

# **CODICE DI CONDOTTA**

Conducta AG

## GLOSSARIO

<b>Conducta AG</b>	nell'intero documento citato come Conducta
<b>Dipendenti</b>	tutti i dipendenti del Gruppo Conducta
<b>Amministratore delegato</b>	si applica in egual modo ad amministratori delegati uomini e donne
<b>Superiore</b>	si applica in egual modo a superiori uomini e donne
<b>Ferie</b>	Vacanze

## INTRODUZIONE DEL CEO

Cari/e dipendenti

Conducta si impegna a condurre le proprie attività nel rigoroso rispetto di elevati standard etici e delle leggi e dei regolamenti applicabili. Il nostro comportamento e le nostre azioni riflettono i nostri valori e sono fondamentali per mantenere la buona reputazione di Conducta e dei suoi dipendenti presso i nostri stakeholder e il pubblico ed evitare potenziali sanzioni civili e penali nei confronti di Conducta. È quindi nell'interesse di Conducta stessa che tutti i dipendenti vivano i valori di Conducta in modo sostenibile nei confronti di azionisti, clienti e altri gruppi di interesse.

Il presente Codice di condotta Conducta è la linea guida del nostro comportamento e delle nostre azioni. Il Codice di condotta è vincolante per i dipendenti di tutte le unità e di tutti i livelli gerarchici. Di conseguenza, vi chiediamo di leggere attentamente il presente Codice di condotta e di seguirlo nel vostro lavoro per

Conducta. Il rispetto delle leggi, dei regolamenti e degli standard etici vigenti è un dovere di ogni singolo individuo. Il rigoroso rispetto delle leggi, delle normative e degli standard etici vigenti costituisce il quadro di riferimento delle attività di Conducta. In caso di dubbi, è possibile chiedere consiglio al proprio superiore o all'Ufficio Compliance in qualsiasi momento. Gli incidenti che possono violare la legge o gli standard etici possono e devono essere segnalati senza timore di ripercussioni.

Abbiamo inoltre nominato un ufficio di segnalazione neutrale (Ufficio Compliance neutrale) a cui tutti i dipendenti di Conducta possono segnalare dubbi o violazioni del presente Codice di condotta.

Winterthur, luglio 2024



Olivier Annaheim, CEO

## INDICE DEI CONTENUTI

1. PRINCIPI DI BASE	5
2. ACCURATEZZA E COMPLETEZZA DEI REGISTRI	6
3. CONCORRENZA	6
4. CONFLITTI DI INTERESSE	7
5. CONDIZIONI DI LAVORO	7
6. CONCUSSIONE, CORRUZIONE, FAVORI	9
7. COOPERAZIONE CON TERZI	11
8. RESTRIZIONI AL COMMERCIO INTERNAZIONALE E CONTROLLI SULLE ESPORTAZIONI	11
9. FRODE, FURTO E RICICLAGGIO DI DENARO	11
10. INSIDER TRADING	12
11. AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	13
12. RISERVATEZZA, PROTEZIONE DEI DATI, PROPRIETÀ AZIENDALE E INFORMAZIONI SPECIFICHE DELL'AZIENDA, CONTATTI CON I MEDIA	13
13. RESPONSABILITÀ E CONSEGUENZE DELLE VIOLAZIONI DEL PRESENTE CODICE DI CONDOTTA	15
14. MESSA IN VIGORE	15

## 1. PRINCIPI DI BASE

*Segnaliamo tutti gli incidenti in cui vi sia un ragionevole sospetto in buona fede di cattiva condotta o di violazione delle leggi e dei regolamenti applicabili o delle linee guida aziendali. Sono vietate le ritorsioni nei confronti dei dipendenti che hanno fatto una segnalazione in buona fede.*

1.1 Il presente Codice di condotta funge da linea guida per le attività commerciali di Conducta. Il nostro Codice di condotta non può coprire tutte le situazioni, ma costituisce lo standard minimo su cui si basa il nostro comportamento aziendale.

1.2 I valori e i principi di Conducta includono quanto segue:

- a) Rispettiamo le leggi e le normative locali e, ove applicabili, gli standard di comportamento aziendale in ogni Paese in cui operiamo.
- b) Nelle nostre azioni osserviamo e rispettiamo i seguenti principi **fondamentali di comportamento**:
  - Non tolleriamo la corruzione attiva o passiva.
  - Non commettiamo atti o omissioni che potrebbero essere considerati violazioni della legge sulla concorrenza, come lo scambio scritto o verbale di dati sensibili con i concorrenti (ad esempio, accordi sui prezzi o sul territorio).
  - Evitiamo i conflitti di interesse e segnaliamo i potenziali conflitti il prima possibile.
  - Proteggiamo le nostre informazioni riservate e proprietarie dall'accesso e dall'uso non autorizzato.
  - Rispettiamo e proteggiamo le nostre competenze e i nostri diritti di proprietà intellettuale.
  - La sicurezza e il benessere dei nostri dipendenti sono la nostra priorità assoluta.

Conducta è a favore di un comportamento aziendale sostenibile e socialmente responsabile.

- Conducta si impegna a garantire un ambiente di lavoro non discriminatorio.
  - Ci aspettiamo che i nostri partner commerciali e fornitori agiscano con integrità e condividano i principi del nostro Codice di condotta.
  - Conducta sostiene la lotta al riciclaggio di denaro.
- c) Perseguiamo e sosteniamo un comportamento lavorativo che promuove il rispetto reciproco, l'apertura e l'integrità personale, e sosteniamo e rispettiamo la tutela dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale. Conducta si impegna per le pari opportunità e vieta le molestie sessuali o di altro tipo sul posto di lavoro.
  - d) Incoraggiamo i nostri dipendenti a segnalare gli episodi in cui vi sia un ragionevole sospetto di cattiva condotta in buona fede o di violazione delle leggi e dei regolamenti applicabili o delle linee guida aziendali al proprio superiore responsabile o all'ufficio Risorse Umane o, se necessario, direttamente alla Direzione generale (CEO e/o CFO). Le segnalazioni saranno trattate in modo confidenziale e potranno essere effettuate anche in forma anonima tramite:
    - Lettera postale (con o senza mittente)
    - Telefono
    - E-mail
    - Conversazione

Il ragionevole sospetto di una violazione può essere segnalato con il modulo di cui sopra anche al nostro Ufficio Compliance neutrale (ombudsperson-conducta@fs-pp.de).

Sono vietate le ritorsioni nei confronti dei dipendenti che hanno fatto una segnalazione in buona fede. Qualsiasi violazione di questa regola sarà punita con un'azione disciplinare.

## 2. ACCURATEZZA E COMPLETEZZA DEI REGISTRI

*Teniamo registri accurati e completi di tutte le nostre transazioni commerciali.*

2.1 Le nostre transazioni commerciali devono essere registrate in modo completo e appropriato in conformità alle leggi e ai regolamenti locali applicabili, ai principi contabili e alle norme e direttive di Conducta. Questi registri vengono conservati o distrutti in conformità alle norme di archiviazione di Conducta.

2.2 In nessun caso è consentito inserire voci false o fuorvianti nei libri e nei registri di Conducta. Tutti i dipendenti devono assicurarsi di non essere coinvolti in attività che portino a tali azioni vietate.

## 3. CONCORRENZA

*Ci impegniamo per una concorrenza leale e ci atteniamo rigorosamente alle normative vigenti in materia di concorrenza e antitrust. Ci asteniamo da qualsiasi discussione o accordo con i nostri concorrenti su prezzi, accordi di area di mercato, accordi su gare d'appalto o altri aspetti sensibili.*

3.1 Conducta è impegnata in una concorrenza leale basata sul principio fondamentale della libera economia di mercato. Rispettiamo pienamente le normative in materia di concorrenza e antitrust, compresi i divieti di pratiche commerciali sleali e di restrizioni del commercio (insieme le «Norme sulla concorrenza») in ogni momento. Non partecipiamo a pratiche anticoncorrenziali. Ci comportiamo sempre in modo equo nei confronti dei nostri fornitori e clienti.

3.2 Le norme sulla concorrenza regolano le pratiche commerciali nei confronti di fornitori, clienti e concorrenti. Anche se le norme sulla concorrenza variano da paese a paese, includono sempre almeno i seguenti atti vietati:

- a) **Accordi su prezzi e offerte, accordi su gare d'appalto e accordi di qualsiasi altro tipo** (formali, verbali o di altro tipo): accordi con uno o più concorrenti per fissare o influenzare in altro modo i prezzi, le offerte, le gare d'appalto, le disposizioni contrattuali o le condizioni di vendita, ecc. in modo coordinato.
- b) **Assegnazione del mercato/cliente o del prodotto** (formale, verbale o altro): accordi con uno o più concorrenti per condividere mercati e/o clienti e/o prodotti.
- c) **Divulgazione di informazioni riservate o segrete:** Divulgazione di informazioni espressamente indicate come riservate o per le quali esiste un interesse alla riservatezza, ad esempio per quanto riguarda prezzi attuali o futuri, margini di profitto o costi, offerte, quote di mercato, pratiche di vendita, condizioni di vendita e piani di produzione.

3.3 Tutti gli accordi o i contatti con concorrenti o terzi, nella misura in cui ciò sia legalmente consentito, che contengano disposizioni che possano pregiudicare la concorrenza: ad esempio, l'esclusività, la regolamentazione dei prezzi, la vendita abbinata, le restrizioni territoriali, gli accordi sui prodotti, la differenziazione dei prezzi, le clausole di non concorrenza e lo scambio di informazioni tecniche o commerciali sensibili devono essere esaminati e autorizzati dalla direzione per garantire la conformità alle norme sulla concorrenza. La Direzione generale può effettuare tali chiarimenti con l'aiuto di consulenti legali esterni.

3.4 Conducta organizza periodicamente sessioni di formazione per i dipendenti sui comportamenti anticoncorrenziali.

3.5 In caso di domande sull'osservanza di qualsiasi aspetto delle norme sulla concorrenza, si prega di consultare prima il proprio superiore diretto. I superiori hanno l'obbligo di discutere con la direzione le domande o i chiarimenti relativi alle norme sulla concorrenza.

#### 4. CONFLITTI DI INTERESSE

*Evitiamo i conflitti tra interessi indipendenti dall'azienda e obblighi nei confronti della stessa. Le transazioni che possono portare a un potenziale conflitto di interessi ai sensi del presente paragrafo devono essere documentate per iscritto. Questa documentazione deve essere disponibile su richiesta.*

4.1 Tutti i dipendenti sono tenuti a garantire che i loro interessi indipendenti dall'azienda non compromettano i loro obblighi nei confronti dell'azienda. I dipendenti devono pertanto evitare situazioni in cui i loro interessi personali (diretti o indiretti), le loro attività private, le loro relazioni o i loro interessi finanziari siano effettivamente o anche solo apparentemente in conflitto con gli interessi di Conducta. Evitiamo attività o operazioni in concorrenza con Conducta. Gli accordi contrattuali tra Conducta e terzi che hanno stretti rapporti personali con un dipendente devono sempre essere conclusi a condizioni di mercato («at arm's length»).

4.2 In caso di possibile conflitto di interessi o di sospetto di tale conflitto, i dipendenti sono tenuti a informare il proprio superiore o l'amministratore delegato della propria azienda, in modo che Conducta possa verificare l'effettiva esistenza di un conflitto di interessi e il modo migliore per regolare tale situazione in modo equo e trasparente. Le persone interessate si astengono dalla riunione quando viene presa la decisione.

4.3 Esempi di possibili conflitti di interesse

- a) **Membri della famiglia e relazioni personali strette:** Conclusione di un contratto con una società gestita da un amico stretto o da un familiare e/o nella quale un amico o un familiare detiene una partecipazione significativa.
- b) **Impiego da parte di terzi/ordini esterni:** Attività come consulente, amministratore delegato o membro della direzione presso un fornitore, un cliente o un concorrente di Conducta e/o presso società in cui la persona stessa, un amico o un familiare è coinvolto.
- c) **Interessi immobiliari significativi:** Investimenti in società che mantengono o cercano di mantenere rapporti commerciali con Conducta o che sono in concorrenza con Conducta.

#### 5. CONDIZIONI DI LAVORO

*Perseguiamo pratiche occupazionali eque e non discriminatorie e garantiamo pari opportunità in conformità alle leggi, ai regolamenti e alle convenzioni sociali e del lavoro applicabili.*

5.1 Conducta mira a garantire che il comportamento dei suoi dipendenti sia conforme alle norme internazionali sui diritti umani, alla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo e alle Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali. Conducta rispetta i dieci principi dell'iniziativa Global Compact delle Nazioni Unite<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> I dieci principi dell'iniziativa Global Compact delle Nazioni Unite sono:

1. Le aziende devono sostenere e rispettare la tutela dei diritti umani internazionali.
2. Le aziende devono assicurarsi di non essere complici di violazioni dei diritti umani.
3. Le aziende devono sostenere la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva.
4. Le aziende devono sostenere l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato.
5. Le aziende devono battersi per l'abolizione del lavoro minorile.
6. Le aziende devono adoperarsi per eliminare la discriminazione nell'impiego e nell'occupazione.

7. Le aziende devono seguire il principio di precauzione quando affrontano i problemi ambientali.
8. Le aziende devono prendere iniziative per promuovere una maggiore consapevolezza ambientale.
9. Le aziende devono accelerare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie rispettose dell'ambiente.
10. Le aziende devono prendere posizione contro tutte le forme di corruzione, comprese l'estorsione e la concussione.

5.2 Conducta persegue una politica occupazionale equa e non discriminatoria e garantisce le pari opportunità in conformità alle leggi e ai regolamenti applicabili. Questo a prescindere da etnia, nazionalità, sesso, orientamento sessuale, identità di genere, religione, età, stato civile e familiare, gravidanza, opinioni politiche, disabilità o altre condizioni o disposizioni protette dalla legge locale. Le disposizioni in materia di diritto del lavoro di Conducta mirano anche a riflettere le convenzioni internazionali sul lavoro.

- a) Conducta rispetta i diversi contesti culturali e si propone di rispettare tutte le leggi sul lavoro, compresa la lotta contro ogni forma di lavoro forzato o minorile e il divieto di ogni forma di discriminazione sul posto di lavoro, in conformità con le leggi vigenti.
- b) Tuttavia, le pratiche di lavoro eque e non discriminatorie implicano anche che Conducta possa, nell'interesse della propria attività, imporre regole sui comportamenti non autorizzati nello svolgimento delle attività lavorative (ad esempio, codici di abbigliamento, divieti di manifestazioni, campagne di reclutamento, distribuzione e affissione di volantini nei locali aziendali). Conducta non tollera che i dipendenti sostengano o diffondano idee razziste, terroristiche o estremiste simili.
- c) Conducta incoraggia i dipendenti a trovare e mantenere un equilibrio tra lavoro, famiglia e sviluppo personale. Rispettiamo l'orario di lavoro massimo previsto dalla legge. Le ferie sono destinate al riposo. I rispettivi superiori devono assicurarsi che i dipendenti usufruiscano effettivamente delle ferie a cui hanno diritto.

- d) Le competenze, le capacità e le prestazioni individuali sono decisive per l'assunzione e la promozione in Conducta. Conducta si impegna per la diversità e offre pari opportunità a tutti i dipendenti, indipendentemente da sesso, etnia, età, religione, nazionalità o altre forme di discriminazione.
- e) I reclami dei dipendenti vengono esaminati e trattati tempestivamente.
- f) Conducta promuove una comunicazione aperta e regolare tra i superiori e i loro team.

5.3 Le idee e le invenzioni dei dipendenti di Conducta sono tra i beni più importanti di Conducta e devono essere protette ad ogni costo. Tutti i risultati del lavoro in relazione alle attività del dipendente sono di proprietà esclusiva di Conducta nell'ambito delle disposizioni di legge dei rispettivi paesi.

5.4 In nessun caso Conducta tollererà molestie illegali nei confronti dei dipendenti per mezzo di gesti, parole suggestive, linguaggio o contatti fisici o approcci e gesti di natura sessuale, coercitiva, abusiva o di sfruttamento. Conducta richiede a tutti i dipendenti di rispettare le norme in materia di molestie sessuali o altre forme di molestie dei Paesi in cui lavorano o operano e di trattare gli altri con rispetto.

5.5 Conducta si impegna a creare e mantenere un ambiente di lavoro sicuro per i propri dipendenti. Tutte le forme di violenza sul luogo di lavoro, comprese minacce, gesti minacciosi, intimidazioni, aggressioni e comportamenti simili (ad esempio, il mobbing sul posto di lavoro) non saranno tollerate. I colleghi di lavoro non vengono ridicolizzati o esclusi. Eventuali pericoli o preoccupazioni riguardanti la propria sicurezza o quella degli altri devono essere segnalati immediatamente al proprio superiore, all'ufficio Risorse Umane o all'amministratore delegato dell'azienda. Non è consentito introdurre armi (armi da fuoco, da taglio, ordigni esplosivi, ecc.) nei locali aziendali e nelle sedi di Conducta.



5.6 Tutti i dipendenti di Conducta si impegnano a garantire che la loro capacità di prendere decisioni nelle transazioni commerciali non sia compromessa da droghe o alcol. Le droghe e l'alcol possono mettere a repentaglio in modo significativo la vostra sicurezza e quella degli altri e aumentare il rischio di incidenti sul posto di lavoro. La distribuzione e il consumo di droghe, alcol o altre sostanze che hanno un effetto inebriante o che alterano la mente sono pertanto severamente vietati sul luogo di lavoro, anche se tali droghe o sostanze possono essere legalmente acquistate nel paese del luogo di lavoro. I dipendenti devono iniziare la loro giornata lavorativa liberi dall'influenza di tali droghe o sostanze.

Non è consentito consumare alcolici durante l'orario di lavoro e anche durante le pause pranzo o in occasione di eventi (ad esempio, eventi per clienti e fornitori) se è necessario guidare veicoli, azionare macchinari, svolgere attività pericolose o prendere decisioni importanti per scopi aziendali.

In considerazione della salute dei dipendenti, Conducta può emanare norme che consentono di fumare sul posto di lavoro solo in aree designate.

5.7 I salari pagati da Conducta sono commisurati al lavoro svolto. Inoltre, Conducta garantisce – ove applicabile – i salari minimi previsti dalla legge e rispetta i rispettivi contratti collettivi di lavoro – ove disponibili.

5.8 L'assunzione di persone affini o strettamente legate, come i conviventi, deve essere comunicata all'autorità superiore prima della stipula del contratto.

5.9 I dipendenti trattano i loro superiori e colleghi con rispetto e correttezza.

5.10 Le violazioni di questi principi fondamentali devono essere segnalate ai superiori, all'ufficio Risorse Umane o a un'organizzazione terza neutrale.

## 6. CONCUSSIONE, CORRUZIONE, FAVORI

*Conducta si impegna a combattere tutte le forme di corruzione.*

*Conducta vieta il pagamento di tangenti o la concessione di altri vantaggi personali che possano influenzare i processi aziendali, indipendentemente dal fatto che i destinatari siano pubblici ufficiali o dipendenti di un cliente privato. Conducta vieta ai propri dipendenti di accettare tali pagamenti o benefici. Ciò esclude la concessione e l'accettazione di doni o benefici socialmente consueti. I casi speciali richiedono l'esame e l'approvazione esplicita di tutti gli organismi coinvolti e devono essere pienamente documentati.*

6.1. **Informazioni generali:** Conducta e i suoi dipendenti rispettano le leggi e i regolamenti anticorruzione dei vari Paesi in cui Conducta svolge o intende svolgere la propria attività.

- a) **Conducta vieta qualsiasi tipo di corruzione attiva o passiva:** A tutti i dipendenti è vietato indurre dirigenti, dipendenti o appaltatori di concorrenti, partner commerciali o autorità – sia per ottenere o mantenere un rapporto d'affari sia per altre ragioni – a violare i loro doveri d'ufficio o ufficiali dando o promettendo denaro, doni o altri benefici (corruzione attiva). Ai dipendenti è vietato accettare omaggi o garanzie sotto forma di denaro, regali o altri benefici da partner commerciali attuali o potenziali (clienti, fornitori) o concorrenti (corruzione passiva). Le eccezioni a questo principio sono descritte nella sezione 6.4.
- b) **Conducta vieta le tangenti di qualsiasi tipo e natura,** anche se questa pratica è considerata socialmente consueta in alcuni Paesi ed è finalizzata a garantire che un servizio (legittimo) sia fornito del tutto o più rapidamente (ad esempio, un più rapido espletamento delle formalità doganali).

**6.2. Affari con il settore pubblico:** Le norme obbligatorie si applicano alle vendite a enti federali, statali o locali o a società controllate dal settore pubblico. Pertanto, tutte le offerte per gare d'appalto presentate ad agenzie governative o a società possedute o controllate dal settore pubblico devono essere esaminate da una persona che abbia familiarità con i relativi requisiti di conformità.

**6.3. Donazioni a partiti o istituzioni politiche:** Conducta non consente donazioni a partiti politici, istituzioni politiche o persone che ricoprono cariche politiche. Sosteniamo istituzioni non politiche, ad esempio in campo sociale o ecologico, con donazioni in natura e in denaro in misura adeguata. A questo proposito si rimanda al concetto di sponsorizzazione separato. Sono vietate le donazioni a istituzioni o persone che servono a eludere il divieto di corruzione attiva o in cui vi è il rischio o il sospetto che possano servire a questo scopo. In caso di dubbio, è necessario consultare la Direzione generale, la Direzione del Gruppo e/o la Compliance.

**6.4. Accettazione e concessione di favori e doni:** L'accettazione e la concessione di doni o benefici è consentita in via eccezionale se tali doni o benefici sono socialmente consueti e di modesto valore. Lo stesso vale per gli inviti a pranzi di lavoro o a eventi aziendali o sociali.

Ciò che è «socialmente consuetudinario» o «di scarso valore» non può essere definito in modo vincolante e generalmente valido, ma dipende sempre dalla situazione specifica. Tuttavia, i seguenti principi servono come linea guida. In caso di dubbio, è sempre necessario consultare il superiore o la Compliance:

1. A prescindere dall'importo, non è consentito accettare o dare doni in denaro. I doni in denaro comprendono anche prestazioni simili al contante, come prestiti, assegni, buoni e simili.

2. In genere sono ammessi regali o inviti un tantum per un valore massimo di 200 franchi svizzeri.
3. Regali ripetuti, inviti, una particolare vicinanza temporale di un regalo o di un invito a una specifica decisione aziendale devono essere esaminati in modo particolarmente critico e accettati o concessi con la massima moderazione.
4. Gli omaggi e in particolare gli inviti a eventi aziendali o sociali per un valore complessivo superiore a 200 franchi svizzeri devono essere autorizzati dalla Direzione. Il tipo di regalo o l'occasione, il valore, l'identità del donatore e del destinatario e le ragioni per accettare o concedere il regalo o l'invito devono essere documentati.
5. I dipendenti di Conducta non sono autorizzati ad accettare i cosiddetti compensi di procacciatori o agenti per attività di intermediazione di qualsiasi tipo.
6. I dipendenti del settore pubblico sono soggetti a regole più severe per quanto riguarda l'accettazione di regali o altri benefici o inviti. I dipendenti di Conducta che hanno rapporti d'affari con i dipendenti del settore pubblico sono tenuti a conoscere e a rispettare le norme in materia.
7. I superiori possono, se necessario dopo aver consultato la Direzione/la Compliance, vietare l'accettazione di regali o inviti da parte dei dipendenti Conducta o prendere altri accordi (distribuzione o assegnazione tra i dipendenti del reparto, inoltre a organizzazioni di beneficenza o simili).

**6.5. Corruzione indiretta:** La corruzione non può essere esternalizzata. Il divieto di corruzione attiva e passiva si applica anche alle azioni che servono ad eludere tali divieti, come commissioni non legate al business o segrete o onorari di consulenza o altri pagamenti senza un adeguato e legittimo corrispettivo, nonché donazioni o favori a istituzioni o persone vicine alla persona da favorire. In caso di dubbio, è necessario contattare la Direzione.

6.6 I casi sospetti di corruzione e concussione devono essere segnalati in conformità con la sezione 1.2d.

6.7 Conducta si impegna a sensibilizzare i dipendenti sul tema della corruzione attraverso formazioni periodiche.

## **7. COOPERAZIONE CON TERZI**

*Conducta si aspetta che i suoi fornitori agiscano in modo etico e integro e che sostengano l'etica commerciale di Conducta.*

*Conducta richiede ai propri fornitori il rispetto dei principi enunciati nel presente Codice di condotta.*

7.1 Conducta si assicura che i contratti con i partner commerciali (agenti, distributori), i consulenti e i fornitori contengano disposizioni in cui i partner contrattuali si impegnano a rispettare i principi del Codice di condotta di Conducta.

7.2 Conducta rifiuta di lavorare con partner commerciali che violano i diritti umani fondamentali, come l'uso di lavoro forzato o minorile.

## **8. RESTRIZIONI AL COMMERCIO INTERNAZIONALE E CONTROLLI SULLE ESPORTAZIONI**

*Conducta si impegna a rispettare le normative commerciali e doganali vigenti. Conducta soddisfa pienamente i requisiti delle normative commerciali internazionali.*

8.1 I governi e gli organismi internazionali (ad esempio, le Nazioni Unite) impongono restrizioni commerciali temporanee o boicottaggi su determinati prodotti nei confronti di Paesi o individui. Conducta riconosce le regole della comunità internazionale. Conducta svolge la propria attività esclusivamente in conformità alle normative internazionali e non esporta beni o tecnologie soggetti a restrizioni commerciali.

8.2 Anche il semplice trasferimento di tecnologie può essere considerato un'esportazione. Tutti i beni prodotti da Conducta sono destinati a un uso pacifico. Conducta non è a conoscenza di beni cosiddetti a doppio uso. I dipendenti devono conoscere le normative locali e internazionali applicabili alle loro attività. In caso di dubbi, i dipendenti devono chiedere consiglio al proprio superiore, agli esperti locali in materia di controllo delle esportazioni o a un consulente legale esterno specializzato in commercio internazionale.

## **9. FRODE, FURTO E RICICLAGGIO DI DENARO**

*Conducta persegue una «politica di tolleranza zero» nei confronti di frodi e furti.*

*Se necessario, verrà avviata un'azione penale nei confronti dei dipendenti coinvolti. Il tentativo di frode o furto deve essere trattato alla stregua di una frode o furto riuscito.*

*Conducta è impegnata nella lotta contro il riciclaggio di denaro.*

9.1 Conducta garantisce che i casi di frode, appropriazione indebita, furto e riciclaggio di denaro in relazione a Conducta vengano indagati e denunciati immediatamente e che le persone interessate vengano perseguite se necessario.

9.2 I casi di frode, appropriazione indebita, furto e riciclaggio di denaro hanno conseguenze a livello di diritto del lavoro.

9.3 Le transazioni finanziarie dubbie che potrebbero provenire da attività criminali devono essere segnalate in conformità con la sezione 1.2d.

9.4 I casi sospetti di frode, appropriazione indebita e furto devono essere segnalati in conformità con la sezione 1.2d.

## 10. INSIDER TRADING

*Ai dipendenti è vietato negoziare azioni, derivati o altri titoli di partner commerciali di Conducta, a condizione che le loro azioni siano quotate in borsa, se tale operazione di borsa è influenzata dall'utilizzo di informazioni privilegiate. Inoltre, è vietato trasmettere a terzi informazioni privilegiate prima che queste siano disponibili al pubblico. La violazione di questi principi sarà perseguita civilmente e penalmente.*

10.1 Gli Insider sono definiti come persone che, a causa della loro attività o della loro posizione particolare, possiedono informazioni riservate e non generalmente accessibili su dati, contesti o piani di una società e le utilizzano a proprio vantaggio o a vantaggio di altri nelle operazioni di borsa. Da un punto di vista morale, economico e giuridico, un simile comportamento è considerato inammissibile perché pregiudica la fiducia degli investitori per quanto riguarda le pari opportunità sul mercato azionario.

10.2 L'insider trading è vietato in Svizzera e nella maggior parte degli altri Paesi. Anche il solo tentativo di praticarlo è un reato penale. Tutti i dipendenti sono tenuti a rispettare le norme sulla legislazione in materia di insider trading. Non è consentito utilizzare informazioni riservate come base per la negoziazione di titoli. Inoltre, tali informazioni non possono essere trasmesse ad altre persone all'interno o all'esterno dell'azienda.

10.3 L'insider trading è realizzato da chiunque ottenga un vantaggio finanziario per sé o per altri utilizzando informazioni non pubbliche di cui è in possesso a causa di particolari rapporti con Conducta e che potrebbero influenzare in modo significativo il prezzo delle azioni dei partner commerciali di Conducta qualora venissero rese note.

10.4 È considerato insider trading anche il fatto che terzi – i cosiddetti «informatori» – come familiari, amici, conoscenti, colleghi di lavoro, ecc. negozino azioni, derivati o altri titoli perché le informazioni rilevanti sono state comunicate loro direttamente o indirettamente dall'Insider.

10.5 Conducta rispetta il diritto dei dipendenti di effettuare operazioni di investimento e incoraggia la partecipazione dei dipendenti all'azienda. È vietata la partecipazione speculativa alla società, vale a dire la negoziazione di strumenti derivati, ad eccezione dei diritti di conversione nel caso di obbligazioni convertibili o dei diritti di sottoscrizione nel caso di aumenti di capitale. Si considera speculazione anche l'acquisto e la vendita o la vendita e l'acquisto effettuati entro un periodo di sei mesi. Ciò non include l'assegnazione di azioni dalla remunerazione basata su azioni o la vendita di azioni rilasciate dalla remunerazione basata su azioni. Tutti i dipendenti hanno il dovere fiduciario nei confronti di Conducta e dei suoi azionisti di non negoziare azioni, derivati o altri titoli dei partner commerciali di Conducta se esiste la possibilità che la negoziazione possa essere influenzata dallo sfruttamento di informazioni privilegiate.

### 10.6 Rispettiamo le disposizioni in materia di insider trading

Il Consiglio di amministrazione, la Direzione generale e tutti i dipendenti di Conducta evitano di utilizzare, condividere e raccomandare informazioni privilegiate ai fini della negoziazione di azioni dei partner commerciali di Conducta in borsa o in istituzioni analoghe. Chiunque sia in possesso di informazioni privilegiate e ottenga

un vantaggio finanziario per sé o per un'altra persona sfruttando le informazioni privilegiate viola le disposizioni sulla protezione dall'insider trading ed è perseguibile penalmente.

## **11. AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

*Conducta è impegnata in un comportamento aziendale sostenibile e socialmente responsabile. Conducta si impegna a rispettare le leggi e i regolamenti applicabili per la protezione dell'ambiente, della salute e della sicurezza. Ci assicuriamo che il luogo di lavoro sia sicuro e privo di rischi per la salute, garantendo che tutti i dipendenti rispettino le normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di tutela ambientale. Gli incidenti e gli inconvenienti devono essere segnalati. Lo stesso vale per gli strumenti e i processi di lavoro ad alto rischio.*

11.1 Conducta si attiene rigorosamente alle normative legali e interne in materia di tutela ambientale, salute e sicurezza.

11.2 Conducta è impegnata nell'uso sostenibile delle risorse e nell'applicazione di pratiche commerciali sostenibili. Questo impegno comprende, tra le altre cose

- (i) ridurre gli impatti ambientali negativi, come l'inquinamento dell'aria e dell'acqua, evitare gli sprechi, ridurre il consumo energetico e preservare la biodiversità;
- (ii) la promozione di un'economia circolare e
- (iii) investire in tecnologie rispettose dell'ambiente.

11.3 Conducta definisce le misure nell'ambito dei regolamenti interni e sotto forma di un piano di emergenza per proteggere i dipendenti e l'ambiente in caso di gravi danni all'ambiente e alla salute.

11.4 Conducta si sforza di utilizzare, ove possibile, materiali ecologici nelle sue pratiche commerciali.

11.5 La sicurezza sul lavoro è una priorità assoluta per Conducta. Conducta si impegna ad offrire ai dipendenti un luogo di lavoro sicuro e ad evitare il più possibile il rischio di incidenti con l'aiuto di una formazione sostenibile. Tutti i dipendenti devono garantire che il luogo di lavoro sia sicuro e privo di rischi per la salute, rispettando le norme ambientali e di salute e sicurezza sul lavoro e le pratiche di lavoro e segnalando incidenti, inconvenienti e strumenti, pratiche e condizioni rischiose. Per la protezione degli altri e di se stessi, tutti i dipendenti, gli appaltatori e i fornitori di Conducta sono tenuti a rispettare le norme di sicurezza sul lavoro nei siti di Conducta. Devono essere rispettate anche le norme e i regolamenti locali in materia di lavoro.

11.6 Conducta mira a progettare i propri prodotti in conformità con gli standard industriali applicabili e con le normative in materia di sicurezza, salute e ambiente e persegue una strategia preventiva per quanto riguarda le questioni ambientali. Ogni società organizza inoltre campagne di sensibilizzazione alla responsabilità ambientale e promuove lo sviluppo e la diffusione di tecnologie ecocompatibili.

11.7 Conducta consiglia i propri clienti sulla sicurezza del trasporto, della manipolazione e dell'uso dei prodotti Conducta e, se necessario, sul loro smaltimento sicuro ed ecologico.

## **12. RISERVATEZZA, PROTEZIONE DEI DATI, PROPRIETÀ AZIENDALE E INFORMAZIONI SPECIFICHE DELL'AZIENDA, CONTATTI CON I MEDIA**

*Conducta si impegna a proteggere i dati riservati di terzi e i dati personali di tutti i dipendenti e di terzi.*

*I dipendenti si assicurano di non trasmettere informazioni e dati aziendali riservati a terzi, sia all'interno che all'esterno di Conducta.*

12.1 Conducta si impegna a garantire che le società Conducta rispettino sempre le leggi locali sulla protezione dei dati. A tal fine, ogni società Conducta emette una linea guida per la protezione dei dati in conformità alle leggi vigenti in materia.

12.2 Conducta garantisce che i dati personali raccolti da Conducta vengono elaborati e gestiti in modo corretto e trasparente in conformità alle leggi vigenti in materia di protezione dei dati.

12.3 Conducta si impegna a proteggere le informazioni riservate e i dati personali di terzi in conformità ai requisiti di legge.

12.4 Conducta si impegna a condividere informazioni riservate con terzi solo nella misura in cui ciò sia necessario per scopi commerciali e i terzi abbiano sottoscritto un accordo di riservatezza.

12.5 Tutti i dipendenti sono tenuti a trattare con cura i beni di Conducta e a proteggerli da danni, distruzione e furto. Le informazioni e i dati riservati di Conducta, comprese le informazioni tecniche, commerciali e legali e i segreti commerciali, sono importanti beni aziendali. Queste informazioni, dati e segreti meritano la stessa protezione dei beni fisici. Tutti i dipendenti devono assicurarsi di non trasmettere informazioni e dati aziendali a terzi non autorizzati. Inoltre, deve essere sempre garantita la riservatezza delle informazioni e dei dati nei confronti di clienti e fornitori. La presente disposizione si applica senza limitazioni anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro con Conducta.

12.6 Le informazioni riservate comprendono, ad esempio, quanto segue:

- a) Informazioni tecniche sui prodotti e/o sui processi di produzione attuali o in fase di progettazione
- b) Piani di approvvigionamento, elenchi di fornitori o prezzi di acquisto
- c) Strategie di costo, prezzo, marketing o servizio
- d) Dati dei clienti, compresi i nomi e gli indirizzi dei clienti e le informazioni sui rapporti commerciali tra Conducta e i suoi clienti
- e) Rapporti sugli utili non pubblici e altri rapporti finanziari
- f) Informazioni relative a cessioni, fusioni e acquisizioni

12.7 **Utilizzo delle moderne tecnologie informatiche:** I dipendenti di tutto il mondo sono tenuti a rispettare le linee guida informatiche del Gruppo Conducta e le linee guida informatiche applicabili della propria azienda quando utilizzano le moderne tecnologie informatiche come la posta elettronica, Internet e i social media. Queste linee guida definiscono un quadro d'azione chiaro e vincolante.

12.8 **Contatto con i media:** Solo la Direzione generale è autorizzata a rilasciare dichiarazioni ai media e ai rappresentanti dei media in caso di richieste di informazioni sui media aziendali (previo accordo). I dipendenti non sono autorizzati a rilasciare dichiarazioni ai media. A questo proposito, si fa riferimento alla «Linea guida per le comunicazioni aziendali».

### **13. RESPONSABILITÀ E CONSEGUENZE DELLE VIOLAZIONI DEL PRESENTE CODICE DI CONDOTTA**

*L'osservanza delle norme è responsabilità di ogni singolo dipendente.*

*I superiori sono tenuti a garantire che i dipendenti rispettino sempre il presente Codice di condotta.*

13.1 Gli amministratori delegati di tutte le società di Conducta sono tenuti a garantire che i loro dipendenti conoscano e rispettino le disposizioni del presente Codice di condotta e le disposizioni di legge. Il rispetto del Codice di condotta è supportato da una formazione interna periodica. Il Codice di condotta viene inoltre ricordato ai dipendenti almeno una volta all'anno. Gli amministratori delegati delle società di Conducta confermano ogni anno il rispetto delle norme del presente Codice di condotta per la loro società.

13.2 Conducta si aspetta che i suoi dipendenti conoscano e rispettino i principi del Codice di Condotta e che li rappresentino e li attuino sia all'interno che all'esterno. Tutti gli incidenti in cui un dipendente ritiene che siano state violate leggi, regolamenti o valori etici devono essere segnalati. La segnalazione deve essere fatta in conformità al paragrafo 1.2 d del presente Codice di condotta.

13.3 Conducta si sforza di creare e promuovere un ambiente di lavoro aperto con una cultura orientata all'etica. L'ambiente deve consentire ai dipendenti di sviluppare un rapporto di fiducia e non di sanzione con la propria azienda.

13.4 Se la legge applicabile, il presente Codice di condotta e i principi etici non vengono applicati in modo corretto, Conducta non esiterà a prendere provvedimenti (come ammonimenti, licenziamento, azioni penali).

### **14. MESSA IN VIGORE**

Il Codice di condotta è stato completamente rivisto nel marzo 2024 ed è entrato in vigore il 1° aprile 2024.

Firmando il Codice di condotta, i dipendenti e i partner contrattuali confermano di aver letto il documento e di averne compreso il contenuto.

Data:

---

Cognome, nome:

---

---

Firma:

---