



Codice di condotta

Premessa

Perché Rieter dispone di un regolamento per la condotta delle relazioni aziendali?

Rieter segue il principio della buona cittadinanza aziendale e considera la sua buona reputazione e integrità come vantaggi competitivi essenziali.

In qualità di azienda globale, Rieter rispetta le leggi e i regolamenti di tutti i paesi in cui opera. Rieter basa i rapporti commerciali con tutti i suoi partner sui principi di onestà e fiducia. Ciò richiede un insieme concordato di standard etici e linee guida comportamentali.

Il regolamento per la condotta delle relazioni aziendali di Rieter (“il Codice”) definisce gli standard di condotta minimi. Laddove le leggi locali stabiliscono norme più elevate di quelle indicate nel Codice, le leggi locali hanno la precedenza.

Tutte le azioni e i comportamenti di tutte le business unit, i funzionari e i dipendenti di Rieter sono coerenti con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, le Convenzioni Fondamentali dell’Organizzazione internazionale del lavoro e le Linee Guida dell’OCSE destinate alle Imprese Multinazionali.

Il Codice non sostituisce la responsabilità personale o il buon senso. Se un dipendente si trova ad affrontare un dilemma non specificamente indicato nel Codice, deve verificare se un’azione è legale, se può avere un impatto sulla buona reputazione di Rieter e/o se può mettere in una situazione di imbarazzo il proprio team o la propria famiglia.

A chi si applica il Codice?

Il Codice si applica a tutti i funzionari e i dipendenti delle società sotto il controllo gestionale di Rieter. Si tratta di una componente integrale del contratto lavorativo e deve essere consegnato ai nuovi funzionari e dipendenti quando inizia la loro attività lavorativa. I funzionari e i dipendenti che violano il Codice sono soggetti a misure disciplinari secondo le regole della società locale, inclusa l’eventualità della cessazione del contratto lavorativo. Inoltre, qualora la violazione del Codice implichi una violazione della legge, può essere prevista un’azione penale.

I superiori devono rappresentare un modello di comportamento per i loro dipendenti, rispettando i principi enunciati nel Codice. Hanno anche il dovere di informare, incoraggiare e monitorare i propri dipendenti riguardo all’osservanza del Codice.

I consulenti, gli agenti o i subappaltatori devono essere incoraggiati a rispettare gli standard etici e comportamentali del Codice mentre svolgono le proprie attività con Rieter. Il Gruppo si impegna a intrattenere rapporti lavorativi solo con quei terzi che adottano disposizioni coerenti con il Codice.

Gli agenti devono rispettare il Codice quando agiscono a nome di Rieter o quando i loro comportamenti hanno un impatto diretto sulla reputazione di Rieter.

Domande e segnalazioni delle violazioni del Codice

Se un dipendente ha dubbi circa la corretta azione da intraprendere, dovrà consultare il proprio superiore o chiedere consiglio al dipartimento legale.

I dipendenti di Rieter sono fortemente incoraggiati a segnalare eventuali non conformità con il Codice. La non conformità deve essere portata all’attenzione di un superiore. Se un dipendente si sente a disagio nel rivolgersi al proprio superiore, una valida alternativa è effettuare una segnalazione alla “Integrity Line”.

È nell’interesse di Rieter che i dipendenti segnalino le violazioni del Codice. Per questo motivo, Rieter non tollererà alcun tipo di discriminazione nei confronti di chiunque ponga domande o effettui segnalazioni di violazioni del Codice, indipendentemente dal fatto che la sua richiesta possa essere dimostrata o meno.

1. Etica aziendale

Tutti i funzionari e i dipendenti di Rieter devono astenersi dal compiere azioni che potrebbero danneggiare la fiducia che i nostri business partner e il pubblico ha nei confronti di Rieter. Sono proibite, in particolare, azioni corrotte o immorali.

Corruzione

Nessun funzionario, dipendente o agente di Rieter può offrire, promettere di pagare o donare qualsiasi cosa di valore a funzionari governativi o rappresentanti dei clienti o fornitori di Rieter in cambio di un vantaggio improprio, incluso l'impegno a eseguire o accelerare un'azione ordinaria. I funzionari e i dipendenti di Rieter a cui viene chiesto di pagare o a cui viene offerta una tangente devono informare tempestivamente il proprio superiore.

I funzionari e i dipendenti di Rieter non possono accettare né offrire doni o favori da e/o a fornitori, clienti o altri partner commerciali. Sono esclusi articoli di basso valore (meno di CHF 150 o l'equivalente nelle valute locali, regolato in base alla parità di potere d'acquisto, salvo che le leggi locali non prevedano leggi più severe) o gli inviti a eventi aziendali regolari. La partecipazione a eventi che durano più di un giorno o che richiedono lunghi viaggi su invito del cliente deve essere approvata dal superiore del dipendente in anticipo. Regali di denaro o equivalenti, doni illegali o immorali, nonché doni che vengono offerti in cambio di una considerazione sono sempre inaccettabili, indipendentemente dal loro valore.

Conflitto di interessi

Il comportamento dei funzionari e dei dipendenti di Rieter nelle situazioni lavorative deve sempre essere orientata verso il migliore interesse del Gruppo. Funzionari e dipendenti devono evitare le situazioni in cui i loro interessi privati possano essere in conflitto con gli interessi di Rieter.

I funzionari e dipendenti di Rieter con interessi in aziende con le quali Rieter ha relazioni commerciali devono divulgare il proprio interesse finanziario o di altro tipo. Tutti gli interessi finanziari, ad eccezione delle azioni di società quotate in borsa, devono essere divulgati al superiore del dipendente e al Segretario del gruppo. Altri interessi che devono essere divulgati includono, a titolo esemplificativo, tutti gli incarichi, come la partecipazione a consigli di amministrazione e tutti i contratti di consulenza. Questo obbligo di divulgazione si applica anche ai parenti stretti, tra cui, a titolo esemplificativo, coniugi, genitori, figli, fratelli, sorelle e rispettivi coniugi.

Tutti gli ufficiali e i dipendenti di Rieter sono tenuti ad aderire alla legislazione sul commercio interno quando si tratta di azioni di Rieter.

Concorrenza

Rieter è conforme alle leggi sulla concorrenza e antitrust in tutti i paesi in cui opera e non compie azioni che limitano la concorrenza. In particolare, Rieter

- Non concorda né discute di prezzi o altre condizioni commerciali con la concorrenza;
- Non prende accordi con la concorrenza per la divisione del mercato;
- Si serve di termini commerciali che garantiscono il rispetto dell'indipendenza dei suoi clienti.

Diritti di proprietà intellettuale e informazioni riservate

Rieter si impegna a proteggere le proprie informazioni commerciali riservate e a rispettare i diritti di proprietà intellettuale e le informazioni riservate dei propri partner commerciali e terzi.

Senza la specifica autorizzazione del titolare, i funzionari e i dipendenti di Rieter non utilizzeranno materiale protetto da copyright o da altri marchi di terze parti.

I funzionari e i dipendenti di Rieter manterranno confidenziali le informazioni riservate di Rieter. Le informazioni proprietarie includono, a titolo esemplificativo, segreti commerciali, know-how, idee e processi commerciali. Devono essere tenute riservate e utilizzate solo nell'interesse di Rieter. Un funzionario o dipendente di Rieter può condividere informazioni proprietarie con terze parti solo con la previa approvazione del dipartimento legale e del suo superiore.

2. Condizioni di lavoro socialmente responsabili (incl. salute e sicurezza)

Rieter rispetta i diritti umani dei propri dipendenti e fornisce loro un ambiente lavorativo professionale, sicuro e protetto. Rieter applica i seguenti principi all'interno della sua organizzazione globale:

• Lavoro minorile

Rieter non impiega il lavoro minorile in nessuna delle sue operazioni e rispetta l'età lavorativa minima prevista dalle leggi locali.

- **Lavoro forzato e orari di lavoro**

Rieter non accetta alcuna forma di lavoro obbligatorio o forzato e non tollera alcuna pratica disciplinare fisicamente abusiva. Gli orari di lavoro rispettano sempre le leggi locali applicabili.

- **Molestie e discriminazione**

Rieter non tollera alcuna forma di molestia o discriminazione basata su razza, sesso, religione, appartenenza a sindacati o partiti politici, età, stato civile, gravidanza, origine nazionale o etnia, origine sociale, disabilità o orientamento sessuale. I dipendenti devono essere giudicati sulla base della loro capacità di svolgere il lavoro e non in base alle loro caratteristiche personali, condizioni o credenze.

- **Libertà di associazione e contrattazione collettiva**

Rieter riconosce i diritti dei lavoratori di associarsi liberamente, di partecipare a sindacati, di richiedere rappresentanza e di negoziare collettivamente, in conformità alle leggi locali.

- **Compensazione**

Rieter fornisce ai dipendenti una giusta remunerazione e benefit appropriati, in conformità alle leggi locali applicabili.

- **Salute e sicurezza**

La salute e la sicurezza dei dipendenti sono di primaria importanza per Rieter. Il Gruppo segue un approccio globale per la gestione della salute e della sicurezza al fine di ottenere un miglioramento continuo delle prestazioni in questo campo.

3. Responsabilità aziendale e sicurezza del prodotto

Rieter si impegna a conservare le risorse naturali e lo dimostra nella scelta delle materie prime, nell'ottimizzazione del consumo di materiali e di energia e nell'integrazione sistematica degli aspetti ambientali nella ricerca e sviluppo, nella produzione, nell'utilizzo e nello smaltimento. Tutte le business unit di Rieter rispettano appieno i requisiti legali circa la protezione ambientale.

Per raggiungere i propri obiettivi ambientali, Rieter collabora a stretto contatto con fornitori e clienti, li consiglia e li supporta nei loro sforzi, affinché tutti svolgano il proprio ruolo nel

minimizzare l'impatto ambientale dei prodotti Rieter durante il loro intero ciclo di vita.

La sicurezza dei prodotti Rieter per i clienti e il loro personale operativo e di manutenzione in tutte le fasi del ciclo di vita del prodotto è di grande importanza per Rieter. Rieter e i suoi partner commerciali lavorano a stretto contatto per ottenere un miglioramento continuo in questo campo.

Winterthur, valido dal 18° dicembre 2023

Rieter Holding Ltd.



Thomas Oetterli
Amministratore Delegato



Patrick Houweling
Consigliere Generale

Rieter Holding Ltd.

Klosterstrasse 32
Casella postale
CH-8406 Winterthur
T +41 52 208 71 71
F +41 52 208 70 60
www.rieter.com