

GARMIN®



CODICE DI CONDOTTA

DI GARMIN LTD. E SOCIETA' CONTROLLATE

IL NOSTRO OBIETTIVO

Creare, con la collaborazione e l'impegno dei nostri colleghi in tutto il mondo, strumenti di navigazione e comunicazione tecnologicamente all'avanguardia in grado di arricchire la vita dei nostri clienti.

LA NOSTRA MENTALITA'

INNOVAZIONE *La ricerca costante dell'innovazione*

Amiamo circondarci di collaboratori appassionati e animati da grande spirito creativo. Investiamo costantemente nell'innovazione attraverso un impegno globale di collaborazione dei nostri colleghi. L'innovazione è il motore del nostro successo, oggi come domani.

PERFORMANCE *La passione per l'eccellenza*

Ottenere performance di eccellenza è per noi un impegno assoluto. Consideriamo il successo della nostra società una responsabilità personale e creiamo soluzioni per adattare e migliorare costantemente tutti i nostri prodotti.

DEDIZIONE VERSO IL CLIENTE *Il cliente innanzitutto*

Il nostro obiettivo principale è offrire prodotti e soluzioni ai clienti pensando alle loro esigenze e ai loro stili di vita. Dall'aviazione alla nautica, dalle attività outdoor all'*automotive* allo sport: il processo creativo dei nostri dipendenti è inarrestabile.

IL VALORE DELL'INTEGRITA' *Solo gli standard più rigorosi*

Conduciamo le attività e gestiamo i nostri rapporti di lavoro con professionalità e rigorosa integrità. Manteniamo gli impegni che abbiamo assunto, ammettiamo gli errori commessi e cerchiamo di apprendere sempre dall'esperienza.

RISPETTO E COLLABORAZIONE *Rispetto reciproco e lavoro di squadra*

Il nostro successo è frutto di un lavoro di squadra improntato al rispetto e alla fiducia reciproci. Ci scambiamo le idee in maniera libera e aperta, ricercando sempre nuove opportunità di crescita professionale. Riconosciamo e premiamo i risultati. Cerchiamo di diffondere lo spirito di squadra che ci caratterizza alle nostre comunità in tutto il mondo.

MESSAGGIO DEL PRESIDENTE E CEO

Cari Colleghi,

noi di Garmin cerchiamo di fare le cose al meglio e, cosa ben più importante, di farle sempre nel modo giusto.

Il nostro successo dipende da voi, dalle persone che con le loro idee sanno innovare i nostri prodotti e che si sono assunte l'impegno di far crescere la nostra società in maniera responsabile.

I valori di Garmin devono far parte delle nostre interazioni con i clienti, i partner commerciali e il pubblico. Questo Codice di condotta è un'estensione dei valori essenziali di Garmin e fondamento delle nostre attività commerciali. Riflette l'impegno che abbiamo assunto di operare in maniera etica, rispettando le leggi e promuovendo un ambiente di lavoro basato sulla fiducia e sul rispetto reciproci.

Per Garmin si profila all'orizzonte un futuro radioso. Riteniamo che questo Codice possa fornire informazioni, insegnamenti e risorse utili per poter prendere decisioni commerciali giuste e agire sempre con la massima integrità. Lo standard di condotta comune promosso dal Codice intende unire tutti i nostri team nel mondo e consentirci di continuare a sviluppare prodotti nuovi, proporre soluzioni innovative e creare un valore aggiunto per i nostri clienti.

Grazie per il contributo fornito al Codice e per lo spirito di integrità che guida tutte le vostre azioni a sostegno della nostra società.

Un caro saluto,



Cliff Pemble

Presidente e Chief Executive Officer

MESSAGGIO DAL CHIEF COMPLIANCE OFFICER

Cari Colleghi,

come Chief Compliance Officer è mio dovere aiutarvi a rispettare leggi e regolamenti nel vostro lavoro.

Il Codice di Condotta è realizzato per coprire comuni questioni etiche, ma non fornisce risposta a tutte le questioni etiche. A volte, dobbiamo esaminare, parlare di una situazione per individuare la soluzione più appropriata. Quando si presentano situazioni del genere, per favore contattate il vostro superiore. Nei casi in cui vi sentiate a disagio a percorrere questa strada, potete contattare la Compliance Hotline, un sistema telefonico e via web gestito da EthicsPoint, una società indipendente.

I numeri gratuiti, l'indirizzo internet della Compliance Hotline sono elencati a pagina 16 di questo Codice di Condotta. Potete scegliere di rimanere anonimi quando vi avvalete della Compliance Hotline.

Potete utilizzare la Compliance Hotline per riportare qualsiasi comportamento che doveste osservare o per avere chiarimenti se qualcosa debba o meno destare preoccupazione. Inoltre, potete sempre contattare anche direttamente me se avete domande o preoccupazioni relative all'applicazione di questo Codice o agli standard di Garmin per integrità ed etica.

Il nostro Consiglio di Amministrazione, il nostro CEO e il Comitato Esecutivo sono impegnati a lavorare rispettando i principi etici, le leggi e i regolamenti che regolano il nostro lavoro. È vostra responsabilità sostenere la nostra società in tale impegno.

Con i migliori saluti.



Andrew R. Etkind

Vice Presidente, General Counsel e Chief Compliance Offi

IL CODICE DI CONDOTTA

INDICE

IL CODICE DI CONDOTTA GARMIN.....	5	EVITA I CONFLITTI D'INTERESSE	12
IL TUO IMPEGNO PERSONALE	5	Attività in concorrenza con Garmin e business con Garmin	12
SII ONESTO, CORRETTO E AFFIDABILE	5	Commissioni per l'assunzione.....	12
Rapporti con Clienti, Fornitori ed Altri.....	5	Benefici personali impropri	12
Doni ed intrattenimento.....	6	TUTELA I BENI E LA REPUTAZIONE DI GARMIN	13
Accuratezza dei Registri e dei Documenti	6	Utilizzo e tutela di fondi e proprietà	13
Approccio alla comunicazione	6	Tutela delle informazioni proprietarie	13
Informazioni sui concorrenti	6	Rappresentare Garmin.....	13
SEGUI LA LETTERA E LO SPIRITO DELLA LEGGE.....	7	Conservazione dei documenti	13
Concorrenza leale e condotta antitrust.....	7	Collaborazione con le indagini.....	13
Tangenti, corruzione e pagamenti sensibili	8	FAI DOMANDE E SOLLEVA DUBBI	14
Importazioni ed esportazioni.....	8	Dovere di segnalare possibili violazioni.....	14
Insider Trading.....	8	Come chiedere assistenza e riportare dubbi	14
Proprietà intellettuale	9	Politica del "Whistleblowing"	14
L'attenzione all'ambiente	9	COSA ACCADE QUANDO SORGE UN DUBBIO SULL'INTEGRITA'.....	14
Politica sull'ambiente.....	9	SANZIONI IN CASO DI VIOLAZIONI.....	14
Privacy	9	Deroghe	14
Divulgazione pubblica di informazioni	9	CONCLUSIONE.....	15
TRATTA EQUAMENTE TUTTI I MEMBRI DEL TEAM GARMIN.....	9	APPENDICE: QUALE LEGGE SI APPLICA	15
Apertura, onestà e rispetto	9	INDICE DEI CONTATTI.....	16
Diversità	9	CERTIFICAZIONE ANNUALE	17
Pari opportunità	9	Il tuo riconoscimento annuale del Codice di Condotta.....	17
Libertà di Associazione.....	9		
Libertà di Circolazione	10		
Molestie	10		
Tratta di umani.....	10		
Salute e Sicurezza.....	10		
Requisiti obbligatori di informazione ai sensi della legge Federale degli Stati Uniti.....	11		

IL CODICE DI CONDOTTA

IL CODICE DI CONDOTTA GARMIN

Garmin è stata fondata sui principi dell'innovazione, dell'integrità e della professionalità. Per continuare ad avere successo anche in futuro, tutti i nostri dipendenti sono chiamati ad abbracciare e a dimostrare questi valori fondamentali:

- Essere onesti, corretti e degni di fiducia in tutte le attività condotte e nei rapporti intrattenuti a nome di Garmin.
- Seguire la legge alla lettera rispettandone altresì lo spirito e le intenzioni.
- Trattare tutti i collaboratori di Garmin in maniera equa e rispettosa
- Evitare qualsiasi conflitto di interesse e agire sempre nei migliori interessi di Garmin.
- Tutelare i beni e la reputazione di Garmin.

D: Uno dei miei colleghi arriva sempre tardi alle riunioni, sia interne che esterne. Il suo comportamento è accettabile?

R: No, essere sempre in ritardo non è professionale ed è poco rispettoso. Può inoltre riflettersi in maniera negativa sulla reputazione di Garmin nelle riunioni esterne, oltre a dare l'impressione internamente di scarsa affidabilità e mancanza di rispetto.

D: Ho ricevuto la versione finale di un contratto concluso con un fornitore Garmin e ho notato la presenza di un errore. L'errore crea una situazione favorevole per Garmin ma non rispecchia l'accordo verbale che avevamo sottoscritto. Come mi devo comportare?

R: Nelle negoziazioni contrattuali sono spesso coinvolti più dipendenti Garmin. Come prima cosa, parlate con gli altri membri del team negoziale per accertarvi di aver compreso correttamente l'accordo verbale. In caso affermativo, portate l'errore all'attenzione del fornitore Garmin e chiedetegli di modificare il contratto in modo tale da rispecchiare l'effettivo accordo concluso tra le parti. Per mantenere la fiducia che hanno riposto in Garmin, dobbiamo sempre trattare gli altri in maniera corretta e professionale.

IL TUO IMPEGNO PERSONALE

Da quando è stata fondata nel 1989, Garmin ha compiuto grandi sforzi per mantenere sempre i più rigorosi standard etici nella conduzione delle proprie attività aziendali. È fondamentale che ciascun dipendente Garmin conosca questo Codice e che affermi la propria intenzione di rispettarne appieno tutti i principi.

SII ONESTO, CORRETTO E AFFIDABILE

I principi fondamentali che sottendono questo Codice sono quelli dell'onestà, della correttezza e dell'affidabilità nella conduzione delle attività lavorative.

Come dipendente di Garmin, sei tenuto a:

- Trattare clienti, fornitori e altri interlocutori in maniera equa e rispettosa in modo tale da mantenere la fiducia che hanno riposto in Garmin;
- Conservare registri e documenti finanziari e di altra natura in maniera completa e precisa; e
- Improntare le comunicazioni alla chiarezza, all'onestà e all'apertura.

Rapporti con Clienti, Fornitori e Altri

Il successo di Garmin dipende dalla fiducia, dal rispetto e dall'affidabilità che caratterizzano i rapporti instaurati con clienti, fornitori, partner, azionisti e altri. È nostro preciso impegno agire con professionalità e integrità, essere comprensivi e responsabili, investire nello sviluppo di nuovi prodotti e continuare ad essere i leader del settore.

Per attirare e mantenere i clienti, i dipendenti Garmin devono capirne e cercare di prevederne le esigenze. Nel soddisfare le necessità espresse dai nostri clienti, offrendo prodotti e servizi affidabili e di altissima qualità, in maniera legale ed etica dobbiamo:

- agire in maniera professionale, rispettosa ed empatica quando ascoltiamo e rispondiamo alle richieste e alle domande dei clienti;
- essere precisi, coerenti e flessibili quando rispondiamo ai clienti – trattando gli altri come vorremmo essere trattati noi;
- dare un seguito e mantenere gli impegni assunti quando dobbiamo gestire le lamentele dei clienti e intervenire per evitarne il ripetersi.

Nei nostri rapporti con fornitori e partner commerciali dobbiamo assumere una condotta professionale, etica e corretta. Dobbiamo evitare qualsiasi irregolarità o sospetto di irregolarità conducendo le attività Garmin sempre in buona fede e dobbiamo risolvere le controversie, ogni qual volta possibile, in maniera rapida e obiettiva. Nelle nostre decisioni di acquisto, nelle trattative e nelle attività di sviluppo e amministrazione dei contratti, dobbiamo rispettare tutte le leggi e tutti i regolamenti applicabili, attendendoci dai nostri partner commerciali la stessa condotta.

I fornitori e i partner commerciali Garmin devono inoltre aderire ai più elevati standard di comportamento etico e agire nel rispetto di tutte le norme vigenti. Garmin richiede che i suoi fornitori aderiscano al Codice di Condotta del Fornitore rinvenibile [qui](#). Ci attendiamo dai nostri fornitori che offrano servizi e prodotti di alta qualità, che adottino un approccio flessibile, che garantiscano l'efficacia dei costi e che agiscano avendo sempre a cuore i migliori interessi di Garmin. Non accettiamo nessuna forma di corruzione (tangenti, bustarelle o altro genere di pagamento) in cambio di favori commerciali.

IL CODICE DI CONDOTTA

Doni ed intrattenimento

Le consuetudini sugli scambi dei regali variano a seconda del paese. I doni in genere vengono offerti in segno di amicizia e gentilezza e, in alcune parti del mondo, rifiutare un regalo può essere offensivo nei confronti di chi lo elargisce. D'altro canto, accettare un dono può anche creare un conflitto di interessi o il sospetto di irregolarità. Per evitare qualsiasi conflitto di interesse, non dobbiamo:

- (1) sollecitare doni da clienti, fornitori, partner commerciali o altro soggetto che intrattiene con Garmin rapporti di business;
- (2) accettare doni di valore senza aver prima consultato Andrew Etkind, *general counsel and chief compliance officer*, ovvero i suoi incaricati, sottoponendo la questione al Virtual Legal Service Desk, per un esame della situazione ed una valutazione circa l'eventuale opportunità del dono; oppure
- (3) dare, concedere o accettare, in qualsiasi circostanza, pagamenti, prestiti, tangenti, privilegi speciali o servizi a clienti, fornitori o partner strategici esistenti o potenziali. Tutte le domande e richieste di approvazione concernenti doni dovrebbero essere sottoposte al [Virtual Legal Service Desk](#).

Se crediamo sia opportuno rifiutare un dono o un favore, dobbiamo educatamente spiegare al nostro interlocutore che la politica di Garmin vieta tali pratiche. Teniamo a mente che, in paesi dove l'elargizione di regali è una normale consuetudine e il loro rifiuto potrebbe riflettersi negativamente su Garmin, tale pratica può essere considerata accettabile purché non venga violata alcuna legge e il gesto non influenzi il nostro giudizio o in altro modo getti discredito su Garmin.

Possiamo accettare ragionevoli inviti a pranzo o altre analoghe forme di intrattenimento (ma di valore non eccessivo) dai nostri interlocutori, che non siano tuttavia dipendenti pubblici, come segno di cortesia ed estensione del normale rapporto di lavoro. Gli impiegati che lavorano con dipendenti pubblici sono tenuti a conoscere e a rispettare le norme e i regolamenti locali applicabili ai rapporti tra venditori e acquirenti statali.

D: Dopo aver lavorato a lungo su un progetto particolarmente complesso, un cliente Garmin desidera regalarmi un costoso orologio d'oro a titolo di ringraziamento. Posso accettarlo?

R: No. I dipendenti di Garmin devono considerare il valore del dono prima di decidere se accettarlo. Ricevere in regalo un orologio d'oro, che normalmente costa migliaia di dollari, potrebbe ingenerare il sospetto di irregolarità, così come

influire sul giudizio del dipendente nell'esecuzione del suo lavoro.

D: Una squadra di ciclismo che Garmin sponsorizza mi ha appena inviato una bicicletta di lusso per ringraziarmi per avere impiegato molto tempo extra e duro lavoro per promuovere la gara. Posso accettare in dono la bicicletta?

R: No. In genere una bicicletta di lusso costa \$1,000 o più. Accettando tale regalo, determineresti l'apparenza di esser stato influenzato impropriamente nel giudizio nell'esecuzione della tua attività lavorativa. Dovresti restituire la bicicletta a colui che te l'ha regalata con una spiegazione gentile in cui fai presente che la policy di Garmin ti impedisce di accettare il regalo.

Accuratezza dei Registri e dei Documenti

Le decisioni aziendali di Garmin vengono prese anche sulla base di documenti finanziari e commerciali. I documenti aziendali devono essere completi e accurati. Le operazioni tra Garmin e individui o società esterne devono essere trascritte in maniera sollecita e precisa nei nostri registri conformemente alle pratiche e ai principi contabili generalmente accettati. Se hai delle domande sui registri o se vieni a conoscenza di documenti incompleti o imprecisi, sei invitato ad informare immediatamente il tuo superiore. Garmin non tollera in nessuna circostanza errate o fuorvianti rappresentazioni dei fatti o falsificazioni documentali di alcun tipo.

I revisori interni e indipendenti di Garmin contribuiscono a garantire la compatibilità e la conformità delle modalità con le quali conduciamo le nostre attività o teniamo i documenti aziendali con i principi contabili applicabili. Tutti i dipendenti Garmin sono tenuti a fornire piena collaborazione ai revisori dell'azienda.

Approccio alla comunicazione

In qualità di società quotata in Borsa, applichiamo i principi di una divulgazione completa, equa, precisa, comprensibile e tempestiva ai rapporti che presentiamo alla Securities and Exchange Commission (SEC) così come a tutte le nostre comunicazioni pubbliche. Abbiamo adottato un approccio comunicativo improntato alla chiarezza, all'apertura e all'onestà, instaurando rapporti basati sulla fiducia, sul rispetto e sulla comprensione reciproca. Dobbiamo essere responsabili e pronti a rispondere a tutti i nostri clienti, colleghi e partner commerciali. I contenuti delle nostre pubblicazioni destinate alla pubblicità, alle vendite e al marketing devono essere sinceri, precisi e scevri di false affermazioni.

D: Un fornitore di servizi esterno mi vuole regalare i biglietti per una finale di calcio. Posso accettarli?

*R: Garmin nutre forti perplessità in fatto di doni di valore dal momento che, esternamente, potrebbero essere percepiti come un tentativo di influenzare le decisioni commerciali di chi li riceve. Prima di accettare un dono di valore, dovrai consultare Andrew Etkind, *general counsel and chief compliance officer*, o suoi incaricati, che esamineranno la situazione e stabiliranno l'eventuale opportunità del dono.*

Informazioni sui concorrenti

Noi di Garmin dobbiamo sempre essere aggiornati su tutti gli sviluppi del settore. A tal fine dobbiamo anche ottenere informazioni relative ai concorrenti e ai loro prodotti, purché ciò sia fatto unicamente con metodi onesti, etici e legali.

IL CODICE DI CONDOTTA

SEGUI LA LETTERA E LO SPIRITO DELLA LEGGE

Siamo una società internazionale e dobbiamo rispettare le leggi di molti paesi. Ciascuno di noi è tenuto a conoscere e ad ottemperare a tutte le leggi e regolamenti applicabili nei paesi in cui la società opera, oltre che ad intervenire per impedire, individuare e segnalare eventuali violazioni all'Ufficio Affari Legali di Garmin.

Dobbiamo seguire la legge alla lettera e rispettarne anche lo spirito. Se questo Codice o le linee-guida Garmin differiscono dalle leggi e dai regolamenti locali, dobbiamo seguire sempre lo standard applicabile più elevato. Se ritieni che una qualsiasi parte di questo Codice sia in conflitto con la legge locale, sei invitato a rivolgerti all'Ufficio Affari Legali di Garmin. Tra le tipiche questioni di carattere legale associate alle attività Garmin si richiamano:

Concorrenza leale e condotta antitrust

Come impresa globale, Garmin è soggetta a leggi e regolamenti diretti a promuovere attività concorrenziali leali e ad incoraggiare comportamenti etici e legali tra società concorrenti. La normativa antitrust e le leggi in materia di concorrenza in genere vietano qualsiasi attività che possa limitare il libero scambio e la concorrenza stessa. Le nostre attività aziendali devono essere condotte in conformità a tali norme. La violazione della normativa antitrust potrebbe comportare sanzioni penali significative sia per Garmin che per il singolo individuo.

In tutti i paesi in cui Garmin conduce le proprie attività, le nostre iniziative concorrenziali devono essere perseguite con forza ma essere sempre improntate alla correttezza e alla lealtà. Per evitare possibili violazioni antitrust, non dobbiamo:

- Divulgare ai concorrenti il costo dei prodotti Garmin né termini e condizioni associati ai costi o ai prezzi dei prodotti di Garmin o ai livelli della produzione di Garmin;
- Concordare con rivenditori o distributori i prezzi di rivendita dei nostri prodotti;
- Allocare o dividere mercati o clienti con i concorrenti;
- Accordarsi per boicottare altre attività commerciali; oppure
- Richiedere inopportune condizioni di acquisto o vendita dei prodotti Garmin.

Per qualsiasi domanda su questioni di concorrenza o antitrust, contattare l'Ufficio Affari Legali di Garmin.

D: Uno dei nostri fornitori in Francia vuole parlare con un altro fornitore di prezzi e mi ha chiesto aiuto. Posso dare una mano presentando i due fornitori in modo che possano parlarsi?

R: No. No, le discussioni tra fornitori potrebbero portare a variazioni nei prezzi fissati, una condotta che viola le norme a tutela della concorrenza. Chiedi sempre consiglio legale all'Ufficio Affari Legali di Garmin per situazioni relative ai prezzi di prodotti e ad altre questioni con potenziale valenza anti-concorrenziale.

D: Un cliente mi ha chiesto di certificare che uno dei nostri prodotti Garmin non è stato fabbricato in Israele. Come mi devo comportare?

R: Fornire questo genere di certificazioni potrebbe violare le leggi anti-boicottaggio degli Stati Uniti ovvero ogni altra previsione anti-boicottaggio applicabile. Non devi soddisfare richieste di boicottaggio senza prima aver contattato l'Ufficio Affari Legali di Garmin.

D: Sono un dipendente Garmin ma non lavoro negli Stati Uniti. Nel mio paese è diffusa la pratica di pagare i funzionari pubblici in cambio di favori commerciali. Posso adeguarmi a tale consuetudine?

R: Anche se nel suo paese si tratta di una pratica consolidata, pagare un rappresentante o funzionari pubblici per ottenere dei favori commerciali può violare il Foreign Corrupt Practices Act (la legge statunitense in materia di lotta alla corruzione) ovvero ogni altra normativa anticorruzione applicabile. Consulta l'Ufficio Affari Legali di Garmin prima di agire.

D: Stiamo utilizzando un fornitore a basso costo per componenti Garmin. Il fornitore offre una buona qualità, consegne affidabili e ottimi prezzi, ma penso che le condizioni di lavoro e di vita che fornisce ai suoi lavoratori siano moralmente sbagliate.

R: Segnala immediatamente la questione al tuo responsabile per le verifiche del caso. La reputazione di Garmin dipende dalla conduzione di affari con fornitori e altri partner commerciali che trattano i propri dipendenti in modo equo e responsabile.

Tangenti, anti-corrruzione e pagamenti sensibili

Garmin ottempera alle leggi anticorrruzione vigenti nei paesi nei quali opera, incluso il Foreign Corrupt Practices Act (la legge statunitense in materia di lotta alla corruzione) e lo UK Bribery Act. Tali leggi sono dirette a impedire a società o singoli individui di acquisire vantaggi indebiti attraverso tangenti, bustarelle o qualsiasi altra prassi corruttiva. Non dobbiamo mai offrire o accettare pagamenti, tangenti, bustarelle o altre illecite forme di pagamento o cose di valore, per influenzare l'attività di persone di governo o di business al fine di ottenere o conservare business o un vantaggio nella gestione del business o per indurre o premiare una condotta impropria. Non parteciperemo né faciliteremo attività corruttive di qualsiasi tipo.

Quando scegliamo appaltatori, consulenti o altri partner commerciali, non dobbiamo instaurare rapporti con soggetti che possano offrire o sollecitare tangenti, bustarelle o vantaggi per porre in essere rapporti commerciali con Garmin. Consultare le linee guida per ottemperare al Foreign Corrupt Practices Act, lo UK Bribery Act e altre leggi Anticorrruzione (ITC-0222) applicabili, per stabilire le verifiche da effettuare per ingaggiare consulenti e/o agenti che rappresentino Garmin. Particolare attenzione dovrebbe essere posta in relazione a terzi che rappresentino Garmin in questioni con parti pubbliche, in vendite ad agenzie governative, o ad aziende con proprietà o gestione pubblica.

Né Garmin né i suoi agenti, partner o rappresentanti possono effettuare, offrire, ricevere o sollecitare impropri pagamenti, diretti o indiretti, o dare, offrire, ricevere o sollecitare cose di valore a o da clienti, agenti, controparti o altri soggetti con i quali sussistano rapporti commerciali. Particolare attenzione deve essere prestata ovunque nel mondo in relazione a pagamenti, funzionari pubblici o a intermediari nella gestione di questioni relative a tasse, dogane, immigrazione, permessi di lavoro e concessione di licenze e permessi. In situazioni particolari in cui fosse necessario coprire le spese di un funzionario pubblico o quando si dovesse lavorare con un'agenzia governativa o con un'azienda con proprietà o gestione pubblica, consultate l'Ufficio Affari Legali o quello di International Trade Compliance (ITC) di Garmin per essere certi della comprensione di regole speciali che dovessero essere applicate.

Importazioni ed esportazioni

Garmin è un'impresa globale che intrattiene rapporti commerciali in tutto il mondo. Le leggi e i regolamenti che disciplinano le attività di importazione ed esportazione variano di paese in paese. Il loro ambito applicativo esorbita dalle spedizioni fisiche e include di fatto anche i trasferimenti elettronici di dati tecnici, software e tecnologia, nonché l'erogazione di servizi via Internet. In alcuni casi, le spedizioni o i trasferimenti di beni e servizi sono subordinati all'acquisizione da parte di Garmin di titoli di esportazione o altre autorizzazioni statali.

Nelle attività commerciali internazionali, Garmin è tenuta ad ottemperare a tutti i requisiti e ai regolamenti vigenti in materia di importazioni ed esportazioni. Dobbiamo conoscere le normative ed i requisiti di importazione ed esportazione, soprattutto se questi aspetti coinvolgono la nostra attività. A parte i casi evidenti di importazione (di

componenti o prodotti negli Stati Uniti o in altri paesi ad esempio), esistono situazioni d'importazione che sono particolarmente insidiose. Ad esempio, potrebbe avere delle ripercussioni non trascurabili la spedizione di campioni di marketing o il calcolo dei prezzi interaziendali per la vendita dei prodotti Garmin in un altro paese.

La mancata ottemperanza alle leggi, seppur involontaria, può comportare l'imposizione di sanzioni e di penali gravi, l'incarcerazione e/o il decadimento di privilegi per l'importazione o l'esportazione nonché indagini doganali e ritardi.

D. Parlando con mia sorella, l'ho informata di un imminente viaggio di lavoro in Francia per l'acquisizione da parte di Garmin della Società A. Questo comportamento è accettabile ai sensi del Codice?

R: No. Si può infatti configurare per entrambi il reato di insider trading nel caso in cui la prevista acquisizione di Garmin non sia ancora stata formalmente annunciata e sua sorella acquisti o venda azioni della Società A basandosi sulle informazioni da lei fornite.

D: Un fornitore mi ha chiesto di spedire dei prodotti Garmin in un altro paese. Non ho mai spedito prima prodotti Garmin in quel paese. Cosa dovrei fare?

A: È importante che chi intrattiene rapporti commerciali con Garmin sia consapevole delle leggi e dei regolamenti applicabili in relazione ai diversi paesi. In molti casi, la legge richiede una licenza di esportazione o altre autorizzazioni pubbliche prima che un prodotto possa essere spedito o trasferito. Violazioni, anche non consapevoli, potrebbero determinare significative multe e penalità, dinieghi di licenze di esportazione, perdita di diritti ad esportare o ritardi doganali. Dovresti chiedere consiglio all'Ufficio Affari Legali di Garmin prima di effettuare la spedizione.

Insider Trading

Nella conduzione delle nostre attività commerciali per Garmin o nelle discussioni che intavoliamo con clienti, fornitori o partner commerciali Garmin, possiamo venire a conoscenza di importanti informazioni non pubbliche relative a Garmin o ad altre organizzazioni. Molti paesi hanno emanato leggi in materia di insider trading che di fatto vietano o limitano a individui in possesso di importanti informazioni non pubbliche di intraprendere compravendite di titoli e altre attività analoghe. Le informazioni sono considerate "importanti" qualora sussista la forte probabilità che un investitore le possa considerare rilevanti nel momento in cui deve prendere delle decisioni di acquisto, vendita o possesso di titoli di Garmin.

Se possediamo informazioni importanti non pubbliche su Garmin o altre società, non dobbiamo:

- Svolgere attività di compravendita di azioni di Garmin per tutto il periodo del possesso delle informazioni;
- Utilizzare le informazioni a vantaggio personale o quello di terzi; oppure

IL CODICE DI CONDOTTA

- Condividere informazioni con altre persone che potrebbero acquistare o vendere titoli sulla base di tali informazioni non pubbliche, c.d. "tipping".

Per via delle gravi sanzioni correlate alla pratica dell'insider trading o alla divulgazione di informazioni riservate, contattate l'Ufficio Affari Legali di Garmin prima di acquistare o vendere titoli pubblici. Garmin ha adottato politiche e linee-guida apposite per consentirci di soddisfare i requisiti legislativi in materia di titoli. Fare riferimento alla policy sull'insider trading riportata nel Manuale dei dipendenti Garmin (FRM-0435) per maggiori dettagli. Tutti i dipendenti devono rispettare la policy di Garmin Ltd. sull'Informazione Corretta agli Investitori.

Proprietà Intellettuale

I diritti di proprietà intellettuale di Garmin rivestono un'importanza fondamentale ai fini della tutela delle idee e delle innovazioni sui prodotti. Dobbiamo ottemperare rigorosamente alle leggi che disciplinano i diritti per la tutela dei marchi commerciali, dei copyright, dei segreti commerciali, dei brevetti e altre forme di proprietà intellettuale nostri e di terzi.

Non siamo autorizzati a trasmettere, copiare o riprodurre la proprietà intellettuale protetta (produzioni artistiche, musica, filmati, fotografie e software, ad esempio) in assenza di esplicita autorizzazione o di licenza valida. È vietato chiedere o incoraggiare altre persone a utilizzare o divulgare informazioni riservate o proprietarie a meno che non siano state specificamente autorizzate dal proprietario delle stesse.

Dobbiamo utilizzare le informazioni riservate di Garmin (e di altri soggetti) unicamente per scopi commerciali. Siamo autorizzati a divulgare le informazioni solo a coloro che abbiano effettiva necessità di conoscerle nell'ambito delle loro attività lavorative correlate a Garmin. La tutela delle informazioni riservate di Garmin (o di qualsiasi altro soggetto) vale anche per i collaboratori che interrompono il loro rapporto di lavoro con l'azienda; tali informazioni non potranno inoltre essere utilizzate a detrimento di Garmin o altra terza parte né potranno essere divulgate a terzi senza esplicita autorizzazione.

L'attenzione all'ambiente

Garmin cerca di ridurre l'impatto ambientale dei propri prodotti e delle proprie tecnologie produttive. È nostra precisa responsabilità comprendere e rispettare le leggi, gli standard, i requisiti e le politiche in materia ambientale applicabili alle nostre attività e ai nostri prodotti commerciali in tutto il mondo. Garmin si attende anche dai propri fornitori e altri partner commerciali la piena ottemperanza alle leggi applicabili in materia di ambiente in tutte le attività commerciali svolte.

La politica sull'Ambiente

La politica di Garmin sull'Ambiente la puoi trovare [qui](#).

Privacy

Molti paesi in cui Garmin opera hanno emanato leggi in materia di privacy che disciplinano la tutela dei dati personali, che stabiliscono le regole per proteggere i dati personali degli individui. Garmin cerca di soddisfare in ogni modo le ragionevoli aspettative dei propri clienti, dipendenti e altri partner commerciali a livello di privacy. Siamo tutti tenuti a rispettare i requisiti in tema di privacy e sicurezza informatica di Garmin in caso di raccolta,

condivisione, memorizzazione, archiviazione, elaborazione o trasmissione di dati personali. Leggere la privacy policy di Garmin su www.garmin.com. Per qualsiasi domanda o dubbio in materia di privacy, consultare l'Ufficio Affari Legali di Garmin.

Divulgazione pubblica di informazioni

I titoli di Garmin sono negoziati pubblicamente: per tale ragione, è fondamentale ottemperare alle diverse leggi sui valori mobiliari che disciplinano la divulgazione delle informazioni agli investitori e al pubblico. Queste leggi sono state emanate per rafforzare la trasparenza nei mercati finanziari statunitensi. Se sei responsabile della predisposizione dei rapporti che Garmin presenta alla Securities and Exchange Commission degli Stati Uniti o se sei tenuto a contribuire concretamente alla loro elaborazione, dovrai accertarti che le informazioni aziendali riportate siano precise, complete e corrette. Per via di tali requisiti di divulgazione, solo un esiguo numero di dipendenti è autorizzato da Garmin a fare dichiarazioni pubbliche a nome della società. Se venite contattati da un giornalista o da chiunque altro in relazione alle attività Garmin, indirizzate il richiedente al responsabile per i rapporti con gli investitori Teri Seck oppure al direttore finanziario di Garmin Doug Boessen.

TRATTA EQUAMENTE TUTTI I MEMBRI DEL TEAM GARMIN

Apertura, onestà e rispetto

Le nostre attività si basano sul lavoro di squadra e dobbiamo sempre trattare in maniera equa e corretta tutti i nostri interlocutori. Quando ci scambiamo idee, pensieri e commenti dobbiamo dar prova di apertura, onestà e rispetto reciproci.

Diversità

Garmin supporta una forza lavoro diversificata a tutti i livelli dell'azienda. Cerchiamo di promuovere l'eterogeneità culturale ed etnica dei nostri team per creare un ambiente di lavoro collaborativo e produttivo. Noi crediamo che la diversità sia una risorsa preziosa per lo sviluppo di prodotti e servizi nuovi e innovativi.

D: Sono disabile e mi è stato chiesto di partecipare a una riunione di team building fuori sede in un sito non accessibile in sedia a rotelle.

R: Contatta il tuo referente locale delle Risorse Umane. Saranno predisposti alloggi appropriati per garantirti l'accesso e la piena partecipazione all'incontro.

Pari opportunità

Garmin si impegna a fornire pari opportunità a tutti i propri dipendenti, sia quelli già operativi che i potenziali candidati. Non attuiamo illecite discriminazioni sulla base della razza, del colore, dell'appartenenza o dell'orientamento sessuale, della religione, dell'origine nazionale, dello stato civile o dell'età, né in caso di persone invalide o di reduci di guerra, in nessuna delle nostre pratiche lavorative, inclusi il reclutamento, le assunzioni, la formazione, la promozione e le azioni disciplinari. Interveniamo immediatamente in caso di

IL CODICE DI CONDOTTA

molestie o illecite discriminazioni e cerchiamo di affrontare tutte le problematiche associate alla politica in materia di pari opportunità. Per saperne di più fai riferimento alle politiche ed alle procedure applicabili.

Libertà di Associazione

Garmin rispetta il diritto di tutti i dipendenti di formare e aderire ad un'associazione che rappresenti i loro interessi come dipendenti, di organizzarsi e di negoziare collettivamente o individualmente. Rispettiamo inoltre la scelta di qualsiasi dipendente di astenersi dall'iscrizione ad un sindacato.

Libertà di Circolazione

Garmin ed i suoi fornitori rispettano la libertà di movimento dei loro dipendenti e non ne limiteranno la circolazione trattenendo i loro documenti di identità (salvo che non sia richiesto dalla legge), mantenendo depositi di denaro o assumendo qualsiasi altra condotta tale da impedire ai dipendenti di sciogliere il loro rapporto di lavoro.

Molestie

Garmin non tollera comportamenti e atteggiamenti che possano creare un ambiente di lavoro offensivo o intimidatorio. Nella fattispecie, dovranno essere evitati: (1) commenti e barzellette a sfondo razzista, religioso, sessuale o etnico; (2) avances sessuali indesiderate o approcci fisici inopportuni; e (3) gesti, immagini, affermazioni o barzellette a sfondo sessuale. Fai riferimento alle policy ed alle procedure applicabili sulla prevenzione delle molestie e delle discriminazioni.

D: Il mio manager mi ha chiesto più volte di incontrarmi per un drink dopo il lavoro. Ogni volta ho rifiutato, ma il mio manager continua a chiedere. Sono preoccupato/a che questo possa danneggiare la mia carriera.

R: In caso di dubbi, contattare il rappresentante locale delle Risorse umane Garmin.

Tratta di umani

L'obiettivo di Garmin è garantire che i diritti umani di tutti i dipendenti e individui della catena di distribuzione siano rispettati. Garmin condanna la tratta di umani e la schiavitù in tutte le sue forme. I dipendenti Garmin non devono essere coinvolti in traffico di persone o permettere consapevolmente a nostri fornitori di farlo. I dipendenti Garmin devono segnalare tutti i casi sospetti di schiavitù moderna all'Ufficio Affari Legali di Garmin.

Salute e sicurezza

Garmin ritiene che un ambiente di lavoro pulito e sicuro sia importante per tutti i dipendenti e per tutti gli uffici di Garmin. Rispettiamo la normativa sulla sicurezza e gli standard in materia che si applicano alle nostre attività. Fai riferimento alle policy ed alle procedure applicabili.

D: Mi è capitato occasionalmente di sentire i miei colleghi fare dei commenti a sfondo razzista o sessuale. So che tale condotta non è ammessa, però non voglio essere considerato "contro" il team o, peggio, perdere il mio lavoro. Come mi devo comportare?

R: Commenti di natura razzista o sessuale di qualsiasi tipo

sono non professionali, offensivi e, spesso, anche illegali. Garmin non tollera commenti da parte dei propri dipendenti, di clienti o fornitori di natura razzista o sessuale o che possano essere considerati offensivi, volgari o inopportuni. Tale condotta non è compatibile con la nostra cultura ed è inaccettabile. In presenza di tali situazioni, dovete rivolgervi alla direzione oppure inviare una segnalazione anonima utilizzando le procedure riportate nel Codice di condotta. Tutte le segnalazioni saranno immediatamente verificate. Garmin non ammette ritorsioni di alcun tipo contro quei dipendenti che, agendo in buona fede, facciano delle segnalazioni conformemente a quanto previsto dal Codice.

D: Mio marito ha una piccola società di stampa e mi ha chiesto se può proporre i suoi servizi a Garmin. Come devo rispondergli?

R: Fintantoché né lei né suo marito utilizzate il vostro rapporto con Garmin per influenzare l'esito della sua attività promozionale, tale condotta è sostanzialmente accettabile. Tuttavia, dovrà preliminarmente informare la direzione Garmin del fatto che il proprietario della società è suo marito e non potrà essere coinvolta né influenzare l'eventuale scelta del fornitore da parte di Garmin.

D: Mio figlio si è da poco laureato e se non trova un lavoro presto deve tornare a casa. Ha detto che gli piacerebbe lavorare per Garmin. Come posso aiutarlo a vagliare le diverse opportunità disponibili?

R: Suo figlio è libero di inviare la propria candidatura a Garmin. Lei non può però usare la sua posizione per influenzare in alcun modo il processo di assunzione. Se suo figlio dovesse essere assunto da Garmin, inoltre, non potrà fare gerarchicamente riferimento a lei.

D: Sono un software engineer presso Garmin e sviluppo prodotti per il settore automobilistico. Nel mio tempo libero posso lavorare per sviluppare programmi destinati ad altre società?

R: No. In genere è vietato intraprendere attività esterne che siano sostanzialmente simili a quelle svolte per Garmin.

D: Mia moglie lavora per una grande società che realizza dispositivi GPS e che è anche un'impresa concorrente di Garmin. Questa situazione può creare un conflitto di interessi?

R: Potrebbe, dipende dalla posizione che tua moglie ricopre all'interno della società. Devi informare il tuo responsabile in merito a tale rapporto e tutelare con estrema attenzione le informazioni riservate e proprietarie di Garmin.

D: Possiedo alcune azioni in una società concorrente di Garmin. Questo fatto pone in essere un conflitto di interessi?

A: Non necessariamente: dipende dalla quantità di azioni possedute. Una partecipazione finanziaria di piccola entità in una società quotata concorrente non genera obbligatoriamente un conflitto d'interessi. Possedere azioni di un fondo comune che investe nei titoli di un concorrente non è considerato un conflitto di interessi.

D: Uno dei fornitori di servizi esterni di Garmin ha invitato me e mia moglie a cena e ad un concerto. Posso

IL CODICE DI CONDOTTA

accettare?

R: Accettare inviti o doni in un contesto lavorativo impone prudenza e buon senso. Nella maggior parte dei casi, è accettabile partecipare a eventi culturali e sportivi e prendere parte a cene o pranzi di lavoro con clienti e fornitori fintantoché non siano troppo frequenti e di valore eccessivo.

D: Le attività che svolgo per Garmin mi portano a viaggiare in tutto il mondo. Posso trattenere i benefici non monetari associati ai miei viaggi di lavoro (programma frequent flyer e accrediti per soggiorni in hotel) e utilizzarli a titolo personale?

R: Sì, puoi utilizzare a titolo personale il programma frequent flyer e gli accrediti in hotel purché, pur di usufruire di tali benefici, non influenzi o modifichi i piani di viaggio predisposti dalle agenzie autorizzate di Garmin.

D: Devo recarmi per lavoro in Germania per conto di Garmin. Mio marito, che non è un dipendente Garmin, vorrebbe accompagnarmi. Il fornitore che visiterò si è offerto di pagare le spese di viaggio di mio marito. Posso accettare?

R: No. Le spese di viaggio di suo marito sono di sua personale competenza.

D: I dipendenti Garmin possono fare regali di valore ai distributori e ai fornitori della società?

R: Nella maggior parte dei casi, i dipendenti Garmin possono fare regali o donare articoli promozionali non costosi. È tuttavia vietato fare regali a distributori o fornitori che possano influenzare o creare il sospetto di un tentativo di influenzare il giudizio di questi ultimi nei loro rapporti commerciali con Garmin.

commesso una violazione di una norma penale federale che implichi frode, conflitto di interesse, corruzione, o violazione del titolo 18 del Codice U.S.; (2) abbia commesso una violazione del False Claims Act; o (3) Garmin abbia ricevuto un significativo pagamento in eccesso in relazione a un contratto con la pubblica Amministrazione. La norma può anche determinare la sospensione e l'interdizione dal fare contratti con la pubblica Amministrazione qualora Garmin non provveda a informare tempestivamente di una credibile evidenza di violazioni.

Garmin ha l'obbligo di adottare, e in effetti adotta, un Codice di Condotta scritto e delle procedure di controlli interni. Questo Codice e i controlli interni sono intesi come ragionevoli ed efficaci sforzi per, tra le altre cose, (i) prevenire l'assunzione e la promozione come amministratori di persone che, a seguito di due diligence, emerga abbiano assunto comportamenti che confliggono con il Codice di Condotta; (ii) prevenire che Garmin entri in affari con subappaltatori che non abbiano una solida reputazione di integrità etica; e (iii) promuovere idonea formazione per subappaltatori e agenti.

È importante che tutti i dipendenti siano consapevoli e rispettino tali obblighi. I dirigenti e i dipendenti dovranno sottoporre i loro quesiti e riportare eventuali violazioni di cui venissero a conoscenza all'Ufficio Affari Legali di Garmin o utilizzando la Compliance Hotline.

Requisiti obbligatori di informazione ai sensi della legge Federale degli Stati Uniti

Come impresa che fornisce alla pubblica Amministrazione i propri prodotti e servizi, Garmin è soggetta a rafforzati obblighi etici. Fatta salva ogni altra disciplina applicabile in ciascun paese in cui Garmin opera, il Federal Acquisition Regulation (FAR) impone obblighi di informazione. Principi etici e necessità di adempiere a tale normativa fanno sì che Garmin, in determinate circostanze, abbia l'obbligo di denunciare la violazione di leggi penali da parte di amministratori, dipendenti, agenti o subappaltatori e di adottare determinate procedure di controllo all'interno di Garmin.

Queste norme di compliance applicabili ai fornitori della pubblica Amministrazione impongono che nei contratti e nelle sollecitazioni successivi al 12 dicembre 2008 di valore superiore ai cinque milioni di dollari e periodo di esecuzione uguale o superiore a 120 giorni, sia inserita, la clausola di cui al punto 52.203-13 del FAR - Contractor Code of Business Ethics and Conduct.

Garmin è obbligata a informare tempestivamente, attraverso il proprio Ufficio Affari Legali, l'ufficio dell'Ispezzore Generale e l'ufficiale contraente del governo federale o qualsiasi altro funzionario federale competente qualora abbia una credibile evidenza che un amministratore, dipendente, agente o subappaltatore, in occasione dell'aggiudicazione, esecuzione o liquidazione di un contratto o subcontratto pubblico: (1) abbia

IL CODICE DI CONDOTTA

EVITA I CONFLITTI DI INTERESSE

I conflitti di interesse si creano quando gli interessi personali o familiari di un dipendente Garmin influenzano – o sembrano influenzare – il suo giudizio o la sua capacità di agire nei migliori interessi dell'azienda. Dobbiamo evitare di intraprendere azioni o di acquisire interessi che possano impedirci di svolgere le nostre attività per Garmin in maniera efficace o obiettiva.

Quando conduciamo delle attività lavorative a nome di Garmin, dobbiamo agire in maniera equa e obiettiva, senza esprimere preferenze o fare favoritismi basati su considerazioni meramente personali.

Attività in concorrenza con Garmin e business con Garmin

In qualità di dipendenti Garmin, non dobbiamo intraprendere attività che possano competere con i prodotti o i servizi, attuali o futuri, di Garmin. Non dobbiamo detenere interessi rilevanti in imprese che intrattengono o cercano di concludere rapporti di lavoro con Garmin. Si ravvisa un conflitto di interessi, a titolo di esempio, quando un lontano parente lavora per un partner commerciale o un concorrente Garmin oppure se collabora come consulente o come dipendente part-time presso tale società.

Commissioni per l'assunzione

I dipendenti Garmin non sono tenuti a pagare al datore di lavoro o agli intermediari commissioni per l'assunzione.

Benefici Personali Impropri

Si crea un conflitto di interesse, ad esempio, accettando un beneficio personale che viene o potrebbe essere interpretato come essere stato ricevuto grazie alla nostra capacità di influenzare una particolare decisione di Garmin. Sono considerati benefici personali impropri atti a creare dei conflitti di interesse, fra gli altri:

- Utilizzare le proprietà o le apparecchiature Garmin per utilizzi non attinenti alle attività aziendali;
- Sfruttare opportunità commerciali attraverso il nostro lavoro in Garmin che possano generare un guadagno personale destinato a noi, un nostro familiare o altra persona con la quale abbiamo un rapporto stretto; oppure
- Accettare o offrire regali, favori, forme di intrattenimento o altri pagamenti che possano essere considerati forme di corruzione.

Sia nell'esecuzione dei nostri doveri per Garmin che nelle attività esterne, dobbiamo cercare di evitare di creare conflitti di interesse effettivi o presunti. Se avete dei dubbi circa un potenziale conflitto di interessi, rivolgetevi a un superiore o all'Ufficio Affari Legali di Garmin. L'ufficio legale può essere contattato su <https://jira.consumer.garmin.com/servicedesk/customer/portal/15>. La mancata segnalazione di un possibile conflitto è una violazione della politica Garmin. Per saperne di più fai riferimento alle politiche e procedure applicabili.

D. Come posso stabilire se le informazioni relative a Garmin sono riservate e proprietarie nel caso in cui non siano chiaramente indicate come tali?

R. Bisogna sempre presupporre che lo siano. Per ulteriori chiarimenti in merito può contattare un superiore o l'Ufficio Affari Legali di Garmin.

D. Ho scoperto un utilizzo improprio e una possibile violazione del marchio di fabbrica di Garmin in Internet. Che cosa devo fare?

R. Per tutelare i diritti di Garmin deve immediatamente segnalare tali episodi all'Ufficio Affari Legali di Garmin.

D. Il direttore finanziario di un distributore mi ha chiesto delle informazioni sulle procedure di controllo finanziario e di vendita di Garmin per un'analisi che sta predisponendo per la sua società. Posso divulgare questo genere di informazioni?

R. No. Tutte le richieste di documenti finanziari relative a Garmin devono essere valutate caso per caso. La divulgazione non autorizzata di informazioni finanziarie potrebbe configurarsi come una violazione delle leggi antitrust e della normativa sui valori mobiliari e danneggiare le attività di Garmin. Contattare l'Ufficio Affari Legali per maggiori indicazioni.

D. Sto per lasciare Garmin per iniziare una nuova attività. Il mio dovere di tutelare le informazioni proprietarie di Garmin termina parallelamente all'interruzione del mio rapporto con la società?

R. No, non può utilizzare o divulgare le informazioni proprietarie di Garmin anche se non lavora più per questa società.

IL CODICE DI CONDOTTA

TUTELA I BENI E LA REPUTAZIONE DI GARMIN

Utilizzo e tutela di fondi e proprietà

Siamo responsabili dello sviluppo, dell'utilizzo e della tutela dei beni di Garmin, inclusi fondi e proprietà (sia fisiche che intellettuali), oltre che della reputazione di Garmin. Dobbiamo utilizzare e tutelare saggiamente i beni aziendali per impedirne lo smarrimento, il furto o utilizzi non autorizzati.

I dipendenti di Garmin devono proteggere, non rivelare e non permettere la distribuzione di prodotti interni, inclusi prodotti beta-test, campioni di produzione, prototipi, esempi, demo, progetti pilota, campioni di produzione, materiale marketing o di pre-annuncio di uso interno o per test. La vendita o la distribuzione (anche non a fini di profitto) di prodotti interni è una violazione di questo Codice di condotta e può essere motivo di sanzioni disciplinari, licenziamento compreso.

Dobbiamo utilizzare i beni di Garmin, inclusi i locali, le apparecchiature, i computer e i sistemi di comunicazione per sviluppare e promuovere le attività aziendali.

Dobbiamo sempre usare il buon senso e il giudizio e assumere comportamenti e atteggiamenti etici, legali e professionali. Garmin rispetta la privacy dei propri dipendenti, ma non dobbiamo presupporre che la scrivania, la stazione di lavoro, il computer e il telefono che utilizziamo siano privati o riservati. Garmin ha il diritto, conformemente alle leggi locali, di controllare il materiale inviato, ricevuto o archiviato nei propri sistemi elettronici di scambio di informazioni. Quando utilizziamo questi beni e questi sistemi, non dobbiamo creare, accedere, archiviare, stampare, richiedere o inviare materiale che possa essere considerato intimidatorio, molesto, minaccioso, ingiurioso, sessualmente esplicito o in altro modo offensivo o inappropriato, né inviare comunicazioni false, lesive o malevole.

Tutela delle informazioni proprietarie

Le informazioni proprietarie sono conoscenze che Garmin ha sviluppato e che non devono essere divulgate a terzi, tranne laddove imposto dalla legge o consentito dalle politiche aziendali. Le informazioni proprietarie includono tutte le informazioni non pubbliche che potrebbero rivelarsi utili per i concorrenti oppure ledere la società e i suoi clienti. Fra queste:

- Ricerche di prodotti e materiali di sviluppo, come richieste di brevetti non pubblicate, codici sorgente e documenti progettuali relativi ai prodotti;
- Informazioni inerenti a dipendenti, clienti, azionisti e fornitori;
- Processi o procedure di produzione riservate;
- Concetti, strategie e risultati commerciali, inclusi progetti di marketing, informazioni finanziarie e sui prezzi;
- Informazioni concernenti le potenziali acquisizioni o cessioni di Garmin; e
- Prospettive e proiezioni finanziarie di Garmin.

Le informazioni proprietarie sono spesso in forma digitale, archiviate in computer da tavolo, portatili, palmari, o altri dispositivi di archiviazione portatili. È nostra precisa responsabilità tutelare tali dispositivi da furto, intromissioni o modifiche non autorizzate. Per tutelare la reputazione di Garmin e i suoi investimenti nelle informazioni proprietarie, dobbiamo comprendere e rispettare le politiche e le procedure aziendali in termini di sicurezza. La

divulgazione di informazioni proprietarie potrebbe ledere Garmin sia dal punto di vista concorrenziale che finanziario, ma potrebbe anche causare situazioni imbarazzanti per i dipendenti, i clienti, i fornitori e i partner commerciali di Garmin.

Qualora si presenti la legittima necessità commerciale di una tale divulgazione, potrebbe essere opportuno concludere un accordo di non divulgazione legalmente vincolante. Per questo genere di situazioni, consultare l'Ufficio Affari Legali di Garmin.

Rappresentare Garmin

Sostenere e promuovere i valori fondamentali esperiti in questo Codice è una nostra precisa responsabilità. Abbiamo il dovere di tutelare la reputazione di Garmin e di evitare di divulgare informazioni sensibili sulla società o i suoi colleghi, partner commerciali o imprese concorrenti. Quando interveniamo in un meeting o in qualsiasi altro evento pubblico, oppure quando inviamo informazioni via Internet, dobbiamo precisare che stiamo esprimendo opinioni meramente personali e non quelle di Garmin a meno che, naturalmente, non ci venga chiesto di parlare in veste di rappresentanti autorizzati di Garmin.

Conservazione dei documenti

Tutti i collaboratori di Garmin devono conoscere le politiche aziendali sulla conservazione dei documenti e sulla loro eliminazione, rispettando rigorosamente le procedure specificate. Se un dipendente ha ragione di credere oppure viene informato da Garmin che dei documenti potrebbero essere rilevanti in una controversia, un'indagine pubblica o un procedimento giuridico, in corso o futuri, il dipendente stesso dovrà conservare tale documentazione sino a ulteriore comunicazione dell'Ufficio Affari Legali.

Per qualsiasi dubbio relativo a uno specifico documento, rivolgersi all'Ufficio Affari Legali di Garmin.

Collaborazione con le indagini

In qualunque circostanza i dipendenti devono prestare particolare attenzione a comportarsi e a condurre l'attività di Garmin secondo i più alti standard etici.

I dipendenti devono collaborare con le indagini interne e non devono distruggere o alterare alcun documento o archivio elettronico, né debbono mentire o fuorviare un investigatore o ostacolare la raccolta di informazioni relative alle indagini o a qualsiasi azione legale condotta per conto di o contro Garmin. Tutte le domande che dovessero sorgere sulla necessità di poter disporre di un documento o di una registrazione o qualora essi debbano essere conservati devono essere rivolte all'Ufficio Affari Legali prima di disporne di, distruggere o rilasciare tali documenti o registrazioni.

È nostra policy prestare piena cooperazione agli investigatori governativi e ai rappresentanti delle forze dell'ordine.

Qualsiasi domanda e richiesta di informazioni da parte di investigatori esterni deve essere riferita immediatamente all'Ufficio Affari Legali, che coordinerà le risposte a tali investigatori. La mancata collaborazione con legittimi investigatori determinerà azioni disciplinari che possono comportare anche il licenziamento.

IL CODICE DI CONDOTTA

FAI DOMANDE E SOLLEVA DUBBI

Questo Codice di condotta si applica a tutti i dipendenti, gli amministratori, gli appaltatori indipendenti e gli agenti di Garmin. Costituisce la guida e un punto di riferimento a livello mondiale per quanto concerne i nostri valori fondanti. La comprensione e il rispetto di ogni sua parte sono imprescindibili per tutti noi.

Il dovere di segnalare le violazioni

Abbiamo tutti il dovere di garantire che le attività commerciali di Garmin vengano condotte con integrità e professionalità. Se dovessimo venire a conoscenza, assistere o sospettare di una violazione delle politiche di Garmin o di questo Codice, dobbiamo immediatamente effettuare una segnalazione tramite uno dei tre modi descritti nel paragrafo che segue.

Come chiedere assistenza e riportare dubbi

Questo Codice non può affrontare ogni singola questione o situazione cui possiamo trovarci di fronte nelle nostre attività di dipendenti Garmin.

Se abbiamo dei dubbi circa una particolare condotta o su un atto illecito, dobbiamo immediatamente segnalarlo utilizzando uno dei tre metodi che seguono:

- rivolgerci al nostro immediato superiore o ad un qualsiasi altro membro del team direttivo di Garmin;
- approfondire la questione con i gruppi interni che si occupano di aspetti etici in Garmin, inclusi l'Ufficio Affari Legali, l'Ufficio Risorse Umane o il Comitato di revisione del Consiglio d'Amministrazione di Garmin; oppure
- segnalare la questione tramite la Compliance Hotline (vedi pag. 21).

Garmin tratta tutte le segnalazioni con la massima serietà e discrezione, effettuando le indagini richieste dal caso e adottando i provvedimenti più consoni.

COSA SUCCEDDE QUANDO SORGE UN DUBBIO SULL'INTEGRITÀ

Garmin approfondisce tutte le segnalazioni di condotta impropria, incluse quelle presentate in forma anonima. Qualsiasi segnalazione ricevuta sarà inoltrata, in base al luogo d'origine, a dipendenti che compongono il team d'indagine espressamente autorizzati e specificamente formati. Il team d'indagine è composto da esperti in possesso di conoscenze specifiche e dell'obiettività richiesta per svolgere l'approfondimento, con l'assistenza da parte di Risorse Umane. Il team stabilisce i fatti attraverso colloqui e/o controllando i documenti. Se necessario, il team raccomanda azioni correttive ai direttori responsabili. A tutte le segnalazioni ricevute attraverso uno qualsiasi dei canali disponibili sarà associato un numero d'identificazione. L'informatore avrà la possibilità di richiedere informazioni, fornire ulteriori dettagli o seguire i progressi del caso accedendo alla sezione del sito "Verifica dello stato". All'informatore sarà fornita la conferma di ricevuta segnalazione. Infine, un riscontro sarà fornito all'autore della segnalazione, se possibile e quando appropriato.

SANZIONI IN CASO DI VIOLAZIONE

I dipendenti Garmin che violano questo Codice sono soggetti ad azioni disciplinari che possono prevedere anche il licenziamento. Condotte improprie che possono comportare azioni disciplinari includono:

- violazione del presente Codice di Condotta;
- Chiedere ad altre persone di violare le policy Garmin o questo Codice di condotta
- Non segnalare sollecitamente una violazione della

politica di Garmin o di questo Codice di condotta di cui si sia venuti a conoscenza o di cui si abbia il sospetto

- Mancata collaborazione alle indagini di Garmin sulle possibili violazioni
- Ritorsioni contro un altro dipendente per aver sollevato una questione
- Non dimostrare leadership, professionalità e diligenza al fine di garantire la conformità con le policy di Garmin, questo Codice di condotta e la legge
- Cercare di influenzare o deviare le eventuali indagini di possibili violazioni o
- Fornire informazioni false, fuorvianti o non complete ai rappresentanti di Garmin che conducono l'indagine interna.

Deroghe

In talune situazioni, Garmin potrebbe ritrovarsi a derogare ad una disposizione del presente Codice. Per richiedere una deroga, rivolgersi al responsabile che si occupa di questioni etiche, il quale prenderà in considerazione la richiesta consultandosi con l'Ufficio Affari Legali di Garmin e con altre sezioni aziendali.

Le rinunce in caso di amministratori o funzionari esecutivi Garmin possono essere effettuate unicamente dal Comitato di revisione del Consiglio d'Amministrazione di Garmin e devono essere prontamente comunicate al pubblico secondo quanto previsto dalle legislazioni sui valori mobiliari e/o dalle norme NYSE applicabili.

POLICY DI "WHISTLEBLOWING" ("POLICY")

A tutela del segnalante e dell'informatore che intendesse informare Garmin di comportamenti, atti od omissioni, in violazione delle previsioni di cui al D. Lgs 231/2001, oppure di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di un'amministrazione pubblica o di un ente privato, effettuata da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, pubblico o privato, Garmin ha predisposto un apposito canale di Whistleblowing, il cui funzionamento viene regolato ai sensi della presente procedura.

La procedura qui prevista regola ogni segnalazione rientrante nell'ambito del D. Lgs. n. 24/2023 (c.d. "**Decreto Whistleblowing**"): ogni segnalazione che non rientrasse nell'ambito di tale normativa sarà gestita da Garmin nel rispetto delle proprie policy di Gruppo, garantendo in ogni caso la tutela delle persone segnalanti come previsto e regolato all'interno del presente Codice di Condotta.

Le disposizioni contenute nella presente **Policy** si applicano a diversi soggetti, interni ed esterni e cioè il personale, assunto a qualsiasi titolo, di Garmin, inclusi i collaboratori, gli ex dipendenti, i candidati a posizioni lavorative, i soci, gli azionisti e si estendono anche – a titolo esemplificativo e non esaustivo – ai partner, ai fornitori, a tutti i collaboratori di soggetti fornitori di beni o servizi in favore della Società, ai liberi professionisti, ai consulenti che prestano la loro attività in favore della Società.

Principi applicabili

La presente Policy ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni, compresa l'archiviazione e la successiva cancellazione sia dalla segnalazione che della documentazione ad essa correlata e ciò al fine di scoprire, esaminare e rimuovere le condotte operative scorrette e/o illecite ed i comportamenti dannosi per Garmin nel suo

IL CODICE DI CONDOTTA

complesso.

Diritto di Segnalazione

Tutte le persone che lavorano per Garmin o che sono in contatto con noi nel corso delle loro attività professionali o che ottengono informazioni su una violazione in un contesto lavorativo hanno il diritto di fare segnalazioni (le "Segnalazioni"). Può trattarsi, ad esempio, di dipendenti a tempo pieno, dipendenti a tempo determinato, dipendenti a contratto, dipendenti part-time, distaccati, candidati, potenziali dipendenti, stagisti, ex dipendenti, funzionari, direttori, membri del comitato consultivo, (sub)appaltatori, fornitori e loro dipendenti (le "Persone Segnalanti").

Il comportamento di colui che lavora per la Garmin ed essendo a conoscenza di una potenziale violazione non la segnala secondo la presente Policy può essere considerato una violazione della stessa e del Codice di Condotta, che può comportare un'azione disciplinare, che nel caso più estremo può portare fino alla cessazione del rapporto di impiego o di qualsiasi altro rapporto di lavoro con Garmin o altri procedimenti legali.

Oggetto della Segnalazione – "Violazioni"

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano anomalie, irregolarità o reati posti in essere sia nell'interesse che a danno dell'ente.

Le segnalazioni possono riguardare anche violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Pubblica Amministrazione o dell'ente privato.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e ricomprendono le notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, anche in modo casuale.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione sia evitare che l'ente svolga attività ispettive interne poco utili e comunque dispendiose.

In questa prospettiva è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'organo deputato alla gestione delle stesse di effettuare le dovute verifiche.

D: Posso segnalare delle questioni personali o altre rivendicazioni relative al mio rapporto di lavoro?

R: No. Esulano dall'oggetto del whistleblowing le doglianze di carattere personale della persona segnalante o inerenti rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro. Il sistema di Segnalazione non deve essere utilizzato, inoltre, come sistema per presentare reclami generici, per condividere opinioni o sentimenti personali, per informarsi su prodotti e garanzie, né per cercare aiuto in caso di minaccia immediata alla vita o alla proprietà.

Procedura di segnalazione

Segnalazione aperta e anonima

Tutte le persone segnalanti sono incoraggiate a segnalare apertamente e direttamente, fornendo i propri dati di contatto, qualsiasi pratica scorretta, cattiva condotta, pericolo, ecc. di cui siano a conoscenza ai sensi della presente Policy, qualora vi sia il ragionevole sospetto di una violazione.

La Policy non impedisce ai dipendenti e ai dirigenti di parlare con il proprio supervisore o la persona direttamente responsabile della questione da segnalare. Questo è di solito il modo più semplice per affrontare un problema relativo all'ambiente di lavoro, per chiarire i malintesi e garantire un'atmosfera lavorativa buona e aperta.

Canali di Segnalazione

Le Persone Segnalanti hanno a disposizione diverse opzioni per presentare le Segnalazioni in modo efficace e affidabile. Tutte le Segnalazioni possono essere fatte verbalmente (ad esempio, per telefono), per iscritto o per via elettronica. Su richiesta della Persona Segnalante, è possibile organizzare un incontro diretto per la presentazione della Segnalazione.

Una Segnalazione può essere inoltrata tramite i canali di Segnalazione interni, ossia ai contatti interni o tramite una linea diretta di Segnalazione fornita da un fornitore di servizi esterni autorizzato ("Segnalazione Interna").

In alternativa, la Persona Segnalante può anche contattare l'autorità responsabile attraverso un canale di Segnalazione esterno designato dal paese in cui la Società è stata costituita, come la polizia o un'autorità di vigilanza sulla protezione dei dati ("Segnalazione Esterna").

Segnalazione Interna

La Segnalazione Interna garantisce che le informazioni sulle violazioni arrivino alle persone più vicine alla causa della violazione, le quali possono risolverla e adottare misure correttive. Pertanto, la Segnalazione Interna dovrebbe essere preferibilmente la prima scelta di segnalazione.

Per la gestione del canale di Segnalazione Interna, Garmin ha individuato l'Ufficio Risorse Umane, che si occuperà di gestire la fase di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni in coordinamento con la Società.

In conformità a quanto disposto dal Decreto Whistleblowing, Garmin ha predisposto per le segnalazioni il seguente canale interno di comunicazione:

Mediante piattaforma internet:

www.garmin.ethicspoint.com, il cui link è altresì reperibile all'interno del sito internet di Garmin. La piattaforma è idonea a garantire più modalità di segnalazione:

1. Per iscritto
2. Orale, mediante un sistema di messaggistica vocale.

Mediante linea telefonica dedicata:

i cui numeri sono reperibili alla pag. 21

Sarà, inoltre, possibile, su richiesta del Segnalante (o futuro tale) concordare un incontro diretto con il soggetto incaricato della

IL CODICE DI CONDOTTA

gestione del canale di segnalazione, che verrà fissato entro un tempo ragionevole dalla ricezione della richiesta, inviata all'Ufficio Risorse Umane.

Segnalazione Esterna

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna (all'Autorità Nazionale Anticorruzione "ANAC") se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla normativa di riferimento;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi della normativa di riferimento e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Divulgazioni pubbliche

La divulgazione di Violazioni alla stampa deve avvenire solo in casi assolutamente eccezionali, in quanto comporta conseguenze significative per la Società. Infatti, le notizie false possono danneggiare gravemente la nostra reputazione.

Prima della divulgazione, la Persona Segnalante dovrebbe aver già presentato una Segnalazione Interna o Esterna e, decorso il termine di 3 (tre) mesi, ovvero 6 (sei) mesi nei casi debitamente giustificati, dalla presentazione della Segnalazione, né la Società, né l'Autorità competente hanno fornito un riscontro o adottato misure adeguate a porre rimedio alla Violazione.

In alternativa, prima di effettuare una Divulgazione Pubblica, la Persona Segnalante deve assicurarsi di avere ragionevoli motivi per ritenere che la Violazione rappresenti un pericolo imminente o evidente per l'interesse pubblico o, nel caso di una Segnalazione Esterna, che subirà ritorsioni o che, a causa delle particolari circostanze del caso, vi siano scarse prospettive che venga intrapresa un'azione efficace contro la Violazione da parte dell'Autorità Competente.

Registro delle Segnalazioni

Al fine di garantire la segretezza e la immediata disponibilità, le Segnalazioni effettuate in forma scritta e forma orale viene mantenuto ed aggiornato un Registro delle Segnalazioni dove queste sono conservate a cura e responsabilità del Soggetto Incaricato, anche mediante il supporto della piattaforma selezionata da Garmin per effettuare tali operazioni.

Procedure per la Segnalazione Interna e relativo seguito

Ogni Segnalazione è trattata con riservatezza e in

conformità alle leggi vigenti in materia di protezione dei dati. In particolare, viene garantita la riservatezza dell'identità della Persona Segnalante e della Persona Coinvolta, nonché del contenuto della segnalazione e della documentazione ad essa relativa.

L'accesso a questi dati è consentito solo alle persone incaricate dalla Società della gestione del Canale Interno.

Ricezione della Segnalazione e riscontro al Segnalante

A condizione che abbia comunicato la propria identità tramite la Segnalazione, la Persona Segnalante riceverà conferma della ricezione della Segnalazione entro **sette (7) giorni** dalla ricezione della stessa.

Nel caso in cui la Segnalazione venisse erroneamente presentata ad un soggetto diverso dal Soggetto Incaricato, ed è evidente che si tratti di una segnalazione di Whistleblowing, la stessa dovrà essere trasmessa, entro sette (7) giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia al Soggetto Incaricato, dandone contestuale notizia della ricevuta trasmissione al Segnalante.

1. Verifica Preliminare della Segnalazione

Il Soggetto Incaricato che ha ricevuto una Segnalazione deve darle seguito attraverso un **esame iniziale**, in particolare per verificare se vi siano prove che la confermino o la confutino.

In particolare, il Soggetto Incaricato dovrà verificare:

(i) **la procedibilità della Segnalazione**, ossia la presenza dei presupposti oggettivi e soggettivi per effettuare la segnalazione:

- a. **che il Segnalante sia un soggetto legittimato a presentare la Segnalazione;**
- b. **che l'oggetto della segnalazione rientri tra le Violazioni** previste dal Decreto Whistleblowing.

(ii) **l'ammissibilità della Segnalazione**. Affinché sussista questo requisito, è necessario che nella Segnalazione risultino chiaramente:

- a. **le circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
- b. **le generalità o altri elementi** che consentano di individuare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Nei casi in cui la Segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, il Soggetto Incaricato dovrà procedere all'archiviazione della Segnalazione, garantendo la tracciabilità, nel Registro delle Segnalazioni, delle motivazioni a supporto di tale decisione.

Inoltre, durante la Verifica Preliminare il Soggetto Incaricato potrà richiedere, al Segnalante, ulteriori elementi necessari per effettuare approfondimenti relativi alla Segnalazione.

N.B. Nel caso in cui una segnalazione venisse archiviata in quanto improcedibile (es. perché anonima) ai sensi del D. Lgs. 24/2023, ma contenga, tuttavia, sufficienti circostanze di tempo e di luogo, nonché gli elementi necessari per far ritenere

IL CODICE DI CONDOTTA

ragionevole la sussistenza di una violazione del Codice di Condotta di Garmin, la stessa potrà trovare seguito secondo le modalità previste per le segnalazioni ordinarie (non whistleblowing)

N.B. Ai sensi dell'art. 13, co. 2 del Decreto, i dati personali contenuti nella Segnalazione che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non devono essere raccolti o, se raccolti, devono essere cancellati immediatamente.

Una volta verificata la procedibilità e l'ammissibilità della Segnalazione, il Soggetto Incaricato avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza.

2. Istruttoria interna

Il Soggetto Incaricato dovrà svolgere tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

L'obiettivo della fase di Istruttoria interna è di procedere con gli accertamenti, le verifiche, le analisi e le valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

L'attività di istruttoria e di accertamento spettano esclusivamente al Soggetto Incaricato. La Segnalazione sarà documentata e saranno raccolti ed elaborati solo i dati necessari.

Le Persone Segnalanti, nel rispetto della loro riservatezza, sono tenute a collaborare con il Soggetto Incaricato alle indagini durante il loro svolgimento, anche al fine di chiarire le informazioni comunicate.

Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto del personale delle varie funzioni/direzioni aziendali, il Soggetto Incaricato deve oscurare e/o garantire la riservatezza e la non diffusione di ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della Persona Segnalante o di ogni altra Persona Coinvolta (quali, ad esempio, al facilitatore o ulteriori persone menzionate all'interno della segnalazione).

Nel caso sia necessario il **coinvolgimento di soggetti interni diversi dal Soggetto Incaricato** (es. altre funzioni aziendali), anche ad essi andranno estesi gli obblighi di riservatezza espressamente previsti nella Policy.

Qualora tali dati siano necessari all'**indagine condotta da soggetti esterni (eventualmente coinvolti dal Soggetto Incaricato)**, sarà necessario estendere i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti dal Decreto Whistleblowing in capo al Soggetto Incaricato anche a tali soggetti esterni mediante specifiche clausole contrattuali da inserire negli accordi stipulati con il soggetto esterno. Inoltre, in entrambi i casi, ossia sia per l'ipotesi di coinvolgimento di altri soggetti interni a Garmin, sia per l'ipotesi del supporto di soggetti esterni, andranno

assicurate le necessarie designazioni privacy.

Se necessario, sulla base dei risultati determinati, saranno coinvolte altre parti interessate, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i Decisori Autorizzati e le Autorità Competenti, alle quali saranno trasmessi i dati corrispondenti.

Una volta completata l'attività di accertamento, il Soggetto Incaricato della Gestione della Segnalazione può:

- **archiviare la Segnalazione** perché infondata, motivandone le ragioni, che verranno registrate nel Registro delle Segnalazioni, unitamente a tutte le informazioni rilevanti assunte nel corso delle attività di istruttoria interna effettuate;
- **dichiarare fondata la Segnalazione** e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (es. il management aziendale, Direttore Generale, ufficio legale o risorse umane).

In ogni ipotesi in cui, all'esito dell'Istruttoria interna, la Segnalazione venga archiviata, la stessa rimarrà riservata e nella disponibilità del solo Soggetto Incaricato per le attività previste dalla presente Policy in conformità con gli adempimenti legali dettati, in particolare, dal Decreto Whistleblowing.

3. Riscontro al Segnalante

La persona Segnalante sarà informata dal Soggetto Incaricato sullo stato di avanzamento della procedura o sulle misure volte a dare seguito alla Segnalazione.

Il Riscontro al Segnalante sarà fornito entro tre (3) mesi dalla conferma del ricevimento della Segnalazione o, se in casi eccezionali non è stata fornita alcuna conferma, tre (3) mesi dopo la scadenza del periodo di sette (7) giorni dall'effettuazione della Segnalazione. Pertanto, alla scadenza del predetto termine, il Soggetto Incaricato può comunicare al Segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

In tale ultimo caso, il Soggetto Incaricato è tenuto a comunicare, entro dieci (10) giorni dall'archiviazione della Segnalazione o dall'avvenuta trasmissione agli organi interni competenti, il successivo esito finale dell'Istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti).

N.B. non è necessario concludere l'attività di accertamento entro i tre mesi, considerando che possono sussistere fattispecie che richiedono, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore. Pertanto, si tratta di un riscontro che, alla scadenza del termine indicato, può essere definitivo se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, ancora non ultimata.

Tutela del Segnalante e dei Soggetti Assimilati

IL CODICE DI CONDOTTA

Uno dei principali cardini della disciplina del Whistleblowing è rappresentato dalle tutele riconosciute al segnalante per le segnalazioni effettuate nel rispetto della disciplina.

In particolare, il Decreto si preoccupa di proteggere il Segnalante con:

- l'obbligo di riservatezza della sua identità;
- il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;
- la limitazione della sua responsabilità per la rivelazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

Tali misure di protezione, con alcune eccezioni, si applicano non solo al soggetto segnalante ma anche ad altri soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con il Segnalante. In particolare, si tratta dei seguenti soggetti (i "**Soggetti Assimilati**"):

- **facilitatore**, ossia la persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- persone del **medesimo contesto lavorativo del segnalante**, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate a essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- **colleghi di lavoro** del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel **medesimo contesto lavorativo** della stessa e che hanno con detta persona un **rapporto abituale e corrente**;
- enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano.

Riservatezza e segretezza

Garmin, nel predisporre e rendere effettivi i propri canali di Segnalazione Interna, garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, del soggetto segnalato e di eventuali altre persone coinvolte, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

In linea di principio, l'identità del Segnalante e qualsiasi informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il **consenso espresso** del Segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alle Segnalazioni, a meno che la Persona Segnalante non acconsenta alla divulgazione o vi sia un obbligo legale di divulgazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato da Garmin contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione,

anche se conseguenti alla stessa.

Consenso alla rivelazione dell'identità del Segnalante

Garmin è generalmente obbligata, ai sensi del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati dell'Unione Europea ("GDPR") a informare la Persona Segnalante sul progetto di divulgazione della sua identità e a richiederne il preventivo consenso espresso.

La Persona Segnalante deve essere consapevole che una volta che la sua identità è stata divulgata sulla base del suo consenso, può revocare il consenso in qualsiasi momento, ma la divulgazione effettuata non può essere revocata.

Senza il consenso della Persona Segnalante, la sua identità sarà divulgata solo qualora ciò rappresenti un obbligo necessario e proporzionato imposto dal diritto dell'Unione o nazionale nel contesto di indagini da parte delle autorità nazionali, o di procedimenti giudiziari. In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

N.B. Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla Società contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del Segnalante non può essere normalmente rivelata.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella Segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

Protezione contro le ritorsioni

Chiunque faccia una Segnalazione in buona fede o collabori alle indagini su una Violazione non deve aspettarsi conseguenze negative o ritorsioni (ad esempio, sospensione, licenziamento, retrocessione, trasferimento di mansioni, cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro, valutazioni insufficienti, azioni disciplinari o discriminazioni) in conseguenza della Segnalazione stessa o della sua collaborazione al processo di Segnalazione. Anche la minaccia o il tentativo di ritorsione non sono consentiti.

Questa protezione contro le ritorsioni si applica anche ai Soggetti Assimilati.

Se, nonostante il divieto di cui sopra, tali ritorsioni si verificano comunque, possono essere segnalate come Violazioni in conformità con la presente Policy attraverso i canali di

IL CODICE DI CONDOTTA

Segnalazione ivi previsti. Garmin non tollererà alcuna discriminazione, molestia o simili. La Società esaminerà le circostanze di ciascun caso e potrà adottare misure temporanee o permanenti per proteggere gli informatori, ecc. e per salvaguardare gli interessi di Garmin. Garmin informerà per iscritto le parti interessate dell'esito delle rispettive indagini.

Chiunque violi questo divieto di ritorsione sarà soggetto a provvedimenti disciplinari che, nel caso più estremo, possono portare al licenziamento.

Limitazioni di responsabilità del Segnalante

Ulteriore tutela riconosciuta dal Decreto Whistleblowing al Segnalante è la limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

In particolare, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta,

a condizione che:

- 1) al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
- 2) la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto Whistleblowing per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

Ove l'acquisizione si configuri come un reato, resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare della persona segnalante.

Usa improprio del sistema di Segnalazione

La Persona Segnalante deve assicurarsi di effettuare una Segnalazione in buona fede, in modo obiettivo, accurato e completo.

Se l'esame della Segnalazione rivela che, ad esempio, non esiste un ragionevole sospetto di

Violazione o che i fatti sono insufficienti a suffragare un sospetto, la Persona Segnalante che ha effettuato la Segnalazione in buona fede non sarà soggetta ad azioni disciplinari.

Al contrario, una Persona Segnalante che abusi deliberatamente del sistema di Segnalazione per effettuare false Segnalazioni potrà andare incontro ad azioni disciplinari. La Violazione del sistema di Segnalazione attraverso, ad esempio, la manipolazione, l'insabbiamento o la violazione di accordi di riservatezza può anche comportare misure disciplinari come avvertimenti o licenziamenti e può avere conseguenze ai sensi del diritto civile o penale applicabile.

Il soggetto che effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rilevano infondate, finalizzate al solo scopo di danneggiare o recare pregiudizio a persone, processi o alla Società, può essere soggetto a provvedimenti disciplinari, in linea con il CCNL di riferimento e col sistema sanzionatorio-disciplinare adottato nel Modello 231, oltre che alle ulteriori opportune azioni normativamente previste.

Usa improprio del sistema di Segnalazione

La Persona Segnalante deve assicurarsi di effettuare una Segnalazione in buona fede, in modo obiettivo, accurato e completo.

Se l'esame della Segnalazione rivela che, ad esempio, non esiste un ragionevole sospetto di Violazione o che i fatti sono insufficienti a suffragare un sospetto, la Persona Segnalante che ha effettuato la Segnalazione in buona fede non sarà soggetta ad azioni disciplinari.

Al contrario, una Persona Segnalante che abusi deliberatamente del sistema di Segnalazione per effettuare false Segnalazioni potrà andare incontro ad azioni disciplinari. La Violazione del sistema di Segnalazione attraverso, ad esempio, la manipolazione, l'insabbiamento o la violazione di accordi di riservatezza può anche comportare misure disciplinari come avvertimenti o licenziamenti e può avere conseguenze ai sensi del diritto civile o penale applicabile.

Il soggetto che effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rilevano infondate, finalizzate al solo scopo di danneggiare o recare pregiudizio a persone, processi o alla Società, può essere soggetto a provvedimenti disciplinari, in linea con il CCNL di riferimento e col sistema disciplinare adottato da Garmin, oltre che alle ulteriori opportune azioni normativamente previste.

Trattamento dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali, previsto dalla Policy, deve essere effettuato a norma del Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e del D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati.

I trattamenti dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati da Garmin in qualità di titolare del trattamento, fornendo idonee informazioni al Segnalante e alle persone coinvolte ai

IL CODICE DI CONDOTTA

sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti delle libertà degli interessati. A tal fine, Garmin fornisce agli interessati nell'ambito della presente Policy apposite informative tramite il Canale di Segnalazione Interno sul trattamento dei dati personali effettuato in relazione all'acquisizione e alla gestione delle segnalazioni qui disciplinate.

Inoltre, la Società, in linea con quanto previsto dall'art. 13 del Decreto Whistleblowing, nonché in osservanza di quanto previsto dagli artt. 24 e 32 del GDPR, individua misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (c.d. DPIA), disciplinando con contratto o altro atto giuridico ai sensi dell'art. 28 del GDPR il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per suo conto con la qualifica di Responsabili del Trattamento.

Conservazione dei dati personali e della documentazione inerente alla Segnalazione

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono **conservate** per il tempo necessario al trattamento della stessa e comunque per un **periodo di tempo non superiore ai cinque (5) anni**.

Se a seguito di una Violazione segnalata viene avviato un procedimento penale, civile o disciplinare, il periodo di conservazione della segnalazione e relativa documentazione può essere esteso fino alla conclusione legale del rispettivo procedimento.

Decorsi i periodi di tempo sopraindicati, i dati personali saranno cancellati o resi anonimi.

IL CODICE DI CONDOTTA

INDICE DEI CONTATTI

I numeri gratuiti della nostra Compliance Hotline sono i seguenti:

USA	866-514-9669
Argentina	0-800-555-0906
Australia	1-800-339276
Austria	0800-291870
Brazil	0800-8911667
Canada	1-866-514-9669
Chile	1230-020-5771
China (Beijing)	10-800-712-1239
China (Shanghai)	10-800-120-1239
Croazia	0800-220-111
Repubblica ceca	800-142-550
Danimarca	80-882809
Finlandia	0800-1-14945
Francia	0800-902500
Germania	0800-1016582
Italia	800-786907 (ITFS) / 800-172-444
Lussemburgo	800-2-1157
Messico	001-800-840-7907
Olanda	0800-0226174
Nuova Zelanda	0800-447737
Norvegia	800-15654
Polonia	00-800-1211571
Portogallo	8008-12499
Romania	0808-03-4288
Singapore	800-1204201
Slovenia	Contatta l'operatore locale e chiedigli di effettuare una chiamata a carico del destinatario al numero 503-726-2365
Sud Africa	080-09-92604
Svezia	020-79-8729
Svizzera	0800-562907
Taiwan	00801-13-7956
Regno Unito	08-000328483

Riporta online al sito www.garmin.ethicspoint.com

IL CODICE DI CONDOTTA

CERTIFICAZIONE ANNUALE

La tua presa d'atto del Codice di Condotta

Garmin richiede che tutti i dipendenti esaminino e comprendano il presente Codice di Condotta. Una volta all'anno, Garmin trasmetterà una copia elettronica del Codice che può essere aggiornato e integrato da Garmin di volta in volta, unitamente ad un modello di presa d'atto su base annua. Tra le condizioni del vostro rapporto di lavoro, vi è l'obbligo di prendere atto di aver ricevuto una copia del Codice di Condotta, di averlo letto e di averne compreso il contenuto.

I nuovi dipendenti sottoscriveranno una presa d'atto del Codice di Condotta al momento dell'inizio del rapporto di lavoro con società del Gruppo Garmin.

La tua presa d'atto su base annua conferma che:

- Hai esaminato il Codice di Condotta;
- Hai compreso che Garmin richiede che tu rispetti tutte le regole contenute nel Codice;
- Per quanto di tua conoscenza, non hai violato alcuna regola del Codice; e
- Per quanto di tua conoscenza, ad oggi non sei al corrente di alcuna violazione del presente Codice di condotta da parte di qualsiasi altro dipendente.

La tua presa d'atto conferma altresì la lettura e la piena comprensione della Policy di "Whistleblowing" adottata da Garmin nel rispetto del D. Lgs. n. 24/2023.

GARMIN