

+GF+

Codice di condotta GF

Valido dal 31 dicembre 2022

Indice dei contenuti

	Premessa del Presidente del Consiglio di amministrazione e del CEO	3			
1	Il Codice di condotta GF	4			
	a. Gerarchia	4			
	b. A chi si applica il Codice di Condotta GF?	4			
2	La nostra visione, il nostro scopo e i nostri valori	6			
3	Diritti e responsabilità dei dipendenti	8			
	a. Principi	8			
	b. Rispetto dei diritti umani	8			
	c. Uso di droghe e alcol sul posto di lavoro	9			
	d. Sicurezza e salute sul lavoro	10			
	e. Orario di lavoro e ferie	11			
4	Principi delle nostre attività di business	12			
	a. Conformità alle leggi e alle politiche GF	12			
	b. Governance aziendale	12			
	c. Sostenibilità	13			
	d. Accettazione di regali e inviti	14			
	e. Corruzione	15			
	f. Donazioni	16			
	g. Prevenzione del riciclaggio di denaro	16			
	h. Restrizioni al commercio internazionale e controlli sulle esportazioni	17			
	i. Concorrenza leale	18			
	j. Insider trading	19			
	k. Conflitti di interesse	19			
			5	Proteggere la proprietà di GF	20
				a. Proprietà operativa	20
				b. Proprietà intellettuale	21
			6	Trattamento di informazioni, dati e documenti	22
				a. Informazioni riservate	22
				b. Protezione dei dati	22
				c. Responsabilità digitale d'impresa e intelligenza artificiale	23
				d. Gestione dei documenti	23
			7	Comunicazione, contatti con i media e uso dei social media	24
			8	Condotta scorretta / Segnalazione di irregolarità / GF Transparency Line	25
			9	Domande sul Codice di condotta GF	26
			10	Validità	27

Il nuovo Codice di Condotta GF: una dichiarazione personale del Presidente e del CEO

Cari colleghi

Siamo molto lieti di presentarvi il nuovo Codice di Condotta di GF. Esso riflette non solo il nostro ambiente di business in rapida evoluzione, ma anche la trasformazione che la nostra azienda sta affrontando per diventare leader in fatto di innovazione e sostenibilità.

Ciò che rimane invariato, ora e in futuro, è che la fiducia in GF, nelle nostre persone in tutto il mondo e nel modo in cui vengono condotte le nostre attività commerciali globali è un prerequisito per il nostro successo e la nostra crescita. È possibile generare valore sostenibile e a lungo termine solo se la nostra condotta è legalmente ed eticamente impeccabile. I clienti, i dipendenti, gli azionisti e le altre parti interessate che hanno contatti diretti o indiretti con GF devono potersi fidare del fatto che in tutte le nostre attività siamo guidati da standard etici e morali. Ci impegniamo a rispettare senza compromessi tutte le leggi e le normative vigenti, a promuovere uno sviluppo

sostenibile e a rispettare e responsabilizzare i dipendenti, i partner commerciali, l'ambiente e la comunità.

Il Codice di Condotta regola i diritti e i doveri di tutti i dipendenti GF e i principi che seguiamo nel nostro lavoro quotidiano. È la bussola che ci aiuta nelle situazioni difficili e ci permette di fare le scelte giuste, soprattutto in tempi di cambiamento. Ogni dipendente di GF è tenuto a conoscere il Codice di Condotta e a rispettarlo. Agendo secondo questi principi, assicuriamo insieme la reputazione, la credibilità e l'integrità della nostra azienda e quindi anche il suo successo commerciale sostenibile e a lungo termine.

Vi ringraziamo tutti per la vostra preziosa collaborazione nel vivere e sostenere i valori e l'integrità di GF.



Yves Serra
Presidente del Consiglio
di Amministrazione



Andreas Müller
CEO



Il Codice di condotta GF

a. Gerarchia

Il Codice di Condotta GF è in prima linea in tutte le politiche e le procedure, ma non è l'unica serie di linee guida dell'Azienda emanate dal Consiglio di Amministrazione, dal Comitato Esecutivo e dalle singole Divisioni. La conformità normativa non ci esime naturalmente dalla responsabilità di conoscere e osservare le leggi locali in materia.

"Noi" o "Ci" indica insieme voi, il destinatario del Codice di Condotta e GF.

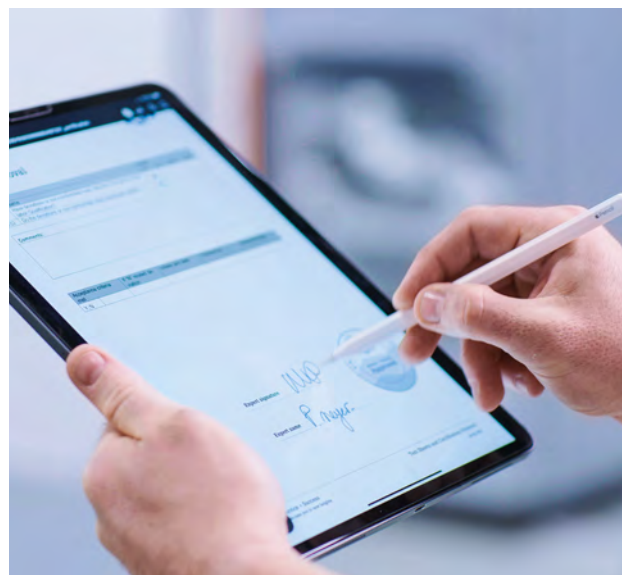
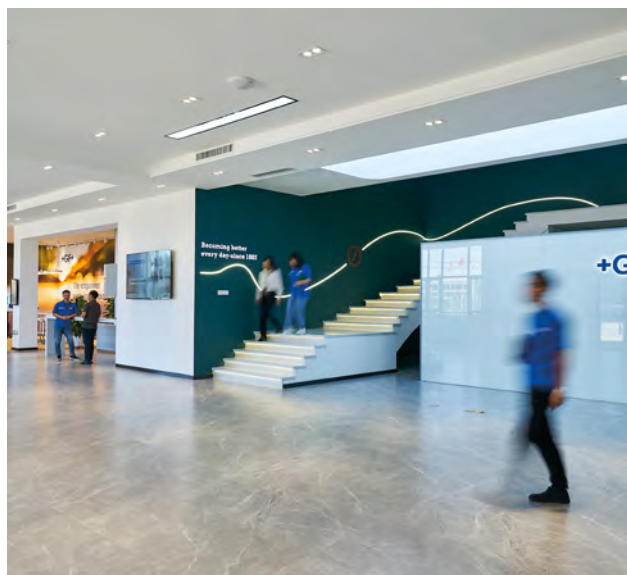
b. A chi si applica il Codice di Condotta GF?

Il Codice di Condotta GF si applica a tutti i dipendenti che lavorano a tempo pieno o a tempo parziale per le società GF in tutto il mondo, ai membri del Consiglio di Amministrazione e al management dell'azienda in cui GF possiede più del 50% o ha la leadership industriale in quella società.

Ogni dipendente riceverà una copia digitale o stampata e dovrà firmare una dichiarazione di consenso.

Le agenzie interinali sono tenute ad accettare il Codice di Condotta di GF e si impegnano a far sì che le persone che lavorano temporaneamente per una società di GF lo rispettino.

Il **Codice per i partner commerciali** si applica agli appaltatori indipendenti, ai consulenti, ai fornitori e ad altri partner commerciali di terze parti che operano con GF.





La nostra visione, il nostro scopo e i nostri valori

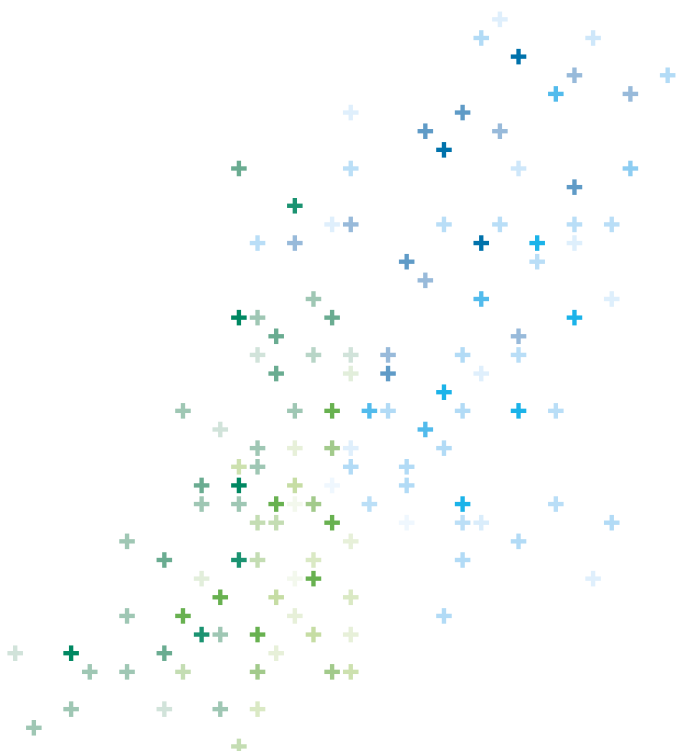
GF è un leader sostenibile e innovativo che offre un valore superiore ai clienti. La visione, lo scopo e i valori di GF incarnano la filosofia e lo spirito di GF nel nostro lavoro quotidiano a beneficio dell'Azienda, dei clienti, dei dipendenti, dei partner commerciali, degli azionisti e degli obbligazionisti di GF. Lo scopo di GF ci motiva a dare il meglio di noi stessi ogni giorno:

Becoming better every day – since 1802.

Prendersi cura significa far parte di una squadra

Possiamo essere vincenti solo se lavoriamo come un unico team. La nostra cultura basata sull'attenzione verso gli altri è indispensabile per creare un ambiente caratterizzato da disponibilità, fiducia e collaborazione.

Abbiamo bisogno di persone forti e di varie culture che sappiano lavorare in team. Dobbiamo essere da esempio in termini di far lavorare le persone insieme, incoraggiare un dibattito costruttivo e promuovere team altamente performanti.





Apprendere significa essere aperti ai cambiamenti

In un mondo in rapido mutamento, dobbiamo essere aperti a nuove idee, nuovi metodi e concetti.

Dobbiamo avere il coraggio di percorrere nuove strade. Dobbiamo smettere di pensare per comparti stagni: dobbiamo imparare dai migliori e collaborare con loro. Va anche bene commettere degli errori, ma dobbiamo imparare velocemente da queste esperienze e condividere con gli altri le conoscenze acquisite. Sosteniamo un atteggiamento proattivo nei confronti dell'esplorazione e dell'apprendimento.

Il successo del passato non è una garanzia per il futuro. Una mente aperta, invece, è il requisito indispensabile per il successo futuro.

Performance significa velocità ed eccellenza

Il mondo cambia rapidamente e costantemente. La nostra visione non è solo mantenerci al passo con un ambiente in continua trasformazione, ma influenzare direttamente il futuro e assumere una posizione di leadership nei mercati in cui operiamo.

Dobbiamo svolgere tutte le nostre attività all'insegna dell'eccellenza. Non si tratta solo di ottenere ottimi risultati, ma anche di definire le modalità e i tempi per conseguirli. Perciò, la focalizzazione rappresenta un elemento fondamentale.

Dobbiamo dimostrare determinazione e responsabilità e sfruttare appieno il nostro potenziale – a tutti i livelli.



Diritti e responsabilità dei dipendenti

a. Principi

GF si impegna a garantire pari opportunità, rispetto, fiducia e risultati. Offre ai propri dipendenti un ambiente di lavoro stimolante, coinvolgente e attraente. GF incoraggia i propri dipendenti a realizzare il proprio potenziale fissando obiettivi ambiziosi. Ogni dipendente di GF ha diritto a una valutazione individuale di performance.

Promuoviamo una cultura in cui le persone possano sviluppare il proprio talento e le proprie idee, e siano animate a puntare in alto. Ci attendiamo che i nostri manager mostrino leadership, determinazione, responsabilità, coraggio di provare cose nuove e che si comportino come un modello. GF sostiene lo sviluppo dei dipendenti, fissa obiettivi ambiziosi e premia le buone prestazioni.

GF incoraggia ogni dipendente ad agire in modo responsabile e a lavorare in team.

GF richiede il rispetto di tutte le norme applicabili in materia di orari di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro (compresi i contratti di legge o collettivi, se applicabili) in tutte le sedi in cui opera. GF garantisce salari equi e paritari per un lavoro equivalente e rispetta il diritto dei dipendenti di aderire a organismi di rappresentanza dei lavoratori. La libertà dei dipendenti di organizzarsi in sindacati o associazioni o di stipulare contratti collettivi è rispettata senza alcuna restrizione o conseguenza. GF applica i principi della Convenzione sulla discriminazione (occupazione e lavoro) del 1958 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL-ILO).

Poiché il Codice di Condotta di GF non può prevedere ogni possibile situazione, laddove necessario, i dipendenti sono incoraggiati a prendere una decisione basata sulle loro migliori conoscenze e convinzioni e ad agire sempre in modo etico e in conformità con le leggi applicabili.

b. Rispetto dei diritti umani

GF ritiene che i diritti umani siano i diritti, le libertà e gli standard fondamentali di cui ogni essere umano ha diritto.

Il rispetto reciproco è la base di un ambiente di lavoro caratterizzato da stima e integrità personale. Ci impegniamo a rispettare la dignità e i diritti umani e a proteggere la personalità di ogni individuo sul posto di lavoro e ovunque operiamo.

Non tolleriamo il lavoro forzato, il lavoro minorile o le punizioni corporali né presso GF né presso i suoi fornitori, clienti o partner commerciali. Per questo motivo, ci impegniamo a prevenire il traffico di esseri umani, la servitù debitoria e il lavoro in schiavitù dalle attività di GF e dalla sua catena di fornitura. GF proibisce l'impiego di persone di età inferiore ai 15 anni in qualsiasi posizione e le persone di età inferiore ai 18 anni non sono autorizzate a svolgere lavori pericolosi.

È vietato qualsiasi tipo di discriminazione basata sull'età, l'identità di genere o l'espressione di genere, la razza, il colore della pelle, l'origine nazionale, l'etnia, la religione, la disabilità, l'orientamento sessuale, l'affiliazione politica, lo stato familiare, l'estrazione sociale o qualsiasi altro attributo personale protetto dalle leggi vigenti. GF sostiene la diversità e l'ambiente di lavoro inclusivo in tutti gli aspetti della sua attività.

“ Rispettiamo e proteggiamo l'integrità personale e la libertà di volontà di tutti coloro con cui abbiamo a che fare. ”

GF si impegna a rimuovere le barriere e a creare un ambiente di lavoro che consenta alle persone con disabilità o esigenze particolari di contribuire positivamente al successo dell'azienda in base ai loro punti di forza e alle loro capacità.

GF non tollera le molestie sessuali. Le molestie sessuali comprendono, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, avance e toccamenti indesiderati, battute allusive e altri usi del linguaggio a sfondo sessuale, la proiezione o l'esposizione pubblica di immagini pornografiche, nonché la richiesta di favori sessuali esercitando pressioni o facendo promesse.

GF non accetta altre forme di molestie, minacce, intimidazioni o bullismo. I colleghi non devono essere ridicolizzati o esclusi.



Esempio

Avete indicazioni che il lavoro minorile è tollerato nella catena di fornitura di GF.



Cosa fare

Informate il vostro supervisore e la Corporate Compliance. Se desiderate mantenere l'anonimato, utilizzate la GF Transparency Line.



Perché è importante

l'impiego di persone di età inferiore ai 15 anni non corrisponde alla concezione dei valori di GF ed è quindi rifiutato per principio e senza eccezioni. Se la vostra indicazione si rivela vera, ciò avrà conseguenze sul rapporto commerciale con questo partner, fino all'interruzione della collaborazione.



c. Uso di droghe e alcol sul posto di lavoro

Droghe e alcol possono compromettere la capacità di prendere decisioni e aumentare il rischio di incidenti sul posto di lavoro. Pertanto, sul luogo di lavoro e durante l'orario di lavoro è severamente vietato l'uso di droghe, farmaci (prescritti o meno) o altre sostanze che causino intossicazione o alterazione dello stato di coscienza, anche se tali droghe, farmaci o sostanze possono essere acquistati legalmente nell'area in cui si trova il luogo di lavoro. Non è consentito consumare alcolici durante l'orario di lavoro. I dipendenti devono iniziare la giornata lavorativa e riprenderla dopo una pausa liberi da qualsiasi intossicazione o alterazione dello stato di coscienza.

In generale, non è consentito fumare nei locali di GF. Tuttavia, le Società GF possono designare aree per fumatori all'interno o all'esterno di un edificio.

Q

Ho avuto un pranzo di lavoro formale e ho bevuto un bicchiere di vino bianco, due bicchieri di vino rosso e un whisky. Posso andare in ufficio dopo?

No. Il consumo eccessivo di alcol non solo può lasciare una cattiva impressione sui partner commerciali di GF, ma impedisce anche di lavorare con diligenza a causa dello stato di intossicazione. Dopo esserti consultato con il tuo superiore, dovresti prendere ferie o una compensazione per il resto della giornata.

Attenzione: L'incapacità lavorativa autoinflitta può portare a sanzioni disciplinari.

A



d. Sicurezza e salute sul lavoro

La sicurezza sul lavoro è di fondamentale importanza per GF. Il nostro obiettivo è creare un luogo di lavoro privo di incidenti, poiché ogni incidente è un incidente di troppo. Tutti i dipendenti sono incoraggiati a identificare qualsiasi rischio potenziale nella propria postazione di lavoro e a eliminarlo o a segnalarlo al responsabile di riferimento.

La salute e il benessere di ciascun dipendente sono molto importanti per GF. Noi siamo impegnati a sostenere la salute dei dipendenti e li incoraggiamo a condurre uno stile di vita sano.

Tutti i dipendenti, gli appaltatori e i fornitori sono tenuti a rispettare le norme di sicurezza nei siti GF, come descritto nel documento GF "Norme per la salute e la sicurezza occupazionale", come modificato di tanto in tanto. Queste norme stabiliscono lo standard elevato che GF vuole avere in tutti i suoi siti, a prescindere da eventuali norme meno severe in un paese. È responsabilità di ogni azienda GF garantire l'identificazione e il rispetto dei requisiti legali locali applicabili, qualora questi superino gli standard di GF. Inoltre, l'eventuale adozione di norme più severe è lasciata alla discrezione di ciascuna Azienda GF.

“ La sicurezza prima di tutto! Evitiamo le situazioni non sicure sul nostro posto di lavoro. ”



Esempio

Devi installare una macchina presso un cliente. Il carrozzone necessario non è disponibile, contrariamente a quanto concordato con il cliente. Il cliente vuole invece utilizzare un carrello elevatore per spostare la macchina in posizione fino a completo assemblaggio.



Cosa fare

Non iniziare il lavoro ma contatta il tuo supervisore.



Perché è importante

Quando si utilizza un carrello elevatore, il rischio di incidenti è molto più elevato rispetto a un carrozzone (il carrello elevatore può sbilanciarsi o muoversi accidentalmente, mentre il carrozzone non può farlo). Se e in quali condizioni sia comunque possibile lavorare con il carrello elevatore fornito dal cliente e se questo sia conforme a tutte le norme di sicurezza locali e alle linee guida di GF per la salute e la sicurezza sul lavoro, dovrà quindi essere attentamente chiarito in anticipo con il coinvolgimento degli esperti di GF.

e. Orario di lavoro e ferie

GF rispetta l'orario di lavoro massimo previsto dalla legge e sostiene i dipendenti nella ricerca di un equilibrio tra lavoro e tempo libero.

GF prevede ferie o permessi retribuiti per consentire ai dipendenti di riposare in linea con le leggi e le normative vigenti. I responsabili di linea devono assicurarsi che i dipendenti, per quanto possibile, usufruiscano effettivamente delle ferie o dei permessi retribuiti a cui hanno diritto.



Q

Che cosa devo fare se uno dei membri del mio team non vuole prendere le ferie perché si presume che ci sia troppo lavoro?

L'equilibrio tra lavoro e tempo libero è molto importante. Se le ferie o i permessi retribuiti non possono essere presi a causa di una situazione particolare, è responsabilità esclusiva del responsabile di linea garantire che le ferie vengano prese in seguito.

A



Principi delle nostre attività di business

a. Conformità alle leggi e alle politiche GF

Seguiamo tutte le leggi e le normative applicabili, nonché tutte le politiche GF. Le Società GF sono libere di emanare regolamenti interni più severi nell'ambito delle leggi applicabili e delle politiche GF. I dipendenti sono tenuti a rispettare queste norme più severe.



Esempio

Un cliente con sede al di fuori dell'UE vuole acquistare un prodotto GF da utilizzare all'interno dell'UE. Le specifiche del cliente sono conformi ai requisiti nazionali, ma non ai requisiti delle direttive UE pertinenti.



Cosa fare

Fai notare al cliente la deviazione e non confermare la transazione. Informa immediatamente il tuo superiore e attendi la sua decisione su come procedere.



Perché è importante

Ciò che viene immesso sul mercato in un paese deve essere conforme alle norme di legge vigenti. Un accordo tra cliente e fornitore non può scavalcare i requisiti legali obbligatori.

b. Governance aziendale

Una buona governance aziendale pone le basi per il modo in cui GF conduce le proprie attività giorno per giorno. GF è costruita sul rispetto per le comunità di cui fa parte e per le persone che rendono le nostre operazioni un successo. GF mantiene un dialogo continuo con le sue parti in causa interne ed esterne, consentendo di riconoscere e affrontare in modo proattivo le questioni chiave.

GF è un'organizzazione che rappresenta un'ampia gamma di attività e culture. Come impresa nel suo complesso, è orgogliosa della propria reputazione e cerca di promuovere un ambiente di lavoro rispettoso, coinvolgente e motivante.

GF sostiene fortemente le pari opportunità e cerca di avere una diversità legata a paesi, background e culture, nonché un numero equilibrato di generi nella Direzione, nel Comitato Esecutivo e nel Consiglio di Amministrazione.

I principi di governance aziendale di GF si basano sul Codice svizzero delle migliori pratiche di governance aziendale.





c. Sostenibilità

Riteniamo che sia nostra responsabilità gestire l'attività di GF in modo da creare un impatto positivo lungo l'intera catena del valore. GF sostiene attivamente i dieci principi del Global Compact delle Nazioni Unite e si impegna a compiere continui progressi nella loro implementazione nelle operazioni di GF.

Ci sforziamo di raggiungere i più alti livelli di qualità e di creare valore aggiunto per i clienti, rimanendo al passo con gli sviluppi tecnologici, innovando ed evolvendo al passo con i tempi.

GF investe continuamente nell'aggiornamento delle sedi produttive e degli uffici per renderli più efficienti e ridurre l'impatto negativo sull'ambiente.

Le decisioni prese da GF nella progettazione di soluzioni per i propri clienti hanno un legame immediato con le attività a monte della catena di fornitura di GF, sia dal punto di vista sociale che da quello ambientale. GF riconosce questo aspetto e lavora per aumentare la trasparenza all'interno della sua complessa rete di acquisti, oltre a collaborare con tutti i partner commerciali per garantire l'adesione agli standard e alle aspettative di GF.

GF rispetta le leggi e le normative ambientali applicabili e si impegna a consumare le risorse naturali in modo attento ed efficiente. GF si impegna al massimo per garantire che i suoi prodotti non contengano sostanze, minerali e componenti provenienti da fonti dubbie, aree ad alto rischio o da fornitori che producono in circostanze dubbie.

Nello sviluppo dei propri prodotti e soluzioni, GF considera il loro impatto ambientale lungo l'intero ciclo di vita. Pertanto, le considerazioni ambientali sono integrate nelle decisioni aziendali a partire dalla fase di ricerca e sviluppo e lungo la catena del valore di GF.

Qualche domanda sulla sostenibilità in GF?

Invia la tua domanda a: sustainability@georgfischer.com

“ Ci assumiamo oggi la responsabilità del domani! ”



“ In GF utilizziamo i termini ESG e sostenibilità come sinonimi e intendiamo la gestione della sostenibilità come un equilibrio tra gli interessi della sfera economica, sociale e di governance. Il quadro di sostenibilità riflette la nostra comprensione e affronta le sfide lungo la catena del valore di GF. La nostra visione, le varie politiche e le istruzioni aziendali interne sono alla base dell'integrazione della sostenibilità nella nostra attività quotidiana. ”

d. Accettazione di regali e inviti

Non è consentito accettare regali o inviti che possano creare obblighi o potenziali conflitti di interesse. I regali non comprendono solo quelli materiali, ma anche viaggi pagati, soggiorni in hotel o benefici simili. Tuttavia, l'accettazione di doni e inviti simbolici durante il normale svolgimento dell'attività è consentita. L'accettazione di regali o inviti di maggiore entità è vietata se il loro valore supera quello abituale per la località in questione, in conformità alla legislazione vigente. Le società GF possono prescrivere per i propri dipendenti un valore inferiore a quello usuale per la località.

Se l'accettazione di un regalo che supera tale valore è prevista dalle tradizioni e dalle usanze di un Paese e se tale regalo non può essere rifiutato per motivi culturali, l'accettazione del regalo è consentita. Come regola generale, tale regalo deve essere messo a disposizione di tutti i dipendenti. Il donatore del regalo deve essere informato di questa regola.

L'accettazione di denaro o di altri benefici in denaro da parte di terzi, come prestiti, titoli e commissioni, è vietata a tutti i dipendenti.

In caso di dubbi, consultare le linee guida anticorruzione disponibili sulla rete intranet di GF e sul sito web di GF, oppure contattare l'Ufficio legale aziendale.



Esempio

Dopo lunghe e difficili trattative, hai concluso con successo un affare importante. Il partner commerciale ti invita generosamente in un ristorante costoso.



Cosa fare

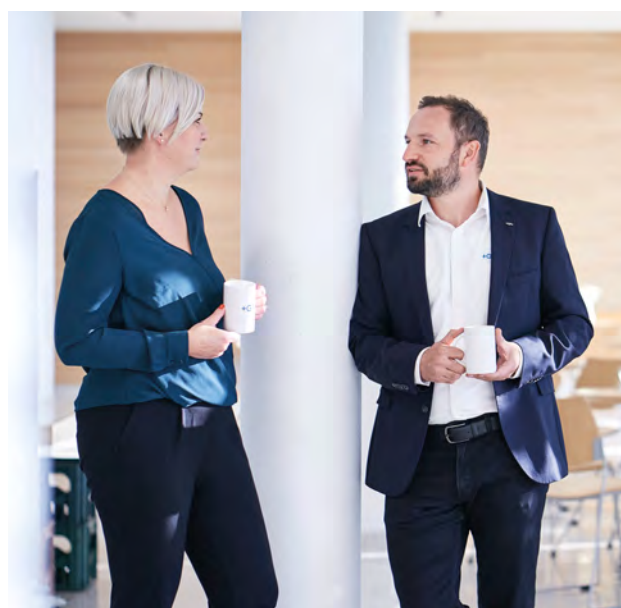
Assicurati che GF non sia in procinto di avviare ulteriori affari con questo cliente, informa il tuo superiore e, previa approvazione, accetta l'invito.



Perché è importante

In GF ci comportiamo in modo altamente professionale. Non lasciamo dubbi sulla nostra integrità. Prendiamo le decisioni esclusivamente sulla base dei fatti. Se l'invito non può più e prevedibilmente non può ancora influenzare alcuna decisione, puoi accettare l'invito del cliente previa approvazione del tuo superiore pienamente informato.

“ Prendiamo le nostre decisioni basandoci esclusivamente sui fatti ed evitando di dare l'impressione di essere condizionabili. ”



e. Corruzione

La GF vieta tutte le forme di corruzione, come la corruzione e la concessione o l'accettazione di altri benefici, indipendentemente dal fatto che siano forniti direttamente, tramite intermediari o a privati o funzionari governativi. Il divieto si applica in particolare all'offerta (corruzione attiva, concessione di favori) o all'accettazione (corruzione passiva, ricezione di tangenti) di doni allo scopo di ottenere un vantaggio illegale.

La corruzione è un reato penale. Non si può escludere che un dipendente possa essere perseguito anche nel suo luogo di lavoro o in Paesi terzi, anche se la corruzione è avvenuta in un luogo diverso.

Dovete essere consapevoli che la corruzione può anche essere nascosta, ad esempio commissioni eccessive pagate ad agenti o altri intermediari, donazioni a istituzioni caritatevoli o favori concessi a terzi associati all'individuo che riceve il vantaggio. In caso di dubbio, è necessario contattare l'Ufficio legale aziendale.

GF vieta le tangenti, anche se sono legali e comuni in alcuni Paesi, che assicurano la fornitura di un servizio legittimo o la sua erogazione più rapida (ad esempio, pagamenti agevolati per velocizzare lo sdoganamento). Inoltre, GF non paga per alcuna estorsione o simile.

“ Non offriamo né accettiamo vantaggi personali, né direttamente né indirettamente. ”



Esempio

La corruzione non si presenta sempre in modo grossolano. Ad esempio, ti verrà detto che una transazione perfettamente legale sarà molto più facile da realizzare ed eseguire se GF farà una donazione a una certa istituzione caritatevole.



Cosa fare

Non accettare né rifiutare, e non farti sfuggire la prospettiva di qualcosa. Informa invece il tuo supervisore e la Corporate Compliance senza esitare. Se desiderate rimanere anonimi, utilizzate la linea di trasparenza di GF.



Perché è importante

Si può agire in modo illegale anche se i benefici non sono richiesti per sé ma per terzi. Il vostro coinvolgimento in questo può essere punito dalla legge, anche se per motivi esclusivamente nobili. Può essere difficile distinguere tra il found raising legale e la corruzione illegale. Solo la direzione della GF può prendere una decisione.



f. Donazioni

GF effettua donazioni (contributi volontari senza corrispettivo) e sponsorizzazioni (contributi a fronte di un corrispettivo concordato contrattualmente) al fine di plasmare positivamente la propria immagine pubblica e sostenere le comunità in cui GF è presente. Le donazioni e le sponsorizzazioni vengono concesse solo nell'ambito di un processo di approvazione trasparente, in conformità con il vigente regolamento interno di GF.

GF concede donazioni in denaro e in natura per le seguenti aree: scienza e ricerca, istruzione, fini caritatevoli, sport e cultura.

Le donazioni da parte di una Società GF a partiti politici o per attività politiche sono generalmente vietate. Eventuali eccezioni devono essere approvate dal Comitato esecutivo. Le richieste di tali eccezioni devono essere indirizzate al Segretario aziendale.

“ Sosteniamo solo ciò che è pienamente in linea con i nostri valori e contribuisce a una percezione pubblica positiva di GF. ”



g. Prevenzione del riciclaggio di denaro

Il riciclaggio di denaro è un elemento importante della criminalità organizzata e del finanziamento del terrorismo. Riciclare denaro significa investire il denaro acquisito illegalmente (ad esempio, da corruzione, estorsione, traffico di droga, traffico d'armi) per reinserirlo nel ciclo economico-

finanziario legale al fine di poterlo utilizzare ulteriormente in modo non visibile. Anche la partecipazione involontaria al riciclaggio di denaro è un reato. Il finanziamento del terrorismo è l'utilizzo di fondi per il mantenimento di organizzazioni e infrastrutture terroristiche o per la realizzazione di specifici attacchi terroristici.

Per questo motivo, noi di GF verifichiamo attentamente l'identità di qualsiasi partner commerciale (come fornitori, clienti, agenti, rappresentanti di vendita, intermediari, rivenditori, partner di joint venture, consulenti, distributori e qualsiasi altro partner commerciale) in ogni avvio e transazione commerciale, in particolare in ogni pagamento. Rispettiamo tutti i requisiti di registrazione e contabilità e non adottiamo alcun comportamento che possa violare le normative nazionali o estere in materia di riciclaggio di denaro. In particolare, non ignoriamo alcun segnale sospetto di riciclaggio di denaro, ad esempio quando viene richiesto un pagamento:

- in contanti, a rate o in valuta estera,
- su conti bancari offshore,
- a una persona diversa dalla parte contraente, oppure
- per servizi che si discostano parzialmente o totalmente da quanto concordato contrattualmente.

Se hai sospetti di riciclaggio di denaro o di finanziamento del terrorismo, interrompi immediatamente la transazione. Informane immediatamente il tuo superiore e il Corporate Compliance Officer (compliance@georgfischer.com). Se, per qualsiasi motivo, preferisci fare la tua segnalazione in modo che né i superiori né i colleghi ne vengano a conoscenza, condividi la tua osservazione tramite la GF Transparency Line.



Esempio

Un partner commerciale con sede nel Paese "A" chiede il pagamento di una fattura su un conto nel Paese "B", oppure il pagamento su un conto che non è a suo nome.



Cosa fare

Non eseguire il bonifico e informa immediatamente il tuo supervisore e la Corporate Compliance.



Perché è importante

Questi pagamenti rischiano di favorire l'evasione fiscale e/o il riciclaggio di denaro.



h. Restrizioni al commercio internazionale e controlli sulle esportazioni

I governi e gli organismi internazionali possono imporre restrizioni commerciali temporanee e boicottaggi su determinati prodotti, che si applicano a Paesi o individui. GF riconosce le decisioni della comunità internazionale. GF gestisce le proprie attività commerciali esclusivamente in conformità alle normative internazionali e non esporta beni o tecnologie interessati da restrizioni commerciali.

Tutti i prodotti fabbricati da GF sono destinati a un uso pacifico. In casi eccezionali, singoli prodotti possono essere utilizzati per la produzione di materiali per scopi militari (i cosiddetti beni a duplice uso). Per tali prodotti è necessario rispettare le normative sul controllo delle esportazioni. In caso di dubbi, contattare le agenzie di regolamentazione dei singoli Paesi o l'Ufficio legale aziendale.

“ L'integrità e l'etica caratterizzano la nostra condotta aziendale. ”

Q

Posso inviare un prodotto GF a un cliente quando lo strumento di controllo delle esportazioni di GF indica che all'indirizzo del cliente risiede una persona interdetta?

Controlla se vi sono più persone o società allo stesso indirizzo e se tali persone o società sono affiliate o meno. In caso di dubbio, contatta la Corporate Compliance.

A



i. Concorrenza leale

In conformità con i propri principi etici, GF gestisce la propria attività in modo equo e in linea con le norme nazionali e internazionali sulla concorrenza.

Tutti i dipendenti sono tenuti a rispettare le leggi internazionali e nazionali che tutelano la concorrenza leale. Ciò include in particolare le disposizioni sulla concorrenza sleale e le leggi antitrust.

Sono severamente vietati gli accordi con i concorrenti su prezzi, condizioni di vendita, limitazioni di quantità, condivisione del territorio e offerte in gare pubbliche, ecc.

Deve essere evitato anche qualsiasi altro scambio di informazioni che possa limitare la concorrenza leale. I contatti con i concorrenti devono essere ridotti al minimo. Inoltre, in GF non discutiamo le strategie con i nostri concorrenti né scambiamo con loro informazioni commerciali o tecniche sensibili. Questo vale soprattutto per gli eventi delle associazioni professionali e di settore.

Lo scambio di informazioni con i partner di joint venture avviene solo nella misura in cui ciò è necessario per raggiungere lo scopo commerciale della joint venture.

Anche i fornitori di GF devono rispettare le regole della concorrenza leale. Se un fornitore non dispone di proprie politiche specifiche soddisfacenti per GF, deve riconoscere come vincolante lo specifico Codice GF per i partner commerciali.

La Politica aziendale sulle regole di condotta relative alla legge sulla concorrenza fornisce ulteriori informazioni. In caso di dubbio, è necessario contattare l'Ufficio Legale della Società.



Esempio

Lavori in un'organizzazione di vendita GF. Un cliente ti invita a una "Giornata del fornitore". All'ordine del giorno c'è anche un punto "scambio di esperienze".



Cosa fare

Non scambierai informazioni con il padrone di casa (cliente), né con gli altri ospiti (fornitori) su elementi di rilevanza per i prezzi, quote, capacità produttive, colli di bottiglia, sconti e simili, né in discussioni, né in plenaria, né in piccoli circoli, né in conversazioni personali o amichevoli. Se non è possibile evitarlo, abbandona l'evento.



Perché è importante

Qualsiasi scambio con i concorrenti su fattori, quantità di acquisto e condizioni che influenzano i prezzi in qualsiasi forma è vietato dalla legge antitrust. Per differenziare: ciò che non è vietato, invece, è lo scambio e l'accordo su parametri puramente tecnici ("standard") nell'ambito di associazioni industriali e commerciali, anche se poi questi devono essere generalmente rispettati.

“ Non coordiniamo il nostro comportamento né condividiamo le nostre idee con i concorrenti. ”



j. Insider trading

Per informazione privilegiata si intende qualsiasi fatto riservato che, se divulgato, potrebbe influenzare in modo significativo e prevedibile il prezzo dei titoli di Georg Fischer AG.

Le informazioni riservate possono emergere in circostanze come le seguenti:

- Informazioni finanziarie importanti, in particolare i risultati semestrali e annuali non pubblicati;
- Progetti di acquisizione o dismissione di grandi dimensioni, compresa la costituzione e lo scioglimento di joint venture;
- Conclusione o la risoluzione di contratti significativi
- Controversie legali con un importo sostanziale in contenzioso;
- Cambiamenti significativi nella struttura del capitale o del management.

I dipendenti in possesso di informazioni privilegiate non possono negoziare titoli della Georg Fischer AG. Inoltre, le informazioni privilegiate non devono essere comunicate a terzi, compresi partner, coniugi o familiari. L'insider trading è un reato penale nella maggior parte dei Paesi.

“ Non svolgiamo attività di insider trading e non divulghiamo informazioni privilegiate. ”



Esempio

Un amico vuole investire del denaro e pensa di acquistare azioni di GF. Grazie al tuo lavoro in GF, sai che i risultati semestrali saranno eccellenti. Una volta annunciati, è probabile che il prezzo delle azioni GF salga. Pensi di consigliare al tuo amico di acquistare azioni GF prima dell'annuncio dei risultati.



Cosa fare

Non dare in nessun caso un suggerimento al tuo amico.



Perché è importante

Le informazioni di cui sei a conoscenza, che non sono ancora pubbliche, sono informazioni privilegiate che non devi condividere con nessun altro in nessun caso. Con la divulgazione diretta o indiretta di queste conoscenze saresti perseguibile penalmente.

k. Conflitti di interesse

Un conflitto di interessi si verifica quando si prende una decisione di lavoro e contemporaneamente si ha un interesse personale. L'interesse personale può anche essere a beneficio di un amico o di un parente. In ogni caso, se si sospetta un potenziale conflitto di interessi, è necessario informare il responsabile competente.

È necessario assicurarsi che le proprie attività non siano in conflitto con gli interessi di GF. Anche l'apparenza di un potenziale conflitto di interessi deve essere evitata.



Q

Un conflitto di interessi è sempre negativo?

No, se si rende noto il potenziale conflitto di interessi e si informa il proprio superiore prima di prendere qualsiasi decisione. Qualsiasi decisione successiva deve essere approvata dal superiore, preferibilmente per iscritto.

A

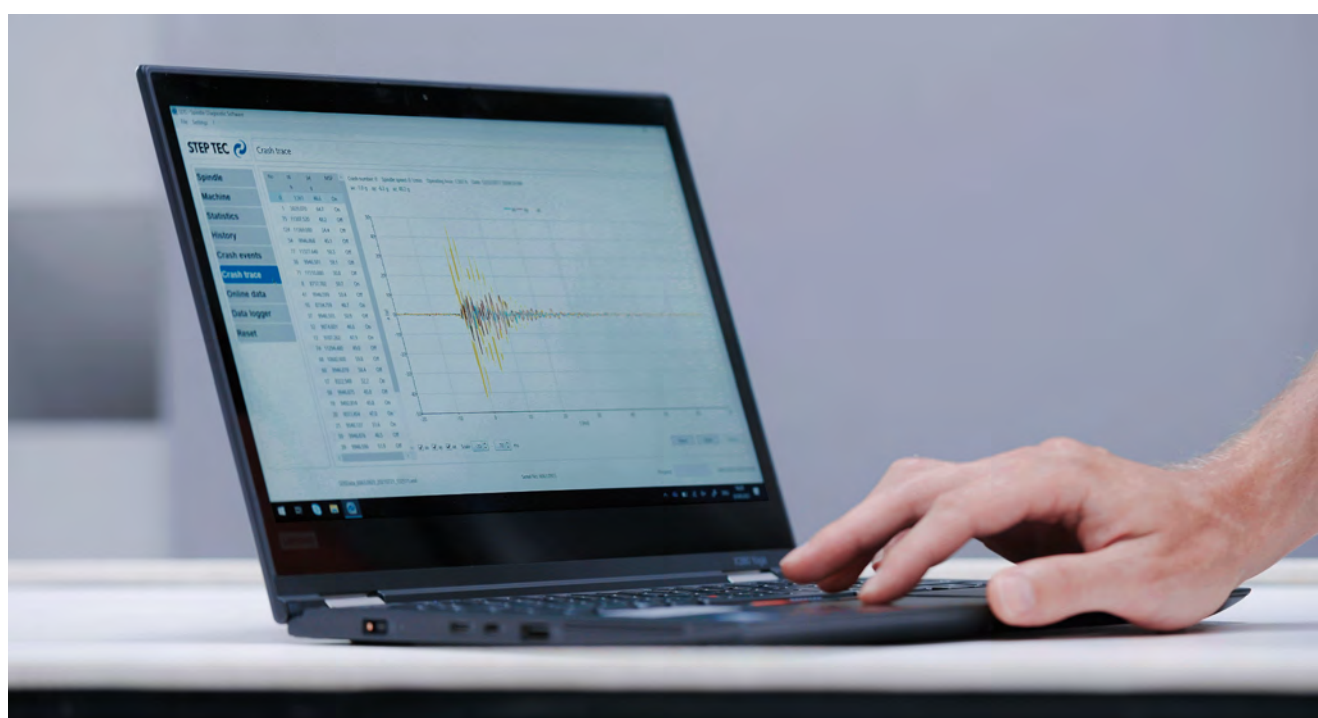
Proteggere la proprietà di GF

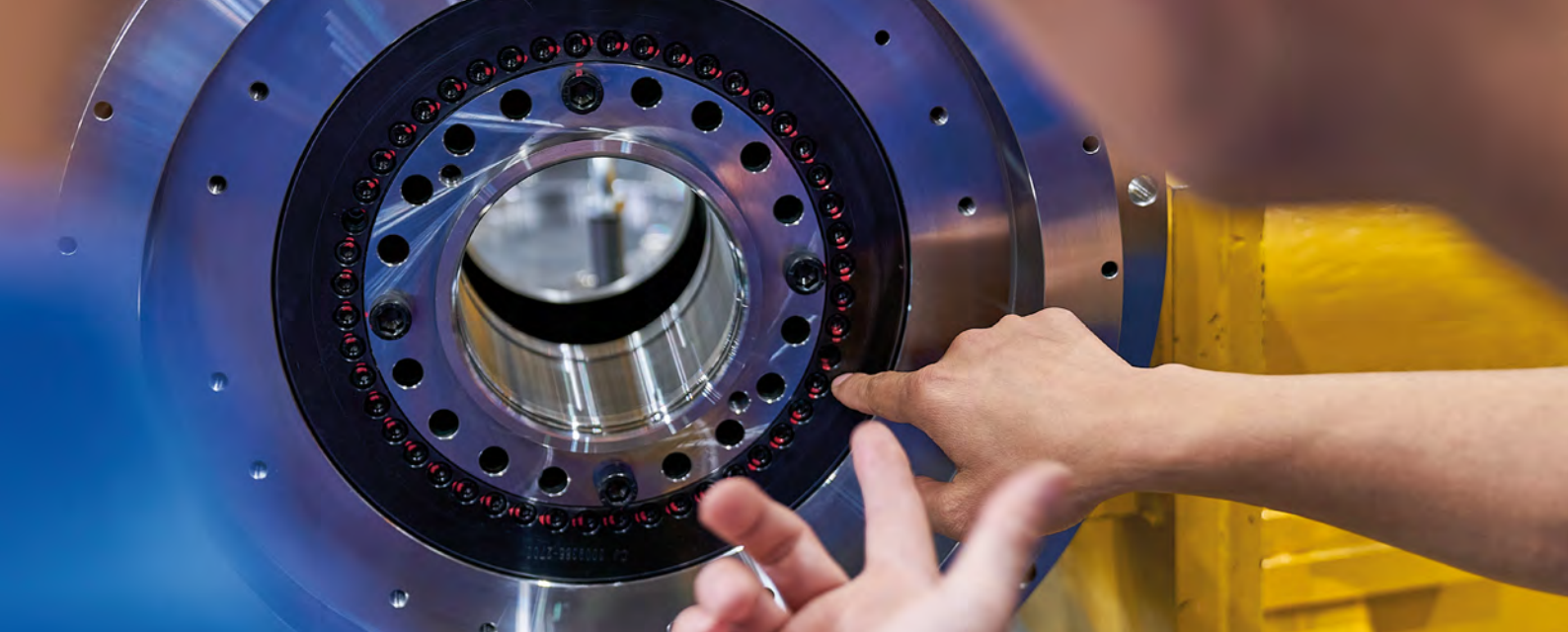
a. Proprietà operativa

Le strutture degli uffici e degli stabilimenti di GF sono state messe a disposizione per lo svolgimento del lavoro quotidiano e devono essere gestite con cura dai dipendenti.

I dipendenti non sono autorizzati a utilizzare in modo improprio le proprietà di GF per scopi personali o a danneggiarle o distruggerle intenzionalmente.

Alcuni oggetti operativi, come computer portatili e telefoni cellulari, possono essere utilizzati dai dipendenti per scopi privati in conformità con le disposizioni della Società GF di riferimento. L'uso privato dei telefoni cellulari durante l'orario di lavoro deve essere limitato allo stretto necessario e in linea con le norme di sicurezza locali. All'uso privato delle auto aziendali si applicano regole speciali.





b. Proprietà intellettuale

Per proprietà intellettuale si intendono brevetti, marchi, diritti d'autore, design, segreti commerciali, campioni, modelli, competenze e simili.

Dal momento che la proprietà intellettuale di GF è estremamente preziosa, tutti i dipendenti devono fare attenzione a proteggerla. Prima di cedere la proprietà intellettuale a terzi o di renderla disponibile in qualsiasi altro modo, è necessario firmare accordi appropriati per salvaguardare i diritti di GF.

I brand e i marchi registrati che contengono o combinano brand e marchi registrati di GF non possono essere registrati da una Società GF. Brand e marchi registrati di GF possono essere concessi in licenza d'uso a terzi solo con l'approvazione del CEO.

Proteggiamo la proprietà intellettuale di GF e di altri. Tutti i dipendenti sono tenuti a segnalare qualsiasi sospetto di violazione da parte di fornitori, clienti o altre terze parti all'ufficio di Proprietà Industriale di GF.

Q

Un distributore di GF ti chiede, in qualità di responsabile delle vendite di GF, se sia possibile registrare un nuovo marchio che combini GF con il nome dell'azienda del distributore.

No, in genere non è consentito registrare marchi che contengano GF.

A



Gestione di informazioni, dati e documenti

a. Informazioni riservate

Le informazioni riservate comprendono, a titolo esemplificativo, dati tecnici su prodotti e processi, strategie di marketing e di vendita, listini di acquisto interni, dati sui clienti, informazioni finanziarie non pubbliche, informazioni su transazioni, cause civili o penali e tutti i dati personali.

Tutti i dipendenti sono tenuti a conservare le informazioni riservate in un luogo sicuro. Le informazioni riservate possono essere rese accessibili o condivise con altri solo nella misura in cui la loro divulgazione sia assolutamente necessaria per raggiungere il relativo scopo aziendale. Qualsiasi divulgazione di informazioni riservate deve essere giustificabile anche in considerazione del livello di riservatezza di tali informazioni. Ciò vale anche per le informazioni riservate affidate a GF da terzi.

Negli uffici con più postazioni di lavoro, i dipendenti sono tenuti a chiudere a chiave tutti i documenti riservati e a bloccare i loro computer e altri dispositivi elettronici ogni volta che lasciano il posto di lavoro.

“ Proteggiamo i dati che ci vengono affidati gestendoli correttamente, utilizzandoli solo per gli scopi previsti e autorizzati e tenendo sempre conto dei pieni diritti degli interessati. ”

b. Protezione dei dati

GF prende sul serio la protezione dei dati personali. Rispetta le numerose leggi e normative che proteggono i dati personali e la privacy degli individui nel mondo digitale. I dati personali dei dipendenti, dei clienti, dei fornitori e dei partner commerciali di GF vengono elaborati solo nella misura necessaria per il rapporto di lavoro o commerciale. GF applica le norme del GDPR dell'Unione Europea su base mondiale, a meno che non si applichino norme più severe in un determinato Paese o area.

Q

Voglio creare una “photo wall”, che mostri le foto di tutti i membri del mio team. Posso farlo?

Le fotografie costituiscono dati personali, pertanto è necessario ottenere il consenso di tutte le persone interessate prima di mostrare le loro foto. Se qualcuno si oppone, la sua fotografia non potrà essere pubblicata.

A



c. Responsabilità digitale d'impresa e intelligenza artificiale

GF ha un codice di responsabilità digitale e insiste su procedure con la massima etica digitale, in particolare quando sviluppa, fornisce, utilizza o applica processi automatizzati con soluzioni di intelligenza artificiale.



d. Gestione dei documenti

La gestione dei documenti si riferisce alla creazione, alla conservazione e alla distruzione dei documenti.

In GF documentiamo in modo accurato e completo le transazioni commerciali. Tutti i documenti aziendali (compresi i file elettronici e i microfilm) vengono conservati per il periodo previsto dalla legge.

Dopo il periodo di conservazione previsto dalla legge, i documenti vengono distrutti in conformità alle disposizioni della Direttiva aziendale di GF sulla conservazione dei documenti. Eventuali documenti di interesse storico devono essere sottoposti preventivamente all'archivista aziendale.

In nessun caso i dipendenti devono distruggere documenti che si riferiscono a controversie imminenti o in corso o a procedimenti investigativi. In caso di dubbio, è necessario contattare l'Ufficio legale aziendale.

“ Il periodo di conservazione dei documenti commerciali presso GF è di 12 anni. ”

Comunicazione, contatti con i media e uso dei social media

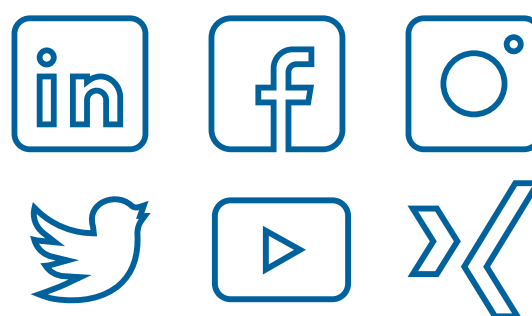
La comunicazione con i media, gli analisti e gli investitori è generalmente affidata alle funzioni di Corporate Communications e Investor Relations. Le richieste di informazioni devono sempre essere inoltrate a uno di questi due dipartimenti.

GF utilizza i social media come uno dei tanti canali di comunicazione. L'apertura di un nuovo canale di social media per GF richiede sia l'approvazione del responsabile della comunicazione/social media della rispettiva Divisione, sia l'approvazione di Corporate Communications.

Per quanto possibile, GF informa i propri dipendenti contemporaneamente ai media e alle altre parti in causa.

Comunichiamo con i media in modo unitario, aperto e rispettoso. Non forniamo informazioni su procedimenti legali in corso e non commentiamo le indiscrezioni.

Quando utilizzano i social media, i dipendenti GF devono essere consapevoli del loro ruolo e delle loro responsabilità. Nel momento in cui un canale personale mostra che qualcuno è un dipendente GF, i post avranno un certo impatto su GF. Pubblicare, condividere o trasmettere in qualsiasi altro modo contenuti illegali, minacciosi, diffamatori o qualsiasi altro contenuto che possa essere considerato un reato, o che possa danneggiare la reputazione di GF, dei suoi dipendenti, clienti, fornitori e/o altri parti in causa, può portare a indagini penali e/o sanzioni disciplinari.



Q

Perché non posso pubblicare dichiarazioni sui social media nel mio tempo libero?

Ogni dipendente GF può pubblicare dichiarazioni legali o altre informazioni sui social media. Tuttavia, bisogna essere consapevoli che contenuti illegali, minacciosi, diffamatori o qualsiasi altro contenuto punibile possono portare non solo a un procedimento penale, ma anche a sanzioni disciplinari presso GF, in quanto è in gioco l'eccellente reputazione di GF.

A

Condotta scorretta / Segnalazione di irregolarità / GF Transparency Line

I dipendenti sono tenuti a rispettare i principi etici e morali stabiliti nel Codice di Condotta di GF. I comportamenti non conformi al Codice di Condotta di GF possono essere soggetti ad azioni disciplinari nell'ambito delle leggi e dei regolamenti applicabili, delle politiche interne o delle disposizioni del contratto di lavoro.

Le violazioni possono essere segnalate ai rispettivi responsabili di linea o all'ufficio Risorse Umane. I dipendenti e i terzi possono segnalare le violazioni in forma anonima utilizzando il canale di segnalazione della Transparency Line, messo a disposizione da un fornitore esterno di servizi professionali e disponibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7. I link sono disponibili sul sito web di GF e sulla intranet di GF.

L'Ufficio legale aziendale di Schaffhausen può essere contattato anche direttamente per telefono (tedesco, inglese, francese o italiano) o per iscritto (in qualsiasi lingua) all'indirizzo e-mail compliance@georgfischer.com. Le e-mail a questo indirizzo possono essere inviate anche in forma anonima. L'Ufficio Legale aziendale si impegnerà a proteggere l'identità del dipendente che segnala violazioni.

Le segnalazioni intenzionalmente errate e le false accuse possono essere soggette ad azioni disciplinari e a procedimenti penali.

GF Transparency Line

I problemi e gli illeciti che non si vogliono affrontare apertamente (ad esempio, discriminazione, bullismo, violenza sessuale e qualsiasi altro tipo di violazione legale come la corruzione, ecc.) possono essere segnalati in modo sicuro e anonimo attraverso un canale riservato, la GF Transparency Line, disponibile 24 ore su 24, sette giorni su sette, in nove lingue (tedesco, inglese, cinese, francese, italiano, portoghese, rumeno, spagnolo e turco). Se si desidera segnalare una violazione tramite la GF Transparency Line, occorre procedere come segue:

- andare al sito web di Georg Fischer, poi
- scorrere fino al fondo della prima pagina e
- cliccare su "Whistleblowing".

Si verrà quindi reindirizzati in modo completamente anonimo e non rintracciabile al sito web di un fornitore di servizi esterno certificato, che opera in modo completamente esterno e indipendente dall'infrastruttura IT di GF e da altre infrastrutture di GF, esclusivamente sul server sicuro di questo fornitore di servizi esterno. Il contenuto della segnalazione viene trasmesso in forma criptata al Corporate Compliance Office (CCO) di GF. Solo tu e il CCO - nessun altro, compreso il for-

nitore di servizi - avrete accesso al tuo rapporto o lo potrete leggere in chiaro. Ciò garantisce che nessuno possa risalire alla tua identità, a meno che non sia tu stesso a rivelarla (cosa che puoi sempre fare ma non sei obbligato a fare). Inoltre, la GF Transparency Line ti offre la possibilità di creare una casella di posta elettronica sicura per comunicare ulteriormente con il CCO. Solo tu puoi impostare questa casella di posta sicura. Nessun altro. Questa casella di posta elettronica sicura consente a te e al CCO di scambiare informazioni e messaggi, protetti dall'accesso di terzi, crittografati e non rintracciabili.



Domande sul Codice di condotta GF

I manager di linea sono il primo punto di contatto per le domande relative al Codice di condotta GF. Anche l'Ufficio legale aziendale, contattabile all'indirizzo code@georgfischer.com, sarà lieto di fornire ulteriori informazioni.

Qualche domanda sul Codice di condotta?

Invia la tua domanda a: code@georgfischer.com



Validità

Il Codice di condotta GF è stato approvato dal Comitato esecutivo il 13 dicembre 2022 ed entra in vigore il 31 dicembre 2022. Esso sostituisce il Codice di condotta GF del 1° agosto 2013.



Ufficio legale

Marc Lahusen

Telefono: +41 52 631 21 85

marc.lahusen@georgfischer.com

Informazioni sull'editore

Pubblicato da: Georg Fischer AG

Edito da: Georg Fischer AG, Corporate Development

Progettato da: Siegelwerk GmbH

Foto di: Nik Hunger, Philippe Roy, Alberto Bernasconi, Anna Schroll, Jan Hosan, Alberto Bernasconi, Keystone, SNB, REDPIXEL - stock.adobe.com, babaroga - stock.adobe.com, ztony1971 - stock.adobe.com, Quality Stock Arts - stock.adobe.com, pitipat - stock.adobe.com



Georg Fischer AG
Amsler-Laffon-Strasse 9
8201 Schaffhausen
Switzerland

Telefono: +41 52 631 11 11
www.georgfischer.com