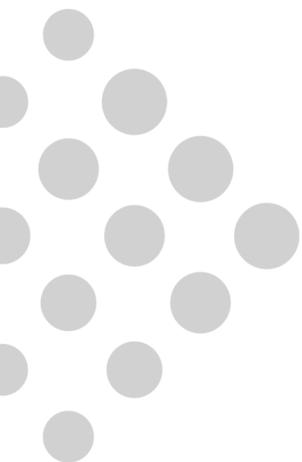




# IL NOSTRO IMPEGNO ETICO

NOVEMBRE 2022





Carissimi,

Ogni giorno i nostri team si danno da fare per fornire ai nostri clienti sia l'assistenza che meglio soddisfa le loro esigenze sia le tecnologie di punta. Grazie a ognuno di voi possiamo contare su un know-how unico e su una esperienza riconosciuta in tutto il mondo, che ci consente di lavorare costantemente con partner d'avanguardia.

Siamo presenti in 8 paesi europei: Francia, Belgio, Paesi Bassi, Germania, Regno Unito, Svizzera, Lussemburgo e Italia. Abbiamo realizzato il nostro sviluppo sempre mantenendo salde le nostre radici locali, promuovendo con successo la nostra crescita attraverso un forte impegno etico in tutto il nostro percorso. I nostri stretti rapporti con tutti gli operatori del settore possono esporci a modalità di comportamento in contrasto con la nostra etica o portarci a essere testimoni di tali azioni.

Pertanto è arrivato il momento di formalizzare, in un documento accessibile a tutti, le modalità in cui il nostro impegno quotidiano deve riflettersi nelle nostre azioni e nel nostro comportamento di ogni giorno.

“Il nostro Impegno Etico” è un codice etico che consente a ciascuno di noi, come dipendenti e dirigenti del nostro Gruppo, di definire e di comprendere che cosa ci si aspetta da noi riguardo alle nostre attività, in particolare riguardo al rispetto delle regole nella lotta alla corruzione.

Il codice sarà anche un supporto nelle situazioni difficili che potremmo dover affrontare nel nostro lavoro.

Spesso le questioni etiche sono complesse; condividetele. Parlatene e chiedete suggerimenti per decidere nel modo migliore. In questo modo il nostro Gruppo potrà restare unico nella sua missione verso tutte le parti interessate, continuando a ispirare fiducia.



**Shaun Gregory**  
Presidente

“

*Ora più che mai dobbiamo mantenere gli standard più elevati di etica e integrità nelle nostre attività professionali, nei mercati e nei territori in cui siamo presenti.*

”



# INDICE

<b>01</b>	<b>INTRODUZIONE</b>	<b>05</b>
<b>02</b>	IL NOSTRO IMPEGNO ETICO <b>COME GRUPPO</b>	<b>08</b>
<b>03</b>	IL NOSTRO IMPEGNO ETICO <b>COME DATORE DI LAVORO</b>	<b>22</b>
<b>04</b>	COME CONDIVIDERE <b>LE MIE PREOCCUPAZIONI DI NATURA ETICA?</b>	<b>27</b>

01

IL NOSTRO IMPEGNO ETICO  
**INTRODUZIONE**

# INTRODUZIONE

## A CHI SI RIVOLGE QUESTO DOCUMENTO?

01

Questo è un documento di riferimento destinato a **tutti i dipendenti indipendentemente dalla professione**, in tutti i paesi nei quali operiamo. Ci sarà utile per acquisire consapevolezza delle norme etiche applicabili al processo decisionale, inoltre contiene la procedura da seguire per comunicare con le persone giuste in caso di situazioni preoccupanti.

A tale scopo esso viene comunicato singolarmente a ciascun dipendente. E' stato tradotto ed è disponibile in tutte le lingue dei paesi nei quali è presente il nostro Gruppo.

“  
*Ciascuno di noi, indipendentemente dal titolo accademico, dall'anzianità o dalla sede, è responsabile del rispetto del nostro Impegno Etico.*  
”

## CHE COSE SUCCEDEREBBE IN CASO DI MANCATO DEL NOSTRO IMPEGNO ETICO?

02

Qualora si riscontrino violazioni dei principi dichiarati nel presente documento, esse saranno oggetto di **sanzioni secondo il Regolamento Interno o le leggi applicabili** nell'ambito dei soggetti del nostro Gruppo o in base alla prassi in vigore.

Per questioni relative all'applicazione del presente documento o per eventuali quesiti riguardanti una specifica situazione, non esitate a rivolgervi al vostro responsabile diretto, al Locale Ambasciatore della Conformità, al Responsabile del Controllo di Conformità a livello di Gruppo.

# INTRODUZIONE

## GESTIONE DELL'ETICA

03

L'impegno etico assunto dal nostro Gruppo in relazione al presente documento è supportato da un'organizzazione dedicata comprendente il Comitato di Conformità del Gruppo (CGG), il Responsabile del Controllo di Conformità (CCO) e gli Ambasciatori della Conformità a livello locale (CA).



### Il Comitato di Conformità del Gruppo

Ha il compito di garantire l'attuazione e il rispetto dell'Impegno Etico in tutte le nostre attività che svolgiamo quotidianamente.

Comprende numerosi membri del Gruppo: il CEO, il Responsabile del Controllo di Conformità (CCG), il Group CFO (direttore finanziario).

### Gli Ambasciatori della Conformità

Sono il principale contatto per i dipendenti a livello locale in caso di richieste di tipo etico.

Formano una rete di collegamento a supporto degli interventi del Responsabile del Controllo di Conformità e per la realizzazione del nostro Impegno Etico nell'attività quotidiana.

A tale scopo sono presenti in ogni entità del Gruppo. I loro dati di contatto vengono comunicati a ciascun dipendente con il nostro Impegno Etico.

02

IL NOSTRO IMPEGNO ETICO  
**COME GRUPPO**

# IL NOSTRO IMPEGNO ETICO COME GRUPPO

## LOTTA A TUTTE LE FORME DI **CORRUZIONE**

01

La corruzione ha un impatto negativo sull'economia, sulle aziende e sullo sviluppo delle attività economiche. Il nostro Gruppo si impegna a promuovere un'economia positiva attraverso un approccio basato sull'integrità a tutti i livelli e in qualsiasi circostanza, sempre rispettando le norme in vigore in tutti i paesi in cui opera il nostro Gruppo.

In tal senso i nostri dipendenti devono sistematicamente **astenersi dall'accettare o dall'offrire direttamente o indirettamente**, qualsiasi beneficio non dovuto sotto forma di pagamento in denaro, di pagamento facilitatore, di doni, di servizi, ecc., ad altri in vista di ottenere un servizio o il non intervento nell'ambito delle proprie funzioni.

### CORRUZIONE ATTIVA/PASSIVA E TRAFFICO D'INFLUENZA



- **La corruzione attiva** si riferisce a una persona fisica o giuridica che fa in modo o cerca di fare in modo che un'altra persona fisica o giuridica compia, ritardi o si astenga dal compiere un atto in cambio di donazioni, garanzie o vantaggi. Questa persona viene definita un **corruttore**.
- **La corruzione passiva** si riferisce a una persona che si avvale della propria funzione per sollecitare o accettare donazioni, garanzie o vantaggi in vista di compiere o astenersi dal compiere un atto che rientra nelle sue funzioni. Questa persona viene definita **corrotta**.
- **Traffico di influenza** si definisce il fatto che una persona nel **settore pubblico** solleciti o accetti ingiustificati vantaggi, offerte o garanzie: o per compiere o per astenersi dal compiere un atto che rientra nella sua funzione o nel suo incarico, o facilitato dalla sua funzione o incarico; o per abusare della propria influenza, reale o presunta, in vista di ottenere una decisione favorevole da un ente pubblico o dalla pubblica amministrazione. **Questa condotta è vietata e costituisce reato**.

# IL NOSTRO IMPEGNO ETICO COME GRUPPO

La corruzione può assumere varie forme, anche quelle più comuni, come un invito a pranzo. Tuttavia, tutte queste forme non sono automaticamente atti di corruzione e vanno valutati caso per caso.



## PAGAMENTI FACILITATORI



I pagamenti facilitatori sono **pagamenti in contanti di modesto valore** versati a funzionari pubblici in compenso di compiti che vanno svolti nell'ambito delle loro funzioni.

Benché queste somme di denaro rappresentino **modesti importi e servano solo ad accelerare procedure legittime, sono comunque atti di corruzione.** I pagamenti facilitatori sono severamente vietati eccetto nel caso di minaccia diretta della salute o della sicurezza del dipendente.

# IL NOSTRO IMPEGNO ETICO COME GRUPPO



## VOI CHE COSA FARESTE?

**Nel passaggio al confine di un'unità mobile per riprese esterne un funzionario doganale vi chiede di pagare una modesta somma di denaro per accelerare le operazioni doganali relative all'apparecchiatura di ripresa.**

Risposta: Questo tipo di situazione può essere assimilato a un atto di corruzione passiva.

- ➔ Può risultare difficile non cedere alla richiesta di un funzionario per evitare di trovarsi in una situazione delicata, ma anche per rispettare i tempi stretti dell'incarico. Pertanto è indispensabile ricordare che **vi trovate di fronte a una richiesta di pagamento facilitatore**, che non è tollerato dal Gruppo.
- ➔ In questo caso dovrete prendere tempo per parlarne con il funzionario o chiedergli di parlare con il suo supervisore. Se il pagamento viene comunque richiesto, informate il vostro diretto superiore, il vostro locale Ambasciatore della Conformità o il Responsabile del Controllo di Conformità e annotate il numero del documento di identità del funzionario.



## VOI CHE COSA FARESTE?

**Nell'ambito di una richiesta di offerta per un importante servizio di riprese filmate avete stabilito un rapporto cordiale con il rappresentante del cliente. Dopo un incontro di lavoro nel corso del quale gli avete presentato le condizioni tecniche delle riprese, decidete di proporvi di accompagnarvi a un importante evento sportivo.**

Risposta: Questo tipo di situazione può essere assimilato a un atto di corruzione attiva.

- ➔ Nel corso delle contrattazioni offrire un dono o un invito a un cliente può sembrare quasi un mezzo per influenzarne in modo illecito la decisione.
- ➔ Pertanto è importante prestare attenzione al momento in cui si propongono tali gesti di ospitalità ed evitare inviti nelle fasi di offerta o di bando di gara. Dovete inoltre accertarvi di non invitare sempre gli stessi clienti per evitare di dar loro l'impressione che si sentano autorizzati ad aspettarsi qualcosa da voi.

*Per ulteriori informazioni sulle direttive riguardo a Donazioni e Inviti, vedere a pagina 13 del presente documento.*

# IL NOSTRO IMPEGNO ETICO COME GRUPPO

## RIFIUTARE DI PRESTARE **CONTRIBUTI POLITICI**

02

Nessun partito politico può ricevere direttamente o indirettamente contributi da una persona giuridica. In tal senso nessun pagamento può essere effettuato, nessuna donazione, invito od offerta di servizio può essere proposta direttamente o tramite terzi, a un partito politico, a un sindacato, a un funzionario candidato o eletto. Tutto ciò può essere percepito come tentativo di influenzare la vita politica nell'intento di mettere in evidenza gli interessi del nostro Gruppo.

**Allo scopo di rispettare e di garantire l'indipendenza e l'imparzialità della vita politica, il nostro Gruppo si astiene dal prestare contributi politici in particolare sotto forma di un servizio o di pagamenti.**

?

### VOI CHE COSA FARESTE?

Sostenete personalmente la campagna del vostro candidato locale. Durante un incontro nel corso della campagna il fornitore di servizi incaricato di coprire l'evento si ritira all'ultimo momento. Il candidato vi chiede, vista la vostra funzione, se siete in grado di subentrare volontariamente utilizzando l'apparecchiatura di ripresa a disposizione.

Risposta: Questo tipo di situazione può essere assimilato a un atto di corruzione passiva.

- ➔ Il divieto di prestare contributi politici va inteso nel senso più ampio del termine (applicazione di tariffe ridotte, offerta di apparecchiature o di servizi gratuiti - uffici, reprografia, disponibilità nell'orario di lavoro, ecc.).
- ➔ In nessun caso le risorse dell'azienda devono essere dirottate dal loro utilizzo originario a supporto di una causa politica.

# IL NOSTRO IMPEGNO ETICO COME GRUPPO

## SUPERVISIONE DEI RAPPORTI CON I **FUNZIONARI PUBBLICI**

03

Dobbiamo prestare attenzione ai nostri rapporti con i Funzionari Pubblici, **nessun pagamento può essere effettuato allo scopo di ottenere suggerimenti favorevoli da un pubblico ufficiale, da un'autorità amministrativa o da un'autorità statale.**

Donazioni, servizi o intrattenimento offerti a funzionari, dipendenti o dirigenti pubblici di dette autorità devono avere un valore ragionevole. Ciascun dipendente deve usare il buon senso e consultare il Responsabile del Controllo di Conformità in caso di dubbio o di domande in merito.

### **NON DOVREMMO MAI**



Offrire una donazione, un vantaggio, una tangente o un lavoro a un pubblico ufficiale o a un suo familiare in cambio di una decisione favorevole.



Sollecitare informazioni riservate che vi consentirebbero di ottenere un contratto di appalto pubblico.

## LIMITARE **DONAZIONI E INVITI**

04

Lo scambio di doni e di inviti può far parte dei rapporti d'affari ma non deve generare conflitti di interesse o la sensazione di assunzione di responsabilità per la persona che li riceve.

Allo scopo di preservare l'integrità dei rapporti d'affari, gli interessi degli attori coinvolti e i principi etici del nostro Gruppo, è necessario **porci le domande giuste** prima di accettare o di offrire un dono o un invito a un nostro partner.

**Le donazioni sono vantaggi (oggetti, inviti a un evento, ecc.) intesi per uso strettamente personale.** Pertanto si possono scambiare solo doni o inviti di modesto valore **se non ci si aspetta nulla in cambio.**

**Ogni singola situazione richiede una specifica risposta e dipende dal contesto. In questo senso facciamo appello al buon senso di ciascuno per stabilire il giusto comportamento da adottare.**



In caso di dubbio o per eventuali quesiti rivolgersi al proprio responsabile diretto, o al locale Ambasciatore della Conformità o al Responsabile del Controllo di Conformità. L'offerta di donazioni e di inviti è regolamentata dalla direttiva del Gruppo riguardante Donazioni e inviti.

# IL NOSTRO IMPEGNO ETICO COME GRUPPO



## VOI CHE COSA FARESTE?

**Siete a capo di un dipartimento. Un fornitore con il quale lavorate di solito propone di invitarvi all'estero per qualche giorno per consentire al vostro team e a voi di scoprire nuove soluzioni tecniche proposte dall'azienda. Al ricevimento del programma notate che sono previsti intrattenimenti che nulla hanno a che fare con le attività del Gruppo. Potete accettare la proposta?**

Risposta: Questo tipo di situazione può essere assimilato a un atto di corruzione passiva.

Benché siano consentiti inviti, essi sono severamente regolamentati dalla direttiva del Gruppo riguardante Donazioni e Inviti.

Pertanto dovrete far riferimento a quest'ultima prima di decidere. In questo specifico caso non è vietato incontrare un partner allo scopo di sviluppare i rapporti d'affari.

Tuttavia dovrete accertarvi che tali inviti siano formulati al di fuori di proposte d'offerta e di gare d'appalto, o di periodi di consultazione, preferendo inoltre che il trasporto sia a carico del Gruppo. Riguardo all'intrattenimento offerto in loco, può essere tollerato se vi consente di scoprire meglio le soluzioni tecniche del partner. Altrimenti dovrete declinare l'invito.



## BUONA PRASSI



Occasionale



Di valore simbolico



Conforme ai regolamenti applicabili, alle direttive riguardanti Donazioni e Inviti



Comunicato al vostro diretto responsabile secondo l'importo o al Responsabile del Controllo di Conformità

# IL NOSTRO IMPEGNO ETICO COME GRUPPO

## IDENTIFICARE LA **RAPPRESENTANZA DI INTERESSI**

05

La reputazione e l'integrità del nostro Gruppo si basano sul rispetto delle leggi, dei regolamenti e di altri obblighi in vigore, indipendentemente dal paese in cui operiamo. **Ci impegniamo a rispettare questi obblighi in tutte le attività in cui esercitiamo una qualche influenza collegata al nostro operato**, sia svolte direttamente o tramite organi di rappresentanza.

Rifiutiamo qualsiasi vantaggio o compenso offerto a una persona in grado di decidere che può influenzare gli organi decisionali nell'ambito di attività di rappresentanza o di tutela di interessi particolari.



### CHE COSA SI INTENDE PER TUTELA DI INTERESSI PARTICOLARI?

Nel senso più ampio la nozione comprende tutti gli atti di influenza che possono essere direttamente o indirettamente compiuti dal nostro Gruppo o tramite un sindacato, un gruppo di esperti o altro organo di rappresentanza allo scopo di difendere i nostri interessi presso enti pubblici in grado di prendere decisioni che potrebbero influenzare le nostre attività.



### VOI CHE COSA FARESTE?

**Rappresentate gli interessi del Gruppo presso la Commissione Legale, Finanziaria e delle Risorse della Federation of Film, Audiovisual and Multimedia Industries (FICAM). Venite a conoscenza dell'esistenza di un progetto di legge destinato a riformare le condizioni di attribuzione del credito di imposta, e che avrebbe gravi conseguenze per il nostro Gruppo. Per ottenere maggiori dettagli decidete di mettervi in contatto con un membro del Parlamento che si occupa del progetto, allo scopo di incontrarlo. Questi accoglie favorevolmente la richiesta e vi propone di organizzare una cena di lavoro presso un noto ristorante con tutti i membri della Commissione. A suo dire lo scopo della cena sarebbe la modifica del progetto di legge in base a emendamenti auspicati dagli operatori del settore. Si può rispondere positivamente a questa richiesta?**

Risposta: La tutela di interessi è legittima e fondamentale per prendere decisioni politiche informate. Tuttavia questa **sembra una richiesta insistente** da parte di un funzionario pubblico incaricato di decidere. Di fatto, benché sia autorizzato incontrare persone in grado di prendere decisioni allo scopo di difendere i nostri interessi, organizzare cene di lusso con un parlamentare in cambio della promessa di modificare un disegno di legge che ha influenza sul Gruppo non è accettabile e può essere ritenuto una forma di corruzione passiva. Pertanto si dovrebbe declinare l'offerta, in quanto in contrasto con i principi e con i regolamenti del Gruppo.

# IL NOSTRO IMPEGNO ETICO COME GRUPPO

## RICONOSCERE ED EVITARE **CONFLITTI D'INTERESSE**

06

La costruzione di rapporti solidi e trasparenti con tutte le parti interessate è fondamentale per le attività del nostro Gruppo. Tutti condividiamo la responsabilità di agire nel migliore interesse del Gruppo e di **evitare conflitti d'interesse**.

Il conflitto d'interesse è una "situazione che si verifica quando l'esercizio indipendente, imparziale e oggettivo delle proprie funzioni può essere influenzato da altri interessi pubblici o privati distinti dall'interesse che la persona deve tutelare nell'espletamento delle sue funzioni\*".

**In molte occasioni è possibile evitare o risolvere i conflitti con un dialogo aperto e franco.** Se in un determinato momento ritenete di essere in una situazione di conflitto d'interesse evidente o potenziale, è necessario parlarne con il vostro supervisore o con il locale Ambasciatore della Conformità, o con il Responsabile del Controllo di Conformità per rivedere la situazione. E' importante ricordare che, se cambiano le circostanze, una situazione che inizialmente non si configurava come conflitto di interesse potrebbe diventarlo in seguito.

In conformità alle direttive del Gruppo, gli amministratori locali e gli alti dirigenti devono dichiarare i propri interessi in un **modulo specifico**.

### INTERESSI PERSONALI



Gli interessi personali sono intesi nel senso ampio del termine e comprendono sia **il conseguimento di un vantaggio** per i dipendenti stessi, per un loro familiare, per un amico intimo o per soggetti con i quali sono in rapporti d'affari e ai quali sono collegati da obblighi di rapporti di azionariato o da obblighi finanziari o da doveri di carattere civile.

\* *Transparency International, "Practical guide to conflicts of interest in business", 2018 (Guida pratica ai conflitti d'interesse negli affari)*

# IL NOSTRO IMPEGNO ETICO COME GRUPPO



## VOI CHE COSA FARESTE?

**Siete responsabili dell'assunzione di un tecnico del suono che dovrà occuparsi di un evento ben pagato. Sapete che vostro cugino sarebbe perfettamente in grado di svolgere il lavoro, anche se non è il candidato più adatto per questo tipo di evento. Decidete comunque di incaricare lui invece di una persona più qualificata.**

Risposta: Questa situazione si può definire un **atto di favoritismo**.

- ➔ In questo caso questo può considerarsi un conflitto di interesse se preferite un membro della vostra famiglia a scapito di un professionista più qualificato a svolgere la mansione. Vi siete quindi posti in una situazione di conflitto di interesse favorendo una persona della vostra cerchia privata e non gli interessi del Gruppo.
- ➔ Non dovete esporvi a simili situazioni. Tuttavia non è vietato reclutare un familiare purché la situazione sia trasparente e il vostro supervisore ne sia informato. Il candidato della vostra cerchia privata deve essere scelto in base agli stessi criteri oggettivi applicati agli altri candidati.

## COME GESTIRE I CONFLITTI DI INTERESSE?

- **Fase 1: Identificare** in anticipo quelle situazioni che possono configurarsi come conflitto di interesse e, in caso di incertezza, rivolgersi al proprio supervisore, all'Ambasciatore della Conformità o al Responsabile del Controllo di Conformità.
- **Fase 2: Prevenire** potenziali conflitti d'interesse dichiarando i propri interessi personali che possono entrare in conflitto con quelli del Gruppo.
- **Fase 3: Controllare** i conflitti d'interesse evidenti rifiutando di prendere parte al processo decisionale e informando direttamente il vostro supervisore, l'Ambasciatore della Conformità o il Responsabile del Controllo di Conformità.

# IL NOSTRO IMPEGNO ETICO **COME GRUPPO**

## **NON DOVETE MAI**

-  Partecipare all'assunzione di un familiare senza aver preventivamente dichiarato la situazione.
-  Prendere una decisione riguardante le nostre attività dettata da considerazioni di carattere personale.
-  Assumere direttamente o indirettamente partecipazioni nell'azienda di un concorrente, di un fornitore, di un cliente, in cambio di informazioni ottenute sulla nostra attività.

## **DOVETE SEMPRE**

-  Informare i nostri dirigenti o l'Ufficio Controllo di Conformità di qualsiasi collegamento o rapporto che possa creare conflitto di interesse o essere percepito come tale, in modo da consentire un'approfondita analisi
-  Interpellarci in merito al rischio di conflitto d'interesse che potremmo dover affrontare ogni volta che la vostra posizione cambia o in occasione del lancio di un nuovo progetto d'acquisto.
-  Dichiarare qualsiasi conflitto d'interesse e astenersi dal partecipare al processo decisionale o condividere informazioni con i nostri dirigenti in caso di incertezza.

# IL NOSTRO IMPEGNO ETICO COME GRUPPO

## CONTROLLARE DONAZIONI, INIZIATIVE FILANTROPICHE E SPONSORIZZAZIONI

07

Le donazioni e le sponsorizzazioni hanno una finalità di profitto oppure di supporto a una causa specifica. Possono comportare l'apporto di denaro, una prestazione di lavoro, il dono di oggetti nuovi o usati o aiuto umanitario o d'emergenza, supporto allo sviluppo e assistenza medica.

Come Gruppo socialmente responsabile intendiamo mantenerci in contatto con le nostre comunità e con i nostri clienti e operare a favore di cause che riteniamo importanti. Questi interventi vengono realizzati in modo responsabile, in linea con i nostri valori e nel rispetto delle leggi applicabili.

Allo scopo di preservare questi valori l'obiettivo di ogni intervento va formalizzato, convalidato dal supervisore nella massima trasparenza rispetto a tutte le parti interessate del Gruppo.

### INIZIATIVE FILANTROPICHE E SPONSORIZZAZIONI



Le iniziative filantropiche sono un contributo a supporto di un'operazione benefica o di una causa senza un tornaconto diretto per il Gruppo.

La sponsorizzazione è un'iniziativa che comporta un ritorno sotto forma di pubblicità a favore del nostro Gruppo. **Le iniziative di patrocinio e di sponsorizzazione devono essere condotte nell'assoluto rispetto delle leggi anti-corruzione in vigore** e non possono essere utilizzate per occultare vantaggi indebiti.

### VOI CHE COSA FARESTE?



**Siete nella fase di risposta di una gara d'appalto lanciata da un'importante federazione sportiva per coprire l'evento che verrà organizzato a breve. Qualche giorno prima della decisione finale il vostro contatto in loco vi dice che l'immagine del Gruppo verrebbe messa in maggiore evidenza se foste d'accordo di fare una donazione a un'associazione sportiva sostenuta dalla federazione.**

Risposta: Questo tipo di situazione può essere assimilato a un atto di corruzione passiva.

Occorre prestare attenzione a questa richiesta formulata nel contesto della risposta a una gara d'appalto. In effetti potrebbe darsi che l'associazione appartenga a una persona coinvolta nel processo decisionale e che la donazione possa quindi essere considerata come l'occultamento di una tangente.

# IL NOSTRO IMPEGNO ETICO COME GRUPPO

## PROTEGGERE LE INFORMAZIONI RISERVATE

08

La riservatezza è essenziale per mantenere la fiducia all'interno del Gruppo e nei suoi rapporti con le parti interessate. Le informazioni riservate sono preziose e per questo, oltre a rispettare le severe misure previste per la protezione delle informazioni a livello di gruppo, tutti i dipendenti devono anche garantire di non divulgare informazioni nel trattamento di informazioni riservate di cui vengono a conoscenza. E' nostra cura garantire che queste informazioni, sia esterne che interne, siano protette. L'utilizzo di dati riservati di clienti e fornitori è strettamente limitato al contesto legittimo delle attività per cui sono stati raccolti.

In tal senso ci aspettiamo che **i nostri dipendenti non comunichino informazioni riservate a persone al di fuori dell'organizzazione, compresa la propria sfera privata, e prestino attenzione** durante le conversazioni di lavoro in luogo pubblico. Internamente divulgheranno informazioni riservate solo alle persone che devono venirne a conoscenza.

### INFORMAZIONI RISERVATE



Le informazioni riservate comprendono tutte le informazioni riguardanti strategie aziendali e operazioni finanziarie, amministrative o di marketing, procedure operative del Gruppo, la proprietà intellettuale e il know-how, le informazioni di carattere giuridico nonché i dati personali.

**Tenere presente che l'obbligo di protezione delle informazioni riservate continua anche dopo aver lasciato il Gruppo.**

In caso di dubbi riguardo alla natura riservata di un'informazione, rivolgersi al proprio supervisore, al locale Ambasciatore della Conformità o al Responsabile del Controllo di Conformità.

### VOI CHE COSA FARESTE?



**Nel rispondere a una gara di appalto per un importante cliente, vostra moglie che lavora per uno dei principali concorrenti del Gruppo, e che partecipa anch'esso alla gara d'appalto, vi chiede informazioni riservate sui termini e sulle condizioni della vostra offerta. Potete inviarle le informazioni richieste?**

Risposta: Questo tipo di situazione è dannosa per la concorrenza e compromette l'uguaglianza tra i candidati. Benché vostra moglie non vi abbia detto formalmente che anche l'azienda per cui lavora partecipa a quella stessa gara d'appalto, non dovete inviarle le informazioni richieste. Di fatto queste informazioni potrebbero essere usate dal nostro concorrente per presentare un'offerta in modo non corretto.

# IL NOSTRO IMPEGNO ETICO COME GRUPPO

## GARANTIRE IL RISPETTO DEI CONCORRENTI



**Il nostro Gruppo rispetta gli interessi di tutti gli attori: clienti, fornitori e concorrenti. Siamo impegnati a garantire una prassi corretta che mantenga l'equità negli affari.**

Pertanto ci aspettiamo dai nostri dipendenti che si comportino correttamente e si astengano da qualsiasi prassi che possa screditare i nostri concorrenti.

Ogni abuso di posizione dominante, accordo sui prezzi, ripartizione di contratti e di clienti, qualsiasi prassi di collusione riguardo a gare d'appalto e in generale ogni altro accordo arbitrario allo scopo di impedire, di ostacolare o di distorcere la concorrenza sul mercato **è severamente vietato nelle nostre attività.**

### VOI CHE COSA FARESTE?



**Nell'intento di cercare di acquisire un appalto pubblico un ex collega e amico, che partecipa al processo decisionale, suggerisce di fornirvi informazioni dall'interno sui passi da intraprendere. Ciò faciliterebbe notevolmente la vostra offerta che avrebbe anche le migliori probabilità di successo.**

Risposta: Questo tipo di situazione si può definire un atto di corruzione passiva, Accettare di ascoltare dal vostro ex collega e amico informazioni che vi avvantaggerebbero rispetto ad altri candidati equivale a un accordo che danneggerebbe la libera concorrenza. Si tratta di una prassi scorretta, contraria alle direttive del nostro Gruppo.

03

IL NOSTRO IMPEGNO ETICO  
**COME DATORE DI  
LAVORO**

# IL NOSTRO IMPEGNO ETICO COME DATORE DI LAVORO

I VALORI DELLA NOSTRA AZIENDA

01

**I nostri valori aziendali tengono unita EMG, per attenerci agli standard elevati che i nostri clienti si aspettano e per guidare le aspettative comportamentali dei nostri dipendenti.**

Tutti all'interno di EMG hanno avuto l'opportunità di dire la loro su quali siano i nostri valori, attraverso un processo che ha incluso interviste, sondaggi e focus group. I valori della nostra azienda riflettono veramente ciò che ci sta a cuore e ciò per cui ci impegniamo ogni giorno.



## PASSIONE

IL NOSTRO LAVORO  
CI APPASSIONA E LO  
FACCIAMO CON IL  
BUON UMORE



## LAVORO DI SQUADRA

INSIEME RAGGIUNGIAMO  
OBIETTIVI MOLTO PIÙ GRANDI  
DI QUELLI CHE POTREMMO  
REALIZZARE DA SOLI



## INTEGRITÀ

SIAMO CONVINTI CHE SI  
DEBBA FARE CIÒ CHE È  
GIUSTO, ANCHE SE NON È LA  
COSA PIÙ FACILE



## APERTURA

FACCIAMO IN MODO CHE TUTTI SIANO  
APPREZZATI AL LORO GIUSTO VALORE  
E PROMUOVIAMO L'INCLUSIONE  
- OGNUNO PUÒ ESPRIMERE IL PROPRIO PARERE



## CONCENTRAZIONE

MANTENIAMO SEMPRE LE  
NOSTRE PROMESSE E TENDIAMO  
AI MIGLIORI RISULTATI IN  
QUALSIASI CIRCOSTANZA

# IL NOSTRO IMPEGNO ETICO COME DATORE DI LAVORO

## RISPETTO DEI PRINCIPI FONDAMENTALI DEI **DIRITTI UMANI**

02

**Per il nostro impegno sono determinanti rispetto, considerazione e fiducia riguardo a tutte le parti interessate.**

- Rispettiamo le regole e i principi sanciti dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro e in tal senso rifiutiamo di venir associati a qualsiasi forma di lavoro forzato e di lavoro minorile, anche nell'ambito dei nostri partner, fornitori o clienti.
- Ci impegniamo a garantire la protezione della sfera privata di ognuno e la protezione dei dati personali, operando nel rispetto dei regolamenti in vigore.

Il nostro Gruppo è impegnato a rispettare tutte le leggi locali applicabili nei paesi nei quali siamo insediati.

## RISPETTO DELL'**UGUAGLIANZA**

03

**Il nostro Gruppo ha sempre considerato la diversità dei suoi dipendenti come una risorsa.**

**Rifiutiamo qualsiasi forma di discriminazione di genere, orientamento sessuale, disabilità, età, etnia di origine o idee politiche o religione di una persona. Riteniamo fondamentale la parità di genere e ci impegniamo a garantirla rigorosamente all'interno dei nostri team.**

Pertanto la retribuzione deve essere alla pari tra uomini e donne che svolgono lo stesso lavoro. Analogamente la nostra cultura aziendale deve consentire alle donne accesso e partecipazione effettiva a ruoli di responsabilità.

In tal senso il nostro Gruppo condanna senza riserve qualsiasi disparità di trattamento riservato a una persona a causa dei criteri sopra citati.

# IL NOSTRO IMPEGNO ETICO COME DATORE DI LAVORO

## COMBATTERE LE MOLESTIE

04

Il nostro Gruppo attua una politica delle risorse umane attenta e favorevole, rispettosa del dialogo sociale e basata sul reciproco rispetto, sul diritto di sbagliare e sull'ascolto. In questo senso ci impegniamo a garantire che ognuno possa lavorare in un ambiente privo di qualsiasi forma di molestia o di discriminazione. Non tolleremo comportamenti di molestia o che creano un ambiente intimidatorio, umiliante, offensivo od ostile, né alcuna forma di violenza o di molestia all'interno dei nostri team.

### VOI CHE COSA FARESTE?

?

**Un dipendente compie dei gesti o fa commenti di natura sessuale a una persona che fa parte del loro team. Che cosa si deve fare in questi casi?**

**Risposta:** Se vi trovate di fronte a una situazione di molestia sessuale, rivolta a voi o se ne siete semplicemente testimoni, non tacete al riguardo. Parlatene con il vostro supervisore, con il vostro locale Ambasciatore della Conformità o con il vostro Ufficio Risorse Umane. Potete anche ricorrere alla segnalazione etica predisposta nel nostro Gruppo per condividere la vostra preoccupazione.

## SVILUPPARE IL DIALOGO ECONOMICO E SOCIALE

05

**Ci impegniamo a promuovere lo sviluppo del dialogo sociale responsabile e di rapporti di fiducia a tutti i livelli.**

L'obiettivo è l'affermazione e lo sviluppo del dialogo ai livelli più adeguati, nel pieno rispetto degli organi rappresentativi di ciascun paese. In quest'ottica intendiamo garantire che i nostri dipendenti e i loro rappresentanti siano informati e consultati in tempo utile. Il dialogo sociale è indispensabile per l'equilibrio del nostro Gruppo.

# IL NOSTRO IMPEGNO ETICO **COME DATORE DI LAVORO**

SVILUPPO DELLE **CAPACITÀ**

06

**Siamo fermamente convinti che lo sviluppo e la sostenibilità a lungo termine delle nostre attività siano basati sulla motivazione e sull'impegno dei nostri dipendenti nella realizzazione del progetto aziendale.**

Siamo impegnati a sostenere i nostri dipendenti nel loro sviluppo professionale permettendo loro di far evolvere la propria carriera acquisendo competenze nelle nuove tecnologie. Li sosteniamo nella fase di formazione. A tale scopo incoraggiamo molto la promozione interna.



04

COME CONDIVIDERE LE MIE  
**PREOCCUPAZIONI DI  
NATURA ETICA?**

# COME CONDIVIDERE LE MIE PREOCCUPAZIONI DI NATURA ETICA?

## IL NOSTRO **DISPOSITIVO DI ALLARME ETICO**

**Ciascuno di noi, indipendentemente dalla propria funzione o dal proprio ruolo, ha il diritto di esprimersi riguardo a situazioni preoccupanti in cui si imbatte.**

Per esempio, tutti siamo in grado di riferire un comportamento che potrebbe essere in contrasto con i principi contenuti nel Nostro Impegno Etico.



### A CHI RIVOLGERSI?

- Il vostro diretto superiore
- Il vostro Ambasciatore della Conformità
- Il Responsabile del Controllo di Conformità
- L'Ufficio Risorse Umane
- Potete anche utilizzare la linea di allarme etico:
- <https://emglive.whistleblownetwork.net>
- Scarica la nostra app mobile: « **EMG Ethics** »

La rappresaglia è una grave violazione che non sarà tollerata e qualsiasi dipendente la metta in atto può essere sanzionato.

Il nostro Gruppo è impegnato a mantenere la **riservatezza** sulle informazioni comunicate.

Il nostro Gruppo si impegna a proteggere i propri dipendenti, membri, partner e fornitori da qualsiasi rappresaglia purché agiscano in buona fede.



### LO STRUMENTO MESSO A DISPOSIZIONE DAL GRUPPO

La linea di allarme etico offre ai dipendenti un mezzo **riservato** e **alternativo rispetto al ricorso gerarchico** per riferire comportamenti inadeguati o contrari al nostro impegno etico.

Ai sensi dell' **Articolo 8 della legge Sapin II** "La procedura di allarme deve essere **applicata in buona fede** per riferire e per gestire allarmi relativi a un reato, a un illecito, a una grave e flagrante violazione dell'impegno internazionale, a un atto unilaterale di un'organizzazione internazionale, alla violazione grave e flagrante della legge o dei regolamenti, o alla minaccia o al danno grave all'interesse generale, di cui chi lancia l'allarme è venuto personalmente a conoscenza."

# CERTIFICATO DI RICEZIONE DEL NOSTRO IMPEGNO ETICO

**DATA:**

.....

**COGNOME, NOME:**

.....

**FUNZIONE:**

.....

**SOCIETÀ, ENTE:**

.....

Io sottoscritto/a, .....dichiaro di aver ricevuto, letto e compreso l'impegno etico di Euro Media Group e mi impegno a rispettarne le disposizioni.

Sono a conoscenza del fatto che qualsiasi comportamento contrario a tale impegno può comportare sanzioni come previsto dal Regolamento Interno o da altro documento interno applicabile.

***Firma:***

.....

***Restituire una copia firmata al supervisore o all'Ambasciatore della Conformità***



45 Avenue Victor Hugo, immeuble 264  
93300 Aubervilliers  
France

**EMGLIVE.COM**



## **APPENDICE AL CODICE ETICO**

# **CORPORATE GOVERNANCE AND REGULATORY COMPLIANCE**

**Adempimenti ex D. Lgs. 231/01**

*Il presente documento è di proprietà della Società EMG Italy SpA e non può essere, neppure parzialmente, riprodotto e distribuito senza la preventiva autorizzazione del Consiglio di Amministrazione.*

### **Indice**

1. PREMESSA .....	3
2. AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI .....	3
3. COMPLIANCE LEGISLATIVA .....	4
3.1 PATRIMONIO AZIENDALE e TUTELA DELLA PROPRIETA' INTELLETTUALE .....	4
3.2 TUTELA DELLA PERSONA .....	4
3.3 TUTELA DELLA SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO E DELL'INTEGRITA' FISICA DEI LAVORATORI ...	6
3.4 RISPETTO DELL'AMBIENTE .....	6
3.5 TUTELA DEGLI AUTORI DI SEGNALAZIONI .....	7
4. CONTROLLO OSSERVANZA DEL CODICE ETICO, DEL RELATIVO APPENDICE E SANZIONI .....	7

## **1. PREMESSA**

Con l'introduzione della Legge n. 2016-1691 in materia di trasparenza, lotta alla corruzione e modernizzazione della vita economica, pubblicata il 9 dicembre 2016 (cd. Legge "Sapin II"), la Francia ha aggiornato la propria legislazione in materia di prevenzione della corruzione con l'obiettivo di avvicinarsi ai migliori standard anticorruzione europei ed internazionali e trasformare la lotta alla corruzione in un vantaggio competitivo per il business.

Il paragone con la realtà italiana e, in particolare, con il sistema di compliance contemplato dal D.Lgs. n. 231/2001 sorge spontaneo, considerato che le prescrizioni contenute nell'art. 17 della legge Sapin II richiamano alla memoria in numerosi punti il testo dell'art. 6 del citato Decreto italiano (e, in particolare, il Codice Etico, così come le modalità di costruzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ivi previsti). Vi sono tuttavia evidenti differenze, prima tra tutte, oltre al carattere obbligatorio per le grandi imprese, la stretta correlazione, nel caso francese, tra sistema di compliance e prevenzione delle "sole" fattispecie corruttive (estese al campo della corruzione tra privati), cosa che in pratica restringe sensibilmente l'area dei "reati presupposto" su cui focalizzare la realizzazione del sistema preventivo obbligatorio.

Considerata la premessa, in riferimento al Codice Etico adottato dalla casa madre francese, Euro Media Group e direttamente applicabile alla controllata italiana EMG Italy SpA sorge la necessità di integrare il suddetto documento in un'ottica di maggiore adesione ai principi legislativi nazionali attraverso il recepimento sia delle disposizioni cogenti che trovano luogo in norme, leggi, regole di buona prassi a carattere territoriale sia in regolamenti e direttive a livello europeo.

Il presente documento è diretto a tutti coloro che, dipendenti o collaboratori, instaurino con la Società rapporti o relazioni, dirette o indirette, in maniera stabile o temporanea o comunque operino per perseguire gli obiettivi aziendali. Soggetti che, nel loro insieme, si definiscono con il termine stakeholder, in quanto portatori di interessi legati all'attività della Società e che sono i destinatari di quanto stabilito nella presente appendice (di seguito "Destinatari").

Il documento intende in particolare definire ed esplicitare i valori ed i principi etici generali che regolano i rapporti con clienti, fornitori, soci, dipendenti, collaboratori, amministratori, istituzioni pubbliche ed ogni altro soggetto coinvolto nell'attività della Società ai sensi e nel rispetto della normativa nazionale e internazionale vigente e applicabile al contesto.

EMG Italy SpA richiede che il comportamento e l'agire quotidiano dei propri collaboratori sia allineato ed in sintonia con le policy aziendali, il Codice Etico di Euro Media Group, nonché avvenga nel rispetto delle prescrizioni contenute all'interno del presente documento, traducendosi in attiva collaborazione, responsabilità sociale e rispetto delle normative cogenti e volontarie.

Il presente appendice al Codice Etico sarà oggetto di modifiche e aggiornamenti in relazione all'introduzione di nuove disposizioni legislative, alla modifica o integrazione.

Gli aggiornamenti e le relative modifiche, nonché l'elenco delle norme e leggi applicabili alla realtà di 3ZERO2 TV, sono riportate in calce al documento.

## **2. AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI**

Il presente appendice al Codice Etico si applica a tutti i soggetti direttamente od indirettamente legati a 3ZERO2 TV S.p.A., come inteso in premessa, quale che sia il rapporto esistente con gli stessi. I soggetti sopra indicati sono di seguito definiti "destinatari".

La Società applica il Codice Etico e il presente appendice nella sua sede di Cologno Monzese (MI), sita alla Via Francesco Ingegnoli n. 32/40 e n. 32/38.

I dipendenti sono obbligati a riferire prontamente alla direzione aziendale qualsiasi notizia dovessero apprendere in merito alla violazione delle norme in esso contenute, affinché la Società possa prontamente predisporre tutte le necessarie iniziative di tutela e tutti gli interventi che siano

comunque, utili a ricondurre l'operato alle norme dell'etica e a ripristinare la conformità alle norme di legge, ove violata.

### **3. COMPLIANCE LEGISLATIVA**

EMG Italy SpA agisce nella sua attività aziendale rispettando i diritti fondamentali di ogni individuo, tutelandone l'integrità morale e assicurando eguali opportunità. Al suo interno, l'Organizzazione desidera mantenere un ambiente di lavoro sereno, in cui tutti possano lavorare nel rispetto delle leggi, dei principi e dei valori condivisi.

EMG Italy SpA opera nel rigoroso rispetto della legge e si adopera affinché tutto il personale agisca in tale senso: i Destinatari devono adottare un comportamento conforme alla legge, quali che siano il contesto e le attività svolte. Tale impegno deve essere assunto anche dai consulenti, fornitori, clienti e da chiunque abbia interessenze con l'Azienda.

La Società non intratterrà né proseguirà alcun rapporto con chi non intende allinearsi a questi principi.

#### **3.1 PATRIMONIO AZIENDALE e TUTELA DELLA PROPRIETA' INTELLETTUALE**

In accordo alla L. 633/1941 "*protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio*" (G.U. n.166 del 16 luglio 1941) e s.m.i. la Società promuove iniziative finalizzate alla tutela, difesa e conservazione del proprio patrimonio intellettuale in relazione alla tutela del diritto d'autore. Tutto il personale è tenuto a prevenire ogni possibile danno al patrimonio, in un'ottica di valorizzazione del medesimo.

Allo scopo di garantire la conformità alle disposizioni cogenti dei processi che caratterizzano l'attività operativa e di permetterne la verifica, EMG Italy SpA si impegna affinché siano sempre disponibili evidenze documentali che ne attestino le caratteristiche e le motivazioni e ne individuino i responsabili e gli incaricati alla registrazione e alla verifica.

EMG Italy SpA protegge e valorizza la proprietà intellettuale propria facendo in modo che questa possa diventare una leva di sviluppo e crescita.

Tutti collaboratori di EMG Italy SpA devono garantire la protezione, la conservazione e il corretto utilizzo dei beni e delle risorse affidate durante l'attività lavorativa.

Si richiede massima diligenza e l'attento rispetto delle procedure e istruzioni che determinano il corretto uso delle risorse.

I destinatari, prima di gestire a qualsiasi titolo materiale protetto da proprietà intellettuale, devono acquisire le necessarie autorizzazioni da parte della Direzione di 3ZERO2 TV S.p.A.

Allo stesso modo EMG Italy SpA rispetta e tutela gli altrui diritti di proprietà intellettuale ed industriale, assicurando che nelle attività aziendali (sia produttive sia commerciali) vengano utilizzati soltanto prodotti ed opere originali, regolarmente licenziati dai legittimi titolari ed impiegati conformemente alle autorizzazioni ricevute.

#### **3.2 TUTELA DELLA PERSONA**

EMG Italy SpA persegue un comportamento socialmente corretto e responsabile secondo i principi contenuti nella dichiarazione ONU dei diritti dell'uomo, nelle Convenzioni e nelle Raccomandazioni ILO.

##### **Tutela dei minori**

EMG Italy SpA applica i seguenti principi guida:

- riconosce che il minore è cittadino soggetto di diritti imprescindibili e primari, disciplinati dall'ordinamento giuridico nazionale e internazionale, volti a garantire al minore uno sviluppo regolare e compiuto;
- riconosce il diritto del minore a essere tutelato da trasmissioni televisive che possano nuocere alla sua integrità psichica e morale ed in tal senso si impegna a trasmettere

programmi adatti ad una fruizione familiare congiunta e a dare un'adeguata informazione sulla tipologia degli stessi;

- promuove la sensibilizzazione ai problemi della disabilità, del disadattamento sociale, del disagio psichico in età evolutiva, al fine di aiutare e non ferire le esigenze dei minori in queste condizioni;
- garantisce che la partecipazione dei minori alle trasmissioni televisive avvenga sempre con il massimo rispetto della loro persona;
- fa espresso divieto di utilizzo e trasmissione di immagini di minori autori, testimoni o vittime di reati e, in ogni caso, a garantirne l'assoluto anonimato;

#### **Età lavorativa, dignità e lavoro forzato**

EMG Italy SpA applica i seguenti principi guida:

- consapevole dei divieti normativi in materia di sfruttamento del lavoro minorile, impiega soggetti minori di anni 18 ai soli fini consentiti dalla Legge, attenendosi scrupolosamente alle prescrizioni impartite dalla normativa vigente;
- non usufruisce, favorisce o accetta l'utilizzo di lavoro forzato legato a qualsiasi forma di schiavitù, coercizione fisiche o di minaccia;
- tutti i collaboratori di EMG Italy SpA scelgono personalmente e volontariamente di lavorare presso l'Organizzazione e possono liberamente decidere di lasciare il lavoro rispettando i requisiti applicati dal CCNL;
- riconosce e rispetta il diritto alla riservatezza di ogni collaboratore;

#### **Rispetto, equità di trattamento e di retribuzione, diritto di associazione**

EMG Italy SpA applica i seguenti principi guida:

- non è ammessa l'adozione di qualsiasi violenza psicologica, verbale o fisica;
- è corrisposta a ciascun dipendente una giusta retribuzione così come prevista dalla legislazione nazionale, garantendo il rispetto dei livelli minimi retributivi;
- è garantita la corresponsione della retribuzione in modo puntuale e regolare;
- è garantita libertà di espressione e di associazione per tutti i lavoratori nell'ambito del più ampio rispetto della dignità individuale.

#### **Imparzialità, pari opportunità e ripudio delle discriminazioni**

EMG Italy SpA si impegna a non porre in essere qualsiasi atto discriminatorio che possa essere ricondotto o comunque collegato all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e religiose di qualsiasi persona fisica o giuridica.

Si impegna altresì a non porre in essere alcun comportamento discriminatorio nelle attività di reclutamento, selezione ed assunzione di personale, attribuzione di mansioni, formazione, retribuzione e crescita professionale, che debbono essere basate su valutazioni legate alla competenza delle risorse e al merito.

EMG Italy SpA si impegna a non utilizzare lavoro minorile, salvo i casi espressamente disciplinati dalla legislazione nazionale, a non utilizzare, né favorire, lavoro forzato e a rispettare la normativa vigente nazionale, le convenzioni e le raccomandazioni internazionali.

Inoltre, l'Organizzazione, rifiuta ogni forma di collaborazione con persone, aziende, enti ed organizzazioni che impieghino personale in età scolare in violazione della normativa vigente o che ottengano prestazioni lavorative sotto minaccia di penali o di ritorsioni per le quali il personale non si sia offerto volontariamente nell'ambito dei diritti e doveri previsti dalla legislazione vigente.

EMG Italy SpA si impegna a favorire lo sviluppo umano e professionale mediante adeguati piani di formazione e la concessione delle agevolazioni allo studio previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva applicata.

Inoltre, l'Organizzazione rispetta la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva. EMG Italy SpA condanna comportamenti qualificabili come "molestie sessuali" o molestie di ogni altro genere che possano provenire da colleghi, dalle figure apicali o da altri collaboratori nei confronti di donne, uomini e minori.

### **3.3 TUTELA DELLA SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO E DELL'INTEGRITA' FISICA DEI LAVORATORI**

EMG Italy SpA pone attenzione alla materia della sicurezza e prevenzione negli ambienti di lavoro, igiene del lavoro, salute ed integrità fisica dei lavoratori ed agisce in conformità alle norme esistenti in materia.

L'Organizzazione considera il principio di tutela della salute e sicurezza sul lavoro quale obiettivo primario, pertanto EMG Italy SpA opera un'attenta analisi dei rischi al fine di valutarne la probabilità di accadimento e la gravità così da poter mettere in atto interventi tali da minimizzare il rischio.

Ai collaboratori o consulenti della Società, la cui integrità fisica e morale è considerata valore primario, vengono garantite condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, in ambienti di lavoro sicuri e salubri.

EMG Italy SpA adempie totalmente ai requisiti richiesti dal D.lgs. 81/08 e s.m.i. attraverso:

- un'attenta analisi dei rischi e un costante aggiornamento della stessa;
- la nomina delle figure della Sicurezza (RSPP, ASPP, RLS, Responsabile e addetto primo soccorso, Responsabile e addetto Antincendio etc.);
- individuazione del Medico Competente;
- individuazione, consegna e controllo sull'utilizzo dei DPI;
- costante formazione e informazione del personale secondo i principi contenuti nell'Accordo Stato - Regioni del 21 dicembre 2011 e 22 febbraio 2012 e successivi.

Tutti i lavoratori sono tenuti al rispetto delle misure di sicurezza individuate da 3ZERO2 TV S.p.A., inoltre, è dovere dello stesso comunicare eventuali situazioni di rischio reale o potenziale.

Tutti i destinatari devono astenersi dal prestare la propria attività sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti o che provochino analogo effetto e dal consumare tali sostanze nel corso della prestazione lavorativa.

Si fa espresso divieto di fumare all'interno dei locali dell'Organizzazione così come prescritto dalla Legge n. 3/2003.

### **3.4 RISPETTO DELL'AMBIENTE**

EMG Italy SpA riconosce come esigenza primaria la tutela e la salvaguardia dell'ambiente ed adotta tutte le misure praticabili al fine di limitare l'impatto su di esso con le proprie attività.

L'Organizzazione rispetta le prescrizioni normative applicabili e garantisce l'impegno costante alla sostenibilità ambientale dei prodotti e dei servizi offerti.

Nello svolgimento della propria attività, EMG Italy SpA promuove la salvaguardia e la tutela dell'ambiente, delineando l'impegno verso il raggiungimento di obiettivi per la riduzione degli impatti ambientali. L'Organizzazione si attiene, nello svolgimento della propria attività, a quanto prescritto nella normativa ambientale.

Ogni collaboratore coinvolto in processi che possano avere ripercussioni ambientali deve svolgere il proprio lavoro con la massima coscienza con la finalità di protezione dell'ambiente circostante.

Tutti i collaboratori sono quindi chiamati a dare il proprio contributo, operando nel rispetto delle mansioni e delle procedure stabilite, affinché la Società possa:

- ✓ operare nel rispetto delle disposizioni in materia di sicurezza ed adeguatezza dell'ambiente di lavoro, per prevenire i rischi d'incidente;
- ✓ ricercare sistematicamente il miglioramento in modo coerente, efficace e sostenibile.

Chiunque, nello svolgimento delle normali attività lavorative, venga a conoscenza della violazione di norme di tutela ambientale, o di azioni che mirino a nascondere simili violazioni, deve informare immediatamente l'Organismo di Vigilanza.

### **3.5 TUTELA DEGLI AUTORI DI SEGNALAZIONI**

Il whistle blowing è regolato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179. L'azienda deve predisporre uno o più canali che consentano segnalazioni circostanziate di condotte illecite. Almeno un canale deve garantire con modalità informatiche la riservatezza del segnalante. Le procedure di segnalazione sono regolate solo nell'ambito della pubblica amministrazione e per le aziende private che lavorano per la pubblica amministrazione. Le aziende private che non lavorano per la pubblica amministrazione devono stabilire procedure interne. È da ritenersi che le segnalazioni vadano fatte unicamente all'organo di vigilanza autonomo interno all'azienda previsto dalla legge 8 giugno 2001 - n. 231.

La legge n. 179/2017 prevede che chi invia ethical alerts sia protetto da ritorsioni e che il codice disciplinare interno all'azienda preveda sanzioni sia nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, sia contro chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

### **3.6 PROTEZIONE DEI DATI**

Le attività aziendali, richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di notizie, documenti ed altri dati attinenti a negoziazioni, procedimenti amministrativi, operazioni finanziarie, know-how (contratti, atti, relazioni, appunti, studi, etc.).

Le informazioni di EMG Italy SpA possono contenere, tra l'altro, dati personali protetti dalla normativa a tutela della privacy, dati che non possono essere resi noti all'esterno e dati la cui divulgazione inopportuna o intempestiva potrebbe arrecare danni agli interessi aziendali nonché all'interessato. In ottemperanza alla legislazione vigente in materia (D. Lgs. n. 196/2003 e Regolamento (UE) 2016/679 e s.m.i.) è obbligo di ogni dipendente e collaboratore assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia o dato appreso in ragione della propria funzione lavorativa.

EMG Italy SpA si impegna a sua volta a proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti e collaboratori e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, nell'erogazione del servizio e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni.

## **4. CONTROLLO E OSSERVANZA DEL CODICE ETICO, DEL RELATIVO APPENDICE E SANZIONI**

Le disposizioni del Codice Etico e della presente appendice hanno valore di regolamento interno. Ricopre il ruolo di garante il Presidente del Consiglio di Amministrazione in carica o persona da lui delegata all'interno del Consiglio di Amministrazione.

L'osservanza delle disposizioni del Codice Etico e della presente appendice rientra nelle obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile.

Ciascun destinatario, ove rilevi qualsiasi eventuale non conformità alle disposizioni del Codice Etico e della presente appendice, è tenuto ad informarne con la massima tempestività il proprio responsabile diretto, la Direzione di 3ZERO2 TV S.p.A., che metterà al corrente a sua volta la Funzione responsabile per l'adozione dei provvedimenti del caso.

In applicazione delle normative di legge e di contratto l'inosservanza di qualsiasi disposizione contenuta nel presente Codice Etico potrà comportare nei confronti dei destinatari l'adozione, da parte della Direzione, di provvedimenti sanzionatori anche di ordine disciplinare.

La materia disciplinare è regolata in parte dal contratto collettivo applicabile alla nostra azienda (solo per i lavoratori dipendenti, non per i free lance) e in parte dalla legge.

In estrema sintesi, le misure disciplinari applicabili sono:

1. richiamo verbale;
2. ammonizione scritta;
3. multa fino all'importo di 4 ore di retribuzione;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni;
5. licenziamento con preavviso;
6. licenziamento senza preavviso.

Per i seguenti comportamenti (quando sono occasionali e non frequenti) possono essere applicate solo le sanzioni da 1) a 4): assenza ingiustificata dal lavoro, mancato rispetto dell'orario di lavoro, lieve insubordinazione, esecuzione negligente o volutamente lenta del lavoro, danneggiamento involontario del materiale dell'azienda, ubriachezza durante l'orario di lavoro, svolgimento fuori dall'azienda o per conto terzi di lavoro di pertinenza dell'azienda; irreperibilità in occasione di assenza per malattia; mancato rispetto del divieto di fumo, omissione della timbratura del cartellino o timbratura irregolare.

Le sanzioni da 1) a 6) devono essere precedute da una contestazione scritta, tempestiva, specifica e immodificabile. Ricevuta la contestazione, il dipendente può inviare entro 5 giorni giustificazioni scritte o chiedere di essere sentito anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale. La sanzione non può essere applicata senza che sia data al dipendente le possibilità di difendersi. Nei casi più gravi, il lavoratore può essere sospeso dal lavoro in attesa di ascoltare le sue ragioni.

L'azienda redige un codice disciplinare conforme alla legge e al contratto collettivo. Il codice deve essere affisso in un luogo visibile a tutti e comunque portato a conoscenza dei dipendenti.

**REGISTRO NORME E LEGGI APPLICABILI**

R.D. 19 ottobre 1930, n. 1398 e s.m.i.	Codice Penale e successive modifiche e integrazioni
R.D. 16 marzo 1942, n. 262 e s.m.i.	Codice Civile e successive modifiche e integrazioni
Legge n. 179/2017	Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato
D. Lgs. 231/01	Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300
D. Lgs. n. 81/2008	Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro
D. Lgs. n. 196/2003	Codice in materia di protezione dei dati personali
Reg. (UE) 679/16 - GDPR	Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)
D. Lgs. 151/2001	Tutela Delle Lavoratrici Madri
Accordo Stato Regione 21 dicembre 2011	Accordo Stato -Regioni circa la formazione in materia di S&SL
Accordo Stato Regione 22 febbraio 2012	Accordo Stato -Regioni circa la formazione in materia di S&SL
Accordo Stato Regioni 7 luglio 2016	La nuova disciplina della formazione per Responsabili ed Addetti dei Servizi di Prevenzione e Protezione, previsti dall'art. 32, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2008
DPR 380/2001	Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia edilizia.
D.M. 22-1-2008 n. 37	Regolamento concernente l'attuazione dell'articolo 11-quaterdecies, comma 13, lettera a) della legge n. 248 del 2 dicembre 2005, recante riordino delle disposizioni in materia di attività di installazione degli impianti all'interno degli edifici.
DPR 462/01	Regolamento di semplificazione del procedimento per la denuncia di installazioni e dispositivi di protezione contro le scariche atmosferiche, di dispositivi di messa a terra di impianti elettrici e di impianti elettrici pericolosi.
DPR 151/2011	Nuovo Regolamento di semplificazione di Prevenzioni Incendi
DM 10/03/1998	Criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione dell'emergenza nei luoghi di lavoro
D.lgs. 152 del 03/04/2006	Norme in materia ambientale
Decreto Legislativo 16 gennaio 2008, n. 4	Ulteriori disposizioni correttive ed integrative del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, recante norme in materia ambientale.
D.M. 388/2003	Regolamento recante disposizioni sul pronto soccorso aziendale, in attuazione dell'art. 15, comma 3, del Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e s.m.i.
Dichiarazione del 10 dicembre 1948	Dichiarazione Universale dei Diritti Umani

Dichiarazione ILO	Dichiarazione dell'organizzazione internazionale del lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro e suoi seguiti
-------------------	---

**Tabella aggiornamenti:**

Revisione	descrizione	Data agg.to
00	Prima emissione	10.11.2022