

Code of Conduct

Codice di Condotta Bertelsmann –
Edizione RTL Group

Sommario

1	Dichiarazione del Consiglio di gestione Bertelsmann sull'importanza del Codice di Condotta	04
2	Principi	08
2.1	Disposizioni generali	10
2.1.1	Conformità alle leggi	11
2.1.2	Libertà di esprimersi senza timore di ritorsioni	12
2.1.3	Fiducia e rispetto reciproci	13
2.1.4	Conflitti di interessi	14
2.1.5	Tutela del patrimonio aziendale e lotta alle frodi	15
2.2	Interazione con partner commerciali e terzi	16
2.2.1	Interazione con partner commerciali	17
2.2.2	Rapporti con amministrazioni pubbliche ed enti regolatori	18
2.2.3	Lotta a corruzione e concussione	19
2.2.4	Concorrenza leale	20
2.2.5	Sicurezza dei prodotti	21
2.3	Gestione delle informazioni	22

2.3.1	Informazione indipendente e responsabilità	23
2.3.2	Tutela della proprietà intellettuale	24
2.3.3	Informazioni riservate e tutela della privacy	25
2.3.4	Integrità finanziaria	26
2.3.5	Insider trading	27
2.3.6	Informazioni relative a prodotti e servizi	28
2.3.7	Gestione e sicurezza delle tecnologie informatiche	29
2.3.8	Riservatezza e pubbliche relazioni	30
2.4	Persone e ambiente	32
2.4.1	Diritti umani, salute e ambiente	33
2.4.2	Condizioni di lavoro eque	33
3	Guida alla formulazione di decisioni	34
4	Codice di Condotta: a chi rivolgersi	36
4.1	Nel proprio ambiente di lavoro	39
4.2	Corporate Center RTL Group	40
4.3	Sistema Internet	41
4.4	Ombudsman	42

1

Dichiarazione del Consiglio di gestione Bertelsmann sull'im- portanza del Codice di Condotta

Stimati colleghi,

successo economico e responsabilità sociale d'impresa sono obiettivi inscindibili del nostro Gruppo. Per tale ragione l'osservanza di un comportamento etico e responsabile nei confronti di dipendenti, partner commerciali, società e ambiente è parte integrante del sistema di valori della nostra azienda. Ciò è stabilito nei Bertelsmann Essentials, che delineano obiettivi e valori fondamentali del nostro modo di gestire l'impresa. Il Codice di Condotta approfondisce gli ambiti di applicazione e definisce le regole comportamentali.

La nostra azienda svolge le proprie attività nel pieno rispetto di leggi e normative. Oltre a rappresentare un allontanamento dai nostri valori, la violazione delle regole danneggia la nostra reputazione e può avere gravi conseguenze giuridiche. Chi agisce in maniera illecita o addirittura si arricchisce a spese dell'azienda danneggia l'impresa, i suoi soci e i suoi dipendenti. Un tale comportamento limita infatti il successo economico dell'azienda, mina la sua capacità di investire e crescere e può, non da ultimo, costituire un pericolo per i posti di lavoro che essa offre.

Il Codice di Condotta funge da linea guida generale per le nostre scelte e azioni. Esso descrive brevemente una serie di standard minimi vincolanti per una condotta responsabile nei confronti dei partner commerciali e del pubblico ma anche per il comportamento da tenere all'interno dell'azienda. Aumentando la consapevolezza dei rischi legali si contribuisce a evitare l'eventuale violazione delle rispettive leggi in vigore. Tutti noi – Consiglio di sorveglianza, Consiglio di gestione e dipendenti – siamo tenuti ad aderire ai principi del Codice. Tali principi hanno valore vincolante per Bertelsmann SE & Co. KGaA, Bertelsmann Management SE e tutte le società controllate da Bertelsmann SE & Co. KGaA. Questo documento è la versione del Codice di Condotta di RTL Group.

In merito al Codice, desideriamo in questa sede sottolineare i seguenti tre punti:

- > Nulla può sostituire integrità personale e discernimento. Per promuovere la responsabilità d'impresa è indispensabile che ciascuno di noi sia al corrente delle leggi e delle disposizioni rilevanti per i rispettivi campi di attività e si assuma la propria responsabilità per il loro rispetto.
- > I manager, in particolare, sono chiamati a svolgere il proprio ruolo dirigenziale dando il buon esempio. Incarnare i valori della nostra azienda, farsi esempio della nostra cultura aziendale e prendere provvedimenti contro qualsiasi attività commerciale che si discosti da quanto sancito dalla legge ovvero dai principi della nostra impresa: tutto ciò rientra nelle responsabilità di ognuno dei manager della nostra azienda.
- > All'azienda e a chi la dirige spetta anche il dovere di creare un ambiente all'interno del quale sia possibile discutere apertamente e senza il timore di ritorsioni le questioni che vanno via via ponendosi. Ciò vale in special modo per le violazioni del Codice di Condotta. Chiunque si accorga di una violazione di questo genere dovrebbe potersi rivolgere a una persona fidata tra quelle operanti nel suo ambiente di lavoro. Laddove, date particolari circostanze, ciò non sia possibile o risulti sconsigliabile, i dipendenti possono sempre cercare il supporto di altri interlocutori e tra questi, in particolare, i propri colleghi del team Conformità aziendale, presentati all'interno di questo Codice.

Lo sviluppo continuo e il successo della nostra azienda dipendono in larga misura dall'impegno condiviso per fare fronte alla nostra responsabilità sociale e dalla capacità di conservare la nostra reputazione di partner commerciale degno di fiducia. Vi ringraziamo per il contributo da voi prestato alla realizzazione di questo obiettivo osservando una condotta individuale improntata all'integrità.

Il Consiglio di gestione
Bertelsmann SE & Co. KGaA

2

Principi

2.1

Disposizioni generali

Nei settori in cui operiamo, osserviamo tutte le norme e disposizioni di legge vigenti a livello locale, nazionale e internazionale.

2.11 Conformità alle leggi

- > L'osservanza, in tutti i settori in cui operiamo, di tutte le norme e disposizioni di legge vigenti a livello locale, nazionale e internazionale riveste un'importanza cruciale per il successo delle imprese del Gruppo nel mondo. La violazione di norme e disposizioni di legge può avere gravi conseguenze quali condanne penali, ammende e danni di reputazione.
- > Tutti i dirigenti sono tenuti a conoscere le norme di legge, le disposizioni e i regolamenti aziendali fondamentali rilevanti per i rispettivi ambiti di responsabilità. La conoscenza approfondita delle norme di legge e dei regolamenti aziendali è di importanza cruciale soprattutto per il personale dirigente (p.es. amministratori delegati e manager responsabili dei settori conformità, finanza, risorse umane, affari legali, revisione e gestione dei rischi) che, in virtù della specifica funzione svolta o della posizione occupata, detiene una particolare responsabilità rispetto alla garanzia dell'osservanza di tali norme e regolamenti.
- > In alcuni paesi, settori industriali o mercati, ovvero nel quadro delle relazioni con determinati partner commerciali, possono essere in vigore regole di maggior rigore rispetto a quelle illustrate nel presente Codice di Condotta. In tal caso, i dipendenti dovranno partire dal presupposto che a valere sia la regola o direttiva più severa.
- > Ove sussistano dei dubbi circa la correttezza giuridica di una decisione, si prega di richiedere assistenza e chiarimenti a un esperto legale interno o a un soggetto adeguato tra quelli indicati nella sezione 4 ("Codice di Condotta: a chi rivolgersi").

Incoraggiamo i dipendenti a esprimersi liberamente e senza timore di atti di ritorsione. Sono vietati atti di ritorsione ai danni di chi segnala in buona fede dei casi di condotta scorretta verificatisi all'interno dell'azienda.

2.1.2
Libertà di esprimersi senza timore di ritorsioni

- > Potersi esprimere liberamente aiuta a prevenire i comportamenti scorretti e, ove necessario, a individuarli e correggerli. Attribuiamo perciò grande importanza al mantenimento di un clima di lavoro aperto e che consenta ai dipendenti di rivolgersi ai superiori o alla dirigenza per evidenziare possibili criticità o esprimere dubbi senza timori. Ai manager è affidata la responsabilità di incentivare un dialogo aperto, di appoggiare i propri dipendenti e di affrontare in modo equo e imparziale le preoccupazioni da costoro espresse.
- > Non va tollerato alcun atto di intimidazione o ritorsione ai danni di dipendenti che, in buona fede, segnalano dei casi di condotta scorretta, sia questa sospetta o effettiva. Segnalare "in buona fede" un caso di condotta scorretta significa che colui che nutre un dubbio è convinto che questo corrisponda al vero, a prescindere dall'esito dei successivi accertamenti.
- > Se i dipendenti preferiscono evitare il proprio superiore gerarchico o un altro soggetto a livello locale per effettuare le proprie segnalazioni o se i tentativi compiuti in tal senso si rivelano vani, sono invitati a rivolgersi ai referenti indicati nella sezione 4 ("Codice di Condotta: a chi rivolgersi"). I dati di contatto possono essere consultati anche all'indirizzo Internet www.compliance.rtlgroup.com.

Intratteniamo rapporti interpersonali improntati al rispetto e alla fiducia reciproci e ci impegniamo per creare un clima di lavoro che non lasci spazio ad alcuna forma di discriminazione.

2.1.3 Fiducia e rispetto reciproci

- > Ciascun individuo ha diritto a un trattamento equo, dignitoso e rispettoso. Ci impegniamo per garantire pari opportunità e promuoviamo un ambiente di lavoro vario e rispettoso, in cui ciascun individuo viene valorizzato per la sua unicità e trattato con cortesia, onestà e con rispetto della sua dignità. Sono vietate violenze psicologiche, vessazioni e intimidazioni.
- > Nella gestione di questioni attinenti a selezione, assunzione, sanzioni disciplinari, promozioni o altre condizioni di impiego è vietato qualsiasi tipo di pratica discriminatoria illecita. Non tolleriamo che dipendenti o candidati vengano discriminati in ragione di razza, nazionalità, etnia, sesso, gravidanza, stato civile o genitoriale, età, handicap, religione o credo, orientamento sessuale o altri elementi specificati dalla normativa antidiscriminatoria vigente o dalla politica aziendale.

I conflitti di interessi – potenziali o concreti – vengono segnalati in maniera tempestiva per consentirne un'adeguata valutazione e soluzione.

2.1.4

Conflitti di interessi

- > Nel quadro della nostra quotidiana attività può accadere di dover affrontare circostanze in cui una decisione che risulta essere nel migliore interesse dell'azienda si rivela in contrasto con i nostri interessi personali. Un conflitto di interessi rischia di impedire a un individuo di prendere decisioni imparziali e in linea con gli interessi della società.
- > I dipendenti coinvolti in un conflitto di interessi – reale o potenziale – devono darne segnalazione al proprio superiore o ai vertici della dirigenza affinché si possa prendere una decisione corretta in tempi rapidi.

I beni, i prodotti e le risorse della società vengono utilizzati in modo responsabile.

2.1.5 Tutela del patrimonio aziendale e lotta alle frodi

- > Attribuiamo grande importanza alla gestione scrupolosa dei beni – siano essi di tipo materiale o immateriale – facenti parte del patrimonio aziendale quali prodotti, dotazioni, attrezzature IT o proprietà intellettuale.
- > Il patrimonio aziendale deve essere impiegato esclusivamente per le finalità a cui è stato originariamente destinato e non per fini personali impropri, illeciti o non autorizzati.
- > È vietata qualsiasi forma di frode, a prescindere dal fatto che riguardi il patrimonio dell'azienda o quello di terzi. Allo scopo di prevenire ogni tipo di attività fraudolenta (p.es. frode, malversazione, furto, appropriazione indebita di beni, evasione fiscale o riciclaggio di denaro sporco) occorre adottare delle adeguate misure di controllo.

2.2

Interazione con partner commerciali e terzi

Nel quadro dei rapporti con altri soggetti agiamo con integrità e ci aspettiamo che i nostri partner commerciali osservino le leggi.

2.2.1
Interazione
con partner
commerciali

- > I nostri partner commerciali (p.es. clienti, fornitori, agenti e consulenti) si aspettano di poter fare affidamento sulla nostra azienda quale interlocutore commerciale rispettoso delle leggi. Ciò rende necessaria da parte nostra la conoscenza degli obblighi contrattuali sussistenti nei confronti dei nostri partner commerciali.
- > A nostra volta prestiamo attenzione a che le pratiche seguite dai nostri partner commerciali si fondino sul rispetto della legge.
- > L'importazione, l'esportazione e il commercio interno di merci, tecnologie e servizi, la movimentazione di prodotti specifici come pure i flussi di capitali e i pagamenti sono soggetti a leggi nazionali e internazionali. È necessario attuare delle procedure adeguate affinché le transazioni con terzi non violino embarghi economici in corso o regolamenti commerciali, controlli delle attività di importazione ed esportazione né regolamenti per la prevenzione del finanziamento di attività terroristiche.

2.2.2

Rapporti con amministrazioni pubbliche ed enti regolatori

Le relazioni con le istituzioni e le amministrazioni pubbliche sono improntate ai principi dell'integrità e dell'assoluta legalità.

- > Le relazioni commerciali con enti governativi sono spesso soggette a disposizioni particolarmente severe. In tutti i rapporti con le amministrazioni pubbliche e gli enti regolatori teniamo una condotta improntata all'onestà e alla trasparenza e agiamo nel rispetto della legislazione in vigore. I rapporti con le istituzioni pubbliche possono essere connessi all'ordinario svolgimento dell'attività commerciale (richiesta di licenze, autorizzazioni o stipula di contratti), alla rappresentanza di interessi presso le istituzioni politiche o al dialogo con le istituzioni pubbliche in ordine a istanze di qualsiasi tipo (p.es. ordini di comparizione, accertamenti, procedimenti legali).
- > Si raccomanda che chiunque venga interpellato da un ente pubblico richieda immediatamente la consulenza dei vertici della dirigenza e del consulente legale interno all'azienda prima di procedere e avere così la certezza di soddisfare tutte le disposizioni di legge.

Condanniamo qualsiasi forma di corruzione e concussione.

2.2.3

Lotta a corruzione e concussione

- > È proibita qualsiasi forma di corruzione attiva o passiva di persone impegnate nel settore sia pubblico che privato.
- > L'ospitalità – offerta in buona fede e in misura ragionevole – come pure le spese aziendali promozionali o di altro genere finalizzate al mantenimento di rapporti cordiali o alla presentazione di prodotti o servizi sono considerate parte legittima dell'attività commerciale.
- > Questo tipo di benefici può tuttavia essere concesso o accettato soltanto laddove serva un fine commerciale legittimo e non sia finalizzato né all'ottenimento né alla concessione di vantaggi impropri. Il beneficio concesso o accettato non deve avere un valore irragionevolmente elevato e non deve eccedere i limiti né di quanto previsto dalle consuetudini in uso nei rapporti commerciali né del normale standard di vita del destinatario. In generale non vanno offerti benefici a funzionari pubblici.
- > A fronte di offerte o richieste di sponsorizzazioni o “donazioni per scopi benefici” occorre usare particolare cautela e accertarsi che non si tratti di tentativi mascherati di offrire o richiedere tangenti.
- > Per un ulteriore orientamento è possibile consultare la direttiva RTL Group in materia di lotta alla corruzione all'indirizzo <http://anticorruption.rtlgroup.com>.

Osserviamo le vigenti norme anti-trust e sulla concorrenza e consultiamo il parere di un esperto interno dell'impresa in caso di dubbi.

2.2.4

Concorrenza leale

- > In pressoché tutti i paesi la legge proibisce espressamente ogni forma di rapporto o intesa con concorrenti, fornitori, distributori o rivenditori che possa interferire con la libera concorrenza del mercato. Tali divieti possono talvolta riguardare un'ampia serie di attività tra cui la fissazione dei prezzi, la ripartizione tra concorrenti di clienti o aree di vendita, boicottaggi anticoncorrenziali o altre strategie di concorrenza sleale. La nostra azienda si impegna a praticare una concorrenza leale e a osservare queste norme di legge.

Concepriamo e realizziamo prodotti e servizi sicuri per i nostri clienti.

2.2.5 Sicurezza dei prodotti

- > Nei confronti dei nostri clienti ci consideriamo chiamati a rivestire il ruolo di partner. Il nostro successo commerciale si fonda su rapporti duraturi con i nostri clienti. Per questa ragione ci impegniamo a fornire loro prodotti e servizi sicuri e di alta qualità.
- > Ciò significa che i nostri prodotti e servizi non devono presentare alcun difetto o rischio per la sicurezza dei consumatori, né cagionare danni alla salute o materiali.

2.3

Gestione delle informazioni

Rispettiamo l'autonomia editoriale e giornalistica inerente alla raccolta e alla diffusione delle notizie.

2.3.1 Informazione indipendente e responsabilità

- > L'autonomia editoriale e giornalistica rappresenta il fondamento delle nostre attività editoriali e di informazione nonché delle nostre trasmissioni radio e TV. Siamo consci della responsabilità che, nel nostro ruolo di opinion maker, siamo chiamati ad assumere nei confronti del pubblico e la affrontiamo con attenzione.
- > Non esercitiamo alcuna influenza interna sui servizi di informazione giornalistica né cediamo a ingerenze esterne di tipo politico o economico.
- > Osserviamo tutte le leggi, i regolamenti e le direttive aziendali in materia di separazione tra contenuto editoriale e pubblicità commerciale.
- > I vertici della dirigenza si astengono da qualsiasi genere di interferenza rispetto alle decisioni editoriali e all'indipendenza del nostro personale editoriale.
- > Il personale di redazione si impegna a rispettare la privacy e a trattare in modo responsabile informazioni, opinioni e immagini.

2.3.2

Tutela della proprietà intellettuale

Qualsiasi forma di proprietà intellettuale e contenuto protetto merita rispetto e tutela.

- > Per un'impresa che, come la nostra, opera nel settore mediatico la tutela della proprietà intellettuale riveste una particolare importanza.
- > Per proprietà intellettuale si intende qualsiasi prodotto che, indipendentemente dal suo valore commerciale, sia frutto dell'ingegno. Sono ivi incluse, a titolo meramente esemplificativo, creazioni letterarie, musicali, cinematografiche, televisive, opere visive e applicazioni informatiche protette rispettivamente dalle leggi applicabili (diritti d'autore, marchi registrati, brevetti) o da segreto commerciale.
- > La violazione della proprietà intellettuale comprende, tra l'altro, l'esecuzione, la distribuzione o la pubblicazione non autorizzata di materiali protetti da diritti d'autore e la riproduzione o la diffusione di esemplari non autorizzati di proprietà intellettuale protetta.

Informazioni e dati personali vengono raccolti, archiviati, trattati e trasmessi in conformità alle normative e alle politiche in vigore.

2.3.3
Informazioni
riservate e tutela
della privacy

- > Nell'ambito dei processi di raccolta, archiviazione, trattamento e trasmissione di dati personali (p.es. nomi, indirizzi, numeri telefonici, date di nascita, informazioni sullo stato di salute ecc.) riguardanti dipendenti, clienti o altri soggetti operiamo con la massima accuratezza e discrezione nonché nel rispetto delle normative e politiche vigenti.
- > Il personale addetto ai processi di raccolta, archiviazione, trattamento o trasmissione di dati personali riceve la consulenza e il sostegno dei dipartimenti addetti agli affari legali nonché degli impiegati responsabili della tutela dei dati.

Gestiamo le nostre attività e operazioni contabili e di rendicontazione finanziaria con integrità e trasparenza.

2.3.4

Integrità finanziaria

- > Tutte le operazioni e i documenti connessi alla nostra attività aziendale devono essere trattati in modo adeguato e con la massima cura. Ogni operazione, attività e passività deve essere adeguatamente documentata e registrata in base al manuale di contabilità finanziaria di RTL Group e alle disposizioni di legge.
- > L'integrità nella tenuta delle scritture aziendali presuppone l'adozione di un elevato livello di precisione, completezza e responsabilità in tutti i rapporti commerciali.
- > Nella contabilità finanziaria e in documenti, contratti e altre informazioni aziendali non devono essere riportati deliberatamente dati errati o fuorvianti. È vietato operare qualsiasi manipolazione di bilancio.

Ottemperiamo alla normativa in materia di insider trading e alle politiche aziendali riguardanti le informazioni privilegiate sul conto della nostra impresa o di altre imprese.

2.3.5 Insider trading

- > La legge vieta sia di impiegare che di condividere con altri informazioni privilegiate contestualmente a transazioni aventi per oggetto titoli o altri strumenti finanziari.
- > Per informazioni privilegiate si intendono informazioni concrete che hanno per oggetto qualsiasi circostanza che non è di pubblico dominio e che, se rese note, potrebbero incidere in modo significativo sul prezzo di titoli o strumenti finanziari simili. Tra le circostanze sopra menzionate possono figurare incrementi e decrementi dei profitti, importanti contratti, piani di fusione o acquisizione di una società, importanti novità in termini di prodotti o cambiamenti significativi a livello di personale dirigenziale.
- > L'ambito di applicazione delle previsioni e degli obblighi relativi all'insider trading può differire di paese in paese cosicché il personale interessato dovrebbe richiedere il parere e l'assistenza del consulente legale interno all'azienda per garantire il rispetto della normativa applicabile.

2.3.6
Informazioni
relative a prodotti
e servizi

Non viene fatto uso intenzionale di contenuti falsi o mendaci nelle attività di marketing e pubblicità per la promozione di prodotti e servizi.

- > Correttezza delle informazioni circa prodotti e servizi significa che, in merito ai propri prodotti e servizi, il Gruppo si avvale sempre ed esclusivamente di affermazioni veritiere.
- > La diffusione di informazioni fuorvianti o false in merito a prodotti o servizi può nuocere sia ai nostri clienti che alla nostra reputazione. Essa contravviene altresì ai nostri principi ed è vietata.
- > È fondamentale che il personale addetto al marketing, alla pubblicità e alle vendite si attenga alle presenti linee guida.

Facciamo un uso conforme degli strumenti informatici sul posto di lavoro e contribuiamo alla tutela di sistemi e attrezzature da qualsiasi forma di minaccia interna ed esterna.

2.3.7
Gestione e sicurezza delle tecnologie informatiche

- > Nel quadro delle nostre attività quotidiane ricorriamo regolarmente all'uso di strumenti informatici e all'elaborazione di dati. Ciò presuppone una gestione accorta delle tecnologie informatiche (protezione delle password, uso esclusivo di software muniti di licenza e della tecnologia autorizzata) che tuteli la proprietà intellettuale e i dati personali. La mancata osservanza di una gestione accorta delle tecnologie informatiche rischia di arrecare gravi conseguenze quali perdita di dati, furti di dati identificativi o violazioni del diritto d'autore.
- > Data la rapidità di diffusione, la facilità di riproduzione e l'effettiva indistruttibilità delle informazioni digitali occorre prestare la massima attenzione a quanto inviato per e-mail, registrato sotto forma di voice-mail nonché a quanto scaricato o inviato in forma di allegato.
- > Ci impegniamo a servirci dei sistemi informatici messi a disposizione dal datore di lavoro ai fini dell'espletamento dei compiti lavorativi e non per scopi personali irragionevoli, impropri o per attività contrarie all'etica o illecite.
- > Ciascun dipendente deve essere consapevole del fatto che i sistemi informatici sul posto di lavoro fanno parte del patrimonio dell'impresa.
- > Siamo tenuti ad adottare le misure adeguate al fine di proteggere tali sistemi da qualsiasi forma interna ed esterna di abuso o minaccia (p.es. abuso delle password assegnate o download di materiali non consoni da Internet). In caso di domande o dubbi, è bene chiedere chiarimenti al personale addetto ai sistemi informativi.

2.3.8
Riservatezza e
pubbliche relazioni
públicas

Proteggiamo dalla divulgazione o utilizzazione non autorizzata le informazioni riservate. Nel formulare dichiarazioni pubbliche difendiamo la reputazione della nostra azienda.

- > Un'informazione viene definita riservata qualora sia destinata ai soli soggetti designati e non alla divulgazione interna né alla diffusione esterna. Tra le informazioni riservate figurano scritture aziendali, rendiconti, contratti, dati finanziari e personali, accertamenti, contenziosi pendenti, opere creative, proprietà intellettuali, nuovi piani d'impresa o prodotti disponibili su vario supporto (digitale, cartaceo, ecc.).
- > La discussione di informazioni riservate in luogo pubblico e la condivisione non autorizzata con terzi (p.es. con i media o con la concorrenza) di informazioni aziendali o relative alla clientela costituiscono una violazione della riservatezza e possono integrare violazioni della normativa antitrust applicabile.
- > I dipendenti che hanno accesso a informazioni sensibili (informazioni di tipo finanziario, concernenti il personale, informazioni legali, sviluppo di nuovi prodotti o informazioni privilegiate circa altre società ecc.) sono tenuti a mantenere la massima riservatezza anche nei rapporti con i colleghi e dovrebbero chiedere un parere legale prima di diffondere tra terzi tali informazioni. In questi casi è buona regola valutare l'opportunità di concludere degli accordi in materia di riservatezza.
- > Nell'usufruire dei social media siamo consci della responsabilità che deteniamo rispetto alla reputazione della nostra azienda. Non condividiamo informazioni confidenziali o sensibili relative all'impresa e rispettiamo la privacy di colleghi e partner commerciali.

- > La nostra direttiva aziendale “One Voice Policy” prevede che qualsiasi richiesta proveniente da organi di informazione e relativa alle nostre aziende debba essere immediatamente inoltrata ai dipartimenti interni di Pubbliche Relazioni, ai vertici della dirigenza o ai relativi portavoce.

2.4

Persone e ambiente

Il rispetto dei diritti umani e la tutela di salute e ambiente sono parte integrante della nostra responsabilità d'impresa.

2.4.1 Diritti umani, salute e ambiente

- > Rispettiamo la dignità e i diritti personali dei dipendenti e delle parti terze con cui intratteniamo relazioni d'affari.
- > La libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva sono parte integrante della nostra identità. Condanniamo il lavoro forzato e minorile come pure qualsiasi forma di sfruttamento o discriminazione e osserviamo scrupolosamente le leggi applicabili.
- > Puntiamo a scegliere fornitori che operano nel rispetto dell'ambiente e della gestione responsabile delle risorse naturali (energia, acqua, materiali e terra) impiegate nella realizzazione, nella distribuzione e nell'impiego di prodotti e servizi.
- > Ai nostri dipendenti offriamo posti di lavoro salubri e sicuri. A tal fine ci atteniamo a tutte le leggi e norme vigenti in materia di sicurezza e igiene del lavoro. I dirigenti in particolare sono tenuti ad assicurare la conformità a norme di legge e standard gestionali di procedure e protezioni in uso nonché la tutela della sicurezza e dell'igiene sul lavoro.

La garanzia di condizioni di lavoro eque è parte integrante della nostra cultura aziendale.

2.4.2 Condizioni di lavoro eque

- > Osserviamo le disposizioni di legge intese a garantire condizioni di lavoro eque, ivi comprese le disposizioni in materia di compensazione, orari lavorativi e privacy.

3

Guida alla formulazione di decisioni

In caso di dubbi circa la conformità di una determinata azione o decisione a quanto disposto dal Codice di Condotta sarà bene porsi le domande di seguito riportate.

- > L'azione o decisione considerata è legale e in linea con le direttive aziendali?
- > So prendere una decisione imparziale, che risulti essere nel miglior interesse dell'azienda e in alcun modo dettata da interessi personali concorrenti?
- > So prendere la decisione in questione consapevolmente?
- > Se l'azione o decisione considerata divenisse di pubblico dominio, mi sentirei a mio agio? La decisione considerata reggerebbe a un attento esame da parte di terzi?
- > Sono certo che l'azione o la decisione considerata non danneggia la reputazione di cui gode la nostra azienda?

Qualora sia possibile dare una convinta risposta positiva a ciascuno di questi quesiti è probabile che l'azione o la decisione considerata sia adeguata. Laddove invece sussistano dei dubbi in merito a uno di questi quesiti, prima di agire o prendere una decisione occorrerà richiedere una consulenza qualificata. Nella seguente sezione sono indicati gli interlocutori a cui è possibile rivolgersi.

4

Codice di Condotta: a chi rivolgersi

Laddove si abbia bisogno di una consulenza, si desideri discutere le proprie preoccupazioni in merito a un potenziale caso di condotta scorretta o avanzare delle proposte per il miglioramento delle procedure di conformità, si troverà sempre ascolto.

Spesso è possibile dissipare le riserve riguardanti la condotta sul posto di lavoro affrontandole in maniera costruttiva con le persone direttamente coinvolte oppure richiedendo l'assistenza degli interlocutori locali. Per quanto riguarda questioni di altro tipo (p.es. pratiche illecite) potrebbe essere più opportuno consultare qualcuno che non appartenga all'ambiente locale.

È vietato compiere qualsiasi atto di ritorsione ai danni di dipendenti che, in buona fede, esprimano dubbi circa la correttezza di una determinata azione o comportamento (cfr. 2.1.2 "Libertà di esprimersi senza timore di ritorsioni"). I dipendenti che hanno subito atti di ritorsione dovranno rivolgersi al team Conformità aziendale RTL Group.

Dipendenti e parti terze possono rivolgersi ai seguenti interlocutori.



Nel proprio ambiente di lavoro

Nel vostro ambiente di lavoro potete rivolgervi a una persona per discutere questioni attinenti al Codice di Condotta o alla quale segnalare eventuali violazioni, p.es.:

- > il vostro superiore,
- > i vertici della dirigenza della vostra società,
- > i dipartimenti Risorse Umane, Affari Legali, Finanza, Revisione, oppure – laddove presenti – i rappresentanti dei lavoratori.

All'interno del sito www.compliance.rtlgroup.com troverete un elenco degli interlocutori cui rivolgervi.



4.2

Corporate Centre RTL Group

Qualora si preferisca evitare di esporre dubbi e riserve a un interlocutore locale o le richieste presentate a livello locale si siano rivelate vane, ci si potrà rivolgere agli uffici competenti facenti capo al Centre, in particolare al team Conformità aziendale. Tra le principali responsabilità del team Conformità aziendale vi è quella di dar seguito alle richieste attinenti al Codice di Condotta e di garantire che a seguito delle segnalazioni di violazioni vengano svolti degli accertamenti. Questi ultimi hanno luogo nel massimo rispetto della confidenzialità nonché in conformità con le disposizioni in materia di protezione dei dati.

Conformità aziendale

Lussemburgo:
Telefono +352 2486 2105
Fax +352 2486 3059
compliance@rtlgroup.com
www.compliance.rtlgroup.com

L'indirizzo postale di tutti i suddetti reparti è:

RTL Group
43, boulevard Pierre Frieden
L-1543 Lussemburgo
Telefono +352 2486 1
www.rtlgroup.com

Dipartimento Risorse Umane

Telefono +352 2486 3605
Fax +352 2486 3757

Dipartimento Affari Legali

Telefono +352 2486 5092
Fax +352 2486 2753



4.3

Sistema Internet

Ai fini della segnalazione di violazioni sostanziali del Codice di Condotta – in particolare di pratiche illecite – è anche possibile avvalersi di un sistema Internet. Disponibile in varie lingue, quest'ultimo rende possibile un dialogo riservato, sicuro e sottoposto a uno speciale criptaggio con il team Conformità aziendale.

www.rtlgroup.segnalairregolarita.com



4.4

Ombudsman

È possibile rivolgersi a un ombudsman esterno. Il ruolo di costui consiste nell'offrire un canale neutro e indipendente a chi richiede aiuto in via confidenziale per segnalare e risolvere qualsiasi caso di sospetta violazione sostanziale del Codice di Condotta, in particolare pratiche illecite. L'ombudsman gestisce tutti i contatti con coloro i quali sono in cerca di un'assistenza in via strettamente confidenziale e non rivela i contenuti delle comunicazioni riservate (identità del richiedente inclusa) salvo previa autorizzazione del richiedente.

Tutti gli ombudsman parlano inglese. È possibile comunicare per iscritto in qualsiasi lingua. Per maggiori informazioni sulle lingue di comunicazione si rimanda al sito www.compliance.rtlgroup.com.

Ombudsman per Europa, Africa, Asia e Australia (in Germania)

ombuds@discussconcerns.com

Tel. +49 (0) 32-211 11 23 39

Numero verde: 0800-664 7879 (esclusivamente dalla Germania)

Ombudsman per Nord e Sud America (negli USA)

ombuds2@discussconcerns.com

Tel. +1 646-981-0753

Numero verde: 877-278-0303 (esclusivamente dagli USA)

Lussemburgo

RTL Group, Compliance
43, boulevard Pierre Frieden
L-1543 Lussemburgo
Telefono +352 2486 2105
www.rtlgroup.com

Data di pubblicazione: 1 settembre 2014

Per accedere all'ultima versione del Codice di Condotta, ad aggiornamenti e ad altre informazioni circa la Conformità aziendale presso RTL Group si prega di consultare il sito www.compliance.rtlgroup.com.

