



CODE OF CONDUCT





PER L'INTEGRITÀ DELLA NOSTRA AZIENDA E PER LA SICUREZZA DEI NOSTRI COLLABORATORI

Hans-Christian Schneider

CEO e consigliere di amministrazione del Gruppo Ammann

«Il Code of Conduct fissa i principi etici della nostra condotta commerciale. In un contesto globale, ricco di sfide, è nostra intenzione agire, grazie a tali principi, da azienda responsabile ed essere percepiti come tale. Per i collaboratori essi rappresentano la base per lavorare in modo sostenibile ed affidabile. Il Code of Conduct è un pilastro portante dello sviluppo della nostra azienda, che favorisce un comportamento corretto e adeguato in tutte le situazioni commerciali.

L'applicazione del Code of Conduct garantisce il successo duraturo della nostra azienda. La prassi del rispetto della dignità del singolo e dell'ambiente costituisce il presupposto di una condotta economicamente lungimirante. Io e i miei collaboratori garantiamo questo atteggiamento di fondo.»

Il Consiglio di Amministrazione del Gruppo Ammann emana il seguente Code of Conduct per tutte le società svizzere ed estere del Gruppo:

I NOSTRI OBIETTIVI

Nei rapporti commerciali e personali con clienti, fornitori, partner contrattuali, concorrenti, autorità, colleghi di lavoro, superiori/datori di lavoro e investitori, i collaboratori del Gruppo Ammann si distinguono per gli alti standard etici.

I NOSTRI PRINCIPI

1. RISPETTIAMO I DIRITTI UMANI.
2. CI ATTENIAMO ALLE NORME LEGISLATIVE E REGOLAMENTARI.
3. NON ACCETTIAMO NÉ OFFRIAMO VANTAGGI ILLEGALI.
4. RISPETTIAMO I DIRITTI DEI TERZI E LA LORO DIGNITÀ.
5. IN LINEA DI PRINCIPIO, CONSIDERIAMO CONFIDENZIALI I DATI E LE INFORMAZIONI SENSIBILI.
6. INFORMIAMO I SUPERIORI DI CONDOTTE COMMERCIALI INAPPROPRIATE DA PARTE DI PARTNER CONTRATTUALI O CONCORRENTI.
7. DIAMO IL NOSTRO COMPLETO SOSTEGNO ALL'AZIENDA E CI COMPORTIAMO LEALMENTE.
8. REDIGIAMO ACCURATAMENTE I DOCUMENTI COMMERCIALI E LI TRATTIAMO IN MODO CORRETTO E CONFIDENZIALE.
9. CI IMPEGNAMO PER LA TUTELA DELL'AMBIENTE.
10. CONTRIBUIAMO TUTTI ATTIVAMENTE ALL'APPLICAZIONE DEL PRESENTE CODE OF CONDUCT.

Per il rispetto dei principi facciamo appello alla responsabilità di ogni singolo collaboratore e contiamo sulla sua capacità di riflettere.

Le seguenti spiegazioni servono a facilitare l'applicazione del Code of Conduct nel lavoro quotidiano.

PRINCIPE 1:
RISPETTIAMO I DIRITTI UMANI.

Concordiamo sulla responsabilità di rispettare i diritti umani riconosciuti a livello internazionale. Cerchiamo di evitare atteggiamenti di complicità nei confronti delle violazioni dei diritti umani. Non tolleriamo alcun tipo di lavoro forzato e minorile nell'ambito delle nostre attività e collaborazioni.

Osserviamo le norme sul lavoro, in particolare quelle che interessano la salute e la sicurezza sul lavoro e gli orari di lavoro. È vietato il consumo di alcol e droghe sul posto di lavoro.

Sul posto di lavoro deve essere garantita l'integrità personale: non tolleremo discriminazioni razziali, linguistiche o di genere, molestie sessuali, violenza o discriminazione delle minoranze.

Indipendentemente dal sesso, Ammann eroga i salari in linea con il mercato e riconosce così le prestazioni.

PRINCIPE 2:
CI ATTENIAMO ALLE NORME
LEGISLATIVE E REGOLAMENTARI.

Il rispetto delle norme legislative e regolamentari rappresenta un principio fondamentale della nostra filosofia aziendale. Esso costituisce inoltre un caposaldo della nostra politica di rischio (legal compliance).

Le leggi differiscono da Paese a Paese e sono soggette a modifiche. I principi

qui riportati mantengono tuttavia la loro validità e applicabilità.

Non è possibile riportare di seguito tutte le aree del diritto che riguardano la gestione quotidiana, ma si tiene conto in particolar modo dei seguenti settori:

Diritto del lavoro: Ci atteniamo alle norme in materia di diritto del lavoro, con particolare riguardo alla sicurezza sul lavoro e all'orario di lavoro. È fatto divieto di consumare alcol e droghe sul posto di lavoro.

Si garantisce l'integrità dell'individuo sul posto di lavoro: non sono tollerate discriminazioni fondate su razza, lingua, sesso o appartenenza a minoranze né molestie sessuali o violenze.

Sicurezza dei prodotti: La sicurezza dei prodotti realizzati e consegnati nonché dei servizi erogati è descritta e garantita da disposizioni specifiche dell'industria (in Europa: conformità CE). I nostri prodotti soddisfano inoltre i requisiti prescritti per la tutela dell'ambiente e della salute.

Concorrenza: Il Gruppo Ammann è a favore della libera impresa e della concorrenza.

La legislazione in materia di concorrenza differisce da Paese a Paese. Indipendentemente da tali divergenze è fatto divieto di concludere accordi riguardanti costi e prezzi di vendita, ripartizioni di contingenti di produzione, mercati e clienti. Non adattiamo assolutamente le nostre offerte ai clienti



sulla base di accordi con concorrenti. Non accettiamo altresì alcun tipo di corruzione o favoritismo da parte di terzi, impiegati di clienti effettivi o potenziali del settore pubblico o privato, né indugiamo in tale pratica a favore dei suddetti gruppi.

**PRINCIPLE 3:
NON ACCETTIAMO NÉ OFFRIAMO
VANTAGGI ILLEGALI.**

Gli alti standard etici del Gruppo Ammann prescrivono che i nostri collaboratori non accettino né offrano benefici illeciti.

Gli inviti e i regali di fornitori, concorrenti o clienti devono essere pertanto accuratamente valutati per verificare se la loro accettazione possa limitare la nostra indipendenza e libertà di azione o sia contraria all'idea di giustizia. Se così fosse, essi saranno rifiutati con cordialità ma risolutezza. Possono essere accettati doni una tantum o che hanno la natura di souvenir o un valore simbolico, così come regali per occasioni speciali che non eccedano lo scopo commerciale. In questo caso si fa affidamento sul buon senso dei nostri collaboratori.

Al di fuori dei normali rapporti commerciali non concediamo alcun vantaggio a clienti o altri terzi.

**PRINCIPLE 4:
RISPETTIAMO I DIRITTI DEI TERZI E LA
LORO DIGNITÀ.**

Il rispetto dei diritti e della dignità dei terzi (che siano clienti, colleghi di lavoro, fornitori, concorrenti o autorità) fa parte dei nostri valori etici di base.

Si devono rispettare gli usi e i costumi degli altri Paesi nonché i comportamenti sociali dei partner e dei clienti stranieri.

**PRINCIPLE 5:
IN LINEA DI PRINCIPIO, CONSIDERIAMO
CONFIDENZIALI I DATI E LE
INFORMAZIONI SENSIBILI.**

Per dati e informazioni sensibili si intende qualsiasi tipo di dati personali, segreti commerciali e aziendali (nostri o di terzi), dati finanziari nonché quei dati e quelle informazioni che per loro natura devono essere trattati come confidenziali.

Tali dati e informazioni sensibili sono trasmessi a terzi solo previa autorizzazione e quando si può garantire che anche questi ne tutelino la natura confidenziale.

Il nostro comportamento nei confronti delle autorità è improntato alla cooperazione e trasparenza.

La collaborazione con i media, inclusi i contatti con i social media, è di esclusiva competenza del CEO. Il diagramma delle competenze regola i dettagli.

PRINCIPLE 6:
INFORMIAMO I SUPERIORI DI CONDOTTE
COMMERCIALI INAPPROPRIATE DA
PARTE DI PARTNER CONTRATTUALI O
CONCORRENTI.

Se nel corso dell'attività commerciale riscontrassimo una condotta inappropriata da parte di concorrenti, partner contrattuali, autorità o degli stessi collaboratori, ne informeremo il superiore, il servizio giuridico e/o il direttore della relativa società del Gruppo Ammann.

PRINCIPLE 7:
DIAMO IL NOSTRO COMPLETO
SOSTEGNO ALL'AZIENDA E CI
COMPORTIAMO LEALMENTE.

In qualità di collaboratori del Gruppo Ammann osserviamo gli obblighi legali di lealtà nei confronti del datore di lavoro. Non prendiamo parte a titolo personale e attivo ad affari che siano in concorrenza diretta e/o indiretta con Ammann.

Qualora parenti di collaboratori lavorassero presso aziende aventi rapporti commerciali diretti con Ammann o qualora si presentassero eventuali conflitti d'interesse, ciò dovrà essere riferito al superiore.

Per l'accettazione e l'esecuzione di un mandato a favore di terzi o l'accettazione di attività accessorie retribuite si dovrà presentare richiesta al superiore e sarà necessaria un'apposita autorizzazione.

PRINCIPLE 8:
REDIGIAMO ACCURATAMENTE I
DOCUMENTI COMMERCIALI E LI
TRATTIAMO IN MODO CORRETTO E
CONFIDENZIALE.

In generale conserviamo i documenti commerciali in conformità alle disposizioni di legge e alle consuetudini del settore. Ciò si applica con particolare riguardo al modo e alla durata della conservazione.

Evitiamo di emettere documenti non accurati o ambigui. È vietato falsificare deliberatamente documenti.

Ogni documento commerciale, finanziario o tecnico, inclusi i dati archiviati in forma elettronica, costituisce segreto commerciale e sarà trattato confidenzialmente. Tali informazioni possono essere trasmesse a terzi soltanto se assolutamente necessario al fine dello svolgimento delle operazioni commerciali.

La proprietà intellettuale rimane in capo al Gruppo Ammann (brevetti, marchi, marchi registrati, ecc.) ed è tutelata da abusi. Rispettiamo naturalmente anche la proprietà intellettuale di altre aziende e imprese.

A photograph of two men in a professional setting, likely a factory or workshop, engaged in a fist bump. The man on the left is wearing a light blue button-down shirt and dark trousers, smiling. The man on the right is wearing a dark polo shirt and a watch, also smiling. The background is slightly blurred, showing industrial equipment and other people in the distance.

**«IL SUCCESSO DELLA NOSTRA AZIENDA
SI FONDA SU UNA COMPRENSIONE
ETICA A LIVELLO GLOBALE E SU
COMPORTAMENTI AZIENDALI
RESPONSABILI. IL FONDAMENTO
DELL'INTEGRITÀ DELLA NOSTRA
AZIENDA È COSTITUITO DAI PRINCIPI CHE
NE DERIVANO, DALLA RESPONSABILITÀ
DEI NOSTRI COLLABORATORI
NELL'APPLICAZIONE DEGLI STESSI E
DALLA CONVINZIONE CHE IL RISPETTO
DEI VALORI MORALI ABBIA RIFLESSI
POSITIVI SUL LUNGO PERIODO.»**

Hans-Christian Schneider
CEO



PRINCIPLE 9:

CI IMPEGNAMO PER LA TUTELA DELL'AMBIENTE.

La nostra è un'azienda attenta all'ambiente e all'uso rispettoso e consapevole dell'energia e delle risorse naturali. Contribuiamo a limitare al minimo il consumo di energia, acqua e prodotti chimici di ogni tipo, nonché a ridurre le emissioni. Ci impegniamo a migliorare continuamente l'impatto ambientale dei nostri prodotti e servizi e a garantire un approvvigionamento attento e conforme delle materie prime. Formiamo e sensibilizziamo i nostri dipendenti e incoraggiamo anche i nostri clienti e fornitori a comportarsi in modo responsabile dal punto di vista dell'ambiente. Lavoriamo per garantire la sostenibilità creando un equilibrio tra aspetti economici, ambientali e sociali.

PRINCIPLE 10:

CONTRIBUIAMO TUTTI ATTIVAMENTE ALL'APPLICAZIONE DEL PRESENTE CODE OF CONDUCT.

Ogni collaboratore riceve un esemplare del presente codice di condotta. Tutti i superiori sono tenuti a includere il Code of Conduct nei corsi di formazione per i collaboratori. Essi devono altresì vigilare sul rispetto del codice.

Il rispetto del Code of Conduct non comporta in generale alcuno svantaggio per il collaboratore. Qualora però così non fosse, tutti i collaboratori potranno fare affidamento sul sostegno dell'azienda.

Ogni collaboratore è tenuto non soltanto al rispetto del Code of Conduct all'interno del proprio campo di attività, ma anche a richiamare i propri colleghi all'osservanza dello stesso.

Qualora venisse a conoscenza di violazioni del codice, dovrà informarne il superiore o se del caso direttamente il CEO.

Segnalazioni di comportamenti contrari alla legge possono essere effettuate anche scrivendo a codeofconduct@ammann.com. Dalla succitata «denuncia di illecito» non devono risultare svantaggi per il collaboratore in questione.

Nell'ambito della tutela dell'integrità della persona, il Gruppo Ammann si impegna ad evitare conseguenze negative per il singolo individuo.

Siamo convinti che la fiducia debba costituire il fondamento del rapporto tra la direzione aziendale e il collaboratore. Eventuali violazioni del presente Code of Conduct saranno tuttavia sanzionate.

Questa direttiva è stata approvata e messa in vigore dal Consiglio di amministrazione nel gennaio 2023.

Ammann Switzerland Ltd, Eisenbahnstrasse 25, 4901 Langenthal, Telefono +41 62 916 61 61, www.ammann.com
GHR-3089-00-IT | © Ammann Group

AMMANN ITALY S.R.L.

Modello di organizzazione, gestione e controllo
(ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231)

ALLEGATO -2- Codice Etico

INDICE

1. INTRODUZIONE	4
1.1 La visione e la missione	4
1.2 Un approccio cooperativo verso gli <i>stakeholder</i>	4
1.3 Comportamenti non etici	4
1.4 Il valore della reputazione e dei doveri fiduciari	4
1.5 Il valore della reciprocità	4
1.6 Validità ed applicazione del codice	5
2. PRINCIPI GENERALI	5
2.1. <i>Code of Conduct</i> del Gruppo Ammann	5
2.2. Imparzialità	5
2.3. Onestà	5
2.4. Correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse	6
2.5 Riservatezza	6
2.6 Valorizzazione dell'investimento azionario	6
2.7 Valore delle risorse umane	6
2.8 Equità dell'autorità	6
2.9 Integrità della persona	6
2.10 Trasparenza e completezza dell'informazione	6
2.11 Diligenza ed accuratezza nell'esecuzione dei compiti e dei contratti	7
2.12 Correttezza ed equità nella gestione ed eventuale rinegoziazione dei contratti	7
2.13 Qualità dei servizi e dei prodotti	7
2.14 Concorrenza leale	7
2.15 Tutela ambientale e sicurezza sul lavoro	7
2.16 Condivisione dei valori	7
3. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DEGLI AZIONISTI	7
3.1 Corporate governance	7
3.2 Corporate governance	8
4. CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON TUTTI GLI ALTRI INTERLOCUTORI: PRINCIPI GENERALI	8
4.1 Trattamento delle informazioni	8
4.2 Regali, omaggi e benefici	8
4.3 Comunicazione all'esterno	8
5. CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I COLLABORATORI	9
5.1 Selezione del personale	9

<u>5.2 Costituzione del rapporto di lavoro</u>	9
<u>5.3 Gestione del personale</u>	9
<u>5.4 Valorizzazione delle risorse</u>	9
<u>5.5 Gestione del tempo di lavoro dei collaboratori</u>	10
<u>5.6 Coinvolgimento dei collaboratori</u>	10
<u>5.7 Interventi sull'organizzazione del lavoro</u>	10
<u>5.8 Sicurezza e salute</u>	10
<u>5.9 Tutela della privacy</u>	10
<u>5.10 Integrità e tutela della persona</u>	10
<u>5.11 Doveri dei collaboratori</u>	11
<u>5.12 Conflitto di interessi</u>	11
<u>5.13 Utilizzo dei beni aziendali</u>	11
6. CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I CLIENTI	12
<u>6.1 Imparzialità</u>	12
<u>6.2 I contratti e le comunicazioni ai clienti</u>	12
<u>6.3 Stile di comportamento dei collaboratori</u>	12
7. CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I FORNITORI	12
<u>7.1 Scelta del fornitore</u>	12
<u>7.2 Integrità ed indipendenza nei rapporti</u>	12
8. CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON LA COLLETTIVITA'	13
<u>8.1 Politica ambientale</u>	13
<u>8.2 Rapporti economici con partiti, organizzazioni sindacali ed associazioni</u>	13
<u>8.3 Rapporti istituzionali</u>	13
9. MODALITA' DI ATTUAZIONE	13
<u>9.1. Comunicazione e formazione</u>	13
<u>9.2 Segnalazioni degli stakeholder</u>	13
<u>9.3 Violazioni del Codice Etico</u>	14

1. INTRODUZIONE

Questo codice esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai collaboratori di Ammann Italy S.r.l., siano essi amministratori o dipendenti in ogni accezione. Esso è coerente con il *Code of conduct* del Gruppo Ammann e ne riprende pienamente i contenuti. I principi enunciati nel *Code of conduct* fanno dunque parte integrante del presente Codice Etico e ne costituiscono il fondamento.

1.1 La visione e la missione

Ammann Italy S.r.l. dal 1991 appartiene al Gruppo svizzero Amman.

La **Vision** di Ammann Italy S.r.l., al pari di Ammann, consiste nella volontà di mantenere e rafforzare la propria *leadership* nel campo della fornitura di macchine, sistemi e prestazioni di servizi nel settore dell'asfalto e delle costruzioni stradali in tutto il mondo.

La **Mission** di Ammann, fatta propria da Ammann Italy S.r.l., è la seguente:

- la Società è leader nella fornitura di macchine, sistemi e prestazioni di servizi, con competenza chiave nell'asfalto e nelle costruzioni stradali in tutto il mondo;
- animata da spirito imprenditoriale, la Società opera con successo a livello internazionale sin dalla sua fondazione;
- la Società è un partner affidabile che assicura una collaborazione a lungo termine anche in tempi difficili;
- ogni collaboratore possiede una propria personalità, conosce la sua mansione e la esercita con grande entusiasmo.

1.2 Un approccio cooperativo verso gli *stakeholder*

Amman Italy S.r.l. aspira a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con i suoi *stakeholder*, cioè con quelle categorie di individui, gruppi o istituzioni il cui apporto è richiesto per realizzare la propria missione o che hanno comunque un interesse in gioco nel suo perseguimento.

Sono *stakeholder* i collaboratori, i clienti, i fornitori ed i partner d'affari, oltre che, in senso allargato, tutti coloro che sono influenzati dagli effetti diretti ed indiretti delle attività di Ammann Italy S.r.l.

1.3 Comportamenti non etici

Nella condotta degli affari i comportamenti non etici compromettono il rapporto di fiducia tra Ammann Italy S.r.l. ed i suoi *stakeholder*.

1.4 Il valore della reputazione e dei doveri fiduciari

La buona reputazione è una risorsa immateriale essenziale.

La buona reputazione all'esterno favorisce gli investimenti degli azionisti, la fedeltà dei clienti, l'attrazione delle migliori risorse umane, la serenità dei fornitori, l'affidabilità verso i creditori.

All'interno, essa contribuisce a prendere e attuare le decisioni senza frizioni, e ad organizzare il lavoro senza controlli burocratici ed esercizi eccessivi dell'autorità.

1.5 Il valore della reciprocità

Questo codice è improntato ad un ideale di cooperazione in vista di un reciproco vantaggio delle parti coinvolte, nel rispetto del ruolo di ciascuno. Ammann Italy S.r.l. richiede perciò che

ciascun *stakeholder* agisca nei suoi confronti secondo principi e regole ispirate ad un'analogia idea di condotta etica.

1.6 Validità ed applicazione del codice

Il codice etico si applica ad Ammann Italy S.r.l. ed è conseguentemente vincolante per i comportamenti di tutti i suoi collaboratori.

Inoltre, Ammann Italy S.r.l. richiede a tutti i principali fornitori una condotta in linea con i principi generali del presente codice.

Il codice etico ha validità sia in Italia che all'estero, pur in considerazione della diversità culturale, sociale ed economica dei vari Paesi.

2. PRINCIPI GENERALI

2.1. Code of Conduct del Gruppo Ammann

Come sopra accennato, il presente codice etico è coerente con i principi contenuti nel *Code of Conduct* approvato dal *Board of Directors* della casa madre il 29 ottobre 2004 ed applicabile a tutte le società facenti parte del Gruppo stesso. Tali principi sono:

- operare nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti;
- rifiutare ogni vantaggio ottenuto in contrasto con le norme vigenti;
- rispettare i diritti e la dignità delle controparti;
- fornire alle autorità e ai canali di informazione le informazioni che essi sono autorizzati a richiedere;
- informare i responsabili di funzione competenti riguardo a pratiche commerciali inusuali da parte di controparti o concorrenti;
- assicurare al Gruppo la massima lealtà di comportamento, evitando qualunque forma di concorrenza;
- predisporre e archiviare la documentazione aziendale con attenzione, correttezza e riservatezza;
- contribuire attivamente alla più ampia diffusione e applicazione dei principi contenuti nel *Code of conduct* di Gruppo.

Di seguito sono dunque elencati i principi di comportamento che Ammann Italy S.r.l. adotta, anche al fine di dare applicazione a quanto contenuto nel suddetto *Code of conduct* di Gruppo.

2.2. Imparzialità

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi *stakeholder* (la scelta dei clienti da servire, la gestione del personale o l'organizzazione del lavoro, la selezione e la gestione dei fornitori, i rapporti con la comunità circostante e le istituzioni che la rappresentano), Ammann Italy S.r.l. evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

2.3. Onestà

Nell'ambito della loro attività professionale, i collaboratori di Ammann Italy S.r.l. sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il codice etico e i regolamenti interni.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse di Ammann Italy S.r.l. può giustificare una condotta non onesta.

2.4. Correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse. Con ciò si intende sia il caso in cui un collaboratore persegua un interesse diverso dalla missione di impresa o si avvantaggi "personalmente" di opportunità d'affari dell'impresa, sia il caso in cui i rappresentanti dei clienti o dei fornitori, o delle istituzioni pubbliche, agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione, nei loro rapporti con Ammann Italy S.r.l.

2.5 Riservatezza

Ammann Italy S.r.l. assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti. Inoltre, i collaboratori di Ammann Italy S.r.l. sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

2.6 Valorizzazione dell'investimento azionario

Il Gruppo Ammann si adopera affinché le performance economico/finanziarie siano tali da salvaguardare ed accrescere il valore dell'impresa, al fine di remunerare adeguatamente il rischio che gli azionisti assumono con l'investimento dei propri capitali.

2.7 Valore delle risorse umane

I collaboratori di Ammann Italy S.r.l. sono un fattore indispensabile per il suo successo.

Per questo motivo, Ammann Italy S.r.l. tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascun collaboratore.

2.8 Equità dell'autorità

Nella sottoscrizione e gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche - in special modo con i collaboratori – Ammann Italy S.r.l. si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza, evitandone ogni abuso.

In particolare, Ammann Italy S.r.l. garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità e autonomia del collaboratore e che le scelte di organizzazione del lavoro salvaguardino il valore dei collaboratori.

2.9 Integrità della persona

Ammann Italy S.r.l. garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Perciò non sono tollerate richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la legge e il codice etico, o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno.

2.10 Trasparenza e completezza dell'informazione

I collaboratori di Ammann Italy S.r.l. sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con l'azienda, gli *stakeholder* siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti.

In particolare, nella formulazione di eventuali contratti, Ammann Italy S.r.l. ha cura di specificare al contraente i comportamenti da tenere in tutte le circostanze previste, in modo chiaro e comprensibile.

2.11 Diligenza ed accuratezza nell'esecuzione dei compiti e dei contratti

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti. Ammann Italy S.r.l. si impegna a non sfruttare condizioni di ignoranza o di incapacità delle proprie controparti.

2.12 Correttezza ed equità nella gestione ed eventuale rinegoziazione dei contratti

È da evitare che nei rapporti in essere, chiunque che operi in nome e per conto di Ammann Italy S.r.l. cerchi di approfittare di lacune contrattuali o di eventi imprevisti per rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nelle quali l'interlocutore si sia venuto a trovare.

2.13 Qualità dei servizi e dei prodotti

Ammann Italy S.r.l. orienta la propria attività alla soddisfazione ed alla tutela dei propri clienti, dando ascolto alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi.

Per questo motivo, Ammann Italy S.r.l. indirizza le proprie attività di ricerca, sviluppo e commercializzazione ad elevati standard di qualità dei propri servizi e prodotti.

2.14 Concorrenza leale

Ammann Italy S.r.l. intende tutelare il valore della concorrenza leale astenendosi da comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione dominante.

2.15 Tutela ambientale e sicurezza sul lavoro

Ammann Italy S.r.l. sente l'esigenza di contribuire a rendere migliore la qualità della vita dell'essere umano e intende assumere tale responsabilità con la propria strategia e con il proprio management.

In questa ottica il rispetto dell'ambiente e della sicurezza sul lavoro sono per Ammann Italy S.r.l. imprescindibili obiettivi aziendali e pertanto essa ritiene necessario che il sistema di management sia orientato alla sicurezza e alla tutela dell'ambiente.

2.16 Condivisione dei valori

Ammann Italy S.r.l. esprime fermamente nei rapporti con ogni interlocutore, anche attraverso la massima diffusione del proprio codice etico, la propria volontà di non intrattenere rapporti con soggetti che non rispettano gli obblighi di legge in tema di diritti sindacali, condizioni igienico-sanitarie e di sicurezza, tutela del lavoro minorile e delle donne.

3. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DEGLI AZIONISTI

3.1 Corporate governance

Ammann Italy S.r.l. adotta un sistema di corporate governance conforme a quanto previsto dalla legge.

Tale sistema di governo societario è orientato:

- alla massimizzazione del valore per gli azionisti;
- alla qualità del servizio ai clienti;
- al controllo dei rischi d'impresa;
- alla trasparenza nei confronti del mercato.

3.2 Corporate governance

Ammann Italy S.r.l. persegue la propria missione assicurando, nel contempo, la piena trasparenza delle scelte effettuate; pertanto, essa adotta modelli di organizzazione e gestione per garantire correttezza e veridicità alle comunicazioni sociali (bilanci, relazioni periodiche, prospetti informativi, ecc.) e per prevenire la commissione di reati societari quali, a titolo esemplificativo, falso in bilancio, aggiotaggio, false comunicazioni a organismi di vigilanza.

4. CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON TUTTI GLI ALTRI INTERLOCUTORI: PRINCIPI GENERALI

4.1 Trattamento delle informazioni

Le informazioni degli *stakeholder* sono trattate da Ammann Italy S.r.l. nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati.

4.2 Regali, omaggi e benefici

Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile ad Ammann Italy S.r.l.

In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri, revisori, sindaci o a loro familiari, o altri organi di controllo, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

Tale norma concerne sia i regali promessi o offerti sia quelli ricevuti; si precisa che per regalo si intende qualsiasi tipo di beneficio, quali, ad esempio, partecipazione gratuita a convegni o promessa di un'offerta di lavoro.

In ogni caso, Ammann Italy S.r.l. si astiene da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dai codici etici – se noti – delle aziende o degli enti con cui ha rapporti.

I regali offerti – salvo quelli di modico valore – devono essere documentati in modo adeguato per consentire verifiche sulla destinazione e sulle finalità.

I collaboratori di Ammann Italy S.r.l. che ricevono omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite, sono tenuti a darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza che ne valuta l'appropriatezza e provvede a comunicare al mittente la politica di Ammann Italy S.r.l. in materia.

4.3 Comunicazione all'esterno

La comunicazione di Ammann Italy S.r.l. verso i suoi *stakeholder* è improntata al rispetto del diritto all'informazione; in nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi.

Ogni attività di comunicazione rispetta le leggi, le regole, le pratiche di condotta professionale, ed è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività, salvaguardando, tra le altre, le informazioni price sensitive e i segreti industriali.

È evitata ogni forma di pressione o di acquisizione di atteggiamenti di favore da parte dei mezzi di comunicazione.

5. CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I COLLABORATORI

5.1 Selezione del personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

La funzione personale, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione.

Ammann Italy S.r.l. non stipula contratti di lavoro autonomo o subordinato nei confronti dei dipendenti della Società che effettua la revisione contabile per i 36 mesi successivi alla scadenza del contratto tra Ammann Italy S.r.l. e la stessa Società di revisione oppure al termine del rapporto contrattuale tra il dipendente e la Società di revisione.

5.2 Costituzione del rapporto di lavoro

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve accurate informazioni, tra l'altro, relative a:

- caratteristiche della funzione e delle principali mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa.

Tali informazioni sono presentate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione.

5.3 Gestione del personale

Ammann Italy S.r.l. evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori.

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori (ad esempio in caso di promozione o trasferimento) e/o su considerazioni di merito (ad esempio assegnazione degli incentivi in base ai risultati raggiunti).

L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità; inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite quelle flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione dello stato di maternità e in generale la cura dei figli.

Nei limiti delle informazioni disponibili e della tutela della privacy, Ammann Italy S.r.l. opera per impedire forme di nepotismo.

5.4 Valorizzazione delle risorse

I responsabili si sforzano di utilizzare e valorizzare pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori (ad esempio con affiancamenti a personale esperto).

In quest'ambito, riveste particolare importanza la comunicazione continuativa da parte dei responsabili dei punti di forza e di debolezza del collaboratore, in modo che quest'ultimo possa tendere al miglioramento delle proprie competenze, eventualmente anche attraverso una formazione mirata.

5.5 Gestione del tempo di lavoro dei collaboratori

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro dei collaboratori richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni.

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente codice etico.

5.6 Coinvolgimento dei collaboratori

È assicurato il coinvolgimento dei collaboratori nello svolgimento del lavoro, anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali.

Il collaboratore deve partecipare a tali momenti con spirito di collaborazione e indipendenza di giudizio.

L'ascolto dei vari punti di vista, compatibilmente con le esigenze aziendali, consente al responsabile di formulare le decisioni finali; il collaboratore deve, comunque, sempre concorrere all'attuazione delle attività stabilite.

5.7 Interventi sull'organizzazione del lavoro

Nel caso di riorganizzazione del lavoro, è salvaguardato il valore delle risorse umane prevedendo, ove necessario, azioni di formazione e/o di riqualificazione professionale.

5.8 Sicurezza e salute

Ammann Italy S.r.l. si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori; inoltre, opera per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché l'interesse degli altri stakeholder.

Obiettivo di Ammann Italy S.r.l. è proteggere le proprie risorse umane, patrimoniali e finanziarie, ricercando costantemente le sinergie necessarie non solo all'interno delle Società, ma anche con i fornitori, le imprese ed i clienti coinvolti nella propria attività.

5.9 Tutela della privacy

La privacy del collaboratore è tutelata adottando standard che specificano le informazioni che l'impresa richiede al collaboratore e le relative modalità di trattamento e conservazione.

È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei collaboratori. Tali standard prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare/diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato e stabiliscono le regole per il controllo, da parte di ciascun collaboratore, delle norme a protezione della privacy.

5.10 Integrità e tutela della persona

Ammann Italy S.r.l. si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica, e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze (per esempio, nel caso di ingiurie, minacce, isolamento o eccessiva invadenza, limitazioni professionali).

Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti o atteggiamenti in genere che possano turbare la sensibilità della persona (per esempio, l'esposizione di immagini con espliciti riferimenti sessuali, allusioni insistenti e continuate).

Il collaboratore di Ammann Italy S.r.l. che ritiene di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, ecc., può segnalare l'accaduto alla direzione aziendale che valuterà l'effettiva violazione del codice etico. Le disparità non sono tuttavia considerate discriminazione se giustificate o giustificabili sulla base di criteri oggettivi.

5.11 Doveri dei collaboratori

Il collaboratore deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal codice etico, assicurando le prestazioni richieste; ed è tenuto a segnalare tramite gli appositi canali qualsiasi violazione delle regole di condotta stabilite dalle procedure interne.

Il collaboratore deve conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

5.12 Conflitto di interessi

Tutti i collaboratori di Ammann Italy S.r.l. sono tenuti ad evitare le situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interessi e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono determinare conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- svolgere una funzione di vertice (amministratore delegato, consigliere, responsabile di funzione) e avere interessi economici con fornitori, clienti, o concorrenti (possessione di azioni, incarichi professionali, ecc.) anche attraverso i familiari;
- curare i rapporti con i fornitori e svolgere attività lavorativa presso fornitori;
- accettare denaro o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con Ammann Italy S.r.l.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi il collaboratore è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile, il quale, secondo le modalità previste, informa l'Organismo di Vigilanza, che ne valuta caso per caso l'effettiva presenza. Il collaboratore è tenuto, inoltre, a dare informazioni circa le attività svolte al di fuori del tempo di lavoro, nel caso in cui queste possano apparire in conflitto di interessi con Ammann Italy S.r.l.

5.13 Utilizzo dei beni aziendali

Ogni collaboratore è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo.

In particolare, ogni collaboratore deve:

- utilizzare con scrupolo, cura e parsimonia i beni a lui affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni collaboratore è tenuto a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non inviare messaggi di posta elettronica minatori ed ingiuriosi, non ricorrere a linguaggio di basso livello, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- non navigare su siti internet con contenuti indecorosi ed offensivi.

6. CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I CLIENTI

6.1 Imparzialità

Ammann Italy S.r.l. si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri clienti.

6.2 I contratti e le comunicazioni ai clienti

I contratti e le comunicazioni ai clienti di Ammann Italy S.r.l. (compresi i messaggi pubblicitari) sono:

- chiari e semplici, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori;
- conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette (quali ad esempio l'inserimento di pratiche o clausole vessatorie nei confronti dei consumatori);
- completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente.

6.3 Stile di comportamento dei collaboratori

Lo stile di comportamento di Ammann Italy S.r.l. nei confronti della clientela è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

7. CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I FORNITORI

7.1 Scelta del fornitore

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per Ammann Italy S.r.l. e alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore; sono inoltre fondati su comportamenti precontrattuali e contrattuali tenuti nell'ottica di un'indispensabile e reciproca lealtà, trasparenza e collaborazione.

In particolare, i collaboratori di Ammann Italy S.r.l. addetti a tali processi sono tenuti a non precludere a coloro che sono in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta della rosa dei candidati criteri oggettivi e documentabili.

7.2 Integrità ed indipendenza nei rapporti

I La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, evitando, ove possibile, forme di dipendenza.

Tali relazioni comprendono anche i contratti finanziari e di consulenza.

Per garantire la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto, la Società predispone:

- un'adeguata ricostruibilità delle scelte adottate;
- la conservazione delle informazioni nonché dei documenti contrattuali per i periodi stabiliti dalle normative vigenti e richiamati nelle procedure interne di acquisto.

8. CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON LA COLLETTIVITA'

8.1 Politica ambientale

Ammann Italy S.r.l. si impegna a perseguire obiettivi coerenti con quelli strategici in materia ambientale.

8.2 Rapporti economici con partiti, organizzazioni sindacali ed associazioni

Ammann Italy S.r.l. non finanzia partiti sia in Italia che all'estero, loro rappresentanti o candidati, né effettua sponsorizzazioni di congressi o feste che abbiano un fine esclusivo di propaganda politica.

Si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta ad esponenti politici (ad esempio, tramite concessione di strutture Ammann Italy S.r.l., accettazione di segnalazioni per le assunzioni, contratti di consulenza).

Ammann Italy S.r.l. non eroga contributi ad organizzazioni con le quali può ravvisarsi un conflitto di interessi.

Le eventuali attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte, sono destinate solo ad eventi che offrano garanzia di qualità.

In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, Ammann Italy S.r.l. presta particolare attenzione verso ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

8.3 Rapporti istituzionali

Ammann Italy S.r.l. adotta specifici protocolli nell'ambito del proprio modello organizzativo per la prevenzione dei reati nei confronti della pubblica amministrazione.

9. MODALITA' DI ATTUAZIONE

9.1. Comunicazione e formazione

Il codice etico è portato a conoscenza degli *stakeholder* interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione (per esempio, la consegna a tutti i collaboratori di copia del Codice, sezioni dedicate nel sito internet aziendale, ecc.).

9.2 Segnalazioni degli *stakeholder*

Tutti gli *stakeholder* di Ammann Italy S.r.l. possono segnalare, per iscritto ed in forma non anonima, ogni violazione o sospetto di violazione del codice etico all'Organismo di Vigilanza di Ammann Italy S.r.l., che provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltandone eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione.

L'Organismo di Vigilanza di Ammann Italy S.r.l. agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di

essere una forma di discriminazione o penalizzazione (ad esempio, per i fornitori: interruzione dei rapporti di affari, per i dipendenti: mancata promozione, ecc.).

È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

9.3 Violazioni del Codice Etico

L'Organismo di Vigilanza di Ammann Italy S.r.l. riporta le violazioni del codice etico emerse in conseguenza delle segnalazioni degli *stakeholder* o dell'attività di auditing, e i suggerimenti ritenuti necessari, direttamente al Consiglio di Amministrazione di Ammann Italy S.r.l.

Le competenti funzioni aziendali, attivate dal Consiglio di Amministrazione della Società, definiscono i provvedimenti, ne curano l'attuazione, e riferiscono allo stesso Consiglio.