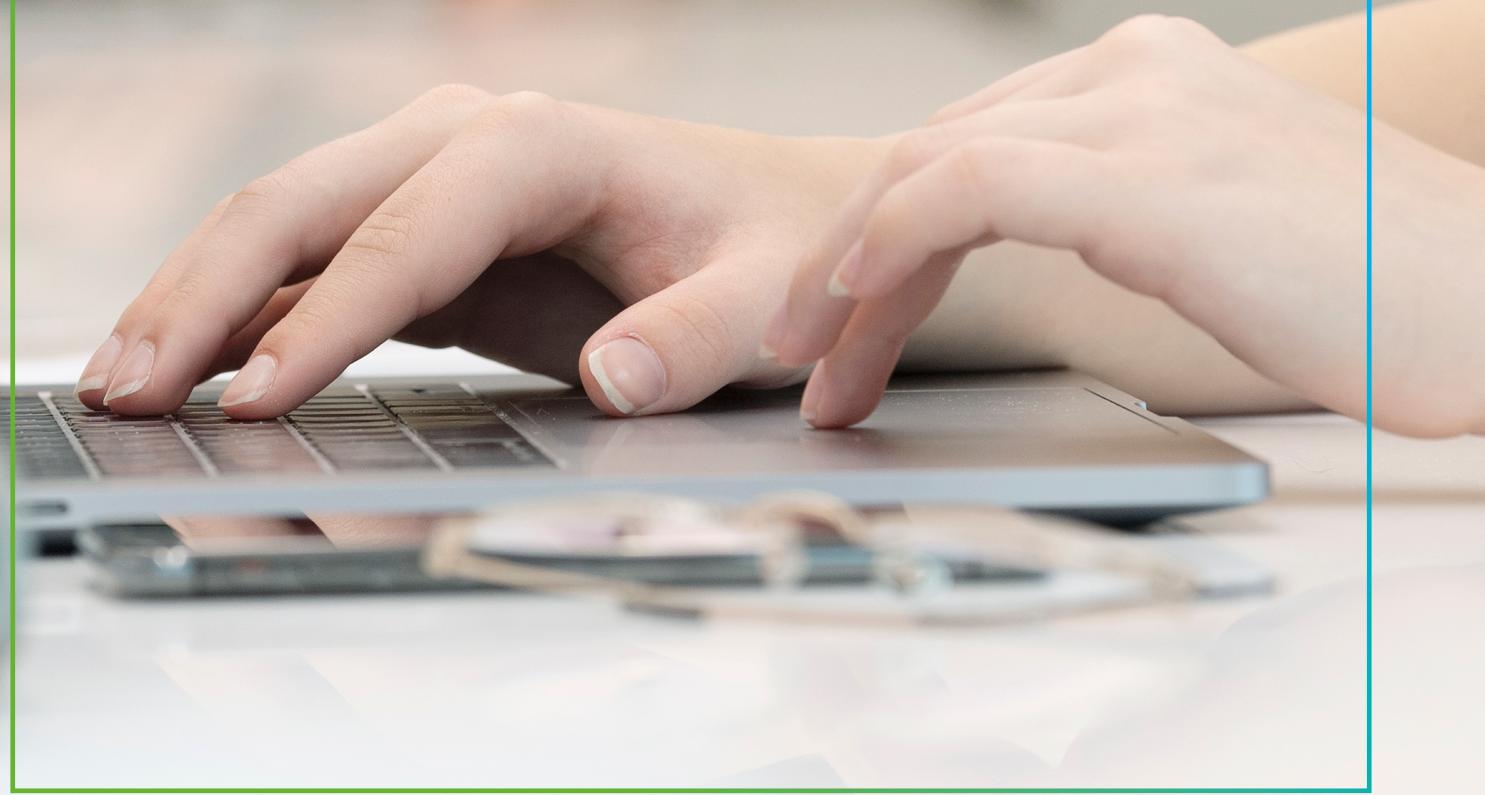


Codice di Condotta Aziendale



Introduzione

Il Gruppo Ivoclar, tramite il costante il miglioramento dei propri servizi, aspira ad aumentare in maniera sostenibile il proprio valore per i/le suoi/sue pazienti, clienti, partner, dipendenti, azionisti/e e per la collettività in generale. Sappiamo che possiamo raggiungere questo obiettivo solo se il successo si basa su una condotta aziendale etica, virtuosa e impeccabile. Essenziale, quindi, è una gestione lodevole, nonché dipendenti che lavorano con la massima integrità e una condotta corretta, che allineano costantemente le loro azioni ai valori etici di base e al quadro giuridico.

Il Codice di Condotta Aziendale del Gruppo Ivoclar definisce gli standard per le modalità di comportamento delle parti in causa, all'interno e all'esterno del Gruppo. I dirigenti e i dipendenti sono ugualmente responsabili del rispetto delle disposizioni del presente Codice.

Oltre alle rispettive disposizioni di legge, il presente Codice di Condotta Aziendale vale quale quadro vincolante di azione per tutti i dipendenti delle società del Gruppo Ivoclar. I dettagli del Codice sono definiti tramite linee guida che tengono conto delle peculiarità dei diversi Paesi.

I nostri valori aziendali e il modo in cui raggiungiamo i nostri obiettivi aziendali sono importanti quanto il raggiungimento degli obiettivi stessi.



A handwritten signature in blue ink that reads "Markus Heinz".

Markus Heinz
Chief Executive Officer

1. Rapporti tra soggetti

Creiamo un ambiente di lavoro positivo, nel quale ci trattiamo reciprocamente con rispetto, dignità e professionalità. Presso il Gruppo Ivoclar le persone vengono assunte e promosse sulla base delle loro competenze e dei loro risultati.

Non tolleriamo alcun tipo di bullismo, molestia o discriminazione basata sulla razza o l'origine etnica, il colore della pelle, la lingua, il sesso, l'età, l'orientamento sessuale, la religione o le credenze consentite.

2. Interazione con i partner commerciali

Attribuiamo grande importanza allo sviluppo delle nostre relazioni commerciali. Tuttavia, tali rapporti non saranno mai più importanti dei nostri principi etici, in virtù dei quali ci impegniamo all'onestà, all'integrità e al rispetto degli obblighi di legge.

Selezioniamo i nostri partner commerciali esclusivamente sulla base di criteri oggettivi e legati al nostro business. Ci assicuriamo che i nostri partner commerciali condividano le nostre regole comportamentali in materia di condotta ed etica commerciale.

Non concediamo né accettiamo favori commerciali che possano influenzare le decisioni aziendali. Non tolleriamo la corruzione e, di conseguenza, abbiamo stabilito regole chiare in tale ambito. Anche i doni e gli altri benefici devono essere trasparenti. Questi non possono in nessun caso essere resi dipendenti dall'acquisto dei nostri prodotti o utilizzati per ottenere un vantaggio commerciale diretto.

3. Rapporti con pubblici/pubbliche ufficiali, persone politicamente esposte/partiti politici

Si rileva che la legge è estremamente severa in materia di eventuali responsabilità penali nei rapporti con i/le pubblici/pubbliche ufficiali e che occorre applicare regolarmente uno standard più elevato alle prestazioni erogate a tali soggetti. Pertanto, non effettuiamo alcun pagamento o forniamo alcun beneficio monetario a pubblici/pubbliche ufficiali, persone politicamente esposte o partiti politici. I pagamenti a funzionari/e o rappresentanti di autorità pubbliche per accelerare procedure ufficiali sono severamente vietati.

4. Condotta nei confronti dei/delle concorrenti

Teniamo una condotta leale nei confronti dei/delle nostri/e concorrenti. Non partecipiamo a condotte concorrenziali sleali, come ad esempio accordi illeciti sui prezzi e sulle caratteristiche dei prodotti, o a abusi di una posizione di mercato dominante.

5. Condotta generale negli affari

5.1. Rispetto degli obblighi di legge

Ci impegniamo a rispettare le leggi, i regolamenti e le linee guida. Ci aspettiamo che i nostri dipendenti conoscano e rispettino gli obblighi di legge relativi al loro lavoro.

5.2. Qualità

Il nostro successo commerciale sul mercato dipende da prodotti di alta qualità che soddisfano le aspettative dei/delle nostri/e clienti. I nostri collaboratori contribuiscono al nostro successo assumendosi la responsabilità della qualità del loro lavoro e del relativo continuo miglioramento. I dirigenti sono tenuti a esigere un lavoro di qualità, al fine di poter offrire un servizio di qualità.

5.3. Integrità finanziaria

Attraverso un'attenta, completa e puntuale documentazione delle operazioni commerciali, garantiamo una tenuta della contabilità conforme agli standard di rendicontazione, che rifletta fedelmente i risultati delle attività commerciali. Il Gruppo Ivoclar sostiene la lotta contro il riciclaggio di denaro, la corruzione e i reati tributari. In caso di dubbi sulla legittimità di determinate operazioni finanziarie, in particolare di trasferimenti di denaro contante, è necessario informare l'ufficio finanziario competente.

5.4. Protezione dei segreti aziendali e della proprietà intellettuale

I segreti aziendali e commerciali devono essere trattati con riservatezza e protetti. Ciò vale anche per altre informazioni che il Gruppo Ivoclar, i partner commerciali e i/le clienti hanno interesse a mantenere riservate.

5.5. Protezione dei dati personali

La tutela della privacy durante il trattamento dei dati personali è per noi una questione molto importante, che viene presa in considerazione nei nostri processi aziendali.

5.6. Gestione dei beni aziendali

Proteggiamo i beni aziendali gestendo con attenzione gli stessi, i diritti di proprietà intellettuale e le informazioni aziendali al fine di evitare perdite, furti o danni. Le apparecchiature e i sistemi informativi del Gruppo Ivoclar sono destinati all'uso aziendale. Un uso privato moderato è consentito solo se non viola gli interessi della società.

5.7. Comunicazione e media

Forniamo informazioni concrete e tempestive. La comunicazione al pubblico, in particolare ai/alle rappresentanti dei media, viene effettuata esclusivamente dalla Direzione Comunicazione Aziendale o dalla Direzione locale del Paese, dai membri della Direzione Aziendale o dai dipendenti da loro incaricati, o in consultazione con gli stessi.

5.8. Salute, sicurezza e ambiente

Proteggiamo la nostra salute e la nostra sicurezza rispettando le linee guida che regolano la prevenzione degli incidenti e impegnandoci ai fini di una protezione ambientale responsabile in ogni postazione di lavoro.

6. Conflitti di interesse

I dipendenti sono tenuti ad agire nell'interesse del Gruppo Ivoclar. Qualora dovessero emergere conflitti di interesse potenziali, effettivi o percepibili, è richiesta la trasparenza da parte dei dipendenti.

I conflitti di interesse possono derivare, ad esempio, da

- ✓ relazioni personali all'interno del Gruppo Ivoclar,
- ✓ incarichi esterni in politica o in altre società,
- ✓ impieghi secondari in altre società,
- ✓ investimenti privati o altri interessi finanziari (ad es. partecipazioni in imprese partner commerciali o concorrenti, e simili),
- ✓ doni, pagamenti, inviti o altri benefici da parte di partner commerciali, ecc.

Qualora si verifichino tali situazioni, il/la dipendente è tenuto/a a:

- 1) valutare correttamente la situazione e
- 2) idealmente, evitare i conflitti di interesse non appena individuati,
- 3) se inevitabile, segnalare la situazione al/alla proprio/a superiore (nell'interesse della trasparenza),
- 4) il/la superiore valuta la situazione in modo obiettivo unitamente al dipartimento People & Culture e, se necessario, al/alla Responsabile per la Compliance,
- 5) e il/la superiore prende una decisione di conseguenza nell'interesse del Gruppo Ivoclar, facendo la massima attenzione a proteggere gli interessi di tutte le parti coinvolte; tale decisione deve essere debitamente documentata.

7. Obbligo di segnalazione di sospetta condotta illecita

qualsiasi forma di condotta illecita può danneggiare il Gruppo Ivoclar, i suoi dipendenti, i partner commerciali e, di conseguenza, i/le pazienti. Un caso di condotta illecita può avere conseguenze gravi e imprevedibili per l'intero Gruppo.

I dipendenti sono pertanto tenuti a segnalare qualsiasi sospetto di condotta illecita. A tale scopo il Gruppo Ivoclar ha installato il canale di segnalazione "Tell Me", nell'ambito del quale una segnalazione può essere presentata in tutto il mondo e in qualsiasi momento.

Le segnalazioni possono essere presentate in qualsiasi momento, sia dai dipendenti che da soggetti esterni, tramite il sito web globale del Gruppo Ivoclar o direttamente all'indirizzo <https://www.bkms-system.ch/ivoclar>.

La mancata presentazione di relazioni rilevanti può anche essere considerata come condotta illecita individuale da parte del/della dipendente che è a conoscenza di un grave incidente.

qualsiasi dipendente che denunci un sospetto di condotta illecita, per quanto ad egli/ella noto, sarà protetto dal Gruppo Ivoclar contro qualsiasi misura di ritorsione o rappresaglia. Il Gruppo Ivoclar non tollererà alcuna sanzione nei confronti dei dipendenti che segnalino violazioni effettive o sospette.

8. Programma di compliance

8.1. Attuazione

Il Programma di Compliance del Gruppo Ivoclar è diretto dal Direttore per la Compliance Aziendale, che è responsabile dello sviluppo, dell'attuazione e del controllo del programma in tutta la società. Il Direttore per la Compliance Aziendale è supportato dal Consiglio per la Compliance del Gruppo Ivoclar.

Gli Agenti per la Compliance Locali sono responsabili dell'attuazione del programma nelle società controllate dei rispettivi paesi, secondo le istruzioni fornite dal Direttore per la Compliance Aziendale.

Ogni dipendente riceve una copia del presente Codice di Condotta Aziendale. Si tengono regolarmente corsi di formazione su Integrità e Compliance. Inoltre, la conformità al Codice di Condotta Aziendale è discussa nel dialogo annuale.

Tutti i dipendenti si impegnano ad attuare il presente Codice di Condotta. Azioni illecite o contrarie all'etica non possono essere giustificate dal fatto che vengono eseguite per ordine di terzi, compresi i superiori.

I membri della Direzione Aziendale e i dirigenti del Gruppo Ivoclar si assumono una particolare responsabilità per l'attuazione del Codice. Essi sono tenuti a fornire l'esempio nell'osservanza dei valori e dei principi di comportamento fondamentali contenuti nel Codice di Condotta Aziendale e, coerentemente, esigono il corrispondente comportamento da parte dei loro subordinati.

8.2. Violazioni e sanzioni

I dipendenti che violano o tollerano le violazioni del Codice di Condotta Aziendale possono essere soggetti, oltre che a misure disciplinari, anche ad altre conseguenze ai sensi del diritto del lavoro - financo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

8.3. Consulenza e segnalazione delle infrazioni

In caso di domande sul Codice di Condotta Aziendale, sulle linee guida di conformità individuali o su qualsiasi altro argomento relativo alla conformità, si prega di contattare il/la proprio/a superiore, l'Agente per la Compliance responsabile, il Direttore per la Compliance Aziendale, o di utilizzare il canale di segnalazione menzionato al punto 7.

Potete anche segnalare una sospetta violazione del Codice di Condotta Aziendale o di altre norme a tali soggetti o ai dipendenti del Dipartimento People & Culture.