

A person wearing a blue suit jacket and a blue shirt is holding a single, vibrant green leaf that is shaped like a heart. The leaf is held between the person's fingers, and its shape is clearly defined against the dark background of the suit. A diagonal red line runs across the image from the top right towards the bottom left, passing behind the text and the leaf.

hGears

the **heart** of your
performance

CODICE DI CONDOTTA

CODICE DI CONDOTTA

- 4. INTRODUZIONE
- 7. DIRITTI UMANI, SALUTE E SICUREZZA E AMBIENTE
- 8. INTEGRITÀ NELLA CONDOTTA ECONOMICA
- 10. PROTEZIONE DEL PATRIMONIO E DELLE RISORSE
- 12. GESTIONE ETICA DELLA COMUNICAZIONE
- 13. DIVULGAZIONE E CULTURA DELLA CONSAPEVOLEZZA
- 14. RISPETTO E APPLICAZIONE DEL CODICE DI CONDOTTA
- 14. SEGNALAZIONI
- 14. SANZIONI



Cari Colleghi,

In hGears da sempre siamo impegnati a mantenere massimi livelli di onestà, integrità ed etica aziendale.

Siamo convinti che essere responsabili nei confronti delle persone e dell'ambiente garantisca anche il successo della nostra attività.

In una società in continua evoluzione, dove integrità e trasparenza sono sempre più richiesti e necessari, abbiamo deciso di rinnovare completamente il nostro Codice di Condotta. Questa revisione è il risultato di un'analisi molto profonda in merito ai nostri obiettivi e responsabilità come azienda e come individui.

Il nuovo Codice di Condotta affronta in maniera più approfondita temi fondamentali come il rispetto e la trasparenza, in linea con la ferma convinzione che i nostri valori aziendali siano il fondamento del nostro business. Questi principi sono profondamente radicati nella storia delle aziende che si sono unite per formare hGears e sono al centro di ciò che siamo oggi come Gruppo.

Vi preghiamo di prendere attenta visione del Codice e di incorporare queste linee guida nelle vostre attività quotidiane. Ogni persona in hGears svolge un ruolo fondamentale agendo in modo coerente con questi principi.

Grazie per la vostra dedizione nel rendere hGears l'azienda in cui siamo tutti orgogliosi di lavorare.

Il Consiglio di Gestione



**RENDIAMO POSSIBILI
SOLUZIONI D'ECCELLENZA
PER UN MONDO MIGLIORE**

1. INTRODUZIONE

1.1 I valori di hGears

Il presente Codice di Condotta (di seguito "**Codice**") è un documento ufficiale delle società hGears Padova S.p.A., hGears Schramberg GmbH, hGears (Suzhou) Co. Ltd. e della capogruppo hGears AG (di seguito congiuntamente "**hGears**" o "**Gruppo**") e stabilisce le regole di condotta aziendale.

Il Codice raccoglie i principi etici ed i valori del Gruppo e fornisce linee guida sulla condotta dei Destinatari. Il Gruppo conforma la propria attività alle disposizioni deontologiche del presente documento ed è essenziale che anche tutti i dipendenti si attengano al medesimo Codice, eseguendo i propri compiti con integrità. hGears, pertanto, evita di intrattenere rapporti con chi, nel condurre la propria attività, non rispetti i principi posti a fondamento del presente Codice.

hGEARS SI IMPEGNA AD OPERARE SULLA BASE DEI SEGUENTI VALORI:



ONE hGEARS

tutto è possibile quando si lavora insieme

- sviluppo di una cultura che promuove la collaborazione e il teamwork;
- approccio al lavoro per obiettivi comuni, utilizzando le sinergie di Gruppo per raggiungere il successo.



L'INTEGRITÀ È IMPORTANTE

siamo onesti e trasparenti

- rispetto per tutti gli individui e per ogni soggetto con il quale intratteniamo rapporti d'affari;
- rispetto di tutte le leggi e i regolamenti applicabili, evitando qualsiasi condotta commerciale illegale o non etica come delineato nella Policy Anticorruzione;
- sostegno a pratiche di business responsabili al fine di soddisfare i principi di onestà, correttezza e trasparenza rispettando i più elevati standard di comportamento etico;
- impegno nella creazione di un ambiente di lavoro salubre, sereno e sicuro per i propri dipendenti.



IMPEGNO PER LA SOSTENIBILITÀ

tutto quello che facciamo, lo facciamo per il domani

- promozione della consapevolezza che l'ambiente è un valore da sostenere e difendere all'interno del nostro modello di business;
- miglioramento dei nostri processi produttivi per ridurre sprechi ed emissioni.



SIAMO DIVERSI

valorizziamo tutti

- valorizzazione delle risorse umane promuovendo la crescita professionale dei dipendenti;
- rifiuto di qualsiasi forma di discriminazione, molestia, intimidazione per motivi di etnia, religione, genere, età, origine, cittadinanza, orientamento sessuale o disabilità.



PASSIONE PER LA CRESCITA

il continuo sviluppo è radicato nel nostro DNA

- comprensione delle esigenze dei clienti e degli azionisti;
- propensione verso uno sviluppo continuo;
- aumento della competitività e della solidità finanziaria, nel rispetto di una sana e prudente gestione aziendale.



GUIDATI DALL'INNOVAZIONE

la nostra curiosità crea opportunità

- approccio creativo rispetto ai bisogni del mercato, creando soluzioni innovative per incrementare le opportunità di business;
- capacità di mantenere una posizione rilevante in un mercato competitivo, grazie ad una cultura del miglioramento continuo.

Il Codice recepisce i principi della "Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo" delle Nazioni Unite ("ONU"), le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro ("ILO") e le Linee Guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico ("OCSE") per le aziende multinazionali.

Qualora in altri paesi dove opera hGears esistessero leggi o regolamenti più severi e maggiormente cautelativi in ambito di salvaguardia dei diritti, rispetto al presente Codice, questi prevalgono.

1.2 Destinatari del Codice di condotta

Il presente Codice si applica a tutti i Dipendenti (di seguito "Dipendenti" o singolarmente "Dipendente"), ai membri degli organi sociali, ai collaboratori, agli agenti, ai consulenti, ai clienti e ai fornitori delle società del Gruppo (di seguito congiuntamente con i Dipendenti i "Destinatari").

Nello svolgimento dell'attività per conto del Gruppo, i Destinatari coinvolti sono tenuti ad osservare lo stesso livello di integrità, condotta etica e rispetto della legge dei dipendenti del Gruppo stesso.

Qualora dovessero emergere violazioni dei principi delineati nel presente Codice, hGears si riserva il diritto di interrompere i rapporti commerciali con i partner di riferimento coinvolti.

1.3 Implementazione

Il Management Board di hGears promuove una cultura generale della legalità nell'organizzazione aziendale, secondo gli standard descritti nel presente Codice.

Le Direzioni di ciascuna società del Gruppo sono responsabili dell'attuazione e della diffusione del Codice a livello locale, mentre i Manager locali hanno il compito di monitorare le disposizioni di legge in materia di anticorruzione applicabili localmente.

Nessun documento può ragionevolmente considerare tutte le situazioni a rischio che possono sorgere in ambito aziendale. Il Codice, pertanto, fornisce linee guida in aree che sono essenziali per un corretto svolgimento dell'attività di business. Né il Codice né alcun Principio, Norma o Procedura sono finalizzati a costituire o costituiscono un diritto contrattuale che possa essere utilizzato contro hGears da parte di qualunque dipendente, collaboratore, azionista, cliente e fornitore. Il presente Codice è approvato dal Management Board di hGears.



**CI RISPETTIAMO E TRAIAMO FORZA
DALLE NOSTRE DIFFERENZE**

2. DIRITTI UMANI, SALUTE E SICUREZZA E AMBIENTE

2.1 Lotta al lavoro minorile

hGears condanna ogni forma di lavoro minorile e si impegna alla diffusione di questa cultura con i propri stakeholder.

Il Gruppo non impiega minori di 16 anni e rispetta le disposizioni dell'ILO (International Labour Organization) in materia di salute, sicurezza e moralità dei giovani di età compresa tra i 15 e i 18 anni e le modalità di assunzione del personale sono conformi alle legislazioni e alle normative che disciplinano il lavoro minorile.

hGears e i suoi dipendenti sono tenuti al rispetto delle leggi, delle normative e dei regolamenti in tema di lotta al lavoro minorile vigenti nei paesi nei quali sono presenti le sedi aziendali, ma laddove fossero meno cautelative del presente Codice, quest'ultimo ha la prevalenza.

hGears richiede l'adozione delle stesse regole e disposizioni ai propri fornitori e partner.

2.2 Lotta contro la discriminazione e le molestie

In hGears non è tollerata alcuna forma di molestia (fisica, psicologica o sessuale), di bullismo, di discriminazione e intimidazione per motivi di etnia, colore, religione, genere, età, origine, cittadinanza, orientamento sessuale o disabilità fisica.

Le politiche relative ad impiego, assunzioni, formazione, retribuzione, benefit e sviluppo di carriera sono definite in maniera oggettiva sulle qualifiche, sulla funzione, sull'esperienza e sulle performance realizzate e non tengono mai in alcun conto motivazione di etnia, religione, genere, origine, cittadinanza, orientamento sessuale, attività sindacale, disabilità, gravidanza o qualsiasi altro status protetto.

Qualsiasi segnalazione di molestia, discriminazione o forma di minaccia sarà trattata immediatamente, in totale riservatezza e protezione dal rischio di ritorsioni, come prescritto nel capitolo "Mancato rispetto e applicazione del Codice di Condotta".

hGears richiede l'adozione delle stesse regole ai propri fornitori e partner.

2.3 Etica, salute e sicurezza

hGears crede che un ambiente di lavoro salubre, sano e sicuro sia un valore inalienabile verso il quale impegnarsi. In hGears è proibita qualsiasi forma di lavoro forzato. I lavoratori percepiscono una retribuzione conforme alle regole salariali applicabili definite all'interno dei Contratti di Lavoro e hanno il diritto di esprimersi, di aderire o dare vita ad un sindacato nel rispetto delle leggi locali.

hGears si impegna a promuovere e realizzare tutte le politiche e le metodologie attive per prevenire i rischi che possono incidere sulla salute e sicurezza dei dipendenti, verificarne periodicamente la corretta applicazione e misurarne l'efficacia e l'efficienza.

In particolar modo, il Gruppo si impegna affinché il suo Management e i suoi dipendenti si assumano la responsabilità della protezione della salute e della prevenzione degli infortuni favorendo la nascita e la diffusione di una cultura attiva e proattiva della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

All'interno degli standard di sicurezza si colloca anche il divieto di utilizzo di sostanze stupefacenti e alcol. Un dipendente che nel corso dell'attività lavorativa usi, venda, possieda o sia sotto l'influenza di droghe o dell'abuso di alcool, sia che tali sostanze vengano consumate o assunte durante o al di fuori dell'orario di lavoro, sia nei locali di hGears o altrove, è oggetto di

sanzioni disciplinari, come previsto dal capitolo "Mancato rispetto del Codice".

Il perimetro di applicazione delle suddette politiche così come la conformità alla legislazione in vigore nei paesi interessati si applica anche ai subappaltatori che lavorano all'interno delle sedi delle società del Gruppo.

2.4 Gestione, sviluppo e valorizzazione delle Risorse Umane

hGears si impegna a gestire le Risorse Umane con rispetto e secondo criteri di imparzialità, trasparenza, non discriminazione, autonomia e indipendenza di giudizio.

Le decisioni relative all'assunzione, ai processi di selezione, alla remunerazione, all'avanzamento di carriera e ai premi di rendimento si basano su fattori oggettivi e imparziali, quali la valutazione delle prestazioni e delle competenze tecniche professionali:

- nessun dipendente può essere assunto, né può ricevere un avanzamento di carriera o un aumento di stipendio, sulla base di segnalazioni di terzi (compresi funzionari pubblici) in cambio di favori, premi o altri vantaggi per sé stessi e/o per hGears;

- tutti i processi devono essere tracciabili, le decisioni formalizzate e la documentazione completa e corretta.

hGears permette un'adeguata crescita professionale delle Risorse Umane sulla base delle capacità e competenze professionali, valorizzandone la produttività e lo spirito innovativo nel rispetto dei limiti delle responsabilità e delle competenze di ciascuno.

I programmi di crescita elaborati vengono implementati con correttezza e buona fede per fornire pari opportunità occupazionali per tutti i tipi di attività e per tutti i livelli organizzativi della forza lavoro.

Ai dipendenti sono richieste onestà e professionalità, in quanto valori e condizioni determinanti per il conseguimento degli obiettivi di hGears.

È inoltre richiesto di collaborare per mantenere un clima di decoro e di rispetto reciproco della dignità di ciascuno.

2.5 Libera associazione

Viene riconosciuto il diritto fondamentale di tutti i dipendenti di costituire e aderire a sindacati e rappresentanze dei lavoratori. Il rispetto di questo diritto non deve tuttavia contravvenire alle disposizioni di legge nazionali e agli accordi esistenti nella misura in cui questi non violino le Convenzioni ILO n. 87 (Libertà di associazione e tutela del diritto sindacale) e n. 98 (Diritto di contrattazione collettiva). hGears, i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori lavorano insieme in maniera trasparente e con lo spirito di una gestione costruttiva e collaborativa dei conflitti.

2.6 Rispetto per l'ambiente

hGears si impegna in una politica attiva orientata alla promozione della tutela dell'ambiente anche nello svolgimento delle attività quotidiane dei suoi dipendenti. In particolare, lungo il ciclo produttivo, laddove possibile promuove:

- riduzione degli sprechi, conservazione delle risorse naturali e riciclo dei materiali;

- corretta gestione dei rifiuti;

- limitazione del consumo di energia e delle emissioni di gas a effetto serra;

- valutazione dell'impatto ambientale dei propri prodotti e impianti e sulle comunità limitrofe in un'ottica di miglioramento continuo.

3. INTEGRITÀ NELLA CONDOTTA ECONOMICA

Una condotta etica delle relazioni commerciali costituisce il fondamento per un corretto sviluppo delle attività di business di hGears e assicura la sostenibilità economica attuale e futura del Gruppo.

hGears promuove la concorrenza leale sul mercato, la trasparenza e l'onestà e tutti i valori e le azioni atti a tutelare il Gruppo da pratiche anticoncorrenziali, dalla concussione e dalla corruzione.

3.1 Relazioni con i clienti e con i fornitori

Il successo di hGears dipende dalla costruzione di relazioni con clienti e fornitori basate sulla fiducia, sull'integrità, sull'equità, sulla non discriminazione, sul rispetto reciproco, sull'affidabilità e sulla convenienza. Il Gruppo pertanto promuove, lungo tutta la catena del valore, un impegno dei diversi partner sui temi dei diritti umani, prassi eque di vendita, aderenza ai più rigorosi standard etici, protezione delle informazioni riservate e personali, proprietà intellettuale e lotta alla corruzione.

Inoltre, nell'ambito delle relazioni con terze parti, ai dipendenti e ai manager non è consentito:

- agire come consulenti o dipendenti con qualsiasi ruolo presso un concorrente, fornitore o cliente;
- detenere titoli o partecipazioni finanziarie consistenti presso qualsiasi concorrente, fornitore o cliente.

3.2 Conformità a leggi e regolamenti commerciali

hGears si impegna a rispettare le leggi e i regolamenti applicabili che definiscono il quadro normativo per l'esportazione e l'importazione di beni, servizi, informazioni e tecnologie, compreso il commercio parallelo e la riesportazione.

Inoltre, hGears assicura di non violare alcuna misura restrittiva, che limita l'importazione o l'esportazione verso territori sanzionati o parti sanzionate.

hGears rispetta le leggi e le disposizioni che sono applicabili nel paese di produzione, le direttive e le disposizioni regolamentari UE applicabili.

hGears richiede ai rispettivi partner commerciali il rispetto delle stesse normative.

3.3 Concorrenza leale

hGears si impegna a rispettare le leggi e i regolamenti applicabili che proteggono la concorrenza leale e vietano le pratiche anticoncorrenziali. I dipendenti sono tenuti a rispettare le normative applicabili in merito alla concorrenza e all'antitrust.

Sono vietati accordi o collusioni con altre società che potrebbero impedire, limitare o alterare la concorrenza, in particolare per quanto riguarda accordi sui prezzi o accordi che mirano ad allocare clienti, mercati, prodotti o personale. È inoltre vietato lo scambio di questo tipo di informazioni con i concorrenti.

3.4 Lotta alla corruzione e al riciclaggio di denaro

hGears adotta un approccio di "tolleranza zero" nei confronti degli atti di corruzione e si impegna a rispettare le leggi anticorruzione applicabili in tutti i paesi in cui svolge le proprie attività.

A livello di principio generale, per prevenire e monitorare eventuali violazioni di leggi e regolamenti applicabili in materia di corruzione, hGears richiede a chiunque sia coinvolto nello svolgimento delle quotidiane attività di business del Gruppo di:

- garantire la formalizzazione e la tracciabilità del processo decisionale;
- rispettare le policy e le procedure applicabili;
- garantire l'accuratezza, la correttezza e la completezza delle registrazioni contabili di ciascuna transazione di business;
- evitare situazioni di conflitto di interessi, con particolare riferimento agli interessi personali o familiari che possano influenzare la capacità di giudizio o interferire con la capacità di prendere decisioni imparziali nel migliore interesse delle società del Gruppo.

Nelle transazioni commerciali è richiesta ai Destinatari particolare accortezza nella ricezione e utilizzo di valuta, titoli di credito e valori in genere, al fine di evitare il pericolo di immissione sul mercato di valori contraffatti o alterati.

I Destinatari, con particolare riferimento ai dipendenti, non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare la ricettazione, il riciclaggio e l'impiego di introiti, beni o utilità derivanti da attività criminali in

qualsivoglia forma o modo.

A tal fine, i dipendenti devono verificare in via preventiva le informazioni normalmente disponibili (incluse le informazioni finanziarie) su controparti commerciali, consulenti e fornitori, al fine di appurare la loro integrità, la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari.

hGears ottempera alla legislazione applicabile in materia di antiriciclaggio e di lotta alla criminalità organizzata, sia nazionale sia internazionale e i dipendenti sono tenuti ad osservare rigorosamente le leggi, le policy e le procedure aziendali in qualsiasi transazione economica, anche infragruppo, che li veda coinvolti, assicurando la piena tracciabilità dei flussi finanziari in entrata ed in uscita e la piena conformità di tali operazioni alle suddette leggi in materia di antiriciclaggio.

3.5 Ricevere ed elargire regali

È permesso ai dipendenti, in alcune circostanze, scambiare regali di modico valore, offrire pranzi, cene e inviti ad eventi, al fine di promuovere buoni rapporti di business senza esercitare alcun tipo di condizionamento sulle persone coinvolte. Anche alcune forme di ospitalità, quali pranzi, cene ed inviti ad eventi rappresentano un contributo legittimo alla costituzione o al mantenimento di buone relazioni di partnership.

Non possono essere accettati o offerti indennità o pagamenti non ufficiali per la fornitura di servizi specifici.

È vietato offrire o accettare, anche in occasione di festività, per sé o per altri, regali, ospitalità, intrattenimenti, trasporti e qualsiasi "oggetto di valore" tangibile o intangibile eccessivo.

I dipendenti di hGears possono donare o ricevere indennità o regalie in riferimento ad affari relativi al Gruppo da parte di, o nei confronti di, clienti o fornitori, a condizione che siano rispettate le seguenti linee guida:

- che i doni / regalie non violino nessuna legge, norme ufficiali, normali usi e costumi del mercato o la politica conosciuta dei datori di lavoro delle parti coinvolte;
- che siano di modico valore;
- che siano appropriati rispetto alle circostanze;
- che non condizionino in modo anomalo l'opinione del ricevente;
- che non compromettano l'integrità o la reputazione delle parti.

3.6 Rapporti con Pubblica Amministrazione, Autorità Giudiziaria e Mondo Politico

In hGears, i rapporti con la Pubblica Amministrazione e l'Autorità Giudiziaria devono essere improntati alla massima trasparenza, chiarezza e correttezza e devono rispettare le disposizioni di legge e di regolamento applicabili.

Solo chi è autorizzato specificamente e formalmente da hGears potrà avere contatti con la Pubblica Amministrazione, locale o straniera, con funzionari pubblici, enti, organizzazioni e/o istituzioni.

È severamente vietato:

- promettere o offrire direttamente o indirettamente denaro o regali di qualsiasi genere o altre utilità a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione, dell'Autorità Giudiziaria o a loro parenti;
- promuovere opportunità di impiego e/o commerciali, che possono avvantaggiare Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio e loro parenti;

- sollecitare, ottenere e/o scambiare informazioni riservate che possano compromettere l'integrità e la reputazione delle parti;

- il compimento di qualsiasi altro atto volto a indurre i Pubblici Ufficiali e/o gli Incaricati di Pubblico Servizio a fare o ad omettere di fare qualcosa in violazione delle leggi dell'ordinamento cui appartengono;

- destinare a finalità diverse da quelle per le quali sono stati concessi, i contributi, le sovvenzioni o i finanziamenti ottenuti dallo Stato o da altro ente pubblico, anche di modico valore, e/o importo.

hGears agisce nel rispetto della legge e non ostacola, nei limiti delle proprie competenze, la corretta amministrazione della Giustizia. In particolare, nello svolgimento della propria attività, il Gruppo opera in modo lecito e corretto, collaborando con i rappresentanti dell'Autorità Giudiziaria, delle forze dell'ordine e di qualunque pubblico ufficiale che abbia poteri ispettivi.

In occasione di qualsivoglia tipologia di accesso effettuato dalla Pubblica Amministrazione o dall'Autorità Giudiziaria presso hGears, i dipendenti coinvolti dovranno informare immediatamente il proprio superiore diretto e/o il responsabile del personale e attenersi scrupolosamente alle eventuali istruzioni o indicazioni che questi ultimi dovessero impartire. In ogni caso, sarà il superiore diretto e/o il responsabile del personale o le persone dagli stessi incaricate/delegate, a gestire direttamente il rapporto con i membri della Pubblica Amministrazione o dell'Autorità Giudiziaria.

hGears richiede ai dipendenti di offrire la massima disponibilità e collaborazione nei confronti di chiunque venga a svolgere ispezioni e controlli per conto della Pubblica Amministrazione o dell'Autorità Giudiziaria. È vietato distruggere o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento, mentire o fare dichiarazioni false alle autorità competenti.

I fondi o le risorse di hGears non possono essere utilizzati per erogare contributi diretti o indiretti, in qualsiasi forma, a sostegno di soggetti politici o a partiti politici ovunque nel mondo.

Non è permesso l'uso di strutture o risorse di hGears da parte dei dipendenti per campagne politiche o la raccolta di fondi a scopo politico.

3.7 Gestione dei conflitti di interesse

hGears richiede che sia evitata qualsiasi situazione in cui i propri interessi personali siano in conflitto con gli interessi del Gruppo e viceversa.

I dipendenti hanno il dovere di lealtà verso il Gruppo e devono prestare attenzione ogni qualvolta i loro interessi personali possano entrare in conflitto con gli interessi di hGears.

I conflitti possono sorgere quando un Destinatario o un membro della sua famiglia ricevano benefici personali inappropriati come risultato della posizione di tale Destinatario con riguardo a hGears.

I dipendenti sono liberi di impegnarsi in attività esterne di loro scelta. Tali attività non devono condizionare o comunque portare discredito al nome di hGears. A titolo esemplificativo e non esaustivo, si riporta qui di seguito un elenco di casi di conflitto d'interesse vietati:

- avere un interesse finanziario personale (ulteriore rispetto alla propria normale remunerazione) in qualsiasi transazione che implichi l'acquisto o la vendita da parte di hGears di qualsiasi prodotto, materiale o servizio;
- l'uso di informazioni riservate a profitto proprio o di terzi;
- l'uso di beni, materiali, attrezzature aziendali o dei sistemi informatici o di altre attività di hGears per qualsiasi scopo non autorizzato.

SIAMO RESPONSABILI



4. PROTEZIONE DEL PATRIMONIO E DELLE RISORSE

Investire costantemente in Ricerca e Sviluppo rappresenta una leva strategica che permette a hGears di performare con continuità sul mercato e di mantenere un modello di business sostenibile. Tali attività di ricerca e sviluppo producono progetti, proprietà intellettuale e/o brevetti che devono rimanere rigorosamente riservati e protetti e devono essere utilizzati dai dipendenti con la consapevolezza dovuta alle attività di natura strategica.

Vanno protetti in modo particolare:

- la proprietà intellettuale;
- le informazioni riservate;
- i supporti per l'archiviazione dei dati;
- le attrezzature, i macchinari e gli utensili;
- gli asset strategici.

Pertanto, ogni dipendente deve astenersi dal divulgare o utilizzare, a profitto proprio o di terzi, qualsiasi notizia o informazione riservata attinente alle attività aziendali. Le informazioni e altro materiale ottenuto dai dipendenti in ragione del proprio lavoro non possono essere diffusi all'esterno se non debitamente e preventivamente autorizzati.

A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo sono considerate informazioni riservate:

- i progetti di lavoro, compresi i piani commerciali, industriali e strategici;
- le informazioni relative al know-how ed ai processi tecnologici compresi le password e i codici d'accesso;
- le operazioni finanziarie, le strategie operative, le strategie di investimento e di disinvestimento;
- i dati contabili, finanziari ed economici prima che siano resi pubblici;
- i dati personali dei dipendenti e le banche dati relative a clienti, fornitori, collaboratori.

L'obbligo di non divulgare informazioni riservate e confidenziali permane anche dopo la cessazione dalla carica sociale o la cessazione del rapporto di lavoro e/o di collaborazione. Tutta la documentazione presente all'interno di hGears, ogni informazione ed altro materiale, ottenuti dai destinatari in funzione della propria posizione all'interno del Gruppo, o per il fatto di essere in rapporti d'affari con quest'ultimo, sono e rimangono di proprietà esclusiva di hGears.

Tutti i Destinatari devono rendere a hGears i suddetti documenti, informazioni e materiali su richiesta di quest'ultima e, in ogni caso, al cessare del rapporto lavorativo o d'affari intercorrente con la stessa.

Le partecipazioni societarie di hGears o quelle di qualsiasi società del Gruppo, comprese quelle dei fornitori o clienti di hGears, non devono essere trattate sulla base di informazioni privilegiate non pubbliche acquisite dai destinatari.

hGears rispetta inoltre i diritti di proprietà intellettuale, i segreti industriali, i diritti d'autore, i software, le immagini e le pubblicazioni dei propri partner commerciali.

4.1 Riservatezza, protezione e sicurezza dei dati personali

hGears assicura un elevato livello di sicurezza, riservatezza e protezione dei dati personali grazie alla selezione e all'uso dei propri sistemi di information technology destinati al trattamento di dati personali e di informazioni riservate.

Infatti, nell'ambito dello svolgimento della propria attività, hGears raccoglie una serie significativa di informazioni e dati che possono essere personali e riservati e che si impegna a trattare in ottemperanza alle leggi vigenti sulla salvaguardia dei dati. I dipendenti si devono adeguare a tali leggi qualora trattino informazioni personali e riservate. hGears è rispettosa del diritto soggettivo alla tutela dei dati personali degli interessati, siano dipendenti, clienti o fornitori. Fornisce loro un'informativa completa e aggiornata sul trattamento dei dati acquisiti o acquisibili da hGears nel corso dell'attività e richiede il rilascio del loro consenso informato ogni qualvolta si dovesse rendere necessario, ed esclusivamente per le finalità cui il trattamento dei dati è destinato.

4.2 Correttezza e regolarità delle operazioni contabili

La documentazione contabile ed amministrativa del Gruppo deve produrre delle relazioni affidabili e precise per la direzione e per gli azionisti, per i creditori, per gli enti governativi e per i terzi. In relazione alla stesura dei bilanci ed alla tenuta della contabilità, hGears segue la specifica normativa ed i Principi Contabili generalmente accettati. Conseguentemente, la documentazione aziendale ufficiale deve essere precisa, veritiera e completa.

Tutte le operazioni del Gruppo devono essere conformi alle leggi applicabili. A tal fine si richiede ai dipendenti di essere onesti, obiettivi e leali nella tenuta della contabilità. Sono vietate le transazioni segrete, non registrate o non dichiarate. Tutte le spese devono essere accuratamente contabilizzate, devono includere idonea documentazione di supporto ed essere prontamente iscritte nei registri aziendali prima di essere rimborsate.

Nessun dipendente dovrà adottare misure fraudolente per indurre, costringere, manipolare o ingannare i revisori indipendenti di hGears.

Si esige che tutti i dipendenti elaborino una documentazione precisa e veritiera con riguardo al costo del personale, alla movimentazione del magazzino e delle merci, agli ordini ed alla fatturazione e, in genere, con riguardo ai fatti di gestione che vengono riflessi nei bilanci di hGears.

**SIAMO PARTNER
AFFIDABILI E TRASPARENTI**



5. GESTIONE ETICA DELLA COMUNICAZIONE

hGears è profondamente convinta che i processi di comunicazione interna ed esterna siano cruciali per il successo dell'azienda e per il consolidamento dei valori, della vision e della sua immagine pubblica. Attraverso una buona ed efficace comunicazione verso l'esterno è possibile costruire relazioni di lungo periodo con i partner aziendali e ciò consente a hGears di rispondere in modo specifico alle aspettative dei diversi stakeholder. Allo stesso modo, anche un efficiente processo di comunicazione interna che coinvolge i dipendenti contribuisce a garantire il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

hGears è consapevole che la comunicazione agli stakeholder debba essere chiara, coerente e onesta, progettata e indirizzata a seconda dei diversi destinatari. Potrà essere veicolata attraverso le pubblicazioni ufficiali dell'azienda, i social media, il sito internet, le attività di ufficio stampa, di investor relations e i mezzi di informazione e comunicazione più tradizionali. Alla definizione delle linee guida e alla gestione della comunicazione di hGears sono preposte le funzioni PR & IR che rispondono direttamente al Management Board.

5.1 Informazioni privilegiate e trading

hGears è una società quotata in borsa soggetta agli obblighi di legge dei mercati finanziari. Ciò include il divieto di insider trading.

Le informazioni privilegiate sono definite come informazioni non pubbliche su hGears o sui suoi partner commerciali che un investitore considererebbe importanti nel decidere se acquistare o vendere le azioni della società.

I dipendenti che vengono a conoscenza di informazioni privilegiate nello svolgimento delle proprie funzioni, intenzionalmente o in maniera casuale, sono considerati "insider". Le informazioni privilegiate devono essere mantenute strettamente riservate e non possono essere divulgate all'interno o all'esterno dell'azienda. Gli "insider" hanno il divieto di acquistare, vendere o scambiare azioni di hGears e/o utilizzare le informazioni privilegiate per ottenere un vantaggio personale.

5.2 Utilizzo attento e prudente dei social media

hGears utilizza i social media (es. LinkedIn e YouTube) per comunicare con diversi gruppi di interesse. Esistono rischi che devono essere presi in considerazione quando si utilizzano questi strumenti. Le informazioni possono essere viste ed analizzate da un vasto pubblico e la mancanza di attenzione potrebbe portare alla distorsione dei messaggi di comunicazione e alla divulgazione di informazioni riservate sia di hGears che dei suoi stakeholder.

Per questa ragione, solamente il personale designato dalle funzioni PR & IR può comunicare attraverso i profili social media aziendali.

Nell'utilizzo dei social media aziendali è necessario agire responsabilmente nella formulazione del messaggio, valutando attentamente la necessità e l'appropriatezza di cosa si comunica, nel rispetto dell'etica aziendale e delle informazioni sensibili e strategiche.

**TUTTO È POSSIBILE
QUANDO SI LAVORA INSIEME**



6. DIVULGAZIONE E CULTURA DELLA CONSAPEVOLEZZA

L'esistenza e il contenuto del presente Codice vengono resi noti ai Destinatari tramite:

- consegna del Codice ai dipendenti, con possibilità di consultazione presso la funzione delle Risorse Umane;
- diffusione all'esterno di hGears ad agenti, collaboratori e partner commerciali tramite invio digitale;
- pubblicazione nel sito web

www.hgears.com

La funzione Risorse Umane promuove la conoscenza del Codice a tutti i dipendenti del Gruppo che, pertanto, sono tenuti ad osservarlo e a contribuire alla sua attuazione. Organizza a questo scopo programmi di formazione e sensibilizzazione necessari a rafforzare una cultura di compliance all'interno del Gruppo sui temi dell'etica di business, dell'anticorruzione e dei diritti umani, focalizzando l'attenzione sulle pratiche illegali e sulla legislazione pertinente.

Anche i fornitori, gli agenti, i collaboratori e i partner commerciali di hGears sono invitati a conoscere e adottare i principi e le prassi contenute all'interno del presente Codice di Condotta.

7. RISPETTO E APPLICAZIONE DEL CODICE DI CONDOTTA

L'adozione di un modello di condotta di business aderente ai principi di etica, trasparenza, integrità ed onestà ha l'obiettivo di prevenire l'insorgere di problematiche e gestire i rischi di hGears e dei suoi dipendenti nei rapporti commerciali con terze parti.

È indispensabile identificare ogni potenziale rischio e ogni area di criticità o problematica reale per evitare di infrangere la legge e le Politiche di hGears. In caso di violazione è necessario agire immediatamente per evitare il reiterarsi di tali situazioni.

Eventuali deroghe a qualsiasi delle disposizioni del presente Codice possono essere fatte solo da parte del management di hGears e tali deroghe saranno prontamente divulgate da parte delle funzioni competenti.

7.1 Impegni e obblighi per i dipendenti

hGears esige che tutti i dipendenti conoscano le leggi e le normative applicate alle loro attività aziendali e che le attività aziendali siano condotte con rettitudine.

Ogni dipendente ha la responsabilità di conoscere, rispettare e far rispettare il presente Codice. Il management di ogni società di hGears è responsabile dell'applicazione del presente Codice all'interno del proprio ambito di competenza.

Qualora in altri paesi esistessero leggi o regolamenti più severi e maggiormente cautelativi in ambito di salvaguardia dei diritti rispetto al presente Codice, questi prevalgono.

Alcune attività aziendali potrebbero non risultare regolamentate da alcuna legge. Alcune leggi e ordinamenti potrebbero fissare degli standard al di sotto delle aspettative di hGears.

In tali casi, ogni dipendente, prima di intervenire, dovrà effettuare un'attenta analisi della situazione e, in caso di dubbio, dovrà rivolgersi al responsabile di funzione.

Il presente Codice o le altre politiche e procedure di hGears verranno aggiornati o modificati quando necessario.

Ai dipendenti viene richiesto di adeguarsi agli eventuali aggiornamenti e modifiche del presente Codice, previa informazione fatta dalla funzione preposta che comunicherà i cambiamenti intercorsi attraverso gli strumenti aziendali (cartelle di rete condivise e/o Intranet aziendale o del Gruppo e/o sito web www.hgears.com).

L'osservanza di quanto stabilito dal presente Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti di hGears, pertanto la violazione del Codice può comportare l'irrogazione di sanzioni, compreso il licenziamento, o azioni per il risarcimento dei danni.

Se i dipendenti hanno domande sull'eticità di qualsiasi situazione e/o comportamento, devono sentirsi liberi di discutere il problema con il loro superiore, con il responsabile di funzione o con il responsabile delle Risorse Umane. Verrà loro assicurata la riservatezza.

8. SEGNALAZIONI

Chiunque abbia la convinzione che un'azione possa comportare o abbia comportato una violazione della legge, del presente Codice e dei principi del Gruppo, è invitato a segnalare il problema, anche in forma anonima e senza timore di punizioni o ritorsioni, inviando una comunicazione al responsabile delle Risorse Umane attraverso i canali di comunicazione ufficiali locali o di Gruppo, anche se l'azione oggetto della segnalazione dovesse comportare conseguenze negative per l'attività di hGears.

9. SANZIONI

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti di hGears, ai sensi e per gli effetti della normativa applicabile. Pertanto, la violazione delle norme del Codice costituisce per i dipendenti inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del posto di lavoro stesso e potendo, altresì, comportare azioni per il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione.

Per i Destinatari che non siano dipendenti e per i quali valgono le sanzioni qui sopra previste, l'osservanza del Codice costituisce presupposto per la prosecuzione del rapporto commerciale/professionale/collaborativo in essere con hGears; pertanto, la violazione delle norme del Codice potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni subiti da hGears.

“

... I nostri valori dovrebbero essere vissuti nella pratica. Dovrebbero essere sempre presenti nella nostra mente, in ogni decisione che prendiamo o azione che facciamo...

Daniel Basok, CFO

”





the **heart** of your
performance

hGears AG
Brambach 38
79713 Schramberg - Germany



hGears



www.hgears.com