

**Valido dal:
01.08.2022**

Versione 2.0

Elaborata e approvata a
giugno 2022



Codice di condotta

Sommario

1	Ambito di validità	3
2	Perché un Codice di condotta?	3
3	Rispetto delle leggi	3
3.1	Ordinamento giuridico	3
3.2	Disposizioni per la lotta contro il riciclaggio di denaro	3
3.3	Restrizioni al commercio mondiale e boicottaggi	3
4	Assunzione e rispetto	4
4.1	Assunzione	4
4.2	Rispetto reciproco, onestà e tutela dell'integrità personale	4
5	Concorrenza leale	4
6	Rapporti commerciali leali	4
6.1	Comunicazione	4
6.2	Rapporti con i fornitori	5
6.3	Collaborazione con rappresentanti di commercio e consulenti	5
6.4	Rapporti con i clienti	5
7	Conflitti di interessi	5
8	Corruzione e concussione	5
9	Beni aziendali, truffa e furto	6
9.1	Valori patrimoniali e informazioni sull'azienda	6
9.2	Truffa e furto	6
10	Insider trading	6
11	Rispetto del Codice di condotta	6
12	Domande e suggerimenti / Ufficio segnalazioni whistleblowing	7
13	Disposizioni finali	7
13.1	Modifica e revoca	7
13.2	Entrata in vigore	7

Nota bene:

nel presente regolamento viene utilizzata principalmente la forma neutra gruppi di persone. Per motivi di leggibilità vengono in parte utilizzati vocaboli maschili che si riferiscono in ugual modo anche alle persone di sesso femminile.

1 Ambito di validità

Il presente regolamento si applica a tutti i dipendenti del Gruppo aziendale (di seguito «Meier Tobler»). Sono inclusi tutti i dipendenti esterni che rappresentano internamente o esternamente Meier Tobler in virtù della posizione che ricoprono o della mansione a loro affidata.

2 Perché un Codice di condotta?

Meier Tobler si è guadagnata un'eccellente reputazione grazie all'alta qualità dei propri prodotti e servizi, nonché agli elevati standard etici e alla propria integrità. La nostra reputazione è uno dei beni più preziosi di Meier Tobler, che dobbiamo costantemente sviluppare e conservare.

Lo scopo del presente Codice di condotta è fornire indicazioni sui comportamenti da adottare in situazioni aziendali problematiche presso Meier Tobler. Il Codice di condotta descrive inoltre il modo in cui garantiamo il rispetto delle leggi e delle normative vigenti nello svolgimento della nostra attività. I dipendenti sono tenuti a comportarsi in modo etico e con integrità, ovunque si trovino, ogni giorno e in ogni situazione. I diritti individuali di ogni essere umano devono essere rispettati. Il nostro Codice di condotta si basa sui nostri tre pilastri, ambizione, atteggiamento e promessa, nonché sui nostri valori aziendali e principi di gestione. Esso sostiene il nostro obiettivo di rendere Meier Tobler un'azienda al passo coi tempi in tutti i suoi settori.

Tuttavia, il Codice di condotta non disciplina tutte le situazioni in cui devono essere rispettate le leggi ed è richiesta una condotta etica, ma si limita a stabilire requisiti minimi, che dovranno essere applicati per analogia anche alle situazioni non descritte.

3 Rispetto delle leggi

3.1 Ordinamento giuridico

Meier Tobler e i nostri dipendenti e partner rispettano l'ordinamento giuridico e le leggi di tutti i paesi in cui operano. Ci atteniamo anche a tutte le disposizioni, ai regolamenti e alle direttive interne all'azienda.

Meier Tobler richiede ai propri dipendenti di rispettare tutte le leggi volte a proteggere la salute, la sicurezza e l'ambiente, di ottenere tutte le autorizzazioni necessarie e di osservare le leggi applicabili nelle loro attività lavorative. Essi dovrebbero pertanto conoscere le leggi applicabili al loro settore di attività. I dirigenti sono tenuti ad istruire e ad assistere il personale in tal senso.

3.2 Disposizioni per la lotta contro il riciclaggio di denaro

Per riciclaggio di denaro si intende il processo con cui fondi acquisiti illecitamente vengono fatti confluire in canali finanziari leciti nel tentativo di nasconderli o di farli apparire come denaro pulito. Se i clienti rifiutano di fornire informazioni complete o desiderano effettuare pagamenti in contanti, potrebbe trattarsi di un caso di riciclaggio di denaro. Meier Tobler si impegna a rispettare tutte le leggi sul riciclaggio di denaro in tutto il mondo.

3.3 Restrizioni al commercio mondiale e boicottaggi

La nostra politica aziendale ci esorta a ottemperare ai divieti e alle prescrizioni del diritto commerciale internazionale vigente, nonché a rispettare le norme commerciali dei vari paesi e delle organizzazioni internazionali (come le Nazioni Unite). I nostri dipendenti che operano nell'ambito dell'esportazione di tecnologia devono essere a conoscenza delle leggi e delle norme locali e internazionali applicabili, nonché delle restrizioni commerciali e dei boicottaggi.

4 Assunzione e rispetto

4.1 Assunzione

Meier Tobler sostiene una politica occupazionale equa e non discriminatoria. Ciò significa pari opportunità di lavoro per tutti, indipendentemente da sesso, razza, colore della pelle, religione, origine o altri fattori discriminatori.

L'assunzione, gli sviluppi e le promozioni dipendono dalle capacità, dalle competenze e dalle prestazioni personali. Meier Tobler si impegna inoltre ad applicare una politica di pari retribuzione a parità di lavoro. I criteri per la determinazione del salario sono il valore di mercato della posizione ricoperta, le competenze pertinenti per la posizione e il rendimento individuale.

Meier Tobler consiglia ai suoi dipendenti di organizzare la propria vita in modo equilibrato tra lavoro, famiglia e sviluppo personale. Il Gruppo mette inoltre a disposizione tutti i mezzi, le strutture, le regole e le istruzioni/misure di formazione necessarie per impedire durevolmente infortuni e malattie professionali.

4.2 Rispetto reciproco, onestà e tutela dell'integrità personale

I dipendenti di Meier Tobler e i nostri partner commerciali provengono da vari paesi e hanno background etici e culturali diversi. Rispettiamo i nostri partner e ci atteniamo alle consuete regole di cortesia e rispetto nei nostri rapporti con gli altri. In ogni paese in cui operiamo, rispettiamo gli standard locali di corretta condotta commerciale.

Promuoviamo una comunicazione regolare e aperta tra i dirigenti e i loro team e presupponiamo che i dipendenti agiscano in modo aperto, onesto, rispettoso e responsabile e si comportino con integrità.

Meier Tobler non tollera alcuna forma di discriminazione, in particolare il mobbing e le molestie o le discriminazioni sessuali. Tali comportamenti non sono accettati né a parole, né sotto forma di gesti o azioni. I dipendenti che ritengono di essere vittime di abusi o molestie di questo tipo sono pregati di mettersi possibilmente subito in contatto con il proprio Superiore o con la direzione di Risorse umane. Se questo iter non fosse possibile, la segnalazione può essere fatta anche online tramite l'Ufficio segnalazioni whistleblowing di Meier Tobler (vedi cifra 12). I reclami e le richieste verranno verificati ed esaminati e riceveranno una risposta rapida e senza pregiudizi da parte di persone non compromesse.

5 Concorrenza leale

La concorrenza leale è un principio fondamentale della libera impresa ed è sostenuta da Meier Tobler sotto ogni punto di vista. Le leggi in materia di concorrenza e antitrust proteggono e promuovono le economie di mercato più o meno libere del mondo, stimolando una concorrenza dura ma leale. La nostra attività imprenditoriale deve quindi essere sempre compatibile con le normative locali.

Accanto ad altre disposizioni, le leggi antitrust vietano accordi, intese, piani o progetti formali o informali tra concorrenti che garantiscano agli stessi un vantaggio in termini di prezzi, aree, quote di mercato e clienti, limitando così illecitamente la libera concorrenza. Per noi, ciò significa che l'attività quotidiana di Meier Tobler e i suoi modelli imprenditoriali saranno improntati a una concorrenza sì aggressiva, ma conforme alle leggi.

6 Rapporti commerciali leali

6.1 Comunicazione

I nostri rapporti con gli azionisti, i dipendenti e le altre parti interessate di Meier Tobler si basano su una chiara politica di comunicazione: forniamo informazioni in modo aperto, trasparente, senza pregiudizi e in tempo utile.

6.2 Rapporti con i fornitori

Meier Tobler parte dal presupposto di una concorrenza leale sui mercati e applica il principio della concorrenza leale nei rapporti con i fornitori. Subappaltatori e fornitori sono scelti sulla base di criteri strettamente oggettivi e nell'interesse di Meier Tobler. Tali criteri comprendono la qualità, la competenza tecnica, i costi/prezzi, i tempi di consegna e i servizi. Diamo importanza anche alla cura e al trattamento di fonti di approvvigionamento adeguate e agli standard di sicurezza.

6.3 Collaborazione con rappresentanti di commercio e consulenti

Alla collaborazione con i rappresentanti di commercio e i consulenti si applicano le stesse regole in uso nei rapporti con i fornitori. Le provvigioni e gli onorari dei rappresentanti di commercio e dei consulenti devono rispecchiare ragionevolmente i servizi forniti. I dipendenti non devono accettare o pagare commissioni o onorari classificabili come richieste di pagamento eccessive.

È vietato stipulare accordi con consulenti, broker, sponsor, rappresentanti di commercio e altri intermediari che comportino pagamenti diretti a persone specifiche.

6.4 Rapporti con i clienti

La trasparenza e l'onestà vengono ripagate con la fiducia. Otteniamo la fiducia di ogni singolo cliente comunicando in modo onesto e comportandoci con integrità. Trattiamo inoltre tutti i nostri clienti allo stesso modo e non cospiriamo contro di loro con i nostri concorrenti. Tutti i contratti devono essere negoziati e conclusi nel rispetto della correttezza e non devono contenere disposizioni nascoste o accordi impliciti. Il contratti devono essere redatti per iscritto.

7 Conflitti di interessi

Tutti i dipendenti di Meier Tobler devono garantire che i loro obblighi verso l'azienda non siano pregiudicati dai loro interessi privati. Come regola generale, cerchiamo di evitare le situazioni nelle quali interessi, relazioni di interesse o rapporti personali o finanziari possano (anche solo presumibilmente) entrare in conflitto con gli interessi di Meier Tobler.

I dipendenti che sospettano un conflitto di interessi sono pregati di contattare il proprio diretto Superiore o la direzione di Human Resource, in modo che Meier Tobler possa determinare se sia necessario intervenire per eliminare la situazione.

8 Corruzione e concussione

Per aggiudicarci i contratti competiamo lealmente e non offriamo mai vantaggi indebiti ad altri. Meier Tobler vieta severamente a chiunque di pagare tangenti a funzionari pubblici o partner commerciali.

Ci atteniamo rigorosamente a tutte le normative applicabili contro la corruzione. Meier Tobler vieta rigorosamente ai propri dipendenti o intermediari di effettuare pagamenti indebiti o concedere vantaggi pecuniari illeciti.

Sono consentite spese ragionevoli e limitate per piccoli regali ai clienti, piccole "attenzioni" e pasti, a condizione che tali benefici non creino un conflitto di interessi tra Meier Tobler e i suoi partner commerciali.

9 Beni aziendali, truffa e furto

9.1 Valori patrimoniali e informazioni sull'azienda

I dipendenti sono invitati a trattare con cura i beni materiali, i diritti immateriali e le informazioni di Meier Tobler al fine di evitare perdite, furti o danni. Anche le informazioni rientrano nel patrimonio dell'azienda. Talune informazioni sono da noi pubblicate all'interno di comunicati stampa, materiali informativi sui prodotti e altri documenti accessibili al pubblico. Le informazioni e i segreti commerciali (ad es. tecnologie e processi, elenchi dei rivenditori o prezzi d'acquisto, strategie, dati dei clienti, relazioni finanziarie non pubbliche e informazioni su vendite, fusioni o acquisizioni societarie) sono protetti allo stesso modo dei beni materiali. Tutti i dipendenti devono mantenere la riservatezza su queste informazioni nei confronti di terzi.

Il patrimonio aziendale può essere utilizzato solo per finalità aziendali. L'uso privato è consentito in misura limitata ed è disciplinato dai regolamenti e dalle direttive di Meier Tobler.

9.2 Truffa e furto

Ci adoperiamo per evitare le truffe, l'appropriazione indebita e il furto dei beni di Meier Tobler attraverso un ambiente di lavoro aperto ed equo, una gestione attenta e premurosa e un sistema di controllo interno ben funzionante.

Una cattiva condotta dei dipendenti viene immediatamente sottoposta a indagini, nonché, se necessario, perseguita penalmente. La persona rischia il licenziamento.

I casi sospetti devono essere immediatamente segnalati al diretto Superiore o alla direzione di Human Resources. Se questo iter non fosse possibile, la segnalazione può essere fatta anche online tramite l'Ufficio segnalazioni whistleblowing di Meier Tobler (vedi cifra 12).

10 Insider trading

L'insider trading si verifica quando persone che hanno accesso a informazioni non pubbliche che contengono informazioni interne su una società quotata in borsa negoziano le azioni o altri titoli di quella società. Lo sfruttamento di informazioni riservate è vietato nella maggior parte dei paesi e sarà perseguito civilmente e penalmente.

Le informazioni insider sono informazioni riservate la cui divulgazione può influenzare in modo significativo il prezzo dei titoli (ad esempio le azioni) negoziati in borsa. La definizione di informazione riservata è ampia e può comprendere risultati finanziari, piani strategici, sviluppo di prodotti, vendite, fusioni e acquisizioni societarie, nonché cambiamenti nella struttura del capitale.

Tutti i dipendenti di Meier Tobler che sono in possesso di informazioni riservate non possono negoziare azioni e altri titoli della società né divulgare informazioni a terzi prima che siano state rese pubbliche.

Si rimanda inoltre al Regolamento volto a impedire l'insider trading e la manipolazione del mercato.

11 Rispetto del Codice di condotta

Ogni dipendente deve garantire che la propria condotta e quella dei membri del proprio team siano conformi alle leggi e rispettino il Codice di condotta, i regolamenti e le direttive di Meier Tobler. Al dipendente che non è sicuro di quale sia il comportamento corretto da adottare può essere utile, oltre a parlare con il proprio Superiore, porsi le seguenti domande:

- Con il mio comportamento sto infrangendo una legge, una disposizione normativa o una norma ufficiale (test sulle leggi)?
- La mia azione viola un regolamento, un'istruzione o una direttiva di Meier Tobler (test sulle direttive)?
- Sarei orgoglioso del mio comportamento se il mio Superiore, la mia famiglia e i miei amici o la stampa ne venissero a conoscenza (test sociale)?
- Il mio comportamento è eticamente corretto, onesto e giusto, ed è all'altezza dei valori (test sui valori)?

I Superiori inoltre fungono da modelli di ruolo e prestano ancora più attenzione a garantire che le loro azioni e la loro comunicazione siano in linea con il Codice di condotta. Meier Tobler si affida ai dirigenti affinché creino un ambiente in cui i dipendenti abbiano familiarità con le loro responsabilità e possano esprimere apertamente le loro preoccupazioni. I dirigenti non scendono a compromessi etici, prestano attenzione al linguaggio che adoperano e che viene adoperato all'interno del team e prevengono proattivamente i comportamenti che possono comportare rischi.

Meier Tobler non esiterà ad adottare tutte le misure necessarie per garantire che il Codice di condotta sia correttamente applicato e pienamente rispettato.

12 Domande e suggerimenti / Ufficio segnalazioni whistleblowing

Le domande relative al Codice di condotta possono essere rivolte alla Direzione di Meier Tobler SA.

I dipendenti sono tenuti a segnalare comportamenti sospetti o violazioni di leggi, regolamenti e direttive. Per prima cosa devono rivolgersi ai loro diretti Superiori e i dirigenti hanno il dovere di sostenerli. Se ciò non fosse possibile, le segnalazioni di cattiva condotta possono essere presentate anche alla direzione di Human Resources oppure online all'Ufficio segnalazioni whistleblowing di Meier Tobler.

L'Ufficio segnalazioni whistleblowing funziona in modo indipendente dai sistemi del Gruppo aziendale Meier Tobler. Le segnalazioni possono essere inviate anche in forma anonima. Il Presidente dell'Audit Committee di Meier Tobler Group AG è responsabile dell'Ufficio segnalazioni whistleblowing. Riceve ed elabora le segnalazioni in collaborazione con la segreteria del Consiglio di amministrazione di Meier Tobler Group AG. In caso di segnalazioni di casi sospetti concreti, se necessario vengono chiamati specialisti interni o esterni e viene avviata un'indagine. L'anonimato degli informatori è sempre garantito

13 Disposizioni finali

13.1 Modifica e revoca

Meier Tobler si riserva il diritto di modificare in ogni istante il presente regolamento o singoli paragrafi dello stesso. Qualsiasi modifica, sospensione o revoca viene comunicata anticipatamente e in forma scritta agli aventi diritto.

13.2 Entrata in vigore

La versione 2.0 del presente regolamento entra in vigore il 1° agosto 2022 e sostituisce tutte le versioni precedenti. Questo regolamento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del Gruppo Meier Tobler a giugno 2022.

Schwerzenbach, giugno 2022