

# Master Builders Solutions

Codice di Condotta



# Sommario

Informazioni sul Codice di condotta	3
1. Diritti umani, lavoro e standard sociali	4
2. Protezione dell'ambiente, salute e sicurezza	4
3. Legislazione antitrust	6
4. Corruzione	7
5. Doni e intrattenimento	8
6. Conflitti di interesse	8
7. Tutela delle informazioni	9
8. Tutela della riservatezza dei dati	10
9. Importazioni ed esportazioni	10
10. Protezione della proprietà aziendale e della proprietà dei partner commerciali	11
11. Riciclaggio di denaro	11

# Informazioni sul Codice di condotta

Master Builders Solutions fonde in sé successo responsabilità sociale e tutela dell'ambiente. Portiamo avanti ciò come un'unica Società. Di conseguenza, i nostri standard di conformità sono sostanzialmente gli stessi in tutte le regioni e, quindi, si fondano su un unico Codice di Condotta globale.

Per il buon esito delle nostre attività e al fine di attuare la nostra strategia, è fondamentale che ciascun componente del team di MBS comprenda e abbracci i nostri valori: Integrità – I risultati contano – Rendere possibile l'impossibile – Le Persone fanno la differenza. Il valore "Integrità" indica che osserviamo rigorosamente i nostri standard di conformità. Cosa significa ciò? L'integrità a livello aziendale e individuale è l'aspetto più importante in assoluto. MBS si impegna strenuamente a mantenere elevati standard di conformità legale e di etica commerciale e si aspetta che tutti i dipendenti si attengano a tali standard. Questo impegno deve essere parte integrante dell'intera organizzazione, poiché ciascun dipendente funge da ambasciatore dell'azienda. Per noi, un comportamento in linea con i nostri standard è di fondamentale importanza.

Non possono esistere compromessi. Di conseguenza, ci aspettiamo che il dipendente si assuma personalmente la responsabilità di rispettare la totalità di quanto segue:

- Leggi vigenti
- Standard internazionali fondamentali
- Politiche e linee guida aziendali

Il presente Codice di condotta è vincolante per tutti i dipendenti di MBS nel mondo. Questo documento sintetizza le principali norme e politiche aziendali che disciplinano il comportamento di tutti i dipendenti di MBS nelle interazioni con i partner commerciali, con gli altri dipendenti e la società guidandoci, inoltre, a compiere le giuste scelte. Il presente documento, che non si prefigge di descrivere ogni singola legge e politica interna che possono applicarsi al personale, definisce gli standard di comportamento di base validi su scala globale e descrive cosa ci si aspetta dai dipendenti. All'occorrenza possono essere applicati adeguamenti locali al fine di ottemperare alle norme e ai regolamenti locali. Il presente Codice di condotta sarà reso disponibile in diverse lingue.

Garantire il rispetto delle regole (Compliance) è un impegno insito nelle nostre mansioni quotidiane. Di conseguenza, invitiamo il personale a comprendere e ad attenersi agli standard previsti dal presente Codice di Condotta, a rispettare le norme locali e le linee guida aziendali, oltre che a partecipare a tutte le sessioni di formazione obbligatorie e necessarie. Il nostro dovere è mantenere e sviluppare ulteriormente un'autentica cultura in cui la conformità è affidata alla responsabilità del singolo e in cui ciascun dipendente funga da riferimento nella promozione dell'etica commerciale e della conformità legale. MBS si impegna a fornire allo staff tutte le informazioni e l'assistenza necessarie per ottemperare ai rispettivi obblighi. La Società è sempre disponibile qualora vi fossero eventuali dubbi o domande

Le violazioni delle norme anche da parte di un unico dipendente possono compromettere gravemente la reputazione della nostra azienda. MBS non tollera dette violazioni, che possono comportare provvedimenti disciplinari e possono essere soggette a cause civili o penali. Nella stragrande maggioranza dei casi è possibile evitare violazioni delle norme semplicemente con una consulenza tempestiva. In caso di dubbi quanto alle implicazioni legali ed etiche del proprio comportamento o di domande su ciò che va fatto, è da richiedere sempre la consulenza o l'assistenza del proprio superiore, del reparto interessato (es. HR, Finance), oppure del Compliance Officer. I dipendenti sono invitati a farsi avanti per sollevare dubbi, segnalare sospette violazioni delle norme e delle nostre politiche e per rendere noti eventuali conflitti di interesse che possano emergere. In tali casi è anche possibile avvalersi anche della nostra Compliance Hotline.

**Le informazioni di contatto delle Compliance Hotline di riferimento sono consultabili nell'Intranet di Master Builders Solutions.**

A tale scopo, in tutte le regioni del mondo sono state istituite Compliance Hotline riservate (nella maggior parte dei casi con numero verde). I messaggi possono essere lasciati in maniera completamente anonima. Tutte le segnalazioni saranno oggetto di attente indagini e verranno gestite nella maniera più riservata possibile. MBS vieta categoricamente ritorsioni contro chiunque si avvalga della Compliance Hotline in buona fede.

Ringraziamo i dipendenti per l'impegno profuso.

# 1. Diritti umani, lavoro e standard sociali

MBS si impegna a far sì che il comportamento di tutti i dipendenti del gruppo sia conforme agli standard sanciti su scala internazionale in materia di diritti umani, oltre che agli standard sociali e di lavoro fondamentali. Tra questi standard si annoverano la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, le Linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali e la Dichiarazione Tripartita di Principi sulle Imprese Multinazionali e la Politica Sociale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL).

L'impegno di MBS mira in particolare all'abolizione di tutte le forme di lavoro minorile e forzato, della tratta di esseri umani, come pure al principio di non discriminazione, al riconoscimento della libertà di associazione, alla contrattazione collettiva e al partenariato sociale, a compensi equi e benefit basati sulle condizioni di mercato locali, al diritto di un orario di lavoro idoneo e al congedo retribuito, oltre che a garantire provvedimenti disciplinari ragionevoli e la sicurezza.

# 2. Protezione dell'ambiente, salute e sicurezza

Noi di MBS promuoviamo soluzioni sostenibili e ci assumiamo la responsabilità per questioni economiche, ecologiche e sociali. Non scendiamo mai a compromessi sulla sicurezza. Le considerazioni di tipo economico non prendono il sopravvento rispetto alla sicurezza, alla salute e alla tutela ambientale.

La conformità a tutte le normative che tutelano l'essere umano e l'ambiente è uno dei nostri dogmi fondamentali, sia per quanto riguarda i prodotti sia per i processi della nostra azienda.

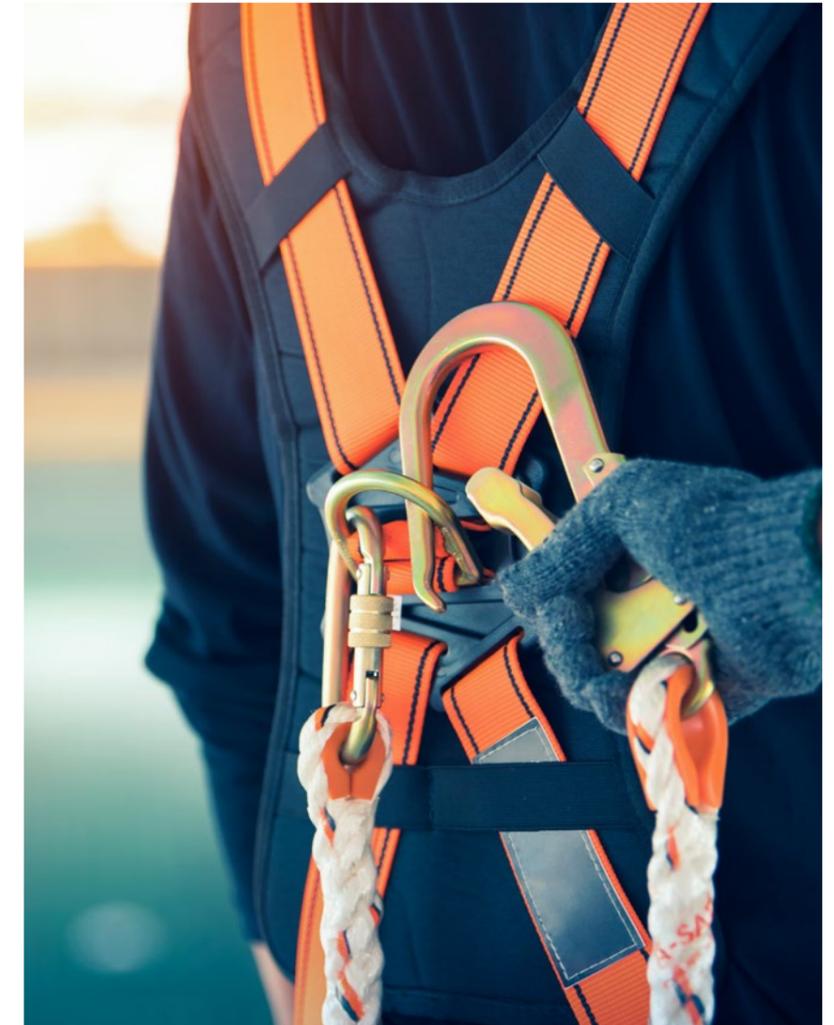
Il personale è tenuto a gestire le risorse naturali in modo responsabile e a proteggere l'ambiente nella propria area di lavoro. Allo stesso modo, anche la salute e la sicurezza di tutti gli esseri umani rivestono la massima importanza per MBS. Tenendo fede al principio di Responsible Care, agiamo in modo responsabile a tutela e salvaguardia della salute dei nostri dipendenti, del

MBS è strenuamente impegnato a garantire pari opportunità di impiego e la conformità a tutte le norme vigenti che, nello specifico, vietano la discriminazione professionale sulla base dell'età, della razza, del colore, del sesso, dell'orientamento sessuale, dell'identità o dell'espressione di genere, dell'origine nazionale, della religione o della disabilità, e di altre caratteristiche protette.

La presente politica si applica a tutte le decisioni di impiego quali il reclutamento, l'assunzione, la formazione, la rotazione delle mansioni, le promozioni, le prassi retributive, i benefit, i provvedimenti disciplinari e i licenziamenti. MBS vieta inoltre categoricamente le molestie sessuali e le altre forme di molestie sul luogo di lavoro. MBS promuove un posto di lavoro diversificato e inclusivo in cui tutti i dipendenti devono trattarsi vicendevolmente con rispetto e dignità.

prossimo e dei partner commerciali. Ciascun dipendente ha il compito di operare sempre in sicurezza ed è tenuto a ottemperare a tutte le norme e i regolamenti vigenti in materia di ambiente, salute e sicurezza sul lavoro, oltre che alle relative politiche e regole aziendali. Tutti i Responsabili hanno il dovere di fornire istruzioni, supervisionare e supportare il proprio team nell'adempimento di questo compito. Nelle aree in cui non esistono politiche e regole aziendali o regolamenti espliciti per la tutela ambientale e la salute e la sicurezza sul lavoro, ciascuno deve assumere le proprie decisioni basandosi sul buon senso, laddove necessario consultando il proprio superiore.

Aria, acqua e terreno possono essere impiegati per finalità industriali unicamente nell'ambito delle autorizzazioni concesse dalle autorità competenti. Lo stesso vale per l'edificazione, il funzionamento, la modifica e l'ampliamento degli impianti produttivi.



Deve essere inoltre evitato il rilascio non autorizzato di sostanze.

I rifiuti devono essere smaltiti conformemente ai requisiti normativi. Se a questo scopo ci si avvale dei servizi di terzi, occorre fare in modo che anch'essi si attengano ai regolamenti ambientali e ai nostri standard aziendali.

MBS si spinge spesso oltre i requisiti minimi previsti dalle norme esistenti e mira costantemente a migliorare procedure e processi al fine di promuovere la sostenibilità e minimizzare ulteriormente il proprio impatto ambientale, oltre che di prevenire i rischi per la salute. Tuttavia, qualora si verificano comunque incidenti o malfunzionamenti degli impianti, le unità aziendali competenti devono essere immediatamente informate con dovizia di particolari.

L'obiettivo è avviare il prima possibile e con la massima efficacia del caso gli idonei interventi di emergenza e di riparazione dei danni. Inoltre, tali unità devono immediatamente comunicare con le autorità governative e fornire le informazioni previste a norma di legge.

Laddove necessario, le unità che si occupano della tutela ambientale devono svolgere il proprio compito di avvertire e informare quanti si trovano nelle vicinanze.

I dipendenti sono tenuti a segnalare questo tipo di incidenti non appena possibile e in buona fede, senza temere ritorsioni, essendo queste ultime severamente vietate. Segnalazioni omesse, tardive o incomplete non sono nell'interesse dell'azienda.

## 3. Legislazione antitrust

Noi di MBS aspiriamo a diventare la migliore azienda al mondo di soluzioni chimiche per l'edilizia. Per conseguire tale traguardo agiamo sempre onestamente, poiché non esistono scorciatoie. Dal momento che qualsiasi violazione può comportare gravi ammende e sanzioni, ciascuno ha la responsabilità di rimanere vigile e individuare eventuali situazioni che possano essere considerate nocive per una concorrenza libera ed equa. Sebbene non sia pratico affrontare la questione di "cosa fare" e "cosa non fare" secondo la legge antitrust, di seguito sono fornite alcune utili linee guida:

- Praticare una concorrenza forte ma etica
- Non stringere accordi sui prezzi con partner commerciali (fornitori)
- Non discutere dei prezzi e della scontistica della concorrenza con un partner commerciale
- Non intraprendere con un fornitore o un concorrente attività atte a limitare le prassi di distribuzione dei prodotti del fornitore o a controllare i prezzi di mercato (sebbene sia ammissibile richiedere l'esclusiva di un prodotto di nuova introduzione)
- Non indurre un partner commerciale a violare un accordo in essere con un soggetto terzo
- Informare tutti i partner commerciali esistenti e potenziali dell'impegno della nostra azienda nel mantenere i più elevati standard etici

Di seguito sono inoltre delineati nel dettaglio i tre principali ambiti di rischio.

### Accordi tra concorrenti

Gli accordi e le pratiche concordate tra concorrenti ("accordi orizzontali") sono vietati se la loro finalità o l'effetto sortito è impedire oppure limitare illecitamente la concorrenza.

A titolo esemplificativo si tratta di accordi sui prezzi, intese su offerte in bandi di gara, ripartizione di clienti, condizioni di vendita o fornitura, quote di produzione o di vendita, oppure spartizione di mercati geografici. Sono vietati non solo gli accordi, ossia gli impegni contrattuali espliciti, ma anche le azioni concertate derivanti da una serie di dichiarazioni unilaterali (es. annunci di aumenti di prezzo volti a innescare gli stessi interventi nella concorrenza).

È vietato lo scambio diretto e indiretto di informazioni tra concorrenti (che possono includere i distributori non esclusivi), ad esempio la condivisione di informazioni su clienti, prezzi, costi, retribuzioni, condizioni di vendita, metodi di distribuzione, quote di mercato, volumi produttivi, offerte e strategie (ad esempio le strategie commerciali e di ricerca). Durante i contatti con la concorrenza occorre sempre fare in modo di non ricevere né fornire informazioni che permettano di giungere a deduzioni e conclusioni quanto alla condotta sul mercato presente o futura della parte che fornisce le informazioni stesse.

In caso di accordi orizzontali, in tutto il mondo devono essere osservate le rigorose disposizioni della normativa antitrust europea, indipendentemente dal fatto che le norme locali siano meno rigorose o assenti.

### Accordi verticali

Numerosi tipi di accordi verticali, ovvero intese e accordi tra fornitori e clienti o titolari di brevetti e licenziatari, sono vietati nella U.E., negli Stati Uniti e in altri Paesi e possono comportare l'imposizione di ammende o l'invalidità degli accordi interessati.

Quanto sopra comprende restrizioni alla libertà dei clienti nella U.E., negli Stati Uniti, in Cina e in altri Paesi, pur con differenze di lieve entità, e subordinatamente all'imposizione di ammende e all'invalidità degli accordi interessati. Gli abusi possono, ad esempio, essere costituiti da un diverso trattamento dei clienti senza una buona causa (divieto di discriminazione), dal rifiuto di fornitura, dalla fornitura selettiva, dall'imposizione di prezzi di acquisto/vendita non idonei, oltre che da condizioni e contratti vincolanti senza giustificazione per il servizio aggiuntivo richiesto.

La definizione di una posizione di mercato dominante e i limiti entro cui un dato comportamento è ammissibile, dipendono dalle circostanze specifiche dei singoli casi. Inoltre, esistono regole diverse nelle varie giurisdizioni. Di conseguenza, le norme locali prevalgono e devono essere osservate.

### Abuso di una posizione di mercato dominante

A fronte della posizione di mercato in numerose categorie di prodotti, MBS può essere soggetto a regole specifiche. In linea di principio, l'abuso di una posizione di mercato dominante è vietato nella U.E., negli Stati Uniti, in Cina e in altri Paesi, pur con differenze di lieve entità, e subordinatamente all'imposizione di ammende e all'invalidità degli accordi interessati.

Gli abusi possono, ad esempio, essere costituiti da un diverso trattamento dei clienti senza una buona causa (divieto di discriminazione), dal rifiuto di fornitura, dalla fornitura selettiva, dall'imposizione di prezzi di acquisto/vendita non idonei, oltre che da condizioni e contratti vincolanti senza giustificazione per il servizio aggiuntivo richiesto. La definizione di una posizione di mercato dominante e i limiti entro cui un dato comportamento è ammissibile dipendono dalle circostanze specifiche dei singoli casi. Inoltre, esistono regole diverse nelle varie giurisdizioni. Di conseguenza, le norme locali prevalgono e devono essere osservate.

### Risorse a sostegno della conformità per il personale

Abbiamo realizzato il Manuale sulla Conformità alle leggi sulla concorrenza ("Compliance with Competition Laws") di MBS per aiutare tutti i dipendenti a rispettare le normative antitrust e ad assumere decisioni commerciali corrette. Tale Manuale sintetizza le norme e le regole di governance aziendali principali che disciplinano il comportamento di tutti i dipendenti di MBCC Group nelle interazioni tra concorrenti, negli accordi verticali e nelle operazioni in cui si ha una posizione di mercato dominante.

Il Manuale, tuttavia, non è in grado di trattare tutti i fatti e le circostanze che si potrebbero incontrare durante le attività commerciali. In caso di domande sui requisiti relativi all'antitrust o sulla legittimità di un determinato comportamento, oppure se si desidera segnalare eventuali dubbi, è necessario rivolgersi, il prima possibile, al proprio Responsabile oppure all'Ufficio Legale Regionale.



## 4. Corruzione

Le interazioni con tutti i nostri partner commerciali, in particolare i fornitori, i clienti, i partner nelle joint venture, gli appaltatori e i distributori, devono essere improntate sulla lealtà. MBCC Group si aspetta che i propri partner commerciali facciano altrettanto. I nostri rapporti con tutti i partner commerciali saranno regolati da criteri oggettivi: qualità, affidabilità, prezzi competitivi, conformità agli standard ambientali, sociali e di governance aziendale (consultare anche il nostro Codice di condotta per i fornitori). Le norme anticorruzione della maggior parte

dei Paesi nel mondo vietano le tangenti ai dipendenti e ai funzionari governativi domestici ed esteri e ai rappresentanti di aziende domestiche ed estere nel settore privato.

MBS è strenuamente impegnato nella lotta a ogni tipo di corruzione. Pertanto, MBS vieta ai propri dipendenti, agenti e altri soggetti terzi che operano per conto di MBS di attuare qualsiasi forma di corruzione. Quando interagiscono con partner

commerciali e funzionari governativi, non devono mai richiedere né accettare articoli di valore (es. contante, doni, intrattenimento e qualsiasi altro vantaggio personale) che potrebbero essere interpretati come un tentativo di influenzare o di provocare decisioni commerciali, opportunità commerciali e donazioni benefiche.

Similmente, ai dipendenti di altre aziende e ai funzionari governativi non vanno mai promessi né concessi vantaggi personali allo scopo di ottenere o mantenere il business o di conseguire vantaggi scorretti per MBS.

## 5. Doni e intrattenimento

Doni, pranzi di lavoro e intrattenimento vanno offerti e accettati unicamente se intesi e considerati come semplici cortesie commerciali in linea con le normali prassi commerciali e che, sin dal principio, escludono qualsiasi influenza su decisioni commerciali e decreti ufficiali. Lo stesso vale per doni, pranzi e intrattenimento offerti e accettati durante conferenze ed eventi commerciali.

Nel caso in cui doni inappropriati non possano essere rifiutati con discrezione, devono essere accettati. In tal caso, il responsabile ne deve essere informato e ha il compito di decidere sull'ulteriore gestione (es. una donazione a un istituto di beneficenza).

## 6. Conflitti di interesse

Ci si aspetta che il personale agisca nel migliore interesse dell'azienda e ne tuteli la reputazione evitando conflitti di interesse. Rapporti e interessi personali non devono incidere sulle attività commerciali. In altre parole, il dipendente non deve creare né mantenere interessi personali che possano essere, anche all'apparenza, in conflitto con gli interessi di MBS oppure che possano influire sul giudizio del dipendente stesso nello svolgimento delle proprie mansioni.

Esigiamo che tutti i dipendenti informino il proprio Responsabile nel caso in cui un partner commerciale o un funzionario governativo offrano o richiedano vantaggi personali.

Sono altresì vietate le "bustarelle" e le "mazzette" (ossia piccoli importi in contante o vantaggi non monetari a titolari di un mandato per agevolare procedure amministrative o atti ufficiali, es. sdoganamenti, ai quali l'azienda o il singolo hanno diritto). Tuttavia, nell'eventualità in cui il rifiuto di versare "bustarelle" mettesse a rischio la sicurezza personale del dipendente, questi ha facoltà di versare tale "bustarella" informandone però successivamente il proprio responsabile.

Offrire, concedere, richiedere e accettare contanti o equivalenti al denaro non è mai appropriato.

Nella maggior parte dei Paesi doni e inviti di un determinato valore sono considerati benefit tassabili. Occorre quindi attenersi scrupolosamente alle norme fiscali vigenti. In caso di dubbio, il personale è tenuto a consultare il proprio superiore oppure il reparto che si occupa di questioni fiscali.

Nel Paese o nell'unità di appartenenza (es. ufficio acquisti) possono esistere politiche specifiche sui doni che fanno riferimento ai principi sopra esposti. In caso di dubbio il dipendente è tenuto a consultare il proprio Compliance Officer oppure l'ufficio legale.

Ad esempio, il dipendente deve evitare qualsiasi investimento, interesse, associazione e attività che possano indurre gli altri a dubitare della correttezza, dell'integrità e della capacità del dipendente stesso di svolgere le proprie mansioni in maniera oggettiva.

Ciascun dipendente è tenuto a informare il proprio responsabile di qualsiasi conflitto di interesse esistente o potenziale e a cercare una soluzione con il superiore così da evitare, o almeno minimizzare, il conflitto di interesse.

## 7. Tutela delle informazioni

Tutte le informazioni non di dominio pubblico riguardanti MBS che, se divulgate, potrebbero essere dannose per l'azienda o fornire a qualcuno un vantaggio commerciale o personale sleale, sono una proprietà riservata dell'azienda. Invenzioni, brevetti e competenze sono di particolare importanza per il successo sul lungo periodo di MBS. Il personale deve sempre mantenere segrete le informazioni riservate e tutelarle dall'accesso non autorizzato da parte di terzi. Il personale è inoltre tenuto ad astenersi dallo sfruttare la conoscenza di tali informazioni a vantaggio personale o di terzi. Lo stesso vale per le informazioni riservate che vengono divulgate al dipendente da terzi.

È fatto obbligo al personale di osservare le politiche e le linee guida vigenti, ad esempio i requisiti minimi per la tutela delle informazioni e le linee guida sull'uso di Intranet, Internet e dei social media esterni. In caso di dubbio su cosa costituisca informazioni proprietarie, rivolgersi al proprio superiore, al funzionario competente per la tutela delle informazioni oppure all'ufficio legale. Il dipendente è altresì tenuto a osservare i termini di qualsiasi Accordo di non divulgazione applicabile che interessi l'azienda o i relativi dipendenti.



## 8. Tutela della riservatezza dei dati

MBS si impegna a rispettare la riservatezza e l'integrità dei propri dipendenti e partner commerciali. Ci atteniamo a rigorosi standard quando elaboriamo le informazioni personali dei dipendenti e i dati dei partner commerciali. Tutti i dati personali raccolti e conservati da MBS vengono elaborati in maniera corretta, trasparente, attenta e conforme alle norme locali vigenti in materia di riservatezza dei dati. L'accesso agli archivi sul personale è limitato ai dipendenti e agli agenti di

MBS che dispongono di un'idonea autorizzazione e abbiano la necessità aziendale di attingere a tali informazioni. Le informazioni riservate dei dipendenti non vengono divulgate ad alcun soggetto esterno all'azienda senza un'idonea autorizzazione o salvo richiesto per forza di legge.

In caso di dubbio rivolgersi al Data Protection Officer o all'Ufficio Legale Regionale.

## 9. Importazioni ed esportazioni

Diverse norme nazionali e internazionali in materia di commercio limitano oppure vietano l'importazione e l'esportazione di prodotti e servizi forniti da MBS. Tali restrizioni sono basate sia sulla natura del prodotto sia sul Paese di origine o di destinazione e, talvolta, persino sull'identità del cliente (embargo). Restrizioni di questo genere possono applicarsi all'esportazione di tecnologie e software. Esistono embargo specifici per determinati Paesi.

Nessuna persona o azienda soggetta a una giurisdizione che impone un embargo può partecipare e collaborare all'importazione e all'esportazione di beni e servizi da o per un Paese soggetto a embargo, i relativi cittadini e residenti compresi.

Inoltre, le disposizioni della Convenzione sulle armi chimiche e le norme e le convenzioni internazionali che disciplinano il traffico e il commercio di narcotici, sostanze psicotrope e sostanze che inducono dipendenza rivestono particolare importanza per la nostra azienda. Di conseguenza, nessuno dei nostri dipendenti deve acquistare, produrre e vendere sostanze chimiche o di altro tipo che violino tali regolamenti. Senza l'esplicito permesso delle autorità competenti e la dichiarazione volontaria della destinazione finale richiesta da MBS per determinati prodotti, non è possibile esportare né vendere sostanze e tecnologie soggette a controllo legale o all'auto-monitoraggio volontario di MBS. Laddove richiesto per forza di legge, i prodotti devono essere tenuti, chiusi, "sotto chiave".



## 10. Protezione della proprietà aziendale e della proprietà dei partner commerciali

Il personale è tenuto a gestire la proprietà aziendale in maniera responsabile e a proteggere gli asset di MBS da perdita, danneggiamento, furto, uso improprio e uso non autorizzato. La proprietà aziendale comprende anche asset non tangibili quali le conoscenze proprietarie, i diritti di proprietà intellettuale e il materiale protetto da copyright.

I computer aziendali e altre apparecchiature sono forniti per l'attività lavorativa e non per l'uso personale.

Di conseguenza, il personale deve caricarvi unicamente software dotati di debita licenza. Senza l'esplicito consenso dell'unità competente, la proprietà aziendale non può essere impiegata per finalità private, né rimossa dai locali aziendali.

Tutti i dipendenti devono attenersi alle politiche aziendali in materia di protezione della proprietà aziendale.

## 11. Riciclaggio di denaro

Con riciclaggio di denaro si intende l'introduzione di asset (non solamente contanti) derivanti da illeciti penali nel normale ciclo finanziario ed economico. Il riciclaggio di denaro è un illecito penale negli Stati membri della U.E., negli Stati Uniti, in Cina e in diversi altri Paesi.

Nessun dipendente, da solo o in collaborazione con soggetti terzi, può attuare misure che violino i regolamenti vigenti in materia di riciclaggio di denaro.

Qualora siano richieste operazioni finanziarie dubbie che prevedano il trasferimento di contante o di equivalenti al denaro, occorrono la previa verifica e l'approvazione del tesoriere di riferimento.

Master Builders Solutions Italia Spa  
Via Vicinale delle Corti, 21  
31100 Treviso – Italia  
Tel. +39 0422 429200  
Email: [infomac@masterbuilders.com](mailto:infomac@masterbuilders.com)

[www.master-builders-solutions.com/it-it](http://www.master-builders-solutions.com/it-it)

Capitale sociale € 3.000.000 int. vers  
Registro imprese di Treviso n° 09193910156  
C.C. I. A.A. Treviso 189618  
Partita IVA: IT 02133430260  
Codice Fiscale: 09193910156  
Società con socio unico.

