



CODICE ETICO AZIENDALE

A tutti i dipendenti e rappresentanti Moog:

Fin dalla fondazione della nostra azienda abbiamo lavorato per creare un ambiente basato sulla fiducia reciproca e sull'onore che sono le basi dell'integrità individuale e che promuovono la responsabilità personale e l'eccellenza nelle prestazioni di ognuno. Qui vogliamo presentare il Codice etico aziendale (Statement of Business Ethics) e chiarire le linee guida di base per il comportamento dell'azienda e dei suoi dipendenti. Ci aspettiamo che tutti i dipendenti e i rappresentanti di Moog applichino queste linee guida nelle situazioni specifiche con giudizio e buon senso. In caso di situazioni problematiche auspichiamo che i nostri dipendenti e rappresentanti riferiscano i fatti a un rappresentante della direzione, il quale determinerà la risposta corretta da parte dell'azienda. Moog ha sempre goduto di una reputazione eccellente per quanto riguarda l'integrità aziendale. Fornire prodotti di qualità elevata è coerente con la nostra reputazione. Vogliamo mantenere tale fama applicando lo spirito di questo codice alle nostre transazioni commerciali in tutto il mondo. Oggigiorno una reputazione che si avvale di un'integrità solida può essere il punto di partenza per la differenziazione dell'azienda e può costituire un significativo vantaggio competitivo.

John Scannell

Presidente e Amministratore delegato (Chairman and Chief Executive Officer)

L'impegno verso i nostri sostenitori

Sappiamo che la nostra azienda è un'organizzazione con obblighi verso gruppi diversi. Tra i sostenitori di Moogs troviamo dipendenti, clienti, azionisti, fornitori e le comunità in cui operiamo, sia negli Stati Uniti in tutto il mondo. Questi sono gli impegni che ci assumiamo nei confronti di ognuno dei nostri sostenitori:

Dipendenti: ci impegniamo a offrire pari opportunità in un ambiente di lavoro sicuro con un salario equo, benefit e la possibilità di miglioramento e di progresso personale. Ci impegniamo a creare un ambiente che incoraggi i dipendenti a comportarsi in modo onesto, con dignità e rispetto reciproci. Ci impegniamo a rispettare gli standard più elevati in tutti gli aspetti che riguardano le relazioni con i nostri dipendenti.

Clienti: forniremo prodotti di qualità a prezzi equi, con un servizio di supporto valido.

Azionisti: lavoreremo per produrre un giusto ritorno sugli investimenti e per migliorare costantemente il valore delle nostre azioni.

Fornitori: ci impegnamo a mantenere rapporti commerciali aperti ed equi e a selezionare le fonti di approvvigionamento sulla base di qualità, prezzo, servizi offerti e politiche etiche corrispondenti ai nostri standard elevati.

MOOG



Comunità negli Stati Uniti e all'estero: riconosciamo la nostra responsabilità nel mantenere un ambiente fisico sano e pulito. Ci sforziamo di stabilire relazioni appropriate con le nostre comunità vicine, con le scuole, con le autorità locali e con le famiglie dei dipendenti.

Ci aspettiamo che tutti i dipendenti e i rappresentanti Moog s'impegnino costantemente a mantenere un comportamento aziendale etico, anche se talvolta questo impegno può causare la perdita di un'occasione apparente di lavoro o una riduzione degli utili. In sintesi, riconosciamo la nostra responsabilità nell'agire come dei buoni cittadini aziendali.

Applicazione di questi principi a livello mondiale

Moog si impegna a rispettare le leggi e i regolamenti dei paesi in cui opera.

Questo Codice etico aziendale 'contiene dei principi applicabili a tutte le strutture Moog, negli Stati Uniti e in tutto il mondo. Inoltre, in questo codice affrontiamo anche alcune questioni specifiche riguardanti i programmi governativi degli Stati Uniti. In particolare, l'azienda garantirà la conformità alle normative del governo degli Stati Uniti contro le frodi, gli sprechi e gli abusi, comprese le disposizioni riguardanti un programma di sensibilizzazione dei dipendenti e il sistema di controllo interno. Tale rispetto è volto a facilitare la scoperta tempestiva e la divulgazione di comportamenti impropri e garantire che vengano intraprese prontamente le misure correttive. Molti dei principi etici della società si applicano a tutte le nostre attività nel mondo. Riconosciamo inoltre che molte delle nostre strutture sono situate in paesi che hanno esigenze non contemplate nel presente Codice. I dirigenti che operano presso tali strutture sono bene a conoscenza delle esigenze locali e i dipendenti Moog dovranno consultarli per garantire il rispetto di tutte le leggi, le norme e i regolamenti.

Linee guida di governance aziendale

Moog ha adottato delle linee guida di governance aziendale per descrivere le modalità con cui il Consiglio di Amministrazione prenderà decisioni aziendali nell'interesse di Moog. Il consiglio monitorerà i risultati di gestione per conto degli azionisti e garantirà che vengano tutelati gli interessi a lungo termine degli azionisti. Il consiglio si assumerà anche i compiti e le responsabilità previste dalle leggi dello Stato di New York. Le linee guida possono essere consultate integralmente sul sito Moog www.moog.com.

Integrità finanziaria

L'integrità della nostra azienda deve trovare riscontro nelle nostre attività finanziarie. Nelle nostre operazioni finanziarie aderiamo ai principi di completezza, tempestività, correttezza e onestà. Ogni dipendente contribuisce all'integrità dei nostri report finanziari, dall'indicazione corretta delle ore lavorate alla divulgazione pubblica dei risultati finanziari della Società. Abbiamo adottato i processi, le politiche e le procedure atte a garantire che tutti i dipendenti possano condividere la responsabilità relativa all'integrità dei dati finanziari di Moog. Ci impegniamo a rispettare la legge Sarbanes-Oxley e tutte le norme adottate dalla Securities and Exchange Commission e dal New York Stock Exchange.



Conflitto d'interessi

Il buon funzionamento della nostra attività presuppone che i nostri funzionari, direttori, dipendenti e rappresentanti siano sempre in grado di agire con totale obiettività a nome della Società. Tutti i nostri dipendenti devono evitare investimenti o attività che potrebbero influire su questa obiettività. La maggior parte dei conflitti di interesse è facilmente identificabile. Quasi sempre si tratta di conflitto di interessi se un dipendente Moog accetta un impiego contemporaneo da un concorrente, un cliente o un fornitore. La politica migliore è quella di evitare qualsiasi rapporto commerciale, diretto o indiretto con i nostri clienti, fornitori o concorrenti, tranne per conto di Moog. Riconosciamo anche il potenziale rischio di conflitti di interesse apparenti che possono essere difficili da valutare e risolvere. In tali circostanze, la questione deve essere fatta presente al personale direttivo, per consentire la risoluzione di eventuali problemi in modo rapido e aperto.

Uso responsabile dei beni aziendali

La Società richiede che tutti i dipendenti facciano un uso corretto dei beni dell'azienda e dei clienti, dei sistemi di comunicazione elettronica, delle fonti d'informazione, dei materiali, degli impianti e delle apparecchiature. I dipendenti devono utilizzare e gestire questi beni con la massima cura e prevenire sprechi e abusi. I dipendenti non possono rimuovere i beni appartenenti alla Società senza l'autorizzazione del personale direttivo.

Insider Trading

Amministratori, funzionari e dipendenti di Moog non possono effettuare nessun tipo di transazioni di titoli Moog se in possesso di informazioni privilegiate riguardanti Moog. Le informazioni privilegiate sono informazioni non pubbliche, che possono influenzare il prezzo dei titoli o che possono essere importanti per un investitore nel decidere se acquistare, vendere o mantenere il titolo. Utilizzare le informazioni non pubbliche per un vantaggio finanziario personale è contro l'etica aziendale ed è anche illegale.

L'azienda ha pubblicato delle disposizioni in materia di insider trading (Policy on Insider Trading) che affrontano il tema in modo approfondito. Queste disposizioni comprendono una guida sul periodo di non validità, sui piani di benefit, sugli eventi speciali e sulle transazioni che coinvolgono, tra i vari soggetti, i membri del nucleo familiare. Chiunque abbia domande sulla legittimità di una transazione personale è invitato a contattare il Revisore finanziario aziendale prima di agire.

Protezione delle informazioni aziendali private

Molti dipendenti hanno accesso a informazioni aziendali private e hanno il compito di salvaguardare tali informazioni limitandone l'utilizzo e la divulgazione, ad eccezione di quelle espressamente autorizzate da Moog. In genere, la divulgazione di queste informazioni deve essere limitata a quegli individui che, per necessità aziendale, ne devono essere a conoscenza. Le informazioni private sulla società includono i prezzi, i piani di marketing, i dati riguardanti le proposte, i piani di acquisizione o le informazioni relative alla modalità con cui Moog conduce i suoi affari o produce hardware.

The logo for MOOG, consisting of the word "MOOG" in a bold, red, sans-serif font.

La protezione delle informazioni private dell'azienda è estesa all'uso da parte dei dipendenti dei siti commerciali e di social networking. La richiesta di un uso corretto dei siti e degli strumenti di networking è particolarmente giustificata in considerazione dell'eventuale velocità e ampiezza di condivisione e di redistribuzione delle informazioni.

Rientrano in questa categoria anche i disegni, i dati contrassegnati come brevettati, riservati e confidenziali o con segreto commerciale di Moog. Il trattamento, la valutazione e la divulgazione di tali dati o di dati simili forniti a Moog da clienti, venditori o colleghi richiedono un rigido rispetto delle disposizioni e delle procedure di Moog.

Moog richiede ai nuovi dipendenti di firmare un accordo di riservatezza dove questi compiti sono definiti in modo semplice e diretto.

Inoltre, tutti i dipendenti hanno aderito agli accordi sui brevetti (Patent Agreements) come parte del processo di assunzione. I dipendenti che sviluppano invenzioni che possono essere brevettate devono comunicarlo alla Società, la quale determinerà se queste debbano essere brevettate a vantaggio della Società stessa.

Comportamento corretto nell'ambito delle gare d'appalto

I dipendenti Moog non possono accettare o fornire "tangenti", come denaro, parcelle, commissioni, crediti, doni, gratifiche o risarcimenti al fine di ottenere o di premiare in modo irregolare un trattamento di favore sia nelle attività di vendita che di acquisto della Società. Esempi di trattamenti di favore irregolari includono la comunicazione anticipata di offerte di appalto o la presentazione di offerte dopo la data di chiusura.

Il comportamento corretto nell'ambito delle gare d'appalto si applica a tutti i dipendenti e gli affiliati che partecipano in prima persona nel processo di approvvigionamento. Dobbiamo garantire che tutti coloro che partecipano per conto di Moog non siano stati compromessi per aver offerto o accettato oggetti di valore, o da un rapporto di lavoro o un'affiliazione precedenti.' La posizione di Moog a riguardo è coerente con le ' normative denominate Federal Acquisition Regulations degli Stati Uniti.

I dipendenti di Moog non devono accettare o presentare doni di rappresentanza che possano materialmente compromettere l'obiettività della parte ricevente nella conduzione dell'attività della Società. La rivelazione al pubblico di qualsiasi transazione non deve mai essere compromettente per la Società, per il dipendente coinvolto o per il destinatario dei doni o delle offerte. Inoltre, non è possibile estendere le cortesie commerciali ai dipendenti di enti governativi statunitensi, come il Dipartimento della Difesa o dell'Energia, della NASA o a qualsiasi altro dipendente pubblico degli Stati Uniti soggetto alle normative dello Standard of Conduct che potrebbero così essere violate.

Programma di conformità contro il traffico degli esseri umani - Compreso il Modern Slavery Act del Regno Unito

Moog non tollera il traffico di esseri umani nelle sue operazioni globali, né stipulerà contratti e subappalti con altre entità coinvolte nel traffico di esseri umani. Ci impegniamo a soddisfare e superare tutti i requisiti normativi relativi alla lotta sul traffico degli esseri umani adottati dal governo degli Stati Uniti, nonché di rispettare requisiti simili adottati dai rispettivi governi degli altri paesi in cui operiamo.



Pagamenti illeciti e doni di rappresentanza che influenzano le attività internazionali di Moog

Tutti i dipendenti Moog in tutte le strutture in tutto il mondo devono conoscere e attenersi alle leggi degli Stati Uniti e degli altri paesi che proibiscono i pagamenti e i doni di rappresentanza che possono essere considerati come tangenti per ottenere un trattamento commerciale di favore o l'aggiudicazione di appalti e subappalti. La violazione di queste leggi può dare come risultato multe di milioni di dollari per privati e aziende e per i privati la reclusione da 5 a 10 anni.

1) La normativa statunitense - U.S. Foreign Corrupt Practices Act ("FCPA")

Tutti i dipendenti Moog in qualsiasi struttura in tutto il mondo e i loro rappresentanti sono soggetti alla normativa FCPA in quanto Moog è un'azienda degli Stati Uniti.

La normativa FCPA considera illegale:

- a) proporre o effettuare qualsiasi tipo di pagamento o donare qualsiasi oggetto di valore a un rappresentante di un governo straniero per ottenere un trattamento di favore in un paese straniero o per ottenere degli appalti da quel paese. Gli "oggetti di valore" includono doni di rappresentanza costosi.
- b) non avere scritture e libri contabili accurati relativi ai beni aziendali che possano rivelare un uso corrotto potenziale dei beni aziendali.

Moog, inclusi i dipendenti e i rappresentanti, deve essere conforme alla FCPA.

2) La normativa britannica - U.K. Bribery Act ("UKBA")

La normativa UKBA viene applicata a qualsiasi società registrata in Inghilterra, Scozia, Galles e Irlanda del Nord, ai suoi dipendenti e rappresentanti. La normativa UKBA è applicabile ai dipendenti o rappresentanti di Moog in qualsiasi struttura in tutto il mondo quando lavoriamo con clienti o fornitori che si trovano nel Regno Unito. La normativa UKBA è applicabile inoltre quando i dipendenti o rappresentanti di Moog di qualsiasi struttura ovunque nel mondo lavorano con clienti o fornitori che siano società registrate nel Regno Unito, indipendentemente da dove conduciamo le nostre attività commerciali. Inoltre, sono soggette alla normativa UKBA anche tutte le persone definite come cittadini, soggetti o persone protette di questi paesi quando intrattengono rapporti commerciali nel mondo.

La normativa UKBA considera illegale:

- a) proporre o effettuare pagamenti o offrire altre remunerazioni, chiedere a funzionari governativi o a qualsiasi altra persona, o ricevere dagli stessi denaro o altre remunerazioni al fine di indurli a svolgere impropriamente le proprie funzioni nella loro posizione di fiducia e responsabilità, o come ricompensa per prestazioni improprie. Per "altre remunerazioni" si intendono doni di rappresentanza costosi. Se la normativa UKBA è applicabile a una società o a un singolo, questi devono rispettarla indipendentemente da quale paese nel mondo intrattengono rapporti d'affari.

- b) non mettere in atto misure adeguate all'interno della Società per prevenire o individuare i casi di corruzione intrapresi per suo conto da dipendenti o rappresentanti esterni, o il mancato rispetto di dette misure.

Moog, tutti i suoi dipendenti e rappresentanti in tutto il mondo devono rispettare la normativa UKBA quando è applicabile alle attività che stanno conducendo.



3) Leggi simili in altri paesi

Molti altri paesi, tra cui Germania, Italia, Giappone e Cina hanno leggi simili alle normative FCPA e UKBA. I dipendenti Moog che lavorano in sedi fuori dagli Stati Uniti e dal Regno Unito o che intrattengono rapporti commerciali regolari in altri paesi, devono discutere queste leggi con il personale direttivo locale di Moog.

Normative anti-trust

Moog richiede che tutti i funzionari, i dipendenti e i rappresentanti rispettino le leggi anti-trust degli Stati Uniti e degli altri paesi. Le violazioni possono comportare pesanti sanzioni per le persone coinvolte, nonché per la Società. In generale, gli accordi o le intese che limitano o restringono la concorrenza possono essere considerati illegali. Questi possono essere accordi che incidono sui prezzi, sulle condizioni di vendita, sulla produzione, sulla distribuzione, sui territori o sui clienti. Pertanto i contratti, gli accordi o le intese con fornitori e clienti che coinvolgono accordi di esclusiva o altri accordi restrittivi richiedono l'approvazione di un responsabile della Società.

Promozioni: commerciali e politiche

Se un dipendente è impegnato in un'attività di promozione che possa essere interpretata come adesione a un'organizzazione commerciale, a un'iniziativa privata, a un prodotto o a un gruppo politico, l'attività deve essere condotta nel tempo libero del dipendente come privato cittadino e non come rappresentante di Moog. Il dipendente deve evitare anche di dare l'impressione di partecipare come rappresentante di Moog. I dipendenti che firmano articoli o pubblicazioni e che vogliono essere identificati come dipendenti Moog devono ottenere l'approvazione preventiva del Direttore Amministrativo e Consigliere Delegato (Chief Financial Officer).

Integrità di comportamento

Moog ha adottato una serie di disposizioni aziendali che stabiliscono le norme alle quali attenersi per un corretto comportamento aziendale. Queste disposizioni stabiliscono gli ideali ai quali i dipendenti e i collaboratori della Società devono conformarsi. Rafforzano inoltre un clima di fiducia reciproca, di sicurezza e integrità. Alcuni di questi ideali sono presentati in volantini inseriti nelle bacheche, nel nostro Manuale del dipendente (Employee Handbook) e nel 'Manuale per i supervisor (Supervisors Policy Manual). Queste disposizioni comprendono:

- la promozione delle pari opportunità
- il rispetto della diversità
- la protezione della riservatezza dei dati aziendali che contengono informazioni personali
- il mantenimento di un posto di lavoro libero da sostanze stupefacenti
- il mantenimento di un posto di lavoro libero da molestie sessuali o altre forme di intimidazione



Implementazione delle nostre direttive

Il nostro impegno, volto a una condotta etica dell'attività, richiede la cooperazione di ogni dipendente e di ogni rappresentante della Società. Dobbiamo mantenere gli standard più elevati con la consapevolezza che l'interesse della Società è il nostro interesse. Dobbiamo evitare qualsiasi violazione di tali norme o qualsiasi apparenza di violazione.

La nostra attività è disciplinata da leggi, norme e regolamenti complessi che cambiano di frequente. La corretta applicazione di queste leggi, norme e regolamenti può creare, in talune circostanze, incertezza e confusione.

Per gestire le situazioni dubbie abbiamo stabilito le seguenti procedure:

a) personale direttivo: Moog è impegnata a mantenere una politica di "porta aperta" per un dialogo facile e costante. Questo significa che i dipendenti sono incoraggiati a sfruttare la disponibilità del personale direttivo, dei supervisor, o dei rappresentanti delle risorse umane per consultarli in relazione a eventuali questioni etiche. Tutto il personale direttivo manterrà una politica di comunicazione aperta con i dipendenti in relazione a questioni di etica.

b) Numero telefonico confidenziale per questioni di etica: qualora i dipendenti sospettino una violazione della politica etica di Moog che non sia stata affrontata adeguatamente dal personale direttivo, dai supervisor o dai rappresentanti delle Risorse Umane, sono invitati a chiamare il numero telefonico confidenziale per questioni di etica. Nelle bacheche di tutte le strutture della Società sono stati affissi manifesti con informazioni relative al numero telefonico confidenziale per questioni di etica e ai suoi obiettivi. Il rappresentante legale interno della Società è stato designato come sostenitore di questa iniziativa etica presso Moog.

c) procedure di reclamo da parte dei dipendenti in relazione agli aspetti contabili e di revisione: nei casi in cui un dipendente ritenga che i bilanci della società forniscano informazioni errate a seguito di atti intenzionali o esistano lacune nei sistemi di controllo interno e tali sospetti non siano stati adeguatamente affrontati dal personale direttivo, si suggerisce di contattare direttamente la segreteria aziendale. I manifesti relativi al numero telefonico confidenziale per questioni di etica affissi nelle bacheche aziendali riportano un numero speciale per queste situazioni.

Per quanto possibile all'interno dei mandati legali, verrà mantenuta la massima riservatezza sulla provenienza delle comunicazioni riguardanti le irregolarità di etica aziendale, contabilità, o controllo pervenute al sostenitore aziendale dell'iniziativa etica e alla segreteria aziendale. Viene garantita un'adeguata indagine del caso. Sono vietate le ritorsioni nei confronti di chi ha riferito violazioni delle norme di etica, di contabilità, o di revisione e eventuali ritorsioni possono comportare azioni disciplinari idonee e immediate, compreso il licenziamento. Per ulteriori informazioni, consultare le procedure di reclamo per i dipendenti contenenti il numero telefonico confidenziale per questioni di etica e quello per le questioni contabili e di controllo affisse nelle bacheche della Società.