgere una certa attività, i dipendenti accetteranno attività o cariche esterne a loro proprio rischio e a loro spese, dedicandovi solo il tempo libero.

There mustn't do activities outside of Hiteks if these can interfere with the responsibilities of the employees towards the company or if they create risks to the reputation of Hiteks or may in any way conflict with the interests of Hiteks. When they have doubts about the legality of an activity, employees must ask for an opinion to the Director. The following positions and activities are acceptable only with the consent of a member of the Executive Committee:

- member of a Committee
- director
- employee
- partners
- consultant

Permission will not be granted if the position or activity that may conflict with the interests of Hiteks or responsibilities of employees. If the company is not asking to take a particular position or to execute a designated activities, employees will accept activities or external offices at their own risk and at their expense, dedicating only free time.



## 4 Membri della famiglia e parenti Family members and relatives

I parenti stretti e i partner dei dipendenti possono essere assunti come dipendenti o consulenti solo se la nomina si basa su precise competenze, prestazioni, capacità ed esperienze.

Questi principi di assunzione equa sono validi per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, comprese le retribuzioni, le promozioni e i trasferimenti, anche nel caso in cui la relazione nasca dopo che un certo dipendente è entrato a far parte dell'azienda.

È possibile dare la priorità ai figli dei dipendenti HitekS per periodi di stage, di formazione, di collaborazione durante le vacanze e per simili incarichi a tempo determinato, purché essi abbiano pari qualifiche rispetto ad altri candidati.

Close relatives and partners of employees may be hired as employees or consultants only if the appointment is based on specific skills, performance, skills and experience.

These principles of recruitment fair are valid for all aspects of employment, including pay, promotions and transfers, even if the relationship is born after a certain employee has joined the company.

It's possible give priority to children of HitekS's employees for internships, training, collaboration during the holidays and similar fixed-term appointments, provided they have qualifications equal to other candidates.

## 5 Opportunità per l'azienda Opportunities for the company

I dipendenti non dovranno mettersi in concorrenza con l'azienda, né dovranno sfruttare le opportunità commerciali che individuano durante il rapporto di lavoro, a meno che l'azienda rinunci espressamente ad ogni interesse per tali opportunità.

Se qualche dipendente fosse interessato a sviluppare opportunità commerciali che potrebbero essere di interesse per l'azienda, dovrà informare il suo superiore diretto, il quale sottoporrà la questione alla Direzione per capire se l'azienda è interessata a queste opportunità.

Anche se l'azienda non esprimesse interesse per tali opportunità, il dipendente potrebbe sfruttarle a proprio vantaggio solo se fosse evidente che questo non lo porterebbe ad entrare in concorrenza con le attività dell'azienda stessa.

Employees should not get in competition with the company, nor should they take advantage of the business opportunities identified during the employment relationship, unless expressly waived by the company to any interest in such opportunities. If any employee is interested in developing business opportunities that may be of interest for the company must inform his supervisor, who shall submit the question to the direction to see if the company is interested in these opportunities.

Although the company did not express interest in these opportunities, the employee could exploit them to their advantage only if it were clear that this does not lead him to enter into competition with the activities of the company.

## 6 Antitrust (antimonopolio) e Fair Dealing (correttezza commerciale) Antitrust and Fair Dealing

HitekS è pronta a competere con successo nel mondo degli affari e lo farà nel pieno rispetto di tutte le leggi in vigore sull'antimonopolio, sulla concorrenza e sulla correttezza commerciale.

I dipendenti dovranno quindi rispettare sempre le seguenti norme:

– le politiche commerciali e i prezzi saranno sempre stabiliti in modo indipendente e non saranno mai concordati, formalmente o informalmente, con i concorrenti e con altri parti non legate all'azienda, sia in modo diretto che indiretto;

– i clienti, le aree territoriali e i mercati di distribuzione dei prodotti non saranno mai distribuiti tra HitekS e i suoi concorrenti, ma saranno sempre il risultato di un'equa concorrenza;

– i clienti e i fornitori saranno trattati con correttezza. Tutti i dipendenti, in particolare quelli che lavorano nel Marketing, nelle Vendite e negli Acquisti, o che sono regolarmente in contatto con i concorrenti, devono garantire di avere familiarità con le norme sulla concorrenza.

HitekS is ready to compete successfully in the business world and will do so in full compliance with all laws in force about the anti-monopoly, competition and fair trading.

Employees should therefore always comply with the following standards:

- trade policies and prices will be set out in an independent manner and will never be agreed, formally or informally, with competitors and other parties unrelated to the company, either directly or indirectly;

- customers, markets and geographic areas of distribution of the products will never be distributed among HitekS and its competitors, but will always be the result of fair competition;

- customers and suppliers will be treated with fairness. All employees, particularly those working in Marketing, in the Sales and Purchases, or who are in regular contact with competitors, must ensure they have familiar with the rules on competition.



## 7 Dati riservati Confidential data

I dati riservati sono quelli che non possono essere o non sono stati ancora resi di pubblico dominio.

Comprendono i segreti commerciali, i piani aziendali, di Marketing e dei servizi, le opinioni dei consumatori, i progetti relativi all'Engineering e alla Produzione, i progetti, i database, le registrazioni, i dati relativi agli stipendi e qualsiasi altro dato finanziario o di altro genere non reso pubblico.

Per Hiteks la continuità dei risultati positivi dipende dall'uso dei suoi dati riservati e dal fatto di non divulgarli a terzi. I dipendenti non dovranno divulgare questi dati riservati, né consentirne la divulgazione, a meno che questo non sia richiesto dalla legge o autorizzato dalla Direzione. Questo obbligo continua anche dopo il termine del rapporto di lavoro. Inoltre, i dipendenti devono fare tutto il possibile per evitare una divulgazione involontaria dei dati, prestando una particolare attenzione quando effettuano operazioni di salvataggio o di trasmissione dei dati riservati. Hiteks riconosce alle parti terze lo stesso interesse a proteggere i loro dati riservati.

Nei casi in cui dei terzi, come partner, fornitori o clienti, condividano con Hiteks alcuni dati riservati, questi saranno trattati con la stessa cura prestata per i dati di Hiteks.

Nello stesso spirito, i dipendenti proteggeranno i dati riservati di cui sono venuti in possesso durante i precedenti rapporti di lavoro.

Confidential data are those that can not be or have not yet been made public.

They include trade secrets, business plans, marketing and services, consumer reviews, projects related to the engineering and production, designs, databases, records, salary data and any other financial data or otherwise data not made public.

For Hiteks the continuity of positive results depends on the use of its confidential data and not by disclose them to third parties. Employees should not disclose this confidential data, or permit the disclosure, unless this is required by law or authorized by the management.

This obligation continues after the termination of the employment relationship. In addition, employees must do everything possible to avoid inadvertent disclosure of data, paying particular attention when carrying out rescue operations or transmission of confidential data. Hiteks grant to third parties in the same interest in protecting their confidential data.

In cases where third parties, such as partners, suppliers or customers with Hiteks share some confidential information, they will be treated with the same care given to details Hiteks.

In the same spirit, the employees will protect the confidential information which has come into possession during the previous working relationships.

## 8 Frodi, Protezione dei beni aziendali, contabilità Frauds, protection of corporate assets, accounting

I dipendenti non devono mai lasciarsi coinvolgere in frodi o in altri comportamenti disonesti che coinvolgano le proprietà o i beni, oppure i report finanziari e contabili di Hiteks o di terzi.

Questi atti non comportano solo sanzioni disciplinari, ma potrebbero anche portare a un'incriminazione. I dati finanziari di Hiteks costituiscono la base della gestione delle attività dell'azienda e dell'adempimento dei suoi obblighi verso le diverse parti interessate. Questi dati devono quindi essere precisi ed in linea con gli standard contabili di Hiteks.

I dipendenti dovranno salvaguardare e fare un uso adeguato ed efficiente delle proprietà di Hiteks.

Tutti i dipendenti dovranno cercare di proteggere le proprietà di Hiteks contro perdite, danni, usi scorretti, furti, frodi, appropriazioni indebite e distruzioni. Questi obblighi riguardano sia i beni tangibili che quelli intangibili, compresi i marchi, il know-how, i dati riservati o esclusivi e i sistemi informativi.

Nei limiti consentiti dalle leggi in vigore, la Società si riserva il diritto di monitorare e verificare come i propri beni vengono usati dai dipendenti, anche con una verifica di tutte le mail, dai dati e dei file presenti nella rete di terminali dell'azienda.

Employees should never get involved in fraud or other dishonest behavior involving the properties or assets, or financial reports and accounting Hiteks or third parties.

These acts do not lead only disciplinary sanctions, but could also lead to an indictment.

The financial data of Hiteks form the basis of the asset management company and the fulfillment of its obligations to the various stakeholders. These data must therefore be precise and in line with the accounting standards of Hiteks.

Employees shall safeguard and make a proper and efficient use of the properties of Hiteks.

All employees must try to protect the property of Hiteks against loss, damage, misuse, theft, fraud, embezzlement and destruction. These obligations apply to both tangible and intangible assets, including trademarks, know-how, confidential data or exclusive data and information systems.

To the extent permitted by applicable law, the Company reserves the right to monitor and control how their assets are used by employees, even with an examination of all the emails, data and files in the terminal network of the company.



## 9 Discriminazioni e molestie Discrimination and Harassment

Hiteks rispetta la dignità, la privacy e i diritti personali di ogni dipendente e si impegna ad evitare qualsiasi episodio di discriminazione e di molestia nei posti di lavoro.

I dipendenti non devono quindi fare discriminazioni in base all'origine, alla nazionalità, alla religione, alla razza, al genere o alle tendenze sessuali, o esercitare qualsiasi tipo di molestia verbale o fisica basata su uno dei fattori indicati sopra, o su altri motivi.

I dipendenti che ritengono che nel loro posto di lavoro i suddetti principi non siano rispettati sono invitati a segnalarlo al Direttore.

Hiteks respects the dignity, privacy and personal rights of all employees and is committed to avoiding any incidents of discrimination and harassment in the workplace.

Employees should therefore not discriminate on the basis of origin, nationality, religion, race, gender or sexual orientation, or engage in any kind of verbal or physical harassment based on any of the factors mentioned above, or on other grounds.

The employees who believe in their workplace, the above principles are not respected are invited to report to the Director.

## 10 Corruzione e subornazione Corruption and bribery

I dipendenti non devono mai, in forma diretta o attraverso intermediari, offrire o promettere benefici personali o illeciti, di tipo finanziario o di altro genere, al fine di ottenere o mantenere un business o altri vantaggi mediante terzi, sia a livello pubblico che privato.

Non dovranno neppure accettare tali benefici in cambio di trattamenti preferenziali verso terzi. Inoltre, i dipendenti dovranno evitare qualsiasi attività o comportamento che potrebbero fare pensare o sospettare tale tipo di condotta o intenzione.

I dipendenti devono essere consapevoli che offrire o accettare tali benefici illeciti al fine di influenzare le decisioni dei beneficiari, anche se non sono coinvolti funzionari governativi, non solo potrebbe portare a sanzioni disciplinari, ma anche a un'incriminazione.

I benefici illeciti possono essere costituiti da qualsiasi cosa che abbia un valore per il beneficiario, compresi eventuali contratti di assunzione o di consulenza per parti terze strettamente correlate. I dipendenti devono essere consapevoli che le leggi elettorali in molte giurisdizioni proibiscono in genere il versamento di sovvenzioni da parte delle aziende a partiti o candidati politici.

Employees must never, directly or through intermediaries, offer or promise personal or illegal benefits, financial or otherwise benefits, in order to obtain or retain business or other benefits by third parties, both public and private.

They should not even accept such benefits in exchange for preferential treatment towards third parties. In addition, employees should avoid any activity or behavior that may make people think or suspect that type of conduct or intention.

Employees should be aware that offer or accept such improper benefits in order to influence the decisions of the beneficiaries, even if are not involved government officials, not only could lead to disciplinary action, but also to an indictment.

The improper benefits can consist of anything that has a value to the recipient, including any contracts of employment or consulting for third parties closely related. Employees should be aware that the electoral laws in many jurisdictions generally prohibit the payment of subsidies by companies to political parties or candidates.



## 11 Mancato rispetto delle norme Non-compliance

È responsabilità di ogni dipendente garantire il pieno rispetto di tutte le disposizioni contenute in questo Codice e chiedere chiarimenti quando necessario al proprio responsabile diretto, o al Direttore.

“Fare la cosa giusta” e assicurare i più elevati standard di correttezza è una responsabilità personale di ogni dipendente, che non può essere delegata. In caso di dubbio, i dipendenti devono sempre seguire i principi fondamentali specificati nell'introduzione a questo Codice.

L'eventuale mancato rispetto di questo Codice può portare ad azioni disciplinari, che possono anche arrivare al licenziamento e, se giustificate, ad azioni giudiziarie e a sanzioni penali.

It is the responsibility of every employee to ensure full compliance with all the provisions contained in this Code and seek clarification when necessary to their line manager or Director.

“Do the right thing” and ensure the highest standards of honesty is a personal responsibility of each employee, which can not be delegated. In case of doubt, employees should always follow the basic principles specified in the introduction to this Code.

The potential breach of this Code may result in disciplinary action, which may also get to the dismissal and, if justified, to prosecution and criminal penalties.

## 12 Segnalazione di comportamenti illegali o non conformi Reporting of illegal or non-compliant behavior

I dipendenti dovranno segnalare qualsiasi prassi o comportamento ritenuto non conforme alle disposizioni di questo Codice, o addirittura illegale, al loro superiore diretto o ai rappresentanti competenti. Se necessario, vista la natura della materia in oggetto, le segnalazioni di violazioni possono essere trasmesse direttamente ai più alti livelli, compreso il Direttore dell'Azienda.

Quando possibile, le segnalazioni possono essere presentate in via confidenziale o tramite i canali di comunicazione riservati ai dipendenti. Tutte le segnalazioni saranno adeguatamente approfondite. Hiteks proibisce ogni ritorsione contro qualunque dipendente che effettui in buona fede tali segnalazioni, proteggendo al contempo i diritti delle persone denunciate.

Employees are required to report any conduct or practice considered non-compliant with the provisions of this Code, or even illegal, to their immediate supervisor or the responsible representative.

If necessary, given the nature of the subject matter, the violations may be sent directly to the highest levels, including the Director of the Company.

When possible, the reports may be submitted on a confidential basis or through the channels of communication for employees. All reports will be properly investigated.

Hiteks prohibits retaliation against any employee who in good faith make such reports, while protecting the rights of people reported.